



森田恵三社会保険労務士事務所 関西社会労働保険問題懇話会

便り No.51

(労働保険事務組合 関西社労懇)

〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415

TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.eonet.ne.jp

来年4月から有期契約労働者の「無期転換ルール」が本格化します。今回は無期転換ルールについてご説明いたします。

◆平成25(2013)年4月1日に施行された改正労働契約法の『無期転換ルール』とは

同一の使用者(企業)との間で、期間の定めがある労働契約(有期労働契約)が通算5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者(契約社員、パートタイマー、アルバイト、期間社員、嘱託など名称は問いません)本人からの申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されることとなります。有期契約労働者が申込みをした場合、無期労働契約が成立し、特例を除き使用者は断ることができません。

◆なぜ来年4月から?

この通算5年の契約期間のカウント対象となるのは、労働契約法が改正施行された平成25(2013)年4月1日以降に締結した有期労働契約からになります。よって、平成30(2018)年4月1日で5年が経過し、今後、無期転換の本格的な発生が見込まれています。例えば契約期間が1年更新型の場合、5回目の更新後に、契約期間が3年の場合は、1回目の更新後の3年間に5年目を迎えますので、無期転換の申込権が発生します。



◆『無期転換ルール』が法制化された背景は?

今日、期間の定めがある労働者といえどもその多くが、通算5年を超えて契約を反復更新している実態にあり、実質的には、ほぼ毎年「自動的に」または「双方話し合い」でそのまま「契約更新」を繰り返し、事業運営に不可欠で恒常的な労働力となっている実態があります。

一方で、経営悪化など何かあれば、雇用の調整のため真っ先に契約期間満了をもって雇い止めになる、不安定雇用が課題となっています。そのため、雇用を適正に安定化させる目的で2013年に改正されました。

◆有期契約社員と無期契約になったら?

期間の定めがなくなった=正社員ではありません。これまで時給制のパート従業員であった場合、期間の定めがなくなったことを理由に労働条件を不利益に引き下げることはできませんが、そのまま期間の定めがない同条件のパート従業員のままでもよいとなっています。また、労働条件を引き下げないのであれば、無期パートには賞与や退職金を支給する、配置転換のない地域限定正社員にする、週30時間の短時間正社員にするといった、新たな区分を設けることもできます。

◆有期契約社員と無期契約の違いは?

前述のとおり、処遇を別途規定することは会社の判断によりますが、法的に大きく異なることは、労働契約の終了時の扱いに



なります。有期労働契約の終了は、従業員が希望しない場合は、契約期間満了による希望退職、企業側からの場合は契約期間満了による雇止めということになりますが、無期契約社員の場合は、本人からの場合は、希望退職、企業側からの場合は退職勧奨又は解雇、もしくは定年による退職といった扱いになります。



◆企業としての対応は？

対象となる有期契約労働者は、一般的に「契約社員」、「パートタイマー」などと呼ばれる方ですが、定年後引き続き雇用される社員（嘱託社員など）も対象となります。無期転換ルール適用に当たっては、有期雇用特別措置法（※）により、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

◆有期契約社員を無期転換するにあたって活用できるキャリアアップ助成金

5年経過後に有期契約労働者本人から無期転換に申し込みをされるよりも早く、無期転換にする制度を設け、対象者がした場合に活用できるキャリアアップ助成金があります。

具体的には、契約期間4年未満の有期契約労働者の希望により、無期契約に転換し、基本給を5%以上昇給させた場合、一人当たり中小企業は285,000円（生産要件で基準を満たす場合は360,000円）大企業は213,750円（同、270,000円）を年間10人まで活用させることができます。

◆無期転換ポータルサイトのご案内

法改正がなされて4年が経過しましたが、無期転換制度はまだまだ認知がされていない状況です。そこで、厚生労働省は無期転換制度の導入に当たってQ&Aやモデル就業規則例、企業の導入事例を紹介したポータルサイトを開設しています。『有期契約労働者の無期転換ポータルサイト』

<http://muki.mhlw.go.jp/>

御社で対象となられる従業員がおられないか是非一度ご覧になってチェックしてみてください。

トピックス 障がい者の法定雇用率がH30年4月から引上げになります。

障がい者の方が普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できるようにという理念の下、全ての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。これを法定雇用率といいます。

民間企業の雇用義務がある事業所規模が30年4月1日以降従業員50人以上⇒45.5人以上の事業所に広がります。又法定雇用率も2%⇒2.2%に引きあがります。国は今後も対象事業所や法定雇用率を拡大していくとしています。

企業の対応として障がいを持った方々への理解が必要です。そこで、基礎知識や一緒に働くための配慮などを理解するために、『精神・発達障害者しごとサポーター養成講座』が開設されています。1回2時間程度の講義になっており、企業に出向く出前授業も行っています。是非ご活用ください。

トピックス 南年金事務所、西年金事務所のけんぽ協会窓口がH30年1月末で閉鎖になります。

今後は郵送のみのご提出になります。
提出先〒604-8508 京都市中京区烏丸通六角下ル七観音町 634 カラスマプラザ 21-1F
全国健康保険協会京都支部

～当事務所よりひと言～

直近の公表値では従業員300人未満の中小企業の求人倍率は6.45倍と急増し、特に建設業やサービス業、介護事業の人材不足は深刻でな状況にあります。働く側にとって安心した働き方、安定した職場環境の整備は中小企業の安定経営に必須となっています。5年で雇止めをし、無期転換の申し込みをさせない制度ではなく、これを機に人材の活用ができる制度作りを検討していただきたいと思います。願っております。

（文 特定社会保険労務士 杉原純子）

