

## 有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック

厚生労働省は、労働契約法の無期転換ルールに基づく無期転換申込みが、平成30年度から本格的に行われることを踏まえ、無期転換ルールの導入手順やポイント、導入事例などをまとめた『有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック』を作成しました。(平成28年9月30日発表)

無期転換ルールとは、労働契約法に基づき、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が、同一の利用者との間で5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されるルールのことです。

今号のキリン通信では、このハンドブックから導入手順を紹介します。(ハンドブックは↓をクリック)  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138213.pdf>)

**STEP 1・・・有期社員の就労実態を調べる**

- ・ どのようなタイプ(パート、アルバイト、契約社員など)の有期社員がどの程度いるか。
- ・ 有期社員の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数(通算の契約期間)、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握する。

**STEP 2・・・社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える**

無期への転換方法には、主に次の3タイプがあります。

**① 雇用期間の変更**

労働負荷の増加を望まない社員が活躍でき、人件費アップにつながらない。無期転換前と比べ、職務や処遇を変更する必要がない社員が対象で、労働条件はそのままで期間の定めをなくす選択肢が考えられる。

**② 多様な正社員への転換**

子育てや介護と仕事の両立を図りたい社員や特定職務の仕事を希望する社員などが活躍できる。職務能力や職務内容はいわゆる「正社員」と同等でありながらも、家庭の事情等から、転居・転勤を伴う異動が行えないために勤務地に制約があったり、正社員と同じ時間だけ働くことができないような社員が対象で、登用試験や面接などでの確に能力などを見極めた上で、「多様な正社員」として処遇するという選択肢が考えられる。

**③ 正社員への転換**

キャリアアップを図り、中核労働力としてより会社に貢献したいと考える社員が活躍できる。職務能力や職務内容がいわゆる「正社員」と同等の社員が対象で、登用試験や面接などでの確に能力などを見極めた上で、「正社員」として処遇するという選択肢が考えられる。

**STEP 3・・・適用する労働条件を検討し、就業規則を作る**

- ・ 長期的に見た場合、有期社員と労働条件が同一の無期契約労働者が増加する可能性があるため、雇用形態・労働条件を含めて、導入前に検討することが望ましい。
- ・ 無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があるため、正社員の就業規則の見直しも検討する。
- ・ 無期転換者と正社員の仕事内容や労働条件などに差異がないにもかかわらず、処遇や評価に差異がある場合、妥当性や社員の納得性に留意した処遇や評価制度にすることが求められる。

**STEP 4・・・運用と改善を行う**

- ・ 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に確保すること。労働組合との協議を行うことや、労働組合がない場合は労働者の過半数代表など、社員との協議を行う場を持ち、労使双方に納得性のあるものを作っていくことが、導入・運用をスムーズに運ばせることにつながる。
- ・ 無期転換申込権について、労働者に対して事前に説明をすることが望ましい。有期から無期への転換時には、勤務地の限定性がなくなったり、時間外労働が発生したりするなど、働き方に変化が生じる場合があるため、社員側から不満や反発が出ることを防ぐよう、丁寧な説明を心がけるとともに、円滑に転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行うことが望まれる。