

■労働関係指標

完全失業率	10月の完全失業率(季節調整値) 3.5% (前月より0.1ポイント低下)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.10倍 (前月より0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,355万人 (前月より11万人減)	定期給与	現金給与総額(原数値) 267,935円 (前年同月比0.5%増)

Topics 1. 有期労働契約の無期転換ルールに特例が追加されます

昨年の本紙面内にて、労働契約法における有期契約労働者の無期転換ルールに特例を追加する法案が国会に提出されるという話をさせて頂きました。そして平成26年11月21日、まさに衆議院解散のその日に本法案は可決され、平成27年4月1日より改正法が施行されることが決定致しました。

今回はこの特例の内容について解説致します。

Point 1 無期転換ルールとは？

平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約は、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換されます。これが有期労働契約の無期転換ルールと呼ばれるものです。つまり、5年を超えて契約を更新した有期契約労働者(パート労働者等)であれば、原則は誰でも無期雇用への転換を申し込むことで、会社の意思にかかわらず申し込みを承諾したものとみなされ、申し込み時の有期労働契約が終了した翌日から無期労働契約に転換されます。

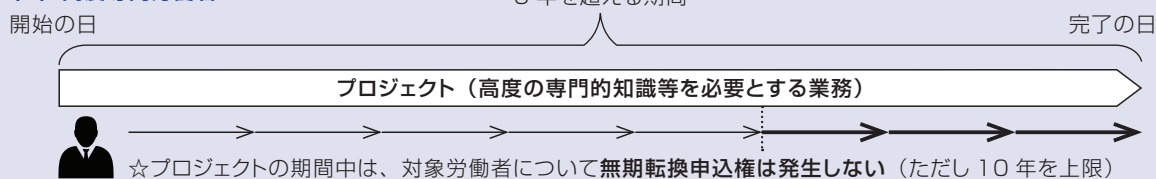
Point 2 無期転換ルールの特例

このルールでは、大学等の研究機関等に長期間のプロジェクト単位で雇用された労働者や、会社の定年を迎えた後に嘱託で再雇用された有期契約労働者が、契約から通算5年を経過した後に無期転換を申し込んだ場合、プロジェクトの期間や定年を考慮せずにその労働者を無期雇用に転換しなければならないという問題があります。

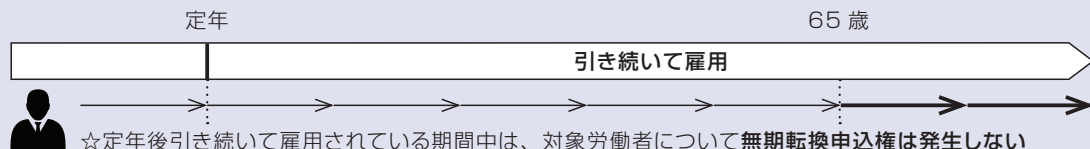
そこで今回の改正では、下図のように、(1) 高度専門労働者と(2) 定年後引き続き雇用される方に関しては、その期間中は無期転換の申込権は発生しないことになりました。

無期転換ルールの特例

(1) 高度専門労働者



(2) 定年後引き続き雇用される者



また、この改正は平成27年4月1日より施行されますが、特例の対象となる有期契約労働者や、特例を適用させるにあたっての雇用管理の実施に関する基本的な指針の具体的な内容については、今後、労働政策審議会で審議する予定となっております。

2年前に施行された有期契約労働者の無期転換ルールの中で、定年再雇用者の無期転換の問題を気にされている方は多いのではないのでしょうか。無期転換ルールが適用される労働者が出てくるのは平成30年4月以降ですが、今回の特例追加も含めて有期契約労働者の雇用についてご検討いただければと思います。

Topics 2. 介護離職を回避するために —介護休業93日の意味とは

ワーク・ライフ・バランスという、「仕事」と「育児」の両立にばかり目が向けられてきましたが、最近では「仕事」と「介護」の両立支援に関心が集まっています。急激な少子高齢化により、毎年10万人が介護離職し、働きながら介護する人は290万人とも言われています。このままでは団塊の世代の介護が必要になる10～15年後には、社内で中核的な役割を担う社員が次々と退職せざるを得ない事態に陥りかねません。会社は社員の家族の介護と仕事の両立の問題にいかに対応していくのかを考える時期にきています。

いざ社員が介護問題に直面したとき、会社としてどう対応するか—まず基本的なことですが、市区町村の介護保険の窓口や社会福祉協議会といった相談先を知らせるだけでもかなり違います。次に介護休業制度の存在、それを利用する意味を社員に伝えることです。介護が必要な期間は平均5年とされているのに対し、介護休業期間は通算93日(約3ヶ月)です。これは、育児休業(最長1年半)に比べて随分短いように思えますが、介護休業自体がそもそも介護に専念する期間ではなく、「介護サービスの手配や家族間の調整を行い、職場復帰して働くことができる環境を作るまでの期間」という位置づけだからです。この制度の本来の意図を知れば、社員もある程度利用時期を判断できるようになります。この介護休業期間中については、雇用保険から介護休業給付金が支給されますので、介護休業が終了した際は必ず申請を行って下さい。

このように会社や公的な支援にどのようなものがあるかを知ることにより、社員は今後介護をしながら働き続けることを具体的にイメージしやすくなります。

「介護は私的な事情だから」という理由で会社に相談せずに急に退職という事態にならないよう、会社としても社員が相談しやすい風土を作っていくこともとても有益です。

働いて安定した収入があるからこそ、介護離職した場合よりも手厚い介護サービスを利用でき、同時に社会保障に貢献できる、これからの時代はこういったサービスを利用しながら働き続ける介護が主流となり、それが個人、企業、社会にとつての利益へと繋がります。

編集後記《如月》一年の計は…

新しい年を迎えてから1ヶ月が経ちました。

年の初めには、誰もが今年こそはと目標を立てると思いますが、1月にはたいして何もできずに終わってしまったという方も多いのではないのでしょうか。

2月の英語 February はラテン語の「浄めの日」である Februarius からきており、この月の10日に「罪を浄める祭事」を行ったことに由来するそうです。

浄めという大げさですが、ぼんやり過ぎてしまった1月を省みて、もういちど仕切り直しをするにふさわしいのが2月かも

Topics 3. 労働契約法第16条と成績不振者

日本の労働契約法第16条の規定とその運用は「日本の常識、世界の非常識」だという興味深いご意見を、ある外資系法人の日本における代表者(アメリカ人)から伺いました。

労働契約法第16条(解雇)は、「解雇は、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は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定されています。しかし、何が客観的に合理的な理由で、社会通念上相当であるかは、過去の判例などから判断せざるを得ず、外国人には曖昧すぎると感じられるようです。

実際の運用については、特に Poor Performer (成績不振者) の解雇しづらさは、国際的に突出しているとの指摘です。会社の業績不振などによる整理解雇については、労働者の権利保護に配慮する国が殆どです。しかし、日本においては、会社に出勤してはいるが、業務成績の芳しくない社員を解雇しづらく、労働裁判でも会社側が勝てることは稀です。海外でも、日本同様、成績不振者を解雇する場合には、Poor Performer であることの立証を会社側に課す、立証できた場合でもチャンスを与え直ちには解雇しない、という手続きが求められることが多いのに、何故、日本ではことさら解雇しづらい、という話になってしまうのでしょうか。

この点につき、日本では「就職」ではなく「就社」であるため、解雇の前に、営業から経理へなどの配置転換というステップを求められることが、海外と違うといえます。どの職務をしたいかを判断するのは本人である、という考え方からは出てこない発想となります。また、長期安定的雇用を前提とした日本では、採用から定年までのトータルで会社への貢献度と給与がイコールとなる後送りの給与体系であるのに対し、海外では毎年貢献度と給与がイコールであることが前提となるから、との意見でした。

アベノミクスの一面として、我が国の労働契約がどのように変わっていくのか、注目されるところです。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

しれません。

かく言う私は、仕事始めの日に電車の大幅遅延で遅刻をするという失態を犯し、以後、なんとなくリズムに乗れない日々を過ごしてしまいました。まさに浄めが必要ですね。今年これをする、と決めたことは、日々計画的に着実に進めていかなければいけません。

「一年の計は元旦にあり」といいますが、「一年の計は2月にもあり(!)」ということで、残る11/12ヶ月を無駄にしないよう、気持ち新たに過ごしていきたいと思えます。(紀)



Facebook 始めました★ いいね! お待ちしています♪
<https://www.facebook.com/arcandpartners>



当社ホームページもぜひご覧ください。

<http://www.arcandpartners.com/>

社労士法人アーク&パートナーズ 検索