

daily コラム

2018 年 2 月 8 日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル 7 階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

無期転換申込権 発生に備えての対応

無期転換申込権とは

今年の 4 月より無期転換制度が始まります。この法は従前には無かった新しい制度であり企業に有期雇用労働者がいる場合、必要な手続を行う事が求められます。

無期雇用転換制度とは労働契約法第 18 条(有期労働契約者の期間の定めのない労働契約への転換)に規定されています。

「同一の使用者との間で締結された 2 以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が 5 年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了するまでの間に、当該満了日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の申込みをしたときは、使用者は申込みを承諾したものとみなす」と言うものです。つまり同一事業主の下、有期労働契約を更新していて 5 年を超えた時、本人が無期転換申し込みをしたら定年・再雇用までの継続勤務として扱うと言う事です。

目前に迫る開始期日と対応

対象労働者は平成 25 年 4 月 1 日以降に有期雇用契約をし更新した方が、平成 30 年の 4 月 1 日以降通算 5 年を経過すると、無期転換申込権が発生、その日以降いつでも、申し込みができる状態になる訳です。

具体的な対応としては、

①平成 25 年 4 月 1 日以降に有期雇用契約をした対象者に対し転換時期(通算 5 年を超えた日)を知らせる必要があります。

その際、就労実態を調べ社内の仕事を整理区分し任せる仕事を考えます。また、無期雇用とは必ずしも正社員と同一労働条件を指すものではないので、今までと同じ待遇と言う場合もあるでしょう。

②無期転換雇用者就業規則の定めをする

③高年齢者や再雇用者の対応

有期特措法の適用で定年後の継続雇用の方の無期雇用の適用除外認定手続きを取る。

今後の会社の方針を検討する

有期雇用労働者を 5 年以上続けて雇い入れている企業は、今後どのような方法を採用かを考える必要があります。

①正社員や多様な正社員への登用

②雇い入れ期間設定(通算 5 年未満)や勤務評価の上限設定。但し申込権発生直前の雇止めは慎重が必要です

③申し込みがあれば無期雇用にはするが労働条件は変えない

……等があります。



有期期間満了後の空白期間が 6 ヶ月以上あるとクーリング期間で通算されません