

無期転換ルールスタート！会社の体制を見直すチャンス

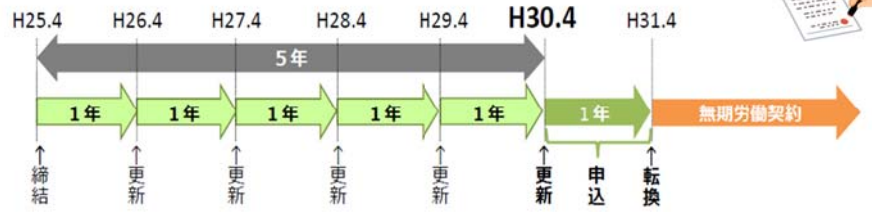
そもそも無期転換ルールとは？

2012年の労働契約法改正で、同じ会社との有期雇用契約が繰り返し更新され、通算5年を超えた場合、“無期転換申込権”が発生し、会社側は本人の申し出があると、無期労働契約への転換に応じる必要があります。

対象が増えるのが、通算起算日2013年4月から5年後となる今年4月ということで“2018年問題”ともいわれます。

契約期間が5年を超えないようにする“雇止め”などが社会問題にもなっています。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



厚生労働省HPより

無期転換を申出できるのはこんな人

- ★今の会社で有期雇用契約となっている
- ★2013年4月以降で契約期間が通算5年超
- ★雇用契約は1回以上更新している

無契約期間で対象外となるケース

通算契約期間5年超でも、6ヵ月以上の無契約期間があると契約期間がリセットされるため、無期転換申込権は発生しません。

OK	通算5年超	1年	2年	3年	4年	5年
対象外		1年	2年	3年	4年	5年

↑空白期間6ヵ月以上

厚労省の調査では、大手自動車メーカーでは、無契約期間6ヵ月を空けてから再雇用するなど無期転換を避ける運用をしていることが判明しています。

会社のルールを見直すチャンス！

人手不足時代に備え、有期社員と正社員の位置づけや処遇を見直せば、長く働いてもらうための人事制度へ見直す良いきっかけに。

有期から無期への転換方法は次の3種類です。

- ◆雇用期間の変更のみ
契約期間を「期間の定めがないもの」へ変えるだけなので、人件費負担は変わりません。
- ◆多様な正社員への転換
勤務地や労働時間、職務に制約を設けた正社員へ転換することで、正社員と差を設けることが可能。
- ◆正社員への転換
業務内容に制約がなく、定年に達するまで勤務することを想定した、いわゆる正社員への転換です。

無期転換による労使双方のメリット

会社	労働者
会社の実務や事情に精通する社員を確保できる	安定的、意欲的に働くことができる
長期的な視点で社員育成ができる	長期的なキャリア形成を図ることができる

無期転換の例外は2パターン！

◆その1 再雇用高齢者の場合

★60歳定年の会社で、★定年後、継続雇用契約を結び、★5年更新をした場合などは、原則は無期転換申込権が発生します。

ただし、高齢者の適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局あてに“第二種計画認定申請書”を提出して認定を受ければ、無期転換の対象とはなりません。

◆その2 高度専門職の場合

年間賃金1,075万円以上を支払う高度専門職の場合、一定期間のプロジェクトに関わる場合は、5年超の契約でも無期転換の対象となりません。

ただし、都道府県労働局あてに“第一種計画認定申請書”を提出し、認定を受ける必要があります。

◆申請はお早めに！

申請件数の増加に伴い、労働局が認定を出すまで1-2ヵ月はかかるようです。対象者が想定される会社は、今すぐ申請しておきましょう。

キャリアアップ助成金の有効活用

有期契約社員を正社員に転換すると、キャリアアップ助成金を受給する余地があります。社内規定整備や賃金アップの原資に上手に活用したいものです。ちなみに、助成内容は4月からかなり見直される見込みです。

助成内容 (カッコ内は4月からの改正見込み)	助成額
正社員化コース 有期社員を正規雇用 (契約期間3年以下の有期社員に限定、賃金5%増など要件追加)	57万円 / 人
賃金規定等共通化コース 有期社員と正社員の賃金規程を共通化する (助成額上乘せ措置の追加)	57万円 / 社
諸手当制度共通化コース 有期社員と正社員の諸手当を共通化する (人数や手当数での加算措置追加)	38万円 / 社
短時間労働者労働時間延長コース 有期社員の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用する	19万円 / 人