



トップアンドコア通信

【平成 28 年 9 月 30 日号】

改正労働契約法の無期転換ルールが、いよいよ 1 年半後に表面化します。厚生労働省からはさまざまなツールが公表されており、無期転換をサポートする専門サイト「無期転換ポータルサイト」が 9 月に立ち上がりました。企業の取組例や業種に応じたモデル就業規則など、役立つ情報が満載です。パンフレットの冒頭には、「有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換した社員に対応する社員タイプ（無期転換社員）を新たに作る事が求められています。」と明言されており、「無期転換＝正社員」と勘違いされている担当者がまだまだ多い中、政府が何を求めているかがはっきりと示されています。ただし、実際の運用となると、無期転換社員をどのような区分とし、現行の社員をどう移行していくのか、就業規則および雇用契約書の記載はどのような工夫が必要なのか…決めなければいけないことが山積みです。ぜひ、人事・労務の専門家である弊社にご相談ください。

●雇用保険の適用拡大で生じる手続き（平成 29 年 1 月 1 日～）

平成 29 年 1 月 1 日より 65 歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の対象となります。雇入れ日および雇用継続有無によって、以下の通り手続きが異なります。ご注意ください。

- ①平成 29 年 1 月 1 日以降に新たに 65 歳以上の労働者を雇用した場合
→雇用保険の適用要件に該当する場合は、「資格取得届」を提出
※雇用した日から、被保険者となります
- ②平成 28 年 12 月末までに 65 歳以上の労働者を雇用し、以降も継続して雇用している場合
→雇用保険の適用要件に該当する場合は、「資格取得届」を提出
※平成 29 年 1 月 1 日から、被保険者となります
- ③平成 28 年 12 月末時点で高年齢継続被保険者である労働者を、以降も継続して雇用している場合
→自動的に高年齢被保険者に区分が変更されるため、ハローワークへの届出は不要

【雇用保険の適用要件】

1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、31 日以上雇用の見込みがあること

【注意点】

- ・②の場合に限り、「資格取得届」の提出期限に特例があります
通常：被保険者となった日の属する月の翌月 10 日→特例：平成 29 年 3 月 31 日まで
- ・①～③どの手続きによっても、65 歳以上の被保険者からの雇用保険料徴収は、平成 31 年度まで免除

【65 歳以上の雇用保険被保険者のメリット】

各給付金の対象となることができます。

- ・高年齢求職者給付金：離職後、失業の状態にある場合には、基本手当日額の 50 日分または 30 日分
- ・育児休業給付金および介護休業給付金：新たに休業を開始する場合、要件を満たせば支給対象となる
- ・教育訓練給付金：厚生労働大臣が指定する教育訓練を開始する場合は、要件を満たせば支給対象となる

●平成 28 年度 地域別最低賃金改定（平成 28 年 10 月 1 日～）

すべての都道府県で平成 28 年度の最低賃金の改定額が確定しました。改定額の全国平均は 823 円で、前年度より 25 円の引き上げとなり、過去最大です（昨年は前年度 18 円アップだった）。

最低賃金額の発効年月日は都道府県により異なります。厚生労働省が公表している「地域別最低賃金の全国一覧」で発効年月日を確認し、発効年月日以降は改定後の最低賃金を下回らないように管理する必要があります。固定残業代制を適用している場合などは、固定残業代に含める残業時間数と金額が、改定後の最低賃金額を上回っているかをご確認ください。

最高額：932円（東京都）、最低額：714円（宮崎、沖縄）

●厚生年金保険の標準報酬月額の下限に新たな等級が追加（平成28年10月1日～）

短時間労働者の社会保険適用拡大に伴い、厚生年金保険の標準報酬月額に新たな等級が追加されます。

【1等級】報酬月額：93,000円未満 標準報酬月額：88,000円

社会保険の適用拡大は、被保険者数500人超の企業が対象となりますが、新たな標準報酬月額の追加は、すべての企業に適用されます。経過措置として、現時点で93,000円の報酬を届出ている被保険者については、職権で標準報酬月額の改定がなされ、年金事務所より通知が届く予定です。給与計算時の厚生年金保険料額が変わりますので、注意が必要です。

●違法な特定労働者派遣事業者100社以上に事業廃止命令

派遣法により労働者派遣事業を行う事業者は、「年度報告、6月1日現在の状況報告」「収支決算書」「関係派遣先派遣割合報告」の3つの報告書を提出する必要があります。先般の派遣法改正までは、特定派遣事業者が未提出であっても、厳しい指導はありませんでした。しかし、改正により特定派遣事業が廃止となって一般派遣事業に統一されたことにより、取り締まりが一層強化されています。今回は、「関係派遣先派遣割合報告書」を提出しないことは、「専ら派遣の禁止」に違反しているものと判断されたようです。

その他、広島建設会社が派遣禁止業務である建設業への派遣を行ったとして労働局より告発されたり、建設現場で派遣社員が事故により意識不明の重体となったことから、違法派遣が摘発された事例もあります。派遣法の遵守はもちろん、日々の運用についても漏れなく実施することが求められています。

●妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱の禁止は、派遣先にも適用（平成29年1月1日～）

男女雇用機会均等法の改正に伴い、労働者派遣法も一部改正されます。派遣先事業主も派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、育児・介護休業法および男女雇用機会均等法に定める措置を講じる義務が生じます。

- ・妊娠・出産・育児休業・介護休業を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置（労働者への周知・啓発、相談体制の整備等）を事業主に義務づける

【不利益な取り扱い例】

派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

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

【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

【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

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

TEL:03-3349-8370

TEL:06-6371-5408

TEL:052-589-8753

