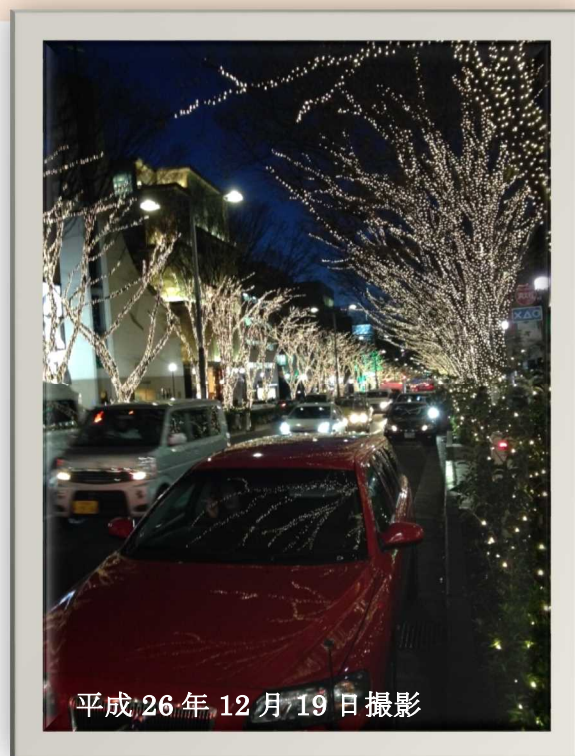


◎有期雇用労働者の無期転換 ルールの例外について



平成 25 年 4 月に労働契約法が改正された際に、「有期雇用労働者を反復更新し、その契約が通算して 5 年を超えると、当該契約者の申し出により、期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換しなければならないルール」（無期転換ルール）が導入されました。

しかし、特定の有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し活力ある社会を実現できるように、無期転換ルールに関する特例を設けるべく、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が、平成 27 年 4 月 1 日に施行されます。



平成 26 年 12 月 19 日撮影

1. 対象者

- (1) 高度な専門的知識等を持つ有期雇用労働者 (2) 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者

2. 特例の効果

- (1) 5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限 10 年）は、無期転換申込権が発生しない。
(2) 定年後引き続き雇用される期間は、通算契約期間に算入しない。

3. 内容

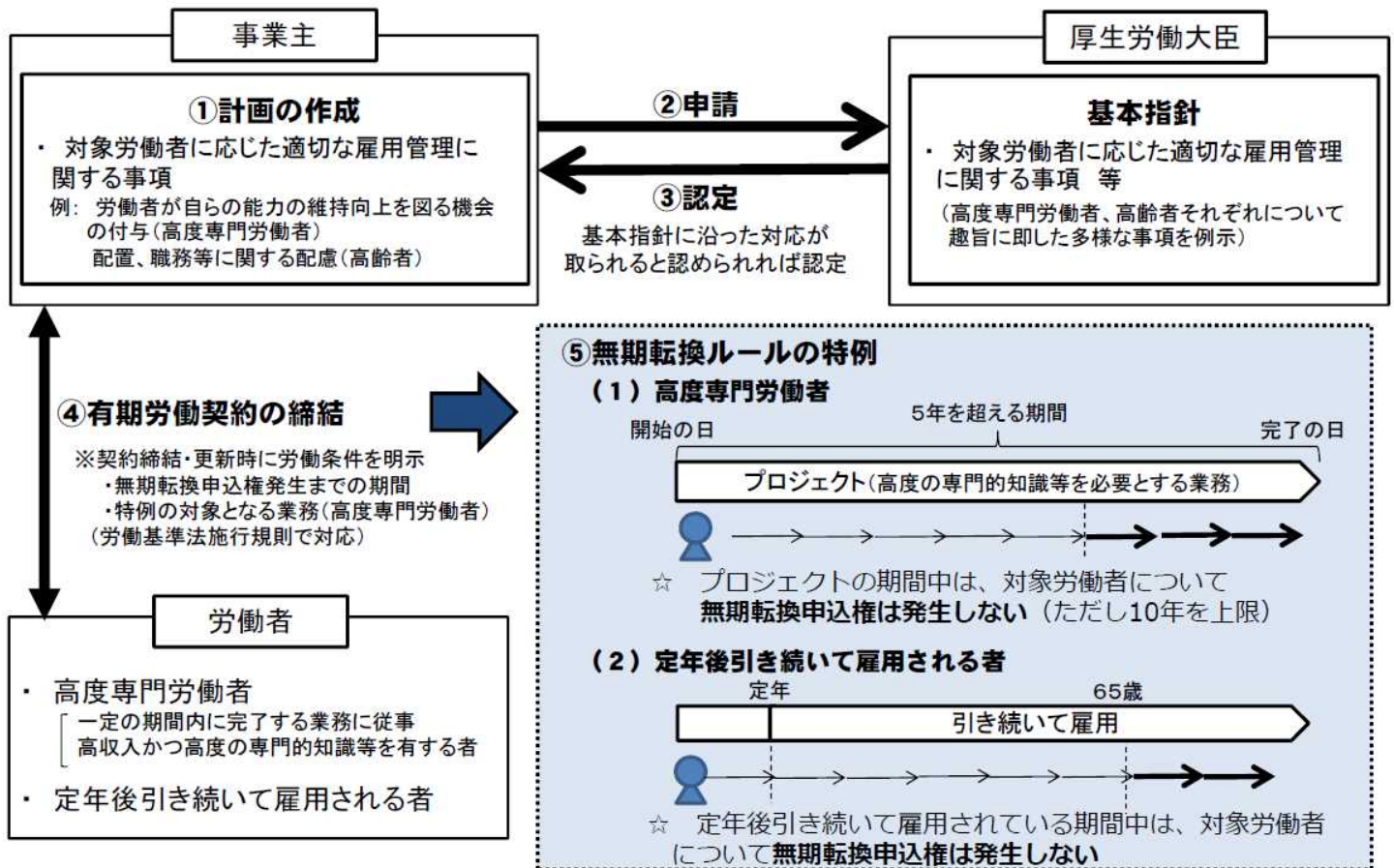
- (1) 高度専門労働者は 10 年
期間限定のプロジェクトに参加する高度な専門性を持つ有期雇用労働者は、プロジェクトが完了するまで無期転換の申し込みができません。
- (2) 定年後引き続き雇用される労働者
高齢者雇用安定法で、定年後 65 歳までの継続雇用制度が義務付けられている為に、60 歳で定年を迎え、その後有期雇用で 5 年間働き続けると、再び無期雇用になるのではといった矛盾がありました。そこで定年後、引き続き雇用される労働者は、同一事業主に継続雇用されている間は、無期転換の対象外となります。

4. 認定作業

認定は、事業主が「高度専門労働者」、「定年後引き続き雇用される労働者」それぞれの雇用管理に関する事項に応じた計画書を作成し申請を行います。雇用管理が適切と認められれば、厚生労働大臣から特例として認定されます。認定を受け、事業主は労働者と有期労働契約を締結し、労働条件を明示、特例の説明などを行うこととなります。もし計画と違った状況になった場合は、認定が取り消され、5 年の無期転換ルールが適用されます。

(参考) 特例の認定フロー

無期転換ルールの特例の仕組み



労働契約法の無期転換ルールについては、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的として導入されたものです。しかし、産業の国際競争力の強化、および国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、「高度専門労働者」に対する例外が設けられました。また前述の通り、「定年後引き続き雇用される労働者」については、継続雇用制度との矛盾点を解消すべく例外が設けられたところです。

なお、当初から有期労働契約として雇用されていた労働者が、定年到達後、引き続き雇用されている場合は、特例法の対象にはならないことになっています。契約の更新は、契約満了時の業務量・勤務成績・態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況などで判断することになり、労働者の年齢には左右されません。

一般的に、有期労働契約とは、臨時的・一時的な業務を行わせるための雇用形態です。企業が恒常的業務のために有期雇用労働者を雇い、反復更新を重ね、無期雇用になる前に契約を打ち切る、という法の趣旨に反した運用は労使間のトラブルになる可能性もありますので、注意が必要です。

◎有給休暇の計画付与制度を検討してみませんか？

◇計画付与制度について

現在の有給制度では、労働者には有給休暇取得の時季を指定する権利(時季指定権)があり、事業所には有給休暇取得が業務の妨げになる場合に時季を変更する権利(時季変更権)があります。この時季指定権により労働者に選択の余地があるばかりに、周りに気を使い、有給休暇の取得を申し出にくい状況が生じることもあります。

そこで労働基準法では、事業所があらかじめ有給休暇の取得時季を決めておき、各事業所に見合った有給休暇の付与方法を取ることが可能な「計画的付与制度」の仕組みが設けられています。

(例) 有給休暇付与日数に応じた計画的付与対象の休暇日数について

有給休暇付与日数が 10 日の場合	5 日(個人利用)	5 日(計画的付与対象)
有給休暇付与日数が 20 日の場合	5 日(個人利用)	15 日(計画的付与対象)

表のように、有給休暇の計画的付与制度では付与日数のうち、少なくとも 5 日は労働者の個人利用が可能な有給休暇として、残りの付与日数(前年繰り越しも含む)が計画付与の対象となってきます。なお、計画的付与制度を実施する場合には、あらかじめ労使協定を締結させておく必要があり、以下のような注意点があります。

- ◎有給休暇を与える時季の定めをする。
- ◎計画的付与の対象者を定める。
- ◎有給休暇の日数が足りない労働者を計画的付与の対象とする場合に、付与日数を増やす休業手当を支払うなどの措置が必要となるのでその旨を記載する。
- ◎計画的付与制度において、年休日に指定された日に労働者を就労させる必要が生じても年休日を変更することはできないので、変更が生じた場合の手続きに関して定めておく。

◇計画付与の実施方式について

また、計画的付与を実施する場合には、次のような方式があります。

一斉付与方式	交代制付与方式	個人別付与方式
事業所の全従業員に対して同一日に有給休暇を付与する方式です。製造部門などの操業を止めて全従業員を休ませることが可能な企業ではこの付与方式を活用できます	班やグループ別に交代で従業員に有給休暇を付与する方式です。定休日を増やしにくい流通業やサービス業においては、この付与方式を採用するとよいでしょう。	個人ごとに有給休暇の取得日を定めて付与する方式です。例えば誕生日や結婚記念日など、労働者の有給休暇の取得希望日を確認して有給休暇を付与します。

◇年次有給休暇の取得率について

また平成 25 年に企業が付与した年次有給休暇日数(繰り越し日数は除く)は、取得率 48.8%、労働者 1 人平均 18.5 日、そのうち労働者が取得した日数は 9.0 日となっています。

	1 人平均付与日数	1 人平均取得日数	取得率
平成 25 年	18.5 日	9.0 日	48.8%
平成 24 年	18.3 日	8.6 日	47.1%
平成 23 年	18.3 日	9.0 日	49.3%
平成 22 年	17.9 日	8.6 日	48.1%

※厚生労働省 平成 26 年
就労条件総合調査

上記表からも分かる通り、有給休暇の取得率はここ数年停滞しています。ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において策定された「2020 年までの年次有給休暇の取得率の目標」が 70%という数値を考えると、決して高い取得率とはなっていないのが現状のようです。

また、年次有給休暇の取得状況を企業規模別に見てみると、1000 人以上の企業では労働者 1 人平均付与日数が 19.4 日、平均取得日数が 10.8 日、取得率が 55.6%であるのに対して、30~99 人規模の企業では平均付与日数が 17.4 日、平均取得日数が 7.4 日、取得率が 42.2%と大きな開きがあります。

有給休暇を取得することにより、「迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」と感じる方は多く、それに対するフォロー体制を整える必要があります。しかし、企業規模が小さいほど、「代替要員がない」という問題により、フォロー体制を整え辛いという側面があります。

そのような場合は、属人化している業務を整理すると共に、計画付与制度を利用して、有給休暇の取得がしやすい仕組み作りを考えてみると良いでしょう。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は1月30日に配信いたします。(石田久男)