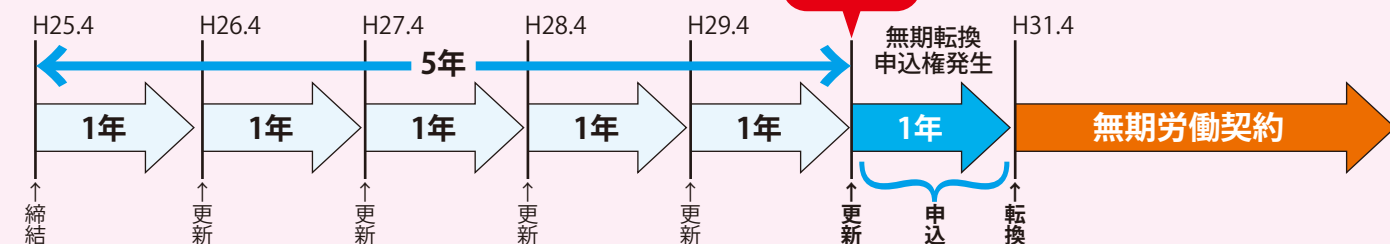


制度 事業主の皆様・有期労働契約で働く皆さまへ 安心して働くための「無期転換ルール」

▶ 無期転換ルールとは

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、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。(労働契約法第18条:平成25年4月1日施行)

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



▶ 対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

▶ 無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します(会社は断ることができません)。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。(右記参考様式参照)

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

▶ 無期転換ルールの特例に関する申請をする場合はお早めに

施行から5年を迎える平成30年4月以降、多くの有期契約労働者の方へ無期転換申込権の発生が見込まれています。無期転換ルールへの対応にあたっては、中長期的な人事労務管理の観点から、無期転換労働者の役割や責任の範囲、就業規則等の整備など、様々な検討が必要であり、まだ準備が進んでいない企業におかれましては、早期に検討・対応が必要です。

また、無期転換ルールの適用に当たっては、有期雇用特別措置法(※1)により、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

認定を受けるためには、本社を管轄する都道府県労働局(※2)に対し申請を行う必要があり、申請後、都道府県労働局において審査を行うため、申請から認定を受けるまでには一定期間を要します。また、審査の際に追加で資料提出が必要になる場合には、さらに時間がかかります。認定を受けることを希望される場合はお早めに申請をしていただきますようお願いいたします。

※1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法 ※2 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

事業主と労働者がお互い気持ち良く働けるように

「無期転換ルール」とは、有期労働契約者への不安軽減や待遇改善等のために作られました。有期から無期への転換が実現すれば、労働者は契約打ち切りの不安もなく安心して業務に集中できます。しいてはそれが企業の業績アップにつながるはずです。一部で自動的に無期契約になれる、正社員になれると誤解があるようですが、①自動的ではなく労働者本人の申し込みが必要で、②必ずしも正社員になれるわけではありません。ルールの概要をよく理解して企業ごと・労働者ごとに合った雇用環境や働き方が見つけられればと思います。

参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

無期労働契約転換申込書

____ 殿

申出日 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日

申出者氏名 _____ 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

____ 殿

受理日 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日

職氏名 _____ 印

あなたから平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

▶ お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス!

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索



「2017年02月16日【雇用】平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化します!」(厚生労働省 沖縄労働局) (http://okinawa-roudoukyoku.koyoukankyou_kintou/H29/290216_mukitenkan_2.pdf)
「2017年12月19日【雇用】<重要>無期転換ルールの特例に関する申請をする場合はお早めに(事業主や人事労務担当者向け)」(http://okinawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/library/okinawa-roudoukyoku/koyoukankyou_kintou/H29/291219_mukitenkan_oshirase.pdf)を加工して作成



講演会 有限会社 原田左官工業所 「若者や女性を4年で職人に育てる会社」 第二回 (全三回)

2017年10月18日 有限会社 原田左官工業所 代表取締役社長 原田宗亮氏をお招きし、
沖縄県立博物館・美術館にて講演会を開催しました。
第一回(J通信vol.16)「なぜ職人を育てるのか」若者の育成、モデリングとは」に続く講話をご紹介します。

有限会社 原田左官工業所

代表取締役社長 **原田宗亮** (はらだ むねあき) 1974年:東京都生まれ
2007年:原田左官工業所 代表取締就任

有限会社 原田左官工業所 創業:昭和24年 設立:昭和47年 資本金:4,800万円 従業員数:49名



女性職人の育成

モデリングによる若い世代の育成を行うことによって、原田左官工業所では20~30代の若い職人が現場で活躍している46名の半数を占めており、女性の職人は10名活躍しています。
内2名は産休・育休を経てママさん職人となっており、最近は結婚・出産・育児を経験し、職場へ復帰をする方が増えています。

最初に産休・育休から復帰した方は見習い期間中に結婚・出産と続いたのですが、彼女から「見習い期間だけで終わらずに復帰し、仕事を続けていきたい」という申し出がありました。その思いを受けて彼女と何度も相談し、原田左官工業所なりの育児休暇制度とその後の復帰制度を作りました。

会社だけの思いで制度をカッチリと決めてしまうと、実際に利用する社員が制度に守られすぎたり優遇されすぎたりと、利用する側の実態に合わなくなってしまい、制度が使いづらく現場に即していないものになってしまう恐れもあります。制度を作る際、会社から歩み寄ることで育休から復帰した彼女は仕事への情熱も冷めず、会社に朝早くから出社するようになりました。

会社としては技術を持ち、自社の仕事をよくわかっているスタッフが戻ってきてくれることはとても助かりますし、彼女たちも技術を持っているにも関わらずパートで働く選択肢しかないとなると、収入も減り、技術を十分に活かすことができませんので、制度を作ったことにより選択肢が増えたという、うれしい声を聞いています。
育休前と変わらず職人として働ける制度が整っていれば、収入も維持できますし、会社は技術を持つ職人を継続雇用できます。会社と職人でWin-Win(ウィンウィン)の関係になるのです。

わかりやすい目標・ゴールを設定する

原田左官工業所では、4年間の見習い期間が終わる4月に、年明け披露会を開催しています。
見習い期間が終わる際に職人としてのお披露目を行うことで、4年間の目標・ゴールをわかりやすくみせるためです。

職人の世界は一生が修行と言っても過言ではありません。ですが、初めて左官職人の世界に入ってきた若い方たちに、「これから一生修行だからね」と言ってしまうと、ゴールが見えづらく長く続かなくなってしまいます。まずは見習いの4年間の一つ目のゴールとして設定することで左官職人としての入口を明確にし、ゴールした際には披露会を開催します。見習いを終了しての決意表明(スピーチ)を行うことで、ゴールまでを振り返り、達成感を得てもらいます。

以前、弊社で働いている職人が「自分の息子をここで働かせてほしい」と連れてきたことがあります。最初は気のない様子であいさつもともに出来なかったのですが、4年後には披露会の決意表明で父親へ感謝のスピーチをするほど立派に成長し、少しホロっときた。ということもありましたね。

先輩や同僚といった社員だけではなく職人の両親や家族、お世話になっている建材屋さんなどにも声をかけて100名近くが集まる、本人が恥ずかしがるくらい大きなセレモニーとなっています。今までお世話になった方たちがお祝いしてくれることは本人の励みになると考えています。

また、4年間の働いている姿を写真に撮り溜めておき、記念のフォトブックとして一冊にまとめ、本人とご家族にプレゼントしています。入社当時と4年目の今を見比べると顔つきなども変わって、成長を目で見て実感できます。

披露会を行うことは決意表明を行う本人の励みになりますし、まだ見習いの後輩・新人たちにとっても「4年後には自分もあのようにになりたい」といった明確な目標にもなります。みんな一人の職人を育てることが目的なので、会社としても力を入れて取り組んでいます。



第三回へ続く

ジェイウォーム 採用マッチングプランナーの採用アップにつながる話。

浦添・宜野湾エリア担当の松本です。
1月・2月は寒い日が続きましたね。1月後半には沖縄で「あられ」に遭遇し、驚くと共に寒さで震えあがりました。

さて、仕事には様々な困難が付きものであり、それらと向き合う中でどう仕事を楽しむのかという事は私は心がけています。誰でも新しいお仕事をやる上で「職場の雰囲気になれるだろうか」という不安を抱くものです。それを取り除く企業様の手立てとして、どの様に新人社員・スタッフとのコミュニケーションを図っているのか、実例を紹介する事も求職者にとって安心に繋がるのではないのでしょうか。誰でも参加できるサークル情報の発信なども有効かと思われます。コミュニケーションを取る事が苦手な求職者にとっても、ちょっとしたきっかけになるはずです。職場でのコミュニケーションが取れる事でお仕事も少なからず楽しめると思いますし、そこから定着に繋がれば最高ですね。

