

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2017/03/10

VOL.70

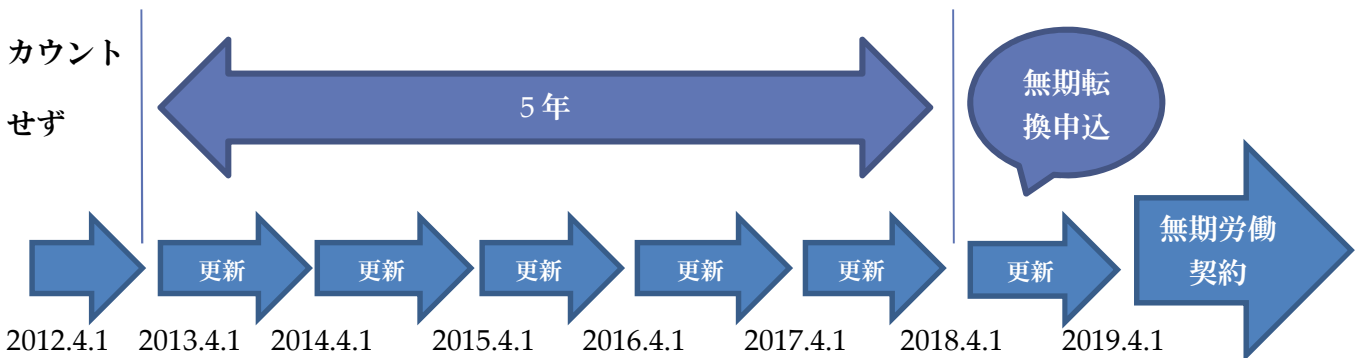
● ご存知ですか？『無期転換ルール』の特例

2013年4月1日から施行されています「無期転換ルール」（労働契約法第18条第1項）。

同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換されます。このルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始される労働契約が対象となっています。

2013年4月1日から1年契約の労働契約を繰り返し更新していた場合、5年を超えた更新となるのは来年4月1日の契約更新が終わったとき、つまり、2018年4月1日以降に契約更新をする有期労働契約からは、「無期転換ルール」の対象となるケースが出てくるのです（図参照）。

この「無期転換ルール」への対応の検討も急務ではありますが、もう一つ心配な点があります（図）



このようなケースを避けるには、「無期転換ルールの適用の特例」の適用を受ける必要があります。

特例の適用を受けるためには…

①雇用管理措置に関する計画を作成し、都道府県労働局長に『第二種計画認定・変更申請書』を提出し、認定を受けることが必要となります。

雇用管理措置とは、『高年齢者雇用推進者を選任する』、『職業能力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

す。

まずは、貴社の就業規則『定年退職』の条項をご確認下さい。

『社員の定年は満60歳とし、当該年齢に達した日の属する月の末日をもって退職とします。但し、定年後に本人が希望した場合は、満65歳を上限として嘱託として継続雇用します。なお、65歳以降も本人が希望し、会社が認めた場合は、引き続き嘱託として再雇用することがあります。』

このような規定となっていないませんか？

定年後の再雇用においても『無期転換ルール』は適用されるのです。つまり、60歳で定年退職し、その後1年更新で65歳まで雇用した後に、会社がベテランの力が必要だからといって66歳までの契約を更新するとその時点で「無期転換申込」の権利を得るのです。

の拡大』、『知識経験等を活用できる配置、処遇の推進』、『賃金体系の見直し』、『勤務時間制度の弾力化』の措置のことで、この中のいずれかの措置を実施する必要があります。

②申請書の作成に当たっては、関係する労働者の理解と協力を得るように努めます。

定年再雇用に係る制度の見直しを行った場合には、助成金の対象となることもございます。定年再雇用に係る制度の見直し、『第二種計画認定・変更申請書』の申請等に関するご相談は、いいの事務所までご相談ください。

● 割増賃金の算出について

割増賃金を算出するに当たって、計算の基礎となる賃金は、原則として通常の労働時間または労働日に支払う賃金であり、所定労働時間を勤務した場合に支払われる賃金のことをいいます。

除かれる賃金は以下に挙げたもの、のみとなっています。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた手当

⑦ 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金
例えば、「家族手当」となっているも家族の人数に関わらず一律に支払われるものや「住宅手当」となっているも住宅の費用に応じて支払われるものでないものは除かれる賃金に該当しません。

なお、『役職手当』は除かれる賃金には挙げられていません。つまり、『役職手当』についても、割増賃金算定の基礎に加えなければならないのです。しかしながら、『役職手当』の支給対象者が労働基準法第 41 条の 2 に該当する「管理監督者」である場合については、そのものに対しては割増賃金の支払いは不要となるた

め、結果として『役職手当』を含めていないという考え方になります。ただし、深夜労働

(22:00～5:00) に対する割増賃金は「管理監督者」であっても支払い義務が生じます。この場合は、当然『役職手当』を加えて計算しなければなりませんのでご注意ください。

割増賃金の単価は、前述の「割増賃金算定の基礎となる賃金」を「1 か月当たりの平均所定労働時間」で除して算出します。この「1 か月当たりの平均所定労働時間」とは、【(365 日(366 日)-年間の所定休日数)÷12 か月×1 日の所定労働時間】で算出します。

つまり、年間の所定休日数が固定されていない場合は、毎年見直しが必要となるのです。例えば、1 日の所定労働時間が 8 時間の場合に、所定休日数が「125 日」であれば、「160 時間」、所定休日数が「119 日」であれば「164 時間」となります。割増賃金算定の基礎となる賃金が 300,000 円とするとそれぞれ「1875 円」、「1830 円」の単価となり「45 円」の差額が生じます。単価でみると小さな額ですが、多くの労働者がいて、遡って差額の支払いをすることとなれば、多額となることもあります。最近、労働基準監督署の調査で確認されることが多い事項となっていますのでご注意ください。

● 『継続的な企業の発展』のために

職場環境の改善を求める世の中の要求が年々厳しくなっています。企業は、今働いている労働者からも将来の労働者となるべき人からも選ばれ続けていかなければなりません。実際に、一部の企業では、職場環境の改善のためにビジネスの在り方を見直さざるを得ない状況となっています。

例えば、サービスの縮小・廃止、深夜営業の中止などの営業時間の短縮や定休日の設定…。

「長時間労働」でビジネスをカバーする今までの発想では労働者に選ばれません。安心して働

ける職場環境をどのように提供していくのか、これができない企業には継続的な発展は考えられないのではないのでしょうか。

当事務所においては、『職場環境』改善のための様々なご提案を用意しております。「働き方」の見直しをご検討されている企業様には、当事務所の「労務診断サース」をお勧めいたします。貴社の労務管理の現状を把握したうえで、改善のためのご提案をさせていただきます。ご興味のある方は、当事務所(03-6661-6597 または office@sr-iino.com) までご連絡ください。

● 健康保険料率をご確認ください

健康保険料率の変更時期となっています。健保によっては改定なしのところもあるようですが、協会けんぽについては、2017 年 3 月(4 月納付分) から、東京支部においては、9. 9

1 %、神奈川支部は、9. 93 %、千葉支部 9. 89 %、埼玉支部 9. 87 %、大阪支部 10. 13 %とそれぞれ改定されています。詳しくは加入されている健保組合等にてご確認ください。