

Business News

第228号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。またBusiness Newsを定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、改正労働契約法で速やかな対応が求められる有期社員の「無期転換」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングより寄稿いただきました。今回はシリーズの第2回として、無期転換ルールへの対応ポイントをご案内します。

有期社員の無期転換ルール（2）対応ポイント

パート社員などの有期社員について、多くの会社では平成30年4月から無期転換の対象者が発生すると予想されます。有期社員からの無期転換の申込みに備えて、どう対応するのかを事前に決めておくことで、無期転換の実務を円滑に進められます。今回は、無期転換ルール導入に向けた準備の具体的なポイントを解説します。

1. 有期社員についての現状の把握

(1) 対象となる有期社員はだれか

- ・パート・アルバイト等の名称に関わらず、契約更新の可能性がある有期社員を全員リストアップします。
- ・各有期社員について、契約期間、更新回数、更新時期を確認します。契約を更新した場合、「いつ無期転換権を取得するのか」を確認しましょう。平成30年4月1日以降、無期転換権の取得時期順に整理し、管理できるようにしましょう。

(2) 有期社員の就労状況・労働条件はどうなっているか

- ・各有期社員について、月や週の労働時間、業務内容、賃金その他の待遇等を確認・整理しましょう。

(3) 有期社員に適用する就業規則があるか

- ・「パート社員用就業規則」「嘱託用就業規則」など、社員の雇用形態に応じた就業規則がありますか。労働条件を巡るトラブルを防止するためにも、雇用形態ごとに専用の就業規則を整備し、労働条件を明らかにしておくことをお勧めします。そのうえで、正社員用の就業規則には、「パート社員・嘱託等の有期社員は適用除外」というように、適用除外者を定めておくことが重要です。

2. 無期転換の方法の検討：無期転換の方法には、主に次の3タイプがあります

(1) 契約期間のみ変更する

- ・他の労働条件はそのまま、契約期間のみを有期契約から無期契約に変更するタイプです。
- ・例えば、「1日6時間、週4日勤務、時給1,000円」等の条件は変えずに、有期雇用のパート社員から無期雇用のパート社員となるようなケースがあります。

(2) 新たな労働条件を適用する

- ・無期契約となる際に、契約期間以外の労働条件も変更するタイプです。
- ・例えば、以下のようなケースが考えられます。
 - (a) 勤務時間は短い、正社員としての職務・責任・待遇となる「短時間正社員」
 - (b) 正社員であるが、転勤を伴わない「地域限定正社員」
- ・このタイプは、フルタイム・転勤を伴う正社員へのキャリアアップを展望するための途中のステップとして、設定・活用する会社があります。

(3) 正社員に転換する

- ・途中のステップを設けずに、すぐに正社員になるタイプです。人材の囲い込み策として、パート社員等の「正社員化」を積極的に進める企業も増えているようです。

有期社員が多く活躍する会社では、今後、「無期転換を人事制度にどのように組み込むか」が、人事戦略上、重要と言えるでしょう。次回は、無期転換後の労働条件について、検討ポイントを解説します。

※無期転換ルールの詳細は、厚生労働省のポータルサイトをご覧ください。 <http://muki.mhlw.go.jp/>

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)