

大滝・馬場人事労務研究所便り

企業に広がる有期契約労働者の 「無期転換」の動き

◆再来年 4 月から本格適用

2013 年 4 月に施行された、有期契約の労働者でも、契約が繰り返され更新されて通算 5 年を超えた場合に無期契約への転換を求める権利が与えられる労働契約法 18 条のいわゆる「5 年ルール」の規定が、再来年の 2018 年 4 月から順次適用になります。

有期契約が更新されない「雇止め」の不安を解消し、安定して働けるようにするのが目的とされています。

◆「無期契約」に変える企業が増加

ここ最近、パート社員や契約社員などの「有期契約」で働く人を「無期契約」に変える企業が増えているようです。背景には「人手不足の中で人材を安定的に確保したい」という考えがあるようです。

労働政策研究・研修機構の調査（2015 年 7～9 月）によると、法改正に対応し何らかの方法で「無期にしていく」と回答した企業は 6 割を超えました。

厚生労働省では、ホームページ上で導入企業の実例（現時点で 9 社）を紹介しています。

◆当初の懸念はあたらず？

法改正時に心配されていたのは、企業が無期転換を避けるために 5 年より前に「雇止め」にしたり、強引に 5 年以内の契約上限を設けたりするという動きでした。しかし、今のところそうした動きは少ないようです。

企業側も、無期にするメリットとして「長期勤続が期待できる」「要員を安定的に確保できる」という理由を挙げた割合が増えているようです。

景気の回復基調のなか、人手不足により人材を囲い込むメリットがあると考える企業が増えています。



◆経団連も検討を後押し

経団連は、今後は人材獲得が困難になるとして、「無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきだ」としています。

ただ、企業は無期転換しても賃金を変える必要はありません。労働政策研究・研修機構の調査でも 4 分の 1 程度の企業が「対応方針は未定・わからない」と答えています。

監督対象事業場の

23.7%で労働時間が「過労死基準」超え！

◆「過重労働解消キャンペーン」重点監督実施結果

厚生労働省が行った「過重労働解消キャンペーン」（昨年 11 月実施）の重点監督において、監督指導を実施した 5,031 事業場のうち、73.9%に当たる 3,718 事業場で労働基準関係法令違反が認められました（2 月 23 日発表）。

最も多かったのは「違法な時間外労働」で、全体の 45.9%に当たる 2,311 事業場が摘発されています。

◆過酷な長時間労働の

実態が浮彫りに

違法な時間外労働があった事業場において、時間外・休日労働が最長の者の実績を見ると、80時間超 100時間以下が 396 事業場、100時間超 150時間以下が 646 事業場、150時間超 200時間以下が 115 事業場で、200時間を超えている事業場も 38 事業場ありました。

厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」を超えている事業場は、今回の対策対象事業場の 23.7%にも上ります。

過酷な長時間労働の実態が浮彫りとなったと言えます。

◆過重労働をなくすために

同省は、「今後も、月 100 時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、過重労働の解消に向けた取組みを積極的に行っていく」としています。

過重労働の解消を図るためには、企業において仕事量の調整や適切な労働時間管理、健康障害防止対策などの取組みを進めることが重要です。

改めて自社の状況を確認するとともに、多数公表されている実務面における過重労働改善取組事例なども参考に、必要な対策を講じていきましょう。



～当事務所よりひと言～

労基法第 38 条の 2 の事業場外みなし労働時間制とは、労働者が事業場外で労働する場合に、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定し難い時は、所定時間労働したものとみなすという制度です。みなし労働時間が適用されている外回り営業マンが、退職後に時間外割増賃金等の支払いを求めた事件で、東京地判平 27. 9. 28 は、営業マンに直行直帰が許されていないこと、営業予定表や訪問予定先や訪問時間を記載した日報を所属長に提出することとされていたことなどから、会社は労働者の業務内容、出勤の時刻を把握することは可能で、労働時間を算定し難いとは言えず事業場外みなし労働時間制の適用はないとして営業マンに割り増し賃金等の支払いを命じました。「労働時間を算定し難いとき」に該当するか否かの判断基準は、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、使用者と事業場外の業務に従事する労働者との間の業務に関する指示及び報告の方法やその実施の態様、状況等を踏まえ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難といえるかどうかということになります。携帯電話の普及に伴い、最近判例は「事業場外のみなし労働」を認めない傾向にあることに注意が必要です。(大滝)

「ストレスチェックにまつわる面談の罨」と題した、臨床心理士松本桂樹さんのコラムからの抜粋ですが、『ストレスチェックを受検した結果、若干のストレス反応が認められれば、「良かったら、自分で産業保健スタッフにセルフケアの相談をしてみてください」などと示される訳ですが、その文言を見て素直に産業保健スタッフに連絡をする方もいるでしょう。その際、「とりあえず連絡してみました」みたいな形でアクセスしてきますが、この際、当該社員自身は問題意識が低くても、産業保健スタッフは相手が若干の高ストレスのため、「具合の悪いところは?」「心配事は?」などと質問を繰り返していきます。当該社員もつられて心配事を話していった場合、「心配だから、1度精神科医に会ってみたら?」などと問題が現実以上に大きくなってしまっても考えられます。産業保健スタッフや当該社員自身はその「心配」や「不安」を抱え切れなければ、「専門医」に頼りたい気持ちになるでしょう。聴き手が「不安」を質問すれば、話し手は「不安」に注目し、その「不安」が更に大きくなる側面があります。ストレスも同様です。ストレスチェックの結果を踏まえて相談し、質問を受けることが、問題を現実以上に大きくしてしまうリスクについて、しっかり考えておく必要があると感じています』と、そして、相談を受ける立場としては、問題や課題をしっかり聴く意識と共に、「まあ、大丈夫です」と答えられる感覚を大事にしたいと。私もこの感覚はとても大切だと思います。何事も「程よい加減」ですね(馬場)