

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2018/04/10

VOL.80

● まだ間に合う！「無期転換後」の労働条件の整備

(1) 労働条件を見直す最後の機会

通算5年を超える有期契約労働者の「無期転換申込権」。本年4月1日から、本格的に運用が開始されています。

2013年4月1日以前より継続雇用している「有期契約労働者」は、この4月1日以降は、自らの労働契約を「無期契約（契約期間の定めのない契約）」への変更を申出ることができるのです。また、この申出を受けた使用者は、拒否することはできないため、労働者の申し込みで「無期契約」は成立します。

(2) 無期転換後の労働条件のポイント

無期転換後の労働条件は、契約期間の定めについては、有期から無期に変わるもののその他の労働条件を変更する義務はありません。

つまり、「正社員」と同様の処遇にしなければならないわけではなく、現行の労働条件の契約期間の定めだけ、有期契約から無期契約とすればよいのです。

しかし、無期契約となると、長期雇用を前提とした労働条件を考えなければなりません。具体的には、「定年の定め」「長期欠勤や休職期間」「給与改定のルール」などが挙げられます。他にも、慶弔休暇や各種手当など「正社員」に

(3) 人材不足の到来の中

新聞等の報道によると、多くの企業において「有期契約労働者」の「正社員化」や「処遇改善」などが進んでいるようです。

既に多くの企業において、人材不足感が高まっています。優秀な人材の確保は、すでに「正社員」だけに留まてはいないようです。これからは、「人が足りない！」「契約社員やパートで補充しろ！」といった採用が難しくなってくるのが予想されます。企業間における人材確保の競争が始まるのです。

良いパフォーマンスで働いてもらうためには、『長い間、気持ちよく働いてもらえる環境』を整える必要があります。今一度、社内全体のルール

この無期契約の開始日は、今の契約満了日の翌日ということになります。例えば、2018年4月1日から1年契約の労働者が「無期転換」を申し出た場合には、2019年4月1日以降、無期契約の労働者となります。つまり、実際に無期契約に転換する労働者が発生するのは、今の契約期間が満了した後となるのです。

「無期転換後」の労働条件を整備するには限られた時間ではあるもののまだ間に合うということになります。最後のチャンスといえます。

対して処遇しているものについて、「無期社員」にも処遇するのかについても検討する必要があります。

この場合、今後法改正が予定されているいわゆる「同一労働同一賃金」を念頭に置く必要があります。「無期社員」として長期雇用する場合に、正社員と「同一労働」となる可能性が否定できないからです。なお、ここでいう同一労働とは、単に現在就いている業務が同じということだけで判断するのではなく、職務内容、配置の変更範囲などを考慮して判断するものとされています。

を見直してみませんか。

労働者の定着を促すのは、何も、処遇を上げることだけが効果があることではありません。

しっかりとしたルールを作成し、説明すること。働く人たちが、自分の働くルールを理解していること。

これらが最も大事なことなのです。

当事務所では、助成金を活用しながら、非正規労働者の労働条件の整備をご提案しています。これらの問題に直面している企業の方は、一度ご相談下さい。

● 副業禁止の見直し

多くの企業においては、就業規則において「在籍のまま他の企業等の役員となる、若しくは雇用契約を為す場合には、所属長に申し出て会社の承認を受けること。」といった規定が存在しています。この規定を根拠に副業が禁止されています。

昨今、副業禁止規定を見直し、副業を認める企業が出てきています。本業以外の業務を行うことで労働者の成長を促すことに繋がり、また、会社においても新たなノウハウを獲得することができ、事業領域の拡大につなげることが可能となるということのようです。

確かに、労働者が自分の就いている業務以外のことに関心を持つことは、企業においても新たな事業領域の拡大につながるような気もしますし、異業種間のコラボが新たな事業へとつながっているケースもあるようですが…。

顧客情報や社内のノウハウ等の情報漏えいの問題、就業時間外の活動とは言え、疲労などから本業がおろそかになる、副業がうまくいって離職につながるなどのマイナスの影響も考えるとなかなか難しいところです。

この副業の問題を考えるときにいつも思い出す**過重労働による死亡事故**の事例があります。

ある飲食店（X社）で働いていたA氏は、借金の返済のために会社に内緒で別の飲食店（Y社）で深夜の時間帯に働き始めました。X社の業務繁忙時期に、A氏は倒れそのまま亡くなっ

てしまったのです。X社は、通常はほとんど残業はないのですが（だから兼業も可能だった）年に2回ほどの特定の時期には、早出及び深夜の残業が2週間ほど続く状況でした。その期間中の事故でした。後で分かったことですが、X社を退社後、朝までY社で勤務し、仮眠をして出社していたのです。

極端な例かもしれませんが、副業にはこういったリスクがあることも考えておかなければなりません。

また、**労働時間管理**にも注意しなければなりません。

労働時間は通算します。つまり、A社で8時間勤務した者が、引き続きB社で4時間働いた場合の労働時間は12時間となります。

法定労働時間外に使用した使用者は割増賃金の支払い義務が生じます。この場合、割増賃金を支払うのは必ずしも後の時間帯に働かせたB社であるとは限らず、**労働契約の締結が後である使用者に支払い義務が生じます**。例えば、上の例でもともとB社と労働契約を締結していたがその後、A社とも契約した場合にはA社に割増賃金の支払い義務が生じます。つまり、時間的に後に契約をしたA社に支払い義務が生じるのです。副業をしている場合、通算した労働時間が8時間を超える場合には、割増賃金の支払いが必要となるため、副業を認める場合は、この点にも注意が必要となります。

○お知らせ

いいの経営労務管理事務所は、2018年5月に法人化し、名称を

Be Ambitious 社会保険労務士法人に変更することにいたしました。

振込先、お支払金額等は、5月以降変更させて頂くこととなります。お手数をお掛け致しますが、よろしくお願い致します。

正式なご案内は、改めて差し上げます。引き続きご愛顧のほど宜しくお願い致します。

Be Ambitious 社会保険労務士法人
代表社員 飯野正明