

# HIGASHIOSAKA CENTRAL ROTARY CLUB

(第 2660 地区)

WEEKLY BULIETIN

No.10

## 東大阪中央ロータリークラブ

創立 昭和47年2月20日  
例会日 毎週月曜日 12:30~  
例会場所 シェラトン都ホテル大阪 3F  
事務局 東大阪市小阪本町1丁目5-14  
〒577-0802 小阪本町ロイヤルハイツ 405号  
TEL : 06-6753-8823  
FAX : 06-6753-8826  
E-mail : jahcro@gmail.com



会 長 宮 田 照 男  
会長ノミニー 金 子 勝 信  
副 会 長 岩 崎 史 郎  
幹 事 岩 橋 竜 介  
会報委員長 伊 藤 雄 一

## ROTARY: MAKING A DIFFERENCE

ロータリー：変化をもたらす

2017~2018 年度 国際ロータリー会長 イアン H. S. ライズリー

第 2064 回例会 平成 29 年 9 月 28 日 (木曜日) 第 10 号

本日の例会 9月28日(木) 第3例会

### 『東輪会合同例会』

日 時 平成29年9月28日(木)  
11:30 登録受付・食事  
13:00 開 会  
14:40 閉 会  
場 所 シェラトン都ホテル大阪  
4階 『浪速の間』

◎本日の献立 松花堂弁当

次回の例会 10月16日(月) 第1例会

◎卓 話 「ワインの話、パート2」  
◎ゲストスピーカー (社)日本ソムリエ協会 認定  
シニアソムリエ 森浦 徹様  
担当：浅野 光男会員

前回の例会 9月25日(月) 第2例会

会長挨拶 会長 宮田 照男

3週間ぶりであり、そして9月最後の例会でございます。月並みではございますが、暑さ寒さも彼岸までと申します、彼岸が過ぎますと暑い暑いと騒いでいたのが、すっかり心地よいさわやかな季節となりました。会員の皆様方には旅行やゴルフその他、趣味を生かし秋を満喫して戴いているのではないのでしょうか。

9月は「基本的教育と識字率向上月間」識字率向上は1997年7月の会合で理事会は毎年7月を識字率向上月間と定め、更に2005年7月の理事会決定によって、2006～07年度より3月が識字率向上月

間となりました。しかし、昨年度から特別月間については、6つの重点分野を強調するものに変更となり9月が基本的教育と識字率向上月間となりました。

さて、年間行事の中で10月11月はロータリークラブ活動の中で一番忙しい時期になっております。我クラブにおきましては第1回ゴルフ同好会に、「鹿港ロータリークラブ35周年記念式典訪問」ガバナー公式訪問の東大阪西ロータリークラブとの合同例会 公德学園の皆さんを「USJ」に招待、指名委員会、東輪会ゴルフコンペ等々がメジロ押しに行事が集中しておりますが、会員の皆様方のご参加並びにご協力を宜しくお願い致します。

幹事報告 幹事 岩橋 竜介

- 28日(木)は東輪会合同例会です。11時30分より受付・食事、13時より開会となりますので、ご確認をお願い致します。
- 10月2日は東輪会の振替休日、10月9日は体育の日で、2週間連続、休会となりますので、ご確認をお願い致します。
- 本日、第1回ゴルフ同好会の回覧をまわしておりますので、多数のご参加をよろしく願いたします。
- 11月10日、11日に開催されます地区大会の申し込みがまだの方は、提出がまだの方はご提出をお願い致します。申込書は受付にご用意しております。

## 出席報告 委員

本日の会員数	21名
本日の出席者数	18名
本日の出席規定適用免除会員	9名
本日の出席率	95.00%
8月7日の修正出席率	89.32%

## 二コ二コ箱報告 副SAA 伊東 雄一

宮田会長 28日東輪会のご出席を宜しくお願ひ致します。脇門さん、退院おめでとう。

岩崎会員 情報集会、欠席のお詫び

鈴木会員 情報集会欠席のお詫びです。

## 卓話 担当 飯田 政信会員

はじまります、「無期転換ルール」

### 無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

### 対象となる労働者

原則として契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。名称は問いません。

企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

▶無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？

▶無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。

▶まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

有期労働契約で働く皆さまへ

▶平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。

▶期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。

▶まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

### 雇止について

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回

数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

### 「無期転換ルール」の導入手順

#### STEP 1 有期契約労働者の就労実態を調べる

まずは、自社で働いている有期契約労働者の現状を把握しましょう。

◇有期契約労働者の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。

#### STEP 2 社内の仕事を整理し、無期転換後に任せる仕事を考える

次に、無期転換後にどのように活躍してもらうか考えましょう。

◇効果的な人事管理を行うため、中長期的な視点を持って検討しましょう。

具体的には、無期転換後の労働条件の検討にあたり、①仕事の内容を分類し、②有期契約労働者の転換後の役割について整理しましょう。

◇有期契約労働者が無期転換した場合、従来の「正社員」との関係で役割や責任を明確にしておかないとトラブルが発生する恐れがあります。労働条件を検討する際にはその点にも注意が必要です。

#### STEP 3

#### 適用する労働条件を検討し、就業規則を作成する

◇STEP 2 において無期転換後の有期契約労働者の役割を明確にした上で、無期転換後の労働条件などの制度設計を行い、それに従って、就業規則を整備（既存の就業規則の改定、新規作成等）しましょう。

◇無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員の就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

◇無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員の就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

◇無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員の就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

#### STEP 4 運用と改善を行う

◇無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行うことです。

◇また、無期転換申込権について、有期契約労働者に対して事前に説明することが適切です。

◇なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。このため、転換後も、円滑に無期転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行う必要があります。

