

これが「企業の労働110番」です



一般社団法人 名北労働基準協会
事業企画推進部課長代理・労務管理推進室長

社会保険労務士 藤原 朋子

有期契約労働者「2018年問題」への対応はお済みですか？

施行日以降に締結された有期労働契約が対象となりますので、無期転換権は最長で平成30年（2018年）4月から発生します。無期転換後の労働条件は、特に就業規則等に定めがない限り、契約期間以外は従前のものと同じでよいことになっており、正社員にする必要はありません。そのため、正社員とは就業時間や賃金その他労働条件の異なる契約社員やパートに、新たに契約期間の定め

「こちら、企業の労働110番です」。
電話の主は、ある食品製造業の社長でした。「1年ごとに契約更新しながら働いてもらっているパートさんが、入社

る有期労働契約が同一の使用量との間で通算5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申し込みにより無期労働契約（期間の定めのない労働契約）へ転換することとなりました。

ない労働者が出てくることを考えられます。しかし、そうした場合に適用できる就業規則の存在しないケースも多く、会社は、有期契約労働者の無期転換後の労働条件について、正社員化、新たな従業員区分の創設、

雇用調整が難しくなる一方で、労働者から雇用の安定に対する不安を取り除き、仕事に対するモチベーションを向上させるなどの効果も予想されます。会社は、無期転換についてのメリットを十分に活かし、長期雇用を視野に入れた考慮や教育、賃金体系の整備等を行うことも必要でしょう。

2018年問題!! 有期労働契約で働く人の 新ルールが適用間近です!



通算契約年数を最長5年とする、など無期転換権の発生に向かって方針を決め、就業規則改定などの準備を行う必要があります。

有期労働契約から無期労働契約への転換は、原則定年までの雇用となり、

を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了するプロジェクトに従事する有期雇用労働者、及び、②定年に達した後、引き続き雇用される継続雇用の高齢者で、①は当該プロジェクトに従事する期間（最長7年）、②に

ついては継続雇用されている間、無期転換権が発生しません。ただし、いざいづれについても事業主が適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。定年後の継続雇用を行っている事業主等は、こちらについても準備を行っておくことが必要です。

労働契約法をはじめ、労働関係法令の改正が近年相次いでいます。広範囲に及ぶ改正を正しく把握しておくことは、今後の労働トラブル防止に役立ちます。愛知県下各労働基準協会の開催する「労働実務専門講座 就業管理コース」では、これらの改正やそれに係わる実務について詳しく解説を行います。ぜひともご受講ください。

お問い合わせは、当協会総合受付（☎052-961-1666）まで。

イラスト・森沢康代