

輸送リーダー

巻頭言・業界羅針盤

新物効法

— 改正された物効法の施行への動き —



輸送企業のKPIマネジメント

庫内業務の
人時生産性とKPI

明日の物流DX戦略

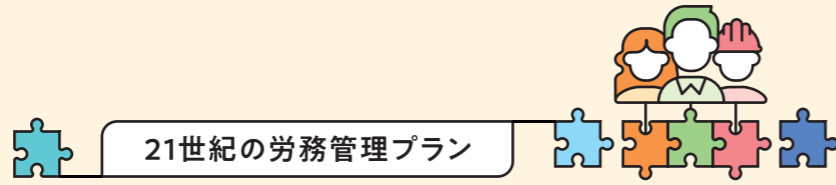
[物流DX実践ガイド②]
物流業界に変革をもたらす
RFIDを有効に活用する

輸創企業

野球チームで人材確保！
地域活性化にも貢献する

輸創企業

ラストワンマイルの集配送を担う
独自の輸送ネットワークを展開



労働条件明示のルール変更 ②

更新上限・無期転換などについて

一般社団法人SRアップ21 愛知会
社会保険労務士 鷲野 裕子=文

ルール変更のポイント

前回に引き続き、2022年4月からの改正に伴う、労働条件の明示事項のルール変更の(図1)「有期契約労働者に対する明示事項等」(更新上限の有無と内容、無期転換申込機会、無期転換後の労働条件)について説明します。

有期労働契約(期間を定めて締結された労働契約)については、契約更新の繰り返しにより、一定期

間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させるなどの、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。そこで、厚生労働省では「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。

契約締結時の明示事項等

(1) 使用者は、有期契約労働者に

対して、契約の締結時に、その契約の更新の有無を明示しなければなりません。(なければ「期間の定めなし」と表示)

(2) 使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。

①更新の有無の明示例

自動的に更新する、更新する場合がありますが、契約の更新はしない等

②判断の基準の明示例

契約期間満了時の業務量・勤務成績・態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況・その他等

■更新上限に関する明示事項

(1)更新上限の明示事項

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(通算契約期間または更新回数)がある場合には、その内容の明示が必要になります。

例)「契約期間は通算4年を上限とする」「契約の更新回数は3回まで」等

(2)更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項
あらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明する必要があります。

①更新上限を新たに設けようとする場合

②更新上限を短縮しようとする場合

例)「通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する」「更新回数上限を3回から1回に短縮すること」等

説明の際には、①文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談など行う、②説明すべき事項をすべて記載した容易に理解できる内容の資料を交付、③説明会などで複数の有期契約労働者に同時に行うなどの方法がありますが、トラブル防止のためにも、新たな更新上限の内容については、事業主と働く方が一緒に書面などで確認するようにしましょう。

【更新上限に関する記載例】

契約当初から更新上限が定められていた場合

例)「1回目の1年契約と同じ(通算契約期間の上限は2年間とする)」等

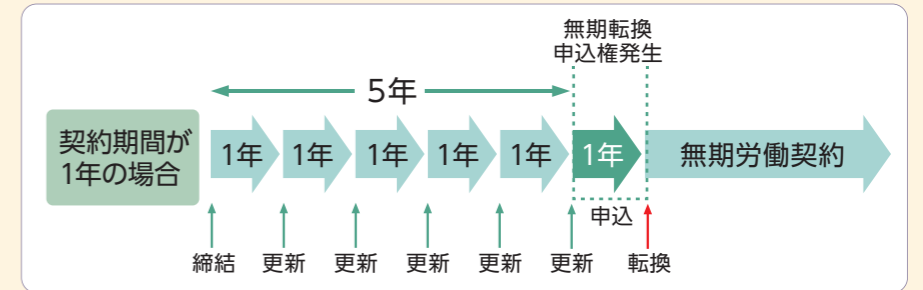
契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限を定める場合
例)「通算契約期間の上限は4年間とする」等

■無期転換に関する事項

無期転換とは、同一の使用者と

の間で有期労働契約が通算5年を超えるときは、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)に転換する制度です。有期契約労働者が使用者(企業)に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します(使用者は断ることができません)。

図2: 無期労働契約へ転換する流れ



(1) 無期転換申込機会の明示事項
「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)を書面で明示する必要があります。

(2) 企業内で、無期転換について相談できる体制の整備をしなければなりません。

● 無期転換の意向確認
使用者から面談などの形で労働者の無期転換の意向の確認や疑問への対応を行うこと。

● 無期転換に関する情報提供
過去に無期転換して働いている方の人数(実績)や、無期転換せず次回も有期労働契約を更新した場合の労働条件の周知。

● 無期転換ルールの周知

(3) 無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を書面で明示することが必要になります。

(4) 無期転換後「別段の定め」を設ける場合
無期転換後の労働条件は「別段の定め」をしないかぎり、無期転換前と同一の労働条件になります。

(5) 均衡を考慮した事項の説明
就業の実態に応じ、他の正社員などとの均衡を考慮した事項(業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等)について説明するよう努めましょう。

(6) 雇止めについて
使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、同一の労働条件の有期労働契約が成立することになります。

出展: 厚生労働省作成資料(いずれもHP)
◎「2024年4月からの労働条件明示のルール変更は大丈夫ですか?」◎「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について
◎「労働条件通知書」

図1: 有期契約労働者に対する明示事項等

<p>更新上限の明示【労働基準法施行規則第5条の改正】 有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数)の有無と内容の明示が必要になります。</p> <p>更新上限を新設・短縮する場合の説明【雇止め告示*1の改正】 下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明する必要があります。 i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合 ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合</p>
<p>無期転換申込機会の明示【労働基準法施行規則第5条の改正】 「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと*2に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。</p>
<p>無期転換後の労働条件の明示【労働基準法施行規則第5条の改正】 「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと*2に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。</p> <p>均衡を考慮した事項の説明【雇止め告示*1の改正】 「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項*4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。</p>

*1 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)

*2 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。
◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。