

今月の相談事例（10月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811 / FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

現在、月給制でパートタイムとして有期労働契約している従業員を、短時間正社員として無期雇用化しようと思っておりますが、短時間正社員として雇用すると今と何がかわるのですか？又、メリットはなんなののでしょうか？

【アドバイス】

まず、有期労働契約とは、期間の定めがある労働契約のことを言います。労働契約法第17条2項では、「使用者は有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期契約を反復して更新することのないように配慮しなければならない」とされています。又、労働基準法で「有期雇用契約の期間は原則として、3年が上限」と定められています。契約期間中の途中退職や途中解雇は、やむを得ない事由がある場合以外は出来ません。

非正規のパートタイム労働者から短時間正社員に転換すると、以下のように雇用の取り扱いが変わります。

	パートタイム	短時間正社員
雇用形態	非正規	正規
雇用契約	有期雇用	無期雇用
労働時間	フルタイム正社員より1週間の所定労働時間が短い	
賃金等の待遇	パート従業員の規程に基づき設定	フルタイム正社員を基準に、時間当たりの賃金が同等になるように設定
健康保険・厚生年金	所定労働時間がフルタイム正社員の3/4以上の場合は適用	適用

短時間正社員として働く事を就業規則などに制度化することを短時間正社員制度と呼んでいます。この制度を導入する事のメリットは、下記などがあげられます。

- ① 優秀な人材の離職を防げる
- ② 優秀な人材の獲得につながる
- ③ 従業員の定着率が向上する
- ④ 採用コストや教育訓練のコストが削減できる
- ⑤ 社員のモチベーションアップにつながる

出産・育児や介護を理由に離職を余儀なくされる者の雇用維持により育った貴重な人材の継続が図れます。また、過去、出産・育児や介護を理由に離職した者の再雇用の機会を創造出来ます。短時間正社員制度は、これからの時代を見据えている制度なのです。この制度を導入することによって、会社の技術ノウハウの中断が防げたり、業務やサービスの品質が維持向上できたりします。

2013年4月1日に労働契約法が改正され、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できることになりました。無期労働契約への転換は、あくまでも労働者の申し込みがあって成立するのであり、通算期間が5年を超えただけで自動的に成立するわけではありません。この5年ルールは、改正法が施行された日（2013年4月1日）以後の日を契約期間の初日とする契約に締結されます。したがって、2018年4月1日以降に本人より申し出があった場合には、無期労働契約へ転換しなければならないということになります。従業員からの働きかけが始まる前に、短時間正社員制度を導入し、転換を図っていくのも企業全体のモチベーションアップにつながるのではないのでしょうか。

又、現在は、短時間正社員制度を導入し、転換することによってもらえる助成金などもあります。こういった助成金があるうちに導入、転換しておくのも良いでしょう。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）