

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り

2018年9月号

■最新・行政の動き

■ニュース

■職場でありがちな
トラブル事例

■助成金情報

◆最新・行政の動き

今年9月30日には、改正派遣法の施行後3年が経過します。派遣先・元は、事業所・個人単位の期間制限など、「3年」をキーワードとする各種規定を順守する必要があります。

厚生労働省は、トラブル防止のため、指導監督体制を強化します。パンフレット配布や要請書交付などにより、必要な手続きなどの周知・啓発を実施すると同時に、派遣労働者からの相談にも対処していく方針です。

派遣先は、3年経過後も派遣労働者を受入れるために、過半数代表の意見聴取の手続きを取る必要があります（事業所単位の期間制限への対応）、派遣元も雇用安定措置を講じる義務があります（個人単位の期間制限への対応）。「旧・特定派遣」の経過措置が終了するので、同制度の利用企業は留意が求められます。

◆ニュース

サービス業対象に業種区分再編 労災保険料率の見直し開始

厚生労働省は、次回（平成33年度）の労災保険率改定に合わせて、「業種区分」を一部見直します。今年度中に専門家による検討を終わらせ、試案を提示する予定です。

労災保険制度では、「業種の種類」に応じて保険料率を定めているため、どの業種に分類されるかが保険料支払いに大きく影響します。現在は54種類に区分されています。

近年、サービス経済化に伴って、「その他の各種事業（事業の種類番号「94」）に一括されている事業場の割合が拡大しています。事業場数では全体の33%、労働者数では36%に達します。

このため、情報サービス業、教育業、医療業、社会福祉事業、幼稚園、保育所、認定こども園など（社会保険料率は、すべて1000分の3）について独立の区分とする方向で検討を行います。保険率の見直しにより、労災防止へのインセンティブを高めるのがねらいです。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624

OCHIOFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



◆職場でありがちなトラブル事例

育休者にパート転換強要 代替要員を正社員登用

正社員が育児休業を申請したので、当面の策として、会社はパートによる補充で対応しました。ところが、「穴埋め」のはずのパートの方が、テキパキと仕事をこなしていきます。

スポーツ等では、ケガをきっかけとして、レギュラーの座が入れ替わるのは、よくある話です。

しかし、労務管理の世界では、法律による制限を受けます。会社の思惑どおり、自由な身分の入替えが認められるわけではありません。「パートへの転換」を強要された女性従業員が、正社員の地位を取り戻すため、都道府県労働局長の助言・指導を求めた事案です。



従業員の言い分

私は、本社の事務部門で正社員として採用されましたが、産後休業の後で、半年間の育児休業を取得しました

しかし、復職の直前に、人事部長から呼出しを受け、パートへの身分転換を言い渡されました。表面上の理由は「経営不振による支店の統廃合と、経営合理化による事務部門の縮小」です。

もっともらしい説明ですが、私のパート転換と同日付で「後任者のパートが正社員に抜擢」されています。このような不当な人事は到底納得できず、正社員としての原職復帰を要求します。

事業主の言い分

今回、事務部門を縮小し、人員枠を8人から5人に変更しました。新体制の下では、育休復帰者の方にはパート相当の仕事を担当してもらうほか仕方がない状況です。

後任者のパート社員については、専攻が情報管理システムだったため、個人の能力を評価して正社員登用を決定したものです。



指導・助言の内容

「正社員からパートへの身分転換は、本人の同意なく実施できない」、「人員減が必要といいながら、並行して正社員登用を行ったのは妥当な対応といえない」等の事情を説明したうえで、事業主に対して「原職相当職復帰」に向けた努力を要請しました。

結果

両当事者間で話し合った結果、育休から復帰した女性従業員を「正社員として技能部署に配転する」という方向で合意が得られました。

◆ 助成金情報

65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

～50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者～

今月は、雇用関係助成金のうち、「65歳超雇用推進助成金」（高年齢者無期雇用転換コース）をご紹介します。

本助成金は、有期労働契約で働く高年齢者の無期雇用への転換を実施した事業主に対して助成金を支給することにより高年齢者の労働条件を改善することでその活躍を推進することを目的としています。

無期雇用転換計画を作成し、無期雇用転換制度の整備・高年齢者雇用推進者の選任・高年齢者雇用管理に関する様々な措置を実施することが必要です。



【計画書提出から計画実施・支給申請の流れ】

1. 無期雇用転換計画書の提出

無期雇用転換計画の開始日から起算して6カ月前から2カ月前の日までに提出すること。すなわち、提出日から最短で2カ月後を計画開始日とすることができます。

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（一定の条件が要求されています）を労働協約または就業規則等に規定していることが計画書提出までに要求されます。

2. 支給申請書の提出

無期転換後6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に支給申請書を提出すること。すなわち、無期転換後最低でも6カ月間は雇用を継続してから2カ月以内に申請することが必要です。

3. 無期雇用転換計画期間内の転換の実施

あくまでも計画で定めた期間内に転換を実施することが必要です。

4. 転換後6カ月の賃金を支給

このような実績を踏んだのちに初めて支給申請書を提出できます（前記2参照）

【支給要件】

1. 50歳以上の定年年齢未満の有期契約社員を雇用していること
2. 雇用保険に加入していること
3. 申請日の直近1年以上前の段階で、現行の就業規則が高年齢者雇用安定法に違反していないこと
4. 高年齢者雇用推進者の選任
5. 計画書提出日において、次の措置を1つ以上実施すること
 - ① 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
 - ② 作業施設・方法の改善
 - ③ 健康管理、安全衛生の配慮
 - ④ 職域の拡大
 - ⑤ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善
 - ⑥ 賃金体系の見直し
 - ⑦ 勤務時間制度の弾力化



【支給額】

1名につき48万円（生産性要件をみたま場合は60万円）

【生産性要件】

生産性要件とは、助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が3年前に比べて6%以上伸びていることをいいます。

少子高齢化が進む中、労働力人口は減少し、高年齢者が社会の中で活躍することがますます重要になっています。意欲も能力もある高年齢者が働き続けることができる社会の実現が望まれます。企業は、その存続をかけて高年齢者の活用を図るべく、このような助成金を積極的に活用することをお勧めします。

類似の助成金であるキャリアアップ助成金の正社員化コースと比べて、賃金の5パーセントアップは要件とされていません。

※詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP「65歳超雇用推進助成金」（高年齢者無期雇用転換コース）をご参照ください。