

非正規雇用に関する法規改正

光和精鉱の雇用形態

- ア 新規卒業→試用 3 月→社員
- イ 中途採用→契約 1 年?→社員
- ウ 出向転籍→社員
- エ 派遣 3 年?→契約→×生涯契約
- オ 派遣→臨時社員→×生涯臨時
- カ 派遣→契約解除→別の派遣雇用

60 歳定年退職

- ア 再雇用 65 歳まで→65 歳以上嘱託選別
- イ 嘱託・選別 管理職は嘱託雇用

派遣→請負化、出向

契約社員とは期限の定めのある雇用。再雇用もある意味契約社員の範疇になる。

5 年以上の契約社員の無期限雇用化

ADECO の HP からの記事転写 抜粋*

労働契約法の一部を改正する法律が平成 24 年 8 月 10 日に公布され、有期労働契約について、労働契約法に下記の 3 つのルールが規定されました。

有期労働契約とは、1 年契約、6 か月契約などの期間の定めのある労働契約のことです。たとえば、アルバイト、パート、派遣社員や契約社員などです。

【改正法のポイント】

1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期限の定めのない無期労働契約に転換できるルールです。

2. 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」をそのまま制定法化します。

一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約労働者と無期労働契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

*フワード <有期労働契約の新ルール>

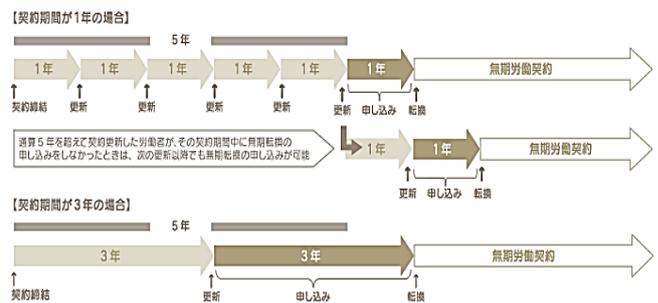
1 改正労働契約法が4月1日より施行 (1/2)

「5 年ルール」がスタート

有期契約社員の活用が急務

2012 年 8 月、「労働契約法の一部を改正する法律」、いわゆる改正労働契約法が公布された。新しい労働契約法の柱は 3 つ、すなわち「無期労働契約への転換の促進」「労働者に対する不利益な雇止めを無効とする過去の判例を法定化した『雇止め法理』の法定化」「無期雇用労働者(正社員)と異なる不合理な労働条件の禁止(賃金、教育機会など)」である。このうち「『雇止め法理』の法定化」は公布と同時に施行されたが、残る「無期労働契約への転換」と「不合理な労働条件の禁止」は、13 年 4 月に施行されることとなる。とりわけ企業にとって大きなインパクトを持つと指摘されているのが、「無期労働契約への転換」だ。「無期労働契約への転換」とは、有期労働契約が通算で 5 年を超えた場合、労働者側が希望するとき、労働契約を無期に転換する規定のことを指す。その「5 年」のカウントがスタートするのが、13 年 4 月というわけだ。それ以降、契約期間のある労働者が契約更新を重ねて 5 年に達し、かつ本人が希望するならば、契約期限のない就業形態に変更することができることになる(図 1)。

【図 1】有期雇用労働者が無期雇用労働者に転換するケース



【図 2】改正労働契約法の有効な活用ポイント

- ① 職務を軸とした賃金とする。
- ② 正社員・非正社員という「身分」で処遇を決めない。
- ③ 契約期間途中の解約はしない。
- ④ 契約を終了する場合はその基準を明確にし、契約更新の手続きを厳格に行う。
- ⑤ 評価基準を明確にする。人事評価を公平に行う。

【会社の人事戦略(例)】

- 職務、役割ベースの人事制度を整備する。
- 正社員・非正社員の位置づけを明確にする。
- 状況によって、非正社員から正社員への転換を実施する。