



Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町1018 エールビル1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>

Facebook：<https://www.facebook.com/yell1354>

- 代表より
- 新春特別企画のご案内
- “無期転換ルール”で求められる対応 無期転換小冊子のご案内
- 特集“プレミアムフライデー”
- 確定拠出年金法の改正のご案内
- 企業紹介
- スタッフコラム

鎌倉です。「働き方改革」が大きく動こうとしています。厚生労働省が年末に過重労働緊急対策を打ち出しました。電通事件で加速した感もあります。36協定についても監督指導を徹底することが挙げられています。平成29年度からの新ガイドラインに基づく取り扱いも実務上は大いに気になるところです。

「働き方改革」の総論に反対する人はいないでしょう。しかし一方で、「働き方改革」の名のもとに、様々な問題が置き去りにされないか心配です。「働き方改革」のもとに現場が疲弊している職場も見受けられるからです。

どうすれば、従業員が組織でイキイキ働くことができるのか、生産性を高めることができるのか、そんなことを考える中で、「日本でいちばん大切にしたい会社」(法政大学 坂本光司教授著)にも取り上げられているアクロクエストテクノロジー様(以下、Acro社)に出会いました。Acro社は、組織活性化についてとてもユニークな取り組みをされている新横浜にある80名の企業です。システム開発という一般的なハードで残業も多く社員が疲弊しがちというイメージをもつ方は多いと思いますが、こちらで働く社員たちは、いつも仕事を楽しむ心もち、イキイキと光り輝いているようにみえます。ビジョンをかかげ、副社長は次々とユニークなアイデアを出して、組織活性化に挑みます。そして中小企業だからこそできることを常に模索されています。人を活かす、人を輝かせるあらゆる方法を考え、即座に試し、さらに良い方法を生み出しています。その根底にはいつも社員への愛が溢れています。

使命感をもって同じゴールを目指す。そんな組織にできれば皆そう願っていると思います。何のために組織があり、何のために我々は働くのか。強制力をもって動こうとしている「働き方改革」、多様性の時代、スピードの速い時代、そんな時代だからこそ、今あらためて何のための組織なのか、理念を見つめ直し、社員の気持ちをひとつにすることが企業価値に大きく影響すると感じます。今年は私の他、エールのメンバーも一緒に参加させていただくので、もし一緒に参加してみたい、見学してみたいという企業様がありましたらぜひお声かけください。

今年もエール一同、お客様のビジョン実現のサポートを人事労務の側面からサポートさせていただきます！



—新春特別企画のご案内—



弊社で提供している採用時適性検査は現在4種類ございますが、そのうち、**パーソナリティ診断**を日頃の感謝を込めまして、2月28日までの期間限定で**1社につき、3名まで無料**でご利用いただけます。特別企画についての詳細は、同封のキャンペーン案内を是非ご覧ください！！

ご利用お待ちしております

(担当:秋山)

「無期転換ルール」で求められる対応

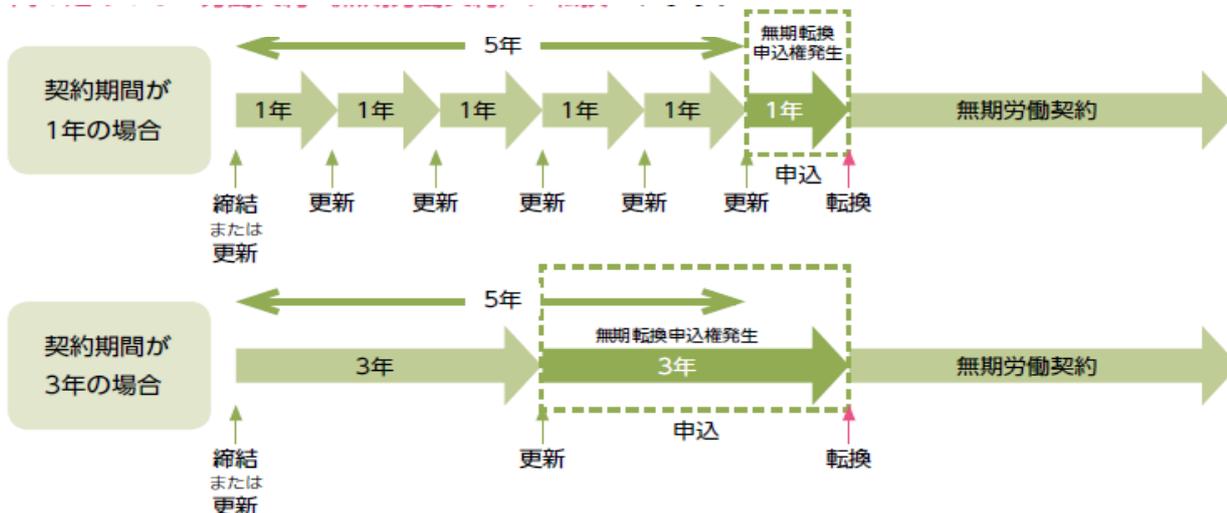
～制度開始より、来年で5年となります～

平成25年4月の改正労働契約法の施行により、1年契約などの有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、従業員から無期雇用にして欲しいと申し込みがあれば、無期雇用に転換しなければならないといういわゆる“無期転換ルール”が導入されました。そして平成30年4月には、無期転換ルール導入からいよいよ5年を迎えることになるのです。

平成25年4月以降、長期間にわたり働いている有期社員（パートタイマーや契約社員などの名称を問わず雇用期間が定められた社員）がいる会社は、無期転換ルールの適用に向けて、早急な対応が必要となります。

「無期転換ルール」とは？

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期社員（の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。 **契約期間以外の労働条件などは従来のもままで問題ありません。**



どのような労働者が無期転換の申し出ができるの？

有期契約社員が無期労働契約への転換を申し込む権利（これを「無期転換申込権」といいます。）は、次の3要件がそろったときに発生します。無期転換申込権が発生した契約期間中に、その労働者から無期転換の申込みがあった場合は、使用者は申込みを承諾したものとみなされて断ることができず、その時点で無期労働契約が成立します。

□ その1 有期労働契約の通算期間が5年を超えている

- 同一の使用者との間の複数の有期労働契約期間を通算して5年を超えていることが要件となります。
※「同一の使用者」とは会社単位で定められ、例えばA工場からB工場に勤務場所を変更する場合でも雇用主に変更がなければ契約が継続しているとみなされます。
- 契約期間が5年を経過していなくても、たとえば、契約期間が3年の有期労働契約を更新した場合などは、通算契約期間自体は6年になるため、4年目にはすでに無期転換申込権が発生していることとなります。
- 通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である**平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約**から算定します。それ以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定対象となりません。
- 同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間が6ヶ月以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

□ その2 契約の更新回数が1回以上

- 契約更新が1回以上行われていることが無期転換申込権発生の要件となります。

□ その3 現時点で同一の利用者との間で契約している

- 通算5年を超えて契約をしてきた利用者との間で、現在、有期労働契約を締結していることが要件となります。

無期転換ルールで求められる5つの対応

今回の無期転換ルールへの対応としては、以下の事項が必要となります。

1. 現状の有期契約者の契約内容の確認

- ・ 契約期間は？
- ・ 契約はいつから締結されている？
- ・ これまでの連続更新回数は？
- ・ 現状の労働条件は？

2. 無期転換ルールへの対応方針の明確化

- ① 雇用の確保を優先し、無期転換を受け入れる
- ② 5年以内で雇い止めをする
- ③ 個別対応で考える(選別の基準は?)

3. 無期転換対象者の明確化

- ・ 対象者全員
- ・ 能力や適性などにより選抜を行う(人事評価制度などの確立が必要)
- ・ 全員無期転換しない(契約満了後の補充は? 人員は確保し続けられるか?)

4. 無期転換後の労働条件の設定

- ・ 原則は、労働契約期間以外は従前の労働条件と同一
- ・ 労働時間や職務などの労働条件について別段の定めをする場合は、無期転換前に就業規則等の改定が必要。

5. 無期転換の準備

- ・ 無期転換者に対応した就業規則を作成または修正
 - ① 無期転換者用の就業規則を別途作成する。
 - ② パートタイム就業規則等、有期契約労働者用の就業規則に無期転換に関することを追加
- ・ 社内書類の確認、整備

メールではわかりやすい
無期転換対応の小冊子
をご用意しています!ご希望の
企業様は担当までお
声かけください!!



多くの会社で平成30年4月から本格的に無期転換の申込みが発生することが見込まれますが、その前に会社として準備を行うことが必要です。

長期間雇用している有期契約労働者は、もはや一時的な経営環境の変化や景気変動への対応要員とはいえません。現状の正社員の処遇や仕事の中身と比較しつつ、適切な制度設計を行う必要があります。また近年は、育児や介護などと仕事の両立を求める女性や高齢者の活用も求められています。人材も採用が難しくなっている今、そのようなニーズに対応した制度を導入し、安定的な雇用の確保・人材の積極的な活用を図っている会社も見られます。正社員転換の助成金も拡充されています。

無期転換ルールへの対応をきっかけに、このような労働者の働き方のニーズに対応した多様な働き方を検討するなど、持続的な人材戦略構築の好機として積極的に捉えてはいかがでしょうか。

プレミアムフライデーはじまります

2016 年は、エールスピリッツでも数度取り上げた「働き方改革」を政府が打ち出し、また長時間労働の実態と是正に関する報道が数多くなされるなど企業と労働時間について大きく注目された 1 年でした。

ただ「働き方改革」の本格稼働はこれからです。2017 年はさらにその動きが加速すると思われます。そして今回、それを感じさせる新たな取り組みが打ち出されました。

プレミアムフライデーとは

プレミアムフライデー(以下、本取組み)は「毎月月末の金曜日」に企業が早めの退社を促し、従業員個人が幸せや楽しさを感じられる体験(買物や家族との外食、観光等)のための時間の創出を促すことで、消費を刺激しようという官民あがての取り組み。

導入に関して義務はありませんが、スタートは
平成 29 年 2 月 24 日(金曜日)が予定されています。



公式ロゴ

「働き方改革」の一環として

本取組みは単にセール等を促して「消費」そのものを促すというよりは、消費を促すための「時間」を創出する狙い大きい取り組みと言えます。経済産業省ホームページにも、本取組みを進めるに当たっては、「働き方改革などライフスタイルの変革ともあわせて推進する」とあり、また経団連も理事会で、働きかた改革と連動させて取り組むことを決議しました。



社内の「働き方改革」の一つの材料として



ロゴは申請をすれば自由に利用可能です

Point

本取組みは「ノー残業デー」などの企業による長時間労働抑制を目指した制度と同じように、労働時間を縮小する制度として単に導入したとしても、それだけでは他の日にしわ寄せがいくなどして、上手いいかないことも懸念されます。業務効率化や人員の再配置なども併せて取り組むきっかけにはいかがでしょうか。

Point

今後は本取組みを見据えて、例えば飲食業界では早割が出来たり、旅行業界では新たな旅行プランが作られたり、ほかにも、金曜日のイベント開催なども増えてくと予想されます。よってそれらを楽しむようにすることは、従業員満足の面でも効果が大きくなっていくといえます。

Point

本取組みに関して経団連は「遅くとも 15 時ぐらいには退社」という方針は出しているものの、決まった形があるわけではありませんので、各社が柔軟に導入することが可能です。例えば月曜の有給取得を奨励して、「3.5 日休み」とするといった動きもでてくるかもしれません。社内の働き方改革を進める際の一つの「材料」という捉え方をはいかがでしょうか。

企業PRコーナー

貴社の製品、サービスなど企業PRを掲載します。ご希望がございましたらご連絡下さい。

横浜・関内に2016年11月15日オープンした
BASEBALL CAFE & BAR 「サンドロット」です。
野球が楽しくなる、野球がしたくなるお店をめざしています。



本格ドイツ製法の専門店の特注ソーセージ使用の「チリドック」おすすめですよ！

芝の敷かれた店内で
美味しい食事・お酒を楽しみつつ
試合観戦ができるスタジアムの
臨場感が体感できますよ♪

BASEBALL CAFE & BAR Sandlot

営業時間：11:00～23:00 (LO 22:00)

電話番号：045-263-9295

所在地：横浜市中区常盤町 2-15 三洋ビル

<https://www.facebook.com/cafesandlot/>



スタッフコラム

今月のコラムは
廣底が担当します



明けましておめでとうございます！

新年ということで、毎年新年から始まる私の習慣について書かせていただきたいと思います。

みなさんその年の抱負を立てられていらっしゃるでしょうか？立てても、毎日意識しながら生活されていますか？半年も経つと抱負を立てたことすら忘れていたりすることはありませんか？

毎日しっかり成長したい、抱負を意識しながら生活する方法はないかと考えた結果、私は朝起きてベッドを出る前に必ずその年の目標を三回声に出してから行動を始めるようになりました。

いろいろ試した中でもこの方法が自分には合っているようで、続けているうちに、その年の抱負を常に意識できるようになってきました。そして、刷り込みの効果か？身につけたい考えなど自分の中で揺らがないものになっていくように思います。当たり前になってしまえばこちらのもので、意識せずとも行動が伴うようになってきます。今年も立てた目標を実現させるべく、意識を高めています。目標を常に意識するのが難しいという方がいらっしゃいましたらしたら、ぜひ試していただけたらと思います！

今年も皆様のお役に立てるよう日々努力して参ります。どうぞよろしくお願い致します！

今年もよろしく
お祈りします