



2013年4月1日(月)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

勤続5年を超える有期 労働契約者への対応

労働契約法の改正(平成25年4月施行)

この度改正された労働契約法では有期労働契約についての改正がありました。

最高裁判例の「雇止め法理」の法定化

勤続5年超え無期労働契約への転換

正社員との不合理な違いを禁止

以上のうち はすでに施行され、 とはH25年4月より施行されます。

この中で最も実務的影響が大きいのが無期労働契約への転換の対応でしょう。

無期転換申し込み権の行使

改正された労働契約法第18条1項は、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、無期労働契約に転換させるルールが設けられました。

同一の事業主との間で締結された2以上の有期労働契約期間を通算した期間が5年を超える有期労働契約者であって

使用者に契約期間満了日までの間に無期労働契約締結の申し込みをした場合

使用者はこの申し込みを承諾したものとみなされて、契約期間満了日の翌日から無期労働契約が成立する。とされました。

しかし、通算される契約期間の計算方法は、有期労働契約をしない一定以上の期間が続いた場合は、その通算期間はリセットされるクーリングも規定されています。ク

ーリング期間は6ヶ月以上とされています。
有期労働契約者の労働契約書と就業規則

今後、有期労働契約者を採用、契約更新する場合には、無期契約への転換も考慮した上で雇用管理しなくてはならないでしょう。つまり雇い入れる有期労働契約者(アルバイト、パート等含む)を無期契約はしない前提で雇用するのか、無期への転換を認める方向で雇用するのか考える必要があるという事です。雇い入れの時点では決定できないと思いますので平成25年4月以降、通算5年となる前の更新時には無期への申し込みがある事を想定し、無期雇用とすることがどうかを決定する必要があります。

無期雇用と言っても常に正社員と同じ処遇にしなければならないと言う事ではないのでその違いは労働契約や就業規則等で示しておく事が良いでしょう。

また、有期労働契約者であっても優秀・勤勉な人を引き続き雇用したい場合は通算期間満了前に正社員登用する事も視野に入れておく事も良いでしょう。



実際に無期転換の申し込みが出来るのはH30年4月以降です