



社会保険労務士 越智オフィス事務所便り

企業に広がる有期契約労働者の 「無期転換」の動き



◆再来年 4 月から本格適用

2013 年 4 月に施行された、有期契約の労働者でも、契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えた場合に無期契約への転換を求める権利が与えられる労働契約法 18 条のいわゆる「5 年ルール」の規定が、再来年の 2018 年 4 月から順次適用になります。

有期契約が更新されない「雇止め」の不安を解消し、安定して働けるようにするのが目的とされています。

◆「無期契約」に変える企業が増加

ここ最近、パート社員や契約社員などの「有期契約」で働く人を「無期契約」に変える企業が増えていっています。背景には「人手不足の中で人材を安定的に確保したい」という考えがあるようです。

労働政策研究・研修機構の調査(2015 年 7~9 月)によると、法改正に対応し何らかの方法で「無期にしていく」と回答した企業は 6 割を超えました。

厚生労働省では、ホームページ上で導入企業の実例(現時点で 9 社)を紹介しています。

◆当初の懸念はあたらず?

法改正時に心配されていたのは、企業が無期転換を避けるために 5 年より前に「雇止め」にしたり、強引に 5 年以内の契約上限を設けたりするという動きでした。しかし、今のところそうした動きは少ないようです。

企業側も、無期にするメリットとして「長期勤続が期待できる」「要員を安定的に確保できる」という理由を挙げた割合が増えているようです。

景気の回復基調のなか、人手不足により人材を囲い込むメリットがあると考える企業が増えています。

◆経団連も検討を後押し

経団連は、今後は人材獲得が困難になるとして、「無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきだ」としています。

ただ、企業は無期転換しても賃金を変える必要はありません。労働政策研究・研修機構の調査でも 4 分の 1 程度の企業が「対応方針は未定・わからない」と答えています。

「仕事と介護の両立問題」に 対応するための法改正 & 新設助成金

◆年間 10 万人超の介護離職者が発生

内閣府の「2015 年版高齢社会白書」によると、2011 年 10 月から 2012 年 9 月までにおける介護や看護を理由とする離職者数は 10 万 1,001 人だったそうです。

離職者の内訳は、男女ともに 50 代および 60 代が約 7 割を占め、企業にとっては要職者を失うリスクにさらされていると言えます。

また、この問題は団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年以降に一層深刻になると見られていることから、法改正と助成金の新設・拡充の両面で対策に取り組む動きがあります。

企業としては、人材確保のためにもこうした動きを押さえておく必要があります。

◆「介護離職ゼロ」に向けた改正法案の審議スタート

国会では、育児や介護と仕事の両立を支援する雇用保険法などの改正案が3月8日に審議入りしました。

法案では、93日までの連続取得という制度設計で、利用率が低迷していた介護休業制度を最大3回までの分割取得を可能とするほか、対象家族を非同居・非扶養の祖父母や兄弟姉妹、孫にも拡大するとしています。

また、介護休業者の所得保障となる介護休業給付金の支給率について、休業前賃金の40%から67%に引き上げるとしています。

さらに、育児と仕事の両立支援や高齢者の就労支援の施策も盛り込まれており、政府・与党は3月中に法案を成立させ、4月以降順次施行したい考えです。

◆助成金の新設

厚生労働省は、2016年度より「介護支援取組助成金」（仮称）を新設することを公表しました。

（1）従業員の仕事と介護の両立に関する社内アンケート実施、（2）介護に直面する前の従業員への社内研修の実施、リーフレットの配布、（3）介護に直面した従業員向け相談窓口の設置および周知を行った企業に対し、60万円を支給するものです。

◆助成金の拡充

「中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース」は、正社員、期間雇用者それぞれ1人について、社会保険労務士など専門家のアドバイスのもと「育休復帰支援プラン」を策定し、育休取得したときに30万円、職場復帰したときに30万円を支給するものですが、拡充後は、早ければ10月から介護休業についても対象となる予定です。

4月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 [市区町村]

5月2日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

～当事務所よりひと言～

平成28年4月1日より改定された2点についてお知らせ致します。

- ①傷病手当金・出産手当金の給付金額の計算方法が変わります。

平成28年3月31日までの支給金額

1日あたりの金額

$$[\text{休んだ日の標準報酬月額}] \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$



平成28年4月1日からの支給金額

1日あたりの金額

$$\left[\frac{\text{支給開始日以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額}}{12} \right] \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$

- ②健康保険料の上限改定について

健康保険および船員保険の現在の標準報酬月額の高等級（第47級・121万円）の上に、第48等級から第50級の3等級が追加されるため、毎月の給与計算業務に注意が必要です。

また、年度の累計の標準賞与額の上限が現在の540万円から573万円に引き上げられます。

※厚生年金保険の標準報酬月額の高等級（第30級・62万）および厚生年金保険の標準賞与額の支給1回あたりの上限額（150万円）については変更ありません。

※詳細は各ホームページをご覧ください。