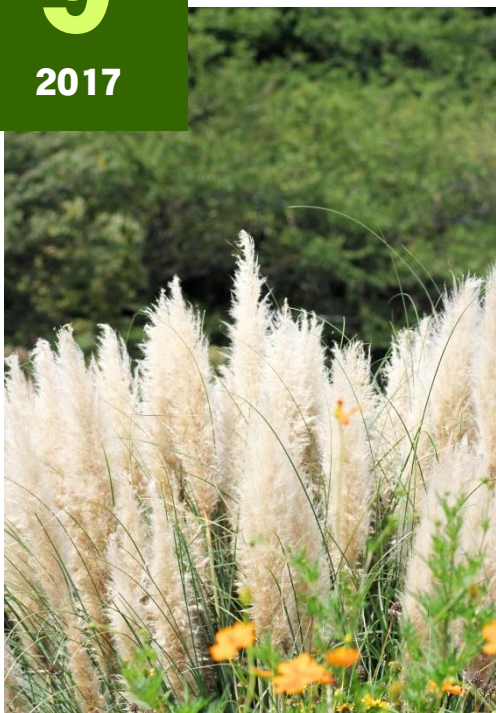


NEWS LETTER

新人社員の過労自殺で、長時間労働を問われた「電通事件」。未だ決着はついていませんが、世間の注目は別の処にも集まりました。被疑者とされたのが経営トップや役員クラスではなく、軒並み中間管理職であった点です。一見すると、所謂「トカゲの尻尾切り」ではないかと思わせる展開に見えますが、これには相応の理由があるのです。本件は、労基法違反事案であり、労基法では「故意」=この場合は、違法な長時間労働をさせているという認識の有無=により立件の可否が左右される為、当事者性の薄いトップや役員等の故意を立証するのは至難であるからです。部・課長職が却ってリスクと云われる所以です。

9

2017



いよいよ6ヶ月後に迫る 本格的な無期転換の申込みへの対応

重大事故増加で見直しておきたい
自転車利用の取扱い
確認しておきたい
マタハラに該当する行為

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

いよいよ6ヶ月後に迫る本格的な 無期転換の申込みへの対応

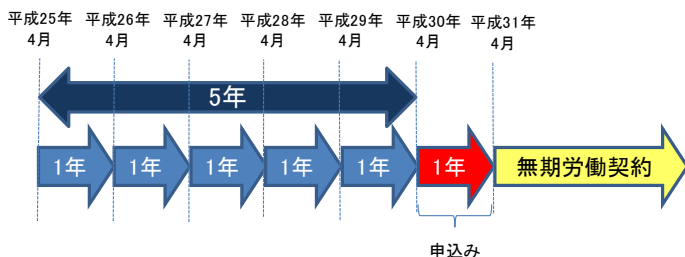
平成25年4月より改正労働契約法が施行され、平成30年4月以降、多くの企業で本格的に無期転換への申込みがスタートします。無期転換申込権が発生するまでの期間が残り6ヶ月に迫ってきたことから、どのような検討と準備が必要なのか解説します。

1. 無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、締結している有期労働契約を無期労働契約に転換するものであり、契約社員やパートタイマーなど名称を問わず、有期労働契約を締結しているすべての人が対象となります。改正労働契約法では、平成25年4月1日以降に始まった有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えると、無期転換への申込みができると規定されました。

実務上は多くの有期労働契約が、平成30年4月以降に通算5年を超え、本格的に無期転換への申込みができるようになります（下図参照）。なお、この無期転換はあくまで本人からの申込みがあった場合に行われるもので、自動的に無期労働契約になるものではありません。

平成25年4月より1年契約で更新していた場合



2. 無期転換に向けた準備と検討

1. のとおり、平成30年4月以降、無期転換への申込みができるようになることから、希望者から直属の上長に無期転換したいと申し出がされることが予想されます。そのため、現場が混乱しないように、いつまでに、どこへ、どのように無期転換の申込みを行うのか、社内手続きを定めておく必要があります。この申込みについては口頭でも問題ありませんが、後になって申込みをしたのか否かトラブルとならないように、書面で行う方が良いでしょう。

また、無期転換後の労働条件については、就業規則等に別段の定め（無期転換にあたり労働条件を変更することについての労働者と使用者との合意）がなければ、無期転換前と同一の労働条件が適用されることとなります。そのため、定年の設定など、別段の定めをするかについての検討も必要となります。

3. 適用する就業規則

無期転換後に適用される労働条件については、有期労働契約を前提とした内容の就業規則では、そぐわない部分が数多く出てくることでしょう。そのため、無期転換者用の就業規則を別途新設するか、既存の就業規則を見直し、無期転換者にも適用できるものを整備した上で、周知するようにしましょう。

無期転換の申込みをすると、無期、つまり期間の定めのない労働契約に変わることになります。そのため、無期転換者について、定年を定めるのか、私傷病で休業が必要となった場合に休職制度を適用させるのか、また特別有給休暇を認めるのかなど、長期雇用に関連するいくつかの事項について会社の方針を決めておく必要があります。

重大事故増加で見直しておきたい 自転車利用の取扱い

自動車を業務に利用したりマイカー通勤を認めている企業では、任意保険の加入の確認など、その管理に注力しているところが多いかと思いますが、近年、自転車事故でも、相手方を死傷させた場合に高額な損害賠償を求められるようなケースが増えていることから、自転車の業務利用や、自転車通勤に対しても関心が高まりつつあります。この背景のひとつには、条例で自転車損害賠償保険等への加入を義務付ける動きがみられるようになっていることがあります。

1. 自転車事故の高額損害賠償請求

高額な損害賠償の判決例としては、神戸地方裁判所の平成25年7月4日判決がよく取り上げられます。これは、男子小学生が夜間、帰宅途中に自転車で走行中、歩道と車道の区別のない道路で歩行中の女性と正面衝突し、女性は頭蓋骨骨折等の傷害を負って意識が戻らない状態となり、裁判所が9,521万円の損害賠償の支払いを命じたというものです。

こうした損害賠償が求められる理由としては、道路交通法第2条において自転車は「軽車両」として定義されており、自動車事故同様に考えられているからです。そのため、自転車に乗る際には、自動車の運転と同様に安全運転についての義務や責任を負うことになり、事故発生時には、自動車事故と同じような取扱いがなされています。

2. 損害賠償保険等への加入義務付けの動き

1.のような数千万円の損害賠償を求められるといった事件が増加していることから、兵庫県では、平成27年10月より条例で自転車損害賠償保険等への加入を義務付けました。こ

の動きは他の自治体にも波及しており、大阪府や名古屋市でも、同様の動きが出ています。その他、京都府や愛媛県等では、条例で自転車損害賠償保険等への加入を努力義務として定めています。

3. 自転車損害賠償保険等とは

この自転車損害賠償保険等とは、自動車保険や火災保険の特約、自転車向け保険など様々な種類があります。自動車保険や火災保険については、既に特約で個人賠償責任保険に加入しているケースもあることから、まずはそうした保険に加入しているかの確認を行うとよいでしょう。その他、TSマーク付帯保険という自転車安全整備店で点検整備を行い、加入できる保険もあります。

4. 企業に求められる対応

業務または通勤に自転車を利用しているときに、従業員が自転車で事故を起こし損害賠償を求められた場合には、企業は使用者責任が問われる可能性があります。自転車だからということで安易に考えず、万が一の事故に備え、自転車損害賠償保険等への積極的な加入を検討したいものです。

健康増進のための運動として、通勤に自転車を利用する従業員が増えているようです。自転車損害賠償保険等への加入に加え、安全運転をすること、また、自転車の整備を怠らないこと等へも配慮し、事故防止に向けた注意喚起が求められています。

確認しておきたい マタハラに該当する行為

以前はハラスメントというと、セクシュアルハラスメントを指し、重点対策の事項として挙げられてきましたが、近年は職場のいじめである「パワーハラスメント」のほか、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタニティ・ハラスメント（以下、「マタハラ」という）が問題になっています。ここでは対策の重要性が増すマタハラについて整理しておきましょう。

1.義務付けられている マタハラ防止措置

厚生労働省では、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として不利益な取扱いをすることや、ハラスメント行為を行うことを禁じ、企業に防止措置を講ずることを義務付けています。

このうち、マタハラの具体的行為は、以下の2つに分けられています。

①制度等の利用への嫌がらせ型

産前産後休業や育児休業を取得したり、妊娠中の軽易な業務への転換を申し出た場合等、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法が定める制度または措置を利用することに対し、不利益な取扱いを示唆する、制度等の利用を阻害する、制度を利用したことに対する嫌がらせ等、制度や措置の利用に関する言動により、就業環境を害するもの

②状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により、不利益な取扱いを示唆する、嫌がらせをする等、就業環境を害するもの

なお、業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認することや、妊婦の体調が悪い場合に「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないかと配慮することは、業務上の必要性に基づく言動となり、マタハラには該当しません。

2.早期の職場復帰を促すことの是非

平成29年10月に施行される改正育児・介護休業法では、最長子どもが2歳に達するまで育児休業が取得できるようになります。これにより、子どもが1歳6ヶ月に達する時点で保育所に入れられないような場合であっても継続的な雇用が可能となる反面、育児休業期間が長期化することで、育児休業取得者のキャリアへの影響も大きくなることが予想されます。そのため、上司が育児休業から早期の職場復帰を促すことも予想されることから、今回、「労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと」と指針で明確化されました。当然ながら、このような場合でも職場復帰の時期は従業員の選択に委ねられるべきものであることに変わりはありません。

マタハラを意識しすぎるあまり、必要だと思われる配慮がなされなかったり、部下のキャリアを考慮した発言が妨げられるといった事態が発生するケースもあるでしょう。マタハラとなるような行為を防ぐことを前提としつつ、適切な配慮がされるような職場作りを行うことが求められています。