

無期転換 問題の一例 (問題社員版)

労働問題マンガ教材

労働問題ケーススタディ
紙芝居

中小企業



こちらは、A君です。A君は、とある中小企業に、入社しました。



実は、このA君、あまり仕事熱心なタイプではなく、隙をみて、よく仕事をさぼっていました。

1年契約の 契約社員

A君は、1年契約の契約社員でした。
平成25年4月1日に入社しました。

契約更新

A君は、毎年、4月に、1年間の契約を更新していました。

4回更新

A君は、これまで、会社との間で、4回、契約を更新し、5回目の更新が近づいてきました。

平成30年 3月上旬

時は平成30年3月上旬のことです。

A君は、いつもどおり、社内で作業をしていましたが、上司が外出すると、まわりの目を盗んで、ネットサーフィンをするなど、仕事をさぼっていました。



B部長

他方、こちらは、B部長です。B部長は、A君の上司です。B部長は、実は、A君がよく仕事をさぼっていることに気が付いていました。

しかし、もともと温厚な性格であるのと、自分も若いときはよく仕事をさぼっていたので、A君のことを多めに見ていました。

いつかきっとA君も成長するときがくると思い、なんとか、A君を成長させようと、機会を狙っていました。

『おい、A君、先月頼んだ例のプロジェクトの資料は出来上がったのか？』



『え、あ、すみません、まだ全然終わってなくて。ちょっと今月は、忙しかったもので』



『なにー！、もう 1 か月も経ってるのに、まだできてないのか。だったら、せめて仕事が遅れているとか、事前に報告・連絡・相談するべきだろう』

『す、すみません、忘れてました』

『まったく、頼むよ。がんばってくれよ。もうお手上げなら、そのプロジェクトは、こっちで引きとろうか？無理することないぞ。』



『いえ、どうか、やらせてください。がんばりますので、このとおりです』

『しょうがないなあ。わかった。よろしくたのむよ』



C
係
長

またある日のことです。こちらは、C係長です。C係長は、B部長に相談していました。

『B部長、そろそろ、A君の契約更新時期ですね。B部長は、もう少しだけA君の成長を見たいと毎年おっしゃいますが、わたしはもう我慢できません。今回で、A君の契約を終了すべきです』



B部長

『C係長、もう少しだけ待ってあげませんか。もしかしたら、A君も急成長するかもしれませんから』

『もう待てませんよ。B部長だって、A君がいつもさぼっていること、ご存知でしょう』



『それはそうなんです、まだ若いので、もしかしたら急成長するかもしれませんし。では、もう一年だけ、もう一年だけ様子をみましょうよ。たしかに、社内にはA君の味方が一人もいないくらい絶望的な状況なのはわかっていますが、若者を見捨てたくないのです。もう一年だけ待ってあげてもらえませんか？』



C係長

『うーん、B部長、そこまで言われますか。私は、B部長を誰よりも尊敬していますから、B部長がそこまで言われるなら。ただ、私は、私の尊敬するB部長をA君が裏切って、さぼっているのが許せなくて。わかりました。もう一年だけ、待ってみましょう』

『ありがとうございます』



B部長

こうして、B部長は、A君を呼び出しました。

『A君ちょっといいかね？』



B
部
長

『はい、B部長、なんですか？』

『A君、今年も更新時期が来たのだが、君もわかっていると思うが、社内でも君の立場はかなり苦しいよね』

『B部長、はい、わかっていますが、どうか、ここでがんばらせてください』

『うーん、君にとっても、会社にいるほうが辛いのではないのか？』

『それもわかっていますが、どうか、どうか、ここでがんばらせてください。お願いします』

『わかった。君を信じる。だが、今回の更新で最後だ。なにがあっても、今回の更新で最後だから。それでもいいか？』

『もちろんです、それで結構ですので、どうか契約更新お願いします』

『よし、それならいいだろう。この約束はしっかりと契約書にも明記するからな』

こうして、A君は、会社との間で、さらに、1年間契約社員として、雇用契約を締結しました。

その後、A君は、たまたまインターネットを見ていたところ、たまたま、厚生労働省のホームページをみて、無期転換ルールという記事を見つけました。

契約更新



無期転換 ルール

『ええっ！、なんだろ、この無期転換ルールって』

5年超

『平成25年4月1日以降に更新した有期の雇用契約が、通算して5年を超える場合』

無期契約 になる

『会社に申込をすれば、無期契約になれる、これは強制的な法律なので、会社がダメと言っても無期契約になれる！！』



『そうだったのかあ。よし、僕もこの無期転換の申込みをして無期契約にしてみようぞ。これで毎年毎年、契約更新してもらえないんじゃないかっていう不安から解放されるぞ。やったー』

面会

翌日、A君は、B部長に面会を求めました



『部長、ちょっといいですか。私は、会社に対して』

無期転換 申し込み

『無期転換の申し込みをすることにしました』



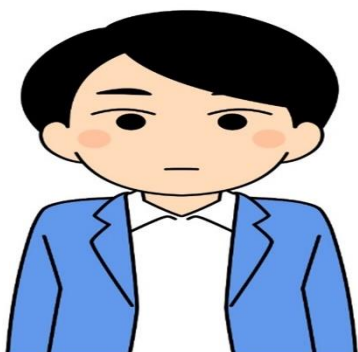
『なんだ？その無期転換の申し込みというのは？』



『無期転換というのはですね。有期契約の更新期間が通算して5年を超える社員は、申込をすれば無期契約の社員になれるっていう制度ですよ』



『なに！！、何を言っているんだ。そんなの会社がみとめるわけないだろ』



『会社が認める、認めないは関係ないんですよ。』

この厚生労働省のホームページでも見てみたらどうですか。

会社がダメと言っても、強制的に、無期契約になれるんです』



『な、なにー！！しかし、先月、契約更新した際に、君は今回の1年で最後だと約束しただろう。』

契約書にもそう明記されてるんだから、君はこの1年でおわりだよ』

無効

『部長、契約書にそう書いても、それは無期転換ルール of 趣旨に反するので、無効らしいですよ。私はもう無期転換の申込をしたんですよ。もう有期契約ではないので、期間満了とか、契約更新っていうのは、ないんですよ』



『な、な、なにー！！なんてこったー！！』

<参考>

無期転換が問題となる一例を、マンガ形式でお伝えしました。

もちろん、最終的な結論は、ケースバイケースであり、裁判になってみないとわからないケースが多いですが、今回のケースのように、良かれと思って、更新を継続していると、労働契約法18条の規定する無期転換権の条件が整うことになるという側面があり、注意が必要です。

労働契約法18条ができたことにより、今後は、契約社員・有期契約であった方が、この法律を使って、無期契約になることができるようになりました（例外もあります。詳細は、厚生労働省のホームページに掲載されています。）。

使用者の立場からすると、契約社員・有期契約の社員さんが、突然、無期契約に変更になるという事態は、様々な面で対応が必要になることが多いため、事前の適切な準備が重要とされます（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。

※労働契約法18条

『同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。』