

三平代表コラムNO.24

今年に入り、社会保険の適用拡大や配偶者控除の見直しなど、女性活躍支援や働き方改革に向けた話題をよく耳にするかと思います。また、人事や労働に関するセミナーでは、「無期転換ルール」に関するものが増えてきているようです。

無期転換ルールとは、2013年4月1日以後に開始する有期労働契約(1年契約、6カ月契約など契約期間の定めのある労働契約のこと)が、同じ使用者との間で5年を超えて繰り返し更新された場合、その有期契約労働者からの申し込みによって、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換される、というものです。有期労働契約であれば、パート・アルバイト・契約社員・嘱託などの職場での呼称にかかわらず、対象となります。

たとえば、1年契約を毎年“自動的に”繰り返し更新して10年以上働いている方など、周りにいらっしやらないでしょうか。このような方から「これからもこの会社で働き続けたいので、今後は1年契約ではなく、期間の定めのない労働契約にしてほしい」と言われたら、使用者はその申し込みを承諾したものとみなされて断ることはできず、その時点で無期労働契約が成立する、というのがこのルールです。

「2013年4月1日以後に開始する有期労働契約」「5年を超えて繰り返し更新」ということから、無期転換の申し込みが本格化するのは2018年4月1日以降かもしれません。とはいえ、契約の話だけでなく、抜本的な人事制度の見直しも視野に入れて対応を考える必要があるのではないのでしょうか。

政府の「働き方改革」の方針の基、様々な施策が検討され、実施に移されようとしています。

経営者・事業主としては、従来の固定観念にとらわれることなく、柔軟な対応が求められてきています。労働環境の改善と生産性の向上を両立させるために、大胆な人事制度改革に取り組む覚悟をもって臨まなければいけないと感じています。