

車大手 無期雇用を回避

期間従業員の契約ルール変更

トヨタ自動車やホンダなど大手自動車メーカーが、期間従業員が期限を区切らない契約に切り替わるのを避けるよう、雇用ルールを変更したことが分かった。改正労働契約法で定められた無期への転換が本格化する来年4月を前に、すべての自動車大手が期間従業員の無期転換を免れることになる。雇用改善を促す法改正が「骨抜き」になりかねない状況だ。

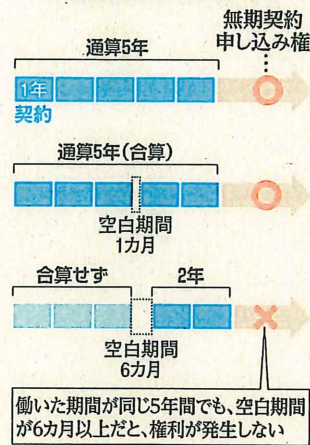
「有期から転換」法に抜け道

2013年に施行された改正労働契約法で、期間従業員から非正社員が同じ会社で通算5年を超えて働いた場合、本人が希望すれば無期に転換できる「5年ルール」が導入された。申し込

みがあれば会社は拒めない。08年のリーマン・ショック後、大量の雇い止めが社会問題化したことから、長く働く労働者を無期雇用にするよう会社に促す目的だった。施行から5年後の18年4月から無期に切り替

わると非正社員が出てくる。改正法には、企業側の要望を受け「抜け道」も用意された。契約終了後から再雇用までの「空白期間」が6カ月以上あると、それ以前の契約期間はリセットされ、通算されない。トヨタは15年、期間従業員の空白

労働契約法の「5年ルール」



期間を、それまでの1カ月から6カ月に変えた。ホンダ、日産自動車、ダイハツ工業も13年に空白期間を3カ月から6カ月に変更した。自動車業界の期間従業員は、半年程度の契約を繰り返

して働き続けることが多

い。日産は連続で4年11カ月まで、トヨタ、ダイハツ、ホンダは連続2年11カ月か3年まで働ける。だが空白期間を6カ月にすれば、どれだけ通算で長くなっても無期転換を求められない。

三菱自動車、マツダ、スバルの空白期間は以前から6カ月だった。スズキは再雇用をしていなかったが、13年に認める代わりに6カ月の空白期間を導入した。法改正の議論では、経団連が「企業が再雇用をしなければ、労働者の雇用機会が失われる」などと主張、空白期間をとりいれること

になった。労働組合は5年ルールの形骸化を防ぐため、空白期間を設けることに反対していた。労働関係者は「法案をまとめるために妥協の産物としてつくられた抜け道が、利用されてしまった」という。

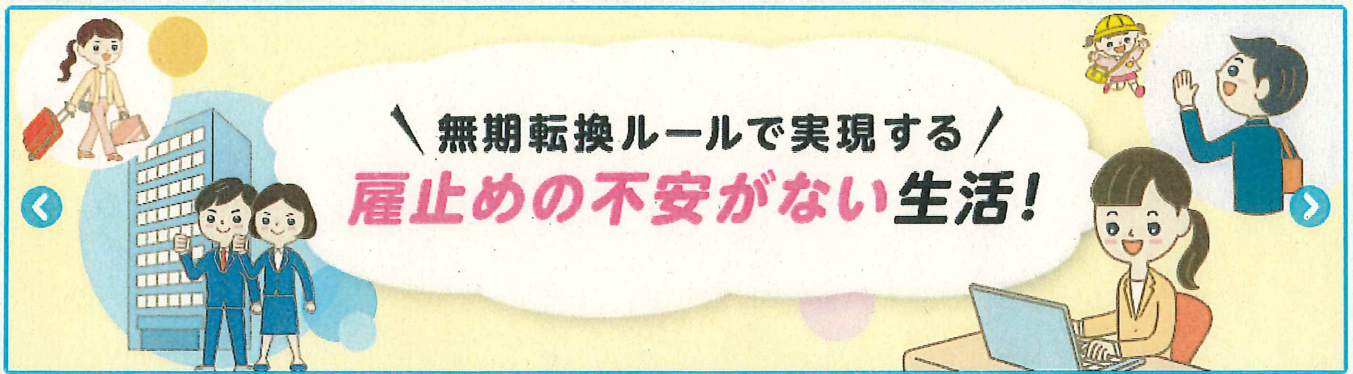
厚生労働省によると、期間を定めた契約で働く人は1500万人にのぼり、うち3割が同じ企業で5年超続けて働く。自動車各社は無期転換と

他業界への波及懸念

労働問題に詳しい嶋崎量弁護士の話、改正労働契約法の趣旨に反する雇用が、日本を代表する自動車産業で広く行われていることは驚きだ。他業界への波及が懸念される。不安定な雇用で働かせ続けたら経営側も問題だが、万一これを容認したのであれば、労働組合も社会的責任が問われかねない重大な問題だ。

は別に、正社員雇用を進めていることを強調する。ただ、登用者数が期間従業員全体に占める割合は、15日付経済総合面の「平成27年度」で詳報します。

(大日向寛文)



無期転換の概要	導入ポイント	導入企業事例	導入支援策	Q&A
---------	--------	--------	-------	-----

～ 無期転換ルールの概要と導入支援策 ～

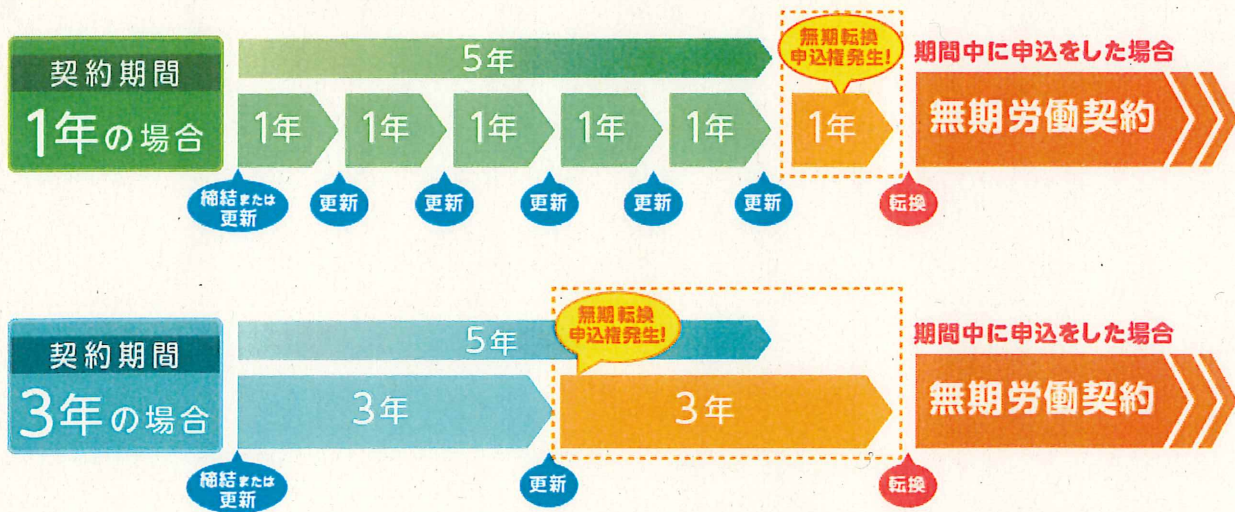
無期転換ルールとは労働契約法の改正により、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。

厚生労働省では、労働契約法の無期転換ルールに基づく無期転換の申込みが平成30（2018）年度から本格的に行われることを踏まえ、様々な支援を行っています。ぜひご活用ください。

平成30年4月まで
あと**130日**

無期転換のルールって？
詳しく教えて！

無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、**有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、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）に転換されるルール**のことです。
契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



※平成25（2013）年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です

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。

地下鉄 窓ガラスステッカー B-2
W200mm X H165mm

厚生労働省 | 宮城労働局

平成30年4月から

はじまります！

無期転換ルール

契約を更新し
通算5年を超える
有期社員については
無期労働契約への
転換申込権が発生します

詳しくは▼
無期転換サイト
検索

無期転換ルールについて

知っている ⇒ 77%

導入済 ⇒ 37%(準備中を含む。)

(宮城労働局職業安定部定点調べ: 県内75社を抽出し調査を実施)

「無期転換ルール」の本格化まであと2年の段階で、制度の認知度は77%と多いものの、多くの事業者はこれから準備に取りかかる予定。

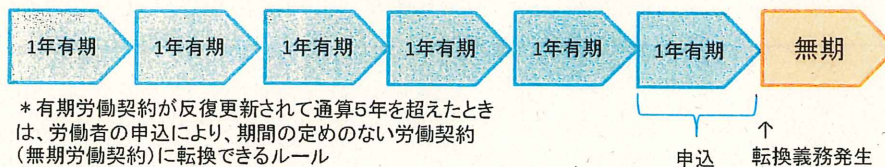
未だ存在する制度を認知していない事業者及び認知しているものの5年を超えない運用を行うとする事業者への指導が重要。

(注)

(独)労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」(平成27年12月18日公表)によれば、「制度改正を知らない」及び「制度改正は知っているが内容は知らない」を合わせると40.9%に上る(回答企業4,854社)。

(参考)

労働契約法に基づく無期転換ルール(労働契約法第18条:平成25年4月1日施行)



東北大雇い止め対象1140人

9割が雇用期間5年超

東北大が雇用契約の更新を繰り返してきた非正規職員を来年3月末に雇い止めにする問題で、対象者は約1140人となる。同日、同大への取材で分かった。このうち法律で定期契約から無期への雇用転換が認められる通算5年を超えて働く人は、9割以上の約1050人による。

違法の恐れ指摘も

2013年4月施行の改正労働契約法（以下「改正法」）で、同じ職場で通算5年を超えて働く有期雇用者は、来年4月から雇用主に無期転換を

申し込めるようになる。東北大には約1万人の教職員が勤め、このうち非正規は約3700人。同大は無期転換権が生じる直前の

国立大学法人化以前から働く非正規職員ら約2000人は無期転換するが、それ以外の5年超の有期雇用者は雇い止めにする構えを見せている。

来年3月末で、契約期間が満5年を迎える非正規を雇い止めにする方針だ。

ただ、東北大では内規で契約更新が最長5年までと定められている。一方で、実際に5年超の雇用が常態化していた。同大は04年の

労働契約法、労働契約の原則を定め、雇用の安定を図る目的の法律。改正法の13年4月施行で、有期雇用者の無期転換が5年後の18年4月に始まる。人員削減を

しつらくなるため、雇用主が事前に雇い止めにするケースが相次ぐと懸念されていた。改正法には契約更新が繰り返されるなど、労働者が雇用継続を期待する合理性がある場合は雇い止めに認めないルールも新設された。

の人には雇用継続の「期待権」が発生し、雇い止めは違法だ。拒否できない状況で交わされた合意文書も無効ではないかと指摘する。

職員らを対象に来年度、職務などを制限した「限定正職員」を導入する。8月に募集を始め、試験を経て11月に合否を決めるが、採用数は明らかにしていない。

国の調査で、全国86の国立大のうち来年4月に非正規を無期転換させるのは6つ。全国大学高専教職員組合は1万人規模の雇い止めが起きると試算する。

対象者「研究現場に混乱」

「東北大当局は非正規職員の働きぶりを知ろうともしない。結果的に研究の現場を混乱させている」

東北大で研究室秘書を務める。来年3月末で雇い止めの対象となる後藤洋子さん

の調査で、全国の国都市内で今月上旬、全国の国立大から集まった非正規職員らを前に訴えた。

東北大で単年契約の非正規として働いて12年目になる。大学の内規で契約更新の上限はあったが、実際には研究室の教員の推薦文を提出すれば、更新を重ねることができた。

直近の10年間は同じ研究室に在籍して「研究室の母のような存在」を自任する。



経理や日程管理に加え、不安やトラブルを抱える学生のケアも仕事のひとつだ。「先生たちは必死に集めた研究費の中で私たちを雇ってくれている。先生と信頼関係を築いて二人三脚で働き、当局の考える『代えはいくらでもいる』というような仕事はしていない」

東北大の非正規職員で無期転換を求める署名に加わったのは約1000人。当局と団体交渉したが、決裂状態になった。後藤さんは「研究や教育を支えてきたプライドがある。まだ諦めていない」と力を込める。

故清元登子さん（日本女子大学）
ロケット協会顧問、元会長、16日死去の葬儀 10月11日午前11時から熊本市中央区神水本町20-27の自宅で、近親者のみで執り行う。喪主は弟那彦（くにひこ）さん。

石綿による疾病に係る労災保険給付などの支給決定件数

1 労働者災害補償保険法に基づく保険給付

年度	～1979 (昭和54)	1980 (55)	1981 (56)	1982 (57)	1983 (58)	1984 (59)	1985 (60)	1986 (61)	1987 (62)	1988 (63)	1989 (平成元)	1990 (2)	1991 (3)	1992 (4)
件数	19	1	2	7	4	7	11	14	10	10	19	16	18	23

年度	1993 (5)	1994 (6)	1995 (7)	1996 (8)	1997 (9)	1998 (10)	1999 (11)	2000 (12)	2001 (13)	2002 (14)	2003 (15)	2004 (16)	2005 (17)	2006 (18)
件数	21	21	23	27	22	42	42	55	55	78	123	189	721	1,858

年度	2007 (19)	2008 (20)	2009 (21)	2010 (22)	2011 (23)	2012 (24)	2013 (25)	2014 (26)	2015 (27)	2016 (28)	計
件数	1,063	1,115	1,071	994	1,105	1,083	1,084	1,080	1,033	1,055 <速報値>	14,121

2 石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく特別遺族給付金

年度	2006 (18)	2007 (19)	2008 (20)	2009 (21)	2010 (22)	2011 (23)	2012 (24)	2013 (25)	2014 (26)	2015 (27)	2016 (28)	計
件数	886	99	121	109	42	39	167	24	20	20	13	1,540

石綿による遺族補償給付及び特別遺族金給金に係る労働者の性別・死亡年別一覧
(平成27年度以前支給決定分 注1)

(件)

死亡年	合計		
	計	男	女
昭和38年(1963年)		1	
昭和39年(1964年)			
昭和40年(1965年)			
昭和41年(1966年)	1	1	
昭和42年(1967年)			
昭和43年(1968年)			
昭和44年(1969年)	1	1	
昭和45年(1970年)			
昭和46年(1971年)			
昭和47年(1972年)	1	1	
昭和48年(1973年)	1	1	
昭和49年(1974年)	4	4	
昭和50年(1975年)	2	1	1
昭和51年(1976年)	2	2	
昭和52年(1977年)	3	3	
昭和53年(1978年)	1	1	
昭和54年(1979年)	6	6	
昭和55年(1980年)	7	7	
昭和56年(1981年)	10	9	1
昭和57年(1982年)	8	8	
昭和58年(1983年)	11	10	1
昭和59年(1984年)	10	10	
昭和60年(1985年)	17	16	1
昭和61年(1986年)	23	23	
昭和62年(1987年)	23	23	
昭和63年(1988年)	30	30	

死亡年	合計		
	計	男	女
平成元年(1989年)	25	24	1
平成2年(1990年)	36	36	
平成3年(1991年)	39	35	4
平成4年(1992年)	78	74	4
平成5年(1993年)	85	80	5
平成6年(1994年)	87	86	1
平成7年(1995年)	99	91	8
平成8年(1996年)	133	127	6
平成9年(1997年)	151	143	8
平成10年(1998年)	195	187	8
平成11年(1999年)	219	207	12
平成12年(2000年)	249	237	12
平成13年(2001年)	269	262	7
平成14年(2002年)	292	282	10
平成15年(2003年)	386	371	15
平成16年(2004年)	440	420	20
平成17年(2005年)	517	504	13
平成18年(2006年)	697	670	27
平成19年(2007年)	694	674	20
平成20年(2008年)	739	723	16
平成21年(2009年)	587	570	17
平成22年(2010年)	775	754	21
平成23年(2011年)	801	776	25
平成24年(2012年)	908	886	22
平成25年(2013年)	811	793	18
平成26年(2014年)	824	807	17
平成27年(2015年)	643	625	18
平成28年(2016年)	32	31	1
合計	10,973	10,633	340

注1 平成27年度以前に遺族補償給付又は特別遺族給付金に係る支給決定を受けた者を計上。

注2 空欄は該当者がいないことを示す。

出典：厚生労働省資料より作成