

## 「有期労働契約の無期労働契約への転換」に関する会社の実務的対応

(会社の労務管理コラム1)

### 1 有期労働契約に関する改正労働契約法のポイントについて教えてください。

労働契約には、大きく分けて、契約期間の定めのない無期労働契約（いわゆる正社員と締結する労働契約）と契約期間の定めのある有期労働契約（いわゆる契約社員と締結する労働契約）があります。

契約社員については、労働契約が何度も更新され、業務内容についても正社員と何ら変わらない労働実態があるにもかかわらず、会社が安易に雇止めを行ったり、不合理な内容の労働条件が設定される場合がある等の問題が指摘されてきました。

そこで、契約社員の労働の安定を図るために、平成24年8月に、労働契約法の有期労働契約に関する部分が改正され、

- ① 無期労働契約への転換（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、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できる）
- ② 「雇止め法理」の法定化（最高裁判例で確立した「雇止め法理」を法定化したもので、一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになる）
- ③ 不合理な労働条件の禁止（有期契約労働者と無期契約労働者との間で、契約期間があることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁じる）

が定められました。

この中で、特に、会社の労務管理に影響を及ぼす可能性が最も高いといえるのが、

- ①無期労働契約への転換です。

### 2 無期労働契約への転換とは、どのようなルールなのでしょうか

#### ① 原則

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換します（労働契約法18条）

#### ② 対象となる契約

対象となるのは、平成25年4月1日以降に締結された労働契約です。平成25年4月1日以降に更新された契約も含まれますが、通算の起算時点は平成25年4月1日以降の更新時であり、ここから5年となります。

#### ③ 転換の効果

通算5年を超えて契約が更新され、労働者がその契約期間中に、無期労働契約への転換の申し込みをした場合には、使用者は申し込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期労働契約に転換するのは、申込時の契約期間が終了する翌日からです。

たとえば、平成25年4月1日に1年の有期労働契約が締結され更新が繰り返された場合には、平成30年4月1日（6年目）に転換申込みが可能となり、平成31年3月31日までに申込みを行った場合には、平成31年4月1日（7年目）に無期労働契約に転換します。

#### ④ 転換の申込みをしなかった場合

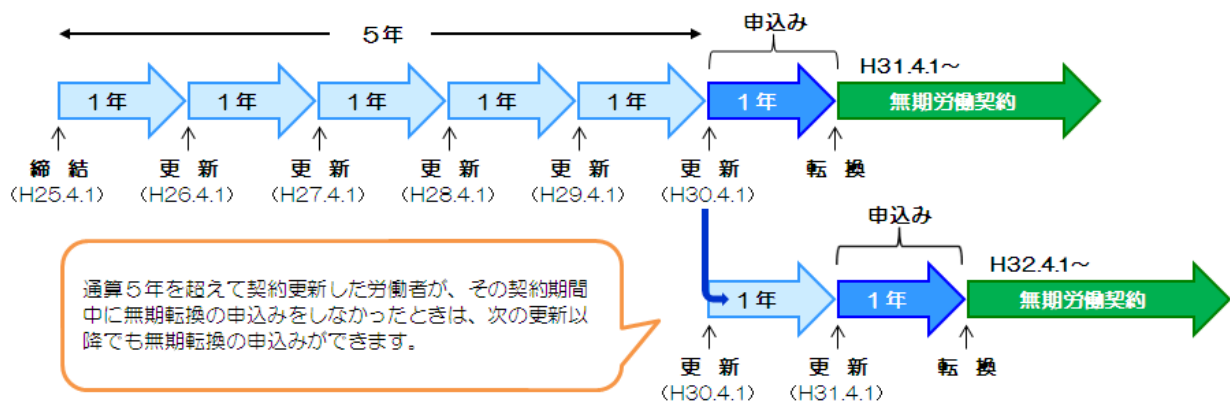
労働者は、無期労働契約の転換の申込みを行わず、転換権を行使しないこともできます。

しかしながら、その後次期について有期労働契約が更新された場合には、労働者は、その次期の契約期間中は、いつでも、転換権を行使することができます。労働者が転換権を行使せず、次期について会社が更新を拒絶した場合には、雇止めの問題が発生する場合があります。

先の例でいえば、平成31年3月31日まで（6年目）の間に、転換権が行使されず、平成31年4月1日に1年の契約が更新された場合には、平成32年3月31日までの間に（7年目）、再度、転換権を行使することができ、転換権を行使した場合には平成32年4月1日（8年目）に無期労働契約に転換します。平成31年3月31日をもって雇止めとなり、更新がなされなかった場合には、雇止めの問題が発生することになります。

#### ⑤ クーリング

契約がない期間が6ヶ月以上がある場合には、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（クーリング）。6ヶ月未満であれば、前後の有期労働契約の期間を通算します（なお、契約期間が1年未満の場合には、クーリングのカウントの対象となる期間は変わってきます）。



### 3 会社が、労働者に対し、転換権の行使・不行使を明らかにするように催告することはできますか。転換申込可能期間（行使期間）を制限することはできますか。

前述のとおり、通算5年を超えて契約が更新された場合、労働者はその契約期間中いつでも、無期労働契約の転換の申込みを行うことができます。会社としては、

契約期間満了の直前になって突然契約転換の申込みを受けたのでは、労働者に対する就労環境の整備・対応が間に合わないことがあります。

したがってまずは、会社として、労働者に対し、転換の申込みを行うか否か、催告を行なうことが考えられます。しかしながら、その場合に、労働者が「迷っています」などといった回答を留保した場合、もしくは、回答を拒絶した場合に、転換の申込みがなかったものと扱うことはできません。

また、会社として、就業規則や個別の同意等にて、あらかじめ、転換申込期間を設定することが考えられます。しかしながら、転換申込可能期間（行使可能期間）の設定は、労働者の転換権を制約することになります。したがって、転換申込可能期間（行使可能期間）を申込期間（通算5年を超えた契約期間）満了1ヶ月前までとするなど合理的な期間を定める、就業規則だけでなく、個別労働契約書上予め明示しておくなどの工夫が必要となるでしょう。

#### 4 あらかじめ、労働者との間で、転換の申込みを行わない（転換権を行使しない）との合意を行うことはできますか。

たとえば、契約期間を1年とする労働契約が更新され、次の更新で通算労働契約期間が5年を超える場合となる時、会社が、契約社員の正社員化を避けるため、労働者に対し、転換の申し込みを行わないことを条件として契約更新を認めることはできません。

会社として、契約社員の正社員化（有期労働契約の無期労働契約への転換）を避けるためには、そもそも、契約期間が通算して5年以上にならないようにするしかありません。ただし、契約期間が通算して5年未満であっても、雇止めの法理は適用され、労働者に契約更新の合理的期待が認められる場合には、契約は更新されることになります。

したがって、会社としては、

- ① 最初の労働契約締結の際に、契約更新回数を制限する、契約通算期間の上限を5年未満とする等の合意をしておく（制限回数・上限の設定にあたっては、契約更新回数が増えれば増えるほど、通算期間が長ければ長くなるほど、契約更新の合理的期待が高まることには留意してください）。
- ② 契約更新のルールは毎年厳格に運用することとし、契約期間終了の都度、更新事由の有無を厳密に判断し、更新契約書を作成する
- ③ ①の合意をしている場合には、通算して5年を超える契約の更新は行わず、転換権行使による契約社員の正社員化の既成事実を作らない。
- ④ 契約社員を正社員化したい場合には、たとえば、通算期間が5年になる前の時点で、一定の条件を満たせば正社員として登用するなどの仕組みを別途作り、厳格に運用する。
- ⑤ 正社員と契約社員については、業務内容、権限、義務（残業の有無、勤務地制限の有無）、賃金の額、退職金の有無等の労働条件について、厳密に区別し、

正社員と契約社員とで労働実態が同じにならないよう留意する。  
とするなど、労働者に契約更新の合理的期待が生じない客観的状況を作ることが必要となります。

## 5 無期労働契約転換を行った労働者の労働条件はどうなりますか

転換後の無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、別段の定めのない限り、従前の有期労働契約と同一となります。

一般に、無期労働契約時の労働条件は、残業、休日出勤がなかったり、勤務地が限定されている代わりに、退職金がなかったり、賃金が低廉に抑えられていることが一般です。

「従前の有期労働契約と同一」とされている以上、無期労働契約に転換されたからといって、無期転換労働者に、通常の正社員と同様の高額な賃金等が直ちに保障されることにはなりません。しかしながら、「別段の定め」には、就業規則が含まれるので、就業規則の適用対象者がたとえば「期間を定めない雇用をした社員」になっている場合には、無期転換労働者に通常の正社員と同様の賃金が保障されるとの疑念が生じ、無用のトラブルが発生する可能性もあります。

一方で、会社としては、無期転換労働者を期間の定めのない正社員として取り扱わなければならない以上、通常の正社員と同様の賃金等の条件を保障しつつ、他の正社員と同様に、残業・休日労働、職種の変更、転勤を命じたい場合もあります。

したがって、会社としては、予め、無期転換労働者の労働条件を定めておき、「別段の定め」として、無期転換労働者用の就業規則を作成するとともに、労働者が無期転換件を行使するか否かを適切に判断できるように、労働契約締結や契約更新の際に、無期転換を行った場合の労働条件について明示し予め説明しておいた方がよいでしょう。

なお、無期転換労働者の労働条件を決定するにあたっては、職種、権限、義務、賃金等の労働条件につき、契約社員、通常の正社員との関係でバランスのとれたものにしておく必要があります。

無期転換労働者に対し、①従来どおり、労働時間、職種、勤務地に制限を加えつつ、契約社員時と同様の低廉な賃金を支払う、②通常の正社員と同じように、職種変更や転勤の義務を課しつつ、他の正社員と同様の高い賃金を支払うとの二つの労働条件を提示し、労働者に選択させるとの対応をとることも考えられます。

契約社員を雇用したり、雇用を予定している会社としては、遅くとも、最初の無効転換の申込みが生じうる平成30年4月1日までに、何らかの対応をとっておく必要があるといえます。

以上