

1. 「無期転換」ルールへの対応はお済みですか？

有期労働契約に関する労働契約法の改正が平成 25 年 4 月 1 日付(雇止め法理の法定化は 24 年 8 月 10 日付)で行われたことは皆様ご存じだとは思われます。この改正の中で重要度がかなり高いものとして注目されたのが「通算 5 年を超えた有期契約の無期契約転換ルール」でしたが、一方で「25 年 4 月 1 日以降にスタートする有期労働契約から適用する」ということもあり、当面は対応を保留されたケースも少なくないのではないのでしょうか？わかりやすい例でみると、25 年 4 月 1 日を契約期間の初日とする有期労働契約の場合、本年度末で丸 2 年が経過することになり、「まだ 3 年ある」という見方もありそうですが、有期契約の更新に関する事項は契約の締結時に提示する必要があることを考慮すると、少なくとも満 5 年目になる契約の締結より前に無期転換に関するルールを定めておく必要があるといえ、実質的に「3 年」も猶予はないといえます。

無期転換ルールについておさらいをすると、「同一の利用者との間で有期労働契約が通算で 5 年を超えて反復更新された場合には、労働者の申し入れにより無期契約に転換することができる」ことが原則となります。ポイントとしては、「満 5 年時点」の申出に限るものではないので、その後のいずれの更新のタイミングでする申出も対象となること、無期転換の申出の放棄を契約更新の条件にすることはできないこと、転換後の労働条件は就業規則や個々の労働契約に特定の定めがなければ転換前の直前の労働条件と同一であること、契約期間の通算は、有期契約の間に原則 6 ヶ月以上の空白期間がある場合には、空白期間前の契約期間は通算対象にならないこと、などがあります。

さしあたっては、無期転換の申し入れに関する事項などについて就業規則等に定めるという対応になりますが、現在、有期労働者の無期化、正社員化については「キャリアアップ助成金」という助成制度を活用できる場合もあります。法改正対応のさらに上、社内人材の適正配置や活用といった観点からも有期契約労働者の処遇を再検討されてはいかがでしょうか？

2. 所定労働時間と法定労働時間

労働時間にはいくつか区分の仕方がありますが、所定労働時間と法定労働時間という分け方もその一つです。この考え方について、今一度おさらいをしておきましょう。概念としては次のようなものとなります。

- ・所定労働時間・・・契約で決められた労働時間。あるいは事業所で決められた労働時間。
- ・法定労働時間・・・労働基準法で定められた労働時間(1週 40 時間、1日 8 時間)。

所定と法定が同じであればよいのですが、所定が短い、例えば 7 時間であったりすると、混乱が生じたりすることもあります。例えば、始業 9 時終業 17 時休憩 12 時～13 時の事業所の場合、所定は 7 時間ということになります。この事業所である労働者がいる日に 9 時から 20 時まで勤務した場合、いわゆる時間外の割増しはどのようになるのでしょうか。

労働基準法で割増賃金の生ずるのは、あくまで法定労働時間を超えて労働した場合のその時間についてです。したがって、この場合は 18 時からの 2 時間(これを法定時間外労働といいます)について時間外労働の割増しの対象となります。それでは 17 時からの 1 時間(これを法内超勤といたりします)についてはどうかというと、これは労使間で決定すべきということになります。例えば、労働密度が変わらないというのであれば、通常の 1 時間分の賃金を支払っても良いでしょうし、後片付けを行うとでもいうのであれば、低額の賃金としても良いでしょう。この時間については最低賃金の適用もありません。もちろん所定超えから割増しの対象とすることもまったく問題はありません。

要は雇入れ時に明示しておけば良いわけです。

なお、所定労働時間は労働時間の上限であるという考え方から、所定労働時間を法定労働時間超とする設定はできません。



あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録 NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-38-4
 三鷹産業プラザ 307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

● 編集後記 ●

先日、爆笑問題の事務所タイタンの社長、太田光代さんによる会社経営の講話を聴いてきました。痩せた容姿から想像つかない程パワフルな方でした。受講者の社長さんより「人手不足で困っているが、従業員が辞めないように何か工夫していますか？」との質問に、「いつも顧問の社会保険労務士さんにアドバイスを受けています。就業規則を作って、有給を取らせたり、残業代を払ったりと、法律に沿ったことをやっていることで、人も辞めずにみんな頑張ってくれていますよ。」とお話が。やはりそこが肝ですね！なかなかうれしかったです。(秋山)