

1. 4月から本格運用－有期契約の無期転換ルール

有期契約の労働者の「無期転換ルール」が本年4月より運用が開始され、ニュース等で目にされる機会も多かったのではないのでしょうか？この「無期転換ルール」は労働契約法を根拠とし、労働者に無期転換の申込み権が発生し、会社＝使用者は「承諾したものとみなす。」と定められたものですが、重要な部分をおさらいします。

①無期転換権の発生は平成25年4月1日以降に開始した有期契約が「通算5年を超えた」ときから：

無期転換権は、4月より全ての有期契約で発生するわけではなく、同一の使用者のもと有期契約の反復更新の通算期間が「5年を超える」場合に発生します。言い換えれば、本年4月時点で通算期間が3年、4年という場合には無期転換の対象ではなく、また、通算は改正労契法の施行された平成25年4月1日以降に開始した有期契約期間からなので、雇用開始から7年、8年経過している場合も、本年4月前はもちろん4月以降でも必ずしも無期転換の対象になるわけではありません。また、契約の間に6ヵ月（原則）の空白期間がある場合は、空白前の契約期間は通算されません。

②無期転換は、労働者の「申込み」による：

無期転換は自動的になるものではなく、対象労働者の申込みによります。

③転換後の労働条件は、別段の定めがない限りは直前の有期労働契約と同一：

転換後の条件は、就業規則や個別の労働契約（変更の同意）がない限りは、契約期間を除いて転換前の労働条件と同一となります。例えば、無期転換に伴い「正社員化しなければならない」わけではありません。ただし、無期転換に伴い労働条件を「引き下げる」のは望ましくないこと、例えば有期パートタイマーしか存在しなかった会社では、就業規則作成義務のある事業所では、無期パートタイマー向けの規程が必要となることなどの注意が必要です。

2. 副業・兼業の労働保険、社会保険の取扱い その1

これまで、多くの企業では副業・兼業を認めてきませんでした。裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合に限ると考えられていることもあり、最近では働き方改革の一環として副業・兼業を認める会社が増えてきました。厚生労働省でも今年の1月に、副業・兼業について、企業や働く方が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成し、モデル就業規則を改定し副業・兼業について規定を新設しています。副業・兼業の是非はともかく、副業・兼業について認めた場合の労働保険、社会保険の取扱いはどうなるか、今号では社会保険の取扱いについてまとめます。

社会保険（厚生年金保険、健康保険）の適用要件（常時雇用され、1週間の所定労働時間、1か月の所定労働日数が一般の社員の4分の3以上）は事業所毎に判断するもので、複数の雇用関係により勤務する場合に労働時間等を合算して判断するものではありません。複数の事業所のうち1事業所のみが適用要件を満たしている場合は、その事業場のみでの適用となり、社会保険料の計算には多事業場の報酬を合算する必要はありません、どの事業所でも適用要件にない場合に、労働時間等を合算して要件に達したとしても適用されません。それぞれの事業場で適用要件を満たす場合には、各事業場の報酬を合算して保険料を計算します。各事業主は報酬の額によって按分した保険料を納付することになります。次号では労働保険（労災保険、雇用保険）の取扱いについてまとめます。

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 ●

昨日は娘の中学校の卒業式。複雑な思いを抱えて入った学校でしたが、厳しい校則とちょっと独特な環境と対峙しながらも、かけがえのないまぶしい青春の思い出を築いたことでしょう。義務教育を終えた今、私自身も子育ての卒業を迎え、万感の思いで責任の荷を降ろしました。今後は、「子育て」から「子見守り」へとシフトし、最強の見守り役という立ち位置でサポートしていく所存です。（秋山）



責任編集：社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部（武蔵野統括支部）