



一部企業で「正社員化」の動き

三菱東京 UFJ 銀行が 6 ヶ月～1 年程度で契約更新している契約社員について、希望者は 60 歳まで働ける無期雇用に切り替えられる仕組みを平成 27 年 4 月から導入することを明らかにしました。

その他、ユニクロ・ドコモで、契約社員を地域限定の正社員にしていくなど、一部の企業において契約社員の「正社員化」の動きが見られます。

この動きの背景には、労働契約法の平成 25 年 4 月の改正があると言えます。

改正により、通算契約期間が 5 年を超える有期雇用者が無期契約への転換を希望した時は、使用者はその申し込みを拒むことができなくなったからです。この改正で、5 年を超える手前での「雇止め」の増加が懸念されましたが、それとは逆のポジティブな動きもあった、ということになりますね。

しかしこの動きは一部の大企業に限ってのことなのかもしれません。

* * * * *

ここ 20～30 年で非正規雇用者（パート等の雇用形態も含む）の数は日本全体で大きく増加しました。

企業の経済活動における構造変化や雇用形態の多様化が要因ですが、特に労働力の高年齢化や女性の活用が増加に影響していると見る事ができるでしょう。

企業には、多様な働き方を受け入れることも求められています。正社員を「100」の戦力とすれば、パートタイマーは「50～70」かもしれませんが、戦力であることには変わりありません。「0」か「100」かの選択肢だけではなく、適材適所で多様な人材を活用していくことは大事だと思います。

ここで突然ですが、有期労働契約に関してワンポイント。以下の場合において雇止めをすることが認められないと判断される場合があります。（以下労働契約法 19 条）

有期労働契約が反復して更新されたことにより、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められた場合。

労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合。

契約更新が自動的にされている場合は要注意です。契約更新時に労働条件に変更がなくても、新たな雇用契約書で契約更新をしっかりとしていきます。

参考：産経新聞、H25 年度版労働経済白書

8 月の予定

労務	8/1～8/31	7 月分の社会保険料の納付
税務	8/1～8/10	7 月分の源泉所得税額・ 特別徴収住民税額の納付
労務		夏季休暇の準備



社会保険労務士事務所リーガルネットワークス

〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-36-12 サンカテリーナビル 6F

Tel:03-6328-2239

<http://www.kintaikanrikenkyujo.jp>