

社会保険労務士

労働及び社会保険法令に基づく申請等を業とすることは、国家資格を付与された社会保険労務士(社労士)だけです。社労士でない者がこれらを業として行った場合は、法律により罰せられます。

有期雇用労働者の無期転換が始まります

平成25年4月1日に労働契約法が改正され、5年経過する来年4月よりいよいよ有期雇用労働者の無期転換の行使が行われます。会社での対応準備は進んでおりますでしょうか？

多くの方が、当該転換権を行使すると「正社員」になれると考えられますが、あくまで「有期雇用から期間の定めのない雇用」へ移行することに限り、雇用形態の転換まで求めるものではありません。つまり、有期雇用労働者が通算5年を超える雇用期間を経たからと言って、単に「正社員」になれるわけではなく、(もちろん、会社がそのような扱いを行うことを規定し、「正社員」とすることは可能です)「無期雇用社員」という今までの雇用形態

には通常存在しない雇用形態が生まれることとなります。

「正社員や嘱託社員でもなく、パートタイマーでもない」新しい雇用形態ですので、就業規則には、「無期雇用社員」等の定義を設け、対象にな

社長!!その悩み…

社労士

(社会保険労務士)

が解決します。

る従業員に対する就業規則を新設することが必要になるでしょう。

なぜなら、会社の就業規則が正社員に適用するものしかなく、また「無期転換社員は正社員ではない」と規則に明記せず定義したとしても、そ

の規則における正社員の定義が、「期間の定めのない労働契約により雇用されている者」と明記されていた場合、「正社員」と「無期雇用社員」の雇用形態の区分が不明確になり、通常異なるであろう両者間の待遇(退職金、休職制度、定年及び人事異動など)が、独立した就業規則を定めていないがため「無期転換社員」にも正社員規則が準用されてしまうであろうリスクがあるためです。

また、就業規則に「パートタイマー等は個別の労働契約書等にて定める」としている規則も散見しますが、その場合、雇用契約書に明示されていない事項は、同様に正社員就業規則に準じる可能性が高いと考えられます。

前段でも記載の通り、有期雇用労働者の雇用期間の定めがなくなり、無期雇用となることが変更

点ではありますが、その新しい雇用形態の社員が該当する就業規則を少なくとも無期転換権が行使される平成30年4月までに新設されることをお勧めします。

この機会を逆手に取り、今後の人材不足対策も兼ね、積極的に有期雇用社員(パートタイマー等)の正社員転換を促進し、人材の安定確保を目指す契機とすることもよいのかもしれない。

今回の執筆担当



今村速人 社会保険労務士事務所
 旭川市 忠和8条5丁目1-2
 ☎0166-73-8721
 ▼ホームページ
<http://www.imamura-sr.jp/>
 今村速人 (いまむら はやと)



みぞらわのよひ乃

旭川の気候と街、そして人が育てたラーメン

たっぷりのもやしと たまご麺が 美味しさを引き出す!

お土産、贈り物に... 宅急便で全国どこへでもお届けします。

【本店】旭川市豊岡1条1丁目
 【チェーン店】旭川市内5店舗 2条川・北見・札幌
 ☎(0166)31-3619 営業時間 11:00~21:00
 e-mail: yoshino@asahikawa.co.jp
<http://www.asahikawa.co.jp> (木曜定休日)
 【よしの道の駅】旭川市神楽4条6丁目(道の駅あさひかわ) 営業時間 11:00~19:30(土O.)