

雇対協 ニュース

2018年 第112号 (平成30年1月)



1/3

神戸であれ

N. SUMINO 

神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

<http://www.kobe-koyo.gr.jp/>

神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

目次

◇目次・表紙解説	1
◇特別寄稿 平成30年 年頭のあいさつ（兵庫労働局長）	2
◇新年のご挨拶（神戸・東神戸雇用対策協議会 会長）	3
◇新年のご挨拶（神戸・灘公共職業安定所 所長）	4
◇新年のご挨拶（西神公共職業安定所 所長）・エッセイ「マイブーム」（灘所 所長）	5
◇エッセイ「日本酒に想う」（神戸公共職業安定所 企画渉外部長）	
雇用管理セミナー案内・ニュース原稿募集	6
◇神戸地域雇用対策協議会「平成29年度 第1回雇用管理セミナー」を開催	7
◇神戸地域雇用対策協議会「平成29年度 企業と大学の懇談会」を開催	8
◇改正労働契約法：無期転換ルールについて（社会保険労務士 香賀登 弘一氏）	9～10
◇企業紹介・編集後記	11

❖ 表紙木版画解説 ❖

神戸港開港150年目の節目に合わせ、リニューアルされたメリケンパークで新設された2つのオブジェで、「BE KOBE」の前で観光客や家族連れ、恋人たちが記念撮影のために長い行列を作っている。

「BE KOBE」を直訳すれば「神戸であれ」。阪神淡路大震災から20年が過ぎて2015年に市がロゴマークに制定した。これは「復興に尽力し、前を向いて生きている人達が神戸を形づくっている」そんな思いが込められている。神戸への愛着と誇りを表現しようとしたものだと。

その東側にイースター島のモアイ像を想像するようなオブジェが洗練された都市像を「神戸らしさ」として発信し、「デザイン都市」としての記念撮影に足を止める。

関西版画連盟会員 住本 禮 隆

平成30年 年頭のあいさつ



兵庫労働局長 畑 中 啓 良

新年あけましておめでとうございます。

神戸雇用対策協議会、東神戸雇用対策協議会並びに会員の皆様方におかれましては、心穏やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。また、労働行政の推進につきまして、平素から多大なるご理解とご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

さて、景気は、上場企業を中心に収益が順調に推移するなど、緩やかに回復しているとされており、県内の雇用情勢も、有効求人倍率が平成に入ってから最高値を更新するなどの改善が続いております。

このような状況の下、兵庫労働局におきましては、長時間労働の是正、子育て・介護等と仕事の両立など、「働き方改革」の課題に対応するとともに、若者、女性、高齢者、障害のある方等、全ての方々が意欲と能力を十分に発揮し、安心して暮らすことのできる社会の実現に向けて、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政及び人材開発行政の四行政が一体となり、魅力ある職場・働きやすい職場づくりを積極的に進めてまいります。

その中でも職業安定行政においては、平成28年3月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、ハローワークにおける正社員求人の確保、担当者制による個別の就職支援、キャリアアップ助成金の活用促進等により、若者や非正規雇用の方々の正社員就職及び待遇改善を推進してまいります。

また、人手不足となっている業種に関しては、求人充足に向けて、雇用管理改善のための指導・援助や見学会、就職面接会の開催等の取組を積極的に推進してまいります。

雇用保険制度の運営に当たっては、懇切・公平・迅速なサービスの実現に向けて、電子申請の利用促進など、今後も引き続き事務の効率化や各種給付の適切な支給等に努めてまいります。

このほか、生涯現役社会の実現を目指した高齢者の就業促進、共生社会の理念に基づく障害者の雇用の促進及び職場定着に取り組んでまいります。とりわけ平成30年4月1日には民間企業の障害者法定雇用率が現行の2.0%から2.2%に引き上げられることから、制度の周知と厳正な履行を推進してまいります。

また、職業紹介事業の機能強化や求人情報の適正化を目的とした平成30年1月1日施行の改正職業安定法の周知や、同法に基づく指導監督を徹底するなど、民間労働力需給調整事業の適正な運営の確保にも努めてまいります。

また、人材開発行政については、今後さらに県や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構等との連携を強化しながら、地域の訓練ニーズの把握やそれを踏まえた総合的な訓練計画の策定等地域における総合的な人材開発関係業務を推進してまいります。

これらの施策の実施に当たっては、地元経済団体や関係団体の皆様、企業の皆様方から様々なご意見をお伺いするとともに、兵庫県、関係市町等の地方公共団体をはじめとする関係行政機関とも積極的かつ有機的な連携を図り、時宜に即した効果的な施策を展開してまいります。

貴協議会におかれましても、これら諸施策の推進にご理解とご協力を賜り、引き続き、労働行政へのご支援をよろしくお願いいたします。

最後になりますが、貴協議会並びに会員の皆様方の益々のご健勝と、本年が明るい年となりますことを祈念いたしまして、年頭のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸雇用対策協議会
会長 能 崎 晴 夫

新年あけましておめでとうございます。

平成29年を振り返りますと、グローバル社会においては米国のトランプ大統領の就任や北朝鮮問題、韓国の慰安婦問題等いろいろな出来事がありましたし、国内においては企業の検査偽装の発覚による製品への信頼が危ぶまれるなど、直接、間接的に日本を揺るがす変化の年であったように思います。

身近なところでは、海外からの観光客の増加や東京オリンピックの開催を控えて諸外国からの訪日客の受入体制の強化のために、神戸市においても三宮周辺の整備や新幹線から神戸空港へのアクセスの強化等の対策が進められていることは市民として喜ばしいことです。今後、神戸市が発展し街が賑わえば職種にもよりますが仕事も多くなり、人が人を呼ぶといわれますように、神戸市の人口減少にも歯止めがかかり「6大都市」復帰にも繋がると思われます。

現代社会の中で一番大きく変化しているのは、男女の職業区別が無くなってきたことです。言い換えれば、仕事に男女の区別がない時代になってきたようです。

中小企業経営において現在一番の悩みは、人材の確保と育成だと思います。特に技術を伴う職業については大変な時代になってまいりました。少子化時代になって「働く」ことに対する意識が変化し、技術を習得するまでに離職する率が高くなっております。しかし、これは技術職に限ったことでなく事業所全体に共通することであり、これを克服することが事業の発展に繋がるものと考え、弊社も努力をしているところです。

雇対協活動としましては、今後ますます会員企業様にとってお役に立つ存在となる会運営をしなければならぬ時代になりつつあります。それを念頭に置いて、微力ではありますが努めたいと思っておりますので、会員の皆様におかれましても、お気付きの点がございましたらご提案賜りますようお願いいたします。

最後になりましたが、この一年が会員企業様にとって最良の年になりますよう祈念し、ご健勝とご活躍を心からお祈り申しあげまして、新年の挨拶とさせていただきます。



東神戸雇用対策協議会
会長 藤 本 義 久

新年あけましておめでとうございます。

平素より東神戸雇用対策協議会の運営にご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

昨年の経済環境は、「緩やかな回復」と言われており、企業業績や個人消費についても底堅い推移を示しました。一方、企業活動においては、喫緊の課題として人材不足がクローズアップされた一年でした。将来的にみても労働人口減少は明らかであり、構造的な改革が必要となります。「働き方改革」とともに、企業が提供する「サービスの総量」自体を見直していくことも必要ではと考えています。年中無休や24時間営業、それ以外にも過剰ともいえる様々なサービスが当たり前となっている状況を今一度見直してみることも必要ではないでしょうか。「サービスの総量」において需要と供給のバランスを取っていくことが、限られた労働人口の「働き方改革」に寄与するのではと考えます。

2019年卒の就職活動が既にスタートしています。昨年に引き続き、売り手市場になる可能性が高い状況です。企業にとっては厳しい環境となりますが、学生のみなさんにとっても企業選択において悩まれることが多くなると思います。自分がやりたいことは何なのかをしっかりと持って就職活動に臨んでいただきたいと思います。そして、企業は今まで以上に、学生のみなさんが企業を選択するための情報を提供し、当社に就職すれば何ができるのかをアピールすることが重要となります。学生のみなさんが持つ将来の設計図と、企業が計画する将来の設計図を重ねあわせることが就職活動の究極の目的であると考えます。

今年度も雇用対策協議会は企業と人のベストマッチングを支援するため、様々な活動に取り組んでいきたいと考えておりますので、皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、皆様のご健康と、ますますのご活躍を祈念いたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸公共職業安定所
所長 甲 斐 芳 久

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様におかれましては、健やかに新春をお迎えのことと謹んでお慶び申し上げます。

また、ハローワーク神戸の業務の推進につきまして、平素からご理解とご協力を賜り深く感謝申し上げます。

さて、最近のハローワーク神戸管内の雇用情勢ですが、この数年の傾向として、新規求人数は増加、新規求職者数は減少の傾向にあります。

平成29年10月の有効求人倍率は1.46倍と前年同月比で0.18ポイント上昇しており、お仕事を探されている方100人に対し、求人の募集が146人分ということですから近年では極めて高い水準となっています。

内容を見ますと、正社員を希望する求職者は多いが正社員求人の割合は低く、正社員の有効求人倍率は0.87倍となっています。また、職種別では看護、介護、建設、運輸、警備などのいわゆる人手不足の職種では求人倍率が高くなっており、雇用形態、職種におけるいわゆるミスマッチが生じています。

このような状況の中で、ハローワークでは、若者、女性、高齢者、障害のある方等、すべての人々が意欲と能力を発揮して働くことができるよう、求職者ニーズに合った求人の確保をはじめとした各種雇用対策の推進に取り組んでいます。

特に企業様向けの支援としましては、人材確保対策として、就職面接会の開催をはじめとした各種求人充足対策を推進しています。

また、働き方改革の一環として、「魅力ある職場作り」の促進、従業員の「正社員転換」「キャリアアップ」に取り組む事業主の皆様に対して、キャリアアップ助成金をはじめとする各種助成金制度の充実を図るなどにより支援を強化しているところでございます。

これらハローワークが行う各種雇用対策の推進につきましては、引き続き皆様のご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様の方の益々のご発展とご健勝を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。



灘公共職業安定所
所長 椿 野 啓 三

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の皆様方におかれましては、新しい年を健やかにお迎えのこととお喜び申し上げます。また旧年中は、ハローワークの業務運営に格別の御理解・御協力を賜り心から深く感謝申し上げます。

さて、私どもハローワークの平成29年度を振り返りますと、まず1月に雇用保険法の改正が行われ、65歳以降に新たに雇用される方の雇用保険の適用、育児休業に係る適用拡大、介護休業に係る給付率の引上等、労働者の離職防止や再就職の促進を図るための措置がなされました。本年は少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状を背景に、国の施策として女性や高齢者等の労働力化の促進のため更なるステップ、一億総活躍社会の実現に向けた、働き方改革の取組と大企業のみならず、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者への働きかけ等が重要となるでしょう。

高齢者の就業促進は働き方改革においても主要な柱であります。私どもハローワーク灘には「生涯現役支援窓口」が設置されています。実際に灘所においても就業意欲が高いミドル・シニア層の利用者の方が多く、求職者数や就職件数で6割以上を占めており、当該求職者への就職支援セミナーや面接会等を実施しております。企業の皆様も意欲的なミドル・シニア層の積極的な活用をお願いします。

また、平成30年4月から障害者の法定雇用率が、民間企業で現行の2.0%から2.2%に引き上げとなります。共生社会実現の理念の下、どうぞ、ハローワークと支援機関等を活用し、積極的な雇用努力をお願いします。

加えて私ども灘所には、交通至便な三宮の地に分室として、子育て中の方や将来にわたって仕事と家庭生活の両立を希望する方の支援を対象とした「マザーズハローワーク三宮」、わかもの正社員就職支援等を行っている「三宮わかものハローワーク」、新卒者の就職支援を行う「三宮新卒応援ハローワーク」等もございます。灘所はこれらの支援を含めた複合的な求人者・求職者の方のマッチングに、一層励みたく思っておりますので、本年もよろしくお願い申し上げます。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様の方の、益々の御発展と御健勝を祈念しまして、新年の御挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



西神公共職業安定所
所長 前橋 秀憲

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、新しい年を健やかに迎えのこととお慶び申し上げます。また、旧年中は、ハローワーク西神の業務推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜りましたことに深く感謝申し上げます。

さて、最近のハローワーク西神の状況につきましては、新規求人数は対前年度比で約10%増加と増加傾向、新規求職申込件数は約6%減少と減少傾向で推移しており、10月末の有効求人倍率は1.01倍と1倍を超えています。

ただし、正社員の有効求人倍率は0.68倍とまだまだ厳しい状況にあります。

このような状況から、ハローワーク西神では、「正社員求人の確保」に力を入れています。

一方、企業の皆様からは、「人手不足で早く従業員を採用したい」、「求人を出しても応募がない」という声が多く聞かれるようになってきたところであり、求職者のニーズを事業主の皆様にお伝えすることによって求人条件の緩和等をお願いするとともにミニ面接会、求職者への積極的な求人情報の提供等、求人への充足に向けた取組みに力を入れています。

また、少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状もあることから、女性や高齢者等の活躍促進や魅力ある職場づくりによる人手不足解消の取組み、働き方改革による生産性の向上、人材の育成等に取組んでいるところです。

このような中、ハローワークでは、人材の確保・人材育成や働きやすい雇用環境づくり等の支援を通して、皆様のお役に立てるよう今年も一生懸命取り組んでいきたいと思っております。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様方のますますの御発展と御健勝を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

マイ・ブーム

灘公共職業安定所
所長 椿野 啓三

マイブームについて何か書くよう、しかも新年号の掲載のためリラックスしてお読みいただけるようなものとのことで、「マイブーム」というお題なら「いや、つまらないことですが、今、私、はまっています」という軽いので良いのかなとこれを書いています。私自身のマイブームは恥ずかしながらキッチンリフォームです。これまでのシステムキッチンは何十年も使い、収納扉のちょうつがいも外れぼろぼろの状態、使えるし面倒くささもあって妻に「まあいいじゃん」と言っていたのですが、誘われるままりフォームのショー・ウィンドウを覗いて衝撃を受けました。なんとお洒落で機能的な!!

我が家は共稼ぎで家事を分担しています。私自身1人暮らしが長く、料理もやっていたので今も交代で料理をしているものの、時間がなく凝った料理なんぞほとんどできません。ただ、調理スペースが狭い、両面グリルが欲しい等々、多々不満はありました。「ええい!キッチンリフォームだ!」と妻以上に私のはまりパンフレットを見比べ、プランを立て。しかし、キッチンの高さで意見の衝突が発生しました。私は身長が180センチ程度、前からキッチンが低いと不満をもっており、この際キッチンが高く主張しました。しかし、妻は「それでは私が不便よ」と反論。結局、いつもながら妻の主張に敗れ去りました。今、新年を新しいキッチンで迎えているのですが「えっ!負けて悔しかったか?」「いいえ、台所だけに皿と水に流しました!」・・・では良いお年を!

～ 日本酒に想う ～

神戸公共職業安定所
企画渉外部長 細 谷 崇

古くは寛政（1789年～1801年）の頃から、銘醸地「灘」の酒は評判が高く、「灘」の酒造り職人は全国各地へ酒師として招聘されるようになり、以後、人手不足進み、天保年間（1830年～1844年）には、夏場は自分の村で農業を営み、秋の刈り入れが終わると、蔵元で春先まで、集団内で共同生活しながら酒造りにいそしむ丹波からの出稼ぎ人（杜氏集団）が、酒造りに携るようになり、「灘」の蔵元では最盛期5,000人の丹波杜氏で占められるようになったそうだ。

杜氏は日本酒の醸造工程を行う職人集団（蔵人）の監督者であり、かつ酒造の最高責任者をいうが、「灘」のほとんどの蔵元集団と丹波杜氏集団との集団単位での深いつながりは、全国的に珍しいと言われている。

その後、1980年代ごろから、杜氏集団は後継者不足に悩み、全国の杜氏集団は、後継者不足難という課題に直面した時期もあったが、その後、酒造りを目指す若者が増え、蔵元へ正社員として入社し、ベテラン杜氏に酒造りを学ぶ状況に変わりつつあり、今は、伝統的徒弟制度の中で育ったベテラン杜氏の技と独特な感性で日本酒造りに挑戦する新進杜氏の技により、さらにおいしいお酒がうまれつつあります。

杜氏の話はこれくらいにして・・・

私のお気に入りのお酒のご紹介を!!

（誤解を招くといけませんので）蔵元の名前はあえて「イニシャル」にします。

まず、「灘五郷」の一つである御影郷にある創業宝暦元年（1751年）の蔵元「K」の「純米吟醸」。

あっさりと飲みやすく、お鍋、おでんにもよく合い、4合瓶で2,000円弱と少し高めですが、家飲みには最適なお酒です。

次に、丹波杜氏を輩出した篠山の北に位置する丹波市の創業享保元年（1716年）の蔵元「Y」の「純米大吟醸」。

一升瓶で約1万円と値が張りますが、甘口でお刺身など魚料理とは抜群に相性がよく、満足のいくお酒です。

他にも、兵庫県内には、おすすめの美味しいお酒がたくさんありますが、紙面の都合でこれまでにしておき、最後に・・・

寒い今宵も、熱燗で・・・『キュ』と一杯!! 『お疲れさんです』

第2回雇用管理セミナーのご案内

- 日 時：平成30年2月16日（金）
14時00分～16時10分
- 場 所：神戸市産業振興センター10階
神戸市中央区東川崎町1-8-4
- テーマ：「労働契約法について」（仮題）
- 講 師：社会保険労務士

毎回「よかった」の声をお聞きます。
是非、ご参加ください。

求む!!

雇対協ニュースへの投稿を
おねがいします。
わが社自慢、エッセイ、趣味、ポエム、
小さな出来事…etc.
会員企業の皆様に愛読される
紙面づくりを目指します。
詳しくは事務局までご連絡ください。
お待ちしております。

神戸地域雇用対策協議会 平成29年度「第1回雇用管理セミナー」を開催

平成29年9月7日（木）、神戸クリスタルタワー3階のクリスタルホールにおいて「第1回雇用管理セミナー」を神戸雇用対策協議会と東神戸雇用対策協議会と共同で開催しました。当日はセミナー開始の2時間ほど前に、にわかには黒雲が立ちこめ、雷鳴轟き大粒の雨が窓を叩くほどに天候が急変し、セミナーの開始が危ぶまれましたが、幸いにも1時間ほどで傘が必要ないまでに回復し、神戸雇用対策協議会17社20名、東雇用対策協議会9社9名の総勢26社29名の参加の下、無事に定刻開始となりました。

今回は、講演と説明の2部構成となっており、最初に神戸雇用対策協議会の能崎会長の挨拶があり、引き続き第1部の講演に移りました。1部の講師は兵庫県社会保険労務士会東神戸支部所属の社会保険労務士 山本勝之氏に、「障害者雇用の法改正と労務管理のポイント」と題して、障害者雇用のイロハから法改正、助成金制度、プライバシーの保護、障害者雇用を進めるに当たっての各種サービス等企業の障害者雇用と労務管理に必要な項目についてお話しいただきました。内容が多岐にわたるにもかかわらず、講師の巧みな話術により、会場の空気は終始緩むことなく1時間30分が短く感じられるほど充実した講演となりました。

休憩を挟んで第2部は、神戸公共職業安定所で精神障害者雇用トータルサポーターをされている豊田弘美氏に「精神障害者雇用トータルサポーターの役割」について説明をしていただきました。障害者の雇用率算定に精神障害者が加わるなど精神障害者の雇用が注目される中でのタイムリーな内容で、カウンセリングによる実例を交えたお話からは、講師の精神障害者に寄り添う思いが伝わり、未だあまり周知されていない「サポーター」の存在を参加者に強く印象付けていただきました。

最後に、東神戸雇用対策協議会の藤本会長の挨拶により閉会いたしました。



山本講師



豊田講師

神戸地域雇用対策協議会 平成29年度「大学と企業の懇談会」を開催

季節の交替を急かせるかのような寒さに見舞われた快晴の平成29年11月16日（木）午後2時から神戸メリケンパークホテル「瑞天の間」において、恒例となりました「企業採用担当者と大学等就職担当者を対象とした講演会と懇談会」を開催いたしました。当日は神戸雇用対策協議会から21社27名、東神戸雇用策協議会から12社17名に対し大学（高専を含む）から29校31名の参加があり、行政関係者を含めた総勢93名の方々にご出席いただきました。

会は神戸雇用対策協議会能崎会長の挨拶に始まり、引き続いて御来賓の兵庫労働局職業安定部長竹中部長から御挨拶を賜りました。

第1部の講演会では兵庫県立大学客員教授・中小企業診断士の亀井芳郎氏を講師に迎え、「生き残り発展する企業のあるべき人材の姿」をテーマに御講演をいただきました。企業、大学双方にとっての関心の湧くテーマとあって、「大いに参考になった」「参考になった」との感想が多くを占めました。

第2部のグループワークでは、亀井芳郎氏をファシリテーターに、「あるべき人材の育成方法」をテーマに企業と大学が13のテーブルを挟んで意見交換をしていただき、その後、テーブルごとに討議内容を発表していただきました。今年はプログラムの関係でグループワークの時間が短縮された結果、「グループワークに時間を多く割いて欲しい」「グループ討議の時間はもう少し長い方が良い」「グループ内で話す時間がもう少し長くても良い」などグループワークの時間配分への要望が多く聞かれました。併せて、「他企業様や大学のキャリアセンターとの討議は参考意見が聞けて助かった」「いろいろな角度からの話が聞けて参考になりました」「他企業や大学と意見交換する場がなく、とても貴重な時間となりました」など企業、大学のグループワークに対する期待の大きさが窺われました。

第3部は会場を「海王の間」に移しての懇親会。1、2部とは一転、和やかな雰囲気の中で、企業と大学の皆様の意見交換の輪がいくつも出来ていました。

最後は兵庫県雇用開発協会の長谷川事務局次長の挨拶で、盛況の内に閉会となりました。



グループワーク



講演会

改正労働契約法:無期転換ルールについて

兵庫県社会保険労務士会 神戸東支部所属
社会保険労務士 香賀登 弘 一

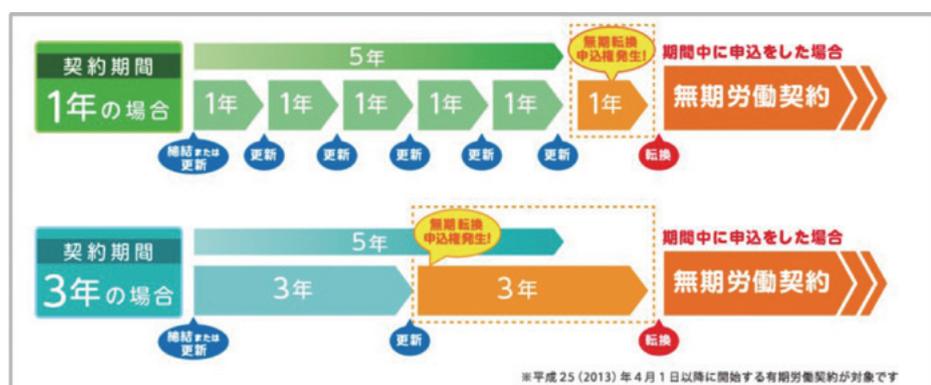
■無期転換ルールについて（平成25年4月1日施行）

無期転換ルールとは、平成24年8月に成立した「改正労働契約法」（平成25年4月1日施行）による雇用に関する新たなルールのことをいいます。そのルールとは、

- ① 同一の使用者（企業）との間で、
- ② 2以上の有期労働契約が更新されて通算5年を超え
- ③ 有期雇用労働者が無期労働契約への転換を申込み

ことで、使用者は無期転換申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立するというものです。

このルールが制定された背景は、有期雇用労働者の約3割が通算5年を超えて有期労働契約を反復更新し、企業の事業運営に不可欠な恒常的労働力でありながら、その雇用は極めて不安定な状態が続いていることです。今回のルール制定により、雇用に不安を抱えたまま



(厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」より)

働く労働者の雇用契約が就労実態に見合ったものになることは、むしろ自然なことなのかも知れません。

通算5年のカウントは、平成25年4月1日以後に締結した有期労働契約から開始します（労働契約法第18条）。従って、多くの企業では平成30年4月から本格的に無期転換への申込みの発生が見込まれます。しかも、この無期転換ルールの対応にあたっては、下記のように順を追って進めていかなければなりません。対応には一定の時間を要することから、出来る限り早く準備を始めていくことが企業に求められています。

- ① 自社で働いている有期雇用労働者の就労実態の現状を把握
- ② 転換後に新たに設ける労働者区分ごとの位置づけを明確にする
- ③ 労働者の区分ごとに適用する労働条件を明確にして、就業規則の見直し・改定を行う

■よくあるご質問について

この無期転換ルールについては、企業様が誤解されている点がいくつか見受けられます。早期の対応が迫られる中、企業様からのご質問の多い事項をピックアップして解説していきます。



《FAQ（一問一答）》

Q：会社と契約している全ての有期雇用労働者を無期転換させなければいけないのでしょうか？

A：ルールでは、「労働者が無期労働契約への転換を申込みすることで、使用者は無期転換申込みを承諾したものとみなされる」ということです。つまり、労働者から無期転換の申込みがあれば、会社は労働者の希望どおり転換させなければなりません。一方で、有期雇用契約のままを望む労働者であれば転換をする必要はなく、そのままの働き方を継続することも可能です。また、一定条件の下で「高度専門職」と「定年後に有期労働契約で継続雇用される高齢者」に該当する有期雇用労働者については特例となります（有期雇用特別措置法（平成27年4月1日施行））。

その他、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期雇用労働者に無期転換申込権を放棄させることを認めることは、無効と解されています（労働契約法施行通達 第5の4 (2) オ）。

Q：無期転換により、有期雇用労働者を正社員にしなければならないのでしょうか？

A：このルールで定める無期転換とは、すなわち契約期間を無期にすることですので、必ずしも「転換により正社員にしなければならない」という事ではありません。無期転換には下記の3つのタイプが考えられます。

タイプ	内容	留意点
①無期雇用労働者への転換	・契約期間のみを変更（「契約期間」を「期間の定めがないもの」にする） ・他の労働条件はそのまま	・「多様な正社員」や「正社員」との差異やその根拠を明確に規定する ・根拠がなければ転換後に「正社員」就業規則が適用される可能性あり
②多様な正社員への転換	・「多様な正社員」に転換 ※「多様な正社員」とは、「正社員」と比較して、勤務地労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員のこと	・新たな就業規則の制定、施行 ・転換の要件を明確に規定しておくことが必要
③正社員への転換	・業務内容や契約期間に定めのない、いわゆる「正社員」への転換	・転換の要件を明確に規定した就業規則の整備が必要 ・登用試験や面接等による職務能力の見極めが必要

Q：無期転換後の労働条件はどうなるのでしょうか？

A：上記②③の場合は、新たに作成された就業規則が転換後の労働者の労働条件となります。①の場合、期間の定めのみを変更するものであり、別段の定めがある部分を除き、従前の有期労働契約と同じ労働条件となります（労働契約法施行通達 第5の4 (2) カ）。つまり、無期転換の申込みをした労働者の労働条件は、別段の定めがない限り正社員と同じにはなりません。そのためには正社員の就業規則から無期転換した労働者を明確に対象外とする規定が必要です。もし、正社員の就業規則から無期転換した労働者を明確に対象外としていない場合、正社員の就業規則の内容が別段の定めとなり、労働条件について、正社員の就業規則が適用されるリスクが高まります。

※リスクの高い就業規則（適用範囲）の規定例…よく見かけるタイプです！



第●条（適用範囲）

- 1、この規則は、会社に勤務する全ての社員について適用する。
- 2、パートタイマー、嘱託社員等について、その者に適用する特別の定めをした場合はその定めによる。

このような規定の場合、転換後の労働者から正社員と同等の待遇を求められる可能性は否定できません。また、たとえ明確に無期転換後の労働者を対象外と規定していても、無期転換後の労働者を対象とする就業規則がなければ、労働基準法第89条（作成および届出義務）違反となります。本格的な運用が始まる前に、今一度、自社の就業規則が無期転換ルールに適合したものであるか否かを確認して下さい。

まとめ

早期に対応を迫られる有期雇用労働者の無期転換ルール。その適切な導入・運用を進めるうえでは、まずこのルールを正しく理解することが大切です。有効求人倍率が高まり、新規採用がますます困難となってきた現状では、今、雇用している人材の有効活用を第一に考えなければなりません。今回の「無期転換ルール」への対応は、自社の新たな人事戦略を構築するうえでのきっかけである、と前向きに捉えましょう。導入・運用にあたり疑問点がございましたら、ぜひ、社会保険労務士にご相談ください。

灘五郷の御影郷で1743年に創業、以来274年にわたり神戸東灘の地で「時をこえ 親しみの心をおくる」をスローガンに清酒製造をはじめ、梅酒などリキュール・焼酎の製造、米ぬか・酒粕を原料とした化粧品、入浴剤や石鹸、欧州各国や南米から輸入したワインを販売しています。

海外には約50か国に日本酒を輸出しています。

今回は『麴』についてのお話です。麴は日本酒を造るためには不可欠のものです。ではなぜ麴が必要なのか、麴とは何かをこれからご説明しましょう。

まず、ぶどう酒の原料はぶどうと水です。ぶどうは甘く糖分があるため、自然界にも生育する酵母がその糖分を食べ、アルコールと二酸化炭素に分解します。一方日本酒は、麴と蒸し米と水を原料に造られますが、原料の米の主成分はデンプンです。デンプンを酵母は食べられません。

そこでデンプンを糖に変えてやる必要があるのです。その役目を果たするのが麴菌で、持っている糖化酵素でデンプンを糖に分解するのです。その麴菌を蒸し米に増殖させたものが麴というわけです。では麴による酒造りはいつ頃から始められたのでしょうか。



麴室(こうじむろ)で蒸米(むしまい)に種麴(たねこうじ)を振り、麴をつくることを製麴(せいぎく)と言います。

奈良時代中期に書かれた『播磨国風土記(はりまのくにふどぎ)』には、「神様に捧げた蒸し米にカビが生えた。それで酒を醸した」という風なことが書かれています。つまり、米にカビが生えたものを「かびたち、といい、これが麴を使ったお酒の始まりというわけです。この「かびたち、が時代と共に語源変化し、「かむたち、から「かむち、明治時代には「かうじ、と呼ばれ、いまの「こうじ、になりました。

したがって、日本の麴は日本で発見され造られたもので、現在の日本酒に繋がっているのです。(白鶴酒造株式会社ホームページ:「酒博士 小泉武夫先生の「酒の嚙、」より)

日本酒の歴史は古く、日本の食文化の一つでもあります。今では当たり前のように思っていることもありますが、実は先人の知恵の積み重ねのうえに成り立っていることがたくさんあります。

さあ皆さんも、美味しい爛酒を楽しみながら日本酒を知る楽しみを味わってください。



白鶴酒造本社構内と本店番号蔵(大正期の建築)の酒造資料館

白鶴酒造株式会社ホームページURL: <http://www.hakutsuru.co.jp/>

白鶴酒造株式会社 総務人事部 大利清隆

編集後記

新年あけましておめでとうございます。

皆様今年の目標は立てられましたか? ごく最近までそんなことに全く無関心であった私が2年前から一念発起しました。まずは「禁煙」。これがなんと成功しました。昨年は趣味の釣りで「鯛を釣る」。暑い日も寒い日も、深夜の移動もなんのその、東は福井、西は長崎まで遠征し、体力の続く限り竿を振り続けた結果、これまた達成(95センチの鯛! 美味でした!) することができました。2年連続の目標達成の勢いに乗って満を持して今年の目標は・・・「ダイエット」です。継続的な節制と適度な運動を必要とするこの難題にどう立ち向かうのか。どうぞ期待です!

みなさまもぜひこの機会に「今年の目標」を考えてみてはいかがでしょうか? たとえ達成できなくても、それに向かって行動したことの経験はのちのちの人生で必ず活かされる日が来ると思います。(人生もPDCAサイクルですかね~)

最後に、会員企業の皆様、厳しい寒さが続きますが、お身体にご自愛いただき、本年も神戸地域雇用対策協議会の運営にご協力いただきますようお願いいたします。(編集委員)

●発行所…… 神戸雇用対策協議会
東神戸雇用対策協議会

〒652-0047 神戸市兵庫区下沢通8丁目-1-22
TEL.577-5757 神戸洗管工業(株)内

〒857-0033 神戸市東灘区向洋町5丁目8番
TEL.857-3872 カネテツデリカフーズ(株)内

●お問い合わせ…… TEL.078-362-4578[福本]

雇対協ニュース112号(平成30年1月)