

事務所だより



遅れているリスク対策

四月から無期転換制度



Q. 期間契約が5年を超えた者が無期転換を求めた場合正社員にしないといけないのですか？

新制度で求められるのは「期間の定めのない雇用に転換することだけです。正社員にする義務はありません。ただし、現行の就業規則が新制度にきちんとは対応できていなければ正社員化を認めざるを得ない場合もあるでしょう。」

Q. 「対応できていない」とは、具体的にどういうことですか？

つまり、無期転換後の社員に当てはまる定義が正社員しかない場合です。

この場合は、正社員待遇（各種手当や退職金など）を要求される恐れがあります。

Q. どんな対策を考えればいいのですか？

次の二つが考えられます。

- ① 無期転換後の社員を想定した文言を就業規則に追加する。
- ② 無期転換社員用の就業規則を新たに作る。



Q. 定年後再雇用している嘱託社員に今回の新制度は影響ありますか？

定年後の再雇用期間が五年を少しでも超えるような制度設計になっている場合は、無期転換を申し込まれる余地があります。また、就業規則で定

めている再雇用期間の上限を超えてもなお雇用を続けている場合も同様の恐れがあります。

Q. 定年後再雇用している嘱託社員を除外する方法はありませんか？

再雇用者を無期転換制度から除外するためには企業が労働局から特例の認定を受けておく必要があります。

労使協定の更新日を一月一日にしている会社が結構あります。更新を忘れてはいませんか？

忘れていませんか？
労使協定

この機会にチェックしてみてください。

次の労使協定は毎年、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

- ※時間外労働の協定
- ※休日労働の協定
- ※一年単位の變形労働時間制の協定

特例の申請は増加しており、三月末までに認定を受けたい場合は一月中旬に申請するように厚労省は呼び掛けています。



新春 雑感

Q. 対策はいつまでに行っておけばよいのでしょうか？

転換申込権が発生し始める時期は企業によってまちまちなので一概には言えませんが、早ければ四月一日から申込権の発生する企業があります。その場合は三月までに対応しておくといよいでしょう。

- ※先日、某社の社長に草創期の苦労話をお聞きする機会がありました。
- ※たった三名で会社を立ち上げ、輸入品をお手本に見よう見まねで製造を始めたとのこと。
- ※何の人脈も実績もないのに、会社四季報を片手に任天堂や松下電器に電話で売り込みをしたところ、実際に開発担当者が会って話を聞いてくれたそうです。



※「まだ見ぬ商品や価値を提案してくれる者に対しては素直に耳を貸す。そこには大企業も中小零細もない。何も昔話をしている訳ではない。今も本質は変わっておらんよ。」

※そう力強くおっしゃる言葉を聞いて日本の底力をまだまだ信じたくなりました。

※いくたびも山川こえて半世紀 昇る初日の力強かる

