



育児・介護休業法の改正により、保育園に入れにくい等の理由がある場合に限り、最長 2 歳までの育児休業の再延長が可能となります（平成 29 年 10 月 1 日施行）。保育園には 4 月から入りやすいなどの話もあり、最長 2 歳であれば、1 度目で入れなくても 2 度目の 4 月にもチャレンジが可能になる…ということでしょうか。会社にとっては、対象労働者が業務から離れる期間が長くなることで、スキルの低下や空白期間の埋め方が問題です。休業中であっても、会社の現状をメールや文書で定期連絡したり、e-ラーニングでスキル維持の勉強ができる環境を用意したりする会社も増えてきています。人材不足が叫ばれる中、このような工夫が、優秀な人材流出を阻止する一手となるかもしれません。

●「無期転換ルール取組促進キャンペーン」の実施

平成 30 年 4 月には、「無期転換ルール」の本格的な運用がスタートします。労働契約法の「無期転換ルール」は平成 25 年に改正されましたが、企業への影響が大きいことから 5 年間の準備期間が設けられ、いよいよ平成 30 年 4 月より本格的な運用がスタートです。

これに伴い、厚生労働省が平成 29 年 9～10 月に「無期転換ルール取扱促進キャンペーン」を実施すると発表されました。具体的には、事業主団体などに対する協力要請や都道府県労働局に特別相談窓口の設置等ですが、厚生労働省としてリーフレットの作成・配布にも力を入れるとのことです。今回発表された『はじまります、「無期転換ルール」』と題されたリーフレットは、実態に即した内容となっており、まだ対策を講じていない会社がすぐに使える内容です！ぜひ、ご確認ください。

【厚生労働省が推奨する「無期転換ルール」の導入手順】

ステップ 1：有期契約労働者の就労実態を調べる

- 契約期間に定めがある「有期労働契約」の労働者全てが対象となり、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員などの**名称は問いません**

ステップ 2：社内の仕事を整理し、無期転換後に任せる仕事を考える

- 無期転換した場合、従来の「**正社員**」との**関係で役割や責任を明確に**しておかないと、トラブルが発生する恐れがあります

ステップ 3：適用する労働条件を検討し、就業規則を作成する

- 無期転換後の役割を明確にした上で、労働条件などの制度設計を行い、**就業規則を整備**します（無期転換用の就業規則を作成した場合には、「正社員」の就業規則の対象から除外しておく必要があります）。

ステップ 4：運用と改善を行う

- 有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、**働き方に変化が生じる場合があります**。使用者は、無期転換申込権について、有期契約労働者に対して事前に説明する必要があります。

【無期転換ルールの Q & A】



Q：無期転換後の労働条件は？

A：無期転換後の給与などの労働条件は、**就業規則等で別段の定めがある部分を除き**、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。（中略）別段の定めをする場合には、適用する**就業規則にその旨を記載する必要があります**。

上記Q & Aにもある通り「無期転換者用の就業規則の定め」をする場合は、無期転換申込権が発生する前に整備をし、対象者に説明する必要があります。社会保険労務士法人トップアンドコアでは、有期労働契約者の現状および無期転換後の対応について、各社それぞれのリスクを考慮したアドバイスと規則作成、運用までのサポートが可能です。お気軽にお問合せください。

また、有期労働契約者を無期労働契約や正社員に転換した場合などには「キャリアアップ助成金」の対象とすることができます。厚生労働省も積極的な活用を推進しています。事前の計画書提出および就業規則改訂等が必要となりますので、ご注意ください。

●平成28年度 賃金不払残業の是正結果

全国の労働基準監督署が、賃金不払残業に関する労働者からの申告や各種情報に基づき、企業への監督指導を行った結果、平成28年4月～平成29年3月までの期間に不払いだった割増賃金が各労働者に支払われたもののうち、その支払い額が1企業で合計100万円以上となった事案を取りまとめ、公表されました。

是正企業数：1,349企業

支払われた割増賃金合計額：127億2,327万円（1企業あたり：943万円、1人あたり：13万円）

業種別：商業（22.6%）、製造業（19.8%）、保健衛生業（11.7%）、建設業（9.9%）



この報告書の中で、以下の記載がありました。各社すでにSNSによる情報漏洩対策はとられています。思わぬところで労基署調査の監視がなされているようです。労働時間管理および適正な賃金支払いについては、これまで以上に確実な運用が求められます。

「厚生労働省は、インターネット上の賃金不払残業などの書き込み等の情報を監視、収集する取組を実施している。労基署は、当該情報に基づき必要な調査等を行うこととしている。」

●厚生年金保険料率の引き上げ（平成29年9月～）

平成16年の年金制度改正において、保険料率を毎年0.354%（本人負担・事業主負担ともに0.177%）ずつ引き上げ、平成29年以降は18.3%（本人負担・事業主負担ともに9.15%）で固定されることが決定しています。いよいよ、平成29年9月からの厚生年金保険料率が「18.3%」となり、今後はこの保険料率で据え置きとなります。

●ハローワークの求人票と実際の労働条件に相違で是正指導

平成28年度にハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件に相違があるととして申出等のあった件数が取りまとめられました。

申出件数：9,299件

内容別割合：賃金（28%）、就業時間（19%）、仕事の内容（13%）、雇用形態（7%）

「求人票の内容が実際と異なる」と認定された件数：3,608件

上記によるハローワークの対応：職業紹介の一時保留、求人取り消し、求人票の内容を変更

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 <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:052-589-8753

