弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話（第36回）

「契約社員」を採用する際に気を付けたいこと

2017.06.30

2017年4月の有効求人倍率は1.48倍と、非常に高い数値となりました。「バブル期を超える高水準」と報道されるケースもあり、企業が人材を確保しにくい状況になっているようです。

企業としては、優秀な正社員を獲得したいところでしょうが、そう簡単に良い人材が自社に訪れるとは限りません。また、いくら忙しくても、現在の業務量が続く保証はありません。それを考えると、正社員を雇用するのをためらうケースもあるでしょう。

かといって、最近はアルバイトの時給も上昇し、採用も難しくなっています。そんなときに考えられる雇用形態として「契約社員」があります。優秀なアルバイトを契約社員にして、さらにその後、正社員として採用するというのも、企業の採用ではよくあるパターンです。

今回は、契約社員が正社員やアルバイトと何が違うのか、採用する際に気を付けておきたい点を紹介します。

契約社員と正社員は「雇用期間」と「職務内容の明確さ」が違う

契約社員とは、「企業に直接雇用され／期間の定めのある契約に基づき／フルタイムで働く人」のことをいいます。一方で正社員とは、「企業に直接雇用され／期間の定めのない契約に基づき／フルタイムで働く人」のことをいいます。

つまり、契約社員と正社員の違いは、簡単にいえば「期間の定めの有無」ということができます。「期間の定め」の違いは待遇の違いに結びついています。正社員の場合、長期的に勤務することを前提としているため、人事異動、配置転換、昇進などによって、職務内容や勤務場所の変更の可能性があります。そのため、職務内容は明確に設定されていません。

加えて、長期間の雇用が前提となっていることから、解雇をする際には、「客観的な合理性」、つまり解雇するだけの相応の理由が必要となります。待遇としては、勤続年数によって賃金が上昇する傾向がある点、賞与や退職金、福利厚生などの制度があるといった特徴があります。

契約社員は、これらの条件が正社員とは異なります。まず、勤務場所や業務の内容は、期間を限定して企業に雇用される性質上、基本的には明確に決められています。期間満了後の雇用関係は、自動的に終了します。企業側が続けて採用したい場合には、その契約社員に改めて条件を提示し、新しい契約を結ぶ必要があります。

契約社員に正社員と同じ仕事を任せることはNG？… 続きを読む