

札幌弁護士会と北海道新聞社は3日、くらしの法サロン「有期雇用のあれこれ」を同社1階DOOR BOXで開いた。労働契約法の改正で、来年4月から本格的に始まる有期雇用の労働者の無期雇用化や、正社員労働者の間に不合理な格差を設けることを禁止する同法の規定などについて、労働問題に詳しい平沢卓人弁護士が講演した。内容を紹介します。

(編集委員 中村廣利)

# 雇用5年超で無期契約も

労働契約法18条は、有期労働者の契約が通算5年を超え、契約満了までの間に申し込むよう使用者は無期転換を承諾したとみなすと「無期転換5年ルール」を定めています。

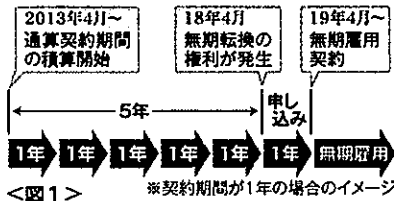
これを具体的にみると、A君1ヶ月のようになります。対象となるのは2013年4月1日以降の契約です。例えばB君は1年契約で毎年更新した場合、5年を超えれば18年4月の更新です。この契約期間中に申し込むと、次の契約(10年4月)から無期契約になります。



無期転換など、有期雇用に関する法制度を説明する平沢弁護士

## 法改正で来年度から新制度

### 「無期転換5年ルール」の仕組み



13年4月1日に3年契約した場合、2回目の16年4月からの契約期間中に申し込む必要があります。会社が労働者を出してもよいでしょう。書式に定めはありませんが、厚生労働省のホームページに申請書の記入例があります。



## 対象は13年4月以降／書面申し込みが確実

「無期転換を申し込むと、会社は拒否できません。申し込みを受けた時点で承諾したとみなされ、次の契約から無期契約になります。」

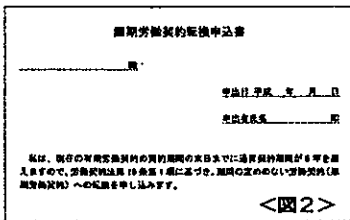
今日の法サロンの参加者から「事前に雇主に無期転換の話をしておいた方がいいか」という質問を受けましたが、無期転換の申し込みができるようになったら申し込みはよいと思えます。

「無期転換の権利を行使すると雇止めは認められませんが」という質問もありました。法律上の権利なので妨げは許されませんが、1人で申し込むのが心配な場合、労働組合があれば組合員たちが一斉に、なければ職場の同僚と集団で申し込むという方法があります。

無期転換を認め、雇止めが出来なくなるので労働者に有利になります。「有給休暇を使ったら雇止めされるかも」といふ不安は解消されませんが、安心して労働組合の結成や運営にも参加できます。

無期転換しても就業規則に特別の規定がなければ、労働契約の期間以外の労働条件は変わりません。特別の規定を置いて、配転や就業時間などの労働条件を正社員に近い扱いにする予定の企業もあります。

一方、無期転換の権利を得る前に、有期労働者を雇い止めにする事業所が出てくる恐れもあります。



労働契約法20条は、例えば同じ仕事をしている有期労働者と無期労働者の給料や手当に差をつけるといった、不合理な労働条件の相違を設けてはならないというルールを定めています。これに関連する裁判も起きています。日本郵便の契約社員が起した訴訟で、9月の東京地裁判決は、正社員にある年末年始勤務手当、住居手当、夏期冬期休暇、病欠休暇が契約社員にないのは労働契約法に違反すると認定しました。一方で当該会社は、外務業務手当、夏年末手当などは認められませんでした。このような場合は不合理な相違に当たるかは、裁判所の判断もまた固まっています。有期雇用というだけで差別的な扱いを受けているケースはかたがたあるので、解決に向けて取り組みが必要と見られます。