



## 雇用契約の締結内容や変更に関して気をつけるべきことは？

### よくある質問～その1



#### 「有期契約社員の社会保険の加入は正社員になってから？」

Q

2か月間、週35時間勤務で有期契約社員を1名雇用します。問題がなければ3か月目から正社員にする予定ですが、社会保険に加入してもらうのは、正社員にする3か月目からで良いでしょうか？

A

今回のケースでは、最初から社会保険に加入する必要があります。仮に、「更新しない2か月間の有期契約のみ」であれば、社会保険に加入しなくても問題ありません。ですが、働いてもらって問題がなければ正社員にする、というのは「継続雇用」に該当し、最初から社会保険に加入する必要があります。

### よくある質問～その2



#### 「60歳の嘱託社員を雇用するときに気をつけることは？」

Q

当社では、来年3月に初めて60歳の定年になる従業員が1名います。嘱託として再雇用し、1年おきに有期の労働契約を更新していく予定ですが、何か知っておくべきことはありますか？

A

通常、「有期」の労働契約を更新して通算5年を超えた際に、従業員から「無期」の労働契約の申込みがあった場合は、「会社が無期雇用契約の申し込みを承諾した」とみなされます。これを無期転換ルールと言います。ただし、今回のケースのように定年後も引き続き雇用される場合については、都道府県労働局へ「第二種計画認定・変更申請書」を提出し認定を受けることで、無期転換ルールの対象外とすることができます。対象者が定年になる前に、早めに管轄の労働基準監督署に届け出をすることをおすすめします。

ご相談ください



労使トラブル、助成金・給与計算でお困りのことがあれば、お気軽にお問い合わせください。