

対応は進みますか?労働契約法18条改正、無期転換申込権への対応と実務

江原&パートナーズ社労士事務所
特定社会保険労務士 江原 充志



1. 読者のみなさんはすでにご承知のとおり、平成25年4月、労働契約法の有期労働契約に関する規定が3つの規定が改正されました。その内容は次のとおりです。

- ① 無期労働契約への転換（労働契約法18条）
- ② 雇止め法理の法定化（労働契約法19条）
- ③ 不合理な労働条件の禁止（労働契約法20条）

①と③については平成25年4月から、②については平成25年8月から、施行されています。特に、③については、職務内容が同じであるのに、定年後嘱託社員として再雇用された者の賃金が、定年前の賃金と比較して不当に低くなったのは労働契約法20条に違反するとして、訴訟が提起され話題を呼んでいます（長澤運輸事件 東京高裁で原告敗訴）。

改正点にはそれぞれ検討課題がありますが、今回は、その中で多くの企業が平成30年3月までに対応が迫られる①（無期労働契約への転換の改正）にスポットをあてて解説します。

2. ①の改正内容は、同一の使用者との間で、2以上の有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換するというものです（これを「無期転換申込権」といいます）。

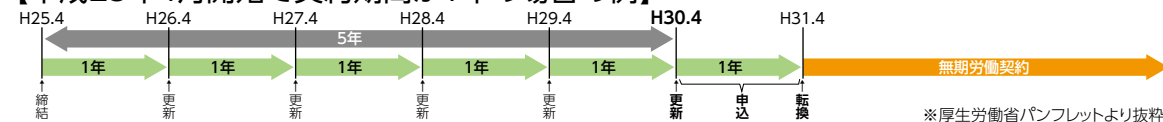
この改正の前提となる「有期労働契約」とは、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式で、全国で約1,200万人ともいわれています。有期労働契約で働く人の約3割が通算5年を超えて反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっていたことから制定されたものです。

なお、法律の実施にあたって5年の通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象であり、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。また、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（クーリング期間^注）。

注）通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。

毎年4月1日更新の1年契約なら、通算期間が5年を超えるのは平成30年4月1日となります。ここで労働者には下図のように、平成30年4月1日～平成31年3月31日までの間に「無期転換申込権」が発生し、無期転換を申し込んだ場合、次の契約（平成31年4月1日）から無期雇用に転換されることとなります（多くの事案がこのパターンに該当すると思われます）。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



ポイントは、「私は無期転換の申し込みはしません」などという文書を提出させることにより、事前に無期転換権を放棄させることはできないこと、無期転換は労働者単独の意思表示でできるという点です。

上記の例ですと、平成30年4月1日以降に、労働者が無期転換の申し込みをすれば、使用者は「嫌だ」とは言えないわけです。

巷ではよく、「契約社員が5年以上勤めたら正社員にしなければならない」と表現されたりしますが、正確ではありません。「5年以上」ではなく、「5年超」であって、通算5年を超えるまでは無期転換されませんし、また、無期転換になったからといって正社員にしなければならないわけではないのです。この点は労使双方誤解のないようにしなければなりません。従業員に説明するときはこの点十分留意が必要です。

3. この改正に対応するために企業は次のことを検討しなければなりません。それは、(1)5年超の契約更新をして無期転換を許容するか、もしくは(2)5年以内に契約を打ち切り（雇止め）するかです。

(1) 前者についての問題点は、申し込みにより無期転換になった場合、労働条件をどう設定するのかという点です。「無期転換=正社員」ならば問題はありますが、「無期契約になるけれど正社員ではない」という場合、その人の雇用形態が何になるのかをあらかじめ決めておく必要があります。これにもなって就業規則の整備もしておかなければなりません。

つまり、「無期≠正社員」のときは、無期転換された人の身分を明らかにしておく必要があるということです。「準社員」とか「無期契約社員」などと呼ぶこともあるでしょう。加えて、賃金、労働時間、休日や福利厚生等はどうなるのかをきちんと確認・整備しておく必要がでてきます。

また、その場合、職務内容や責任の程度が正社員と比較してどう違うのかも確認しておきましょう。予想されるのは、無期転換された人が正社員と同じ仕事をしているのに賃金が低いというケースです。賃金格差があまりにも大きければ、従業員間の格差がいずれ不満へとつながりモチベーションの低下を招くことになりかねません。

つまり、無期転換へ対応するという事は、単に期間の定めだけでなく、正社員についてもどうあるべきかを含めたさまざまな問題をはらんでいるわけです。平成30年3月までの約1年間、このような課題を整理し、就業規則や人事制度の整備も含めて、正規・非正規の労働条件の確認や雇用形態別の職務分析など全般的な対応を迫られているということなのです。

なお、無期転換された際に労働条件について別段の定めがなければ、期間の定めがなくなることで以外は従前と同様の労働条件を引き継ぐとされています。

(2) 次に後者の場合ですが、通算契約期間5年以内で雇止めをすることは可能ですが、冒頭お話しした3つの改正点のうち、②（雇止め法理の法定化）が問題になります。この改正点は、ごく簡単に表現すると、会社が雇止めをしたときに、その雇止めが（ア）過去に反復更新されるなどして「雇止め=解雇」と同じと考えられる場合とか、（イ）期間の満了時に有期労働契約が更新される期待があった場合などは、雇止めが認められないことがあるというものです。

これに対応するために、上記の例でいえば、今年（平成29年）の4月契約更新時に「次回の更新はない」という（不更新特約）条項を契約に盛り込むことを検討する必要があります。これまで反復継続して契約更新してきた者についての雇止めについては、労働者の更新の期待を害することになりトラブルが生じやすいので慎重に対応する必要があります。

また、今後新たに有期労働契約で雇用する場合は、雇用契約書に「契約期間は5年を上限とする」という条項を盛り込んだり、更新のたびに次期更新されるか不明であることを伝えておけば、雇止めに関するトラブルを事前に防ぐことができます。

4. また、労働契約法第18条の特例として、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者、大学教授等については、一定要件のもと適用が緩和されていることも押さえておきましょう。

とくに、定年退職後の再雇用によって5年を超えた場合も無期転換申し込み権は発生することに留意が必要です。この場合、一定の雇用管理措置を講じた上で、都道府県労働局に申請（第2種計画）することによって特例措置を受けることができます。そうすれば、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

5. 以上、無期転換申込権にまつわる検討課題をみてきましたが、一番重要なことは、「自社の有期労働契約者とどう向き合っていくのか」ということです。すなわち、有期労働者が臨時的、一時的な雇用にとどまるのか、ほぼ正社員と変わらない働き方をしているのか、契約期間が事実上ないに等しいのか、それぞれの会社に個別の事情はあるかと思いますが、人材確保難の昨今、フォーカスすべきは有期か無期か、正規か非正規かではなく、能力や本人の意欲などではないでしょうか。

有期労働契約者を含む非正規雇用については、今後さらに法改正が進んでいくと思われます。これに対応するためには、前述のとおり正社員のありかたも含めた総合的な対応が求められているといえます。