



Vol.61

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★労働契約法改正について(5)

【設問】

X社は製造業を営んでおります。従業員は50名おり、正社員は40名、パートが5名、定年後再雇用従業員(期間雇用)は5名おります。定年後再雇用従業員にYさんがおり、先代の社長の代からの従業員です。Yさんは勤務態度が真面目で健康であることから、X社はYさんを65歳以降も期間の定めのある雇用契約を更新し、66歳になってからも雇用契約を更新していました。しかし、X社の2代目社長Zさんは、「うちの会社も世代交代を進めないといけない」と考え、Yさんに対し「Yさんすいません。実はうちの会社も世代交代を進めたいと考えていまして、本年度で契約は終了とし、契約は更新しない予定です。」と伝えました。すると、Yさんからは以下のとおり、思わぬ返答が返ってきました。

「実はうちの娘が離婚して小学2年生の孫と一緒に私の家に戻って来ました。せめて、孫が高校を卒業するまでは働きたいと思います。先週、ある労働組合の無料労働相談に行ったところ、『あなたは定年後再雇用されてから、現在期間雇用の通算期

間が5年を過ぎているのだから、無期契約に転換することができる権利が発生している。元気なうちはずっと働けますよ』と教えてもらいました。申し訳ないのですが、無期契約に転換することを選択したいと思います。あと10年は働かせてください。よろしくお願いします。」

Zさんは、目の前が真っ暗になってしまいました。

こんな非常識なことがあるのか、と疑問に思われる方も多いと思います。

私は定年後再雇用の期間雇用にも労働契約法第18条は適用されると思います。その結果、65歳を超えて通算5年を超えて期間雇用契約を締結している場合は、無期雇用へ転換する権利が発生します。65歳以降の定年の定めが就業規則にない場合は、無期雇用へ転換した場合は定年が無くなり、元気なうちはずっと働けるようになります。

条文を解釈する際、条文に記載されていることも重要なのですが、条文に記載されていないメッセージを読み取ることも重要です。

労働契約法第18条の制定過程で、あえ



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

Vol.61

★労働契約法改正について(5)

て定年後再雇用を適用対象から除外する規定を設けなかったのは、定年後再雇用についても労働契約法第18条を適用する意図があるためであると思います。

日本政府は、近い将来訪れる超高齢化社会をにらみ、一日でも長く民間企業が国民を雇用することを望んでいます。つまり、定年後再雇用をした場合でも、5年を超えて期間雇用をした場合は、無期雇用(65歳を超えた定年がない場合は元気なうちはいつまでも働ける)を実現することを意図しているのだと思います。

しかし、多くの企業は、65歳までならばまだしも、元気なうちはいつまでも雇用することは難しいと感じると思います。その場合は、第二定年ともいべき制度を就業規則に規定する必要があります。規定例は以下のとおりです。

設問の事例でいえば、誕生日毎に1年契約で雇用契約を更新していれば無期雇用に転換するのは満67歳時ですので、この規定を適用すれば定年は69歳になります。ご参考にしていただければ幸いです。

なお、設問の事例は、定年後再雇用契約

(期間の定めのある雇用契約)を締結し、2013年4月1日以降の通算期間が満5年を超えた場合に起きるものですので、現在すぐ起きるトラブルではありませんが、今のうちにトラブルにならないように備えておきたいものです。

第●条 定年

1. 本条第2項の場合を除き、無期契約社員の定年は満60歳の誕生日とする。
2. ①無期契約に転換する時すでに満60歳に到達している無期契約社員の定年は、満65歳の誕生日とする。
②無期契約に転換する時すでに満65歳に到達している無期契約社員の定年は、満70歳の誕生日または無期契約転換から2年経過後の誕生日のいずれかの先に到来する日とする。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : mukai@kanou-law.com

HP : <http://www.labor-management.net/>