



成迫社会保険労務士法人
〒390-0817 長野県松本市巾上9-9
TEL0263-33-2223/FAX0263-33-2299

株式会社 経理代行
〒390-0816 長野県松本市中条 2-20
TEL0263-38-7300/FAX0263-38-7301



平成30年4月までに有期雇用契約を見直しましょう。

平成25年4月1日施行の改正労働契約法による「無期転換ルール」をご存知でしょうか？

平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が、同一の使用者との間で5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール（労働契約法第18条）の事です。

これにより、平成30年4月から実際に有期契約労働者に無期転換を申し出る権利が発生します。ちょうど1年後に控えた今、有期契約労働者の処遇や雇用方針を検討することをお勧め致します。

企業内の有期契約労働者というと①試用期間の従業員②パートタイマーや期間契約の従業員③定年再雇用の従業員がほとんどではないかと思えます。

①は多くの企業で見られます。試用期間経過後は無期契約を締結にしたり、自然に無期契約となっていたりしており、「無期転換ルール」は当てはまりにくいと思えます。③に対しては、労働局へ新たに特例の申し出をすることで対象外にすることができます。今回問題となるのは②のパートタイマーや期間契約などの従業員です。

特に介護や保育の業種では定例として正社員以外は無期雇用契約としている場合をよく見かけます。「パートタイマーだから」「正社員以外は無期雇用契約とずっとしているから」といった理由で、実態としては更新が形骸化している場合が多いと思われれます。

本当にその有期契約に意味はあるのでしょうか？

もちろん有期契約の場合、期間満了で辞めてもらうという対応ができます。しかし期間途中の解雇は無期雇用よりも厳しくなります（労働契約法第17条）。期間満了の場合も丁寧な説明と同意が必要であり、合理的理由がなければ不当解雇となります（同第19条）。つまり無期契約の解雇と同じ対応が必要です。

上記のことを踏まえて平成30年4月に向けて有期雇用契約を見直してみませんか？

対応方法としては

1. 対象者は「無期転換ルール」に則って無期転換していく。
2. 助成金を活用して「正社員」や「多様な正社員」へ転換する。
3. 有期雇用契約そのものを早めに無期雇用契約にしていく。 などが挙げられます。

どの方法であっても事前に就業規則を見直しておく必要があります。無期転換の従業員に適用する就業規則が整備されていない場合、正社員の就業規則が適用されて賞与や退職金などが請求される問題が起こりえます。また就業規則適用外とみなされた場合定年が対象外になり、無期の意味が終身雇用と捉えられることも想定できます。

「無期転換ルール」をマイナスのイメージで捉えるのではなく、ぜひこの機会に適切な準備をしながら持続的な人材確保の好機として、今一度企業全体の雇用契約を見直していただければと思います。

2017年 夏の賞与予測まとめ

各社の予測は、小幅ながらもプラスとし、一人あたりの平均支給金額は367,592円となり、夏期賞与では2年連続の増加見通しとなりました。これは、所定内給与が前年対比で小幅な増加を続けていること、企業業績が好調なことによるものと思われれます。一人当たり支給額は微増ながらも、支給総額は雇用者数の増加に伴う支給対象者の増加により、高めの伸びが予測されます。

	金額	前年比	出典
三菱UFJ リサーチ&コンサルティング	368,272	+0.9%	「経済レポート」2017年4月10日付
みずほ総合研究所	369,098	+1.1%	「みずほインサイト」2017年4月13日付
日本総合研究所	366,000	+0.4%	「Research Eye」2017年4月10日付
第一生命経済研究所	367,000	+0.5%	「Economic Trends」2017年4月10日付

夏期賞与一人あたり金額（円）

