

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

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囲い込むメリットがあると考えられ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。

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進めていく」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たいと思います。

社員の転職理由の「本音」と「建て前」

◆転職市場は盛況

株式会社インテリジェンスが発表した「DODA 転職求人倍率レポート」によると、2016 年 2 月の転職求人倍率は前月比 104.9%・前年同月比 145.3%となり、15 カ月連続で、調査開始 2008 年 1 月以来の最高値を更新しているそうです。

転職希望者数も前月比 6.5%増、前年同月比 56.8%増となり、6 カ月連続で最高値を更新しており、転職市場は引き続き盛況なようです。

このような人材の活発な流動化中では、企業にとっては人材確保が大きな問題になります。

◆会社に伝える退職理由と本当の理由

転職する場合、当然ながら現在の仕事を辞めなければなりません。社員の退職理由からは、会社の問題点が浮き彫りになることもありますが、会社に退職の意思を伝えてくる際の退職理由が本音ばかりとは限りません。

エン・ジャパン株式会社が行った「退職理由のホンネとタテマエ」についてのアンケート調査（回答 1,515 名）に

よると、約半数の人が会社に本当の退職理由を伝えていないことがわかりました。

会社に伝えた退職理由と本当の退職理由は以下のようなものです。

- 【会社に伝えた退職理由】
- (1) 結婚、家庭の事情 (23%)
- (2) 体調を崩した (18%)
- (3) 仕事内容 (14%)

- 【本当の理由】
- (1) 人間関係 (25%)
- (2) 評価・人事制度 (12%)
- (3) 社風や風土、給与、拘束時間 (各 11%)

◆社員の本音から考える

この調査からわかることは、社員が伝える退職理由は本音からは離れていることがままたまあるということです。

退職者が多い会社というのは、「本当の理由」として挙がっている例から想像される通り、相対的に会社の雰囲気が悪かったり、待遇面で不満を持つ社員が多かったりする会社とも見られてしまうわけですから、求職者も離れていきます。

退職者の本音と建て前を見極めながら対策を講じていくことも必要でしょう。