



社労士事務所プランツ

〒105-0012 東京都港区芝大門 1-10-11

芝大門センタービル 10F

TEL 03-6880-9064 FAX 03-6880-9201

有期特措法の施行とその対応は？

❁有期特措法の施行

平成 27 年 4 月 1 日から「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」（以下、「有期特措法」）が施行されました。

この法律では、労働契約法第 18 条第 1 項に定める「無期転換ルール」の特例について定めています。

❁無期転換ルールとは

平成 24 年 8 月の労働契約法の改正により、同一の使用者との間で、有期労働契約が 5 年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者側の申し込みにより無期雇用に転換しなければならないことが定められました。これを「無期転換ルール」といいます。この 5 年のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始（更新を含む）する有期労働契約が対象で、平成 25 年 3 月 31 日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含まれません。

❁無期転換ルールの特例

有期特措法では、専門的知識等を有する有期雇用労働者（以下、「高度専門職」）と定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（以下、「継続雇用の高齢者」）については、都道府県労働局の認定を受けることにより、無期転換ルールに関する特例を適用することとしています。

今回は、比較的多くの会社で特例の適用を検討されると思われる「継続雇用の高齢者」の認定についてご説明いたします。

❁「継続雇用の高齢者」の特例申請

例えば 60 歳で定年退職後、5 年を超えて同一の会社で再雇用された場合には無期転換ルールにより、無期転換申込権が発生します。しかし、有期特措法の施行が施行され、特例の認定を受けた場合には、無期転換申込権が発生しないわけです。

この特例を受けるためには、雇用管理措置に関する計画を作成し、申請書を管轄の都道府県労働局（労働基準監督署でも受付可）に提出します。なお、この申請は 1 企業につき一度で足り、事業所ごとに提出する必要はありません。

申請書には、実施する高年齢者雇用確保措置にチェックを入れますが、1 つでも認定を受けることは可能です。最も実施しやすいのが、「高年齢者雇用推進者の選任」だと思われます。その場合には、添付書類として高年齢者雇用状況報告書の写しを用意するとよいでしょう。

❁労働条件通知書（雇用契約書）の変更

特例の適用対象となる労働者に対しては、定年後引き続き雇用されている期間について無期転換申込権が発生しない期間であることを書面で明示しなければなりません。例えば、現在使用している雇用契約書または労働条件明示書に適用対象者であることを追記されてはいかがでしょうか。

認定申請書の記載方法や添付書類について、また、申請後の労働条件通知書等の記載などについて、ご不明な点などがありましたら、当事務所までご連絡ください。

労務管理 Q&A ＜アルバイトの年次有給休暇＞

Q. 入社から約1年が経過するアルバイト（1日5時間、週3日勤務）から年次有給休暇を取得したいと申し出がありました。

正社員ではないアルバイトにも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか？

A. 継続6ヶ月以上勤務し、出勤率が8割以上の場合には、アルバイトであっても年次有給休暇を付与しなければなりません。ただし、付与すべき日数は所定労働日数によって変わります。

＜解説＞

労働基準法第39条第1項には、雇入日から6ヶ月勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合には10日の年次有給休暇を付与することが定められていますが、第3項にはいわゆるアルバイトに対しても所定労働日数の比率を考慮して年次有給休暇を付与することを定めています。

これを「比例付与」といい、週の所定労働時間が30時間未満の労働者の場合は、週または年の所定労働日数に応じて、次の表の日数を付与することになります。

所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年次有給休暇を取得した日の賃金は、原則として平均賃金または所定労働時間分の賃金ですが、従業員の過半数代表との労使協定等により健康保険法の標準報酬日額とすることも可能です。

アルバイトの年次有給休暇については、様々なご質問を頂きます。不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。



ちょっと相談いいですか？ ＜外国人の保険手続＞

初めて外国人の従業員を雇用しました。社会保険手続の加入要件や手続に必要な書類など、外国人ならではの違いはありますか？

原則として、外国人であっても労災保険の適用を受けますし、社会保険や雇用保険の加入要件は日本人と変わりません。

一方、保険手続を行うにあたっては、次のようなポイントがあります。

【雇用保険手続】

資格取得及び喪失時に「国籍・在留資格・在留期限」を手続書類に記載します。これらの情報は在留カードで確認することができます。

【社会保険手続】

資格取得届と一緒に「厚生年金被保険者ローマ字氏名届」を提出します。また、配偶者も外国人であって、国民年金第3号被保険者資格取得届を提出するときにも「国民年金第3号被保険者ローマ字氏名届」を提出します。

なお、被扶養者の姓が被保険者と異なることが比較的多いので、健康保険扶養異動届に添付する書類に注意しましょう。

＜今月の一言コメント＞

ゴールデンウィークに千葉の勝浦に釣りに出かけました。天気はよかったです。日差しがとても強く、帰るときには首と腕が真っ赤に日焼け。その日のお風呂はあまり痛さで叫びそうになりました。

釣果はお知らせするのも恥ずかしい程度でしたが、缶ビールを片手に海と竿先を眺めて、ゆっくりした1日を過ごすことができました。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00～18:00

TEL: 03-6880-9064

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com