

## アクトワンリーガルレポート vol. 1 (13L1・2013/03/01)

〒104-0031 中央区京橋 2-6-16 エターナルビル 5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)  
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複写・転載を禁じます。

**テーマ** : 労働契約法改正に伴う留意点 (有期雇用契約の無期雇用への転換について)

### **改正点の概要**

- ①今般の労働契約法改正 (平成 25 年 4 月 1 日施行) により、同一使用者との間の 2 以上の有期雇用契約の通算期間が 5 年を超える場合は、当該労働者の申込により有期雇用契約満了の日の翌日から無期雇用契約が締結されたものとみなされる (労働契約法 18 条)。
- ②労働契約法 18 条の適用に関しては、適用除外はない (個人事業者にも適用あり)。

### **実務上の留意点**

以下のような事案において重大なリスクが発生。

- (a) アルバイト等の不定期間雇用契約にも適用があるため、5 年以上の継続有期雇用は例外なく無期雇用へ転換。非正規雇用契約が無期雇用へ転換した場合、有給休暇等の規定も適用される可能性が大。
- (b) 定年後の再雇用契約についても適用されるため、5 年を超えて再雇用した場合は定年制度のない無期雇用となる。したがって、当該被傭者が自発的に退職するか、死亡するまで雇傭義務あり。
- (c) 雇い止めの効力が争われた場合において、仮に当該雇い止めが無効であると判断された場合には、司法判断がなされた時点において継続有期雇用契約の期間が 5 年を超えたときは労働契約法 18 条が適用され、使用者は無期雇用への転換権を有することになる。したがって、雇い止めの無効確認訴訟の多発が懸念される。

### **留意点に対する対策**

- (1) 今後、上記改正に対応した社内規程の整備が急務。
  - ※ 第二定年制 (定年後の再雇用の終期の規定) の導入
  - ※ 雇い止めの効力を強化する規定の導入  
ex; 有期雇用契約者は原則 3 年間とし、特に認められた場合は更に 2 年延長できる。
- (2) 有期雇用契約等非正規労働者に対する労務管理が必要。
  - ※ 雇い止めの効力が争われた訴訟においても、予備的に雇い止めの告知が必要。

**総括** : 近時労働組合等は雇い止めの効力を制限する (= 解雇法理に近づける) ことに注力しており、非正規労働者に対する労務管理は今後の重要課題となる。

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、次回アクトワンリーガルレポート vol.2 は、「高年齢者雇用安定法改正について」(13L2) の予定 (2013/04 発行予定) としております。 以上