



LLC 夢さぽーとIT 三島労務管理事務所（大阪機械器具卸商協同組合顧問） 〒541-0047 大阪市中央区淡路町 2-1-1
堺筋千島ビル 804号 TEL:06-6209-4161 FAX:06-6209-4162 E-mail:office@yume-it.biz HP:http://www.yume-it.biz

—News Topics—

- 時代の転換期を迎えて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ（25）
「有期雇用契約の無期への転換について」・・・・・・・・ P2
- 社会保障協定について ～海外出向者等の社会保障～
第16回（再開第4回）：年金制度の通算について①・・・・ P4
- 話すこと。伝えること・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- 読者のコーナー「伝統芸能の楽しみ方 ‘まき手ぬぐい’」
（寄稿：加藤 律子 さん）・・・・・・・・ P6



時代の転換期を迎えて

特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント 三島 佐智

社会保険労務士制度（「社労士制度」）は、昭和43年12月2日に施行され今年で50周年を迎えることになりました。当初、社労士という制度（資格）が設けられた経緯は、戦後、我が国が高度経済成長を遂げるなかで、労働社会保険関係の法規が重要度を増し、その内容も複雑かつ専門的になってきたことから、そうした法規に対応できる専門家を育成する必要性が生じたからでした。



しかし、50周年の節目を迎える今、制度発足当初とは職場環境、働く人たちの意識も大きく変わってきています。一番の変化は、働く人一人ひとりが、自分らしさを主張するようになったこと。そして、従業員自身がワークライフバランスに目を向けるようになったことが大きいのではないのでしょうか。若い人が職場を選ぶ基準について、単に給料の額や労働時間といった直接的な労働条件だけでなく、社風や社内の人間関係といった面にも強い関心が寄せられているといった点からも、それが伺えます。

こうした時代の変化を受けて、私たちが担う役割も、「複雑かつ専門的な法規に対応できる専門家」としての、法制度ありきの指導だけでは不十分と言えるようになってきたと感じます。そして、私たち「社労士」が、これからの時代に求められることは、そうした時代の変化を踏まえつつ、経営側と従業員の両者の間に立って、組織全体の課題を把握しながら、経営者への改善提案につないでゆくことだと考えています。

本年も、皆さまからより一層のご指導を賜り、労務指導の幅を広めていけるよう取り組んでまいり所存ですので、どうぞ宜しくお願いいたします。

「有期雇用契約の無期への転換について」



当社は、従業員の過半数が有期雇用契約のパートタイマーで、契約更新は1年ごとに行っていますが、長年勤務しておられるパートタイマーも多くいますので、平成25年4月1日施行の改正法により新設された「有期の契約で雇用している従業員の無期への転換制度」について、来年（平成30年4月）からこの制度への対応が本格化しそうです。
そこで、おさいも兼ねて制度の概要を教えてください。



有期雇用契約の無期への転換制度の概要は次の通りです

この制度は、平成25年4月1日に施行された改正労働契約法により新設された制度で、従来、有期雇用契約で反復更新されている労働者は、契約期間が満了した際に、次の契約が更新されない雇止めの可能性を常に抱えており不安定な立場にあったため、このような有期雇用契約の労働者の不安定な立場を解消するために設けられたものです。

この制度の概要については、次の通りとなります。

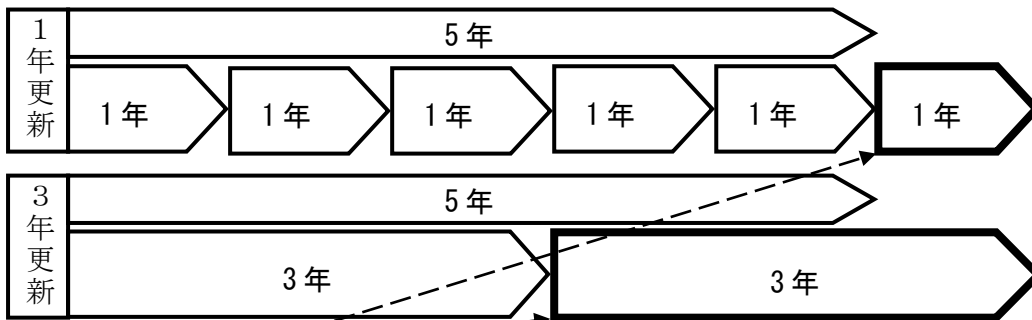
①制度の対象者について

名称に関わらず有期の契約で雇用されている全ての労働者が対象で、一般に「契約社員」、「パートタイマー」、「アルバイト」等と呼ばれている労働者が対象となります。

②無期への転換の要件及び申込権の発生の時期について

①の対象労働者について、同一の使用者との間で締結された有期雇用契約が1回以上更新されており、その通算契約期間が5年（通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に締結または更新された契約の初日からスタートします。それ以前の期間はカウントされませんので、ご注意ください。）を超えた場合、無期への転換の申込権が発生します。対象労働者がこの申込権を行使した場合、事業主はその申込みが要件を満たす限り、これを拒むことはできません。

なお、申込権発生の時期（申し込みが可能になるタイミング）は、勤続が5年を超えた場合ではなく、現在までに更新している有期雇用契約の通算契約期間が5年を超えた場合です。この違いについては、文章では分かりづらいと思いますので、下図をご覧ください。



それぞれ、**この契約**の初日から申し込みが可能になります。

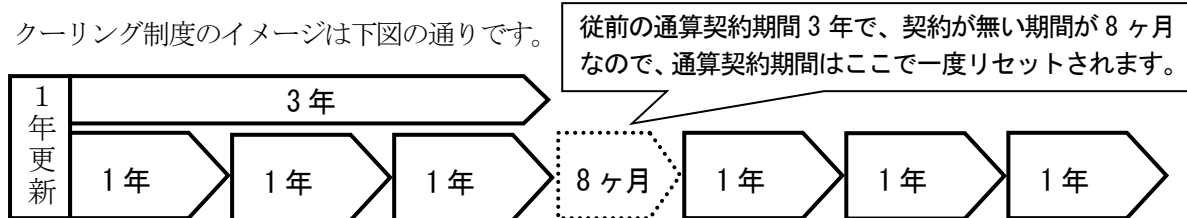
下図（3年毎の契約更新）のような場合について特に注意が必要で、3年契約を1回更新した時点で「現在までに更新している有期雇用契約の通算契約期間」が6年（つまり5年を超える）となるため、更新された3年契約の初日に、無期への転換の申込権が発生するということになります。

③クーリング制度について

無期への転換の要件となる契約期間の通算についてはクーリング制度が設けられており、従前の雇用契約の満了日から次の雇用契約の初日までの期間（以下、「契約がない期間」）について、下記の表の基準を超える場合、契約期間は通算されず従前の通算契約期間はリセットされます。

従前の通算契約期間	契約がない期間	従前の通算契約期間	契約がない期間
2ヶ月以下	1ヶ月以上	6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上	8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上	10ヶ月超～	6ヶ月以上

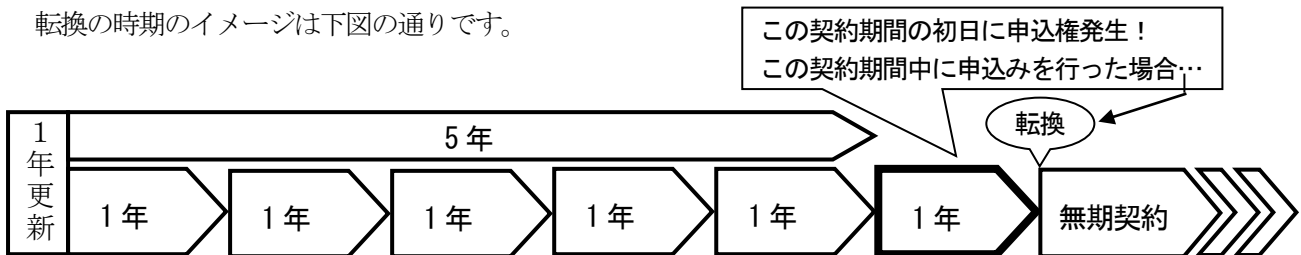
クーリング制度のイメージは下図の通りです。



④無期への転換の時期について

無期への転換の申込みが行われた場合は、使用者は承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。ただし、実際に無期の雇用契約に転換されるのは、申込みを行った時点ではなく「申し込みを行った時点で契約している有期雇用契約の満了日の翌日」からとなりますので、ご注意ください。

転換の時期のイメージは下図の通りです。



⑤転換後の労働条件について

この制度は、あくまで有期雇用契約の労働者を無期の契約へと転換するものであって、正社員に転換しないとイケないという制度ではありません。転換後の労働条件については「…この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期雇用契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。（労働契約法18条1項一部抜粋）」と定められていますので、賃金形態やその金額、労働時間、業務内容等は、原則として従前の有期雇用契約の労働条件を引き継ぐということになります。

ただし、「別段の定めがある部分を除く」とあるように、あらかじめ就業規則等により、例えば「無期の契約へ転換された者の労働条件については、別途会社が提示する」といった定めをしておけば、転換後の労働条件について異なる取り扱いをすることも可能です。

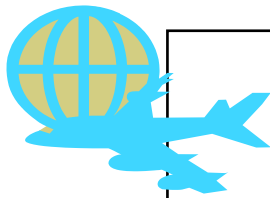
もっとも、本人の同意なしに労働条件を不利益に変更することはできませんし、無期への転換を理由として労働条件を不利益に変更することは、このような制度を設けた法の趣旨に反し、無期への転換の申込みという法が認めた正当な権利行使を抑制するものと判断されかねませんので、例えば、「本人同意のもと職掌を増やし、同時に昇給もする」等といった不利益な変更にならない範囲で運用して頂くのが無難です。

以上が無期への転換制度の概要となりますが、紙幅の関係で省略している部分もありますので、詳しくは下記の参考URLをご確認ください。

厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」

<http://muki.mhlw.go.jp>

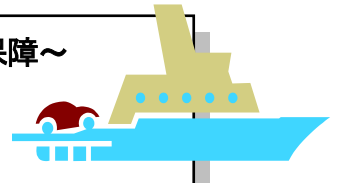




社会保障協定について ～海外出向者等の社会保障～

第16回（再開第4回）：年金制度の通算について①

～通算の概要と各国の年金の受給要件～



社会保障協定の主な目的は、①社会保障制度の二重加入の防止と②年金制度の通算です。この内①については、前回まででお伝えしましたので、今回からは②年金制度の通算についてお伝えします。

社会保障協定締結以前は、年金の通算制度が無く（また、「通常派遣される程度の期間＝相手国での加入期間」単独では、相手国の年金を受給するために必要な加入期間を満たすことが難しいため）、相手国での年金は掛け捨てになってしまうケースが多くありました。しかし、協定締結後は、自国（日本）と相手国の相互で通算が行われることになりましたので、相手国での加入期間が短く単独では必要加入期間を満たせない場合でも、自国（日本）の加入期間を通算して相手国の必要加入期間を満たすことができますし、逆に、相手国に派遣されて相手国で過ごしており、自国（日本）の加入期間が数年しかないよう場合も、相手国での加入期間を通算して自国（日本）の必要加入期間を満たすこともできるようになりました。

なお、現在協定を締結している各国の、年金の必要加入期間及び支給開始年齢は下表の通りですので、ご参考ください。

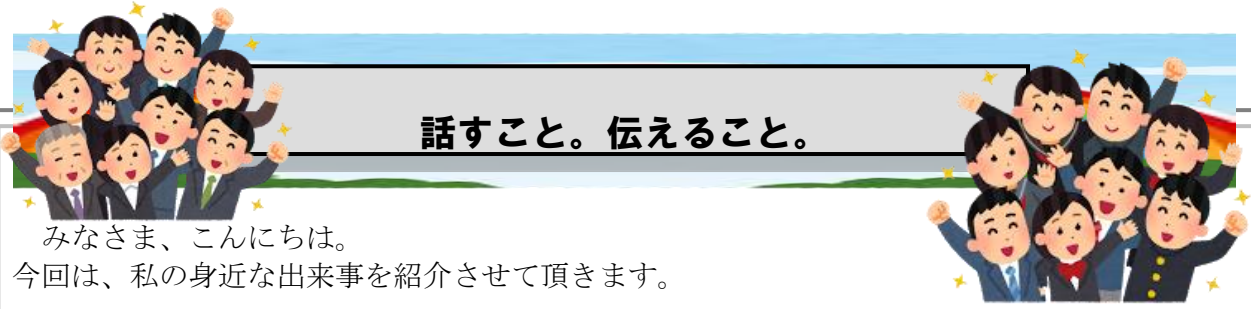
※ただし、イギリス、韓国、イタリアについては、通算制度は設けておらず通算は行われません。また、カナダについてもケベック州のみ特殊な事情があり、そもそも同州の年金制度には日・カナダの社会保障協定が適用されませんので、通算も行われません。

相手国によって制度が安定せず、頻繁に制度改正をしている国もあり、支給開始年齢についても現在段階的に引上げ中の国も多くありますので、あくまで参考程度とお考えください

《各国の年金の受給要件》

国名	必要加入期間	支給開始年齢	備考
日本	10年	厚生年金：男性 62 歳※ 女性 60 歳※ 国民年金：65 歳	男性は 2026 年までに、女性は 2031 年までに、段階的に 65 歳に引き上げの予定
ドイツ	5年	65 歳 3 ヶ月※	2029 年までに段階的に 67 歳に引き上げの予定
イギリス	10年	男性 65 歳※ 女性 64 歳※	女性は 2018 年までに段階的に 65 歳まで引き上げ、その後、男女ともに 2046 年までに段階的に 68 歳に引き上げの予定
韓国	20年	61 歳※	2033 年までに段階的に 65 歳に引き上げの予定
アメリカ	10年	66 歳※	2027 年までに段階的に 67 歳に引き上げの予定
ベルギー	なし	65 歳※	2025 年までに 66 歳、2030 年までに 67 歳に引き上げ予定
フランス	なし	62 歳	
カナダ	カナダ国内在住者 10 年 カナダ国外在住者 20 年	65 歳	
オーストラリア	10 年(5 年以上連続してオーストラリアに居住している必要あり)	65 歳※	2023 年までに段階的に 67 歳に引き上げの予定
オランダ	なし	66 歳	2021 年までに 67 歳に引き上げの予定
チェコ	30 年※	男性 62 歳 8 ヶ月※ 女性 61 歳 4 ヶ月※	必要加入期間は 2019 年までに段階的に 35 年に引き上げの予定 支給開始年齢は 2030 年までに段階的に 65 歳に引き上げの予定 なお加入期間 20 年以上 30 年未満の場合、男性 67 歳 8 ヶ月、女性 66 歳 4 ヶ月が支給開始年齢となる
スペイン	15 年(退職直前 15 年の内 2 年以上連続加入期間が必要)	65 歳 8 ヶ月※	2027 年までに段階的に 67 歳に引き上げの予定
アイルランド	10 年(520 週)	66 歳※	2021 年までに 67 歳、2028 年までに 68 歳に引き上げの予定
ブラジル	15 年	男性 65 歳 女性 60 歳	
スイス	1 年	男性 65 歳 女性 64 歳	
ハンガリー	20 年	62 歳 6 ヶ月※	2022 年までに段階的に 65 歳に引き上げの予定
インド	10 年	58 歳	
イタリア	20 年	66 歳※	これを原則として、平均余命の伸びと連動させる形で調整あり
ルクセンブルク	10 年	65 歳	
フィリピン	10 年(120 月)	退職者 60 歳 在職者 65 歳	
スロバキア	15 年	62 歳	

※上記は、老齢年金（または、これに相当する年金）に関する要件であり、障害年金・遺族年金（またはこれに相当する年金）等については、必要加入期間等の要件が異なる場合もあります。また、上記は、その後の相手国での制度改正等により、再開以前に部分的にお伝えした情報とは異なる点もございますので、ご了承ください。



話すこと。伝えること。

みなさま、こんにちは。
今回は、私の身近な出来事を紹介させていただきます。

地元で工務店を営むEさんは、高校卒業後に就職する予定の生徒に向けて、「働くことの心構え」「会社が求める人材とは」などのテーマで、高校に出向いて生徒たちに話をする機会があるとのこと。

これは、地元の高校から依頼を受けて実施しており、10年近く続いているそうです。Eさんによると、各々の学校の雰囲気にもよるが、話を聞く生徒側のリアクションが年々薄くなっていると感じる。と…

そして、「話し方の工夫やテクニックで、上手く思いを伝えることはできないだろうか？」とも言われておられました。(Eさんは、工夫もテクニックも既にお持ちだと思います。)

その会話の席で、
「入社歴の浅い高卒社員が生徒たちに話をする時間を用意してみては？」
とのアイデアが沸き、Eさんは実践してみることに…。



すると、
白羽の矢がたてられたEさんの会社の高卒社員は大あわて。
最初は抵抗を示したものの、Eさんの説得により自らの思いを伝えるための準備(資料作成)を始めたそう。

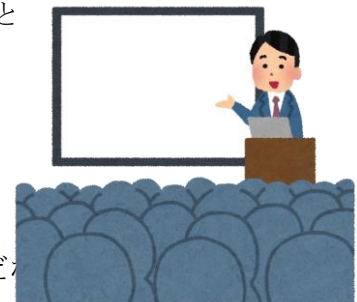


そして、セミナー当日には、大勢の高校生を前に
仕事の技術的なことには触れず、また会社説明をすることもなく、

- ① 自分が高校時代に考えていたことや生活ぶり
- ② 実際に働いてみて感じたこと(思ったとおりだったこと、ギャップなど)
- ③ やっておけばよかったと反省したこと、やっておいてよかったこと
- ④ きっといつかは一人前になれると思う

などを話したそうです。

セミナーは大成功。
話を聞く生徒の目はイキイキとし、手応えを感じられたそうです。
また、Eさんが、「高校生が聞きたい話って、こういうことだったんだ
おっしゃっていたのが印象的でした。



話し方の工夫やテクニックだけでなく、聞き手側が欲しい情報を話すことの大切さを改めて感じました。

言葉にはチカラが宿っていると感じますが、正確に思いを伝えることは意外に難しいですね。
話しかた次第で伝わりかたも変わる。良い一例を知った一件でした。

(文章 湯口)



伝統芸能の楽しみ方 ‘まき手ぬぐい’

加藤 律子 さん



年初は、夫婦で日本橋の国立文楽劇場で文楽鑑賞をするのを楽しみとするようになって、10年くらいになります。1月3日を初日として約3週間にわたり初春文楽公演が上演されます。

劇場の正面入口には大きな門松、ロビーには紅白の餅花、客席の前方の舞台上には2匹のにらみ鯛と大凧が飾られ、お正月らしさをかもし出します。

初春ならではのイベントもあり、初日には黒門市場からにらみ鯛が届けられ、文楽人形が鏡開きを行い、樽酒が私達にも振舞われます。また、十日戎の日には、文楽人形が宝恵籠に乗り込み今宮神社までの行列に加わり、劇場では、巫女による神楽舞の後、福娘による福笹授与が行われます。

初春公演ならではのイベントに、「まき手ぬぐい」があり、初日から5日間くらい行われます。幕間に出演者が舞台から観客席に向けて投げる手ぬぐいを私達がつかみとるアトラクションです。私達は初めての初春公演で偶然にも運よく手ぬぐいをゲットすることができました。手ぬぐいが幸運をもたらし、良い1年になりそうな嬉しい気持ちになりました。次の年は、今回も又もらえたらいいなあという気持ちで再びラッキーにゲット！ありがたいことだと感謝しました。

そうすると、「次は欲しい」→「絶対にとる」→「必ずとらなければならない」→「何が何でもとる！」となっていくのに時間はかかりませんでした。そこで、私たち夫婦は、まき手ぬぐいコーナーで手ぬぐいをゲットするための作戦を練って臨むようになりました。

- 最前列席を確保する
- まき手に注目してもらえそうな声かけをする。(複式呼吸で)
→ 投げて！頂戴！はありふれているので「先生！」と叫んでひきつける
- 手ぬぐいは年によって丸め方が異なる
→ 堅く六角形にしてあったり、尾ひれが出ていたりするので最初に見極めて
つかみ方を工夫する必要がある
- 役割分担：私のはたいて、落ちたのを主人が拾う



・・・等々対策を考え、文楽鑑賞前夜はジャンプ、はたく、拾う、叫ぶなどの訓練にハアハア息を切らして勤しみ、当日に備えます。

まき手ぬぐいは幕間に行われるので、1幕は気もそぞろで文楽に全く集中できません。文楽鑑賞に来ているのか手ぬぐいもらいに来ているのかわからない状態です。努力の甲斐あって、これまでは全戦全勝、ひとつのみならず数個をゲットした年もありました。さすが大阪の劇場、後方のおば様に「あの娘、またとりやった！」と言われたりもしました。気の優しい主人は、隣のおば様が、ワタシが先にさわったとか言われて譲っていました(福は皆で分けるのも良い?)。帰りの車の中での話題は文楽の内容ではなく、いかにして手ぬぐいをゲットしたかを何度も繰り返し述懐して大笑いです。

今年は、母が参戦しました。まき手が後方席ばかり投げるので私達夫婦は惨敗で、飛び上がっても、叫んでもかすりもしませんでした。がっくりして席に着くと、隣の母が3つも持っていたのでびっくり仰天です。母は、「ここをお願いします」と静かに言って、膝の上の帽子に入れてもらったらしいのです。夢中でそんなことには気付きもしませんでした。恐るべし母！ それにしても、その大きな布の夏用の帽子はどこに持ってきていたの？ 確か今日はかぶっていなかったよね。巻きてぬぐいのことなんて何も気にしていなかったはずなのに・・・。

日本の伝統芸能にもいろんな鑑賞方法があります(笑) 皆様はどのようにお楽しみでしょうか？

【読者のページは、皆様の趣味や会社のPRにお使いいただき、読者間の情報交換・交流の場になることを願って設けたものです。

是非、皆様からのメールやFAX、お手紙をお寄せ下さい！！