



トピックアンドヨア通信

【平成 28 年 8 月 31 日号】

平成 30 年 4 月 1 日以降、いよいよ改正労働契約法第 18 条の「無期転換ルール」が表面化します。契約更新を繰り返すことで、通算 5 年を超える契約期間となった場合に、労働者の請求により期間の定めのない契約に転換されるというものです。平成 25 年に改正されてから「まだまだ先の話」と結論を先延ばしにしていた企業も、そろそろ本格的に対応を検討し始めているようです。いかに例外（特別措置法）に該当させるかのご質問が多いのですが、限定的な例外を考えるよりも、5 年を超えて雇用してきた従業員に対し、企業がどのような活用をするのか、長期的な人材確保・育成を見据えて決定しなければなりません。そして、決定した事項が確実に運用されるよう、就業規則および雇用契約書への記載が重要なポイントです。方針が決まった段階でご相談ください。

●社会保険適用拡大後に変更される資格取得届の様式（平成 28 年 10 月～）

これまでの被保険者要件は、「通常の労働者」として以下の一つのみでした。

■ 1 週間の所定労働時間および 1 月間の所定労働日数が通常の労働者の 4 分の 3 以上

上記に加え、本年 10 月からは「通常の労働者」の要件を満たさない場合でも、以下のすべてを満たす場合に「短時間労働者」として社会保険に加入しなければなりません。

- | | |
|--------------------|---------------------|
| ①週の所定労働時間が 20 時間以上 | ②雇用期間が 1 年以上見込まれること |
| ③賃金月額が 88,000 円以上 | ④学生でないこと |

※上記要件のうち、特にお問合せが多いのが①～③です。原則として、雇用契約書に記載された所定労働時間および所定内賃金、更新の有無により判断されます。これまで以上に、雇用契約書の記載には慎重になる必要があります。

日本年金機構より公表された新しい「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届」の様式には、「短時間労働者（3/4 未満）」にチェックを入れる箇所が追加されています。基本的には、「通常の労働者」も「短時間労働者」も取扱いに違いはありませんが、算定基礎届と月額変更届等の支払算定基礎日数が、パートタイマーに準じて「各月 11 日以上」で判断されます（通常の労働者は「17 日以上」）。

◎70 歳以上の被用者についても、同様の区分と様式変更があります。ご注意ください。

●厚生年金保険料の引き上げ（平成 28 年 9 月分より）

毎年 9 月に引き上げられる厚生年金保険料の標準報酬月額表が日本年金機構のホームページからもダウンロードできるようになりました。ちょうど、算定基礎届の提出により標準報酬月額の変更が生じる時期ですので、合わせて確認が必要です。

●基本手当日額および高年齢雇用継続給付、育児・介護休業給付の支給限度額が変更（平成 28 年 8 月）

毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとに、毎年 8 月 1 日に賃金日額の変更が行われます。失業時に受取る基本手当の年齢別上限額および下限額が 25 円～35 円引き下げられました。同様に、高年齢雇用継続給付と育児・介護休業給付の支給限度額も 720 円～1,455 円引き下げられています。

●育児に関するお勧めの助成金

平成 29 年 1 月から改正育児・介護休業法および改正男女雇用機会均等法が施行されます。

主な改正点は以下です。

- ①介護休業の分割取得が可能に（対象家族 1 人につき 3 回を限度）
- ②介護のための所定労働時間短縮措置の拡大と所定外労働免除の新設
- ③子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得が可能に
- ④有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件を緩和
- ⑤妊娠・出産・育児・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為の防止措置

特に④の改正により、今後は育児休業の取得者が増加すると予想されます。職業生活と家庭生活の両立支援のための助成金として、以下のようなものがあります。ご活用ください。

■出生時両立支援助成金（平成 28 年 4 月より新設）

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、実際に、男性労働者に育児休業を取得させたときに助成

対象労働者 1 人目：60 万円（大企業は 30 万円）、翌年度以降の取得者：15 万円/1 人（1 年度 1 人）

■中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたときに助成

育児休業取得者：50 万円/1 人、対象育児休業取得者が期間雇用者である場合の加算：10 万円/1 人

●平成 28 年分年末調整の変更点

1. マイナンバー制度がスタートしたことにより、扶養控除申告書をはじめ各書式が変更となっています。ただし、マイナンバーを記載するかどうかは、会社により取扱いが異なります。
2. 年末調整後に交付される源泉徴収票および給与支払報告書が、A 6→A 5 サイズに変更されました。受給者交付用にマイナンバーは記載されませんが、税務署提出用・市区町村提出用には、控除対象配偶者および控除対象扶養親族のマイナンバーの記載が必須です。
3. 本年より新たに追加された添付書類が「非居住者にかかる親族関係書類・送金関係書類」です。扶養控除申告書の新様式にも「非居住者である者」欄に「○」を入れる箇所が追加されています。具体的には、戸籍の附票や金融機関・クレジット会社等が送金額を証明する書類です。

●海外勤務中の労災適用

海外勤務を理由に労災保険の適用外として遺族補償給付が不支給となった事案で、本年 4 月 27 日の東京高裁判決では「海外出張者」として労災の対象になると判断し、不支給決定を取り消しました。

今後は、「海外出張」か「海外派遣」の判断について、対象者の所属や地位を明確にしたうえで出勤簿や賃金の支払い等の管理を行うなど、より実態が重視されます。万一のことを考え、判断が難しい場合は海外派遣者として労災保険の特別加入手続きを行っておくことが安心です。

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

TEL:03-3349-8370

【大阪支店】大阪府大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪タワー B14 階

TEL:06-6371-5408

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

TEL:052-589-8753

E-mail: info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

