

改正労働契約法への対応を考える（企業としての対応）

平成26年11月20日

竹林・畑・中川・福島法律事務所

弁護士 竹林 竜太郎

第1. 無期転換制度（改正労契法18条）

1. 企業として、無期転換制度を認めるのか否か
2. 認めない場合
5年以内の雇止めの制度化の是非
3. 認める場合
無期転換後の労働条件・処遇の検討
無期転換後の「定年」の設定
4. 無期転換申込みに対する抑制策
5. 正社員登用制度との関係

第2. 雇止め法理の法定化（改正労契法19条）

1. 改正労契法18条を理由に雇止めは認められやすくなったのか
2. 予め有期労働契約の更新回数・期間の上限を有期労働契約書に定めて合意
3. 有期労働契約の更新時に更新制限条項や不更新（退職）条項を入れて合意
4. 有期労働契約の更新時に労働条件を引き下げて契約更新の申込み
5. 高年齢者雇用確保措置との関係

第3. 期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止（改正労契法20条）

1. 企業としての予防法務（制度設計の問題）
2. 企業としての訴訟・労働審判への対応（理論武装の問題）