

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 無期転換ルールへの対応

＜有期契約社員の位置づけの再検討＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5  
 ヒロビル 2F  
 TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
 E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
 Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
 Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

有期契約社員の通算契約期間が5年を超えた場合に無期契約への転換申込の権利を認める無期転換ルールが平成25年4月よりスタートしています。早ければ平成31年4月より無期転換者が発生しますが、まだこのルールへの対応が進んでいない企業も見受けられます。今回は、無期転換ルールをテーマに取り上げ、実務対応の留意点と平成27年4月からの特例制度の内容について解説します。

## 1. 無期転換ルールとは？

バブル崩壊以降、正社員数の伸びが抑えられ、代わってパートや契約社員等の非正規社員数が増加し、その割合は全労働者の3分の1を超えるに至りました。そこで国は契約期間の定めのある有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、非正規社員の雇用安定化を図ることを目的として労働契約法を改正し、無期転換ルールを定めました。

それにより、平成25年4月以降、同一の使用者のもとで有期労働契約が5年を超えて繰り返し更新された場合に、企業は労働者の申込により無期労働契約へと変更させることが求められます。本制度の留意点は次のとおりです。

- ・平成25年3月以前の契約期間については、通算契約期間の5年のカウントに含めなくてよい。
- ・5年経過後、無期転換の申込をするかしないか、いつするかは労働者の自由。
- ・無期転換後の労働条件は従前と同じでもよい。  
→「正社員化」までは求められない。

## 2. 想定される対応パターン

この無期転換ルールへの対応については、自社の有期契約社員の役割はどのようなものか、今後の位置づけをどうするのか、という点を踏まえて検討する必要があります。想定される対応としては次の3パターンが考えられます。

## ＜パターン1＞ 希望者全員を無期化

法律どおり5年経過後に申込みがあったら、有期契約から無期契約へと切り替えるという考え方は、有期契約という雇用調整弁としての機能の必要性があまり高くなく、むしろ経験のある労働者を5年で雇止め(契約不更新)する方が損失は大きいと考える企業等が対象となります。

## ＜パターン2＞ 全員5年以内で雇止め

通算契約期間の上限をあらかじめ5年以内に定め、上限に達したら全員雇止めを行うことで無期転換者を作らないという考え方は、パターン1とは逆に需要・繁閑の差があったり、業務の性質上、雇用調整弁として有期契約の活用が求められる企業等が対象となります。

## ＜パターン3＞ 一部無期化、それ以外は5年で雇止め

5年以内の無期転換制度を設けておき、会社が認めた者に限り無期転換を行い、対象とならなかった者は上限の5年で雇止めを行うという考え方は、パターン1と2の折衷

案ともいえます。

どのような対応をするか、なるべく早めに自社の方針を決定します。なお、パターン1であれば無期転換後の処遇をどうするか検討が必要です(有期時代と同じor無期転換用の労働条件を設定or正社員化)。パターン2であれば、契約期間の上限を就業規則や労働条件通知書に明記します。パターン3の場合は、契約期間の上限を5年で定めるとともに、所定の要件を満たす一部の労働者を対象とした無期転換制度の内容を規定化することが求められます。

## 3. 無期転換ルールの特例

この5年の無期転換ルールについて、一部の労働者を除外する特例制度が平成27年4月よりスタートしました。この特例の対象となるのは、「高度専門職」と「定年後継続雇用者」の2種の労働者です。

## (1) 高度専門職(第一種)

- ・残業代や賞与を除いた年収が1,075万円以上
  - ・博士号取得者、公認会計士・医師等の有資格者、一定の経験年数を有するシステムエンジニア・デザイナー等、厚生労働大臣が定める基準に該当
  - ・一定の期間内に完了する業務(プロジェクト)であること
- 上記をすべて満たす場合、プロジェクトに従事している期間(最長10年)は、無期転換申込権が発生しない。

## (2) 定年後継続雇用者(第二種)

- ・定年に達した後、引き続いて雇用されていること
  - ・\*60歳後に全く新規に雇用をした場合は対象とならない。
- 定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。(第一種と異なり上限なし)

この特例の適用を受けるには、労働局へ計画認定申請書を提出し、認定を受ける必要があります。第一種はプロジェクトごと、第二種は会社単位で申請します。なお、認定前に雇用している労働者にも特例は適用されます。また、特例の対象であることを書面で明示することが求められますので、労働条件通知書に無期転換申込権が発生しない期間とプロジェクト範囲の追加を忘れずに行いましょう。

## — 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・労働保険年度更新(6月1日～7月10日)
- ・社会保険算定基礎届(7月1日～7月10日)

## ● コラム ●

- ・労政時報カレッジにおいて「非正規社員を対象とした就業規則整備の実務」というテーマで講演を行います(9月16日)。ご興味のある方は私までご連絡ください。
- ・マイナンバー制度の対応はいかがでしょうか?こちらで社会保険手続き等を代行している顧問先企業様に対しては、7月以降、従業員への案内文書や就業規則・顧問契約書の改定、安全管理措置等について個別にご案内いたします。(山口)