

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

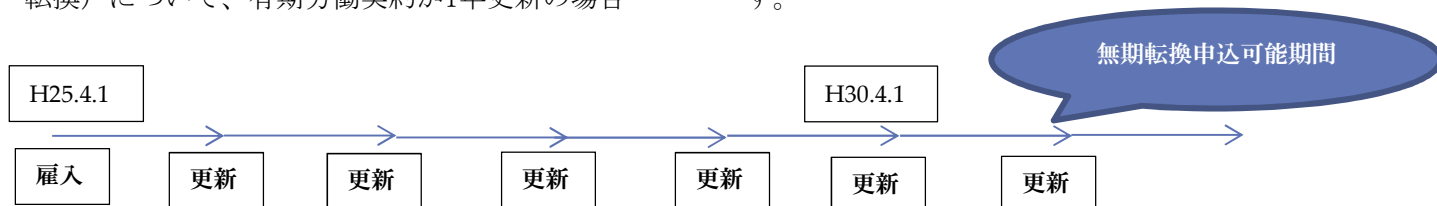
2015/06/10

VOL.53

● 有期雇用「無期転換ルール」の特例

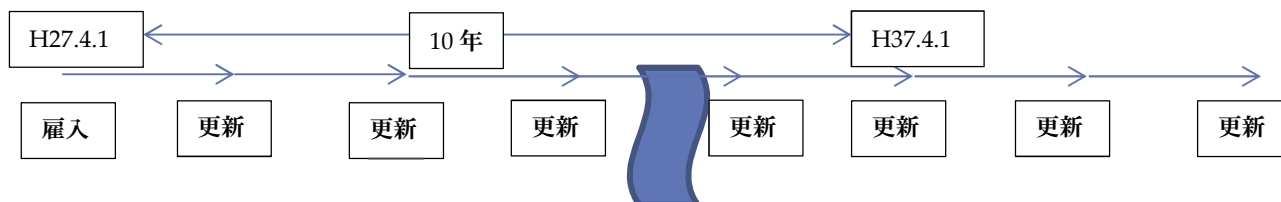
平成25年4月1日より施行されています「無期転換ルール」（同一の使用人との間で、「有期労働契約」が通算で5年を超えて繰返し更新された場合に、労働者の申込みにより「無期労働契約」に転換）について、有期労働契約が1年更新の場合

であれば、平成30年4月1日以後に開始する有期労働契約から対象となります。この場合、労働者は平成30年4月1日以降、契約が継続している限りいつでも無期転換申込権を行使することができます。



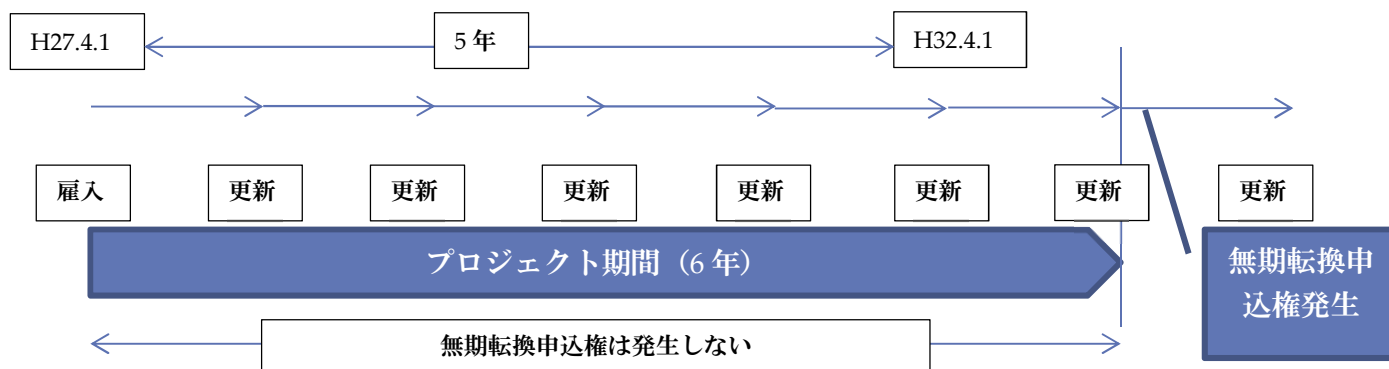
「無期転換ルール」にはいくつかの特例があります。

◆ 特例①大学等及び研究開発法人の研究者、教員等（平成26年4月1日施行）



大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの「原則5年」の期間が、「10年」となっています。

◆ 特例②高度専門職としてプロジェクトに従事している期間（上限10年）（平成27年4月1日施行）



このケースの場合、プロジェクトの開始当初から完了までの6年間は、無期転換申込権が発生しません。ただし、プロジェクトの終了後引き続き、有期労働契約を更新する場合は無期転換申込権が発生します。

【高度専門職とは…】

● 年収要件

有期労働契約の契約期間に、支払われることが確実に見込まれる1年間当たりの賃金の額に換算した額が1,075万円以上であること。

つまり、時間外手当や労働者の勤務成績に応じて支払われる賞与や業績給を除く賃金額が、1年間で1,075万円以上である必要があります。ただし、賞与、業績給について、確実に支払われる最低保障額が定められている場合はその金額は含めて判断します。

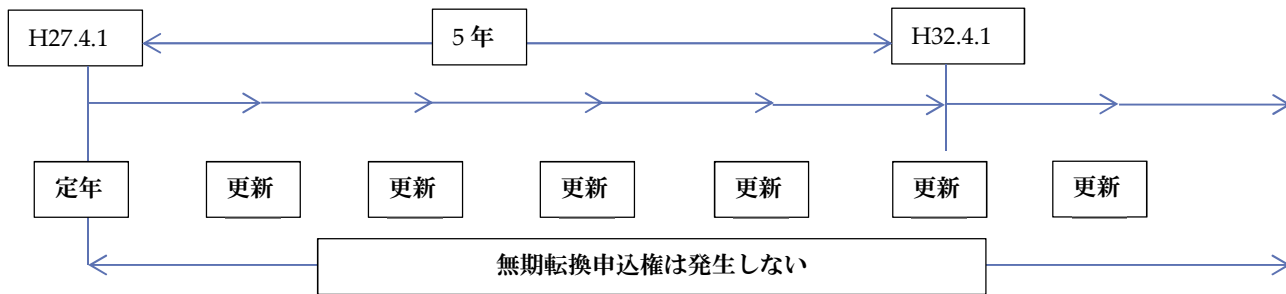
● 高度専門職の範囲

博士の学位を有する者、公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士など

【プロジェクトとは…】

上記高度専門職としての専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了する業務をいい、毎年度行われる業務など、恒常的に継続する業務は含まれません。

◆ 特例③定年退職後の継続雇用の労働者が、引き続き雇用されている期間（平成27年4月1日施行）



このケースの場合、定年退職後、引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

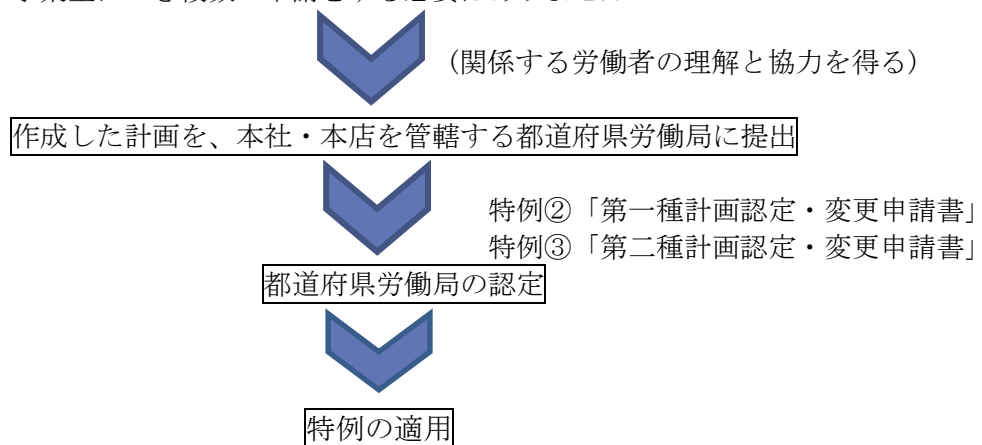
◆ 特例②及び③の適用を受けるには…

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についての計画を作成

※特例②と③について、それぞれ別の計画の認定を受けることが必要

(特例②について複数のプロジェクトについて適用を受けるためにはプロジェクト毎に作成する)

(特例③については一事業主につき複数の申請をする必要はありません)



雇用管理に関する措置の計画書の提出についての詳細は「いいの事務所」までご相談ください。

● 「労働契約」を締結するに当たっての留意点

労働契約の締結は、これから仕事を始めてもらうための「最初の儀式」です。何事も最初が肝心！特に注意すべき重要なポイントを挙げておきます。

①労働契約は、書面で取り交わし労使双方一部ずつ交付すること。

「労働条件の明示義務」を満たした上で、「書面」をもって契約を締結しましょう。

②労働契約の条件について、労働者を説明すること。

あとで、こんなの聞いてない！とならないためにもきちんと内容を説明しましょう。

③曖昧ではなく、出来るだけ具体的に定めること。

どっちでも取れるような内容がトラブルとなることもあります。

【例えば…】

労働日が不定期であり特定できないため、「週5日以内とする。」として契約。実際は、週2, 3日の勤務が多かったにもかかわらず、6か月継続勤務後に年次有給休暇を付与する際に、労働者から「所定労働日は週5日」となっているのに、「10日」付与するよう求められた…。なんてことになりかねません。

● 労働者の「マイナンバー」の把握方法

本年10月以降順次通知される『マイナンバー（個人番号）』。企業は、全ての労働者の個人番号を把握し、来年1月以降の労働社会保険に関する手続き、税に関する手続きに備える必要があります。

全ての労働者とは、パート、アルバイト等も含まれます。ただし、派遣労働者については、派遣元に提供しているため、派遣先では不要です。

労働者から個人番号の提供を受ける場合、他人の個人番号を受けることの無いよう「本人確認」を行い、個人番号を正確に把握する必要があります。

①労働者本人の場合

「個人番号通知カード」＋「写真付き身分証明書」
※写真付き身分証明書を持っていない場合は、以下の書類2点以上で確認します。

（国民健康保険等公的医療保険の被保険者証、年金手帳、児童扶養手当証書、特別児童手当証書、氏名・住所・生年月日が記載された官公署または個人

有期契約の場合には…

①契約期間の途中解約は原則できません。

有期労働契約にとって「契約期間」は重要な条件です。一度、労使双方で決めた約束事を一方的に変更することはできません。契約途中の解約はよほどのことがない限りできないのです。

②必要以上に短い契約期間を繰返すことは避けること。

反復更新を繰返すことで「期間の定めのない契約」と判断されてしまうケースも。

③契約更新の際は、今季を振り返り来季の期待を語る場とすること。

形式的なやり取りでなく、労働者とのコミュニケーションの場として活用しましょう。イメージは「プロ野球の契約更改」。

契約更新とはいえ、改めて労働契約を締結するので、やはり最初が肝心です。

④契約期間が長期に亘っているのなら「無期契約」への転換を検討すること。

長期に亘って契約が継続している場合の雇止めはトラブルの元。必要な人材には、「安定」した労働契約を提供して力を発揮してもらいましょう。

番号利用事務実施者もしくは個人番号関係事務実施者から発行・発給された書類その他これに類する書類で個人番号資料実施事務者が適当と認めるもの）

なお、雇用関係が明らかな場合などについては本人確認を省略できる場合があります。

②扶養家族の場合

A) 法人等から労働者に委託する場合（国民年金第3号被保険者届など）には、労働者に対して委任状を交付

B) 被扶養者が労働者に個人番号の報告または記載を依頼する場合（扶養控除等申告書など）には、被扶養者が労働者に委任状を交付

本人確認は、個人番号の提供を受ける都度行う必要があります。ただし、2回目以降は、初回に行つて取得した記録と照合する方法でも可とされています。また、これら個人番号の報告を受けるために、企業は「使用目的」を明示する必要があります。