

KYOEI NEWS



〒550-0011 大阪市西区阿波座1丁目15番7号
TEL(06)-6535-7511 FAX(06)-6535-7517
E-mail osaka@kyoeisystem.co
URL https://www.kyoeisystem.co.jp

[運送会社の経営情報] …嘱託乗務員の無期転換ルール

大阪府下で運送業を営んでいる A 社では定年退職は 60 歳となっており、それ以降も引続き就業を希望する者については 1 年ごとの有期雇用契約を締結し、65 歳までの継続雇用を可能とする制度を導入しています。

平成 30 年に、有期雇用契約は 5 年経過すれば労働者からの申出があれば無期雇用に転換することができる制度が定められ、そのときに A 社では専門家のアドバイスを受け、60 歳定年後の乗務員が 65 歳になった時点での無期雇用転換を防止するために「第 2 種計画認定」の申請を行いました。この計画が認められた場合は、定年後引続き有期契約で雇用された社員については契約期間が 5 年を経過しても無期転換権の行使ができないことが可能となります。

A 社においても乗務員の不足は恒常化しており同社では他社を退職した 60 歳以前の乗務員を 1 年間の有期契約社員として採用し続けてきました。

これらの乗務員については 1 年ごとの期間契約ということで特に定年の定めはしていませんでした。

先日、5 年前に 57 歳で採用した B 乗務員から、入社後 5 年経過したので無期契約にしてほしいとの申し出がありました。A 社の社長は、「当社では 60 歳以上の社員は、契約期間が 5 年経過しても無期転換できないとの申請を労働局に行っており、就業規則にもその旨記載されている」と B さんの無期転換の申出を拒否しました。

労働契約法第 18 条第 1 項で、同一の使用者ととの間で有期雇用契約が更新され、通算 5 年を超えたときは、労働者の申し込みにより無期雇用労働契約に転換できると定められています。これにより B さんは入社後 5 年を経過しているため無期転換権を行使することが可能となります。会社の主張する第 2 種計画認定（無期転換権行使除外ルール）を受けていたとしても、この制度は定年後引続き雇用する再雇用社員を対象としたものであり、契約当初から定年の規定のなかった B さんには適用されません。

結論として、A 社の主張は退けられ B さんの要求が認められました。

今後、A 社は B さんが働くことができる限り、法的には定年なしとなり「永久的に」雇用する義務が発生します。定年なしの乗務員は特定の時期に自動的に退職することになりません。

会社が一方的に雇用契約を終了させるためには、解雇権濫用法理（労働契約法第 16 条）の適用を受けますので会社都合で辞めてもらうためのハードルが高くなります。基本的には、A 社としては B さんには乗務員としての業務が可能な範囲で働いてもらい、本人からの退職の申出が出るのを待つ以外方法がありません。

今後、B さんのケースを防ぐためには、有期雇用社員の更新上限を厳密に定めるか、更新上限を超えて契約更新すべき労働者であれば、無期転換後、第 2 定年（例 65 歳以上）の定めを規定化することが有効と考えられます。65 歳以上の無期転換行使後の定年年齢の定め方については特に法規制はなく、無期転換行使後一定期間ごとに定めることも可能です。



LINE ヤフーは 11 月 27 日、第三者による不正アクセスを受け、40 万件を超える個人情報漏えいした可能性があると発表しました。不正アクセスの原因は、LINE ヤフーの委託先の企業の従業員が所有するパソコンがマルウェアに感染したと説明しています。ユーザー側での対応は不要ですが、LINE ヤフーを装ったメッセージには注意するよう呼びかけています。（LINE ヤフー公式サイト）
※マルウェア：悪意のあるソフトウェア。ウイルス、ワーム、トロイの木馬、スパイウェアなど。