

福島大笹生IC～米沢北IC間開通 無料では日本一の長さ「栗子トンネル」

2017年11月、東北中央自動車道の福島大笹生ICから米沢北ICまでの延長35.6kmが開通した。同区間は国が整備する「直轄高速道路」。全車両、無料で通行できる。したがって、山形と福島の県境にある栗子トンネルは、無料で通行できるトンネルとしては日本一の長さとなる。これまで東北有数の交通の難所だった栗子峠は、これで冬場でも安全に通行できるようになるため、道路を管理する国土交通省は、年間交通量が倍増すると見込んでいる。福島、山形両県では、これを機会に連携して観光や産業を活性化させるプランを協議中。近県はもとより、首都圏や北関東からの集客による、経済効果に期待を寄せている。



業界注目

トラック向け補助80億円 低燃費車やデジタコなど
一般人の認知度は37% 全ト協「Gマーク知ってる？」調査
トラックは“脱デフレ”鮮明 物流費増受け、値上げ相次ぐ ほか

無期転換ルールの 導入対策を進めよう

—— 今年4月から本格的に運用開始 ——

一般社団法人SRアップ21

兵庫会所属／社会保険労務士 **河村 文宏**＝文

無期転換ルールとは

有期契約の労働者を雇用する企業などの人事・労務管理に大きな影響を与える「無期転換ルール」の運用が、いよいよ今年4月1日から始まります。

無期転換ルールとは、同一の使用者との有期労働契約（期間の定めのある労働契約）が、通算して5年を超えて更新された場合に、その労働者に労働契約の無期転換（期間の定めのない労働契約への転換）を申し込む権利（以下「無期転換権」）が発生するという、労働契約法に定められた規定を言います。この場合、使用者は、その申込みを承諾したものとみなされ、無期雇用契約が成立します。

無期転換権が発生する3つの要件

- 同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が、5年を超えていること
- 契約更新が1回以上行われていること
- 通算5年を超えて契約をしてきた使用者との間で、現在、有期労働契約を締結していること

この無期転換ルールは、平成25年4月1日に施行され、有期労働契約の通算期間は、その施行日以降に開始した契約について適用されるため、平成30年4月1日以降に通算期間が「5年を超える」有期労働契約が多く発生してくることになります。

無期転換者の定義を 就業規則などで明確に

無期雇用へ転換した労働者（以下「無期転換者」）への対応は、主に次の4つのポイントを確認することが重要です。

①まず、無期転換ルールは、有期労働契約の「期間」の部分について有期から無期への転換を申し込めるというルールですので、正社員への転換を義務づけるルールではありません。

②ただし、就業規則などの規定の仕方によっては、企業などが意図していないにも関わらず、正社員と同じ規定が適用される可能性があります。正社員用の就業規則などにおいて、適用範囲や正社員の定義に関する規定が、次のような規定の仕方になっている場合は、規定内容を再検討する必要があります。

- A「この就業規則は、第〇章の手続きを経て採用された者に適用する。ただし、別段の定めをした者については、この限りではない」
- B「正社員とは、会社の所定労働時間勤務し、期間の定めのない労働契約を締結する者をいう」

Aの場合は、無期転換者が適用される明確な定めがない場合は、正社員用の就業規則が適用される恐れがあります。Bの場合も、所定労働時間勤務し、無期雇用契約を締結する労働者＝正社員となっていますので同様の恐れがあります。

③では、正社員の規定は適用されないが、無期転換者が適用される定めも存在しない場合はどうなるのでしょうか。この場合、有期から無期と変更になる「期間」以外の労働条件は、有期労働契約の労働条件の内容のままとなります。有期労働契約には定年の定めがありませんから、別段

の定めのない無期転換者は、定年の定めがない状態となります。

こういった問題に対応するため、無期転換者が発生する前に、無期転換者を明確に定義し、企業などの人事・労務管理方針に沿った就業規則などを整備しておくことが重要です。

④また、多くの企業などで、定年後に1年単位などの有期雇用で再雇用する継続雇用制度を採用されていますが、これらの再雇用者にも無期転換ルールが適用されます。定年で一度退職となった上で再雇用され、5年を超えて更新されると、その後、今度は定年のない無期転換者となる、といった状況が発生する可能性があります。この定年後の再雇用者の無期転換権の発生には特例が設けられており、一定の要件を満たせば除外されますので、これらの要件も知っておく必要があります。

定年後の再雇用にも関連 無期転換ルールの特例

無期転換ルールには、その適用を除外する特例が設けられています。その中でも定年後の再雇用者についての特例は、特に多くの企業などに関係しますので重要です。

この特例は「適切な雇用管理に関する計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に、定年に達したあと引き続き雇用されている労働者が対象です。

上記の計画の認定を受けるために、事業主は、継続雇用制度などの高齢者雇用確保措置を講じるほかに、法に定められた8つの「雇用管理上の措置」のいずれかを実施する必要がありますが、中小規模の事業者でも十分対応可能な内容です。さらに特例を適用するには、対象労働者に、特例が適用されることを明示することが必要な点にも留意してください。

無期転換者の発生はもう目前ですので、特例の適用について、労働局への事前相談や顧問社労士へ相談をするなど、万全の準備を整えてください。

無期雇用で人材確保 キャリアアップ助成金も活用

無期転換権が行使されるのを待つのではなく、積極的に無期雇用や正社員への転換を行って、労働者のモチベーションアップや生産性向上を図っていこうとする企業も増えています。そうした場合は、助成金を活用できる可能性があります。

「キャリアアップ助成金の正社員化コース」を活用すれば、有期契約労働者から無期雇用者や正社員などへ転換した場合に、助成金が受給できる可能性があります。また、無期雇用などへ転換する前に、有期契約労働者などに職業訓練を実施した場合には「同助成金の人材育成コース」を活用できる可能性がありますので、是非ご検討ください。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5432-7676へ。