



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 高島 浩
(兵庫県弁護士会所属)



第87回 無期転換社員を迎えるにあたっての最終チェック

1 あと6週間

既にご存知のとおり、労働契約法18条に基づく有期労働契約の無期転換に向けた態勢整備が待たなしの状況です。無期転換の申込権が発生するのは、平成25年4月1日以降を始期とする有期労働契約の通算期間が5年を超える労働契約を締結した労働者です。このため、2年間の有期労働契約については既に平成29年4月1日から申込権が発生している場合もありますが、1年間の有期労働契約を更新している多くの場合では、本年4月1日以降、順次申込権が発生することとなります。

2 駆け込み的な雇い止めには要注意

労働者に無期転換の申込権が発生することを回避したい使用者の中には、労働契約の通算期間が5年を超えることがないように、直前で雇い止めしようとする方もおられるかもしれません。

しかし、労働契約法18条は、労働契約期間が通算5年を超えない労働者の雇い止めを自由に認めるものではありません。雇い止めに関しては、これまでどおり同法19条の要件を満たす必要があり、何度も更新を繰り返してきた労働者を雇い止めにするハードルは決して低くないことに注意が必要です。

近時、「無期転換を阻止することを目的とした雇い止めは認められない」として、長年勤めた会社から雇い止めの通知を受けた労働者が労働審判を申し立てた事例も報道されています。

3 無期転換社員に適用すべき規則の整備

人手不足といわれる昨今、多くの企業では、勤務態度に問題なく5年間雇用を継続してきた労働者を、引き続き雇用しようと考えられていると思います。

ここで注意しなければならないのが、使用者が何も対策を講じなければ、無期転換した

労働者との間の労働契約は、期限が無期限となる点を除き従前の労働条件と同じ内容となる点です（自動的に正社員となるわけではありません）。

このため、正社員の就業規則に定年が設けられていても、無期転換社員に当然に定年を適用することはできません。定年後、嘱託社員として雇用している労働者との間でも無期限の労働契約が成立してしまう事態も生じます。正社員の就業規則に通常設けられている転勤命令の規定も、無期転換社員にそのまま適用することはできません。企業として、無期限の労働契約となる以上は正社員と同様に転勤してもらいたいと考えていても、当然に転勤を命じることはできないのです。

4 無期転換社員を迎える3つのチェックポイント

使用者としては、まず、①無期転換社員に正社員と同じ就業規則を適用するのか、無期転換社員に適用する就業規則を別に整備するのかを決める必要があります。

そして、②無期転換社員向けの就業規則を別に整備する場合には、就業規則によって規律すべき労働契約の内容（定年、転勤命令、懲戒権など）を盛り込んでおく必要があります。定年後継続雇用する労働者については、無期転換申込権が発生しないように有期契約特別措置法に基づく認定を受けておくべきです。

さらに、働き方改革関連法案の一環として立法化が進められている「同一労働同一賃金」にも配慮し、③正社員と同様の業務に従事する無期転換社員に対しては、福利厚生や賞与等の待遇に関して均衡な取り扱いを行うべきです。

以上の点は、既に大半の企業で対応を終えられていると思いますが、準備が間に合っていない企業におかれては至急対応いただくことが必要です。