

# innoventier弁護士法人イノベンティア

## 企業法務相談室



〈第14回〉

弁護士 村上 友紀

京都大学法学部、大阪市立大学法科大学院を卒業し、2012年に弁護士登録。地方都市の法律事務所での勤務を経て、2017年7月より弁護士法人イノベンティアに勤務。主に企業をクライアントとする訴訟、交渉、相談、各種契約書・規程の作成・レビュー等に携わっている。

### 今回のご相談

当社において、最近、有期契約労働者から無期転換の申込みがありました。当社では、無期転換労働者について、期間の定めがなくなること以外は、有期契約労働者と同じ雇用条件とすることにしています。今後制度の内容を変えたいたい部分も出てくると思いますが、その際の注意点や選択肢を教えてください。

### 事業主側の対策

一 事業主に与える影響  
基本的に労働者の雇用の安定を目的としているので、その意味において事業主の利益や都合とは相反する面も多いと考えられます。次項以下では、事業主から見た無期転換ルール対策をご紹介します。

#### (一) そもそも無期転換させない方法

有期労働契約を締結していない期間（無契約期間）が、六か月以上あるとき又は省令で定める期間（一か月～六か月）以上あるときは、五年の通算契約期間の計算がリセットされ、無期転換申込権が発生しません。

#### (二) 更新上限条項の設置

新規に有期契約労働者を採用する場合に、契約書に更新年数を五年以下とする上限を定めた場合には、無期転換申込権が発生しません。

#### (三) その他

上記以外に申込権発生前に雇止めすることや、申込権発生前にあらかじめ申込権行使しない旨の合意をとつておくことなどが考えられます。無期転換申込権が発生しません。

#### (一) 無期転換するが雇用管理を徹底する方法

無期転換ルールの原則形態である、直前の有期労働契約と同じ条件の無期労働契約とする場合のほか、正社員と同じ条件とする場合や、無期転換者独自の条件を設定する場合など、会社の特色に応じた様々な制度設計が考えられます。いずれの場合も、就業規則等の新設や従前の就業規則等の変更などの整備を行い、無

### 社内制度の新設・変更

期転換者がどの規定に従うのかを明らかにしておくことが無用の紛争を防止する上で非常に重要です。  
(二) 問題ないと考えられる条件や雇用管理制度の例  
例えば、有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の定めをすることは問題ないと解されています。

また、無期転換後における整理解雇については、一般的には、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理制度の変更を行なうことができる旨の定めをすることは問題ないと解されています。

多くの事業主は、無期転換申込権の発生について現在に至っていると思われますが、実際に無期転換者が発生すると、事前の対策では不十分であつたり、不都合が生じることがあるでしょう。また、小規模の会社などではそもそも事前準備ができていなかつたところもあります。

この点、申込権発生前に無期転換者用就業規則を新設・変更する場合は、就業規則の新設に関する法第七条に従い、内容が合

### 立法の動向

の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等に照らして合理的な範囲に限り認められるものとされており、慎重な対応が必要です。

現在、政府により働き方改革が進められています。また、無期転換ルールは、事業主にとって魅力ある環境を整備することは、昨今の深刻な人手不足により、事業主としても可能な人材を安定して確保する必要性が高まっています。無期転換ルールの実際の運用開始を機に、上記以外の立法の動向も注視しながら、事業主にとっても労働者にとってもより実りの多い労務制度の構築を再考したいところです。

### おわりに

これに対し、申込権発生後に無期転換者用就業規則を新設・変更する場合は、就業規則の不利益変更に関する法第一〇条に従い、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更

### 有期契約労働者の無期転換ルール

無期転換ルールを定めた労働契約法一八条（以下「法」といいます）は、有期契約労働者の雇止め（事業主が有期労働契約の更新を拒否すること）の不安を解消するために設けられ、平成二五年四月一日に施行されました。特に本年四月一日以降、多数の有期契約労働者が無期転換申込権を取得するようになつたと思われ、あるいは、現に申込権行使し、無期契約労働者に転換した事例も出てきています。多くの事業主は、無期転換に備えて就業規則を変更する等、事前の対策を講じていることと思いますが、本稿では今一度無期転換ルールについて整理したいと思います。

無期転換申込権の行使要件（法一八条一項前段）  
一 無期転換申込権の行使要件（法一八条一項前段）  
有期契約が無期契約に転換されるには、以下の要件を満たす必要がありますが、契約期間に定めのある場合には、パートタイマーやアルバイト、準社員など、その名称にかかわらず、すべて無期転換ルールの対象となります。（法一八条一項後段）。

二 効果  
上記の要件を満たすと、次期の労働契約は期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へと転換されます。この場合、使用者（事業主）の承諾は不要であり、当該労働契約の成立時期は、申込み時点となります。また、就業規則や個別の労働契約において別段の定めがなければ、直前の有期労働契約と同一条件の無期労働契約が成立することがあります。（法一八条一項後段）。

三 特例  
専門的知識を有する者や定年後引き続き雇用される者については、事業主が都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例（専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法）などいくつかの特例が設けられています。

# 有期契約労働者の無期転換

象となります。

- ① 同一の使用者との間で締結された
- ② 二以上の有期労働契約の
- ③ 契約期間を通算した期間が五年を超える労働者が
- ④ 当該使用者に対し、現に締結している日までの間に

当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたとき