

ホームページも
ご覧ください!

ビジネスフレンドのバックナンバーも
ご覧いただけます。

<http://ootemae.co.jp/>



BUSINESS FRIEND 2017 07

Contents

- 特集
無期転換ルールと実務対応について 3
- お客様お仕事紹介
医療法人浩佑会 ごとう内科クリニック 理事長 後藤 浩之氏 10

ごあいさつ

今年も、半分以上の月日が過ぎ、早、夏を迎えておりますが、皆様いかがお過ごしでしょうか？ 弊所では、忙しい日々を過ごしているうちに、あっという間に半期を終えたという感があり、もっばら、最近の繰り言風(笑)にはなってしまいますが、本当に時間の経過が早く感じられる今日此の頃です。今回の「ごあいさつ」では、弊所の今年前半の動きをご紹介しますと思います。

まず、昨年より取り組んだ「社会人研修」を、今年も5月と6月の2回、開催致しました。この研修は、そもそも社会人として会社と締結した「労働契約」の意味とは何か、「学生と社会人との違い」とは何か、そして職場でのマナーの本質とは何かといった「気付きのマナー研修」など、弊所特有かつ独自のカリキュラムを盛り込んだ新入社員や新人社員向けの研修です。昨年の半日プログラムから、今年は1日プログラムへと内容を質量ともに拡充して実施し、たくさんの方にご参加を戴きました。なお、この研修は、今年の後半で「大人の社会人研修」と題した研修を計画中です。研修の基本は「気遣い・心遣い」です。追ってご案内できると思いますのでお楽しみにお待ちしております。

次に、本年1月号の「ごあいさつ」の中でもお知らせしました弊所の福利厚生事業、『bpbp(バブバブ)～社長から従業員への感謝の気持ちを込めて～』も、お申込みいただく会社様も増えてきました。お誕生日管理をすることによって、従業員様、その配偶者様が社長の気遣い心遣いに気付いていただける。良い会社になることを願う次第です。

また、今号で全面的に取り上げている、「無期転換ルール」は、改正労働契約法の施行から5年が経過し、いよいよ来年の4月より効力が発生するため、そうしたことへの必要な対応や準備に追われる日が待ち構えております。

さらに、日常業務の面では、マイナンバー情報を含めた個人情報の適正な管理と運用を実施し、給与計算業務においては、大手企業や職場が点在している企業で利用が広まっている、給与明細票の配布の手間を削減するためのWEB明細の機能を、大手プロバイターサービスの利用により実現しています。その他、顧問先様の実務者向けの研修会実施の取り組みも行っております。

そんなこんなで、今年も所員一同、邁進しておりますが、どうぞお気付きの点、ご要望がありましたらお知らせください。どうぞ宜しくお願いします。

今年もまた暑い夏となりました。熱中症や夏バテへのご注意も戴き、皆様が心身共に健康を保たれ、お元気にお過ごしになられるようお祈りいたします。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
代表社員 太田 恵子

特集 無期転換ルールと 実務対応について

1. はじめに

いよいよ、平成30年4月1日の「労働契約の無期転換ルール（労働契約法18条の無期転換制度）」の適用開始まで、残すところわずか約8ヶ月となりました。平成25年4月に「労働契約法」が改正され、この「無期転換ルール」が示された当初は、「まだ5年も先の話。具体的にどうすればよいのか。今時点では不透明だし、適用開始が近づけば具体的な方策が出てくるだろう。」と問題を先送りした企業が多かったのではないのでしょうか？あるいは、改正内容をよく理解できないまま、「今すぐ何かする必要はないようだ。」とか、「我が社には関係ない?」、または「そんな改正自体知らなかった。」という企業もあったかもしれません。

実際は、この「労働契約の無期転換ルールへの対応」は、従来の労働契約の在り方を大きく変えてしまう、多くの企業に影響の及ぶ重大な改正事項であり、有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の従業員を雇用している全ての企業に関係する重要な話である、ということをおまじ冒頭お伝えいたします。自社に正社員（※1）以外の従業員を雇用しており、その従業員との労働契約が例えば「3ヶ月」とか「1年」というように労働契約期間を有期で定めている場合（その労働契約をその後も更新し続けている場合も含みます。）は、この「無期転換ルール」とは決して無関係な話ではありませんので、是非この記事をお読みいただき、自社での今後の対応についてご検討ください。

詳しい内容は後述しますが、簡単に説明すると、「無期転換ルール」とは、有期労働契約（期間の定めのある労働契約）を一定期間（5年）継続した労働者について、本人からの希望・申請に基づき、無期労働契約に転換する義務を企業に課したルールです。その実質的な効力が、法改正（平成25年）から5年が経過するいよいよ来年4月から有効となります。法改正当初、本誌（ビジネスフレンド平成25年4月号特集記事）で一度「無期転換ルール」をテーマに取り上げましたが、改正当初はまだ詳細が分からず、具体策についてはほとんど不透明な状態でした。今回の特集記事では、法改正から4年が経過し、いよいよ「無期転換ルール」の適用開始を目前に、再度その内容をご紹介します。具体的な実務上での対応などについて取り上げます。

（※1）正社員の場合、一般的に「期間の定めのない労働契約」を締結、本人からの退職の申し出や、雇用を継続できない合理的な理由があり「解雇」といった会社からの労働契約の終了処置をとる（「解雇」が法的に有効となるケースは非常に限られています。）場合以外は定年年齢までの継続勤務（レアケースですが、定年制がない場合は年齢に関係なく継続勤務）を前提として働く労働契約の形式がほとんどです。これに対し、契約社員、派遣社員、パートタイマーやアルバイトといった人達は景気の変動に対応する雇用の調整弁として有期の労働契約を結ぶケースが多く見られます。

2. 無期転換ルールについて

（1）基本的なルール（労働契約法第18条）

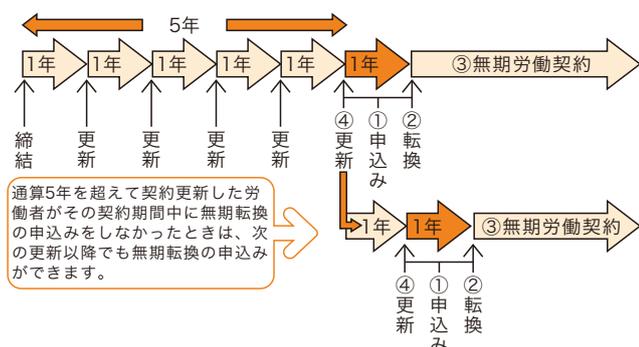
同一の労働者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約

に転換します。

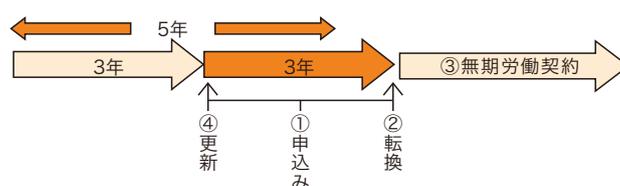
具体的な流れは、以下の通りです。

無期転換の申込みができる場合

1 【契約期間が1年の場合】



2 【契約期間が3年の場合】



※平成25年4月1日以後を契約期間の初日とする有期労働契約について適用されます。従って平成25年4月1日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含まれません。

3. 無期転換制度適用時に予想されるトラブル

では次に、実務上での対応すべき事項や注意点について考えていきましょう。まずは、現実に無期転換ルールが有効となった場合に生じる可能性のあるトラブルの発端の例としては以下のような事項が想定されます。

- i) 無期転換申込権の発生を阻止するための雇止め。
- ii) 無期転換申込権を行使させないための合意の有効性。
- iii) 無期転換社員に適用される労働条件や就業規則に関する疑義。
- iv) 無期転換社員と正社員との労働条件の違いに関する問題。

まず結論をお伝えすると、これらのトラブルを回避するためには、十分な検討に基づく準備や運用ルールを整えておく必要があります。例えば、i) については法的見地から「契約を更新出来ないような非違行為」がある場合には「雇止め」が認められる可能性があり、自社が問題視する「非違行為」とは何かを明確にしておく必要があります。また、ii) については「無期転換を希望しない」という当事者の「事前放棄の合理的な理由と、それが本人の真意によるものであると認められるような客観的証拠」といったものが必要と言えます。また、無期転換

申込権を行使させないために、会社側は契約更新回数の上限を設ける旨の合意や、契約更新を行わない旨の合意である「不更新合意」の対策についても、注意が必要です。契約更新回数に上限を設ける場合は、「契約当初から明示しておく・例外の無いように厳格に運用する・個別契約でも明示する・クーリング期間は利用しない・今後の入社者についてのみ適用する」といった点に注意が必要です。契約更新を行わない旨の合意については、単に書面上の合意があれば足りるのではなく、合意の有効性が厳しく問われます。例えば、更新できない理由が、単に「無期転換申込権を発生させたくない」というだけでは不更新合意の有効性が否定される可能性が高くなります。さらに、iii) やiv) については、無期転換者を想定した労働条件に関する自社の運用ルール、すなわち「就業規則」で明確に規定しておくことが肝要ということになります。したがって、こうした事柄を含めて、次のような観点に基づく方針と具体的なルールを定めるといった備えをしておくことが大切であり、以降ではその内容について考えてみたいと思います。

4. 無期転換制度への方針を決める

制度が開始される平成30年4月までに会社として、どのような方針で対処しておくのかを決定しなければなりません。この方針は会社の規模や事業内容、有期契約労働者の割合など、それぞれの会社の特性によって方向性を見出すことになるため、慎重に検討する必要があります。

方針は大きく分けて、2つ考えられます。

(1)「無期転換者を発生させない」もしくは、(2)「無期転換者を受け入れる」です。

それでは、それぞれの方針について詳しく見ていきます。

(1) 無期転換者を発生させない場合

無期転換者を発生させないということは、有期労働契約の雇用制度の在り方を根本的に見直すこととなります。すなわち、有期労働契約自体を5年以下に限定することになります。その際は、5年を超える有期労働契約の更新をするといった例外を作らないことが重要です。しかしながら、人手不足でなかなか採用が難しい売り手市場の現状では、この方針を採択するには採用活動等のための予算を確保する必要があります。

また、5年で人を入れ替えることになるため、習熟度の高い業務にのみ担当させることになったり、新人に対するマニュアルづくりや研修のために人員の配置が必要になるなどのコストがかかることも検討しなければなりません。

以上のことから、無期転換者を発生させないことを会社の方針と定めた場合は、次の対策をとる必要があります。

- ① 法律で定められた無期転換ルールをきちんと理解・把握しておくこと。（特に、契約期間と、無期転換への申込みが可能となる期間やクーリング期間についての理解）
- ② すべての有期契約労働者についての契約期間を含めた契約内容や各自の勤務実態・勤務実績などの把握。
- ③ 法令指針に基づいた社内の運用ルールの公示と、それに沿った適切・厳格な運用の実施。
- ④ 自社の定年後継続雇用者を無期転換ルールの適用外とするための必要な手続きの実施。（具体的には「第二種計画認定・変更申請書」を作成し所轄の労働局への提出を行うこと。(P9参照)

(2) 無期転換者を受け入れる場合

無期転換者を会社が受け入れるにあたり、以下の①～③を検討して、方針やルールを策定していくこととなります。

- ① 無期転換後の労働条件や職務・職責についての適用方法の検討とルール化。
- ② 正社員や有期契約労働者との賃金を含めた処遇バランスの均衡を図るための施策の検討とルール化。
- ③ 無期転換後の労働契約の終点などの取り決めの明確化。

無期転換者として受け入れる際の適用方針(類型)および発生時の処遇について、以下の表にまとめました。

① 従来同様(タダ無期)類型	業務内容も労働条件も従前同様のまま、ただ無期になっただけで、正社員と同等ではない類型です。注意点は、転換前の無理な雇止めを禁止すること、転換後は契約更新の手続きがなくなるため、労働条件の運用ルールを設けるなどです。
② 無期転換者独自の類型(独自の処遇を設ける)	無期転換に伴い、正社員ほどではないにしても、従来の労働条件よりも少し高くした上で、業務や配置・勤務場所の変更の可能性を付加する類型です。既に準社員や限定社員制度がある会社においては、これらの制度と区別することや統合を検討する必要があります。具体的な類型は以下のとおりです。 Ⅰ. 正社員と有期契約労働者の業務領域を分けた上で、その中間類型を新たに設ける。 Ⅱ. 基本的にタダ無期に近いが、地域限定・職種限定・勤務店舗限定を一定程度外す類型。 Ⅲ. 限定正社員の地域限定・職種限定の類型を設ける。 Ⅳ. 正社員の補助業務に区切る(職務・職責を限定的にする)。
③ 正社員の活用(正規化・正社員化)	正規化・正社員化への転換ルールを設け、正社員と同様に扱う類型です。無期転換後は正社員の就業規則が適用されるため、独自の規程作成は不要です。労働力人口の減少を見据え、契約社員時代の5年を試用期間的に捉えます。
④ 複数選択制	上記①～③を複数選択できる制度を設けます。この制度を設ける場合は、各制度に沿った就業規則を作成する必要があります。

5. 労働条件の整備 (類型別の就業規則作成と留意点)

前項で述べた内容を含め、以下①～③のような無期転換制度に関する運用ルールなどは、遅くとも平成30年3月31日までに就業規則にきちんと明記し、従業員各位への周知徹底を図っておく必要があります。なお、場合によっては社内での説明会などを実施しておくことが適切かもしれません。

①無期転換者の社員区分やカテゴリ等を新設し、就業規則の中で適用する規定について明確にする。

②無期転換制度のルールに関する定め。

1) 法律で定められた無期転換ルールについての記載(クーリング期間など、どこまで就業規則の中に記載するかは要検討)

2) 無期転換申入れ期日や申込み窓口及び申入れに際しての手続きに関する定め。

3) 無期転換申込権の行使に関する定め。

・ 申込期間

⇒労働契約法第18条では無期転換申込みは「労働契約期間が満了するまで」となっていますが、人員配置等の準備が必要なため、期間満了1ヶ月前までに権利行使の有無を明らかにするよう「要請」する。

・ 申込手続き(書面のやりとり)

⇒「無期労働契約転換申込書」の受理及び、「無期労働契約転換申込受理通知書」の交付など、書面でのやりとりとすること。

③類型別就業規則の作成と留意点

1) 適用関係を明確にする

無期転換者は正社員又は有期契約労働者ではない新たなカテゴリの雇用形態です。そのため、従来の社員区分の就業規則に当てはめることができず、期間の定めのない労働契約であるがゆえに、正社員の就業規則を適用せざるを得ないという事態が生じることが想定されます。そうすると、正社員の賃金や退職金規程を適用することになり問題が生じます。この問題に対処するためには無期転換者の規程を作成し、正社員と区別する必要があります。

2) 労働条件を検討する

・ 配置転換

タダ無期ではなく、無期転換者を受け入れる活用型の場合、ある程度の配置転換を念頭に置いた活用の仕方が考えられます。ただし、全国展開されている会社の場合は転居を伴う転勤が想定されます。例えば、有期労働契約のパート社員が配転に応じられないのを承知で、そのような規程を無期転換者の規程に盛り込むことは不利益変更とみなされる可能性がありますので検討が必要です。そのため配転条項を設ける場合には、タダ無期類型の無期転換制度との選択制にすることも必要かもしれません。

・ 賞与、退職金、昇給

従来より賞与や退職金を有期契約労働者には支給しておらず、正社員のみを支給していた場合、無期転換者に対してどのように処遇するのかを検討しなければなりません。また有期契約労働者の昇給は契約更新時に行われる運用が見られますが、無期転換後は契約更新の手続きがなくなるため、交渉の機会を逸することになります。そのため、昇給や労働条件変更の時期をいつにするのか、昇給は正社員と時期を合わせて行うのか、についても検討しなければなりません。

・ 休職

契約社員の場合、一般的に休職制度自体を設けていません。しかし、無期転換者には契約期間の終了とするような取り扱いができないため、私傷病などで働けなくなった場合は、どのように処遇すればよいかという問題が生じます。無期転換後は正社員と同様に雇止めができなくなりますので、無期転換者の休職制度について検討し、規程に盛り込む必要があります。

・ 定年

有期契約労働者の場合、契約期間が終了すれば雇用関係なくなるため、定年による退職ではなく契約不更新となります。しかし、無期労働契約には契約更新の手続きがないため、定年年齢を決め、雇用の終了が何時になるのかを規程に定めることが必要です。

次のページでは、想定される具体的なケースを検討していきます。

6. 想定される具体的なケースとその対策

〈想定される4つのケース〉

- i) 60歳までに無期転換するケース
- ii) 60歳以降に無期転換するケース
- iii) 有期労働契約のまま継続雇用するケース
- iv) 自社の定年後継続雇用者の取り扱い

i) 60歳までに無期転換するケース

有期契約労働者が、60歳前に無期労働契約となったケースでは、定年は正社員と同じ60歳とします。そして、定年以後、65歳をもって契約を終了するルールとします。

ii) 60歳以降に無期転換するケース

定年年齢60歳の企業で、有期契約労働者が60歳以降に無期転換するケースでは、定年年齢である60歳を過ぎて有期労働契約を反復更新してその通算期間が5年を超えている場合、当然に無期転換申込権が発生していますが、その無期転換申込権を行使されて労働契約が無期化した場合、雇用の終了時期が設けられていなければ、労働契約はエンドレスとなってしまいます。そこで、有期契約労働者が、60歳以降に無期労働契約となった場合のために第二定年制を設け（例えば、65歳）、65歳以降の契約は行わないルールとして雇用の終了時期がエンドレスとなることを回避します。

iii) 有期労働契約のまま継続雇用するケース

有期契約労働者が無期転換申込をせず、有期契約労働者のまま契約を更新した場合の有期労働契約の有効上限年齢を上記 ii の定年年齢に準じて65歳とし、65歳以降の契約は更新しないルールとします。

以上、ケース i) ~ iii) について要点をまとめると次の通りです。

〈ポイント1〉

有期契約労働者が、無期転換したからといって、正社員になるわけではありません。よって、有期契約労働者が無期転換になった場合に適用する就業規則が必要です。

〈ポイント2〉

有期契約労働者（例えば、パートタイマー）の定年は、下記の通りとします。

◆有期労働契約 ⇒ 無期労働契約

- ① 60歳までに無期転換した場合 : 60歳（定年制）
- ② 60歳を超えて無期転換した場合 : 65歳（第二定年）

◆有期労働契約のまま

契約有効年齢の上限（第二定年を準用）は65歳。
いずれも、雇用は65歳をもって終了します。

iv) 自社の定年後継続雇用者の取り扱い

自社の定年後継続雇用者の有期労働契約が5年を超えた場合も例外なく労働契約法の無期転換ルールに則り無期転換申込権が発生してしまいます。例えば定年60歳、継続雇用制度により65歳まで嘱託として継続雇用することになりますが、もし、65歳を超えても引き続き雇用を継続し、定年後の有期労働契約の期間が通算して5年を超えた場合には、無期転換申込権が発生することになります。定年後再雇用者の有期労働契約が無期

転換されないようにするためには、有期雇用特別措置法の適用を受ける必要があります。この内容については、以下に簡単にご紹介しますが、詳細は昨年（平成28年）4月号ビジネスフレンド特集記事で手続きの子細をご紹介しますので、そちらをご参照ください。

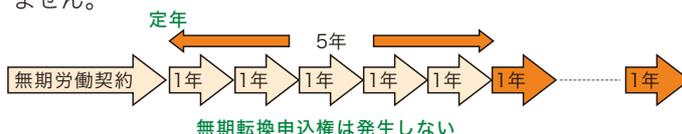
有期雇用特別措置法（平成27年4月1日施行）

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（「高度専門職」という。）
- ② 定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（「継続雇用の高齢者」という。）について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されます。

ここでは、②の定年に達した後引き続き雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）についてのみ取り上げます。

【継続雇用の高齢者の特例】

定年に達した後引き続き雇用される有期契約労働者で同一の使用者との有期労働契約通算5年を超えて反復更新された場合でも、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の元では、無期転換申込権は発生しません。



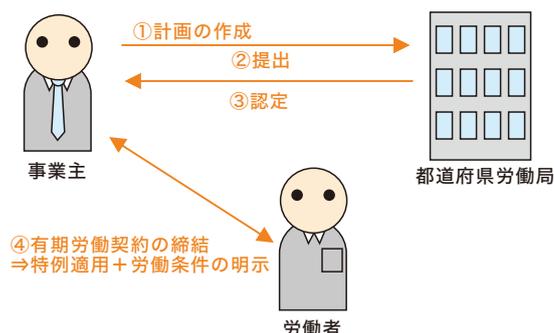
【特例が認められる要件】

次の①及び②を実施していることが求められます。

- ① 高年齢者雇用安定法第9条の「高年齢者雇用確保措置」を講じていること。
- ② 第二種特定有期雇用労働者（定年後継続雇用の高齢者）の特性に応じた「雇用管理に関する措置」を講じていること

【有期雇用特別措置法の基本的な仕組み】

- ① 雇用措置の計画を作成（「第二種計画認定申請書」を作成）し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。
* 関係する労働者の理解と協力を得ること。
* 実施する雇用管理措置の内容に関して就業規則の変更が必要な場合があります。
- ② 申請は本社・本店管轄の都道府県労働局へ提出します。
- ③ 認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請が必要です。



【特例に関する労働条件の明示】

継続雇用の高齢者に対しては、定年後引き続き雇用されている期間がそれぞれ無期転換申込権が発生しない期間であることを書面で明示する必要があります。

以上、iv) 「自社の定年後継続雇用者の取り扱い」について要点をまとめると次の通りです。

〈ポイント1〉

この特別措置法で規定された特例の適用に必要な認定申請を平成30年4月1日までに受けておく必要があります。

〈ポイント2〉

「有期雇用特別措置法」は自社の定年後再雇用者についてのみ適用となるため、従前が定年年齢前の無期契約労働者でない場合（例えば、有期契約労働者の場合や、定年年齢以降に新たに採用した場合）には、この認定に基づく無期転換の申入れの適用除外が受けられず、あくまで無期転換ルールが適用されてしまいます。

従ってこの問題は、前述したように、例えば「一律65歳」といった雇用の上限年齢の設定や定年年齢を引き上げるといった措置を検討する必要があります。

7. 助成金について

無期転換ルールの導入及び非正規社員の処遇改善の促進を図るため、厚生労働省が後押ししている助成金制度があります。

(1) キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期契約労働者等を無期契約労働者や正社員に転換させた事業主に対して助成される制度です。

〈支給額〉

転換内容	1人当たりの助成額
① 有期→正規	57万円<72万円> (42万7,500円<54万円>)
② 有期→無期	28万5,000円<36万円> (21万3,750円<27万円>)
③ 無期→正規	28万5,000円<36万円> (21万3,750円<27万円>)

※<>は生産性要件を満たした事業主に適用される額、()内は大企業の額。
※1年度1事業所当たり支給申請上限人数は15人までです。

手順の流れ

- ① **キャリアアップ計画の作成・提出**(転換・直接雇用を実施する日までに提出)
事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成し、管轄労働局長の確認を受ける。
- ② **就業規則、労働協約またはこれに準ずるものに転換制度を規定**
就業規則に正社員への転換制度として、「試験等の手続き、対象者の要件、転換実施時期」を記載する。
- ③ **有期雇用から正社員や無期雇用への転換の実施**
対象労働者に転換後の雇用契約書や労働条件通知書を交付し、転換後に適用される就業規則等に規定している労働条件・待遇にする必要がある。
※有期雇用から無期雇用へ転換する場合は、転換後に基本給を5%以上増額しなければならない。
- ④ **転換後6か月後に支給申請**
- ⑤ **支給決定**

2種類ご紹介いたしますので、利用できるものがあれば、この機会にご検討ください。

(2) 65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

50歳以上の有期契約労働者（定年年齢未満）を無期契約労働者に転換させた事業主に対して助成する制度です。

〈支給額〉

1人当たりの助成額
48万円<60万円> (38万円<48万円>)

※<>は生産性要件を満たした事業主に適用される額、()内は大企業の額。
※1支給申請年度(4月～3月)1事業所当たり10人までを上限とします。

手順の流れ

- ① **無期雇用契約の作成・提出**(転換を実施する6か月から2か月までに提出)
高年齢雇用管理の措置を設けた「無期雇用転換計画」を作成し、高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出して認定を受ける。
- ② **転換後6か月後に支給申請**
雇用する定年年齢未満の有期契約労働者を無期契約労働者に転換して6か月経過後の翌日から起算して2ヶ月以内に支給申請する。
- ③ **支給決定**

平成29年より、生産性要件(※)を満たした事業所には加算額の適用を受けることができるようになりました。

以上、助成金の概要についてお伝えいたしました。助成金によっては就業規則等の変更も必要ですので、助成金の申請については、ご相談ください。

※生産性要件とは、助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、【その3年前に比べて6%以上伸びていること】または【その3年前に比べて1%以上(6%未満)伸びており、かつ、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること】です。

8. その他考慮すべき事項

最後に、注意事項として、無期転換後の社員の処遇等について考慮しておくべき事項を取り上げます。

これは、平成25年の法改正当初はあまり問題提起されていなかった課題ですが、この無期転換を実施するにあたって注意すべき事項の一つとして、これからの雇用契約には「同一労働同一賃金」の考え方を反映することを問われるということが考えられます。

この「同一労働同一賃金」という考え方は、以前からなかったわけではありません。パート労働法では、「均等待遇・均衡待遇」という、労働条件が同じなら同じ処遇、労働条件が異なる場合は処遇の相違は合理的なものでなければならない。という考え方です。なお、この「労働条件」の相違には期間の定めの有無や、労働時間の長短は関係ない、という考え方がパート労働法ではとられているのですが、実際にはその点は最近まではあまり取沙汰されておらず、例えば、パート労働法の及ばない「正社員と所定労働時間が同じ労働者(フルタイムの契約社員など)」や「派遣社員」についてはパート労働法の規定の範疇外であり、その部分は重視されてい

かったように思います。

しかし、平成26年に民主党政権下で「同一労働同一賃金推進法」が施行され、また、昨年(平成28年)の6月に安倍政権が打ち出した「働き方改革」の大きなテーマの一つに「同一労働同一賃金(正規社員と非正規社員の処遇格差の是正)」が掲げられ、さらには、おそらく今年の国会でその実現に向けて3法(労働契約法・労働者派遣法・パート労働法)の斉改正により、正規社員と非正規社員の処遇格差について「企業に説明責任を課す」、という事項を義務化されると言われる中、この無期転換に関しても、単に無期転換ルールに則り「有期契約労働者の有期労働契約を無期化すればよい」ということに留まらず、賃金その他の労働条件について正社員と比べて均衡がとれているか、ということまで考慮する必要性が出てきているということに注意しなければなりません。(もちろん、無期化の際だけではなく、有期労働契約であっても「同一労働」であるなら考慮する必要があります。)

様式第7号

第二種計画認定・変更申請書

平成29年〇〇月〇〇日

〇〇労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	株式会社〇〇〇〇〇 (個人事業主は屋号)	代表者氏名 (法人の場合)	代表取締役 〇〇〇〇 代表 社印
住所・所在地	〒(〇〇〇-〇〇〇〇〇) 大阪府大阪市〇〇区〇〇町〇丁目〇〇番地〇	電話番号 06(〇〇〇〇)〇〇〇〇	FAX番号 06(〇〇〇〇)〇〇〇〇

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

高年齢者雇用推進者の選任

職業訓練の実施

作業施設・方法の改善

健康管理、安全衛生の配慮

職域の拡大

職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備

職務等の要素を重視する賃金制度の整備

勤務時間制度の弾力化

3 その他

高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。

65歳以上への定年の引き上げ

継続雇用制度の導入

希望者全員を対象

経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の□にチェックしてください。

2. 「3 その他」は、該当する□はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例: 契約書の雛形、就業規則等)

2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。))

3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

終わりに

今回は、「無期転換ルール対応」について取り上げましたが、いかがでしたでしょうか？

なお、余談ですが、最後に触れた「同一労働同一賃金」の法改正では、企業に労働条件の相違の「説明責任」は法的義務として課される予定ですが、その合理性の「立証責任」までは盛り込まれない見通しとなっていますので、その実効性の確保が少し緩和された感があります。

時代は刻一刻と変わっています。今大きな注目を集めている「過重労働」や「未払い残業代」、「保育所問題」や「介護離職問題」含め、2、3年程前にはさほど重視されていなかった問題が、政策や世論の影響で一気に問題視され、企業の法的責任(CSR)を問われる移り変わりの早い時代を迎え、これからの世の中の動きを前もって予測し、早めの対策をとっておくことが、今後の厳しい環境を乗り越え、企業が生き残れるかどうかにかかってくるといっても過言ではありません。

ここ数年で世の中の価値観は大きく変化しました。一昔前は「ブラック企業」に目をつぶり、「長時間労働は当たり前」、「公明正大に、法令順守などしてはいるがこの過酷な競争社会で企業は生き残れない」、と多くの人々が感じていた時代から、これからは、「ホワイト企業」であることが、企業の生き残りの

必須要件となってきていることを、ひしひしと感じています。

その代表例として、若者の「就職観」が大きく変化しています。多くの就活生(就職活動中の学生)達が、企業を「法令順守」「残業が少ない」「福利厚生が充実している」といった条件を重視して選ぶとしており、また女性労働者については、「結婚・出産・育児・介護といったライフプランに合わせて柔軟な働き方ができる企業」に高い関心と就業意欲を示しています。

確実に労働力人口不足を迎えつつある日本の社会構造においては、優秀な人材を確保し、成長・発展できる企業であるためには、そういったことを十分理解し、(既に遅いくらいですが)今からでも「生き残れる企業」「選ばれる企業」となるための対策を早急に図ることが生き残るために何よりも重要なことといえる時代になったのかもしれない。

弊所では、今後もこうした急速に変化していく社会情勢や労働行政・労働環境の変化に関するタイムリーな情報をご提供し、また皆様にとって有用なサポートを日々ご提案できますよう、鋭意取り組んでまいります。

顧問先お仕事紹介

今回は、地下鉄谷町線都島駅にある善源寺メディカルモール内『ごとう内科クリニック』様にお話を伺いました。インタビューにお応え戴いたのは…。



診療中の後藤先生

医療法人浩佑会 ごとう内科クリニック 理事長 **後藤 浩之氏**

クリニックPROFILE

医療法人浩佑会 ごとう内科クリニック
開院：2008年12月 従業員：9名（女性9名）
事業内容：診療所（内科、呼吸器内科、アレルギー科）
■所在地：〒534-0015 大阪府大阪市都島区善源寺町2丁目2番22号
善源寺メディカルモール2F

事業コンセプト

「開業医には、サービス業の要素が必要」

■呼吸器内科医を志したきっかけ

開院は平成20年（2008年）12月。大学卒業後、大阪大学医学部第3内科（現在の呼吸器・アレルギー免疫内科）に入局、2年間の研修医を経て、日生病院、大阪府立成人病センター、大阪府立急性期総合医療センターでご勤務されました。

医師を志された当初は、幅広く患者さんを診療できる内科医を目指しておられたそうですが、多くの肺がん患者さんがお亡くなりになるのを目の当たりにしたことや、当時は今ほど医療の専門化が進んでいなかった時代でしたが、将来を見据えて、呼吸器科を専門とする内科医を志し、大阪大学大学院へご進学されました。

大学院では肺がんの遺伝子治療についてご研究され、医学博士の学位を取得されました。そして、関西労災病院（尼崎市）の内科で約6年ご勤務された後に、都島で内科クリニックを開院されました。

■勤務医から開業医の道へ

関西労災病院では、ご専門の呼吸器に留まらず、アレルギーの患者さんも数多く診察されます。当時からテレビ取材で専門医としてのコメントを求められるなど、メディアでもご活躍されています。病院を退職される前は、勤務時間の半分以上が後輩への指導や役職者としての職務の時間になっていたが、臨床が好きで医者を目指していたため、このような状況である勤務医に疑問を抱くようになったそうです。当時、医療業界が小泉改革の煽りを受け、医療費の抑制や医師への報酬削減、医療スタッフの人数削減が進み、大変厳しい時期であったこと、さらに、同じ科の医師の多くが病院を退職したことなどを契機に、開業医としての道を歩まれることを決意されます。

先生によれば「もともと、人見知りの性格なので開業医は向いていないと思っていた。」そうですが、結果として開業医になられたことはご自身でも想定外だったようです。

しかし、一旦決意された後は、周囲に驚かれるほど早急に行動に移されます。先生が開業医になると決心されたのは、平成20年（2008年）3月でしたが、5月にはクリニックの物件を決め、6月には勤務先へ退職の意思を伝えたそうです。急なご決意であったことから、しばらくは勤務医としてご勤務されましたが、同年12月に、内科クリニックを開院されました。



レントゲン室



呼吸器検査機器

■開院当初に苦労されたこと

都島駅周辺は、今はマンションが立ち並び住宅街ですが、開院当初は周辺一帯が再開発中で、今ほど住民数も多くなかった為、患者さんは少なかったそうです。

また、勤務医と開業医の違いに関するのですが、勤務医時代は診察のみしていれば良かったものが、開業医は診察、診療報酬の請求や減点对応など、事務的な仕事もご自身で処理しなければならなくなりました。

また、今ではスタッフとの良好な関係が築かれ、リーダーに指示したことが、スタッフにもきちんと伝わる体制を築きあげられましたが、当初はスタッフの労務管理に関して様々な問題が降りかかり、試行錯誤されたそうです。

■『メディカルモール』での開院

『メディカル（クリニック）モール』は、1か所で複数の診療所の診察を受けられるという、利便性の高さに魅力がありますが、同じ診療科は入居できないといった側面があるそうです。

開院当初、周辺は再開発中で、子どもの数が増えることが想定されており、経営面から考えると、小児科・内科のクリニックとして開院したほうが良いという状況だったそうです。しかし、小児科の診療所も入居することが決まっていたため、内科のみで開院ということに決めたそうです。先生からは、「結果としては内科のみで開院してよかった。」とのお話がありました。というのも、「内科は高齢の患者さんが数多く通院されるので、小児科を併設すると、待合室で小さなお子さん達が騒ぎ、高齢の方に不快な思いをさせることになる。」からだそうです。

このようなお話しをされた背景には、勤務医から開業医に転身された時のご経験やご苦労を踏まえたもので、大きな病院と診療所との役割の違いを実感されたことだと感じました。

■開業医に必要なことは「サービス業の要素」

「せき外来」には「せき」がとまらず困っておられる方が数多く来院されるそうです。「せき」で困っている方の中には、大きな病院で診察を受け、「異常なし」の結果が出ているのに、薬を飲んでも「せき」が止まらないという症状の方がいらっしゃるそうです。大きな病院では、患者数が多く、レントゲンや採血の検査結果に異常が見つからない限り、薬を処方され帰されるという対応が往々にしてあり、そのような方が先生を頼って来られるそうです。先生は「検査結果を踏まえ、患者さんが納得できる説明をして、少しでも早くせきがとまるように治療することが、当院に求められていること。」、さらに、「医療はサービス業ではないが、開業医には、サービス業の要素も必要だ。」とお話されました。

例えば、ある患者さんのお話なのですが、診察の度に（長い時は30分も！！）他院のことや世間話をして帰られる方がいるそうです。大きな病院では考えられないことですが、「開業医にはサービスの要素が必要」という先生のお話しは、患者さんと真剣に向き合っておられる実体験から発しているお言葉だと思いました。

さらに、最近予約診療を行っている診療所が増えていますが、高齢の方は、事前に予定を決めることを敬遠する傾向があるため、あえて行っていないということです。というのも、朝早くから来院し、順番待ちをしている高齢の方を差し置き、予約を取った若者が後から来て先に診察をするというシステムでは、高齢の方を長時間待たせる状況になるからだそうです。

■呼吸器専門医はなぜ少ないのか

呼吸器専門医は他と比べて数が少ないそうです。その理由を伺ったところ、明確な答えはないものの、いくつかの原因が考えられるとのことでした。

1つ目は、呼吸器が専門化されたのはこの十数年のことで、まだ知名度が低い。2つ目は結核や肺がんという症例を扱うため、暗い・不治の病というイメージがある。3つ目は専門医の認定施設が少ない。4つ目は病院の経営上の理由だそうです。

2つ目と3つ目の背景ですが、呼吸器科は結核診療所に派生しており、一昔前までは、専門医の認定を受けるためには、数少ない結核などを専門とする呼吸器学会の認定施設での勤務経験が必要だったそうです。学会の調査結果でも、認定施設の少なさが理由の一つであることがわかったため、認定施設が増えたそうです。その結果、近年は専門医の数が増えてきているようですが、循環器・消化器の専門医の数と比較するとまだまだ少ないそうです。

4つ目の理由の背景は、他の科と比較して呼吸器関係の検査や治療の点数の低さにあるということです。つまり、病院は診療報酬の点数が高い循環器・消化器には、研究費・設備・人材に資金等を投入するが、点数の低い科は必要最低限の範囲で運営したいという事情があるそうです。そういう事情も起因して、呼吸器専門医を目指す学生が少ない傾向にあり、医師の少なさに影響しているものと考えられるそうです。

■禁煙外来について

禁煙外来は、個人診療所に多いということをご存知でしょうか？その理由は、禁煙外来は「敷地内禁煙」が可能な環境で行わなければならない、大きな病院では、「敷地内禁煙」の要件を満たさないことがあるからだそうです。

クリニックには、年間200～300人くらいの患者さんが通院されているそうです。気になる禁煙の成功率ですが、一定期間きちんと薬を服用し通院した場合は、7～8割だそうです。

治療方法は禁煙と薬の服用を約3ヶ月続けるだけです！！ですが、それがご本人にとっては大変辛く、途中で治療をやめてしまう方も多いため、そういう方を含めると、成功率は5割くらいになるそうです。成功するかどうかは、本人の「禁煙する」という意思の強さによるところが大きいと先生はおっしゃっていました。

薬はタバコをやめたときに出る禁断症状を和らげるもので、服用しているうちにタバコの味を「不味い」と感じるようになるそうです。

薬の副作用として、吐き気やめまいなどが生じることがあるため、体が慣れるまでの間に薬の服用をやめてしまう方も多いそうです。特に注意しなければならないのは、他の薬を服用されている方です。禁煙の薬と相性が悪いものがあり、症状を悪化させるおそれがあるため、特に気を遣って治療されるそうです。

■アレルギー科について

喘息に関しては、呼吸器科とも関連が深いため、呼吸器科とアレルギー科は併設される診療所が多いそうです。

アレルギー治療の大半は原因物質を取り除くことだそうです。近年は花粉症の患者さんが多いそうなので、その対策を伺ったところ、不要な外出を避け、外出時はマスクを付けたり、洗濯物は室内干しするなどが有効だということです。

■産業医の職務について

先生は産業医としてもご活躍されています。産業医の立場から企業の安全衛生の取組みについてお話しを伺ったところ、安全衛生への取組みは企業によって様々であり、企業によって求められる職務は違うというお話もありましたが、昨今、産業医の役割は大きくなっていて感じられました。

産業医の職務については、ストレスチェックや面接指導への関与が新しく加わったことや、以前から行っている長時間労働者の面談では、毎回同じ方が面談対象となっているケースがあり、本人に対して労働時間を短くするように伝えても改善の効果は薄く、これは本人だけの問題ではなく、組織が対策を講じなければ根本的な問題解決にはならないと感じることが往々にしてあり、産業医の立場の難しさも感じておられました。

先生のお話しを伺い感じたのは、産業医の職務を全うできる企業には協力を惜しまないという強い思いを持っておられるということでした。

■将来展望について

最後に今後の展望についてお話しを伺いました。

「2025年問題（団塊の世代が後期高齢世代に突入）に対する国の施策は在宅医療・介護の推進です。地域に根ざした診療を目指す当院の役割は今後ますます大きくなることと思います。クリニックとして訪問診療にも対応ができる体制を整えていかなくてはならないと考えています。」と今後の展望をお話していただきました。

「開業医にはサービスの要素が必要」「社労士業はサービス業と心得よ」（大手前クレド）先生の考え方に共感です



後藤先生(右)と弊所所長

3つの輪は、「三方善」をイメージしています。
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。
三方の善いところが少しずつ関わって一つになり、
社会に貢献できる力となって、
喜びが広がっていくことを祈念しています。



社会保険労務士法人

大手前総合労務管理事務所

<http://ootemae.co.jp>

〒540-0037大阪府中央区内平野町2丁目1番9号シグナスビル5階
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp