

大滝・馬場人事労務研究所便り

来年 4 月から本格化する「無期転換ルール」に関する調査結果

◆改正労契法で定められたルール

2013 年に「改正労働契約法」が施行され、同法 18 条により、同じ事業主の下で契約更新が繰り返されて通算 5 年を超えた有期契約労働者は、本人の申出により「無期雇用」として働くことができるようになりました（いわゆる『無期転換ルール』）。

施行から 5 年が経過する来年（2018 年）4 月 1 日から本格的に、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる権利を有する労働者が生じることとなりますが、そんな中、連合から『有期契約労働者に関する調査報告』が発表されました。

◆ルールの認知度は？

この調査は、本格的に無期労働契約への転換が始まる前に、有期契約労働者の改正労働契約法についての認知状況や考えを把握するため、今年 4 月に実施されたものです（有効回答者数：1,000 名）。

まず、『無期転換ルール』について、「ルールの内容まで知っていた」は 15.9%にとどまっており、「ルールができたことは知っているが、内容までは知らなかった」が 32.9%、「ルールができたことを知らなかった」が 51.2%で、この 2 つを合計した『内容を知らなかった』は 84.1%となっています。

ルールの対象者となる労働者の中ではまだまだ認知度が低いようです。

◆ルールに対する考え方

また、『無期転換ルール』についての考えを尋ねたところ、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い」が 54.5%で最も割合が高く、次いで「無期契約に転換できる可能性



があるのでモチベーションアップにつながる」が 37.1%、「契約更新して働き続ける可能性が狭まる」が 31.3%となっています。

◆会社としての対応は？

いずれにしても来年 4 月からこの『無期転換ルール』の適用が本格化するわけですから、「まだ何も対応していない」という会社では、まずは対象となる従業員に対して制度（ルール）を説明し、あわせて無期転換となる労働者の待遇の決定、規定の整備等を行う必要があります。

「人手不足倒産」が増えている！ 深刻化する企業の人手不足問題

◆「人手不足倒産」増加の状況

人手不足の問題が各方面で叫ばれているところですが、帝国データバンクが 7 月上旬に公表したデータによると、人手不足による倒産件数は 4 年前の約 2.9 倍に増えているそうです。

2017 年上半期の人手不足による倒産件数は前年同期比で 44.1%増となり、2 年連続の前年同期比増となりました。

倒産件数全体に対する「人手不足倒産」の割合はまだまだ小さいものですが、業種や倒産する会社の規模に変化が出てきているそうであり、人手不足の影響の広がりが懸念されています。

～今月の判例研究とトピックス～

◆影響が出ている業界にも変化が

人手不足倒産が発生する業種としては、従来から「介護事業」や「IT関連」などの割合が高くなっていますが、近ごろはこれらの業種のように特殊な資格やノウハウが必要でない業種でも人手不足倒産が増えているそうです。

ある社員が待遇面や給与面を理由にして他の従業員を引き連れて退社してしまい、人材不足から倒産に陥るといった事例も見られるそうです。

◆影響が出ている中小企業は約7割

また、日本商工会議所が発表した調査（全国約3,500の中小企業を対象）では、「人手不足の影響が出ている」と回答した企業は約7割に上ったそうです。

人手不足による具体的な影響については、「売上維持・売上増への対応が困難」が53.3%、「従業員の時間外労働の増加や休暇取得の減少」が48.8%、「業務・サービスの質の低下」が46.1%となっており、人手不足への対応としては、「既存従業員の多能工化・兼任化」が53.5%、「採用活動の拡大」が51.6%、「離職防止や新規人材獲得のための労働条件の改善」が38.8%となっています。

◆いま問題が起きていない企業も他人事ではない

先行きの改善が見込みづらい中で、今後は人手不足の問題はさらなる影響の拡大が懸念される場所です。実際、現状で具体的な問題が起きていない企業であっても、今後問題が顕在化してくることは大いに考え得るところです。

経済産業省では、昨年10月に『中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会』を立ち上げ、様々な施策を検討中です。企業としても「倒産」という最悪の状況に陥らないために、これらの動向も見極めながら、今後の人手不足問題への対策、人材確保策を考えていくべきでしょう。

今月の判例研究は、休職期間満了による退職の効力が問題になった石長事件（京都地判平28.2.12）を解説します。観光旅館Yの販売促進課長Xは平成25年4月18日、通勤中の交通事故により負傷し、約6か月間の治療期間を要する旨の診断を受けていました。Yの就業規則は、「休職⇒業務外の傷病により引き続き1か月を超えて欠勤したとき。休職期間⇒勤続2年以上の者は、6か月。休職期間期間中に休職事由が消滅したときは復職する。」となっていました。Xは、7月11日Y会社のA総務部長に復職を申し出ましたが、Aより「休業して治療に専念する」ように指示され、さらに7月26日に再度の復職申し入れに際しても「引き続き治療に専念する」ように指示されました。その後10月16日、XはY会社に「今後手術を要し、術後2か月程度の入院、その後リハビリ通院を要する旨の診断書を提出しました。その提出の際におけるXとY会社のB係長の面談において、Bは「休職は今日付けで切れる（休職期間は本件事故当日から起算して6か月間であること）ので、いったん退職し、完全に治ったときに又来てもらう。」旨をXに説明したことから、Xは、平成25年10月25日付けで退職する旨の退職届をY会社に提出しました。その後Xは、平成26年2月7日にY会社に再雇用を求めましたところ、Y会社が拒否しましたので、Xが地位確認を求めて提訴したのが本事件です。裁判は、B係長による説明（休職期間は本件事故当日から起算して6か月間云々）は、休職制度について誤った説明であること（就業規則では、業務外の傷病により引き続き1か月を超えて欠勤したときに休職と定められており、休職期間6か月の起算日は、1か月を超えた欠勤後にY会社による休職命令が発令された日である）から、仮にそれをもって休職命令と捉えたととしても、本件事故当日（平成25年4月18日）から起算した休職命令を命じたものとして、就業規則上の要件に違反する休職命令であり、無効であるとしてY会社が敗訴となりました。本件は、会社も就業規則で定められている手続きを順守しなければならないとしたものであり、実務上も参考になる事例と思われます。（大滝）

クレジットカード大手のクレディセゾンが、四つに分けている社員区分を撤廃し、パートを含む全ての従業員を原則として今年の9月16日から無期雇用の正社員にすると発表しました。これに伴い人事制度も変更し、賃金体系や待遇も統一し、対象は2000人前後の見通しになるそうです。希望者や一部アルバイトは除外するそうですが、全従業員を正社員化するとはびっくりです。背景には人手不足の深刻化があり、待遇の改善による人材確保が狙いだという事です。これにより「同一労働同一賃金」が実現し、個人の能力を最大限に生かし維持成長を図ることを目的にするという事ですが、ずいぶん思い切った改革の決定です（馬場）