

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2015/08/10

VOL54

● 「非正規労働者」の労働条件についての提言

厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」によると、「**正社員以外の労働者**」の比率は**38.7%**に達しており、多くの企業において「少数派とは言えない存在」となっていることが窺えます。

企業に正社員以外の労働者を活用する理由（複数回答）を尋ねたところ、「**賃金の節約のため**」が43.8%（同前回調査：平成19年40.8%）と最も高い割合となっており、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」33.9%（前回31.8%）、「**賃金以外の労務コストの節約のため**」27.4%（前回21.1%）の順となっています。

非正規労働者を多く雇い入れながら、その活用の理由が「**労務コストの節約**」のためでは、労働者の活躍が望めるでしょうか。

非正規労働者の多くが「有期契約」であると思われませんが、この「有期契約」については、労働契約法により保護されています。

まず一つ目は、有期労働契約において「契約期間」の途中では、やむを得ない事由がある場合でなければ**解雇することができない**と定められています。（法第17条第1項）

なお、ここでいう、「**やむを得ない事由がある場合**」とは、解雇が無効とされる「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」よりも**範囲は狭い**と考えられています。労働契約書に記載した契約期間は、労働者と使用者の「合意」により決定したものであることから、契約期間中の雇用を保障すべきであるとの考え方です。

となると、「契約期間」を**短くして繰り返して更新すれば良い**のではないかという考え方も出てくるでしょう。それについては、法第17条第2項により「必要以上に短い期間を定めることにより、その**有期労働契約を反復して更新することのないよう**」配慮することが求

められています。

そして、一番重要なものが2013年4月に改正された『5年超の有期契約労働者に対する無期転換ルール』です。

有期労働契約を何度も反復更新した後に『雇止め』とすることで、多くのトラブルが生じており、訴訟にまで発展しているケースも数多くあります。契約更新の回数そのものを減少させることが、トラブルの減少につながるとの考えから改正されたルールといえます。

今、その「通算5年」のちょうど折り返し点を迎えようとしているのです。

法改正当時、有期労働者の契約期間の上限を「通算5年」と就業規則等に規定した企業が**多くあったと認識**しています。つまり、当時から在籍している「有期契約労働者」は、あと2年半ほどで、「雇止め」とするよう就業規則等に定められている企業が多くあるということでした。

それって、現実的ですか？

2018年4月以降、長く働いてくれた「有期契約労働者」が次々となくなってしまうとして業務が回るのでしょうか。

今までの「**正規**」か「**非正規**」かの概念に捉われず、労働条件が限定されている「**限定労働者**」と、労働条件の限定がされない「**限定解除労働者**」への切替をご提案します。

「勤務地条件付雇用契約」「職務条件付雇用契約」など、労働条件が限定される範囲を明確にして、雇用契約を締結します。この労働条件を限定して雇用することによって、①限定した条件の範囲で働けなくなった場合、退職することに納得性がある、②それぞれに「期待する労働力」が明確となります。

いいの事務所がご相談に乗ります。ぜひ、一度ご検討ください。

● 「キャリアアップ助成金」の活用

キャリアアップ助成金とは、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、「正規雇用への転換」、「人材育成」、「処遇改善」などの取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。

主なコースは以下の通りとなっています。

()内は大企業の額

1 正規雇用等転換コース

○有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用した場合に助成

①有期→正規：1人当たり50万円(40万円)

②有期→無期：1人当たり20万円(15万円)

③無期→正規：1人当たり30万円(25万円)

2 多様な正社員コース

①勤務地限定正社員または勤務限定正社員制度を新たに規定し適用した場合

1事業所当たり40万円(30万円)

②有期契約労働者等を勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員に転換または直接雇用した場合

1人当たり30万円(25万円)

③正規雇用労働者を短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇い入れた場合

1人当たり20万円(15万円)

3 処遇改善コース

○すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブル等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成

①すべての有期契約労働者等の賃金テーブル等を増額改定した場合

1人当たり3万円(2万円)

②一部の賃金テーブル等を増額改定した場合

1人当たり1.5万円(1万円)

この他に、「有期契約労働者等に次の訓練を実施した場合に助成」する人材育成コース、

「有期契約労働者等を対象とする法定外の健康診断制度を新たに規定し、述べ4人以上実施した場合に助成」する健康管理コース、

「労働者の週所定労働時間を、25時間未満から30時間以上に延長し、社会保険を適用した場合に助成」する短時間労働者の週所定労働時間延長コースがあります。詳しくは**いいの事務所までご相談ください。**

● 「マイナンバー」ご周知ください！

読売新聞社が実施したマイナンバー制度の全国世論調査によると、制度を「知らない」と答えた人は6%で、「名称は知っているが、内容は知らない」の46%と合わせると、**内容を知らない人が52%**となっており、「知っている」と答えた人は、「よく」の3%と「ある程度」の43%の合計で46%でした。

10月にはマイナンバーの国民への通知が始まり、2016年1月から税や労働・雇用保険関係の手続き、2017年1月からは社会保険関係の手続きなどに使われることが決まっています。まずは、労働者への周知が、企業の課題となります。

1 住所確認

原則として、マイナンバーは住民票の世帯ごとにお送りします。住民票の住所と異なるところにお住まいの方は、受け取ることができない

可能性がありますのでご注意ください。

2 書留の中身を確認

マイナンバーは簡易書留で届きます。以下の3つが入ってるか確かめましょう。

マイナンバーの「通知カード」

「個人番号カード」の申請書と返信用封筒

説明書

3 個人番号カードを申請

個人番号カードの申請は、①郵送またはオンラインで申請できます。

4 個人番号カードを受け取る

2016年1月以降、ご本人が市区町村の窓口で受け取ります。

マイナンバーに関するご質問・ご相談はお気軽にいいの事務所まで。