コンサルティングNOW〔92〕

物流事業者は契約社員などの無期転換ルールにどう対応するか

国際物流総合研究所　主任研究員
労務研究所NOZAKI　代表　野崎　律博

＜1＞無期転換ルールのポイントについて

有期契約労働契約が反復継続されて一定期間を超えたとき、労働者の申し込みにより期限の定めのない労働契約に転換できるルール（いわゆる無期転換ルール）が今年4月から本格的にスタートしている。新聞や週刊誌などでも取り上げられているので、既にご存知の方も多いと思われる。

御社での対応はいかがだろうか。

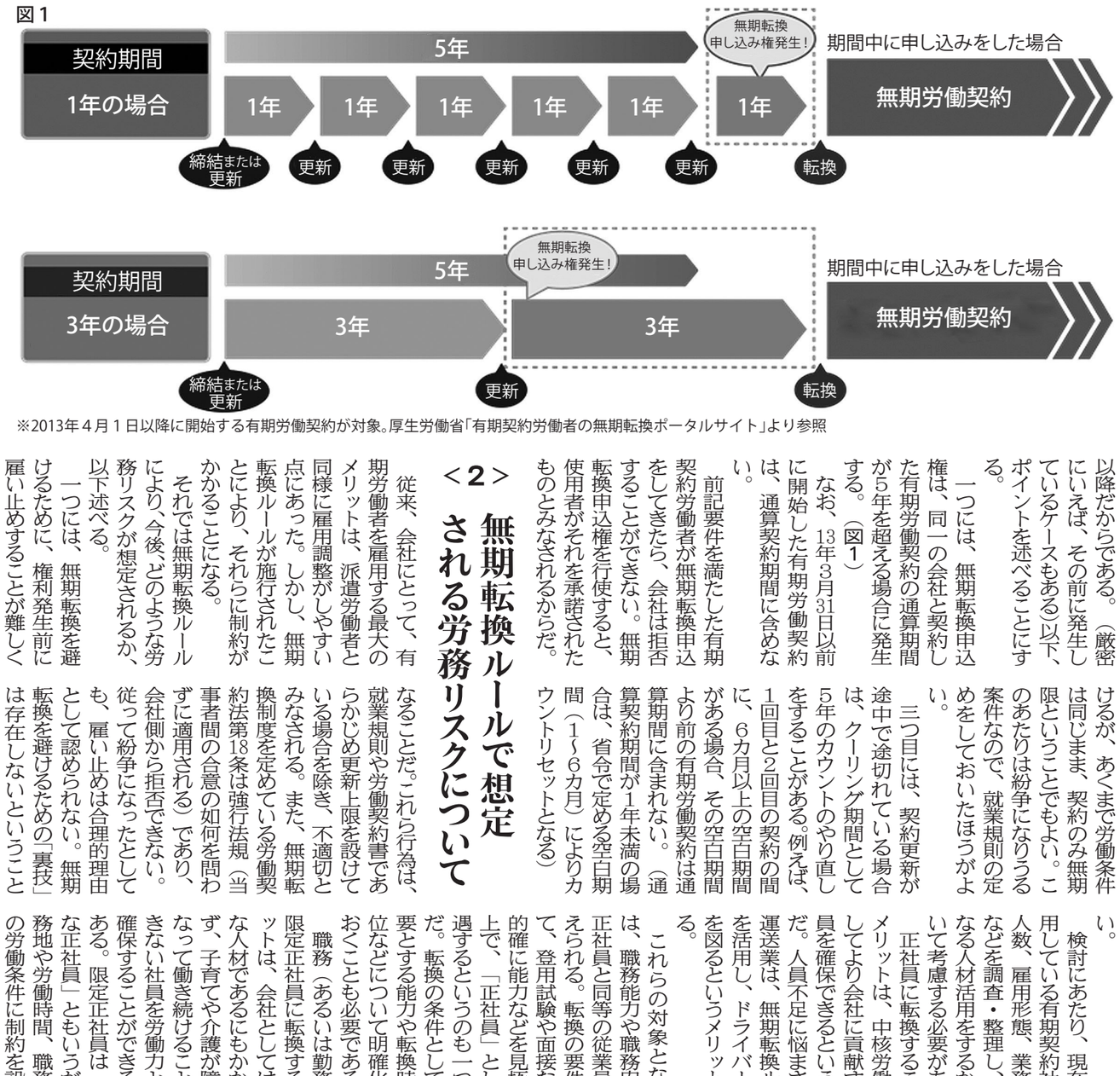
私は仕事柄、これらを事業主に説明する際、「聞いたことはあっても詳しくはよくわからない」「無期転換を拒否したら罰則はあるか？」「定年制はどうなるのか」など、多くの質問をいただいている。そこで、本文では①ルールの概略②想定される労務リスク③会社における対応について、述べてゆくことにする。

法改正時にはあまり報道されなかったのでご存知でない方も多いと思われるが、無期転換ルールは2013年4月1日に既に施行された法律（労働契約法）である。では、なぜ今まで問題にならなかったのか。無期転換申込権が本格的に問題となるのは、法施行日（13年4月1日）より5年経過日である今年4月1日以降だからである。（図1）

なお、13年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

前記要件を満たした有期契約労働者が無期転換申込をしてきたら、会社は拒否することができない。無期転換申込権を行使すると、使用者がそれを承諾されたものとみなされるからだ。

図1



※2013年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象。厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」より参照

なお、無期に転換されるのは、有期労働契約が終了する翌日からである。

二つ目のポイントは、無期転換後の労働条件（業務、勤務地、賃金、労働時間など）について、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一になる。ただし、これらについては、労働協約、就業規則、個々の労働契約により、別段の定めをすることができる。「正社員にしなくてはいけないのか」という質問を受けるが、あくまで労働条件は同じまま、契約のみ無期限ということでもよい。このあたりは紛争になりうる案件なので、就業規則の定めをしておいたほうがよい。

三つ目には、契約更新が途中で途切れている場合は、クーリング期間として5年のカウントのやり直しをすることがある。例えば、1回目と2回目の契約の間に、6カ月以上の空白期間がある場合、その空白期間より前の有期労働契約は通算期間に含まれない。（通算契約期間が1年未満の場合は、省令で定める空白期間（1～6カ月）によりカウントリセットとなる）

＜2＞無期転換ルールで想定される労務リスクについて

従来、会社にとって、有期労働者を雇用する最大のメリットは、派遣労働者と同様に雇用調整がしやすい点にあった。しかし、無期転換ルールが施行されたことにより、それらに制約がかかることになる。

それでは無期転換ルールにより、今後、どのような労務リスクが想定されるか、以下述べる。

一つには、無期転換を避けるために、権利発生前に雇い止めすることが難しくなることだ。これら行為は、就業規則や労働契約書であらかじめ更新上限を設けている場合を除き、不適切とみなされる。また、無期転換制度を定めている労働契約法第18条は強行法規（当事者間の合意の如何を問わずに適用される）であり、会社側から拒否できない。従って紛争になったとしても、雇い止めは合理的理由として認められない。無期転換を避けるための「裏技」は存在しないということだ。

二つ目には、転換後の無期雇用労働者に定年適用できるかという問題である。無期という言葉をそのまま解釈すれば、定年も適用されないということになる。この問題については、さまざまな解釈があり「正規雇用社員の定年を超えてまで無期雇用とするものではない」という解釈もあるが、無期雇用労働者向けの就業規則を作成し、定年を定めるなどの対応をすることが望ましい。

三つ目には、定年後に再雇用した嘱託社員にも無期転換権が発生することだ。1年単位の契約更新をしている場合、嘱託社員とはいえ、法律上は契約社員に該当する。よって65歳の嘱託社員に無期転換権を行使されれば、無期限雇用契約が成立することになってしまう。ただし、後にも触れるが無期転換ルールの特例の認定を受けることで、この問題を解決することができる。

＜3＞無期転換ルールへの対応について

無期転換ルールの対応としてすべきことは、三つのポイントが挙げられる。

一つは、無期転換ルールを適用した後の労働条件の検討である。一言で無期転換といっても、正社員への転換か、勤務地（あるいは職務）限定正社員への転換か、無期限非正規社員への転換かの違いがあり、それぞれ労働条件や職務、処遇などが異なる点に注意したい。

検討にあたり、現在、雇用している有期契約社員の人数、雇用形態、業務内容などを調査・整理し、いかなる人材活用をするかについて考慮する必要がある。

正社員に転換することのメリットは、中核労働力としてより会社に貢献する社員を確保できるということだ。人員不足に悩まされる運送業は、無期転換ルールを活用し、ドライバー確保を図るというメリットもある。

これらの対象となるのは、職務能力や職務内容が正社員と同等の従業員が考えられる。転換の要件として、登用試験や面接などで的確に能力などを見極めた上で、「正社員」として処遇するというのも一つの手だ。転換の条件として、必要とする能力や転換時の職位などについて明確化しておくことも必要である。

職務（あるいは勤務地）限定正社員に転換するメリットは、会社としては必要な人材であるにもかかわらず、子育てや介護が障害となって働き続けることができない社員を労働力として確保することができる点にある。限定正社員は「多様な正社員」ともいうが、勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員のことを指す。つまり、職務能力や職務内容は正社員と同等だが、家庭の事情などにより、転居・転勤を伴う異動が行えないために勤務地に制約があり、正社員と同じ時間だけ働くことができないような人たちである。将来、深刻化する人手不足に対応するために、限定正社員制度を設けることにより、人材確保することができる。検討にあたっては、限定の中身（勤務地、時間、職務）の種類をあらかじめ明確化し、正社員との処遇の差異とその根拠、転換の要件などについて決めておく必要がある。

無期限非正規社員に転換するメリットは、人件費が増加しない点である。職務や処遇、労働条件などは有期契約社員のときと同様なので、従来と同様の人材活用をすることができる。特に注意する点としては、定年などの定めを正社員とは別に設けることなどである。

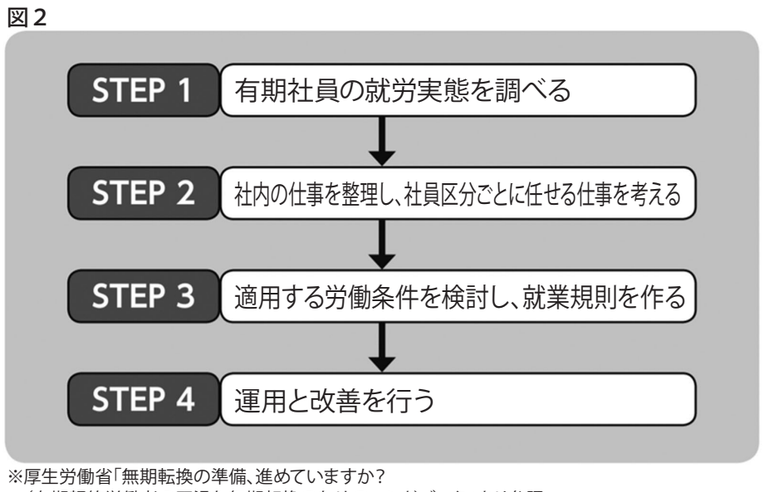
二つ目には、雇用形態ごとの就業規則の整備である。正社員向けの就業規則しかない場合、雇用形態ごとの就業規則を整備することが望ましい。また、有期契約社員用の就業規則を改訂し、無期転換の手続きに関する規程を追加することも必要である。「就業規則に明記したら、権利行使を誘発してしまうのでは？」と危惧する事業主も多いが、無期転換の対象者が多数いるのであれば、会社側の無期転換制度への対応を明確化しておくべきである。なぜなら、有期契約労働者が「正社員化の制度」と誤解するなど、過大な期待を抱かせることで労務紛争につながる恐れがあるからだ。従って就業規則を整備するとともに、無期転換ルールに関する説明会を開催することが望ましいといえる。

三つ目には、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者などについての対応である。定年後引き続き雇用される有期契約労働者については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権を発生させない特例措置が設けられている。これは14年11月28日に交付された「専門的知識等を有する有期雇用労働者に関する特別措置法」に基づく特別措置である。

特別措置の対象となる労働者は、次の2点の要件を満たすものである。①適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主②定年に達した後、引き続いて雇用される継続雇用の有期契約労働者であること。

認定を受けるためには、高年齢雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置に併せて、有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を講じることを定め、「第一種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局長に提出、計画の認定を受ける必要がある。（図2）

図2



※厚生労働省「無期転換の準備、進めていますか？（有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」より参照

＜4＞助成金の活用について

最後に、有期契約社員の転換制度に関連し、活用できる助成金について触れることとする。厚生労働省は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して、キャリア形成促進助成金の制度を設けている。キャリアアップ助成金にはいくつかのコースがあるが、まず正社員化コースが挙げられる。正社員化コースという名称だが、有期雇用から正規雇用への転換のみならず、有期雇用から無期雇用、また無期雇用から正規雇用への転換が助成の対象となっている。ただし、転換前と転換後の基本給が5％以上昇給させるなど、さまざまな要件があるので、厚労省ウェブサイトなどでその内容を確認の上、無期転換ルールと併用しつつ、取り組みを検討することをお勧めする。

〈〈〈〈〈〈〈〈〈〈

【略歴】（のざき・のりひろ）社会保険労務士。業務内容は助成金の手続き代行、労働社会保険の手続き代行・就業規則、賃金規定等の構築、労務コンサルタントなど。総合健康保険組合に20年間勤務。2012年5月に労務研究所NOZAKI（社会保険労務士事務所）起業。メンタルヘルス対策や助成金活用による人材育成により「企業経営に革命をもたらす」コンサルタントを実践。ブログ、メルマガ発信、専門紙執筆、セミナー講師などを開始。13年9月から国際物流総合研究所主任研究員。趣味は登山（登山歴20年）自称「山と自然をこよなく愛する社労士」。（URL http://roumukn.com）。静岡県出身。48歳。

この1冊でロジスティクスの全体像がわかる！

定価：本体1,500円+税（送料別）　発行日：2015年 9月1日
体裁：A5判 146 ページ　ISBNコード：978-4-905781-54-7

改訂版 ロジスティクスの基礎知識

大阪産業大学
経営学部商学科 教授
浜崎章洋 著

フレッシュマン必携本

好評発売中!

2012年に初版発刊以来、多くの企業や大学でテキストとして採用されてきた本書。改訂版は全面リニューアルし、最新の動向に合わせてネット通販の舞台裏など新たに3項目を追加したほか、写真や図表も充実させました。

経営やマーケティングの視点を交えてロジスティクスと物流、SCMまでを説明。今や企業活動に不可欠な貿易と国際物流に関する解説を盛り込んでいるのも、本書ならではの特徴です。

学生、物流会社の新入社員、メーカーや流通企業の新任担当者などが一冊で必要な知識を身につけられるロジスティクス解説の決定版です。

最新トピックスを網羅

～目次より～
ロジスティクスの役割
SCMとは何か
物流コストの管理方法
現場視点の物流改善
ロジスティクス部長の仕事
3PLの成長性
労働力減少と環境への対応
通販大手の物流戦略
貿易取引のルール
アジアの物流事情　他

●ご購入・お問い合わせは　（株）海事プレス社　販売部　TEL:03-5835-4162　FAX:03-5835-4160　E-mail:hanbai@kaiji-press.co.jp