

## 今月の相談事例（平成29年2月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3  
三浦労務経営事務所  
特定社会保険労務士 三浦 茂  
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821  
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

### 【相談内容】

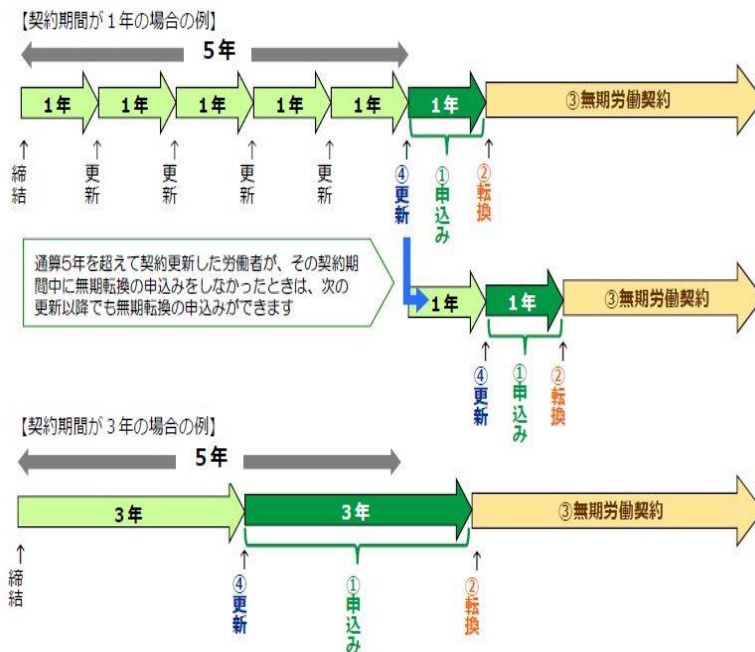
「無期転換ルール」って何ですか？何かしておくことはありますか？

### 【アドバイス】

平成25年4月に全面施行された改正労働契約法で、有期労働契約について下記のような3つのルールを規定しています。有期労働契約とは、期間の定めのある労働契約のことで、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

#### ◆無期労働契約への転換（第18条）◆『無期転換ルール』

有期雇用契約が反復更新され5年を超えた時は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換出来るルールです。労働者がこの申込みをすると会社は拒むことができず、雇用契約はそれまでの有期雇用から無期雇用に強制的に転換されます。通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。下図のようなカウントになり、早くて平成30年4月1日から無期転換申し込み権が発生することになります。無期に転換されるのは、申込時の有期労働契約が終了する翌日からとなります。



【ポイント1】有期雇用を無期雇用に転換することを求めるもので、正社員と等しくすることを求めるものではない。別段の定めがない限り、労働条件は直前の有期雇用と同一となる。

別段の定めをすることにより変更も可能。但し、労働条件を低下させるものは望ましくない。

【ポイント2】通算の契約期間が5年を超えても労働者からの申し込みがない限り、無期労働契約に転換されることはない。

【ポイント3】無期転換を申込まない事を契約更新の条件とするなど、無期転換申込権を放棄させることはできない。

#### ◆「雇止めの法理」の法定化（第19条）

過去の最高裁の判例により一定の場合には、使用者による雇止めが無効とする判例上のルール（雇止めの法理）が確立しています。法改正でこの判例上のルールが労働契約法に条文化されました。

契約期間を設けていても、きちんと更新の手続を踏まずに自動更新となっている場合や、次の契約も更新されるであろうと期待させているようなケースでは、正社員の解雇と同様に、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用

したものとしてその雇止めは認められません。なお、このルールが適用されるためには、労働者からの有期契約の更新の申込みが必要ですが、その申込みは「使用者からの雇止めの意思表示に対して『嫌だ、困る』と言うなど」労働者による何らかの反対意思表示が使用者に伝わるもので構わないとされています。

#### ◆不合理な労働条件の禁止（第20条）

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。これは、一切の労働条件について適用されます。とりわけ、通勤手当・食堂の利用・安全管理などについては特段の理由がない限り、労働条件の相違が合理的とは認められません。

#### ■有期契約労働者の無期転換申し込みに向けて■

##### 【無期転換権発生後も引き続き雇用するケース】

- ① 特に制度は規定せず、5年を超えた有期雇用契約労働者から申し出があった場合のみ無期雇用に転換する。
- ② 一定期間有期雇用契約労働者として雇用した者は特に申し出がない場合でも無期雇用に転換する制度を規定する。
- ③ 正社員や短時間正社員、勤務地限定正社員などに転換する制度を規定する。

##### 【無期雇用しないケース】

- ① 通算5年を超える契約更新をしない。
  - ・ 無期転換権が発生する前、平成29年4月1日以降の契約更新時に更新しない旨の通知が必要。  
ただし、これは手順としての必要性であるため雇止めをしたときにトラブルになるかならないかは事案ごと個別に考える必要があります。  
特に、今まで反復更新をしている有期雇用労働者の場合には上記の「雇止めの法理」の法定化も加味して慎重に考えなければなりません。無期転換を回避するための5年雇止めは「合理的な理由」とは言えませんが、きちんと合理的な理由を明示することが求められます。トラブル防止のために事案ごとに当事務所にご相談下さい。
- ② 新規雇入れ時に通算5年を超えての契約更新はしない旨を明示しておく。
  - ・ 契約更新のたびに書面を交わし、自動更新を期待させるような言動をしない。
  - ・ 更新基準を厳格かつ明確にする。（希望者全員が更新されるような基準を作成しない）

#### ■有期雇用特別措置法の無期転換ルールの例外対象者について■

この法令は、上記の無期転換ルールについて特例を定めたものです。特例措置対象者は以下の①及び②の労働者です。

- ① 契約期間の1年当たりの賃金額が1,075万円以上の専門的知識等を必要とする労働者（高度専門職）  
プロジェクト開始から完了までの期間が5年を超えていても無期転換ルールは適用されません。
- ② 定年に達した後、引き続きその事業主に雇用される有期雇用労働者（継続雇用の労働者）  
定年前から継続して雇用している者で、定年後も引き続き同じ事業主に雇用される場合は特例措置の手続きを踏めば無期転換ルールが適用されません。但し、特例措置の手続きをして適用を受けることが必ず必要なので、適用を受けないまま定年後5年を超えると無期雇用になってしまいます。

##### 【定年後に引き続き雇用される者ではない場合】

定年以上の年齢の高齢者を再就職等で最初から有期雇用として雇い入れた場合はこの特例に該当しないため有期雇用契約が5年を超えた場合は、無期転換申込権が発生することになります。無期転換を想定していない場合には、上記の【無期雇用しないケース】の内容に注意する必要があります。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）