

無期転換への効果的な対応

川田 康夫 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 コンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 TEL：075-343-0770 URL：http://jinji.jp/

平成30年4月1日の無期転換ルールの実質的な適用まで、残すところ1年余りとなりましたが、準備は整っていますでしょうか？ 現状把握、制度構築、社員への周知徹底等を考えると「まだ1年も先のこと」と悠長には構えてられません。そこで、今回は改めて無期転換ルールならびに、その対応方法についてご紹介します。

そもそも無期転換ルールとは？

無期転換ルールとは、平成25年4月1日に施行された改正労働契約法18条により、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって企業などの使用者が、その労働者を無期労働契約に転換しなければならないとするものです。契約期間の計算方法や特例等については、厚生労働省『労働契約法改正のポイント』および『高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について』にまとめられていますので、そちらをご確認ください。

無期労働契約社員≠正社員

よく受ける質問として、「（無期転換ルール適用に際して）有期労働契約社員を正社員にしなければならないということですか？」というものがありますが、答えはNOです。もちろん、正社員への転換を行うことは奨励されるべきことですが、今回の無期転換ルールにおいては、労働者から申し込みがあった際に無期労働契約社員にすることが義務付けられているということであり、自社既存の正社員と同じ労働条件にすることを定めたルールではありません。つまりルール上は、契約期間を除くその他の労働条件については、有期労働契約時と同一のままでも問題がないということです。

前述のように無期転換を行うという施策も含め、今回の無期転換ルール適用に伴い有期労働契約者に対して企業が取り得る施策としては以下が考えられ

ます。

有期労働契約からの転換について考えられる施策

- ① 無期労働契約への転換
- ② 既存の正社員と同じ区分への転換
- ③ ②以外の正社員区分への転換 等

①および②については前述の通りです。②については、今後の労働人口減少を見据えて労働力を確保する、という観点からは有効な施策であると考えられますが、他の施策に比べて総額人件費に与えるインパクトが大きいため、選択する際はその点も考慮が必要です。

③の区分とは、勤務地限定正社員、勤務時間限定正社員、職種限定正社員 等です。

これらの社員区分を新たに設け（すでに多様な正社員区分がある企業はそれを活用し）、有期労働契約社員からの転換を行うことにより、法律に則った対応が行えるだけでなく、対象者のモチベーションアップにもつながります。また、既存の正社員に対しても、希望者については上記社員区分への転換を行うことにより、働き方のミスマッチ解消によるモチベーションアップや、人件費の適正化も期待できます。

なお、①～③以外にも契約期間満了による雇用の終了（雇い止め）も考えられますが、実施にあたり一定の法律要件を満たす必要があるため注意が必要です。要件については上述資料『労働契約法改正のポイント』をご確認ください。

自社にとって効果的な対応とは？

有期労働契約社員を雇用する企業においては、平成30年4月1日までに、制度の整備等様々な対応が求められます。これを一つの機会と捉え、自社の人事戦略と適合する効果的な対応ができるよう、改めて自社の「人事」の在り方について考えられることをお薦めします。