

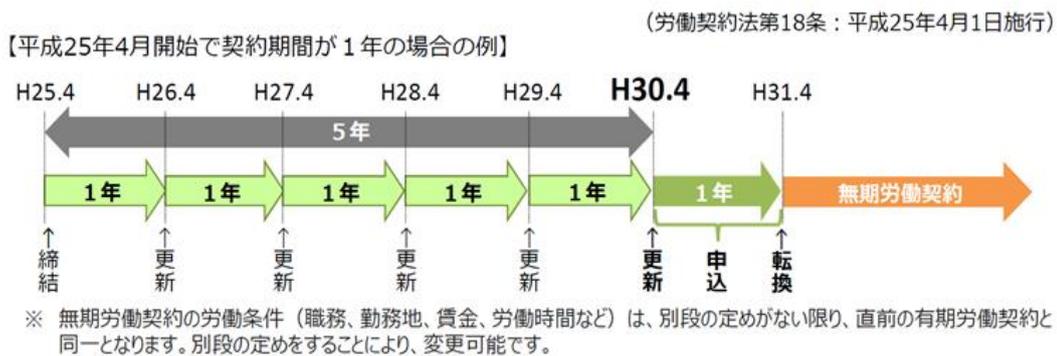


- 弊社の事業の柱の一つとして労務管理研修があります。労務管理研修を通じて思うことがあり、「なぜ、出社しなければならないのか?」といった、労働契約や指揮命令関係について振り返ると反響が良いことがあります。「分かっているようで、うまく説明できない」労働契約や会社と従業員の権利義務関係について、振り返ってみてはいかがでしょうか?

## 「無期労働契約」への対応は進んでいますか?

### 無期転換ルールとは

- 有期労働契約の濫用的な利用を制御し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年8月の労働契約法改正により、いわゆる「無期転換ルール」が定められました。
- 同一の使用者との間で、有期労働契約が、通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。(労働契約法第18条第1項)



### 無期転換ルールの特例(1年更新の定年再雇用制度を導入している会社は要注意)

- 専門的知識等をもつ有期雇用労働者や定年後引き続き雇用される有期雇用労働者の能力の有効な発揮と、活力ある社会の実現を目指す観点から、「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」(有期雇用特別措置法)が、平成27年4月1日から施行されました。
- この特例を受けるためには、専門的知識等をもつ有期雇用労働者や定年後引き続き雇用される有期雇用労働者について、雇用管理に関する特別の措置に関する都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

### 参考資料

・厚生労働省Webページ

- (1) 労働契約法の改正について～有期労働契約の新しいルールができました～  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/)
- (2) 労働契約法改正のポイント  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf)
- (3) 有期契約労働者の円滑な無期転換のために  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000043248.pdf>



- 「無期限転換の権利を行使しないこと」を条件に労働契約を締結することはできません。
- また、転換の場合の労働条件を設定しない場合は、従前の労働条件で無期限転換を指せることとなります。無期限転換を行使された場合、会社としてどのように処遇するのか対応の準備に着手されることをお勧めします。



## 算定基礎届(=定時決定)のお手続き

- 健康保険や厚生年金保険の被保険者が実際に受ける報酬と、すでに決められている標準報酬月額とが、大きくかけ離れないように、毎年1回、事業所に使用される被保険者の報酬月額を届け出て、各被保険者の標準報酬月額を決定します。これを「定時決定」といい、その届出を「算定基礎届」といいます。
- 算定基礎届は、原則として7月1日～7月10日までに提出します。



## 標準報酬を決めるタイミングについて

社会保険料は「標準報酬」によって支払う額が決まっていますが、この標準報酬を決めるタイミングが次のとおりいくつかあります。



- **入社時(取得時決定)**
  - ・ 入社時に給与の見込み額を算出し、その額に応じてあてはまる等級(お給料のランク)を「保険料額表」で決定します。この見込み額には残業代・交通費も含まれます。
- **毎年定期的に(定時決定)**
  - ・ 4月～6月に支払われたお給料の平均金額を算出し、その金額にあてはまる等級を決定します。毎年9月分の保険料から変更されます。
- **給与が大幅に変わったとき(随時改定)**
  - ・ 固定的な給与(つまり、残業代や報奨金ではなく、基本給や通勤手当など)が上がった(下がった)場合以後続けて3カ月分の給与を平均します。
  - ・ 平均の結果、現在の等級が2等級以上上がって(下がって)いればその等級に変更します。
- **育児休業が終わったとき(育児休業等終了時改定)**
  - ・ 育児休業等からの復帰後は、時短勤務などによりお給料が少なくなることがしばしばあります。
  - ・ 復帰3カ月分の給与を平均し、その金額に応じて当てはまる等級が1等級でも変わっていればその等級に変更します。

要注意!



- 育児休業終了後は「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」など、父親・母親に有利となる制度も用意されています。「本人の申出」が原則ですので、行政からの連絡はありません。忘れないように対応していきましょう。



気付き日報



社会保険労務士法人

代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL: 03-3791-1181 FAX: 03-6674-2508 Mail: info@sr-plus.co.jp

受付時間 9:30～18:00 (土日祝日および弊社休日を除く)

<http://sr-plus.co.jp/>

いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければうれしいです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。

----- YouTube はじめました 「youtube 社労士 アイプラス」で検索ください -----