

労働契約法改正による「無期転換ルール」への対応



立石秀雄
 (株)ちばぎん総合研究所
 経営コンサルティング部
 主任コンサルタント

改正労働契約法が平成25年4月1日より施行されている。法改正のうち、パートタイマー雇用企業の多くが対象となる「無期転換ルール」については、早ければ平成30年4月から対応しなければならず、残り期間も1年強となった。無期転換ルールは今後の労働力確保における主要なテーマとなりうるため、今回取り上げることにしたい。

無期転換ルールの概要

無期転換ルールとは「有期労働契約が反復更新され、通算5年超となった時、労働者から申込みがあった場合、使用者は無期の労働契約に転換しなければならない」というルールのことである。このルールの本格的適用を控え、厚生労働省ではポータルサイトを開設するなど、一層の啓発活動に努めているところである。

無期転換後の社員区分について、今後考えられるパターンは三つあるが(図表

1)、同じ有期雇用社員でも本人の希望や会社の基準に応じ、異なる社員区分へ転換させることも可能である。

企業側の動向であるが、(独)労働政策研究・研修機構が、無期契約転換ルールに企業はどのような対応を検討しているかを調査した結果によると、契約期間を「通算5年を超えないよう運用する」と回答した企業はわずか6%にとどまり、一方、今後無期契約へ切り替えるとした企業は66.1%にのぼる(図表2)。このことから、多くの企業において、人材を継続的に確保しようとする考えがうかがわれる。

労働者側から見ても、無期への転換をきっかけとした「多様な正社員区分」を企業が検討する動きが広がった場合、従来無期雇用の正社員か、有期雇用のパートタイマーかに二分されていた就業形態に、今後はさらに多様な働き方が加わる。意欲や能力があるにもかかわらず諸事情で働き方を限定していた人や、育児、介護

が理由で正社員から離職していた人でも、今後は選択肢が広がり、幅広いニーズに対応できることとなる。

今後の企業経営に求められること

無期転換ルール対応時の具体的な検討項目を表にまとめたので、参考にされたい(図表3)。転換後に労働条件(定年退職以外)を変更しない場合でも、無期転換規程を就業規則に追加することは必要である。一方、無期転換後の労働条件を変更する場合、重要なことは「労働力(人材)確保」の視点であろう。業種、業態や企業によって違いはあるものの、少子高齢化が進む我が国では、中長期的には労働力不足が懸念されており、今後会社経営を継続するためには、まず必要な労働力を確保できるか否かがポイントとなる。このため、社員の希望、実態を把握したうえで、適切な労働条件を設定し、質・量ともに必要な労働力を確保することは、ひとつの有効な手段になると思われる。企業によっては高齢者や外国人、正社員の時間外勤務等の労働力を活用する方法もあるが、まず自社の有期契約の社員に対し、適切な就業形態や労働条件を検討し、可能な限りの戦力化を促進させることは、今後ますます重要になると思う。

無期転換ルールへの対応はどの企業も初めての経験であり、絶対的な対応策があるわけでもなく、各企業の制度設計の自由度も大きいため、制度の検討や定着に時間がかかることも予想される。しかし、企業経営にとって人材確保の重要性はいつの時代も変わらないが、「人材確保の困難さ」は今後傾向として顕著になると思われるので、このテーマに取り組むことは決して無駄にはならないだろう。将来労働力(人材)確保の面で他社に差をつけられないためにも、「無期転換ルール」への対応をきっかけに労働条件をはじめとした社内制度の見直しを行い、安定した企業業績に結びつけていただきたいと思う。

図表1 有期契約労働者の無期転換後のパターン



厚生労働省資料を基に作成

図表2 無期契約転換ルールにどのような対応を検討しているか(フルタイム契約労働者)

有期契約が通算5年を超えないよう運用	6.0%	66.1%
申し込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく	45.4%	
適性をみながら5年を越える前に無期契約に切り替える	19.6%	
雇い入れの段階から無期契約にする	1.1%	
有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り換えていく	0.4%	
対応方針は未定・わからない	23.9%	
無回答	3.6%	

(独)労働政策研究・研修機構
 「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」(2015年12月)より作成

図表3 無期転換ルール対応時の検討項目、検討内容・対応例

検討項目	検討内容・対応例
就業規則	無期転換申込時の手続き、転換後の労働条件・定年等の規程を追加
雇用契約書、労働条件通知書	契約回数、通算契約期間に上限を設ける場合は文言を追加
有期社員の契約管理表	契約更新回数、無期転換発生日等の管理
限定正社員への登用制度	登用制度の基準、選考方法、手続き
限定正社員制度(職務限定)	求める職務内容や役割の内容、仕事量、役職の上限
限定正社員制度(勤務地限定)	異動区域、勤務地、役職の上限
限定正社員制度(時間限定)	所定労働時間、始業・終業時間、時間外勤務の有無、役職の上限
給与(基本給)改定	改定の是非、基準、等級制度
賃金の計算期間(単位)	賃金の計算期間(単位)を時給から日、週、または月とするか否か
諸手当	諸手当(家族手当、住宅手当等)支給の是非、内容(種類、金額)
退職金・賞与	支給の是非、内容(金額水準、算出方法)
人事考課制度	勤務内容に応じた人事考課表の作成
自己啓発奨励制度・福利厚生施設	制度・施設がある場合は適用・使用の是非
就業規則(多様な正社員用)	有期労働者と別の就業規則を検討
既存正社員への登用制度	登用制度の基準、選考方法、手続き