

2017年8月15日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2017.8 Vol.1708

2018年問題「無期転換ルール」への対応
～ 平成30年4月から第1号適用者！ ～



【長野県】 田園風景と夏空

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・ 就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・ 人事、給与、退職金制度の構築
- ・ 募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・ 個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・ 労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・ 社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・ 労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・ 給与計算業務
- ・ 各種助成金、奨励金申請
- ・ 経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



2018年問題「無期転換ルール」への対応
～平成30年4月から第1号適用者！～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 田中 洋

2018年問題とも言われる「**無期転換ルール**」ですが、いよいよ来年、平成30年4月に「無期転換ルール」適用申出者第1号者が誕生します。有期雇用契約労働者から無期転換を申込み、その対応で慌てないように、今一度「無期転換ルール」について確認し、今から準備を始めておきましょう！



平成24年の改正労働契約法のおさらい…?!

まずは、おさらいです！

遡ること平成25年、労働契約法に大きな改正があったことをご存知でしょうか？平成24年8月に改正労働契約法が成立し、下の3つがルール化されました。

I 無期労働契約への転換〔平成25年4月1日施行〕

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者は使用者への申込みにより、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。

II 「雇止め法理」の法定化〔平成24年8月10日施行〕

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止〔平成25年4月1日施行〕

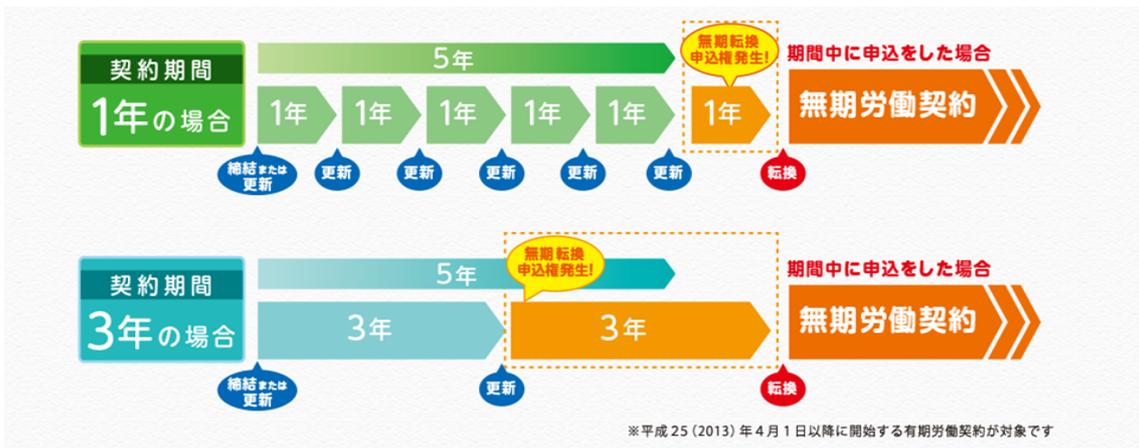
有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

2018年問題とも言われる「無期転換ルール」とは、上記Iのことです。同一の使用者との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員やパートなどの雇用期間が定められた社員）は無期労働契約への転換を申込みることができる、というものです。上記Iの施行日は、平成25年4月でしたので、実質的に該当者（申出者）が現れるのは施行から5年が経過する来年4月以降となります。

マイナンバー制度への対応策 ご相談受付中 info@sr-tanakaoffice.com

【無期労働契約への転換】改正法の内容を知ろう！

同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が反復更新され、「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）に転換しなければならないルールです。



(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)

【5年のカウント】 このルールの施行日以後に開始する有期労働契約が対象です。施行日前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントに含めません。

【申込み】 現在の有期労働契約期間中に通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

【転換】 無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。この場合、使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となってしまうことに注意をしなければなりません。

【無期労働契約】 無期労働契約に移った場合の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、直前の有期労働契約と同一となりますが、別段の定めをすることへの変更は可能です。なお、変更する場合には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めをするなどの対応をしないとトラブルになります。

【更新】 無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできませんのでご注意ください。

【空白期間（クーリング期間）】 有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一使用者の下で働いていない期間）が6カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。これをクーリングといいます。つまり、通算契約期間がリセットされ、空白期間の前の期間はカウントされなくなります。

【無期労働契約への転換】対応策を考えよう！

有期契約で通算5年を超える労働者が、無期契約への変更を申し込んだ場合、原則、会社側は拒否することができません。申込みを受けた使用者は、この申込みを承諾したものとみなされ（無期契約の成立）、現在締結している労働契約期間満了日の「翌日」から無期契約が開始されることとなります。ですので、「やる」、「やらない」ではなく、無期労働契約への転換に関する御社なりの制度を導入する必要があります。

■早めの方針を決めよう！

多くの企業で、来年4月から無期転換への申込みの発生が見込まれます。まずは、①無期転換労働者の役割や責任の範囲について、従来の「正社員」や「有期契約労働者」と比べ、どう設定するか、②就業規則といった既存の規定書類の整備など、を検討する必要があります。具体的な制度づくりについては、来月号以降でご紹介予定です。

その他、知らないといけない平成25年改正労働契約法

■雇い止め法理の法定化〔施行日：平成25年4月1日〕

有期労働契約は、使用者（企業）が更新を拒否した場合、契約期間の満了により雇用が終了となります（雇い止め）。次の①②いずれかの有期労働契約に該当する場合で、雇い止めをすることが『客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき』は雇い止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新となります。

- ①過去に反復更新された有期契約労働で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

■不合理な労働条件の禁止〔施行日：平成24年8月10日〕

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。同じ企業の従業員でも、職務内容などの違いにより労働条件に差をつけることがあると思います。これら「差」をつけることは、その他法令に違反していなければもちろんかまいませんが、改正では、有期契約と無期契約労働者との間で、労働期間の定めが、「ある」「なし」によって不合理に労働条件に差をつけることは禁止されました。ここでいう労働条件とは、賃金や労働時間等の労働条件だけではなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇のことです。

社員が 10 名ほどの小売業を行っています。先日、中途採用した社員から、「前職で企業型確定拠出年金をしていた、今後は個人でやりたい」と申出がありました。調べてみると、どうやら iDeCo のことを言っているようですが、初めてのことで何をしたらいいのかわかりません。なお、当社は中退共制度を導入しています。



Answer

iDeCo（イデコ）とは、個人型確定拠出年金のことで、「自分で」毎月決まった金額を積み立て、それを自分で運用しながら老後の備えをする「私的年金」です。今年の 1 月より専業主婦や公務員まで対象者が拡大したため、注目されている制度です。

一方、企業型確定拠出年金とは、毎月の決まった金額を「企業が」積み立てる制度です。企業型確定拠出年金制度を導入している企業から転職する場合、転職先が企業型確定拠出年金制度を導入していれば、そのまま企業型での継続ができますが、導入していない場合は、iDeCo（イデコ）へ移管することになります。iDeCo（イデコ）へ移管手続きを行わなかった場合、自動的に国民年金基金連合会へ移管され（自動移管）、資産凍結となり、運用指図も行うことは出来ません。ただし、自動移管された場合でも、手数料を払えば iDeCo（イデコ）や企業型確定拠出年金へ移管することは可能です。

企業型確定拠出年金を導入していない場合（導入している場合も要件を満たせば加入可能です）、社員が iDeCo（イデコ）を行いたいと申出てきた場合、企業として断ることは出来ません。ご質問の会社では中退共制度を導入されていますが、企業型確定拠出年金制度ではないため、iDeCo（イデコ）加入は問題ありません。

手続きとしては、事業主証明書類に証明をするだけです。既に、事業所登録があり、登録事業所番号があれば、その番号も記載します（なお、年に 1 回加入資格確認があります）。その他は年末調整時に、生命保険控除と同じように、「小規模企業共済等掛金払込証明書」が添付されてきますので、その金額を控除対象とすることになります（配偶者が扶養となっている場合でも、社員本人分のみ控除対象です）。

iDeCo（イデコ）の大きなメリットの一つは、この「掛金が全額所得控除対象となる」というものです。この他には、資産運用益が非課税となり、給付金を受け取る場合も税制優遇となります。ただし、原則的には 60 歳になるまで引き出すことが出来ず、また運用次第では、損失が出る場合もありますが、iDeCo（イデコ）に加入するしないは個人次第となりますので、申出があれば証明するようにしましょう。

～ 詳細については、お問合せください～

2017年8月の人事・総務カレンダー

■8月10日(木)

7月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■社会保険8月の月額変更、戻り算定届をお忘れなく！

8月の月額変更届に該当した社員の届出、また、月額変更届に該当する可能性があり届出を保留していた社員の算定届の提出を忘れずにご提出下さい。

■熱中症対策！

こまめな水分補給と休息を入れ、熱中症には充分注意しましょう。



Current Topics

★ユースエール認定企業が200社超に… | 厚生労働省

厚生労働省は、6月30日時点でのユースエール認定企業が全国で209社となったことを公表。ユースエール認定制度とは、若者の採用・育成に積極的に雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度で、認定を受けた企業は、採用活動時に認定マークの使用、職安等でマッチング支援や各種助成金の優遇措置(金額の加算)、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価などを受けることができます。認定には、「直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下」「前事業年度の正社員の有給休暇年間付与日に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上」など12項目について基準を満たすことが必要です。

★精神障害に関する労災請求件数、1,586件 | 厚生労働省

2016年度の「過労死等の労災補償状況」が公表され、精神障害に関する請求件数は前年度比71件増の1,586件。この内、支給決定件数は前年度比26件増の498件で、未遂を含む自殺の件数は84件でした。請求件数は年齢別では40～49歳が542件、業種別では医療、福祉が302件で最多となっています。

■編集後記

梅雨が明け、本格的な夏となります。

関東では水不足が心配されているほどですが、一方で九州や新潟では豪雨災害が発生し、甚大な被害が出ています。たかが雨…と言えない、災害レベルの雨に本当に驚きました。お亡くなりになられた方のご冥福と被災された方々に心よりお見舞い申し上げます。

ボランティア活動も行われていますが、懸念されているのが熱中症です。適当な休息とこまめな水分補給が大切です。

ゲリラ豪雨や年々暑くなる気温など、これも地球温暖化が原因なののでしょうか？自身の身を守ることにについて、しっかりと確認することが必要となってきているようです。

田中社会保険事務所だより Vol.1708

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2017年8月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: info@sr-tanakaoffice.com