

NEWS

～ 平成 28 年 3 月

岡経営労務事務所／経営労務協会（労働保険事務組合）

社会保険労務士 岡 健治

社会保険労務士 吉岡武史

社会保険労務士 小川 和

横浜市港北区新横浜 2-5-10 新横浜楓第 2 ビル 7F

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759

URL <http://www.okakeiei.jp>

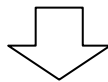
《有期契約労働者を雇用している事業者様は必ずお読みください》

～今すぐ「無期転換ルール」のご対応を～

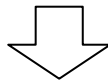
今号ではNEWS～平成 25 年 3 月号（弊社ホームページで掲載中）にてお伝えいたしました労働契約法の改正内容の一つである「無期転換ルール」の開始が近づいておりますので、至急の対応をお願いすべく今一度お知らせいたします。

主なポイント

1. 平成 30 年 4 月 1 日以降、無期転換ルールに該当する通算 5 年以上の有期契約労働者より申込みがあれば、無期労働契約に変更しなければなりません（拒否できません）。



2. 上記権利が発生する前に無期転換させてもよいかどうかの最終判断が必要ですが、通算 5 年の直前に突然雇止め等を行うと大きなトラブルの元となります。



3. 紛争トラブルを未然に防ぐために、今すぐ契約更新時における対面説明の見直しや雇用契約書の記載内容の変更等が必要となります。

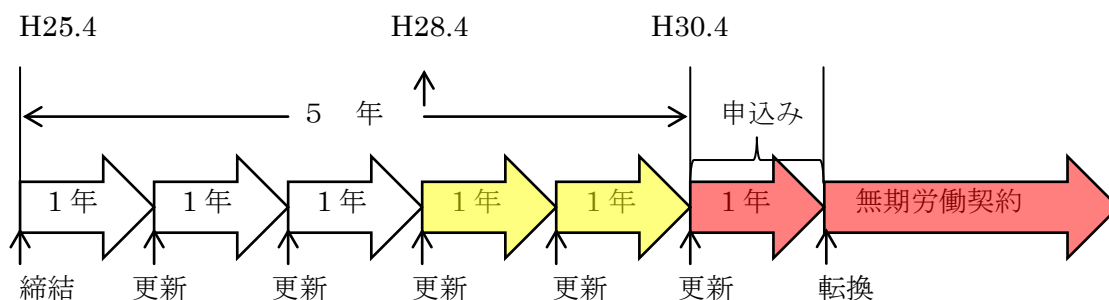
■無期転換ルールとは？（労働契約法第 18 条）■

無期転換ルールとはどのような規定かというと

- ☆平成 25 年 4 月 1 日以降に締結された期間の定めのある契約（＝有期労働契約）が、
- ☆同一使用者との間で繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、
- ☆労働者の申込みにより、
- ☆期間の定めのない労働契約（＝無期労働契約）に転換できる

というものです。平成 30 年 4 月 1 日以降に通算 5 年を超える有期契約労働者が続出することが予想され、上記の規定に該当する労働者から無期転換の申込みがあれば、使用者はそれを受け入れざるを得なくなります。また、無期転換後は使用者側の都合による契約終了は「解雇」となり、契約期間満了による「雇止め」の方法で労働契約を終了させることはできなくなります。さらに労働条件の変更（特に不利益変更）も有期労働契約であれば契約の更新をする際に比較的容易にできましたが、無期転換後ではそれも難しくなります。

※ 無期転換の申込み<（例）契約期間が 1 年の場合>



■無期転換への対応■

○現状把握と今後の方向性を検討

まずは、自社における有期契約労働者の契約状況及び活用実態を把握します。そして今後の活用方針を明確化し、無期転換ルールを受け入れるかどうかという方向性を検討していきます。その上で、契約更新時の対応や雇用契約書（雇入通知書）および就業規則の見直しを行っていくことになります。

○契約更新時の対応

有期労働契約では、契約期間満了により雇止めをすることが認められています。しかし、その契約が反復更新され実質無期雇用と同視できる状況であったり、労働者に契約更新を期待させるような言動をとっていた場合には、雇止めは認められず無効となります。今まで契約更新の際に、契約内容について何も説明せず契約書を渡していたり、あるいは長く働いてもらいたいというような趣旨の発言をしていた場合、たとえ通算 5 年の前に雇止めを行ったとしても、争いとなれば無効となる可能性が高いと言えます。トラブル防止のためにも今後は契約更新時に必ず面談を行い、契約内容について一つ一つ丁寧に説明し、**次回の更新についてはまったくの白紙である**ことをはっきり伝えておくことが重要です。

○雇用契約書（雇入通知書）の見直し

雇用契約書（雇入通知書）については、新規雇用の有期契約労働者の場合、採用当初では無期転換させてもよい人材かどうか判断できませんので、更新規定の中に「更新の上限」や「更新時の労働条件変更」に関する規定を追加するようにします（別紙の雇入通知書（兼同意書）参照）。更新上限を設けることで無期転換権の発生を予防できますし、優秀な人材であれば次回の更新時に上限規定を外すことも可能です。また、労働条件変更規定を設けておけば無期転換させた場合の労働条件変更が容易となります。なお、既存の有期契約労働者

働者に対しては、更新の上限規定を突然設けることはできませんので注意が必要です。

○就業規則の整備

就業規則の整備については、転換ルールによって無期労働契約となった者と正規従業員とを区別する規定を新たに作成し、就業規則の適用範囲が違うことを明確に示しておく必要があります。また、転換後の労働条件は別段の定めがない限り直前の有期労働契約と同じとなってしまいますので、労働条件の変更ができる規定についても定めておく必要があります。

以上のような対策を行った上で、「5年」の通算が行われる間に個々の有期労働契約者について無期転換してもよいか、もしくは更新上限で雇止めするか判断をしていくこととなります。いずれにしても無期転換権の発生が直前に迫ってから対応したのでは手遅れですので、今すぐ対策を行い今後のトラブル防止に努めることが重要です。

※無期転換ルールに関する詳細情報

- ・厚生労働省：有期契約労働者の円滑な無期転換のために
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000043248.pdf>
- ・厚生労働省：ご存じですか？「無期転換ルール」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000092826.pdf>
- ・岡経営労務事務所HP：NEWS～平成25年3月号
http://www.okakeiei.jp/jimushohou_201303.pdf

～ 就業規則の作成、変更につきましては、どうぞご相談下さい ～

雇入通知書 (兼同意書)

殿 平成 年 月 日

使用者 所在地
名称
氏名 印

雇用期間	・ 期間の定めなし
	・ 期間の定めあり (平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日)
	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>1. 契約の更新の有無について [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他()]</p> <p>2. 契約の更新の判断基準について ・契約期間満了時の業務量・勤務成績・態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況・その他()</p> <p>3. 契約更新の限度について [限度なし]・[限度あり ->更新は最大でも初回契約開始日から5年とする。ただし、平成25年4月1日前から有期労働契約を行っている場合は、平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約につき、更新は最大でも5年とする。]</p> <p>4. 契約更新後の労働条件について 契約更新する場合は、就業時間、就業場所、職種・職務内容、契約期間、賃金等の労働条件およびその他諸条件について、更新前の条件とは異なることが [ある]・[ない]</p> </div>
就業の場所	
仕事の内容	
就業の時間	時 分から 時 分まで
休憩の時間	時 分から 時 分まで
休日	例: 就業規則のとおり
休暇	例: 就業規則のとおり
賃金	基本給 日給月給制・日給制・時給制 円
手当	
賃金の支払	毎月 日締切 当月・翌月 日支払
給与の改定	
退職に関する事項	例: 就業規則のとおり
その他	

本人記載欄

私は上記内容を確認し、上記労働条件に同意いたしました。

平成 年 月 日 (本人)氏名 印

平成25年4月の改正労働契約法等に対応した「雇入通知書」(労働条件通知書)です
トラブル防止のため、平成25年4月以降は、こちらの様式をご利用ください

改正労働契約法(無期労働契約への転換)の内容

「同一使用者との間で、**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**、労働者の申込みにより、**期間の定めのない労働契約(無期労働契約)**に転換する」

これにより、有期労働契約が5年を超えると、無期労働契約に転換せざるを得ないリスクが生じます

無期労働契約に転換 → 雇止めができない → 「解雇」等の措置が必要になります

雇入通知書(兼同意書)の記載について

◎ 「**期間の定めあり**」の場合・・・

1. 契約の更新の有無について	→	平成25年4月以降、記載が必須になります
2. 契約の更新の判断基準について		
3. 契約更新の限度について	→	平成25年4月以降、トラブル防止のため、記載してください
4. 契約更新後の労働条件について		

◎ 「**本人記載欄**」・・・
内容確認とトラブル防止のため、本人確認欄を設けたものです(任意記載)
「**本人記載欄**」を設けないときには、表題の【兼同意書】の文言を削除してください

◎ 契約更新の際は・・・
★ **契約更新の都度**、雇入通知書を渡す
★ 本人と**対面**して**内容を確認**する(特に**更新基準**・**更新限度**について説明する)
★ 契約書内容は今回のみであり、**次回については、更新するかどうかも含めて白紙**であることを説明する
★ 今回で**契約終了が確定**している場合には、「**本契約をもって終了とする。以後は更新しない。**」を記載する
事業所においては大変な作業になりますが、慎重に進めるようにしてください

○ 文例の「例:就業規則のとおり」と記載した場合は、あわせて、本人に就業規則を交付してください
就業規則を交付しないときには、具体的内容を記載して下さい

○ 記載内容が多いときには、2枚以上になっても構いません

○ 以上は記載例ですので、実態に即してご記入ください

有期労働契約 面談時 チェックシート

面談日時：平成 ● 年 ● 月 ● 日

面談場所：

面談者：

有期労働契約 面談時の確認事項		本人 確認欄 (レ点)
契約書の内容	★契約期間について説明を受けた	
契約更新の有無	★契約更新の有無について説明を受けた (更新する場合があります or 更新はしない 等)	
契約更新があり得る場合	★ <u>次回更新については、契約更新するかどうかも含めて、現時点では白紙である旨の説明を受けた</u>	
	★契約更新の判断基準について説明を受けた (契約期間満了時の業務量、勤務成績態度、能力、事業の経営状況、従事している業務の進捗状況等を <u>総合的に勘案して判断する</u> 等)	
	★契約更新する際の労働条件について説明を受けた (契約更新する場合は、就業時間、就業場所、職種・職務内容、契約期間、賃金等の労働条件およびその他諸条件について、更新前の条件とは <u>異なることがある</u> 等)	
契約更新の限度がある場合	★ <u>契約更新の限度</u> について説明を受けた	
質問事項		

私は上記確認事項について説明を受けました

平成 年 月 日

氏名 (自署) _____