

無期転換対策は5年先ではない～労働契約法改正

(2013年4月25日、第12回IBC)

社会保険労務士 山本弘之

山本社会保険労務士事務所 I B オフィス代表

労働契約法改正のポイント

- ・無期労働契約への転換（第18条）2013年4月1日施行
通算5年のカウントは施行日以降に開始された有期労働契約
→無期転換は、5年後の平成30（2018）年のことだけど…
「多様な形態による正社員」への橋渡し
- ・雇止め法理の法定化（第19条）2012年8月10日施行
- ・不合理な労働条件の禁止（第20条）2013年4月1日施行
一切の労働条件について適用される

予想される労使トラブル（1） どうする無期転換

- ・3つの対応策（無期転換しない、原則無期転換、無期・有期併存）
- ・更新期待が生まれる前に手を打つ
漫然とこれから5年更新して、「次は契約更新しない」→更新期待がある場合に該当
直前に「不更新条項」を入れればいいのか？→サイン拒否は「客観的に合理的な理由」×
- ・業種・企業規模、職種・職務の内容、人員構成にあわせて契約形態の組み合わせ

予想される労使トラブル（2） どうする労働条件

- ・賃金など労働条件が正社員と同じになってしまう
無期転換した途端、正社員用の就業規則が適用！
（労働契約法12条 就業規則で定める基準に達しない労働契約は無効であり、無効となった部分は就業規則で定めた基準による）
- ・就業規則を変えればいいのか？ 不利益変更にならないように。事前の対策が必要！

<対応策>

- ・就業規則の見直し
- ・正社員、有期契約、無期転換労働者等の人事・賃金制度構築