

無期転換ルールをめぐる課題と展望 ④

あおい社会保険労務士法人 代表
平山 久美子氏

●4月から「無期転換申込権」が本格化するが、現状をどう見るか
この4月から、いわゆる「無期転換ルール」に効力が生じ、有期契約労働者の対象者に無期転換申込権の発生が本格化する。大手企業を中心に、無期転換ルールへの対応に万全を期している企業も多いが、まだ準備不足の企業も少なくない。また、対象者に制度が変わることを事前に周知していないケースも目立つ。



(ひらやま・くみこ)
食品メーカー勤務を経て、社会保険労務士事務所でも各種業務を経験。2002年横浜市に平山社会保険労務士事務所開業。16年あおい社会保険労務士法人として法人化、代表に就任。人事労務相談、人事・賃金制度設計、就業規則作成などに従事するとともに、行政機関や各種団体などでセミナー、講演会の講師を務める。特定社会保険労務士、キャリアコンサルタント。著書に『小さくても強い会社のつくり方』（中央経済社）。

雇用をめぐるトラブルを未然に防止することにもつながる。
●有期契約労働者にメリットが多い制度と指摘されるが
有期契約労働者から見た無期転換ルールのメリットとしては一般的に、雇用不安がなくなる、賃金や福利厚生など待遇改善の可能性が高まる、キャリア形成の上でも有利になるなどが指摘されている。

無期転換後に担当業務や労働条件に変更が生じる可能性もある。例えば、担当業務の役割や責任が重くなる、転勤などで勤務場所が変更になる——なども想定しておく必要がある。
●無期転換ルールをめぐる今後の注目点について
無期転換ルールは、単に契約期間を有期から無期に転換するだけにとどまらず、企業の人事制度にも大きな影響を及ぼす。

無期転換後に担当業務や労働条件に変更が生じる可能性もある。例えば、担当業務の役割や責任が重くなる、転勤などで勤務場所が変更になる——なども想定しておく必要がある。
また、無期転換ルールは労働契約法の改正に伴って生まれた新しい制度であるため、裁判での判例がない。通算5年に達する前に契約を打ち切る「雇止め」が懸念される一方、「クーリング制度」（空白期間）を抜け道にするケースを報道で耳にするが、4月以降、無期転換ルールをめぐる司法の動きも注視していく必要がある。

企業の人材活用を見直し、無期転換に対応する人事制度を

「無期転換ルール」の特例措置（専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法）である。都道府県労働局長の認定を受けることにより、①高度専門職②継続雇用の高齢者について、無期転換ルールの特例が適用され、「5年ルール」から外れる。

「無期転換ルール」の特例措置（専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法）である。都道府県労働局長の認定を受けることにより、①高度専門職②継続雇用の高齢者について、無期転換ルールの特例が適用され、「5年ルール」から外れる。

●無期転換ルールの「特例措置」をどう見るか
一つ留意したいのが、無期転換ルールの「特例措置」をどう見るか
一つ留意したいのが、無期転換ルールの「特例措置」をどう見るか

無期転換ルールは、単に契約期間を有期から無期に転換するだけにとどまらず、企業の人事制度にも大きな影響を及ぼす。
無期転換に対応する人事制度を作る上で、労働基準法はもとより、労働契約法の理解も必要となり、企業の人材活用の方針を基本から見直して設計する必要があります。その

(談)