

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

## 【目次】

1. 改正労働契約法(無期転換ルール)への対応
2. 長時間労働の規制と働き方改善について
3. 2016 年度新入社員の初任給調査結果

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

## 1. 改正労働契約法(無期転換ルール)への対応

---

平成 25 年 4 月 1 日以降に開始された有期雇用契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合、労働者からの申込により無期雇用へ転換することを義務化した、いわゆる「無期転換ルール」の施行から 3 年が経過しました。

この無期転換ルールで注意したいのが「無期雇用転換後の労働条件は別段の定めがない限り、直前の有期雇用契約と同じ条件になる」という点です。

例えば有期雇用契約の場合、有期雇用であるが故に定年や給与改定時期、配置転換等について定めを設けていないケースも多くみられます。正社員の就業規則との違いを明確にする意味でも、無期転換後の労働条件について具体的に規定化しておくのが望ましいといえます。

この度、厚生労働省が無期転換ルールに対する他社の動向や事例についてまとめました。

無期転換時、又は転換後の労働条件に関する労使トラブルを避けるため今から無期転換ルールについて検討を始めましょう。

なお、無期転換ルールに対する具体的な対応につきましては当事務所でご相談をお受けしています。

お気軽にご連絡下さい。

厚生労働省の支援策(厚生労働省 HP)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000122934.html>

労働契約法改正のポイント

(望月)

---

## 2. 長時間労働の規制と働き方改善について

---

厚生労働省が4月に、長時間労働の規制策として、重点監督対象とする事業場を現在の月残業 100 時間超から 80 時間超へと引き下げると発表しました。

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/01\\_1.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/01_1.pdf)

また一方で、欧州諸国で導入されている、勤務終了後翌日の勤務開始までの間に連続 11 時間等のインターバル(休息)を設ける方法による規制(勤務間インターバル規制)の導入が検討されています。

今回は、この「80 時間」や「11 時間」という時間について考えてみたいと思います。

まず「80 時間」ですが、これは 80 時間超の残業は過労死等の原因となる脳・心臓疾患の発症のリスクを高めるとの医学的根拠に基づいているということです。(※1 参照)

月 80 時間の残業は月労働日数を 20 日と仮定すると、1 日あたり 4 時間の残業ということになります。

1 日の生活を考えると、24 時間のうち、就業時間が 9 時間(8 時間+休憩 1 時間)、通勤が往復 2 時間、食事等の生活時間を 3 時間と仮定すると、残りは 10 時間となります。そこで、4 時間の残業をすると睡眠時間は 6 時間となります。

実はこの 6 時間の睡眠時間が大きな鍵となります。睡眠時間が 5 時間以下だと上記疾患の発症リスクが大幅に増大するとの研究結果が出ています(※2参照)。6 時間以上の睡眠を確保するためには、最低限「11 時間」(睡眠時間 6 時間+通勤時間 2 時間+生活時間 3 時間)のインターバルが必要ということになります。

勤務間インターバル規制は、最低限の休息時間を定めることで労働時間を制限することから、現在の労働時間から規制する方法とは逆の観点からの規制といえます。

日本は世界と比較しても、労働生産性が低いといわれており、長時間労働の抑制と生産性の向上が謳われています。

冒頭にあげた月残業 80 時間超の事業場の監督強化が施された場合年間約 2 万もの事業場に監督指導が入る試算となっています。

長時間労働の抑制と生産性の向上の方法としては、これが正解というものはなく、100社あれば100通りの正解があると思います。これを機によりいっそう「働き方改善」に取り組んでみてはいかがでしょうか。（他社事例については、※3参照）

※1 厚生労働省リーフレット「過重労働による健康障害を防ぐために」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/05/dl/h0520-3b.pdf>

※2 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「長時間労働と健康問題」

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/06/pdf/039-048.pdf>

※3 厚生労働省ハンドブック等

働き方・休み方改善 小売業編 ハンドブック

[http://www.tokyosr.jp/wp-](http://www.tokyosr.jp/wp-content/uploads/2016/05/d0098b550f441e57bcdee42c4d9e905c.pdf)

[content/uploads/2016/05/d0098b550f441e57bcdee42c4d9e905c.pdf](http://www.tokyosr.jp/wp-content/uploads/2016/05/d0098b550f441e57bcdee42c4d9e905c.pdf)

働き方・休み方改善指標活用事例集 Part2

[http://www.tokyosr.jp/wp-](http://www.tokyosr.jp/wp-content/uploads/2016/05/49c558c2c2a5422c335ce8ef7ade23f1.pdf)

[content/uploads/2016/05/49c558c2c2a5422c335ce8ef7ade23f1.pdf](http://www.tokyosr.jp/wp-content/uploads/2016/05/49c558c2c2a5422c335ce8ef7ade23f1.pdf)

（中山）

---

### 3. 2016 年度新入社員の初任給調査結果

---

労務行政研究所（民間の調査機関）は4月25日に、東証第1部上場企業を対象とした「2016 年度新入社員の初任給調査」の速報集計を発表しました。

主な内容は以下となります。

- ・全学歴で初任給を「引き上げ」した企業は 33.9%
- ・前年度と同額に「据え置き」した企業は 66.1%
- ・初任給額は、大卒 21 万 313 円で前年度比 820 円(0.4%)上昇、高卒 16 万 4,894 円で同 714 円(0.4%)上昇。

※初任給は時間外手当、通勤手当を除きます。

・2016 年度新入社員の初任給調査（労務行政研究所）

<http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000068123.pdf>

別のアンケート調査によると、景気が悪化したとの認識が強まっています。

8 割弱の世帯で衣料や外食の支出を切り詰め、景気上昇への期待も低くなっています。

・勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート(公益財団法人 連合総合生活開発研究所)

<http://rengo-soken.or.jp/pdf/20160428-1.pdf>

<http://rengo-soken.or.jp/pdf/20160428-2.pdf>

今後も初任給据え置き傾向は続くかもしれません。  
よろしければ今後の参考にしてください。

(佐藤)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、中山貴子

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL: 03-5775-0762 FAX: 03-5775-0763

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>

---