

アクトワン通信 第1号「有期雇用契約の無期雇用契約への転換」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。

平成25年3月31日 東京都中央区京橋2-6-16 エーナルビル5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質 問

当社は60才定年制ですが、今度定年になる社員はよく働いてくれるので、定年後も1年毎の契約社員として働いてもらおうと思っています。定年後にこういう雇用形態にした場合、なにか法的な問題が発生する余地はあるのでしょうか？

回 答

- ①定年後も1年毎に更新する契約社員として雇用することは可能ですが、今年の4月1日から5年間を超えて契約を更新すると、正規社員と同様に無期限の雇用契約にするよう要求する権利が労働者に発生します(労働契約法18条)。したがって一般論としても契約社員の雇用にあたっては、きちんと契約更新の条件を決めることが必要です。
- ②定年後の社員が、同法18条によって無期雇用契約に転換した場合、定年の定めがあってもその適用は受けないので、退職後の再雇用には特に注意が必要です。

解 説

- (1) 「労働契約法」という法律が改正されたため、今年4月1日からは、通算して5年を超えて「有期労働契約」を締結した場合、労働者が申込みをすれば、「有期労働契約」は期間の定めのない「無期労働契約」に変わります。そのため、定年後の再雇用で労働契約法18条が適用された場合には、就労規則や、当初の採用条件として定年の定めがあっても終身雇用(死亡するか、退職するまで)となります。
- (2) 現在の労働法では、無期雇用の従業員を本人の意思に反して解雇することは、ほとんどの場合解雇権の濫用にあたるとされており非常に困難です。更に最近では、契約社員の更新拒絶(いわゆる雇止め)についても、一定の場合制限されるようになっていきます(労働契約法19条)。
- (3) 質問のような場合、再雇用するにしても、就労規則の内容を5年間以上契約を更新しないようにをきちんと定めて、雇止めの効力を明確にしてから契約社員にすることが不可欠です。

まとめ

今般の労働契約法改正は、労働者にとっても雇止めの増加を招く可能性があり、今後労働紛争の増加が予想されます。中小企業においても、契約社員の就労規定を整備するなどして将来の紛争に備えることが不可欠です。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.2 は、「高齢者雇用安定法改正について」の予定(2013/04行予定)としております。

以上