

「2018年問題」 直前チェック

注目トピックス

01 | 「2018年問題」直前チェック

2013年4月に労働契約法の重要な改正がありました。それは、一定期間以上経過した有期契約社員が無期雇用転換を希望した場合、無期雇用に転換しなければならなくなったというものです。

また、労働者派遣法においても、2015年9月に派遣労働者に対する雇用安定措置が新たに規定されました。

2018年にはその対象者が現実には転換時期を迎えはじめます。

特集

02 | 「みなし労働時間制」とは何か

働き方改革の気運がますます高まり、労働時間についての世間の関心は今後さらに高まっていくことが予想されます。社員の定着や新規採用のためにも労働時間の管理・整備は労務管理上の重要課題ですが、まだまだ間違った認識で労働時間管理がされることが少なくありません。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

「2018年問題」 直前チェック

有期契約社員の無期転換義務が発生する労働契約法の法改正の課題が現実化する時期が近づいています。直前の時期を迎えるにあたり、その内容を解説します。

はじめに

2013年4月に労働契約法の重要な改正がありました。それは、一定期間以上経過した有期契約社員が無期雇用転換を希望した場合、無期雇用に転換しなければならなくなったというものです。

また、労働者派遣法においても、2015年9月に派遣労働者に対する雇用安定措置が新たに規定されました。

2018年にはその対象者が現実的に転換時期を迎えはじめます。以下、2018年問題を再整理するとともに、労務管理上の注意点について説明します。

なぜ2018年か？

法改正の目的は「不安定な雇用状態を是正する」という言葉に集約されます。日本では正社員の解雇規制が大変に強く、業績による雇用調整のしわ寄せが契約社員、パートタイマー、派遣社員、などのいわゆる「非正規雇用者」に集中しています。

そのため、一定期間非正規雇用をしたのちに、以下のように安定した雇用に転換すべきルールが定められました。

労働契約法 2013年4月	有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者の申し込みにより（会社が望まなくても）無期労働契約に転換する。
労働者派遣法 2015年9月	期間制限のなかった研究開発などの業務に派遣期間制限3年が定められるなど、今までより派遣労働者の「雇用安定措置」が求められるようになる。

2018年以降、これらの法改正によりに対策をとるべき非正規雇用者が出始めるため、非正規社員を抱える企業にとって対応を求められることから「2018年問題」と言われています。

2018年問題のイメージ



無期転換するとどうなるか

有期労働契約からの無期転換義務は「労働者が申し込みをした場合」に発生するため、会社が継続雇用を望まない対象者であっても本人から申し込みがあった場合には無期転換しなければなりません。無期雇用に転換した場合、「契約期間満了による退職（いわゆる雇止め）」ができなくなることが最も大きな変化でしょう。

派遣法改正の注意点

派遣元事業主は、一定の場合に派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じることが求められます。ここでいう雇用安定措置とは①派遣先への直接雇用の依頼（または同一会社の他部署）②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）③派遣元事業主による無期雇用④その他雇用の安定を図るために必要な措置を言います。

また、労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日から施行）も注意が必要です。派遣先が期間制限違反など違法な派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなされます。派遣社員を受け入れる企業は期間制限に抵触していないかよく確認する必要があります。

「みなし労働時間制」とは何か

実際の勤務時間に関わらず一定時間働いたとみなす「みなし労働時間制」とはどのようなものでしょうか。その種類と注意点について解説します。

はじめに

働き方改革の気運がますます高まり、労働時間についての世間の関心は今後さらに高まっていくことが予想されます。社員の定着や新規採用のためにも労働時間の管理・整備は労務管理上の重要課題ですが、まだまだ間違った認識で労働時間管理がされることが少なくありません。以下、誤解が多い労働時間制度の一つである「みなし労働制度」について解説します。

「みなし」という意味

「みなす」という言葉の法律的な意味は、「ある条件を満たせば、事実が違っていたとしてもあらかじめ決めた内容の通り取り扱う」というものです。例えば「民法第 753 条 未成年者が婚姻をしたときは、これによって成年に達したものとみなす。」とありますが、この条文によりたとえ 19 歳であっても結婚したら法律上は成年（20 歳）として取り扱うという効果が発生します。

つまり、「**みなし労働時間制度**」とは「**実際の労働時間が違っていたとしても、法律上はあらかじめ決めた時間数働いたものとする制度**」を指します。

みなし労働時間制の種類

実際の労働時間が違っていてもあらかじめ決めた時間数を働いたものとみなすためには、特殊な事情が必要です。

「特殊な事情」とは、法律上は主に下記に大別されます。

- ①労働時間を正確に算定できない事情がある場合
- ②仕事内容として時間管理することが馴染まない場合

①が「事業場外のみなし労働時間制」②が「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」です。

特殊な事情の種類	法律上認められる みなし労働時間制
労働時間を正確に算定できない事情がある	事業場外のみなし労働時間制
仕事内容として時間管理することが馴染まない	・専門業務型裁量労働制 ・企画業務型裁量労働制

事業場外のみなし労働時間制

事業場外のみなし労働時間制とは、外回りの営業や在宅勤務など、会社の外で働いている場合を想定したものです。例えば外回りの営業では直行直帰という働き方があったり、在宅勤務では公私の区別が付きにくい事情があったりするため、「通常の労働時間を●時間とみなす」という取り決めをするというわけです。ただし、通信機器などで常時指示を受けている場合は「事業場外の労働時間制」の対象とできないという決まりがあります。スマートフォンなどでインターネットと常時接続できる現代では馴染みにくい制度かもしれません。

専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制は、対象職種を限定したみなし労働時間制です。業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として「新技術の研究開発」「情報処理システム設計」「編集・放送」「デザイナー」「弁護士」などが対象とされています。

みなし労働時間制は長時間労働の方便として使われてきた歴史もあり、慎重に導入しなければ社員の不信を招くことがあります。安易に導入するのではなく、まずは「社員の立場から見て実際に体感している労働時間はどのくらいか」を調査することから始めたほうが良さそうです。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の茅野です。

連休にとあるカフェでお茶をしていたところ、なんと、生まれて初めて流しのギター弾きに遭遇しました。松本や安曇野を舞台にした曲を含むCDを発売したとのことで、そのPRで松本駅近くのカフェや縄手通りを回っていたようです。スウィング歌謡という、あまり馴染みのないジャンルだったのですが、「上を向いて歩こう」のカバーやオリジナル曲など、40分ほど歌って行かれました。

まさか平成も終わりの時代に流しの方に出会うとは思いませんでしたが、とても楽しく、貴重で素敵な体験ができた良い休日でした。

