

今から備える 「改正労働契約法」

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代、社労士 伝法院 千里

法人化3年目を迎えたアルパカファーム。パートのなかには、農園開設以来5年以上にわたって働いている人もいる。そこで持ち上がったのが「改正労働契約法」への対処。雇用形態について今から準備を進めておかないと……。

藤田 千代ちゃん、ようやく今年も本格的にスタートだね。法人化して3年目に突入する今年度は、勝負の年になるから頑張つてね。ところで、千代ちゃんはうちに来てから何年くらい経つ？

千代 最初に来たのが大学3年生のころで、卒業後3年間はアルバイト、もう7年目ですよ。それにしても早いですね、すごく短く感じます。

藤田 アルパカファームを始めた年から来てくれていたもんね。ということは、パートの上田さんや長谷川さんも、それくらい経つんだね。

伝法院 藤田社長、千代さん、こんにちは！

藤田 先生、突然いらっしゃるのは珍しいですね。どうされましたか？
伝法院 今日は近くで勉強会がありまして、内容が「労働契約法の改正」という結構重要なことだったので、藤田社長にお伝えしたいと思って伺

いました。

藤田 それはそれは、ありがとうございます。今おっしゃった労働契約法の改正って農業経営に関係あるんですか。

伝法院 ええ、経営者なら考えざるを得ない問題です。簡単に概要を説明すると、有期雇用契約の期間が通算で5年間を超えると、従業員から無期雇用契約への切り替えの要望があった場合に断ることができない、という法律が平成25年4月1日に施行されたんです。それから数えると、来年の4月1日がちょうど5年なので、この一年間での準備が重要になるんです。

藤田 なるほど。例えば、うちの農園でいうと、上田さんや長谷川さんは、もう7年目だから対象になるということですね。うーん、でも困つたなあ。上田さんは子育て中だから15時までしかいられないし、長谷川さんはお米の収穫の時期以外は今の

ところまだ雇用する余裕はないんですよね。

伝法院 ちなみに、今は学生アルバイトの方は雇っていますか。

藤田 いいえ、学生アルバイトは、これまでに千代ちゃんだけです。夏場に近くの大学の子たちがお手伝いに来てくれていますが、あくまでもボランティアなので。

伝法院 そうですか、ボランティアなら雇用契約は結んでいないですし、対象にはならないですね。ただ、学生アルバイトに関しても、今回の無期転換のルールの対象になるので、その点にはご注意ください。

藤田 そうなんです。今年は学生アルバイトの雇用も検討しているのですが、頭に入れておきます。まだまだ人数が少ないから必要ないかと思つていましたが、いろいろと規則を決めていかなければいけなくなりそうですね。

伝法院 そのとおりです。今のうちに、早めに備えておく必要がありますね。

今回の執筆者
藤田 拓哉

(有)人事・労務
行政書士/
特定社会保険労務士



(有)人事・労務にて、社会保険労務士・行政書士として法的な観点から、農業分野を中心に活躍。特に、農業の特性を踏まえたマイナンバー制度対策や、農地法に関連する手続きのサポートに定評がある。コラム「今後の日本の農産物の海外市場への輸出可能性を考える」なども執筆。

▶ 5年以上働けばパートでも無期契約に！ ◀

最近、「労働契約法」の改正が、話題になっています。平成25年4月1日以後に開始する「有期労働契約」を対象として、同じ使用者（雇用主）との間で、有期労働契約が「通算5年」を超えて何度も更新された場合は、被雇用者からの申し込みによって、使用者は「“有期”契約労働者」を「“無期”労働契約」（※1）に転換しなければならない、というものです。

農業経営者の方々から、「雪がたくさん降る地域だから冬場は仕事がないんだよ、そのぶん夏場は誰よりも働くね」というお話をよく聞きます。農業は季節性が強いので、契約期間の定めのない雇用契約を結ぶことは難しいでしょう。そのような背景からも、今回の労働契約法の改正は農業経営に大きく関わってきます。

先日、北海道稚内市の就農2年目の女性の農業経営者から、「農の雇用事業」に関するご質問でお問い合わせをいただきました。話を聞いていると、今期は直接契約が決まり、売上が上がる見込みとのこと。いよいよこれからだということで、「人を雇用して農業経営を展開していこう！」と意気込んでいたのですが、農地は雪深い日本最北端の北海道。1年の半分は農作業がない現状なので、どうやって通年で仕事を創り出そうかと頭を悩ませていました。「まずは、地域の働きづらさを抱えた女性や高齢者をパートタイマーとして雇い入れたい！ 地域に雇用を生み出したい」と、力強い声でお話しされていました。

▶ 無期転換ルールの適用除外

契約期間が「通算5年」という要件ですが、クーリング期間（働いていない、契約が切れている期間）がある場合、クーリング期間以前の契約期間は通算されず、クーリング期間以後の時点から通算することになります。通算する契約期間が1年以上の場合には、働

いていない期間が6カ月以上であればクーリング期間として扱われます。要するに、通算5年間の契約期間を経るまでの間に、半年未満の契約（半年間契約が切れている状態）を挟むことで、法改正による無期労働契約への転換の対象にはならない、ということです。

無期転換のルールでは船員、公務員、同居の親族のみを使用する場合だけが適用除外となっています。適用除外に記載のない学生アルバイトや外国人労働者も、ルールに則って有期雇用から無期雇用への転換を申し出る権利を有しますので、ご注意ください。

▶ ダイバーシティ経営の時代

無期労働契約や正社員としての雇用の方が珍しい、農業の業界。しかし、地域における主幹産業として、多様な労働力の受け皿としての役割も、農業の大切な側面です。

「働き方改革」「ダイバーシティ経営」（※2）を掲げ、多様な人材、多様な働き方を設け、持続可能な働くカタチを目指す時代。今回の法改正を押さえ、農業経営の発展の一手、雇用計画を進めてもらえればと思います。「働き方改革」の必要性が年々高まっている一方で、そもそもの労働力不足、採用難で人材不足に陥り、次の一手を打ちかねている農業経営者も多く見られます。これまでのような「フルタイム・正社員」が当たり前の時代は終わり、近い将来、非正規社員・多様な働き方が中心となる企業は益々増えてくるでしょう。その来たるべき未来に向けて、これからすぐに備えていく必要があります。

※1：無期労働契約は、一般的に「正社員」と混同されがちだが、期間の定めのない労働契約を交わしているパートのことを指す。

※2：ダイバーシティ経営とは、人材（性別、世代別、障害の有無、国籍）や雇用形態などの多様性を尊重し、活かすことで組織の成果につなげていこうとする理念や手法。

■ 改正労働契約法 アルパカファームの場合

上田さん	長谷川さん
<p>【15時までのパート】</p> <p>勤務時間は特に関係ない。短時間勤務でも、正社員でなくても、契約期間の定めがない雇用であれば、無期転換ルールの対象外。現状1年ずつ契約を更新しているが、藤田社長は雇用契約を切るつもりが全くないので、無期雇用契約に転換する方向で検討している。</p>	<p>【年間4カ月だけの雇用契約】</p> <p>「クーリング期間」が適用できる可能性あり。そのため藤田社長としては当面現状維持の意向らしい。</p>