

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

**今年 4 月に労働契約法 第 18 条が施行を開始しました。
有期労働契約が、無期労働契約への転換するルールを示めたものです。でも、
こうすれば、無期化へは移行しない。**

今年の 4 月から、労働契約法 18 条が施行を開始しました。同一の使用人との間で、有期労働契約が通算して 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期の労働契約に転換するというものです。

このことに関して、私が労働審判を行っているさいたま地方裁判所では、労務上のトラブルはまだ案件としてあがってきていません。しかしながら、各有名企業の雇用契約書や臨時雇用契約書等を検討すると、ある程度、各企業は無期化への回避手法を見ることが出来ます。では、どのようなスキームを考えるかと言いますと、仮想的の事例で考えることにします。

Y 社は、清涼飲料水を自動販売機に補給する会社とします。

11 月から、労働者 A を雇用しようとしていました。

まず、1 カ月の臨時雇用契約を結びます。

契約期間

2013 年 11 月 1 日～2013 年 11 月 30 日までとし、この契約期間満了をもって本契約を解消する。尚、本契約満了後、契約の更新は行わない。

ただし、以下のいずれかの事由により契約を更新する場合があります。

更新年数の上限は通算して最長 5 年とする。

- ①契約期間内の労働者の職務能力に対する総合評価結果
- ②就業場所における次年度以降の就業計画
- ③会社の経営状況
- ④労働者の勤怠状況
- ⑤その他会社が必要と判断した場合

雇用形態 臨時雇用

会社側は、11 月の労働者 A の勤務状況から 12 月 1 日以降の雇用の継続を考えるとします。

例えば 12 月 1 日～2014 年 3 月 31 日までの契約期間を考えます。

雇用形態は、契約社員とします。契約期間の条件については、臨時雇用契約の時の条件と同様にします。そして以下の文章を挿入します。

尚、更新の有無については、契約期間満了の 1 カ月前までに決定するし、本人に通知する。更新年数の上限は、通算して最長 5 年とする。という記載事項を考えるべきでしょう。