

2018年4月 「改正労働契約法 無期転換ルール」の始期」迫る

現場からの具体的な質問に 派遣業務に精通したオーソリティが明快回答!

無期雇用派遣労働者 「就業規則」整備のポイント

10問10答



イラスト/まえかわひろし

改正労働契約法による「無期転換ルール“5年”」の始期2018年4月まで約半年。派遣会社各社の準備は実務フェーズに入っているだろう。そんな中、優先順位が極めて高いのが「無期雇用派遣労働者の就業規則の整備」だ。元厚生労働省需給調整指導官であり派遣事業に精通した社会保険労務士として絶大な信頼を誇る北桜労働法務事務所の田原咲世氏は「就業規則整備の現場から必ずといっていいほど挙がってくる疑問・質問があります」と言う。現場と法を知り尽くしたオーソリティが「必ず直面する10の質問」に明快に答える。



社会保険労務士 田原 咲世

1968年、大阪府生まれ。立命館大学文学部卒業後、同大学院に進み社会学修士号取得。94年旧労働省入省、労働者派遣法やパートタイム労働法などの法改正業務に従事したほか、北海道初の「女性派遣Gメン」として活躍。厚生労働省において14年間勤務後、2008年4月に北桜労働法務事務所を開設

Q1 無期雇用派遣労働者の就業規則は絶対必要ですか？ 有期契約派遣労働者の規則との違いは？

A1 有期労働契約は、契約期間満了ごとに労働条件が変わる可能性を含有しています。有期雇用派遣労働者は、新しい労働条件に同意できない場合、雇用の安定は損なわれるもの。自ら契約更新しないことを選択することができません。つまり、有期労働契約では派遣労働者の希望が優先されます。

一方、無期労働契約は、定年まで雇用を維持しなければなりません。無期転換から定年まで同一の労働条件が維持できる保証はどこにもありません。当然ながら派遣先変更を含む配置転換が予想されません。

規定例イ
第●条(異動)
1. 会社は、原則として有期雇用派遣労働者の同意なく、契約期間中に勤務場所を含めた労働条件を変更することはない。
2. 会社は、無期雇用派遣労働者について、無期転換時に派遣労働者が選択したエリア内において、必要に応じ異動を命ずる。
3. 無期雇用派遣労働者は、合理的な理由なく前項の異動命令を拒否してはならない。

を含む労働条件の変更を前提とした就業規則を整備し、派遣元事業主の人事異動命令によって異動するしくみを整備せざるを得ません。無期転換すると、派遣労働者の希望よりも就業規則に基づく派遣元事業主の人事異動命令を優先し定年までの雇用を維持することになります。実は、有期から無期への転換において、派遣労働者には「自分の好みの労働条件」を優先させることを捨て、「雇用の安定のために派遣元事業主の異動命令に従う」ということを選択させることになるのです。自分の働き方に関するこの大きな変更を、きちんと派遣労働者自身に理解していただくことは、就業規則の整備とともにはずせないポイントとなっています。(規定例イ参照)

Q2 原則5年で有期契約を満了とした場合、就業規則ではどう定めておけばいいですか？希望者は全員無期転換する場合の定め方は？

A2 労働者派遣事業は「臨時の需要に対する労働力の供給」です。変動しやすい需要に対して全派遣労働者の無期転換を認容すると、供給過多であるという間に派遣元事業主の経営がたちゆかなくなる可能性があります。したがって、全派遣労働者に占める無期雇用派遣労働者の割合を一定水準に保ちたいという方針の派遣元もあることでしょう。この場合、有期労働契約は更新するが通算5年を限度とする旨のルールを就業規則に整備することになります。規定例は口のとおりです。

ところで、このルールはこれから雇用される派遣労働者については「雇用時にその旨を了解していた」こととなりますから有効でしょう。一方、既に雇用されている派遣労働者は、契約の途中からルールが変わったことになり、有効

なかのどうか論点となります。適正な手続で改訂された就業規則は労働者各人の賛否の意見にかかわらず有効ですが、一方で労働契約法第19条では客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない雇止めは無効と定められています。「上限5年間」の就業規則導入から雇止めまでの期間が短すぎる場合は、雇止めは無効と判断される可能性があります。就業規則導入から雇止めまでは最低1年間は設けたいところです。

なお、労働契約法第18条は労働者が希望すれば無期転換すると定めていますから、派遣労働者が無期転換を希望しなければ5年を超えても有期労働契約の更新は可能です。Q1で解説したように無期転換すると派遣労働者の希望より人事異動命令が優先されますので、それを好まない派遣労働者は有期労働契約の更新をあえて選択することも考えられます。派遣労働者の意思で有期/無期を選択できる就業規則を整備する場合の例は口の(無期転換)です。どちらの制度を整備するかは、派遣元事業主が経営戦略として決断して下さい。