

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page	
1	改正労働契約法が成立 勤続5年を超えたら無期労働契約に転換を義務づけ
2	特集 契約更新、残業命令、健康診断、有給休暇など パートタイマーの雇用管理上の注意点
4	TOPICS ●改正労働者派遣法は10月1日施行 ●パートタイマーも社会保険の適用対象に
5	法改正予定一覧
6	給与計算 こんな時どうする？ この時間帯は何パーセントの割増賃金が必要？
7	人事労務の法律ミニ教室 正社員転換時に試用期間を設けてもいい？
8	職場のメンタルヘルス 風通しのよい職場づくり
8	労務ひとこと 厚生年金等の資格取得手続きで本人確認の徹底

改正労働契約法が成立

勤続5年を超えたら無期労働契約に転換を義務づけ

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に、労働者が希望すれば無期契約へ転換させることなどを盛り込んだ「改正労働契約法」が成立し、8月10日に公布されました。

① 5年で無期労働契約に転換

同じ職場で5年を超えて働く有期契約の労働者を対象に、本人が希望すれば無期契約へ切り替えることを企業に義務づけることになりました。ただし、改正法の施行日以後に締結・更新した契約が対象になります。

また、原則6ヵ月以上のクーリング期間（空白期間）をおいて有期労働契約が再度締結された場合は、従前の契約期間は5年のカウントに含まれません。

なお、無期労働契約に転換する際は、給与や勤務時間などの労働条件を従前

と同じにする必要があるとしており、正社員並みの待遇までは求めていません。

② 「雇い止め法理」を法定化

雇い止め法理とは、過去の裁判例の積み重ねから、有期労働契約であっても無期労働契約と実質的に異なる状態になっていたり、今後も雇用が続くと労働者に期待させている場合には、合理的な理由がない限り雇い止めできないと解釈されているものです。

この内容が法律に明文化されることになりました。

③ 不合理な労働条件の禁止

有期契約の場合の労働条件と、無期契約の場合の労働条件が異なる場合、その相違は、業務内容とその責任の程

度、配置変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとされました。

つまり、業務内容等が無期契約の労働者と同じなのに、有期契約であるというだけで労働条件に不合理な差を設けてはならないということです。

これら改正点のうち②については公布の日（8月10日）、①③については公布の日から1年以内に施行される見込みです。

改正労働契約法の概要

- ① 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により無期契約に転換させる仕組みを導入する
- ② 有期労働契約の更新等について「雇い止め法理」の内容を法定化し、明確化を図る
- ③ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

特集 契約更新、残業命令、健康診断、有給休暇など

パートタイマーの雇用管理上の注意点

パートタイマー（短時間労働者）を活用する企業は増えていますが、パートタイマーの雇用管理については、正社員よりも軽視されがちで、法令に沿った取り扱いがおこなわれていないケースも見受けられます。

しかし、労働基準法や労働安全衛生法はパートタイマーにも適用されるうえ、パートタイマーは「パートタイム労働法」でも保護されています。つまり、事業主はこうした点を意識してパートタイマーの雇用管理をおこなっていかねばならないのです。ここではパートタイマーについて最低限押さえておきたい雇用管理上の注意点について説明していきます。

条件は口約束でもいい？

パートタイマーを雇用する場合、小規模な事業所などでは口約束で労働条件を決めてしまうことがあるようです。しかし、パートタイマーも労働者であることに変わりはないため、法律で労働条件の明示が義務付けられています。一定の事項は文書で交付する必要があるため（表1参照）、「労働条件通知書」のフォームを作っておき、時給など個人ごとに異なる事項のみ書き込んで使用できるようにしておく便利です。

正社員の就業規則はあるが…

常時10人以上の労働者を雇用する使用者には、就業規則の作成義務があります。パートタイマーも労働者ですから、パートタイマーを含めて常時雇用される労働者が10人以上となる場

合はこれに該当します。

就業規則は、正社員用のものしか作らない事業所もありますが、正社員とパートタイマーで労働条件が異なる場合には、パートタイマー用の就業規則も作成する必要があります。正社員用の就業規則に、パートタイマーには適用しない旨をはっきり記載しておかないと、休職や退職金の規定などもパートタイマーに適用されると誤解され、トラブルになることもあるのです。

正社員用の就業規則の中に、「○条と○条についてはパートタイマーには適用しない」と明示し、他は正社員と同じ条件を適用するという方法でもかまいませんが、パートタイマー用に独立した就業規則を作った方が、わかりやすく、誤解が生じにくいでしょう。

パートは有期雇用にすべき？

パートタイマーとは、通常、短時間労働者を指し、有期契約の労働者を指すわけではありません。実際、パートタイマーの中には有期契約の者もいれば、そうでない者もいます。しかし、一般的には仕事量の変化に即応するため、パートタイマーを有期契約（更新制）にしている企業が多いようです。

「解雇」はトラブルになることが多いものです。その点、有期雇用であれば契約期間満了により原則として自動的

に雇用関係が終了するため、解雇のトラブルを避けられるというメリットがあります。

そこで、パートタイマーは1年や6カ月などの有期契約にしておき、仕事がある間は契約更新により継続して雇用し、仕事がなくなったときは更新をおこなわず、柔軟に雇用の調整をしたいと考える企業が多いでしょう。

しかし有期契約の場合、契約期間中に契約解除をおこなうことは、原則として認められないので注意が必要です。

契約の更新と雇い止め

有期契約という形をとっていても、更新をくり返して何年も雇用している場合には期間の定めのない契約と変わらないとみなされ、契約期間満了による雇用終了（「雇い止め」といいます）が認められないことがあります。特に、恒常的な業務をさせていたり、形だけの手続きで更新されている場合などは、万一裁判になった際、雇い止めが認められない傾向にあります。

なお、雇い止めが認められない場合は通常の解雇と同じ扱いになり、客観的に合理的な解雇理由などが求められることとなります。

雇い止めの判断基準について、厚生労働省は研究会を立ち上げ、表2のように整理しています。

表1：労働条件通知書の記載内容

- 労働契約期間
- 契約更新の有無とその判断基準
- 就業場所
- 従事する業務内容
- 始業・終業時刻、所定外労働の有無
- 休憩時間、休日、休暇、交代制勤務に関すること
- 賃金の額、計算方法、支払方法、締日・支払日
- 退職に関すること
- 昇給の有無
- 退職手当の有無
- 賞与の有無

また、雇い止めが認められる場合であっても、雇用期間が1年を超えているときや、3回以上更新しているときは、30日前までに予告が必要です。

以上のように、解雇だけでなく雇い止めにもトラブルになるリスクはあります。こうしたリスクを避けるために、使用者としてはあらかじめ契約更新回数の上限を設定しておくことが考えられます。

なお、労働契約法の改正により、今後5年を超えて更新を繰り返した場合、労働者の申し出により無期契約に転換させる仕組みなどが導入されます(1ページ参照)。

パートに残業を命じてもいい？

パートタイマーであっても、就業規則や個別の労働契約において残業を命じる旨の定めがあれば、残業を命じることはできます(法定労働時間を超えるときは36協定の締結も必要)。

ただし、行政の定める「パート指針」

表2：雇い止めの判断基準

① 業務内容

従事する業務が恒常的か臨時的かを見ると、臨時的な業務ほど雇い止めが認められやすい傾向にあります。

② 契約上の地位

契約上の地位が臨時的なものほど、雇い止めが認められる傾向にあります。

③ 当事者の主観的態様

採用時の説明内容で、「普通はみんな契約更新しますよ」などと雇用側に継続雇用を期待させる言動などがあれば、雇い止めが認められない場合があります。

④ 更新手続きの事態

反復更新の回数が多いか、勤続年数が長い、更新手続きは厳格に行っているかで判断されます。特に自動更新や形だけの手続きである場合に雇い止めが認められない傾向があります。

⑤ その他の労働者の更新状況

同様の地位にある他の労働者について、過去に雇い止めの例がある場合は認められる傾向にあります。

表3：健康診断を実施する必要があるパートタイマー

以下のいずれかに該当する者

- ① 雇用期間の定めのない者
- ② 雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年以上^{*}使用される予定あるいは使用されている者

^{*}深夜業や有害業務従事者は6ヵ月

かつ

週の所定労働時間が同種の業務に従事する正社員の4分の3以上であるとき

(2分の1以上であるときは実施することが望ましい)

においては、できるだけ時間外労働をさせないように努めるものとされています。パートタイマーの場合は、家庭の事情などから短時間勤務を選んでいる場合もあるため、ある程度の配慮は必要でしょう。

健康診断、社会保険の加入

労働安全衛生法で義務づけられている「雇い入れ時の健康診断」および「定期健康診断」は、パートタイマーにも実施する必要があるのでしょうか。通達では、表3の要件を満たすパートタイマーについては、正社員同様、健康診断の実施義務があるとされています。

また、労働時間など一定の要件を満たせば社会保険に加入させる必要があります(表4参照)。

パートの有給休暇

年次有給休暇の権利は、パートタイマーであっても次の①②の要件を満たせば、当然に発生します。

- ① 入社した日から6ヵ月間継続勤務していること
- ② 全労働日の8割以上出勤していること

以上の要件を満たした場合、入社後

表4：社会保険の加入条件

【健康保険・厚生年金】 2ヵ月を超える勤務期間で、所定労働時間と所定労働日数が正社員のおおむね4分の3以上^{*}

【雇用保険】 1週間あたりの所定労働時間が20時間以上かつ31日以上雇用される見込みがある場合(昼間学生を除く)

【労災保険】 全労働者

^{*}平成28年10月より、加入条件が緩和(適用拡大)されます(5ページ参照)。

6ヵ月経過時点で、10日の年次有給休暇が発生します。ただし、労働日数が週4日以下、労働時間が週30時間未満の人は「比例付与」といってフルタイムの人より少ない日数が与えられます(表5参照)。

正社員との差別禁止

その他、パートタイム労働法では、職務内容などにおいて「正社員と同視すべき」とみなされるパートタイマーについては、正社員と差別的な取り扱いをしてはならないこと、正社員への転換を推進する措置を設けること、休憩室や給食施設など福利厚生施設の利用について正社員と同様に利用機会を与えるよう配慮することなどが求められています。

表5：年次有給休暇の付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	
	2日	73日～120日	3日	4日	5日	6日	7日		
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

改正労働者派遣法は 10月1日施行

厚生労働省は8月10日、今年3月に成立した改正労働者派遣法の政省令、告示等を公布しました。

改正法は本年10月1日から施行されます。ただし、違法派遣の場合に派遣先が直接雇用の労働契約を申し込んだとみなす制度については、法の施行から3年経過後に施行されます。

主なポイントを見ていきましょう。

日雇派遣が認められるのは 専門業務や高齢者など

法改正により、日雇派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣）が原則禁止となります。ただし、例外として次の2つが認められることになります。

1つは、いわゆる専門26業務のうち、日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼさないと認められた次の業務です。

ソフトウェア開発、機械設計、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、受付・案内（駐車場の管理業務等は含まれない）、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、OAインストラクション、セールスエンジニアの営業と金融商品の営業

もう1つは、雇用機会の確保が特に困難な「高齢者（60歳以上）」や、「昼間学生」「副業として従事する者」「主たる生計者でない者」です。これらの人については、例外的に日雇派遣が許されることになります。

グループ企業内派遣の8割規制

法改正により、グループ企業などの関係派遣先への派遣は8割を超えてはならないとされました。

この8割規制の対象となる関係派遣先の範囲は以下のとおりです。

- ①親会社等
- ②親会社の子会社等

親子関係は、「議決権の過半数を所有していること」「資本金の過半数を出資していること」「これらと同等以上の支配力を有すること」などで判断します。

8割を超えているかどうかは、事業年度ごとに、図の計算方法により算定されることになります。なお、60歳以上の定年退職者は、分子から除いて計算します。

離職後1年以内の 元従業員の派遣受入禁止

改正法では、離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることを禁止しています。ただし、60歳以上の定年退職者は例外的にこれが認められます。

なお、派遣先は、派遣労働者が離職1年以内の元従業員であることを知っ

たときは、書面、FAXまたは電子メールにより派遣元へ通知することとされました。

マージン率等の情報提供

法改正により派遣元は、労働者派遣事業に関するマージン率など一定の事項を、関係者に対し情報提供することが義務付けられました。

マージン率については、直前の事業年度の実績により、図のように求めることとなります。

派遣料金の明示

また、派遣元は、派遣労働者に対し、派遣料金の額を明示することが義務付けられました。

派遣料金の額は、次のいずれかの方法で明示することとなります。

- ①派遣労働者本人の派遣料金
- ②事業所の平均的な派遣料金

* * * * *

これまで自由化が進められてきた労働者派遣は、今回の改正により一転して規制が強化されます。派遣を受け入れる側も、改正事項に留意して派遣労働者を活用しなければなりません。

8割規制の判断方法

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{関係派遣先に対する派遣就業の総労働時間 (60歳以上の定年退職者を除く)}}{\text{すべての派遣就業の総労働時間}}$$

※小数点以下一位未満の端数は切り捨て

マージン率の計算方法

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

※小数点以下一位未満の端数は四捨五入

パートタイマーも 社会保険の適用対象に

8月10日、社会保障と税の一体改革の一環として、パートタイマーへの社会保険適用や産前産後休業期間の社会保険料免除などの法案が参議院で可決・成立しました。

主な改正点を見ていきましょう。

①パートタイム労働者への 社会保険適用

(平成28年10月より施行)

現在は、労働時間および労働日数が「一般社員の4分の3以上」あることが社会保険(厚生年金保険および健康保険)への適用の目安とされています。

今回の改正では、適用の基準を「所定労働時間が週20時間以上」「勤務期間1年以上」「月額賃金8万8千円以上」とすることになりました。ただし学生や、従業員が常時500人以下*

の企業で働くパートタイマーは対象外となります。

※現行の基準で適用となる被保険者の数で算定します。

②産前産後休業期間の保険料免除 (2年を超えない範囲で政令で 定める日より施行)

「育児休業期間」については最大で3年まで社会保険料が免除されていますが、「産前産後休業期間」については現在、免除はおこなわれず、賃金をもらっていても社会保険料を支払わなければなりません。

改正後は、「産前産後休業期間」についても、申し出により、事業主と被保険者両方の社会保険料が免除されることになりました。

③受給資格期間の短縮

(平成27年10月より施行)

現行の国民年金では、老齢基礎年金等を受給するために保険料納付済期間

(免除期間等を含む)が、原則として「25年以上」必要となります。

改正後は、この期間が「10年以上」に短縮されます。

④残された夫に遺族基礎年金を支給 (平成26年4月より施行)

現在は、遺族基礎年金は「子のある妻」か「子」にしか支給されませんが、改正後は「子のある夫」つまり父子家庭にも支給されることになりました。

* * * * *

企業において、パートタイマーへの社会保険の適用拡大は、社会保険料の負担増につながります。従業員数500人以下の企業については今回、適用拡大が見送られましたが、施行3年後に再検討するとしています。いずれにせよ、将来に向けて準備・対策が求められるでしょう。

法改正予定一覧

今後の主な法改正の予定は右のとおりです。

未払い年金保険料の追納、 過去10年に延長

年金確保支援法が段階的に施行されているところですが、このうち国民年金保険料の納付可能期間の延長が今年10月より施行されます。

日本では、原則25年以上(免除期間等も含む)保険料を納付していなければ年金を受給することができません。この25年を満たしていない人が過去の滞納期間の保険料を支払いたい

■今年の変更予定

10月	年金確保支援法	国民年金保険料の納付可能期間を過去2年→10年に延長(3年間の時限措置)
10月頃	地域別最低賃金改定	改定額は10月以降に地域ごとに適用
10月	労働者派遣法	日雇派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制、マージン率の公開義務など

■来年以降の変更予定

H25.4月	障害者雇用率	法定雇用率の引き上げ。民間企業は1.8%→2.0%
H25 ^{※1}	労働契約法	5年を超えて反復更新した有期契約は本人の希望により無期契約へ転換
H26 ^{※2}	国民年金法など	遺族基礎年金を「子のある夫」にも支給。ほか、段階的に厚生年金保険法、健康保険法などを改正
H27.4月	障害者雇用促進法	納付金制度、101人以上の企業へ拡大
H27.10月	労働者派遣法	違法派遣の労働契約申込みなし

※1 公布の日(本年8月10日)から1年以内に施行される見込み

※2 社会保障と税の一体改革の一環としてパートタイマーへの社会保険適用や産前産後休業期間の保険料免除、国民年金の受給資格期間の短縮などが段階的に施行されます(本ページ上段の記事参照)。

と思っても、これまででは2年分しかさかのぼって納付することができませんでした。こうした人が無年金になるの

を防ぐため、10年前までさかのぼって納付できることになりました。ただし3年間の時限措置となっています。

給与計算 こんな時 どうする?

この時間帯は 何パーセントの割増賃金が必要?

給与計算を正確におこなうのは意外に難しいものです。毎月計算していても、慣れからくる見落としがあったり、勘違いをしたまま間違った処理を続けていることもあります。

このコーナーでは給与計算の基本とよくある間違いについて再確認していきます。今回は「割増賃金」の支払い方についてさまざまなケースを見てみましょう。

* * * * *

労働基準法で定められた法定労働時間（1日8時間、1週間40時間）を超えて、あるいは深夜や法定休日に労働させた場合は、下表の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

法定の割増率

① 時間外労働	25%以上 ^{*1}
② 深夜労働	25%以上
③ 休日労働	35%以上

※1 月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増率（中小企業を除く）

所定外残業と法定外残業

①の「時間外労働」の割増賃金が必要なのは、「法定労働時間」を超えた場合だけで、「所定労働時間」（会社が定めた労働時間）を超えていても「法定労働時間」内であれば、割増賃金は必要ありません^{*2}。

※2 就業規則等で、所定労働時間を超えた場合、あるいは土曜日に出勤した場合にも



割増賃金を支払うと定めている場合は、就業規則等の定めが優先されます。

例えば、所定労働時間が7時間の会社では、7時間を超えた分については時間単価×100%を支払い、8時間を超えた分から時間単価×125%を支払えばよいのです（図1参照）。

深夜（22時から翌朝5時）に労働させる場合は、②の「深夜労働」の割増賃金が必要です。法定外残業が22時以降におよぶ場合は、①の「時間外労働」+②の「深夜労働」=50%の割増賃金が必要です。

③の「休日労働」の割増賃金は「法定休日」に労働させた場合に支払うものです。近ごろは週休2日制の会社も増えてきましたが、労働基準法では原則として週1日の休日を与えることを義務づけており、これを「法定休日」といいます。

Q 遅刻した日に残業したら？

A 8時間労働の会社において、1時間遅刻した日に1時間残業したらどうなるでしょうか。

この日の労働は法定労働時間（8時間）を超えていないのですから「×100%」で良いのです^{*2}。1時間分の不労控除（×100%）をおこない、1時間分の時間外手当を「×125%」として支払う必要は、法律上はないのです。

Q シフト制で深夜勤務の者にも深夜割増が必要？

A そもそも所定労働時間が22時以降である場合は、①の時間外割増は必要ありませんが、②の深夜

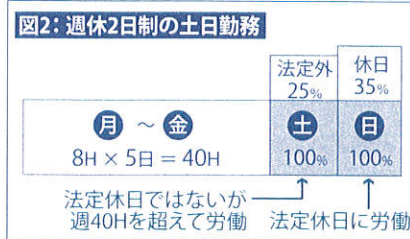
割増は支払わなければなりません。

なお、深夜割増を含めて賃金を明示することも可能ですが、その場合は割増部分を明確にしなければなりません。

Q 週休2日のうち1日労働したら？

A 法定休日に労働させていないなら③の休日割増は必要ありません^{*2}が、平日8時間×5日=40時間となり、法定労働時間である「週40時間」を超えてしまう場合は、③の休日割増が必要なくても①の時間外割増が発生するのです（図2参照）。

さらに続けて法定休日にも労働させると、法定労働時間を超え、なおかつ、法定休日に労働させたこととなります。しかし、左表でいう①「時間外割増」+③「休日割増」とはならず、③の休日割増だけ支払えばよいことになっています。



ただし、法定休日に深夜労働をさせた場合は、③「休日割増」+②「深夜割増」となり60%以上の割増賃金が必要となります。

Q 法定外残業が翌労働日に及んだら？

A この場合は翌日の始業時間までを前日扱いとして割増賃金を支払い、始業時間以後は通常の労働時間として計算します。



正社員転換時に 試用期間を設けてもいい？

Q パートタイマーを正社員登用する際に、改めて正社員としての試用期間を設けても問題ないでしょうか？
その他、正社員登用に際して注意すべきことはありますか？

A これまでと異なる職種で正社員登用する場合や、パートタイマーとして働いた期間が短く、十分に適性が判断できない場合などに限って、試用期間の設定が認められると考えられます。

他に、パートタイマーの正社員登用については、年次有給休暇や退職金の算定に用いる勤続年数をどこからカウントするかという点に注意が必要です。

* * * * *

平成20年のパートタイム労働法改正により、正社員を募集する際に募集内容をパートタイマーに周知するなど、パートタイマーから正社員への転換を推進する措置が義務づけられました。

では、これまでパートタイマーとして雇っていた者を正社員に転換する際に、正社員の就業規則にもとづき、試用期間を設定することは問題ないのでしょうか。

そもそも試用期間には、新たに採用した社員の適性をみる役割があります。すでにパートタイマーとして一定期間働いている者の場合、その能力や勤務態度、適性などは把握できていると考えられます。なのに雇用形態が正社員に変わるというだけで、改めて適性をチェックする必要があるのでしょうか。

これについては、過去の裁判例で、「雇用が継続中に試用期間を設けることは、試用という文言それ自

体の趣旨から、原則として許されないものと解すべきである。」とされています。

職種も変わった場合などに限定

この裁判例はタクシー会社の嘱託乗務員に関するものですが、「たとえば嘱託の乗務員から正社員の事務職に転換するなど、新たに雇用したと同視できるような例外的な場合に限り、雇用途中の試用期間の設定が許されるものというべき」としています。

正社員転換時に試用期間を設定できるのは、このように異なる職種に就く場合や、パートタイマーとして働いた期間が短く十分に適性が判断できない場合などに限られると考えられます。

試用期間を設ける場合、その長さは3～6カ月が一般的です。長くても1年が限度と考えるべきでしょう。

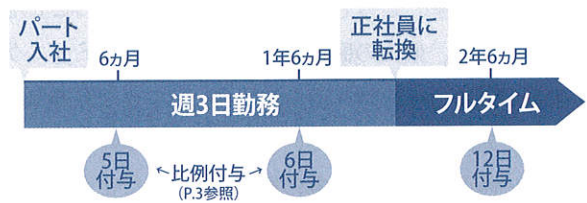
試用期間中の賃金は、本採用後とは別に設定することも可能です。ただし、その旨を就業規則等に定めておく必要があります。

年休の勤続年数は どこからカウントする？

その他、正社員転換時によく問題になるのが「勤続年数」の扱いです。その代表的なものが年次有給休暇です。

正社員に転換した時点を「入社」と

正社員転換時の年次有給休暇



して、そこから6カ月勤務で「10日間」の年次有給休暇を与えるケースが見られますが、これは間違いです。パートタイマーであった期間も含めて勤続年数をカウントしなければなりません。

たとえば、週3日勤務のパートタイマーであった者が2年後にフルタイムの正社員に転換した場合、年次有給休暇は図のように付与しなければなりません。フルタイムになった時点で付与日数を加算する必要はなく、図の例で言えば「2年6カ月」の基準日を迎える時点までは前回付与した日数のままでかまいません。

また、正社員に転換したからといって、パートタイマー時代の年次有給休暇の権利が消滅するわけではありません。年次有給休暇の時効はあくまでも2年間です。

退職金の勤続年数は？

退職金の算出に用いる勤続年数の数え方については、法律上の決まりはありません。そもそも退職金を支払うかどうかは会社の自由なので、正社員に転換した時点から勤続年数をカウントするという扱いにしても問題ありません。

ただし、退職金規程などに勤続年数の取り扱いを定めておき、そのために従う必要があります。



風通しのよい職場づくり

職場で、うつ病などの心の病を患う人が増えています。こうしたメンタルヘルスの悪化は、個人の問題にとどまらず企業の競争力に影響するため、多くの職場で対策が進められています。

毎日長い時間を過ごす職場の環境が心身に与える影響は、非常に大きなものです。心の病が多く発生する職場は、会話が少なく、助け合いの少ない職場だと言われています。

* * * * *

職場の雰囲気をつくるのは、そこで働いている人たちです。1日中誰とも話さないとか、ちょっと聞きたいことがあっても声をかけづらいような、ギスギスとした職場環境では、ストレスがたまり生産性も上がりません。

こうした職場は、上司が中心となり、改善していく必要があるでしょう。

では、風通しのよい職場をつくるために、上司は何をすべきでしょうか。

「風通し」とは、つまりコミュニケーションのことを指しています。スムーズにコミュニケーションをおこなえるような雰囲気をつくっていくことが大切なのです。

たとえば、マナーとしてはあいさつは目下の者から先にするものですが、「近ごろの若い者はあいさつもできない」と嘆いていても始まりません。上司が率先して元気なあいさつや声掛けをするだけで、1日の始まりが活気のあるものになるはずですよ。

また、上司が眉間にしわを寄せて難しい顔をしていると、いかにも「話しかけるな」「面倒な相談をしてくれるな」という雰囲気で、部下は近寄りたいたいものです。仕事中心となるべく穏やかな表情を心がけましょう。

他人への関心・配慮

チームワークの良い職場は生産性も高いはずですよ。自分さえよければいい、

風通しのよい職場づくりのヒント

- ・あいさつは自分から
- ・笑顔を心がける
- ・他の人に関心を持つ
- ・他人のために動く
- ・適度な雑談
- ・定期的に全員と話す機会をもつ

など

自分以外には関心がないという姿勢ではなく、他の人や他の部署に関心を持ち、周りの人のために何か助けになりたいと思う気持ちが大切です。周りへの配慮があって初めてチームワークが発揮できるのです。

人は関心を持ってもらうとモチベーションも上がり、心を開いてコミュニケーションがとれるようになるものです。上司は、業務の中で適度な雑談として部下へ声掛けをおこなったり、ミーティングや面談、コーチングなどの機会を定期的に設けていくと良いでしょう。

労働ひとこと

指名手配犯が偽名で健康保険証を不正に取得していた事件から、日本年金機構(窓口は管轄の年金事務所)は、資格取得時の本人確認の徹底を図ることになりました。この取り扱いの変更は、平成24年10月1日以降の提出分からおこなわれる予定です。

資格取得手続きの際、本人が年金手帳を持っていて、資格取得届に基礎年金番号を記入した場合、これまでと取り扱いは変わりません。ただし、

日本年金機構では事業主による本人確認の徹底を求めており、氏名、生年月日、性別、住所と、年金手帳を所持していることを確認して欲しいとされています。

厚生年金等の資格取得手続きで本人確認の徹底

一方、年金手帳を紛失した場合、これからは資格取得届と併せて「年金手帳再交付申請書」を提出しなければなりません。

資格取得届に基礎年金番号が記入

されておらず「年金手帳再交付申請書」の添付もない場合、資格取得届は受付されません。

なお、20歳未満の人や外国人で年金手帳を持っていない人の場合、事業主が運転免許証などで本人確認をおこなったうえで資格取得手続きをすることになります(ただし、本人確認書類の提出までは求められていません)。

※本人確認の証明書類については、公的機関の交付する運転免許証などの写真付証明書は1つで足り、住民票など写真のないものは2つ以上で確認するよう求めています。