

非正規社員の活用 ④

企業力アップ！ 組織人事マネジメント講座

2013年4月の労働契約法の改正に伴い、有期労働契約に関して、いわゆる「5年ルール」が導入されることになった。有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申し込みに基づき、無期労働契約へ転換される仕組みである。13年4月1日以降の新たな契約更新からカウントされる。

この5年ルールの受け止められ方は様々で、「5年経ったら正社員に転換しなければならぬ」「5年経つ前に雇い止めすれば大丈夫」といった誤った解釈・認識を招いているようだ。

そもそも5年ルールは、判例で蓄積されてきた不当な雇い止めに関する法理を法定化したものにすぎない。過去の判例では、有期労働契約の反復更新が社会通念上、無期労働契約と同等と認められる場合の雇い止めは実質的に解雇と同じであるとの考え方が示されている。

たとえ5年を超えていなくても、実質的に期間の定めのない労働契約であると思われ、雇い止めが無効と判断される可能性はあり

改正労働契約法のポイント

- ①無期労働契約への転換
有期労働契約が反復更新で通算5年を超えたときは労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換
- ②「雇い止め法理」の法定化
最高裁判例で確立した「雇い止め法理」が法律で規定
- ③不合理な労働条件の禁止
有期契約と無期契約の労働者間で、不合理な労働条件の相違を設けることを禁止

(出所)厚生労働省
(クレイア・コンサルティング
ダイレクター
橋本 卓)

労務リスク、正しく認識を

今回の法改正にかかわらず、自社の非正規雇用に関する労務リスクを正しく認識しておくことが求められる。今まで有期労働契約を長期にわたって更新してきた従業員がいる場合には、契約更新への期待権が認められる可能性があるため、従業員からのクレームやトラブルを回避するためのコミュニケーションを慎重に行う必要があるだろう。

「無期労働契約への転換」
II 「正社員化」である誤解している人も多い。5年ルールは有期から無期に転換することを求めるものであり、正社員と同じ労働条件を適用することを求めているわけではない。

人材の代わりが見つかりにくい中小企業では、これまでの労働条件を一切変えずに、無期に転換するケースが多くなるだろう。このように、正社員でも有期契約社員でもない、新たな社員カテゴリー「無期契約社員」が今後増加することが予想される。

この新しい社員区分は、正社員と何が違うのか。この疑問に答えるために、各社の人事担当者は、制度の矛盾や不整合を解消する作業に追われることになるだろう。