

発行:びいず社労士FP事務所
〒466-0058 名古屋市昭和区白金 3-20-2
TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 email :info@b-z.jp
発行日:2013年2月1日 通巻 43号

改正労働契約法の解説③ 契約期間の通算とクーリングについて

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成 24 年 8 月 10 日に公布されました。この改正では、有期労働契約について、3つのルールが新たに設けられました。

今月は、そのうち「無期労働契約への転換におけるクーリング」を解説します
(平成 25 年 4 月 1 日施行)。



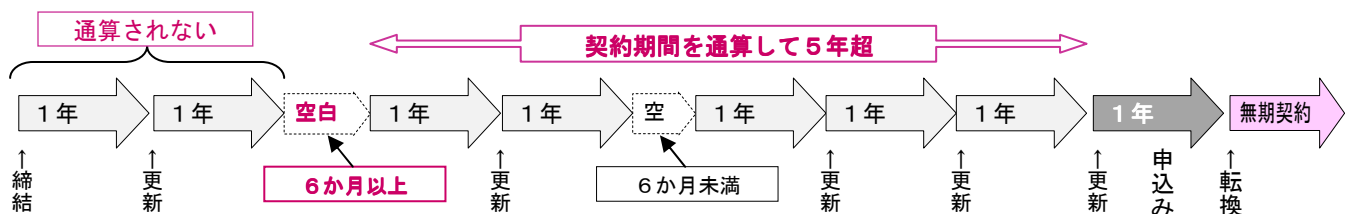
◆◆ 3 「雇止め法理」の法定化 ◆◆◆

「同一の使用者ととの間で、有期労働契約が反復更新され、契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者はその申込みを承諾したものとみなされる」というルールについては、前回解説しました。このルールを適用する際に、有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一の使用者ととの契約がない期間）が、原則6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は、5年のカウントに含めないこととされています。これをクーリングといいます。クーリングされた場合、その要件に該当した空白期間後の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

【クーリング】

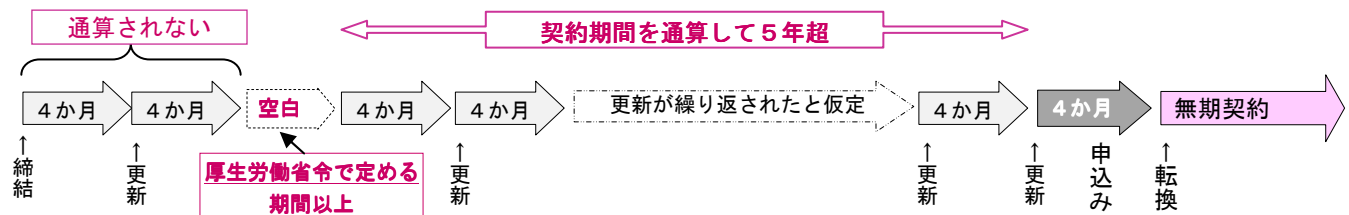
① 空白期間の前の契約期間が1年以上の場合

例) 1年の有期労働契約の更新を繰り返す場合



② 空白期間の前の契約期間が1年未満の場合

例) 4か月の有期労働契約の更新を繰り返す場合



☆詳細は、厚生労働省のホームページからもご覧になれます。

しかし、要件が色々ある規定です(特に、②の「厚生労働省令で定める期間」の求め方は複雑です)。是非、専門家である社会保険労務士にお尋ねください。

改正安定法に企業はどう対応するか？

◆経団連による調査結果

改正高年齢者雇用安定法の施行が今年4月1日に迫っています。他社ではどのように対応しようと考えているのかが気になるころでしょう。

ここでは、日本経済団体連合会（経団連）から発表（昨年10月）された「2012年 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の結果をご紹介します。

◆法改正で必要となる対応は？

上記アンケートにおける「高年齢者雇用安定法の改正に伴い必要となる対応」（複数回答）との質問に対する回答結果（上位10位）は、次の通りとなっています。

- (1) 高齢従業員の貢献度を定期的に評価し処遇へ反映する
- (2) スキルを活用できる業務に限りがあるため提供可能な社内業務に従事させる
- (3) 半日勤務や週2～3日勤務による高齢従業員のワークシェアを実施する
- (4) 高齢従業員の処遇（賃金など）を引き下げる
- (5) 若手とペアを組んで仕事をさせ後進の育成・技能伝承の機会を設ける
- (6) 60歳到達前・到達時に社外への再就職を支援する
- (7) 60歳到達前・到達時のグループ企業への出向・転籍機会を増やす
- (8) 新規採用数を抑制する
- (9) 60歳到達前の従業員の処遇を引き下げる
- (10) 従来アウトソーシングしていた業務を内製化したうえで従事させる

◆賃金をどのように設定するか？

上記(9)に関連した具体的な動きとして、NTTグループでは、現役世代（40～50代）を中心に賃金額を抑制して、60歳以降の賃金原資を確保するという方針を示していますが、20歳代の従業員を中心に反対意見が多い一方、60歳代では賛成意見が多いとのこと。

「現役世代の賃金」、「60歳以降の賃金」をどのように設定するかは、各企業のフトコロ事情により大きく異なりますが、これからの大きな課題と言えるでしょう。

「中高年従業員の戦略的活用」に向け

◆悩みの種は「モチベーションの低下」

高年齢者雇用安定法の改正等により60歳以降も働く人が増えています。企業においても、業種や職種によっては、「中高年者を積極的に活用していきたい」と考えているところもようです。ところが、こうした企業に共通する悩みがあることが、研修会社等が実施した調査により、わかっています（エム・アイ・アソシエイツ株式会社実施アンケート等）。

その悩みとは、「モチベーションの低下」です。現役世代においても、昇進の可能性がなくなったり、役職定年制により肩書きがなくなったりした後はモチベーションが下がる傾向にあることがわかっていますが、継続雇用後は、手取り賃金が少なくなったり、担当する業務が変更になったりすることから、一層モチベーションが低下してしまう傾向にあるようです。

◆どのような研修メニューが有効か？

継続雇用後のモチベーションの維持・向上には、次のような流れで研修を実施すると効果的なようです。

- (1) 継続雇用後の環境の変化を受け止め、自らのものの見方や考え方の転換を促す
- (2) これまでの自分を振り返り、強みを再確認することで自信を持ってもらう
- (3) 理想の将来を実現するために効果的な選択は何かを考えてもらう
- (4) これから会社でどのようなことに取り組んでいくかを決めてもらう

研修スタイルとしては、ゲームやグループディスカッションを交えた、五感に訴えるスタイルのほうが効果的なようです。

◆今後必要なことは？

これまで、企業が行う研修費用の多くは、新入社員研修や幹部候補育成研修等に充てられており、中高年者活用のための研修を実施しているところは少数にとどまっています。

しかしながら、継続雇用や再雇用により中高年者を雇用し続けるとなれば、企業はそれに見合う労務提供を受けるためにも、モチベーションの維持・向上を図りながら、中高年者に求める技能・能力を具体的に示し、自社に貢献する従業員となってもらふことを求めていく必要があるでしょう。

厚生労働省が職場復帰支援を強化へ

◆40歳代、10～20歳代の「心の病」が増加

日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所が、昨年6月から8月にかけて実施した「メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査」(上場企業が対象)の結果によると、「最近3年間における心の病」が「増加傾向」であると回答した企業は37.6%で、「横ばい」と回答した企業は51.4%だったそうです。

また、「心の病」を抱える従業員の年齢層は、30歳代の割合が前回調査の58.2%から34.9%に減少しましたが、40歳代では22.3%から36.2%に増加、10～20歳代でも13.9%から18.8%に増加しています。

◆重要な「職場復帰支援」の取り組み

メンタルヘルス対策として特に重要なのは「職場復帰(復職)支援」だと言われています。しかし、中小企業においては人的・経済的な余裕がなく、メンタル不調で休職した従業員の職場復帰を支援することにまで手がまわらないのが現状です。

そんな中、厚生労働省では、中小企業における職場復帰支援を強化する方針を打ち出しました。うつ病など心の病で休職した従業員が職場復帰する際に必要となる企業によるケアや労務管理などについて例示したプログラムモデルを、企業規模や業種別に応じて作成するもので、2013年度予算の概算要求に関連する事業費を盛り込んだと発表しました。

◆メンタルヘルス対策に対する国の姿勢

また、昨年12月に厚生労働省の労働政策審議会が建議した「今後の職場における安全衛生対策について」にも、「職場における受動喫煙防止対策の抜本的強化」などのほか、「職場におけるメンタルヘルス対策の推進」も盛り込まれました。その主な内容は、

- (1) 管理職に対する教育
- (2) 職場のメンタルヘルス対策に関する情報提供の充実
- (3) 不調者に適切に対応できる産業保健スタッフの養成・活用
- (4) 配置転換等のストレスが高まる時期における取り組みの強化
- (5) うつ病等による休業者の職場復帰のための支援の実施

国としても、まだまだメンタルヘルス対策に力を入れていく姿勢がうかがえます。

社員の健康管理に関する取組み加速

◆健診を受診しない社員と上司はボーナス減額!

コンビニエンスストア大手のローソンが発表した、健康診断に関する新制度が話題になっています。健康診断を受けない社員に対し、会社は3回程度、受診するよう促し、それでも受診しない社員についてボーナスの15%、その上司についても10%を減額するという制度です。

かなりのインパクトがある制度ですが、同社では、健康診断受診率が約83%にとどまっていることから、健康で長く勤めてもらうために、あえてこうした制度を導入することにしたそうです。もちろん、会社の医療費負担の軽減にもつながるでしょう。社員の健康管理に関する取組みが、ますます進んでいるようです。

◆安全配慮義務違反による高額な賠償金

社員が健康診断を受診しないことは、「安全配慮義務違反」による会社のリスク要因となります。また、受診していなかった社員の健康状態が関係した労災事故等が発生し、社員が死亡してしまったような場合には、裁判となり、相当高額な賠償金の支払いが会社に命じられる可能性があります。賠償額が1億円を超える判例もめずらしくありません。

民間の賠償保険もありますが、様々なリスクやコストを考えると、結局は日頃の労務管理をしっかりと行うことが最も合理的な選択なのです。

◆就業規則等は整備していますか?

後々のトラブルを予防するためには、「社員は健康診断を受診しなければならないこと」や「会社が受診を命じることができること」を、就業規則に規定しておくことはもちろんですが、受診しない社員に対する指導や懲戒については書面で残しておくことが重要です。

また、既往歴や持病があったり、診断の結果、異常が認められたりした社員については、労働時間の管理や業務の見直しを行うことも重要です。

過労死につながりやすい、脳・心臓疾患の最大の発症要因となっている、「血圧」「血糖値」「コレステロール値」「肥満」は、定期健康診断等の結果から、ある程度発症リスクを事前に把握することが可能です。

春先に健康診断を行う会社が多いですが、今年はずいぶんこうした観点から健康管理について考えてみましょう。

平成24年12月16日に行われた第46回衆院選において、定数480議席のうち自民党が294議席を獲得しました。公明党の31議席を合わせると、参院で否決された法案を衆院で再可決できる3分の2を超える325議席となるため、自民党・公明党は連立を組むこととし、同月26日、第2次安倍内閣が発足しました。

この選挙において、政権の中心にある自民党は、どのような公約を掲げていたのか？

雇用や労働の分野に着目して、主要なものをピックアップしてみます。

「経済成長」というテーマの中で、雇用や労働について、次のような公約が掲げられています。

○ 法人税の大胆な引き下げによる雇用の拡大につながる企業環境の整備

日本企業が世界で勝負するためには、税制を含めた競争条件のイコールフットイングが必要であり、日本を拠点に海外で活動できるだけでなく、海外の企業が日本に進出する環境を整える必要があります。そのため、法人税については、国際的整合性及び国際競争力の強化の観点から、社会保険料を含む企業の実質的な負担に留意し、法人税を国際標準に合わせて思い切って減税します。

○ 若者の就職応援

就職活動を頑張っている若者が前向きになれるよう、将来を見通せる雇用制度に再整備します。特に、公的機関と大学が連携し、新規学卒で就職できなかった人を孤立化させない取り組みを行います。技能・技術、実践的知識を身につける職業教育・キャリア教育の強化、インターンシップの拡充、年長フリーター等（25歳～39歳）を重点とした正規雇用化の支援や産学官が連携しての人材育成等を活用します。それにより、後継者不足の業種等、人を必要としている産業への雇用システム・求職マッチングを円滑かつ強力に支援し、労働力の流動化など健全な競争を通じて人材が適切に配置される「適材適所社会」を目指します。10%前後の若年層の失業率を4年で半減させることを目指します。

○ 女性の就業環境の整備

女性への就労支援、特に子育て中の母親への支援として、再就職に積極的に取り組む企業に対する支援制度の創設、マザーズハローワーク事業の拡充等を実施するとともに、資格取得についても支援し、就業と出産・育児の両立、つまりは継続して働くことが可能な環境を整えます。新しい家族像、家族ビジョンを踏まえ、夫婦が共に働き、共に家事を負担（協働・分担）できるワークライフバランスを推進します。

○ 高齢者の社会参画、生涯現役社会実現

人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者の方々が個人の能力・経験を活かし、生涯現役として働きやすい環境を整え、「生涯現役社会」の実現に向け、65歳までの雇用の着実な実現や定年延長等に加え、「70歳はつらつ現役プラン」として50歳代からの定年後のキャリア形成についてカウンセリング等の支援と職業教育訓練を行います。

シルバー人材センターの活用に加え、高齢者の方々の起業や就職についても後押しします。さらに、職域の拡大や処遇の改善に取り組む事業者に対する支援とともに、65歳以上の方を継続して雇い入れる事業者に対する助成も行います。

2/1 ● 贈与税の申告受付開始

2/10 ● 一括有期事業開始届の提出

（建設業）

主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事

● 1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2/16 ● 所得税の確定申告受付開始

2/28 ● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の支払

● じん肺健康診断実施状況報告書の提出

● 固定資産税（都市計画税）納付（第4期分）

● 12月決算法人の確定申告・6月決算法人の中間申告

● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告

お仕事
カレンダー

あとがき◆一年でもっとも寒い時期ですが、事務所近くのハナミズキはもうつぼみの芽を付けています。春まであと少しですね。新年度に向けて準備を進めていきましょう。