

2017年9月10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

2017.9 Vol.1709

2018年問題「無期転換ルール」への対応②
～平成30年4月から第1号適用者！～



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②
～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

先月号に引き続き、無期転換ルールへの対応を特集します。
今月からは、転換後はどのような対応があるのか？就業規則等の整備は必要と
なってくるのか？など…、より具体的に対応策を説明していきます。



無期転換後は全員正社員…？

無期転換申込みをされた場合、全員正社員へしなければならないのでしょうか？
答えは、「NO」です。「必ずしも正社員にする必要はない」です。

無期転換後、どのようにその労働者を受け入れるかについては、言われてから考える
のでは遅いため、今から対応を考えておきましょう。
区分としては、以下が考えられます。

正社員とする	通常の正社員と同じ労働条件
多様な正社員とする	勤務地限定、勤務時間限定など、労働者の都合にも配慮した労働条件
無期転換社員とする	契約期間のみを無期とした労働条件

正社員とする！

通常の正社員と同じ労働条件の正社員とする対応です。

この場合、昇給、賞与、退職金等も対象となってきます。このため、正社員化のみしか対応がない場合、賃金シュミレーション等をしておかないと、急激な人件費負担増となり経営自体に影響してくる場合があります。ただし、人材確保という意味では、労働者の人となりや勤務態度も分かっているので、すぐ辞めてしまう等も考えにくく、メリットがあります。

労働者にとってはメリットばかりのように思いがちですが、通常の正社員と同じ労働条件となりますので、時間外労働や転勤などが発生する可能性があります。

返済不要の公的助成金活用診断サービス受付中 info@sr-tanakaoffice.com

多様な正社員とする！

勤務地や職務、勤務時間を限定した社員とする対応です。一般的に「多様な正社員」と呼ばれます。

• 勤務地限定正社員

勤務地を限定とする正社員となります。遠方への転勤がないため、地元志向の労働者の定着・人材確保が期待できます。



• 職務限定正社員

職務を限定とする正社員のため、明確に「〇〇業務」という仕事の区分が必要となります。工場でのライン生産職や、一般職など職務自体が限定されます。原則は、明示した業務以外の業務は行わせることが出来ないため、仕事内容と責任を明確にしておく必要があります。

• 勤務時間限定正社員（短時間正社員）

時間を限定とする正社員となります。通常の正社員より短い時間で勤務することになります。

上記3つだけという訳ではなく、複数組み合わせで導入することも可能です（例えば、勤務地・時間限定正社員など）。どのような「限定」対応をするか、また仕事内容や責任の程度についても、実態と条件を検討し、定めておく必要があります。

「限定」することで、通常の正社員と違う部分（賃金や福利厚生など）を明確にし、労働者へ説明が出来るようにしておきましょう。

通常の正社員化ほど急激な人件費増加とはならないとしても、事前に賃金シュミレーションはしておく必要があります。

無期転換社員とする！

契約期間のみを無期とする社員となります。

契約期間のみ無期となるため、その他の労働条件（賃金、勤務地、福利厚生など）は有期契約労働者の時となら変わりありません。労働者としては、有期 ⇒ 無期契約となるため、契約を切られるかもしれないという不安はなくなります。ただし、基本条件は変わらないため、賞与や退職金の対象とならない場合も多く、「自分は正社員となった」との勘違いからトラブルとなることも予想されますので、しっかりと事前に説明する必要があります。



人件費負担から言えば、基本的には負担は変わらないものの、長期的には無期転換社員分は増えるわけですから、その辺りを確認しておくといいでしょう。

就業規則の改訂が必要…？！

無期転換後、通常の正社員とする場合以外については、新たな労働契約区分ができるため、それに対応する就業規則等の作成が必要となります。また、正社員とする場合であっても、正社員の定義、適用範囲など変更する必要があります。

「適用範囲」の規定例

厚生労働省（規定例より抜粋）

第〇条（正社員群の定義・適用範囲）

この規定でいう正社員群とは、本規程に定める手続きにより新規に採用された者、あるいは契約社員の中から一定の条件を満たして転換された基幹的な役割を担う従業員のことをいう。

- 2.前項の正社員群の他、嘱託、契約社員及びパートタイマー・アルバイト（以下、「パート」という）を置く。
- 3.嘱託については、嘱託就業規則、契約社員については契約社員就業規則、パートについてはパート就業規則を、それぞれ別に定めて適用する。

「限定正社員の定義」の規定例

厚生労働省（規定例より抜粋）

第〇条（正社員群の区分と各区分正社員の定義）

前条第1項に定める正社員群は、職種・職務、勤務時間及び勤務地等に関する雇用条件の違いにより、正社員と限定正社員とに区分する。

- 2.正社員及び限定正社員は次の通り定義する。
 - (1) 正社員...職種・職務、勤務時間や勤務地等に関し全く限定がなく、業務上基幹的役割を担う正社員群
 - (2) 限定正社員...雇用契約上、職種・職務、勤務時間や勤務地等について一定の限定があるが、業務上は基幹的役割を担う正社員群

「無期労働契約への転換」の規定例

厚生労働省（規定例より抜粋）

第〇条（無期労働契約への転換）

期間の定めのある労働契約で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

- 2.前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するのとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヵ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。
- 3.この規定に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係わる定年は満〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

当社では、育児短時間勤務での時間短縮を 2～3 時間の範囲で設定出来るようにしています。今までは 2 時間短縮の社員しかいなかったため、あまり気にしていなかったのですが、今回遠方から来ている社員が、3 時間短縮を選択しました。通常は 1 日 8 時間、週 40 時間勤務のため、3 時間短縮となると、1 日 5 時間、週 25 時間となります。この場合、社会保険の資格は喪失になるのでしょうか？

Answer



短時間労働者の社会保険の資格取得要件に、

「1 週間の所定労働時間」および「1 ヶ月間の所定労働日数」が同一の事業所に使用される通常の労働者の所定労働時間および所定労働日数の 4 分の 3 以上であること

という条件があります。つまり、週 40 時間が所定労働時間の会社では、週 30 時間以上でないと社会保険の被保険者になれず、資格喪失をしなければならぬのか？ という疑問が出てきます（※平成 28 年 10 月より被保険者数が 501 人以上の事業所では適用拡大となっています）。

回答としては、育児のための短時間勤務者ですので、資格喪失の必要はありません。上記条件は「短時間労働者」つまり、パート・アルバイト労働者の場合の適用条件となります。「短時間正社員」の場合は、労働契約、就業規則および給与規定等に、短時間正社員に係わる規定があり、期間の定めのない労働契約（正社員）で、時間当たり基本給および賞与・退職金等の算出方法が、同一事業所に雇用される同種のフルタイム社員と同等であれば、週 30 時間未満になったとしても、資格喪失とはなりません。

もちろん育児短時間勤務中に、パート等へ身分変更となった場合には、4 分の 3 以上の適用条件が必要となるため、その場合の状況で継続、喪失判断をすることになります。

また、雇用保険については週 20 時間以上なので資格喪失とはなりません。もし、週 20 時間以下となった場合はどうなるのでしょうか？ これは短時間正社員であっても、資格喪失となります。ただし、従前の労働条件に復帰することを前提とした臨時・一時期期な場合であれば、被保険者資格は継続となります。継続できる期間としては、育児のための短時間勤務であれば、対象の子が「小学校就学の式に達するまで」、その他の理由の場合は概ね 3 ヶ月以内となっています。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2017年9月の人事・総務カレンダー

■9月11日(月)

8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9月の月額変更届、戻り算定届をお忘れなく！

9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。

■厚生年金保険料率の変更！

9月に厚生年金保険料率に変更になります。(18.182%→**18.300%**)

給与の保険料について、当月控除の事業所は変更が必要です
(9月支給の賞与も変更になります)。



Current Topics

★最低賃金改定額、愛知は871円へ！ | 厚生労働省

厚生労働省が、答申された平成29年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめ、公表しました。答申された改定額は、都道府県労働局での手続きを経て、都道府県労働局長の決定により、9月30日から10月中旬までに順次発効される予定です。

改定額の全国加重平均額は848円。全国加重平均額25円引き上げで、昨年と並び最大の引き上げとなっており、最高額は東京都の958円、最低額は高知県等8県の737円。

★平成28年度の賃金不払残業、是正額は1企業平均943万円！ | 厚生労働省

平成28年度の監督指導による賃金不払い残業の是正結果が、厚生労働省より公表されました。是正企業数は1,349企業、うち1,000万円以上の割増賃金を支払った企業が184企業。支払われた割増賃金合計額は127億2,327万円、支払われた割増賃金の平均額は、1企業あたり943万円、労働者1人あたり13万円となっています。

■編集後記

まだまだ残暑厳しいことが予想されますが、9月となり、今年も2/3が経過しました。年始に今年の目標を立てる方も多いですが、達成度の方はいかがでしょうか？ 2/3が過ぎたとはいえ、あと1/3残っています。今からでも巻き返しは十分可能ではないでしょうか？

目標も人により立て方も、達成までの行程も様々です。比較的達成可能な目標を立て、達成することで満足感を得る人、達成が難しい目標をたて、試行錯誤し、何年もかけ目標を達成する人…。プライベートな目標であれば人それぞれ、で結構ですが、会社での業務目標となると、「人それぞれ」では済まないこともあります。それぞれの適正な目標を立てさせ、指導し、達成させるためには会社や管理職のバックアップも必要となってきます。

田中社会保険事務所だより Vol.1709

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2017年9月10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