

こんにちは。師走となり、今年も残りわずかとなりました。急に寒くなりましたので体調等はくずされていませんか？さて、今年もお陰様で多くの新しいお仕事をさせていただく機会に恵まれ、毎日がとても忙しく、あっという間に1年が過ぎた感じです。事務所の皆もそう感じていると思います。弊社では、これから給与計算業務の集大成である年末調整業務にとりかかることとなりますが、スタッフ一同、最後まで気合を入れて慎重に対応していきたいと思えます。それでは今月もどうぞよろしくお願い申し上げます。 安藤

Contents

- 労働契約-有期労働契約者の無期転換対応について
- 定年後再雇用者の賃金減額をめぐる裁判で会社側が勝訴
- マタハラ防止策を講じない企業の求人はハローワークで不受理に
- 事務所スタッフより・・・

1. 労働契約 有期労働契約者の無期転換対応について

平成25年4月1日の労働契約法の改正に伴い、有期労働契約が反復更新され通算5年を超えた時に、労働者から申込みがあった場合には、期間の定めのない労働契約に転換しなければなりません。これは平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約が対象となるため、最短で施行から5年目を迎える平成30年には、無期転換対象者が発生してくるようになります。

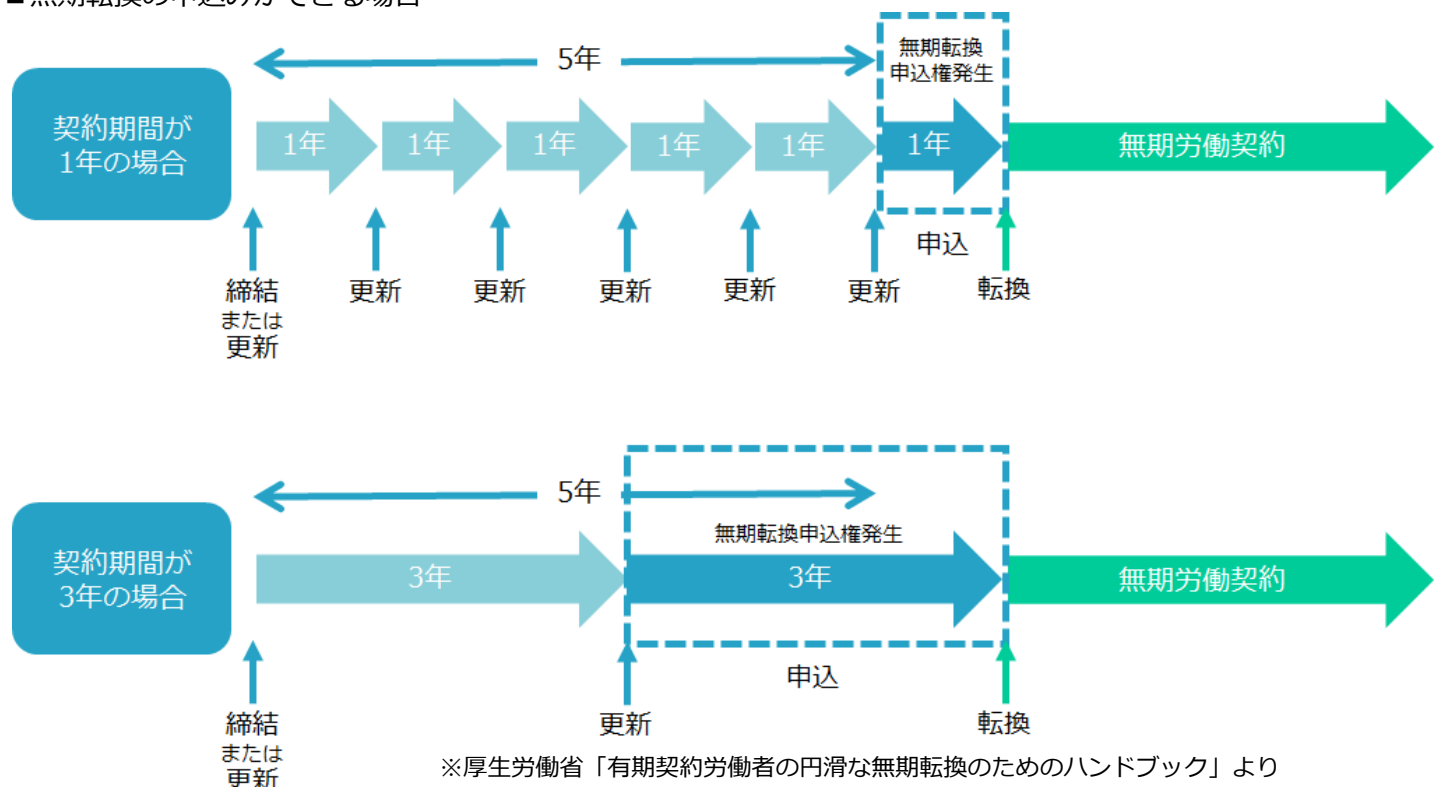
そこで今回は、無期転換制度の適用を見据えて、企業で確認すべきポイントをまとめてご案内します。

【現場における有期契約労働者の実態把握】

初めに自社における有期契約労働者の実態を把握するところから始めましょう。主に確認すべき点は以下のとおりです。

- ①人数
- ②更新回数
- ③勤続年数（通算の契約期間）
- ④担当業務の内容
- ⑤今後のキャリア・働き方に関する希望

■無期転換の申込みができる場合



有期契約労働者が無期労働契約に転換となる権利は、同一の利用者との間で通算5年を超えて反復更新した場合に発生します。この「同一の利用者」とは、法人・個人を問わず事業主単位で考える必要があるため、支店や営業所などで採用を行っている場合は一括して人数や更新回数を把握しておかなければなりません。

また同一の利用者との間で、現在の有期労働契約と次の有期労働契約の間に一定の空白期間がある場合、「クーリング期間」として、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。

【有期契約労働者の活用方針の明確化・無期転換ルールへの対応の方向性の検討】

今後の有期契約労働者の担当業務の内容やキャリア・働き方に関する希望を確認し、活用方針やルールへの対応を検討していきます。

活用方針（担当業務）	担当の方向性（例）
恒常性基幹業務	無期労働契約への転換を前提とする。
恒常性補助業務	労働者の意欲や能力、今後の働き方やキャリア等の希望を考慮して対応する。
スポット的業務（短期・季節性）	スポット的業務の期間にあわせて契約期間を設定。

【無期転換後の労働条件の設定】

無期転換後の労働条件に関しては下記の3つに大別して考え、自社の状況によって組み合わせたり、段階的に転換していくことも考えられます。

- ①雇用期間の変更
⇒労働条件は変更せずに、契約期間のみを無期とする。
- ②多様な正社員への転換
⇒勤務地・労働時間、職務等の労働条件に制約を設けた正社員へ転換する。
- ③正社員への転換
⇒既存の正社員区分へ転換する。

ここまで、会社で対応すべきポイントを大まかに見てきましたが、無期転換後の労働条件の規定や、必要に応じた従業員への説明など、事前に準備することは多くあります。有期契約労働者等を正規雇用労働者や多様な正社員等に転換する場合に受給できる助成金もありますので、情報を収集しながら、早めに対応を進めていくと良いでしょう。

2. 賃金

「定年後再雇用者の賃金減額」をめぐる裁判で会社側が逆転勝訴

◆東京地裁から東京高裁へ

今年5月、東京地裁において、定年後に1年ごとの契約で嘱託社員として再雇用された複数の労働者（トラックドライバー）の職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、会社（長澤運輸）が賃金を約3割引き下げたこと（正社員との賃金格差）は労働契約法第20条の趣旨に反しており違法との判決がありました。

賃金格差について同条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の違反を認めた判決は過去に例がなく、「通常の労働者と定年後再雇用された労働者との不合理な格差是正に大きな影響を与える画期的な判決である」との評価もあり、人事労務担当者にとっては大きなインパクトのある判決として受け止められました。

その後、会社側が控訴していましたが、11月2日にその判決が東京高裁でありました。

◆控訴審における判断は？

控訴審判決において、裁判長は「定年後再雇用での賃金減額は一般的であり、社会的にも容認されている」とし、賃金の引下げは違法だとして差額の支払い等を命じた東京地裁判決を取り消し、労働者側の訴えを棄却しました。

労働者側の弁護士は、「減額が一般的であるとしても通常は職務内容や責任が変わっており、社会的に容認とする根拠は何もない」として、上告する方針を示しています。

◆賃金の設定には慎重な判断が必要

最高裁まで進む可能性があるため、司法における最終的な判断がどのように確定するのかは不明ですが、「控訴審の判断が妥当」と見る向きが多いようです。

しかし、この事件が定年後再雇用者の処遇についてのこれまでの常識（当然のように賃金の引下げを行うこと）について一石を投じたことには間違いはなく、最終的な結論がどちらに転んだとしても、今後、会社としては「定年後再雇用者の処遇」については慎重な判断が求められると言えるでしょう。

3. 求人

マタハラ防止策を講じない企業の求人はハローワークで不受理に

◆来年1月施行

厚生労働省は、昨年10月から順次施行されている若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）に基づき、マタニティー・ハラスメント（マタハラ）に対して、男女雇用機会均等法で義務付けた防止措置を講じない企業の求人をハローワークで不受理しないように制度を改めます。

政令を改正して、来年1月から施行されます。



◆求人不受理の対象に「マタハラ」を追加

ハローワークでは今年3月から、一定の労働関係法令の違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設しています。

具体的には、労働基準法・最低賃金法については、（1）1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合、（2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合、（3）対象条項違反により送検され公表された場合、また男女雇用機会均等法と育児・介護休業法については、法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合等に、当該企業の新卒求人を不受理しない取り組みを始めています。

今回は、その不受理の対象に、「マタハラ」に関する規定を加えるというものです。

◆両立支援で女性の社会進出を後押し

男女雇用機会均等法は、女性従業員の妊娠や出産を理由に職場で不利益な扱いをされることがないように、相談窓口を設置するなど防止体制を整備するように求めています。

厚生労働省の調査で法違反が見つければ、是正を求める勧告を行いますが、それにも従わずに企業名が公表された場合には求人を不受理しないこととします。不受理となる期間は、違反が是正されてから6カ月が経過するまでの期間となります。

育児と仕事を両立させる環境整備を企業に促し、女性の社会進出を後押しする狙いです。

◆就労実態等の職場環境に関するデータベースも整備

また、厚生労働省では、残業時間や育休の取得率など企業の職場環境に関する様々な情報を集めたデータベースを整備する計画です。

若者がいわゆる「ブラック企業」へ就職してしまうことを防ぐために、労働条件などの的確な情報に加えて、平均勤続年数や研修の有無・内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供し、職場情報についての開示を強化するように企業側に働きかけ、学生や転職を考えている人がそうした企業に就職することを未然に防ごうというものです。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

寒い日が続くようになってきましたね。もこもこと着膨れしてしまって、丸めの体系がさらに丸くなってしまっています。

今年は天皇誕生日と土日がくっついていて三連休ですね。土日はクリスマスなのでとても街が賑わいそうです。

12月23日ですが、何の日か調べると天皇誕生日の他に「テレホンカードの日」とでできます。1982（昭和57）12月23日に初めて販売されたとの事です。

たった34年の間に日本中に設置されて、携帯電話の普及によってかなりの数が撤去されたのかと思うと、時代の流れの速さを感じてしまいます。

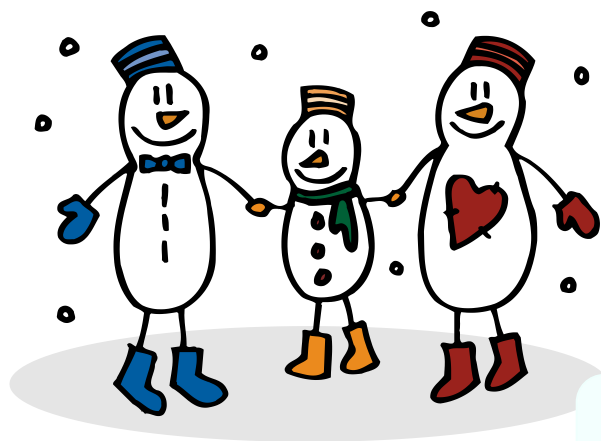
以前、小学生低学年くらいのお子さんが公衆電話を指さし「昔の電話だ！なんでここにあるの？」と親御さんに不思議そうに質問している所を見かけた時は、衝撃を受けました。

公衆電話は、もう昔の電話になってしまったのか、と。

テレホンカードだって、子供の頃は魔法のカードのように感じていた私には、どうしたって携帯電話の方が不思議に感じてしまいます。たまに信じられない時代になったなあ…と自分のスマートフォンを眺めてしみじみしてしまいます。

自分の子供の頃と今を比べると、ドラえもんの不思議道具がどんどん現実で発売されているような、不思議な気持ちになります。

34年後の12月23日はどうなっているのでしょうか。タイムマシンは、四次元ポケットはできているのでしょうか。そんなことを想像していると年甲斐もなく、寒さも忘れてわくわくしてしまいます。



（野村）

〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町2-14-7
日本橋ティュービル 3階
安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください。

