



B's 事務所通信

発行：びいず社労士 F P 事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2015年5月1日 通巻第70号



トピックス

無期転換ルールの特例法が施行されました



労働契約法による無期転換ルール*に特例を設けるために、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）」が制定され、平成27年4月1日から施行されています。この特例について、必要な手続きなどが明らかになっていますので、概要を紹介させていただきます。

*無期転換ルール…有期労働契約が反復更新され通算契約期間が5年を超える労働者は、使用者に申込をすれば、無期労働契約に転換できるというルール（平成25年4月1日以後に締結した有期労働契約が対象）。

無期転換ルールの特例の概要と必要な手続き等

1. 特例の概要

(1) 特例の対象労働者

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従事する、高収入（年収1,075万円以上）、かつ大臣基準に該当する高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者

② 定年後に、同一の事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者

(2) 特例の対象となる事業主

対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画について、厚生労働大臣から認定を受けた事業主

(3) 特例の具体的な内容

次の期間は無期転換申込権が発生しない。

①の労働者 ⇒ 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期間（上限10年）

②の労働者 ⇒ 定年後に引き続き雇用されている期間（この期間は、通算契約期間に不算入）



2. 必要な手続き等(計画の作成・認定)

*厚生労働大臣から権限を委任されています

➤ 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、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



➤ 事業主は、作成した計画を、本社を管轄する都道府県労働局（*）に提出（労働基準監督署経由での提出可）



➤ 都道府県労働局（*）は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行う



➤ 認定を受けた事業主に雇用される対象労働者について、無期転換ルールの特例を適用



⑨ 対象労働者に、一定の事項を書面で明示することも必要

（※）たとえば、定年後に継続雇用する有期雇用労働者については、高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置を講じた上で、次のような雇用管理に関する措置のうちいずれかを講じることとされています。

- 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
- 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 ●賃金体系の見直し など

今年の新入社員は消せるボールペン型

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」は、今年度の新入社員のタイプを「消せるボールペン型」と発表し、その特徴をまとめました。

海外でもヒットし、オフィスでも定着している消せるボールペン。今年度の新入社員は、「見かけは皆同じボールペン（新入社員）ですが、その資質や特性は変化していて、見かけだけで判断せず、その最大の特長である書き直しができる機能（変化に対応できる柔軟性）を活かして活躍してほしい」という意味で命名されたそうです。

◆熱血指導には注意が必要

インクの色を摩擦熱によって透明にする消せるボールペンは、温度の高いところに不用意に書類を置くと文字が消えてしまいます。つまり、新入社員を即戦力にしようと思い、熱を入れる（熱血指導する）と、色（個性）を消してしまったり、インクが切れてしまったり（すぐに離職してしまう）するという欠点を併せ持っているとのこと。企業は、彼らを酷使しすぎて「ブラック企業」と誤解されないよう注意が必要です。

◆積極採用は新入社員の意識にどう影響するか？

近年の景気回復と人手不足に伴い、企業は新卒採用を積極的に行う傾向にあります。厚生労働省と文部科学省の発表によると、2月1日時点での大学生の内定率は86.7%で、これは2008年のリーマンショック前の水準に近づいたこととなります。しかし、新入社員の離職率は過去10年分のデータを見ても、高卒・短大卒は約4割、大卒では約3割が入社3年以内に離職しています。また、同本部が毎年6月に発表している「働くことの意識」調査では、「この会社ですべて働きたいか」への回答は、「定年まで勤めたい」が、平成26年度は28.8%と減少しています。

このような背景もあり、今年度の意識調査の結果が注目されています。新入社員の早期離職を防ぐために、企業は「この会社で定年まで働きたい」と思われる職場環境を会社全体で作り、育てていくよう心がける必要があると言えます。

パート時給・新卒初任給に関する調査結果にみる最近の賃金動向

◆賃上げの動きは中小企業にも？

昨年と今年の春闘では、政権の働きかけにより賃上げを実施する大手企業が相次ぎ、「官製賃上げ」などの言葉が聞かれました。中小企業においても人手不足解消等のため、賃上げに踏み切るところがありました。

2017年4月からの消費税率10%への引上げが決定された今、中小企業における賃金の動向が今後の景気を大きく左右するとして、注目されています。

◆パート募集時平均時給の推移

株式会社リクルートジョブズが毎月公表している調査結果によると、2014年度の平均時給は959.8円で、2013年度の948.8円よりも10円以上上がっています。特に、年末年始の繁忙期には2014年10月度：961円、11月度：999円、12月度：966円と、3カ月連続で平均を上回る金額となっていました。

厚生労働省が毎月公表している一般職業紹介状況においても、パートの有効求人倍率が前年を上回る傾向が続いており、時給額の上昇からは、「より良い条件を提示して人材を確保したい」という企業の思惑が見てとれます。

◆中小企業の賃金額の推移

厚生労働省の賃金構造基本統計調査では、毎年常用労働者10人以上の民営事業所を対象に有効回答を得た企業の賃金の額をまとめています。

企業規模別の男性の額を比較すると、中企業（常用労働者数100～999人）では2014年：31万2,100円で、2013年：30万9,400円を上回りますが、2009年～2014年の平均31万4,160円は下回っています。

また、小企業（常用労働者数10～99人）では2014年：28万5,900円で、2013年：28万円5,700円を若干上回り、2009年～2014年の平均28万4,300円を1,600円上回っています。上記を見る限りでは、中小企業全体に賃上げの動きがあると言うのは難しそうです。同調査の2015年分の結果は、7月に調査が行われた後、2016年2月頃に公表される見通しです。中行企業の正社員にも賃上げの動きが波及しているかは、その結果を見ることで確認できるでしょう。

「労働基準法改正案」のポイント

労働基準法等の一部を改正する法律案（労働基準法改正案）が、4月3日に通常国会に提出されました。法案の内容は企業の労務管理にとって非常に影響が大きいものであり、4月下旬に審議入りとなる見通し

ですが、今国会で成立するかは不透明な状況だとも言われています。

◆改正案のポイント

(1) 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率 (50%以上) について、中小企業への猶予措置が廃止されます。

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

時間外労働に係る助言指導にあたり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨が明確にされます。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

会社は、10 日以上年次有給休暇が付与される従業員に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととされます (労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされます。

(5) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の清算期間の上限が「1 カ月」から「3 カ月」に延長されます。

(6) 企画業務型裁量労働制の見直し

対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的に PDCA を回す業務」が追加されます。

(7) 特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制度) の創設

職務の範囲が明確で一定の年収 (少なくとも 1,000 万円以上) を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定が適用除外とされます。対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、会社は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととされます。

◆法案が成立した場合の施行期日は平成 28 年 4 月 1 日ですが、上記 (1) については平成 31 年 4 月 1 日とされています。

採用ルール変更！ 活用を検討したい「インターンシップ」

2016 年卒業者を対象とする新卒採用から、一般社団法人日本経済団体連合会 (経団連) の採用選考に関する指針により、「広報活動」開始が 3 月 1 日以降、「選考活動」開始が 8 月 1 日以降と、採用スケジュールは大幅に後ろ倒しされています。

採用のための選考期間が短期間となることから、「就職活動の期間短縮で、学生に会社を知ってもらう機会が少なくなる」と、危機感を募らせる企業も少なくありません。

◆拡大が見込まれるインターンシップ

このような状況を受け、今後は、インターンシップの活用が活発になることが予想されています。

株式会社リクルートキャリアが行った、2014 年度のインターンシップに関する調査 (2015 年 4 月 6 日公表『就職白書 2015—インターンシップ編—』) では、2014 年度にインターンシップを実施した企業は 55.5%と、2013 年度の 46.0%より 9.5 ポイントも増加しました。また、インターンシップ参加の学生も 26.9%と、2014 年卒よりも 3.0 ポイント増加しています。うち 14.8%がインターンシップ参加企業に入社予定となっており、参加企業ではないが同業種企業への入社予定の 25.2%と合わせて 4 割がインターンシップ参加業種へ入社予定です。

◆課題も多い

ただし、「現在、日本国内のインターンシップは量的な普及が不十分であると同時に、十分な教育的効果を発揮するためのプログラムの質が保証されていない。その結果、学生、企業、大学のそれぞれがインターンシップに対して積極的とは言えない状況にある」 (経済産業省『教育的効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書』平成 26 年 3 月) とされており、多くの課題があるというのも事実です。

「企業側も戦略的に取り組むことで大きなメリットを享受できる」 (経済産業省インターンシップ普及促進シンポジウム) インターンシップ、諸課題の解決を図りながら、上手に活用する方法を検討したいものです。それが上手な採用にもつながります。

雇用保険の給付の支給申請期限などの取扱いを変更

平成 27 年 4 月から施行された雇用保険法施行規則の改正に関して、厚生労働省から、未支給の失業等給付、就職促進給付、教育訓練給付及び雇用継続給付の支給申請等の期限について、「雇用保険の迅速な給付のため、期限内に申請等を行うことが原則」としつつ、「期限を過ぎた場合でも、時効が完成するまでの期間（2年間）について、申請等が可能である」ということが明確に公表されました。

改正の対象となる給付金等については、“やむを得ない理由がなく、単に申請等を忘れていたようなケースでも、時効が完成するまでの期間であれば、申請等を受け付ける”というように、厚生労働省（ハローワーク）が方針を変更したということになります。

もし、以前に、申請が遅れて支給されなかったことがあった場合、時効の完成前であれば、再度申請することが可能です。



改正の対象となる主な給付金等の申請等の期限 / 時効の起算点と終点

給付名称		雇用保険施行規則に規定されている申請等の期限	時効の起算点と終点
就職促進給付	就業手当	ハローワークが定める就業した日の失業の認定を行う日	就業した日の翌日から起算して2年を経過する日
	再就職手当	1年を超えて引き続き雇用されることが確実と認められる職業に就いた日の翌日から起算して1カ月以内	1年を超えて引き続き雇用されることが確実と認められる職業に就いた日の翌日から起算して2年を経過する日
	就業促進定着手当	再就職手当の支給に係る就職日の翌日から起算して6カ月を超えて雇用された日の翌日から起算して2カ月以内	再就職手当が支給される就職日の翌日から起算して6カ月を超えて雇用された日の翌日から起算して2年を経過する日
	常用就職支度手当	安定した職に就いた日の翌日から起算して1カ月以内	安定した職に就いた日の翌日から起算して2年を経過する日
一般教育訓練に係る教育訓練給付金		受講修了日の翌日から起算して1カ月以内	受講修了日の翌日から起算して2年
雇用継続給付	高年齢雇用継続基本給付金	支給対象月の初日から起算して4カ月以内	支給対象月の末日の翌日から起算して2年を経過する日
	高年齢再就職給付金	支給対象月の初日から起算して4カ月以内	支給対象月の末日の翌日から起算して2年を経過する日
	育児休業給付金	ハローワークの通知する支給単位期間の初日から起算して4カ月を経過する日の属する月の末日	支給単位期間の末日の翌日から起算して2年を経過する日
	介護休業給付金	休業を終了した日の翌日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日	休業を終了した日の翌日から起算して2年を経過する日

お仕事
カレンダー
5月

5/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/31

- 4月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 自動車税の納付
- 3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告
- 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

◆あとがき◆ 新年度となり、新設・変更となった助成金も出てきています。また、マイナンバー対応の準備も目立ってきました。弊社事務所でも皆様のご期待に添うべく準備を進めているところです。所長佐藤が講師を務めるセミナーもごさいます。順次ご案内して参ります。