名北協会相談員日誌 89

こちら"企業の労働110番"です

(一社)名北労働基準協会
労務管理推進室長
社会保険労務士　藤原朋子

有期雇用、派遣労働 2つの2018年問題

「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話の主は、ある製造会社の総務課長さんでした。

「有期労働契約の従業員の契約期間が5年を超えると無期契約になると聞きましたが、会社としてどのような準備をしておかなくてはいけないのでしょうか？」

労働契約法が平成25年に改正され、同年4月1日以降に締結され、反復更新された有期の労働契約が通算5年を超える場合、労働者に無期労働契約への転換の申込権が発生することとなりました。

その規定の施行から5年が経過したこの4月1日以降、有期労働契約の契約更新により無期転換権が発生し、実際に無期労働契約へと転換される労働者も多いと思われます。

これまで期間満了によって雇止めを行ってきた労働契約が、期間の定めのない労働契約となるのですから、定年の定めをしなければ退職のタイミングがなくなります。そのため、多くの企業は定年の定めをすべく、就業規則の改定を行っています。

本来、有期労働契約は臨時の必要性により労働者を雇用するために締結するものですが、期間の定めのない雇用契約に転換するということは、定年まで長期にわたって雇用し続けるということになります。

労働契約法では、無期への転換時の労働契約内容は、期間の定めがなくなることを除いては従前のものと同じでよいことになっています。しかし、長期雇用が前提となれば、従前からの業務だけでなく、職務の幅を広げる、スキルアップを図る、補助的な業務だけでなく責任を持った仕事をしてもらう、など企業としてはその人材を十分に活用していくことも考える必要があると思われます。

一方、平成27年9月の労働者派遣法改正により、3年以上派遣の見込みのある派遣労働者については、派遣先による直接雇用の申込みや派遣元による通常労働者としての無期雇用等の措置をとらなければならないことになりました。また、派遣労働者のキャリアアップを図るための教育訓練も派遣元事業者の義務として新たに定められています。

労働契約法、労働者派遣法いずれの改正についても、有期労働契約、あるいは労働者派遣による業務はあくまでも一時的な必要性によるものであり、通常行われる業務に長期で就労を求める場合には期間の定めのない労働契約で、労働者が安定して就労できるように求めています。

企業としても、長期に安定して就労し、モチベーションを高めながら従業員に企業活動に貢献してもらえるように、企業と労働者双方のニーズに合った就労形態を考えていく時期です。

愛知県下各労働基準協会では、労働関係法令を短期間で体系的に学ぶ「労働実務専門講座」を開催しています。適正な労務・安全衛生管理を実施するため、ぜひご活用ください。

「労働実務専門講座」

◇基礎法令コース：労働基準法、安全衛生、社会保険、労働保険、各研修

◇就業管理コース：労働時間管理、賃金管理、雇用関係法、雇用均等関係法、労働関係法、労使紛争防止、各研修

詳しくは、本誌同封の案内をご覧下さい。

イラスト・森沢康代