

C-SR顧問レポート 2018年 3月号 (第64号)



【今月の担当】

実務顧問

藤原 英理 氏

あおば社会保険労務士法人

人事労務問題を得意とし、特に人事制度、労働紛争関連を中心にコンサルティングを行う。

『介護事業所の人事・賃金制度設計実務DVD』

『介護事業所で活用できる助成金DVD』

『大競争時代を生き抜くための介護事業所の労務管理』

等書多数有り。

介護事業所における無期転換ルールについて

今更ではありませんが、2013年4月に施行された労働契約法の無期転換ルール。今年の4月からいよいよ5年越えの契約更新が出てくるので、特に介護事業所で問題になりそうな部分について、少々解説してみるとともに、疑問を呈したいと思います。3月は、特に4月改正の制度改定の時期で、社労士事務所はこの件での就業規則改定に忙しいのではないかと思います。どんなことが現場で問題になっているのでしょうか。

1. 非常に多い70歳以上の職員の対応

介護事業所は他の業種の事業所より、圧倒的に70歳以上の職員さんがいらっしゃる例が多いかと思います。そもそも「有資格者が存在しない」と介護報酬が減算になる場合もあり、年齢に関係なく雇用を継続している例が多いのかと思います。また、全国的な人手不足もあり、介護員も体が動く限りは少しでも働いてほしいというのが事業所の本音ということで、有期のまま70歳を越えてしまった職員が大勢いるというような相談もよくあります。(私の経験では、大規模事業所で、100名近くが70歳以上だったというような話もあり、結構悩みました。)

有期雇用特措法によっても排除できない無期転換権を有する70歳以上の職員がたくさんいる状況をどうするのか。正職員は退職金の支払いの関係があり、60歳定年を動かせない場合、非常勤職員の無期のカテゴリーの定年はどうあるべきか。第1定年60歳、第2定年65歳くらいまでは作成するにしても、その後第3定年、第4定年どこまで作成するのか。きちんと決めておかないと、70歳を超えた方に無期雇用を主張された場合、事業所としては「体調等を見てお辞めいただきたい」というような場合には、解雇法理が適用されてしまうのか」等々悩みは尽きない状況です。

解決方法としてはいくつかあるのかと思います。

(1) 現状存在する有期雇用職員の最高年齢の方より長い定年年齢を5歳刻みで作っていく。

(第1定年:65歳、第2定年:70歳、第3定年:75歳、第4定年:80歳など)

一番固いやり方かもしれませんが。

(2) 相対定年で収める。

「70歳以降に無期転換申込み権を行使する場合は、無期定年後3年を経過した時点を選定年とする」といった定年制をひく。

→相対定年については、各労働局、本省も、基本的には、法に照らしてダメだとは言わないけれど、決して肯定もしません。「どの年齢からやるのなら許されるのか。」「65歳以上ならいいのか」というようなことも言及してくれません。個人的には、70歳定年くらいまで上記(1)のやり方で作成しておき、その後相対定年でも、問題はおこらないのではないかと考えていますが、どこまで行っても今のところ相対定年は、法的にはグレーなようです。

C-SR顧問レポート 2018年 3月号 (第64号)

2. 週1回しか出勤のない登録ヘルパーさんの対応

週1回や下手をすると月1回ぐらいしかお仕事をしない登録ヘルパーさん。しかし貴重な戦力です。この方々もあまり労働の頻度は高くありませんが、有期雇用のまま更新を重ねて勤めていらっしゃる方が多く、しかも殆どの方がダブルワークだったりします。

このように労働の頻度の少ない登録ヘルパーさんでも、5年経っていれば、無期転換を認めなければいけないのかという問題がまた別途あります。

この問題については、無期転換後の労働条件については「別段の定め」ができることから、合理的な範囲内で、無期転換後の労働条件の変更ができることを用いて「ある程度労働時間の縛りを無期転換後に設ける」ことで、「無期転換の希望をそもそも持たせない」というような対応をしている例が多いと感じています。

「無期転換後の所定労働時間を週20時間以上とする」ことなどで対応するということでは、これに関してどの労働局に聞いても、本省に聞いても「週20時間ならいいのか」「週30時間だとなのか」とかということについては明確な回答が得られません。あくまで有期で短く働いていた労働者が、無期転換後に労働時間が伸びることに対する労働紛争さえ起らなければいいという話に終始します。この「別段の定め」がどの範囲までなら合理的かということも、労働局は「具体的には言及したくない」というところなのかと思います。

3. そもそも無期のフルタイムパートと正職員の仕事に明確な差があるのか

事業所さんで「非常勤の方はどのような形でお仕事をしていますか？」と聞いた後、「その非常勤の方々の中に、フルタイムの方はいらっしゃいますか？」と質問すると、たいしては、フルタイムの非常勤というような契約法上はどうかと思うカテゴリーの方が多くいらっしゃるという話になります。

その方たちが「無期」になると、正職員とは何がどう違うのか、きちんと何かで（職責なのか、異動の有無なのか、労働時間の限定なのかなど）区別しておかないと、賃金や、賞与の違いがあれば、合理的な説明ができなくなってしまいます。

ここは、いいチャンスなので、職員カテゴリーは明確にするという仕事が出てきます。

そして、無期の方が出てくるということは、「休職」をどうするのか、「永年勤続表彰」等の決めにどうするのか、と延々決めなければいけないことが増えてきます。

ということで、この法律、なんだか介護事業所にとっては（私が思うに）相当な「ザル法」で、こちらがよく考えてリードしてあげないと困ってしまうのかと思います。

有期特措法の対応であるとか、労働条件通知書の書き方が違ってきているだとか、無期転換の申込書がどうか、その辺の事務的なこと以上に、人事制度の根幹としての問題になっている局面が多いのかと思います。今後のこの法律に関するQ & Aや、通達等を追いかけていくことで、より適切なアドバイスができるようにしていきたいと思っています。