

2017年10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

2017.10 Vol.1710

2018年問題「無期転換ルール」への対応③  
～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③  
～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

実は、無期転換ルールにも「特例」があります。特例認定をされると、無期転換ルールが適用されない特例規定を設けられます。今月号では、無期転換ルールの特例についてご案内します。



## 無期転換の特例とは…??

あまり知られていないのですが、無期転換ルールの中には、以下に該当する労働者については、本社管轄の労働局長の認定を受けると、無期転換ルールが適用されない特例が設けられます。

1. 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
2. 定年後に有期労働契約で継続雇用される高齢者



## 特例が適用となるまでの流れ

- ① 特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成
- ↓
- ② 計画を本社・本店を管轄する都道府県労働局へ提出
- ↓
- ③ 都道府県労働局は、申請された計画について認定の審査を行う
- ↓
- ④ 認定を受けた場合に特例対象労働者について、無期転換ルールに関する特例が適用となる ※特例対象者には、有期労働契約の締結・更新の際に、特例適用であることを明示する必要があります。



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](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)

## 高度専門職の特例対象者とは…？

5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務（以下、プロジェクトといいます）に就く、専門的知識等を有する有期雇用労働者（以下、高度専門職といいます）とは具体的にどんな人が対象となるのでしょうか？

### ・高度専門職の範囲

博士の学位を有する者、特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者、ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリー資格試験合格者、システムエンジニアとしての実務経験が5年以上を有するシステムコンサルタント、大卒で5年短大・高専卒で6年・高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニアまたはデザイナー、公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、不動産鑑定士、社会保険労務士、技術士または弁理士、この他国等によって知識等が優れたものであると認定された者



以上に当てはまり、さらに年収1,075万円以上の年収要件に該当した有期契約労働者が対象となります。プロジェクトに従事している期間は無期転換申込権が発生しません。ただし、期間の上限は10年となります。

もちろん、プロジェクトに従事しなくなった、年収要件を満たさなくなった、計画の認定を取り消された場合には、その時点で無期転換ルールが適用されるので注意が必要です。

## 継続雇用の高齢者とは…？

定年後に有期労働契約で継続雇用される高齢者が、特例対象者となり得ます。

ポイントは、「定年後引き続き雇用されていること」です。

つまり、定年を迎えた同じ会社に引き続き雇用されていることが条件となるため、別の会社で定年退職した高齢者を雇用した際には、その高齢者は特例対象外となります。また、既に労働者が無期転換申込権を行使している場合は対象外です。

高度専門職と同じように、認定を取り消された場合は特例が適用されなくなり、通算契約期間が5年を超えていれば、それまで特例対象となっていた労働者でも、無期転換ルールが適用となります。



## 計画の作成と雇用管理上の措置…？！

特例の適用を希望する場合、計画認定申請書を作成し、計画が適当である旨の認定を受ける必要があります。高度専門職は第一種、高齢者は第二種の申請書となります。

〔赤字は記載例〕

**第一種計画認定・変更申請書**

① 年 月 日

労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	代表者氏名 (法人の場合)	印
住所・所在地	電話番号 ( )	FAX番号 ( )

2 特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

(1) 内容

業務の内容

⑥ 新商品(●●)開発プロジェクト ⑦ 高齢者研究

業務所行われる主な事業種別(名称)：( )

必要とする専門的知識

□ 博士の学位 □ 公認会計士 □ 医師 □ 歯科医師 □ 獣医師  
 □ 弁護士 □ 一級建築士 □ 税理士 □ 薬剤師 □ 社会保険労務士  
 □ 不動産鑑定士 □ 技師 □ 弁理士  
 □ ITストラテジスト又はシステムアナリストの資格試験に合格している者  
 □ アクチュアリー-の資格試験に合格している者  
 □ 特許発明の発明者 □ 登録業匠の創作者 □ 登録品種の育成者  
 □ 農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者  
 □ システムエンジニア □ ロボティクス □ システムコンサルタント

(2) 開始及び完了の日

開始の日	完了の日	特定有期業務の期間
平成27年 6月 1日	平成34年 9月 30日	7年 4月 日

3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

□ 教育訓練を受けるための有給休暇又は長期休暇の付与(労働基準法第99条の年次有給休暇を除く)  
 □ 就業及び就業時刻の変更 □ 勤務時間の短縮  
 □ その他能力の種別向上を自主的に図るための時間の確保に関する措置(学会参加を含む)  
 (●●学会への参加)  
 □ 受講料などの金銭的補助  
 □ その他職業能力開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成  
 □ 教育訓練の実施(事業主以外の機関等の施設により行われる教育訓練の受講を含む)  
 □ 職業能力検定の実施(他の事業主等が行う職業能力検定の受検を含む)  
 □ 業務の遂行に必要な技術及び知識の内容等に関する情報の提供、相談の機会を確保その他の援助

(記入上の注意)

1. 「2」(1)内容の「必要とする専門的知識等」の欄は、該当する専門的知識等の口をチェックして下さい。  
 2. 「3」第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。

(交付書類)

1. 「2」第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例：職業能力検定の結果、就業規則等) ⑧  
 2. 高齢者雇用推進計画を策定していることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を規定する条項を設けている場合は、当該条項を定めた就業規定書(就業事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。) ⑨  
 3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

〔赤字は記載例〕

**第二種計画認定・変更申請書**

① 年 月 日

労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	代表者氏名 (法人の場合)	印
住所・所在地	電話番号 ( )	FAX番号 ( )

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

□ 高齢者雇用推進者の選任  
 □ 職業訓練の実施  
 □ 作業施設、方法の改善  
 □ 健康管理、安全衛生の配慮  
 □ 職域の拡大  
 □ 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門制度等の整備  
 □ 職務等の要索を重視する賃金制度の整備  
 □ 勤務時間制度の弾力化

3 その他

□ 高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。  
 □ 65歳以上の定年の見直し  
 □ 継続雇用制度の導入  
 □ 希望者全員を対象  
 □ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を適用  
 (注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2」第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。  
 2. 「3」その他」は、該当する口はすべてチェックして下さい。

(交付書類)

1. 「2」第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例：契約書の写し、就業規則等) ⑩  
 2. 高齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を規定する条項を設けている場合は、当該条項を定めた就業規定書(就業事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。) ⑪  
 3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

申請書に添付書類をつけ、本社・本店を管轄する都道府県労働局へ提出します。  
 申請書内にもチェック項目としてありますが、対象者に行うべき雇用管理上の措置については、次のいずれかを実施する必要があります。

### 【高度専門職】

- ・教育訓練に係わる休暇の付与
- ・教育訓練に係わる費用の助成
- ・職業能力検定を受ける機会の確保
- ・教育訓練に係わる時間確保のための措置
- ・業務の遂行の過程外における教育訓練の実施
- ・情報の提供、相談の機会の確保等の援助

### 【継続雇用の高齢者】

- ・高年齢者雇用推進者の選任
- ・職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- ・健康管理、安全衛生の配慮
- ・知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ・賃金体系の見直し
- ・作業施設、方法の改善
- ・職域の拡大
- ・勤務時間制度の弾力化



認定審査には時間が掛かることもありますので、特例対象者がいる場合には、早めに申請しておき、対象者にもしっかり説明をすることがトラブル防止となります。

労務問題 その決断の前にご相談ください info@sr-tanakaoffice.com

**田中社会保険労務士事務所相談室**  
**外国人でも社会保険加入は必要…??**

総務経理を担当しています。退職にともなう人員補充のため、採用募集をしていたところ、外国人から応募がありました。日本語でのコミュニケーションも問題なく、採用を考えています。ただ、いずれは母国へ帰国予定のようです（何年先かは決まっていないようですが…）。もし2～3年の短期で帰国の場合は、保険料が無駄になるので、社会保険は加入しなくても良いのでしょうか？



## Answer

外国人雇用時は、まず大前提として「就労可能であること」を確認して下さい。外国人の方は必ず在留カードを持っており、そこに就労可能かどうか記載があるため、確認して下さい。

さて、就労に問題がなく、採用するのですが、適用事業所に使用される人は、本人の意思や、国籍、報酬の多寡を問わず、健康保険・厚生年金の被保険者となります（健保法第3条、厚年法第9条）。このため、外国人であっても社会保険加入は必要です（雇用保険も週20時間以上等要件を満たす場合は加入は義務となります。）。

ただし、採用する外国人の国籍が社会保障協定締結国（アメリカ、イギリス、ドイツ他全17カ国）であって、一時的な派遣であれば例外として加入しないという場合もあります（下記図参照）。

就労状況 派遣期間		加入する社会保障制度
協定相手国の事業所からの派遣	5年以内と見込まれる一時派遣	協定相手国の社会保障制度
	上記派遣者の派遣期間が、予見出来ない事情により5年を超える場合	原則、日本の社会保障制度 両国の合意が得られた場合には、協定相手国の社会保障制度のみ
	5年を超えると見込まれる長期派遣	日本の社会保障制度
日本での現地採用		日本の社会保障制度

ご質問のケースでは、社会保険加入手続きを行うことになります。もし、すぐ帰国ということになっても、健康保険で日本の医療制度は利用できますし、厚生年金の「脱退一時金」制度により、要件を満たせば一時金が受給出来ますので、保険料が全く無駄ということはないかと思えます。

**【脱退一時金の支給要件】**

- ・厚生年金の被保険者期間が6ヶ月以上
- ・日本国籍を持たない
- ・国民年金の被保険者でない
- ・老齢給付の資格期間を満たしていない

～ 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10月の人事・総務カレンダー

### ■10月10日（火）

9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。

### ■社会保険料変更にご注意！

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

給与の保険料について、翌月控除の事業所は変更が必要です。

また、算定届による新しい標準報酬月額も今月から適用になりますので、ご注意ください。

### ■最低賃金が改定されます！

10月より最低賃金が改定となります。各都道府県で金額、改定日が異なりますので、

ご確認ください。（愛知県は10/1より、**871円**へ改定されます）



## Current Topics

### ★最低賃金改定額が発効！ | 厚生労働省

9月30日から最低改定額が順次発効されます。今年も全国加重平均25円引き上げとなっており、早急に見直しが必要です。

#### ■参考

愛知県	871円	10月1日より
岐阜県	800円	10月1日より
東京都	958円	10月1日より
埼玉県	871円	10月1日より
大阪府	909円	9月30日より

### ★新規学卒者の離職率、3年以内に3割！ | 厚生労働省

厚生労働省が、平成26年3月に卒業した新規学卒就職者の3年以内の離職状況について公表した。新規中卒就職者は67.7%（前年比4.0ポイント増）、新規高卒就職者は40.8%（前年比0.1ポイント減）、新規大卒就職者は、32.3%（前年比0.3ポイント増）でした。

離職率の高い産業別でみると、大卒・高卒ともに、宿泊業・飲酒サービス業がトップ、次いで生活関連サービス業・娯楽業となっています。

### ■編集後記

新規学卒者の離職率が厚生労働省から発表されたのは、Topicsでもお伝えしたとおりです。よく言われる「3年で3割辞める」はデータとして実証されている訳です。一体いつから？とデータを詳しく見てみると、約30年間、同じでした。バブルやリーマンショックもあり、近年は人手不足懸念からの売り手市場と言われている中でも、やっぱり3年で3割は辞めていくようです。また大卒より高卒、高卒より中卒の方が離職率が高い傾向がありました。大企業より中小企業の方が離職率が高く、5人未満の企業は1,000人以上の企業の倍以上の離職率でした。辞める理由は人それぞれですが、大企業ほど離職率が低いのは、賃金や福利厚生、労働環境の違いでしょうか？実際はそれよりも「どれだけ自分を見てくれているか」ということかもしれません。御社では新規学卒者としてしっかりコミュニケーションが取れていますか…？

田中社会保険事務所だより Vol.1710

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2017年10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](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)