

## 有期労働契約通算5年超への対応

POINT 無期転換後の労働条件を規定化する  
無期転換を事前に放棄させるような労使の合意は無効

弊社では、有期労働契約で多くのパートタイム従業員を雇用しています。「法律で、有期労働契約の従業員も通算して5年以上雇用したら、すべて正社員にしなければならなくなった」と聞きました。が、会社としてどのように対処したら良いのでしょうか？

### 有期労働契約から無期契約への転換ルール

ご質問の根拠は、同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて、反復更新された場合に、従業員から申込みがあれば無期契約に転換しなければならない(以下、無期転換ルール)との主旨を定めた、改正労働契約法18条(平成25年4月1日施行)に拠るものと思われま

す。ただ、ご質問にある「通算して5年以上雇用したら、すべて正社員」は誤りで、正しくは「通算して5年を超え、かつ本人から申込みがあった場合は無期契約」に転換しなければならないということであり、さらにその際、期間通算の対象となる有期労働契約は、平成25年4月1日以後に開始した契約であること等、間違いやすい

ので、ご注意ください。

無期転換ルールは、今や日常的な雇用契約形態となっている。有期労働契約が、企業にとって、雇用調整が容易である一方で、労働者にとっては、雇用が不安定であるという問題が生ずることを踏まえて、労働者保護の観点から設けられたものですが、有期労働者を多く雇用している企業から見れば、将来的に自社の人事政策に大きな影響を及ぼしかねない内容であり、今のうちから対策を検討することをオススメします。

なお、その際のポイントと注意点を以下に整理してみました。

### 無期転換後の労働条件を規定化する

同法は、無期転換後の労働条件について、

別段の定めが無ければ、転換前と同一とするとしています。

たとえば、職種や勤務地を限定した労働条件の有期労働契約者から、企業として何のルールも定めない状態で無期転換の申込みが為されれば、そのまま職種や勤務地を限定した労働条件で無期転換ということになります。

ところが無期転換後、何らかの事情により職種や勤務地を変更したいとなると、労働条件の不利益変更の問題が生じかねず、結果として効果的な要員配置が出来なくなる可能性があります。

そもそも、経営環境が不透明な中、無期雇用者を職種や勤務地を限定して雇用するという労働契約そのものに無理があり、労使双方にとって効果的な弾力性のある人事政策を可能とするためにも、別段の定めを規定として設けることをオススメ致します。

あわせて、今後、日常的に処遇の異なる正規・非正規の無期雇用者が社内混在する状態が予想されることから、公平性の観点からも両者の職務上の相違点等を明確にしておくことが必要です。

### 無期転換を事前に放棄させるような労使の合意は無効

無期転換申込権が生ずる前に「無期転換申込権を取得しても権利行使しないこと」を有期労働契約更新の条件とするような契約は、公序良俗(民法90条)に反して無効となりますのでご注意ください。

静岡商工会議所では、社会保険労務士による労務相談(無料)に応じています。ご希望の方は、中小企業相談所 静岡支所 電話054425335113 清水支所 電話05443533401へ、ご連絡ください。

### 回答



前澤労務管理事務所  
特定社会保険労務士  
静岡商工会議所・労務専門相談員

前澤光則 さん