

本格的運用がもうすぐ始まります

知りたい! 「無期転換ルール」

2013年4月に施行された改正労働契約法により、
有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、
従業員から申し込みがあれば無期労働契約に転換する「無期転換ルール」が設けられました。
無期転換ルールへの本格的な対応が求められるのは2018年4月からで、残り2年を切っています。
従業員から申し込みがあった際にスムーズに対応できるように、
今から使用者はしっかりと準備作業を進めておく必要があります。
本特集では、この無期転換ルールの概要と注意点を解説し、企業における導入事例を紹介します。

改正労働契約法の概要

新しい3つのルール

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを定めた法律です。

改正労働契約法が2012年8月10日に公布され、有期労働契約について、次の無期転換など3つのルールが規定されました(図表1)。

有期労働契約とは、1年契約、6カ月契約など期間の定めのある労働契約のことをいい、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など職場での呼び方にかかわらず、すべての有期雇用労働者がこのルールの対象となります(なお、派遣社員は派遣元である派遣会社と締結される労働契約が対象となります)。

① 無期労働契約への転換

(2013年4月1日施行)

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みに基づき、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。

通算契約期間のカウントは、2013年4月1日以後に開始した有期労働契約が対象で、同年3月31日以前に開始したものは含めません。

② 「雇止め法理」の法定化

(2012年8月10日施行)

有期労働契約は、使用者が更新し

ないときは契約期間の満了により雇用が終了します。この「雇止め」については、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は雇止めが認められないという「雇止め法理」が確立されており、改正労働契約法にはそのままでの内容が条文化されています。一定の場合には、使用者による雇止めを無効とするルールです。

③ 不合理な労働条件の禁止

(2013年4月1日施行)

有期雇用労働者と無期雇用労働者との間で、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。

対象となる労働条件は、賃金や労働時間などだけでなく、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

現在、有期労働契約で働いている人の数は、全国で約1400万人に上っています。そのうち、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している人は、約3割を占めます。そうした状況下で生じ得る雇止めの不安の解消が、喫緊の課題となっています。また、有期労働契約を理由として、労働者にとって不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。企業で人事などを担当している人だけではなく、労働者も無期転換ルールを活用できるように、きちんと理解する必要があります。

本特集では、改正労働契約法の中から、①の無期労働契約への転換(無期転換ルール)と、②の「雇止め法理」の法定化について紹介します。

図表1 改正法の3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みに基づき、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

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。

対象となる労働条件は、賃金や労働時間などだけでなく、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

本特集では、改正労働契約法の中から、①の無期労働契約への転換(無期転換ルール)と、②の「雇止め法理」の法定化について紹介します。

