

これが「企業の労働110番」です



一般社団法人 名北労働基準協会
事業企画推進部課長代理・労務管理推進室長

社会保険労務士 藤原 朋子

有期契約労働者への2018年問題への対応はお済みですか？

「こちら、企業の労働110番です」。電話の主は、ある食品製造業の社長でした。「1年ごとに契約更新しながら働いてもらっているパートさんが、入社

る有期労働契約が同一の使用者と通算5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申し込みにより無期労働契約（期間の定めのない労働契約）へ転換することとなりまし。

施行日以降に締結された有期労働契約が対象となりま

してからもうすぐ5年経つけど、社員にしないでほしいのですか？」

じでよいことになっており、正社員にする必要はありません。そのため、正社員とは就業時間や賃金その他労働条件の異なる契約社員やパートに、新たに契約期間の定め

ない労働者が出てくることを考えられます。しかし、そうした場合に適用できる就業規則の存在しないケースも多く、会社は、有期契約労働者の無期転換後の労働条件について、正社員化、新たな従業員区分の創設、

2018年問題!! 有期労働契約で働く人の 新ルールが適用間近です!



雇用の調整が難しくなる一方で、労働者から雇用の安定に対する不安を取り除き、仕事に対するモチベーションを向上させるなどの効果も予想されます。会社は、無期転換についてのメリットを十分に活かし、長期雇用を

視野に入れた考課や教育、賃金体系の整備等を行うことも必要でしょう。

通算契約年数を最長5年とする、など無期転換権の発生に向かって方針を決め、就業規則改定などの準備を行う必要があります。

有期労働契約から無期労働契約への転換は、原則定年までの雇用となり、

については継続雇用されている間、無期転換権が発生しません。ただし、いづれについても事業主が適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。定年後の継続雇用を行っている事業主等は、こちらについても準備を行っておくことが必要です。

労働契約法をはじめ、労働関係法令の改正が近年相次いでいます。広範囲に及ぶ改正を正しく把握しておくことは、今後の労働トラブル防止に役立ちます。愛知県下各労働基準協会の開催する「労働実務専門講座 就業管理コース」では、これらの改正やそれに係わる実務について詳しく解説を行います。ぜひともご受講ください。

お問い合わせは、当協会総合受付（☎0521-96111666）まで。

イラスト・森沢康代