

労働契約関係

Q 60歳から1年ずつ労働契約を更新して5年経った場合、無期労働契約に転換しなければならないか

60歳定年後、原則希望者全員を1年契約の反復更新により65歳まで再雇用し、優秀者は66歳以降も再雇用契約を継続しています。平成25年4月施行の改正労働契約法によって、有期労働契約が繰り返し更新されて通算で5年間を超えた場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換する旨が定められましたが、60歳定年後に65歳まで有期労働契約によって再雇用し、66歳以降も引き続き雇用する場合は、無期労働契約に転換しなければならないのでしょうか。（愛知県 A社）

A 定年再雇用の有期労働契約であっても、労働者から申し込みがあった場合は無期労働契約へ転換される

回答者 増田徳子 ますだ のりこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 労働契約法の改正について

[1] 同法改正の目的

平成25年4月施行の労働契約法の改正は、有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の反復更新の下で生じる課題に対処し、労働者が安心して働き続けることができる社会を実現することを目的としています。

そのための施策の一つとして、同法18条に無期労働契約（期間の定めのない労働契約）への転換制度が盛り込まれました。これは、明確なルールがない中での有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ろうというものです。

[2] 無期労働契約への転換制度

同条1項において、以下三つの要件を満たした労働者には、無期労働契約への転換を申し込む権利（以下、無期転換申込権）が発生し、当該労働者が無期転換の申し込みをした場合には、法律上当然に無期労働契約に転換されると規定しています。

有期労働契約を同一の使用者（法人単位）との間で締結していること
有期労働契約を1回以上更新している（二つ以上の有期労働契約がある）こと

二つ以上の有期労働契約を通算した期間が5年を超えていること

同条2項では、契約期間の通算の考え方について定めています。それは、一つの有期労働契約とその次の契約との間に、原則6カ月以上の空白期間（契約がない期間のこと。以下、クーリング期間）がある場合には、当該空白期間前の契約期間は算入されないというものです。

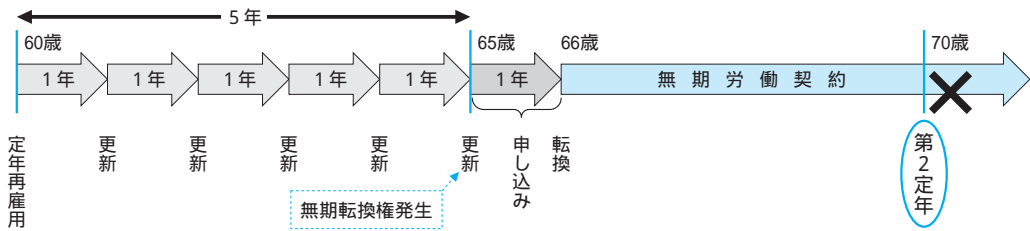
2. ご質問のケースについて

ここでは、同法が定年再雇用の場合にも適用されるか否かが問題となっています。

定年後の高年齢者は、意欲、能力、体力に変化が現れる年代に入っているため、定期的に更新可否の判断や状況に合わせた労働条件の見直しをする必要性が高いといえます。それゆえ、有期労働契約を締結するには明確な理由があり、濫用的利用に該当しないものと思われることから、定年再雇用の場合でも画一的に無期転換が義務付けられるとなると、違和感があることは否めません。しかしながら、労働契約法には例外規定が設けられていないため、定年再雇用か否かといった事情が考慮されることはありません。

ご質問のケースに当てはめると、まず同一の

【図表】 60歳以降、労働契約が反復更新され、5年経過後の無期労働契約の考え方



使用者の下で、反復更新により65歳まで雇用された後、クーリング期間を経ずに引き続き66歳以降も雇用されていますので、通算契約期間が5年を超えることとなります。したがって、労働契約法18条の要件を満たし、労働者から申し込みがあった場合には、法律上当然に無期労働契約に転換される結果となります。

3. 実務上の対応について

このケースのように定年を過ぎた者との労働契約が無期労働契約に転換されると、その後労働者本人から退職の申し出があるか、使用者側から解雇しない限り、労働契約が終身継続することとなります。このような事態は、組織の停滞化を招く恐れがあるため、使用者としては回避したいところでしょう。そこで何らかの対策を講じる必要がありますが、それには以下の方法が考えられます。

まずは、同法改正の本質的な課題に対処して、自社の有期労働契約の利用実態を見直すことが求められます。

例えば、定年時点で意欲、能力、体力の面で不安がある者については従来どおり有期労働契約が有効と考えられますので、このような場合は、更新の上限（例えば65歳）を設定し、厳格な運用をすることが必要となります。その上で、業務上の要請があって契約を更新し、無期労働契約に転換する場合については、定年再雇用者等に適用する就業規則等において、さらなる定年年齢（例えば70歳）を設定する方法が考えられます（第2定年）。これにより、第2定年に到達したことをもって労働契約が終了することとなります【図表】。

また、労働契約法の改正と並んで高年齢者

雇用安定法も改正され、原則として希望者全員の65歳までの雇用確保措置を導入することが義務付けられたことを踏まえ、65歳まで定年を延長する制度を導入する方法も考えられます。この場合、仮に65歳を超えて継続雇用する必要があるときは、その時点から有期労働契約とすることも可能となります。

なお、この無期労働契約への転換については、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約について適用し、それより前の日が初日である有期労働契約の契約期間は通算しないことから、実際に無期転換が行われるまで5年間の猶予がありますので、自社の実情を考慮して、今後の対応について十分に検討するとよいでしょう。

4. 高年齢者の活用について

使用者は、個々の高年齢者の特性を活かし、その労働力を効果的・効率的に活用するための、柔軟な人事制度の構築が求められます。

まず、短時間勤務や隔日勤務など多様な働き方が可能となる就労形態を導入すること、また、現業から負担の少ない業務へ、あるいは長い職務経験で蓄積された高度なノウハウを若年層へ継承する指導的業務へ変更することが有効と考えられます。

それに加えて、賃金制度を整備しないまま継続雇用が進めば、人件費が増大し若い世代へ振り分けられるべき人件費を圧迫する事態も想定されますので、新たに見直された就労形態、業務内容、役割に応じた均衡の取れた処遇に見直すことが必要となり、そのための賃金制度へと整備することが重要といえます。