

事務所通信



~IN EARLY SUMMER~

発行：CAP コンサルティング オフィス

〒532-0003 大阪市淀川区宮原1-7-7 AZ 合同事務所内

TEL 090-3946-5418

e-mail capco2015@gmail.com

発行日：2015年5月11日



トピックス

無期転換ルールの特例法が施行されました



労働契約法による無期転換ルール*に特例を設けるために、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）」が制定され、平成27年4月1日から施行されています。この特例について、必要な手続きなどが明らかになっていますので、概要を紹介させていただきます。

*無期転換ルール・・・有期労働契約が反復更新され通算契約期間が5年を超える労働者は、使用者に申込をすれば、無期労働契約に転換できるというルール（平成25年4月1日以後に締結した有期労働契約が対象）。

無期転換ルールの特例の概要と必要な手続き等

1. 特例の概要

(1) 特例の対象労働者

① 5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する、高収入（年収1,075万円以上）、かつ大臣基準に該当する高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者

② 定年後に、同一の事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者

(2) 特例の対象となる事業主

対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画について、厚生労働大臣から認定を受けた事業主

(3) 特例の具体的な内容

次の期間は無期転換申込権が発生しない。

①の労働者 ⇒ 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）

②の労働者 ⇒ 定年後に引き続き雇用されている期間（この期間は、通算契約期間に不算入）



2. 必要な手続き等（計画の作成・認定）

*厚生労働大臣から権限を委任されています

➤ 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、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



➤ 事業主は、作成した計画を、本社を管轄する都道府県労働局（*）に提出（労働基準監督署経由での提出可）



➤ 都道府県労働局（*）は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行う



➤ 認定を受けた事業主に雇用される対象労働者について、無期転換ルールの特例を適用

⑨ 対象労働者に、一定の事項を書面で明示することも必要



（※）たとえば、定年後に継続雇用する有期雇用労働者については、高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置を講じた上で、次のような雇用管理に関する措置のうちいずれかを講じることとされています。

- 高年齢者雇用推進者の選任 ●職業能力の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 ●職域の拡大 ●賃金体系の見直し など

雇用保険の給付の支給申請期限などの取扱いを変更

平成 27 年 4 月から施行された雇用保険法施行規則の改正に関して、厚生労働省から、未支給の失業等給付、就職促進給付、教育訓練給付及び雇用継続給付の支給申請等の期限について、「雇用保険の迅速な給付のため、期限内に申請等を行うことが原則」としつつ、「期限を過ぎた場合でも、時効が完成するまでの期間（2年間）について、申請等が可能である」ということが明確に公表されました。

改正の対象となる給付金等については、“やむを得ない理由がなく、単に申請等を忘れていたようなケースでも、時効が完成するまでの期間であれば、申請等を受け付ける”というように、厚生労働省（ハローワーク）が方針を変更したということになります。

もし、以前に、申請が遅れて支給されなかったことがあった場合、時効の完成前であれば、再度申請することが可能です。



改正の対象となる主な給付金等の申請等の期限 / 時効の起算点と終点

給付名称		雇用保険施行規則に規定されている申請等の期限	時効の起算点と終点
就職促進給付	就業手当	ハローワークが定める就業した日の失業の認定を行う日	就業した日の翌日から起算して2年を経過する日
	再就職手当	1年を超えて引き続き雇用されることが確実と認められる職業に就いた日の翌日から起算して1カ月以内	1年を超えて引き続き雇用されることが確実と認められる職業に就いた日の翌日から起算して2年を経過する日
	就業促進定着手当	再就職手当の支給に係る就職日の翌日から起算して6カ月を超えて雇用された日の翌日から起算して2カ月以内	再就職手当が支給される就職日の翌日から起算して6カ月を超えて雇用された日の翌日から起算して2年を経過する日
	常用就職支度手当	安定した職に就いた日の翌日から起算して1カ月以内	安定した職に就いた日の翌日から起算して2年を経過する日
一般教育訓練に係る教育訓練給付金		受講修了日の翌日から起算して1カ月以内	受講修了日の翌日から起算して2年
雇用継続給付	高年齢雇用継続基本給付金	支給対象月の初日から起算して4カ月以内	支給対象月の末日の翌日から起算して2年を経過する日
	高年齢再就職給付金	支給対象月の初日から起算して4カ月以内	支給対象月の末日の翌日から起算して2年を経過する日
	育児休業給付金	ハローワークの通知する支給単位期間の初日から起算して4カ月を経過する日の属する月の末日	支給単位期間の末日の翌日から起算して2年を経過する日
	介護休業給付金	休業を終了した日の翌日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日	休業を終了した日の翌日から起算して2年を経過する日

お仕事
カレンダー
5月

5/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/31

- 4月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- 自動車税の納付
- 3月決算法人の確定申告・9月決算法人の中間申告
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告
- 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

◆あとがき◆五月も三分の一が終わりました。6月は年度更新、算定で忙しくなります。マイナンバーが10月から配布が始まり、12月からストレスチェックが義務化(従業員50人以上)されます。来年1月からマイナンバーが運用開始されます。人事労務担当者にとっては気忙しい年になりそうです。