

2018年(平成30年)2月8日 木曜日

あれこれ
法律

無期転換ルールが本格化

就業規則の整備を

は、雇用期間が定められた労働契約が5年を超えて更新された場合、従業員の申し込みで、期間を定めない労働契約に転換される制度です。2013年4月以降に開始する有期労働契約が通算対象です。

13年4月に開始された有期労働契約の場合、従業員は今年4月から「無期転換申込権」を行使できます。ルールの適用要件は①有期労働契約の通算期間が5年を超えている②1回以上更新③同一の企業と契約を締結していること。ただ、①で契約していない期間が6カ月以上ある場合は、それ以前の期間は通算対象から除外されます。また、

定年後に継続雇用する従業員は、一定の要件で無期転換申込権が発生しない特例が認められています。企業は、有期社員就業実態(人数、職務内容、労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数、無期転換申込権の発生時期など)を確認することが必要です。

次に、社内の仕事を整理(基幹的業務と補助的業務、恒常的業務と一時的業務など)し、社員の区分ごとに任せる仕事を検討します。その上で、無期転換後の労働条件について①雇用期間の変更だけか②勤務地や労働時間、職務など労働条件に制約を設けた正社員とするか③通常の正社員にするか④を検討します。①と②は通常の正社員との処遇差や根拠を合理的に説明できる必要があります。

就業規則が無期転換を想定していない場合は、整備が必要です。規則で正社員に定年制を定めていても、適用対象が無期転換社員が含まれていないと、定年制が適用されない恐れがあります。また反対に、正社員の規則が無期雇用の社員一般に適用される形態になっている場合は、無期転換社員に正社員と異なる処遇を予定していても、正社員の規則が適用される可能性があります。

(弁護士 松田健太郎)

Q 当社はパートやアルバイトなど期間を定めた有期社員を雇用しています。新年度から無期転換ルールが本格的に適用されると聞きました。どのような対応が必要でしょうか。

A 無期転換ルールと