



平成 30 年 1 月 1 日より、改正職業安定法が施行されます。深刻な人材不足となっている現在、求人募集においては、様々な媒体を活用し、少しでも響きの良い文句を多用するなどの工夫をしている企業も多いかと思えます。しかし、「求人情報と実態が異なる！」との苦情も増加していることから、今回の改正では「最低限明示しなければならない労働条件」として、**①試用期間に関する事項、②雇用する事業者名、③派遣労働者として雇用する旨が追加されました。**この他、**裁量労働制を適用する場合や固定残業代制を採用する場合の明示方法**についても、細かな内容が定められています。

優良な人材獲得競争が激化する中、法令遵守は大前提です。

自社のホームページや求人サイトなどに求人募集を掲載するときは、十分に注意が必要です。

## ●無期転換ルールの特例に関する申請

平成 25 年 4 月 1 日に改正労働契約法が施行され、無期転換ルールが規定されました。無期転換ルールとは、**同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルール**のことです。

施行から 5 年を迎える平成 30 年 4 月以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権の発生が見込まれています。無期転換ルールの対応にあたっては、無期転換労働者の役割や責任の範囲、就業規則等の整備など、様々な準備が必要であり、まだ準備が進んでいない企業においては、早急な対応が求められます。

### ■ 無期転換ルールの適用には、有期雇用特措法により、次の者について特例があります

- ①専門的知識等を有する有期雇用者（高度専門職）
- ②定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、①は「プロジェクト（5 年を超える一定期間内に完了する業務）に従事している期間中」、②は「その事業主に定年後引き続き雇用される期間中」に関し、無期雇用転換権が発生しません。

### ■ 特例を受けるためには、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります

- 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の計画を作成
  - ②作成した計画を、本社を管轄する都道府県労働局へ提出
  - ③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
  - ④認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用
- ※有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要あり

◎特例を受けるための認定申請が、現在、全国的に増加しており、認定を受けるまでに通常よりも時間がかかっています。厚生労働省では、**平成 30 年 3 月末日までに認定を受けることを希望する場合は、平成 30 年 1 月までに申請**するよう呼びかけています。無期転換権が発生して行使された場合には、その労働者については特例を適用することができませんので、ご注意ください。

## ●日本年金機構によるマイナンバー確認リスト（平成 29 年 12 月中旬）

マイナンバーを利用して行政機関間での情報連携および個人ごとのポータルサイト「マイナポータル」の運用が、平成 29 年 11 月より開始されています。

健康保険組合では事業主が行う手続きにおいて、マイナンバーの提出を義務づけており、今後は、添付書類等の提出が不要になる予定です。協会けんぽでも、高額療養費の申請においては、マイナンバーを届出することで非課税証明書の添付を省略できるようになっています。

しかし、日本年金機構が把握している情報では、マイナンバーの確認ができない被保険者および被扶養者がいることが明らかとなっています。そこで、**平成29年12月中旬以降、順次「マイナンバー等確認リスト」が事業主宛に郵送で届きますので、事業主で確認等の対応が必要となります。**

※該当者がいない事業主には送付されません。

### ●健康保険組合に提出する氏名変更届の提出が省略可能に（平成29年11月29日～）

健康保険法施行規則の省令が改正され、健康保険組合が被保険者のマイナンバーを利用して、地方公共団体情報システム機構から、その被保険者の氏名情報の提供を受ける場合は、事業主が健康保険組合に提出する氏名変更届の届出を省略することができるようになりました。

ただし、健康保険の被保険者証には氏名が記載されていることから、氏名変更届の提出は省略できても、被保険者は事業主に被保険者証を提出する点は変わりありません。

※協会けんぽに加入している場合は、省略できません。ご注意ください。



### ●副業・兼業の推進に関するガイドライン(案)

政府が重点課題としている「働き方改革」において、副業・兼業の解禁について議論されています。「副業・兼業の推進に関するガイドライン(案)」が公表されており、その中で「**裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である**」との一文があります。

これに従って、厚生労働省が公表している「モデル就業規則」についても、副業・兼業に関する記載の案文が示されました。

#### 第〇条（副業・兼業）

労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2. 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
3. 第1項の業務が次の各号のいずれかに該当する場合は、会社は、これを禁止又は制限することができる。
  - ① 労務提供上の支障がある場合
  - ② 企業秘密が漏洩する場合
  - ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
  - ④ 競業に当たる場合



副業・兼業における企業のリスクを勘案した内容となっています。

ただし、実際に副業・兼業を認める際には、**時間外労働にかかる割増賃金の支払い**や**長時間労働による過労、健康確保措置**等の対応を考慮する必要があり、運用においては、従業員への十分な説明および確実なルールづくりが求められます。第3項のリスクを予防するためには、服務規律や懲戒事由の改定も合わせて必要となります。

導入の際は、労務の専門家である「社会保険労務士法人トップアンドコア」にご相談ください！

## 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

【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](mailto:info@topandcore.or.jp) <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:052-589-8753

