

チコ労務管理事務所通信

企業に広がる有期契約労働者の 「無期転換」の動き

再来年 4 月から本格適用

2013 年 4 月に施行された、有期契約の労働者でも、契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えた場合に無期契約への転換を求める権利が与えられる労働契約法 18 条のいわゆる「5 年ルール」の規定が、再来年の 2018 年 4 月から順次適用になります。

有期契約が更新されない「雇止め」の不安を解消し、安定して働けるようにするのが目的とされています。

「無期契約」に変える企業が増加

ここ最近、パート社員や契約社員などの「有期契約」で働く人を「無期契約」に変える企業が増えているようです。背景には「人手不足の中で人材を安定的に確保したい」という考えがあるようです。

労働政策研究・研修機構の調査(2015 年 7~9 月)によると、法改正に対応し何らかの方法で「無期にしていく」と回答した企業は 6 割を超えました。

厚生労働省では、ホームページ上で導入企業の実例(現時点で 9 社)を紹介しています。

当初の懸念はあたらず?

法改正時に心配されていたのは、企業が無期転換を避けるために 5 年より前に「雇止め」にしたり、強引に 5 年以内の契約上限を設けたりするという動きでした。しかし、今のところそうした動きは少ないようです。

企業側も、無期にするメリットとして「長期勤続が期待できる」「要員を安定的に確保できる」という理由を挙げた割合が増えているようです。

景気の回復基調のなか、人手不足により人材を困い込むメリットがあると考える企業が増えています。



経団連も検討を後押し

経団連は、今後は人材獲得が困難になるとして、「無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきだ」としています。

ただ、企業は無期転換しても賃金を変える必要はありません。労働政策研究・研修機構の調査でも 4 分の 1 程度の企業が「対応方針は未定・わからない」と答えています。

約 3 割の女性が職場でセクハラ被害！ 厚労省の今後の取組みは？

厚労省が初のセクハラ実態調査

厚生労働省がセクハラ等に関する初の実態調査を実施し、就労経験のある女性のうち職場でセクハラ被害を受けたと答えた人が 28.7% に上がったことがわかりました。

調査対象者は従業員 10 人以上の企業 6,500 社で働く 25~44 歳の女性従業員 2 万 6,000 人(有効回答者 17.8%)で、これに加えて 5,000 人にインターネットを通じて行ったものです。

被害内容と被害を受けた女性の対応は？

セクハラ被害の内容で多かったのは「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」(53.9%)や「不必要に身体に触られた」(40.1%)で、「性的関係を

求められた」(16.8%)と深刻な事例も見られました。

また、女性の対応として最も多かったのは「我慢した、特に何もしなかった」(63.4%)で、多くのケースで泣き寝入りしていたことがわかりました。

なお、いわゆるマタハラなど、妊娠を理由とする不利益取扱いの経験率は21.4%で、上司だけではなく同僚からも行われ、男性だけではなく女性から行われるケースもあるようです。

今後の取組み

同省は、今年4月から全国の47労働局に「雇用環境・均等部」を新設し、パワハラやマタハラ等の相談を一括で受けたり、企業への行政指導や啓発を強化したりする方針です。

現状では、セクハラ・マタハラの相談窓口は「雇用均等室」、パワハラは「労働基準部」「総務部」といったように、相互に関係する業務でありながらも相談先が分かれています。

そのため、様々なハラスメントを同時に受けた場合に別々の窓口をたらい回しにされるケースもあったことから、体制が見直されることとなりました。

ハラスメントのない職場づくりへ

近年、職場では様々なハラスメントが増加しており、寄せられるハラスメントに関する相談件数は依然として高い水準を保っています。

ハラスメントは職場の士気や能率の低下にもつながり、場合によっては命にかかわる事態や訴訟へ発展する事態も起こり得ます。

企業としてもハラスメントが重大な問題であることを認識しなければなりません。

監督対象事業場の23.7%で労働時間が「過労死基準」超え！

「過重労働解消キャンペーン」重点監督実施結果

厚生労働省が行った「過重労働解消キャンペーン」(昨年11月実施)の重点監督において、監督指導を実施した5,031事業場のうち、73.9%に当たる3,718事業場で労働基準関係法令違反が認められました(2月23日発表)。

最も多かったのは「違法な時間外労働」で、全体の45.9%に当たる2,311事業場が摘発されています。

過酷な長時間労働の実態が浮彫りに

違法な時間外労働があった事業場において、時間外・休日労働が最長の者の実績を見ると、80時間

超100時間以下が396事業場、100時間超150時間以下が646事業場、150時間超200時間以下が115事業場で、200時間を超えている事業場も38事業場ありました。

厚生労働省が過労死のリスクが高まると位置付ける「過労死ライン」を超えている事業場は、今回の対策対象事業場の23.7%にも上ります。

過酷な長時間労働の実態が浮彫りとなったと言えます。

過重労働をなくすために

同省は、「今後も、月100時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、過重労働の解消に向けた取組みを積極的に行っていく」としています。

過重労働の解消を図るためには、企業において仕事量の調整や適切な労働時間管理、健康障害防止対策などの取組みを進めることが重要です。

改めて自社の状況を確認するとともに、多数公表されている実務面における過重労働改善取組事例なども参考にして、必要な対策を講じていきましょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…

子口労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区電報 4-19-3

電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185

e-mail：info@chiko-jimusho.com