

相談者 (Aさん) 無期転換ルールが話題になっていきます。労働契約法の改正によって、有期労働契約が五年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込により無期労働契約に転換されるという制度が始まったと聞きました。

弁護士 よく調べましたね。平成二五年四月一日に改正法が施行されましたので、ちょうど五年後である平成三〇年四月から無期転換申込権が発生することになることから、近時話題になっているわけです。

Aさん この無期転換ルールは私たち地方公務員にも適用されるのでしょうか。役場には、有期で働いていて更新を繰り返している職員も一定数いるのです。

弁護士 結論から言うと、労働契約法二二条第一項は国家公務員及び地方公務員については適用されないと規定しています。労働契約法は、労働者と使用者の労働契約についての基本的な法律ですが、公務員の場合には採用自体が相手方の同意を要する行政行為(任用)であり、労働契約ではないというのが、その根拠だとされています。

Aさん 国立大学において、無期転換ルールを潜脱するために有期契約の労働者を雇い止めをしたということで労働者が裁判等を申し立てたという新聞記事を読んだのですが、大

法律に強くなる!

連載【まちづくりの法律相談】

第91回

無期転換ルール の始まり

学は特殊なのですか。

弁護士 現在の国立大学は、実は国立大学法人となっていて、独立行政法人の一形態なのです。独立行政法人には基本的に労働契約法の適用がありませんので、独立行政法人化している国立大学、県立大学、国立病院、県立病院等の職員にも無期転換ルールは適用される

ことになります。

Aさん この制度が導入された背景事情はどのようなことだったのでしょうか。

弁護士 会社にとっては、有期社員のかんりの割合が通算五年を超えて有期労働契約を更新しているという実態にあり、多くの会社では有期社員が戦力として定着していました。このような社員を無期に位置付け直すことは、実態に形式を合わせるという自然な措置であるというのが大きな事情です。また、有期で働いていた社員にとつても、定年まで働ける無期に転換されるということは雇用保障が確実にありますので、安心してその会社で働くことができるようになります。このように、労使双方にとつて、より適切な雇用関係を確立するための取組であると説明されています。

Aさん 会社によってはパート、アルバイト、契約社員、準社員というように有期社員といつても様々な雇用形態がありますが、どのような場合が対象になるのですか。

弁護士 会社独特の雇用形態や名称があったとしても、契約期間に定めがある場合には、有期労働契約として無期転換ルールの対象になります。

Aさん 派遣社員も同様ですか。

弁護士 派遣社員の場合には違いますので、注意が必要です。派遣社員の場合には労働契

約は派遣先とはなく、派遣元との間で締結されています。したがって、無期転換の問題が生じるのは派遣元との間ということになります。

Aさん もう一度、無期転換ルール適用の要件の整理をお願い致します。

弁護士 次の三つの要件が揃ったときに無期転換申込権が発生します（労働契約法一八条）。

①有期労働契約の通算期間が五年間を超えていること

②契約更新が一回以上行われていること

③通算五年間を超えて契約してきた同一の

使用者との間で、現在も契約していること
Aさん 今の①の要件では、既に通算五年間を超えていないと無期転換申込権は発生しないのでしょうか。

弁護士 この制度は、無期転換申込権の発生時期と現実の転換の時期を分けています。つまり、当初三年間の契約期間が終わり、更に三年間更新した場合には、通算契約期間は六年間になりますので、四年目の始めには既に無期転換申込権が発生していることになりません。もともと、現実には転換がなされるのは、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日とされていますので、更新した三年間が終了した翌日になります。

Aさん ①の五年間という期間はずうっと継



続していることが必要なのでしょうか。

弁護士 無契約期間が一定以上の長さにならなければならない、この期間が「クリーニング期間」として通算対象から除外されます。この計算は複雑ですので、厚生労働省のホームページで確認して下さい。

Aさん 無期転換後の雇用関係はどうなるのでしょうか。

弁護士 無期労働契約に転換されますが、賃金や勤務時間等の労働条件は基本的には有期の時と同一になります。また、無期といっ

も本来の定年の規定は当然に適用されることになります。

Aさん 無期転換といっても、当然に正社員になったり、無期の正社員と同じ待遇になるわけではないということになるでしょうか。

弁護士 そうですね。無期転換後の待遇としては、法律には定めがなく、それぞれの会社の方針によることになります。この無期転換ルールの始まりを受けて、企業では転換者が大きく三つのパターンに分かれると考えて取り組んでいるようです。

①契約期間のみを無期として、職務や処遇は有期の時と同じにする形

②社員の事情に応じて、勤務地を限定したり、勤務時間を少なくしたりして、多様な正社員として位置付ける形

③職務内容や待遇を完全に正社員と同じものとする形

Aさん この無期転換ルールの採用により、企業の人事政策も大きな影響を受けて、戦略的な取組が必要になりそうですね。

弁護士 そのとおりです。転換者の処遇をきちんと就業規則に盛り込むといった整備が不可欠になります。

◎執筆者 佐藤 裕一（さとう ゆういち）

弁護士法人杜協同 阿部・佐藤法律事務所
東北大学法科大学院教授 宮城県人事委員会委員