

平成26年2月号

e~ろうむ.net
(いい労務)

押さえておきたい「労働契約法改正」の最新動向

◆昨年末に特例法が成立、施行

昨年4月1日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。

これにより、同一の使用者の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。

ところが、昨年12月6日の参議院本会議で「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

◆特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5年経過時点で無期転換申込権が発生してしまうと、5年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。

特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10年」とされました。

◆さらなる改正に向けた動き

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者等について、5年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。

同省では、この結果を今年3月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1月24日に召集される

連絡先：〒160-0023

東京都新宿区西新宿6-20-9 西新宿VIPROYAL301

社会保険労務士事務所NKサポート

電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503

e-mail：info@e-606.net

通常国会に提出する方針です。

特例の対象には高齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後も動向を注視する必要があります。

「OJT」を効果的にすすめるために... 「OJTトレーナー」に伝えておきたいこと

◆OJTトレーナーへのフォローも必要

新卒採用を行った企業では、4月の新入社員入社に向け、様々な準備が始まっているのではないのでしょうか。

新入社員をはじめとする若手社員への教育をOJTで行うことが一般化していますが、その際、若手・中堅社員をOJTトレーナーとしてつける企業が多いようです。

しかし、いざ後輩の育成・指導を任されたときに、「どうしたらよいのだろうか...」と途方に暮れてしまう人も少なくなく、職場には、OJTトレーナーに対するフォローも求められます。

◆OJTトレーナーに伝えておきたいこと

OJTトレーナーの役割は、担当する新入社員・若手社員をできるだけ早く一人前に育てること。その役割を果たしてもらうために、OJTトレーナーに対しては、その役割、すべきこと、ノウハウについて、具体的に教えることが必要です。

「何を教えればよいのか」、「どのように指導すればよいのか」、「周囲をどのように巻き込めばよいのか」などについて伝えましょう。

◆過去の事例も参考に

すでにOJTを行ったことがある企業では、過去のOJTトレーナーが不安に感じていたこと、その対応方法、逆に、OJTトレーナーが嬉しかったこと、指導されて役に立ったこと等を吸い上げ、伝えると参考になるようです。

皆さんの会社でもOJTを効果的にすすめるために、いろいろと工夫してみてください。

2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

3日

○ 贈与税の申告受付開始<3月17日まで> [税務署]

10日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>

[公共職業安定所]

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>

[労働基準監督署]

17日

○所得税の確定申告受付開始<3月17日まで> [税務署]

※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

28日

○じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

当事務所より一言

4月の新入社員受け入れも、もうすぐそこまで来ています。

長い期間と費用をかけて採用に至った人材です。じっくり、ゆっくり育てていきたいという本音もあると思いますが、実際はその時間はなく、即戦力として求めてしまうことも多いのが現実かと思えます。また、先輩や上司であるトレーナーの指導力、評価能力も高いレベルのものを要求しがちです。

過去の事例や生の声を参考に、よりよい充実した4月を迎えられるよう、事前準備が重要となります。