

Business News

第229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3回として、無期転換後の労働条件の検討ポイントをご案内します。

有期社員の無期転換ルール（3）労働条件の検討

平成30年4月からの有期社員の無期転換を円滑に進めるためには、予め無期転換後の労働条件を定め、早めに対象者に明示・説明することが重要です。今回は、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。

1. 無期転換後の労働条件の検討

- ・無期転換後の労働条件として、契約期間以外の労働条件についても変更が可能です。以下のような項目について、早めに検討しましょう。
 - (1) 基本的な労働条件: 就業場所、業務内容、勤務時間、休暇・休職制度 等
 - (2) 定年の定め: 契約期間が無期になるため、定年年齢等を定めておくことをお勧めします。
 - * 定年年齢を定めずに無期転換した場合、60歳以上となった社員でも、一定の年齢を理由に会社側から退職させることはできません。
 - (3) 賃金制度: 時給制を継続するか、月給制に移行するか、転換後の職務に相応しい賃金水準か、諸手当の対象となるか 等
 - (4) 評価制度: 仕事ぶりや成果を賃金や賞与に反映させるか 等
- ・新たな労働条件を事前に決めていない場合は、直前の有期労働契約と同一の労働条件が適用されます（契約期間を除く）。上記(2)のとおり、定年を定めていないと、年齢による退職の取扱ができないことに注意が必要です。

2. 就業規則の改定または作成

- ・無期転換者の労働条件を新たに定める場合には、無期転換者用の就業規則を作成しましょう。
- ・契約期間以外の諸条件について変更がない場合には、これまでの有期社員用の就業規則（例：パート社員就業規則等）を改定し、無期転換者にも適用を拡大することも可能です。改定にあたっては、以下の規定例を参考に、無期転換者にも適用すること、無期転換者の定年を定めることを追加すると良いでしょう。

＜規定例＞

「この規則に定める労働条件は、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員にかかる定年は、満60歳とする。」

無期転換権を発生させないことを目的として、有期社員を雇止めすること（契約を更新しないこと）は、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。既に複数回更新されていた場合や、更新を期待させていた有期社員の雇止めについては、客観的に合理的な理由が必要です。正社員の解雇と同様にハードルが高く、雇止めは安易に行えるものではないと理解しておきましょう。

次回は、無期転換ルールにおける特例について解説します。

※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）