

# INFORMATION

(Vol.219)

2017年3月号

## ■働き方改革・労働時間削減になぜ取り組むのか

機械ものが大の苦手の私も、さすがにガラ携はもう限界と悟り、昨年思い切って(?)スマホに切り替えました。簡単なアプリしか使っていませんが、それでもスマホになってからは、移動の電車で調べ物をしたり、家族や知人友人との連絡がタイムリーになったりと、便利になりました。

スマホへの切り替えと同様に事務所のIT化、業務改革も進めています。ペーパーレス、情報セキュリティ強化、業務効率化のために、ドキュワークスやBOX、サイボウズ、チャットワークなどといったカタカナの業務ソフトやクラウドシステムを次々と取り入れてIT化を推進しています。

IT化に真剣に取り組むようになってからまだ2年目ですが、少しずつですが業務の効率化につながっているのを感じます。仕事は時代の流れに順応しなければならないと、つくづく思います。

折しも現在、日本は働き方改革推進の真最中にあります。取組み事例がところどころで紹介されています。連日報道されているヤマト運輸の例にみられるように、これまでの延長線上の働き方では新規採用は苦戦が続き、退職者は増えて人手不足感はさらに深刻になる業界もあります。この悪循環を断ち切るには、売上高アップのための長時間労働や過剰サービスからくる社員の疲弊感を低減させる必要があります。そして、いかにして働きやすい労働環境を作り生産性向上に結び付けていくかです。

働き方改革や労働時間削減にあたり、中小企業の多くは取引先やテナント等外部の協力ができないものもあります。この解決には、業界のリーディングカンパニーが率先して旗振りをしたり、業界が一致団結して取り組まなければなりません。

しかし、他力本願だけではなく、自社独自でできる改革もあります。一例として、ダラダラ残業の廃止だけでも一定の効果があるはずで。

働き方改革はトップの強い意志のもと、社員の協力なくしてはできません。今まで何ら手を打っていなかった会社では、現場の社員が主体となって日常業務の棚卸を通じて知恵を絞ったことで、予想外の効果があったと聞きます。

それらの積み重ねが結果として社員の成長につながり、企業体質の強化になります。それをするかしないかでは、いつの日か歴然とした差が生じると思います。

今は、働き方改革に取り組んでみる時期ではないかと考えています。

### 第110回 『賢人の知恵』(バルタザール・グラシアン)より

～ その180 “今いる場所で一番になる” ～

競争で一番になってみると、そこにはさらに手強い相手がいるものだ。先に行動を起こすようにすれば、同じレベルの人との競争でも、その分有利になる。

今いるところで一番になって、群を抜こう。その他はみなひとからげに下位グループになるのだ。二流の中で一番になるほうが、一流中の二番手よりも望ましい。

勝った者だけが上を目指せるのである。

## ■急がれる、労働契約の有期から無期への対応！！

### 1. 無期転換ルールとは？

平成25年4月に改正された労働契約法では、同月以降に更新された有期労働契約が5年を超える場合、労働者の申込みにより期間の定めのない（無期）労働契約に転換することになります。

期間1年の労働契約であっても、早ければ平成30年4月1日に、この無期転換の要件を満たす労働契約の更新時期が到来します。そのため、来年に備えて、今から準備する必要があります。なお、無期転換の対象労働者は、パートタイマー等であっても有期労働契約であれば対象になります。

### 2. 注意事項

#### (1) 無期転換の申し込み

無期契約への転換はあくまでも労働者からの申込みによって成立しますので、申込みがなければ、従来通り有期契約になります。

#### (2) 更新回数が1回以上であること

1回以上の更新をしており、労働者から意思表示をしなければ、有期契約者のままです。なお、使用者は、あらかじめ労働者に無期労働契約転換の申込権を放棄させるような契約条件を付けることはできません。

#### (3) 無期転換後の労働条件

○無期転換された場合、就業規則などに別段の定めがなければ直前の有期契約と同一の労働条件とされるため、必ずしも正社員と同等の労働条件にする必要はありません。契約期間のみ有期から無期になるだけです。

○別段の定めがあれば、労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、変更することが可能です。尚、無期化する際に労働者に一方的に不利になるような変更は認められません。

#### (4) 雇用契約終了（事業主からの働きかけ）

有期契約の場合、「雇止め」により契約が終了となりますが、無期転換後は「雇止め」はできませんので、どうしても辞めてもらいたい場合は「解雇」という手段の選択になります。

### 3. 無期化への対応策

無期化への対応は、大別して次の3つの方法のいずれか、または組み合わせを選択することになります。自社における有期契約者のあり方や活用方法によって、選択すべき方法は異なります。

対応策1 無期転換権を発生させたくない場合

※無期転換権を発生させる前（5年以内）に雇止めをする

対応策2 契約期間のみを変更する

※労働条件は転換前と同一で、契約期間のみ無期とする

対応策3 正社員または他の雇用形態（準社員や限定正社員等）への転換制度を設ける

※処遇を高くした上で、転勤や職種変更などの労働条件の変更を求める

無期転換への対応策は、可能であれば3月中に準備することが望まれます。雇止めをする場合に、1年契約であれば平成29年4月1日から平成30年3月31日までの契約が最終となりますので、次回の契約で最後であることを事前に伝えておくことがトラブル回避につながります。

有期労働契約は、本来、臨時的・一時的な業務を行わせるための契約形態です。今回の労働契約法の改正を契機に、有期契約者の雇用のあり方、活用方法について再検討すべきかと思えます。