

平成 30 年 1 月 31 日

労働契約法改正に伴う規約変更の必要性について

日本 IT ソフトウェア企業年金基金

平成 25 年 4 月 1 日施行の労働契約法の改正に伴い、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始した有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたときは、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）に転換できることになりました（「無期転換ルール」）。このため、平成 30 年 4 月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権が発生することが見込まれます。

加入者の対象を限定し、当基金の規約で就業規則や退職金規程（以下、「就業規則等」という。）を引用している事業所が、無期転換ルールのスタートに対応し、就業規則等を変更する場合は、当基金の規約も変更の必要が生じる可能性があります。下記に挙げるケースに該当する場合は、お早めにご相談ください。

記

◇現行の規約で有期契約労働者を加入者の対象に含んでいる場合

（＝該当者が既に当基金の加入者であり、引き続きご加入いただく必要がある）

- ① 無期契約に転換した労働者について 65 歳未満を定年とする制度を設け、定年後の期間を加入対象外とする場合

※実際に該当者が発生する前に規約を変更しなければ、「給付減額」となり、該当者の同意を必要とするなど、規約変更の手続きが煩雑になる可能性があります。

- ② 無期契約に転換した労働者について就業規則等で新しく定義し直す場合

※「契約社員」とは別に「無期契約社員」を新設する場合などが考えられます。

◇現行の規約で有期契約労働者を加入者の対象に含んでいない場合

(＝該当者が今は当基金の加入者ではない)

③ 無期契約に転換した労働者について現行の加入者の対象である「(正)社員」「従業員」とすることなく、加入者の対象とする場合

※「契約社員」「嘱託社員」など加入者の対象外の身分のまま、無期契約労働者のみ加入の対象とする場合は、規約変更の必要があります。

※「(正)社員」「従業員」に登用する場合は、規約変更の必要はありません。「加入者資格取得届」をご提出ください。

※無期契約労働者となった後も引き続き加入者の対象としない場合は、規約変更の必要はありません。

以上

なお、無期転換ルールに伴う変更に限らず、就業規則等の引用箇所に変更があった場合は、規約変更の必要がある可能性があります(例:第〇条を第〇条の2に変更する場合、「社員」の定義を変更する場合など)。このような場合はお早めにご相談ください。よろしくお願いいたします。

問い合わせ先：業務グループ 03-5114-5517 (代表)