

## 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
- ⑩ 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

今年度の新入社員の特徴と働くことに対する意識の変化

今年度の新入社員は「消せるボールペン型」

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、毎年、新入社員の特徴をその年の流行などに例えて発表しています。

平成27年度の新入社員のタイプは「消せるボールペン型」と発表し、その特徴をまとめました。

海外でもヒットし、オフィスでも定着している消せるボールペン。今年度の新入社員は、「見かけは皆同じボールペン（新入社員）ですが、その資質や特性は変化していて、見かけだけで判断せず、その最大の特質である書き直しができる機能（変化に対応できる柔軟性）を活かして活躍してほしい」という意味で命名されたそうです。

熱血指導には注意が必要

インクの色を摩擦熱によって透明にする消せるボールペンは、温度の高いところに不用意に書類を置くと文字が消えてしまいます。

つまり、新入社員を即戦力にしようと思えば、熱を入れる（熱血指導する）と、色（個性）を消してしまったり、インクが切れてしまったり（すぐに離職してしまう）するという欠点を併せ持っているとのこと。

企業は、彼らを酷使しすぎて「ブラック企業」と誤解されないよう注意が必要です。



## 「マイナンバー制度」対応で必要となる準備事項

### 来年1月から番号利用がスタート

今年10月からマイナンバー（個人番号）の市区町村から全国民への通知が開始され、来年1月からはマイナンバーの利用が始まります。

制度がスタートすると、企業は給与所得の源泉徴収票の作成や社会保険料の支払い等においてマイナンバーの取扱いが必要となりますが、日本経団連では、3月9日に「マイナンバー制度への対応準備のお願い」という文書を発表し、主な準備事項を示しました。

### 必要となる準備事項の内容は？

上記文書では、制度開始に向けて企業は次の事項を行わなければならないとされています。

1. 対象業務の洗い出し
  - (1) マイナンバーの記載が必要な書類の確認
    - ・給与所得の源泉徴収票、支払調書等の税務関係書類
    - ・健康保険・厚生年金保険、雇用保険関係書類
  - (2) マイナンバー収集対象者の洗い出し
    - ・従業員等（従業員に加えて役員やパート・アルバイトを含む）とその扶養家族
    - ・報酬（講師謝礼、出演料等）の支払先
    - ・不動産使用料の支払先
    - ・配当等の支払先
2. 対処方針の検討
  - (1) 組織体制の整備
  - (2) 社内規程の見直し
  - (3) 担当部門・担当者の明確化等
  - (4) 身元(実在)確認・番号確認方法に係る検討、明確化等
  - (5) 物理的安全管理措置の検討（区域管理、漏えい防止等）
  - (6) 収集スケジュールの策定
3. マイナンバー収集対象者への周知
  - (1) 収集までのスケジュールの提示（収集開始時期等の確定）
  - (2) 教育・研修
  - (3) 利用目的の確定・提示
4. 関連システムの改修（自社にてシステム構築を行っている場合）
  - (1) 人事給与システム
  - (2) 健康保険組合システム
5. 委託先・再委託先の監督等
  - (1) 委託先の選定
  - (2) 必要かつ適切な監督を行うための契約の締結（取扱い状況を把握する方法を含む）



## 厚労省が介護職員の待遇改善加算金の使い道を厳格化

4月からの介護報酬改定に合わせて、介護職員の待遇改善に使い道を絞って支給される加算金について、厚生労働省は事業者が介護報酬を請求する際の要件を厳しくするよう、都道府県などに通知しました。

加算を受ける前後の職員の賃金水準を報告させるのが柱で、確実に給料アップにつながる狙いです。介護報酬の改定により、介護事業者が受け取る介護報酬は全体として2.27%引き下げられました。

一方で、低賃金で人手不足が深刻な介護職員の待遇を改善するために、要件を満たせば月1万2千円ほど給料アップできる額を加算金で上積みすることとなりました。

加算を受ける事業者は、給料の改善計画と実績を都道府県などに届け出る必要があります。

基本給や賞与などから事業者が改善する項目を選び、これまで必要な加算額だけ記載していましたが、この方法だと例えば基本給を増額した分、賞与を減らすなどすれば、その

職員の給料の総額は変わらなくても、事業者は加算を受けられなくなる仕組みになっていました。

この「抜け穴」をふさぐため、4月以降に求める報告では、賞与や手当を含めた総額の賃金水準を、加算の前後で比較できるようにします。

基本給を上げるとして加算金を請求したのに総額の賃金水準が上がっていない場合は、賞与などを下げたことがわかります。

計画通りに実施されていない場合は事業者の説明を求め、悪質な場合は加算金の返還を求めます。

ちなみに、介護報酬の不正請求などで2013年度に処分を受けた事業所は、前年度（120カ所）の約2倍の216カ所で、2000年に介護保険制度が始まって以来、過去最多でした。

内訳は、介護保険の指定取り消しが107カ所、一定期間の事業停止処分が109カ所です。介護報酬の返還対象は145カ所で、制裁的な加算金を含む総額は約12億5千万円に上りました。

## お仕事カレンダー

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

## 職員スキルアップ研修

日 時：平成27年 4月 17日（15：30～17：00）  
場 所：障がい者施設（福岡）  
講 師：高橋 いくこ

福岡の社会福祉施設で、職員様のスキルアップ研修を実施しました。

今回のテーマは、「コミュニケーションスキルアップ」で、ご利用者はもとより、ご利用者のご家族、職員同士など、さまざまな相手に対しての接し方や話し方を施設職員という立場を自覚していただきながら、研修を受講して頂きました。

研修講師を担当した高橋によると、今回の研修内容は簡単なようで非常に難しく、社会人としての接遇スキルが身につけていない人の場合はいくらこの研修を受講してもコミュニケーションスキルアップは見込めないといいます。今回実施した法人様は、以前から接遇に関して職員様の意識が高く、職員全員が徹底してスキル向上に取り組んでおられました。

福祉現場で働く職員は、今後益々このようなスキルや専門的スキルが求められるようになります。まずは、基礎部分を固め、ひとつ



ひとつ積み上げていっていただけるよう、当社でも講師陣と共に必要に応じた支援を実施していきます。

## 新人事制度への移行説明会

日 時：平成27年 3月17、18、19日（各1時間）  
場 所：医療法人（熊本）  
講 師：上田 正順  
池田 裕輔

熊本の医療法人様で、旧人事制度から新人事制度への移行を実施致しました。



今回の人事制度メンテナンスは、多様な働き方に対応できる制度設計をテーマに、大きく5つの柱として、「年齢給の昇給停止年齢を引き上げて雇用期間の拡大へ」「夢と希望、働き甲斐のある職場づくり」「多様な働き方（ワークライフバランス）に対応した制度づくり」「人材育成につながる制度づくり」「わかりやすい評価基準と処遇への反映」を掲げました。

社会問題にもなっている少子高齢化や核家族問題、働く人の高齢化など、昨今では日本人の働き方にも急激に変化が見られます。その変化に対応する制度づくりを法人様と一緒に考え、新しい人事制度を設計しました。

職員様にも新しい人事制度を説明してご理解をいただき、そして徐々に導入を進めていながら、職員様がそれぞれの環境やキャリア形成によって、働き方の選択ができる職場環境になるよう、今後当社も制度運用を支援していきます。

## 「マタハラ」の判断基準が明確に！

## 厚労省が公表したQ & A

### 解釈通達における「契機について」とは？

厚生労働省は、マタハラに関する最高裁判決（2014年10月23日）を踏まえた解釈通達（2015年1月23日）に関して、3月30日に「妊娠・出産 妊娠・出産 ・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ & A」を公表しました。

このQ & Aには3つの項目があり、妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いがなされた場合は違法となることに関して、この「契機」について焦点をあてたものです。

### 広島中央保健生活協同組合事件

この事件は、妊娠中の理学療法士が軽易な業務への転換を希望したところ、人事異動により降格とされ、育児休業後も元の役職に戻されなかったため、これが妊娠を理由とした不利益取扱いであり、男女雇用機会均等法に違反するとして勤務先の病院に対して管理職手当の支払いおよび損害賠償を求めた事案で、2014年10月23日に最高裁が広島高裁に差戻しを命じたものです。

この判決を受け、厚生労働省はいわゆる「マタハラ」を防止するため、今年1月23日に全国の労働局に通達（妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達）を発出し、企業に対する指導を厳格化するよう指示しました。

### 原則1年以内の不利益な取扱いは違法

Q & Aでは、原則として、妊娠・出産・育児等の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「違法」と判断するとしています。

なお、1年を超えていても、人事異動、人事考課、雇止めについて、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合も違法となります。

### 不利益取扱いに当たらない「例外」

不利益取扱いに当たらない例としては、例えば、（1）会社の業績悪化によりどうしても不利益取扱いをしなければならず、不利益取扱いの回避のための合理的な努力がなされた場合、（2）本人の能力不足等について事由の発生前から問題点を指摘・指導していた場合等が挙げられます。

また、有利な影響が不利な影響の内容を上回り、一般的な労働者が合意するような合理的な理由が客観的に存在する場合も例外と判断される可能性があります（労働者の同意、事業主の説明が必要）。

いずれにせよ、具体的な判断基準が示されたことで、事業主は今後さらに注意して対応する必要があります。



ブレインスターの新しい仲間 芳津 春那さんです！！ よろしくお願ひします♪

4月からお世話になることになりました芳津と申します。  
前職は別の社会保険労務士事務所に12年ほど勤めておりました。その経験を活かして事務所先輩方、皆様のお役に立てるよう頑張っていきたいと思っております。  
どうぞよろしくお願い致します。



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

365日の誕生花・花言葉

5月 15日



アヤメ  
花言葉：気まぐれ

「菖蒲」と書いて「アヤメ」と読ませるのが普通です。「いずれがアヤメかカキツバタ」という美人の形容詞がありますが、アヤメは陸地、カキツバタは湿地の植物です。



代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:<http://brainstar.jp>