

## 介護経営術

vol.26

### 改正労働契約法の内容と 実務的な対応方法

#### 有期契約職員の 無期転換が開始

2013年4月1日に施行された改正労働契約法は、一部の内容を除き、今年の4月で5年が経過しました。この改正法では、有期契約職員の処遇改善を目的としたルールが設けられました。今回は無期転換権と雇止め法理の法定化について、今後の実務的な対応方法を解説します。

今回の改正法が施行されたことで、有期契約職員との雇用契約を通算5年を超えて更新し、その職員が申し込みをした場合、雇用契約期間を無期に転換することが求められます（図表1）。介護業界は非正規雇用職員が多く、この無期転換権は決して軽視できるものではありません。

多くの法人では、雇用形態に応じて就業規則を作成していると思います。この場合、有期の雇用契約を締結する就業規則には、無期転換権を明記する必要があります。また、職員が無期契約への転換を希望する際に法人に提出する書類を、別記などで周知する必要があります。

契約職員にのみ適用される就業規則を作成している法人では、無期転換した職員に、どの就業規則を適用させるかを明確にします。雇用形態ごとに労働条件に差がある場合、労働条件が不利にならないよう配慮しましょう。

#### 有期契約職員 雇い止めについて

改正法の施行後、有期契約職員の

株式会社川原経営総合センター  
経営コンサルティング部門  
人事コンサルティング部  
社会保険労務士



薄井 和人

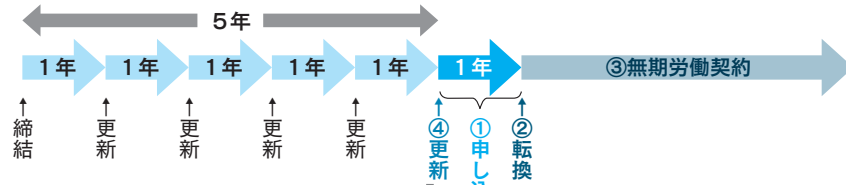
雇い止めについての相談が増えています。雇い止めとは、労働契約を更新せず、有期契約の期間満了時に退職させることを指します。期間が満了したら退職させるのは当然なので、と考える方もいるかと思いますが、職員の立場からすると、契約を更新してもらえないと思っていた矢先に雇い止めされ、職を失う事態になりかねません。

事実、雇い止めにはいくつかの判例（最高裁で争われた事案）があります（図表2）。これら判例等を参考に、一定の場合、「労働者保護の観点から雇い止めを無効とする」という考え方が法律に明記されたのです。

労働契約書の契約期間に関する事項で、契約の更新の有無を「自動更新」としている場合、雇い止めはほぼ不可能です。「更新する場合あり」の場

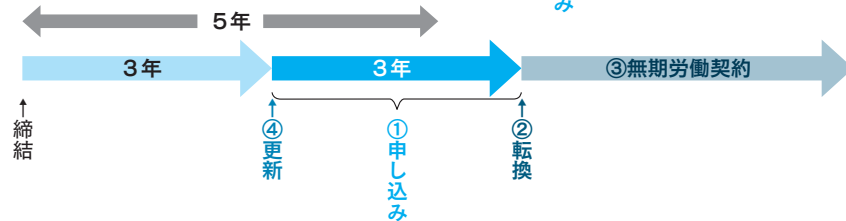
図表1 有期契約労働者の無期転換権

(ア) 契約期間が1年の場合の例



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申し込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申し込みができます

(イ) 契約期間が3年の場合の例



(ア) 契約期間が1年の場合、5回目の契約期間が満了後、6回目の契約期間の初日から無期転換の申し込み権が発生  
 (イ) 契約期間が3年の場合は、2回目の契約期間の初日から無期転換の申し込み権が発生

厚生労働省「労働契約法改正のポイント」より筆者改編

図表2 判例等からみる雇い止めの判断要素

判断要素	具体例
業務の客観的内容	・従事する仕事の種類・内容・勤務の形態(業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等)
契約上の地位の性格	・地位の基幹性・臨時性(嘱託・非常勤講師等) ・労働条件についての正社員との同一性の有無
当事者の主観的態様	・継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等(採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇主側からの説明等)
更新の手續・実態	・契約更新の状況(反復更新の有無・回数、勤続年数等) ・契約更新時における手續の厳格性の程度(更新手続きの有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等)
他の労働者の更新状況	・同様の地位にある他の労働者の雇い止めの有無等
その他	・有期労働契約を締結した経緯 ・勤続年数・年齢等の上限の設定等

厚生労働省「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準について」

有期契約の無期転換は、有期契約労働者を雇い入れている限り永続的に発生します。対応方法を明確にし、人材定着に向けた取り組みを実施しましょう。

通常は、無期転換権が発生する高齢の労働者について適切な雇用管理計画書を提出し、都道府県労働局長の認定を受けた場合、特例として定年後に再雇用する職員には無期転換権が発生せず、1年更新を継続することができます。ただし、この特例が適用されるのは無期の労働契約を締結したことがある場合等の制約があるため、注意が必要です。

② 継続雇用的高齢者に関する申請書(第一種計画・認定変更申請書)を提出する

① 第二の定年制を設ける  
 無期転換した高齢の労働者向けに第二の定年制を設けます。最近では70歳以上の求職者も増えているため、無期転換権発生時の年齢に応じて段階的に定年を設ける法人も増えてきています。

に有期契約の通算期間が5年を超えた職員が、無期転換権を行使」ということが起こっても不思議ではありません。一度定年退職しているため、本人の申し出がない限り、「雇い止めは困難です。このような場合には、以下の対応が求められます。」

合、更新基準を設けることで雇い止めの可否を判断することができます。契約職員に対して人事考課を行っている場合は、その結果を一定程度以上とすることも可能です。  
 人手不足の介護業界では、雇い止め自体あまり馴染みのないことですが、なかには「法人のルールが守れない」「期待する水準まで成長していかない」といった職員がいるのも事実です。雇い止めは個別具体性が高

高齢者の雇用と無期転換

60歳の定年後の高齢者を、嘱託職員として1年契約で雇用している法人は多いはず。今後、「再雇用後