

## 【無期労働契約への転換】

平成 25 年 4 月 1 日施行の改正労働契約法により、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、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）に転換される制度が導入されました。施行から 5 年が経過する平成 30 年 4 月 1 日以降に無期転換申込み権が発生する労働者が増えてくると予想されますが、皆様準備はお済でしょうか。

まず有期契約労働者と無期契約労働者の違いを説明させていただきます。有期契約労働者は、担当していた仕事なくなったことを理由に期間満了で契約終了できる可能性が高いですが、無期転換後の労働者はそのような理由で契約終了することができません。会社は新たに仕事を与える必要があり、無期契約労働者を簡単に辞めさせることはできないのです。

それでは会社は労働者の無期転換権の行使が本格化する前に何をすべきかという、配置転換・転勤、定年を定めた無期契約労働者用の就業規則を作成する必要があります。無期転換後のルールをしっかりと規定しておけば後々

のトラブルを防げます。

まず配置転換・転勤の規定があれば、仕事なくなった時に就業規則を根拠として、労働者に異動を命じることが可能になります。次に、定年の規定についてですが、無期契約労働者用の就業規則に定年を定めておかないと、60 歳で退職させることができず、60 歳以降も同じ条件で雇用し続けることになります。高齢労働者は健康面でトラブルになる可能性もあるので定年の規定を設けたほうがいいでしょう。

無期転換後の労働条件に配置転換等が新たに加わる場合は対象となる労働者に仕事の内容が変わる可能性や転居してもらう可能性を事前にしっかりと説明することが重要です。

最後に無期転換申込みを受ける際はトラブル防止のため、書面で行ってください。

ご不明点などございましたら担当にご相談ください。

## 西崎建一の『今月の着眼点』 < 従業員が行方不明に・・・ >

「従業員が無断欠勤をしたので、電話やメールで連絡をとったが応答がなかった。翌日も無断欠勤をしたのでアパートを訪ねさせたが留守だった。この状態が今日で2週間になる。当社の就業規則では『無断欠勤が2週間続けば懲戒解雇』ということになっているので解雇したいと思っているが……」との相談があった。

このような行方不明の場合、解雇は手続き上、大変困難です。

解雇というのは使用者側からの一方的な意思表示が労働者に到達することで効力が発生するのですが、この場合その労働者が行方不明ですので通知することができない訳です。民法に添って公示送達という手続きにより、労働者に解雇の意思を通知したものとすることができますが、その手続きは裁判所での掲示や官報への掲載などとなり厄介です。

一定期間経過しても行方が分からず、出勤しない場合には労働者の方から黙示の辞表意思があったとみなして退職手続きをとることも実務上は可能だと考えますが……。

ここは念のため労働契約の一つである就業規則に次の一文を記載しておくことをお勧めします。

「当然退職 従業員が次の各号の一つに該当するときは、その日を退職日とする。

①行方不明が50日を経過し連絡が取れないとき」

50日経過というのは長いと思われがちですが、これは民法627条第2項を踏まえての日数だと理解してください。