

今月の相談事例（平成29年12月）

顧問先社長 経営幹部各位

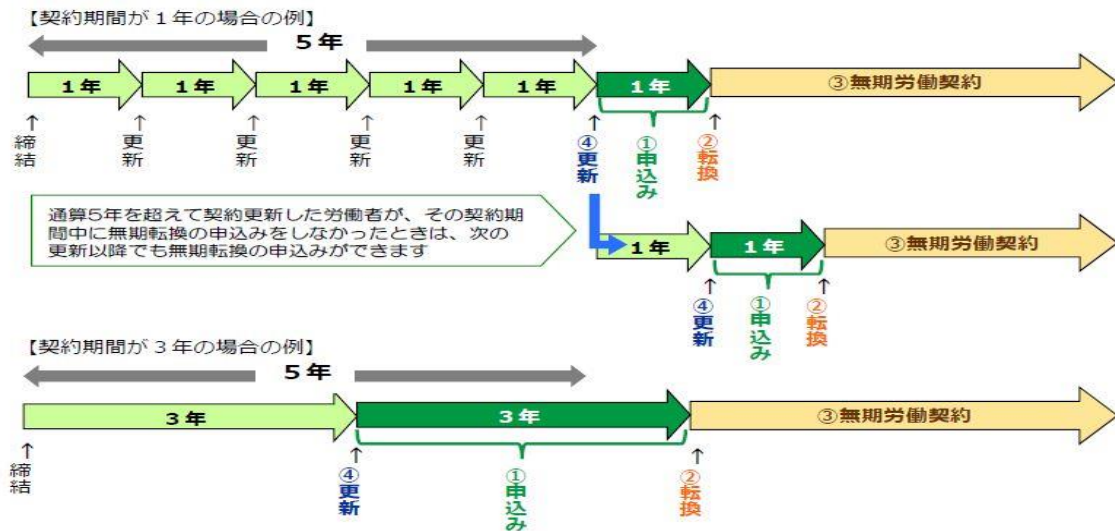
〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

来年から「無期転換ルール」で無期転換することが可能な従業員が発生するとききました。無期転換を申し出られたらどんな場合でも無期雇用にしなればいけないのでしょうか？

【アドバイス】

労働契約法の改正により平成25年4月から「無期転換ルール」が導入されています。このルールは、有期契約労働者の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的に、同一の使用主との有期労働契約が「5年」を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するというものです。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、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなります。



■定年後引き続き雇用される有期契約労働者について■

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。また、無期雇用になってから特例措置の手続きをしても、既に無期雇用になっている者については特例の対象外となります。対象者がいる場合には早めに手続きをしましょう。

■継続雇用の以外の高齢者について■

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や、定年年齢前からずっと有期契約雇用で雇っている従業員の場合、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、労働契約法上は無期転換申込権が発生することになりますが、早くて平成30年4月1日から無期転換権が発生するため、まだ実例がありません。今後このようなケースでどのような判例が下されるかで高齢者の無期転換についての方向性が定まることでしょう。

しかし、現状では上記のケースは無期転換申込権が発生しますので、助成金を活用して、定年以上の年齢での新規雇用が多いのであれば、定年の引き上げの検討をしても良いでしょう。定年年齢近くで有期契約雇用している従業員がいるのであれば、働き具合によっては正規雇用へ転換するのも良いでしょう。

(この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する)