



改正労働契約法の無期転換ルールへの対応の現状について

平成25年4月1日に改正された労働契約法の無期転換ルールについては、以前のあおぞらレターでも取り上げてきました。しかし、直近の統計によると「改正内容はよくわからない」「改正自体を知らない」という企業が全体の約半数となっています。今回のあおぞらレターでは、無期転換ルールへの対応の現状について、統計をもとにお伝えします。



1. 改正労働契約法の無期転換ルールとは

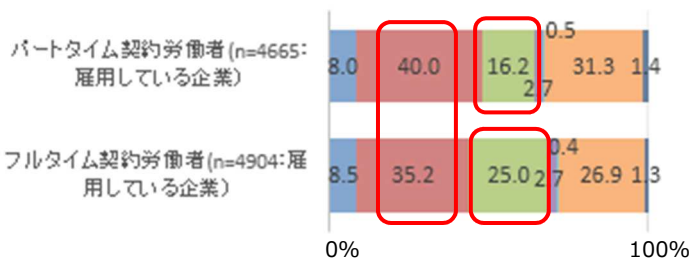
【契約期間が1年の場合の例】



有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、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）に転換できるルールです。

2. 無期転換への対応の検討状況と特別措置法の活用意向について ～（独）労働政策研究・研修機構調査

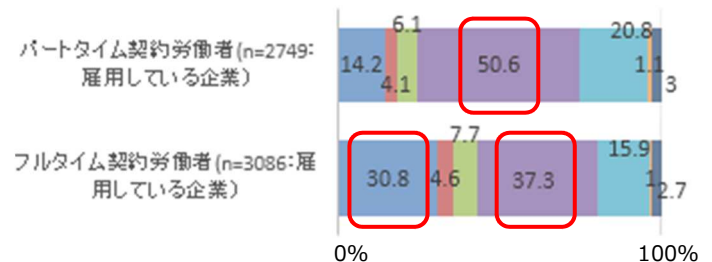
【無期転換ルールにどのような対応を検討しているか？】



- 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく
- 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく
- 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく
- 雇入れの段階から無期契約にする（有期契約での雇入れは行わないようにする）
- 有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り替えていく
- 対応方針は未定・分からない
- 無回答

・5年超あるいはその前に、無期転換に切り替えを検討する企業が多いようです。

【どのような形態で無期契約にするか？】



- 既存の正社員区分に転換する
- 上記以外の既存の無期契約（正社員）区分に転換する
- 上記以外の新たな無期契約（正社員）区分を設置する
- （新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる
- 分からない（具体的には未だ考えていない）
- その他
- 無回答

・無期転換後はパートタイムの場合、労働条件を変更しないという回答が多くなっていますが、フルタイムでは分かれています。

【その他：有期雇用特別措置法を活用するか？】

- ※特別措置法とは…高年齢者等の再雇用などにおいて、無期転換申出を拒むことができる特例（手続き要）です。
- ・本特別措置法について、約4割の企業が「今後、活用予定・検討余地がある」と回答しています。

- 統計の詳細は、以下、（独）労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」結果をご確認ください。
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20170523.pdf>
- 労働契約法の詳細は、以下、厚生労働省をご確認ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/



改正労働契約法への対応については、未対応の企業も多い状況です。しかし、会社の人事方針も鑑みながら、平成30年4月以降へ向け、そろそろ現実的な対応を検討しなければなりません。特に有期契約労働者が多い場合など、正社員転換制度や有期契約以外の雇用のあり方とあわせてそろそろ検討をはじめましょう。

その他の詳細やご不明な点は弊所担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277