

経営・労務に役立つ・・・

Monthly Topics



発行：社会保険労務士法人出口事務所 TEL 03-6205-5405
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-24-16 内田ビル 3階
<http://www.deguchi-office.com/>
バックナンバー <http://www.deguchi-office.com/blog/>

2017年（平成29年）12月号 No.105

社会保険労務士法人出口事務所 年末年始休業のお知らせ

拝啓 寒気の候 ますますご清栄のことと心からお慶び申し上げます
平素より格別のお引立てを賜り厚く御礼申し上げます
今年度は東京オフィス移転 栃木オフィス設立 プレミアムフライデーセミナー開催など
新しいことに挑戦の一年となりました
来年度は新入社員を対象としたセミナー開催 栃木でのセミナー開催など さらに皆様方
のご愛顧を得られますよう専心努力いたす所存でございますので変わらぬお引き立ての程
よろしくお願い申し上げます

なお 弊事務所は以下の期間 年末年始休業とさせていただきます

- 東京オフィス 平成29年12月29日（金）～平成30年1月3日（水）
- 栃木オフィス 平成29年12月30日（土）～平成30年1月8日（月）

敬具



TOKYO OFFICE

平成29年12月
社会保険労務士法人 出口事務所
代表社員 篠木（出口）裕美

TOCHIGI OFFICE



◆ 人 事 労 務 ◆

■ 中小企業の 60 時間を超える残業割増率 平成 34 年度から 50%の見込み

現在、月に 60 時間を超えた分の法定時間外労働の賃金支払いについて、大企業に課せられているルールが、中小企業には免除されている状況です。

これは平成 22 年に行われた労働基準法改正において定められたものですが、次の法改正への動きとして、過日、労働政策審議会から厚生労働大臣に対する労働基準法改正案の答申が行われました。

改正案は、残業時間の上限規制や年次有給休暇の強制取得など、大きな変更点を含んでおり、その中に「月 60 時間を超える法定時間外労働の割増賃金率の中小企業への猶予措置廃止」が盛り込まれました。今後、この改正案に基づいて国会での改正審議が進められます。



ご存知の通り、週 40 時間、1 日 8 時間を超える時間外労働については、割増賃金率は 25%以上とする必要があります。ただし、大企業において、月 60 時間までの時間外労働については 25%以上の割増賃金率を適用しますが、これを超える労働時間についてはさらに 25%以上の上乘せが課せられています。つまり、月 60 時間超の時間外労働分については 50%以上の割増賃金率で計算が義務付けられています。

このルールを、本改正案において中小企業にも適用しようという改正案です。

主たる事業	A.資本金の額または出資の総額	B.企業全体で常時雇用する社員数
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下



【参考】A、B いずれかに該当すれば中小企業です

猶予措置廃止改正案の時期は、平成 34 年 4 月 1 日からとされています。この予定通りに法改正が進むかどうかはまだ不明ですが、少子化高齢化を背景にして働き手の減少が予測される中、「労働生産性の向上」「働き方改革」が政府にとって避けて通れない課題となっていることは確かです。

近い将来、中小企業についても月 60 時間超の時間外労働について 50%以上の割増賃金が適用になることを想定して準備していただければと思います。

■ 平成30年1月1日より、求人募集の際のルールが変わることになりました！

職業安定法や省令・指針の改正に伴い、次のとおり求人募集のルールが変わります。

◆ 明示しなければならない労働条件

今回の改正法では、求人募集の際に明示しなければならない事項に「試用期間」「労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称」「労働者を派遣労働者として雇用する場合はその旨」が追加されました。また、「固定残業制度の内容」や「裁量労働制の内容」も明示しなければならないこととされました。



<明示義務のある事項> **赤字は今回追加事項**

・業務内容	・契約期間	・ 試用期間	・就業場所	・就業時間
・休憩時間	・休日	・時間外労働の有無		・賃金
・労働保険、社会保険の適用		・ 募集者の氏名又は名称		
・ 派遣労働者として雇用する場合はその旨				

<固定残業代を導入する場合に必要な明示事項>

・固定残業代の金額	・固定残業代の対象となっている残業時間数
・固定残業代の計算方法	・固定残業代を除外した基本給の額
・固定残業代の対象となる時間数を超える残業の場合は残業代を支払うこと	

<裁量労働制を採用する場合に必要な明示事項>

・裁量労働制を採用する旨	・みなし労働時間
--------------	----------

◆ 労働条件の明示のタイミング

当初明示した労働条件が変更される場合は、その確定後、変更内容について「可能な限り速やかに」明示しなければならないこととされました。面接等の過程で変更があった場合、速やかに求職者に知らせる配慮が必要です。

◆ 募集時の労働条件を変更するとき

募集当初に提示した労働条件から「変更」「特定」「削除」「追加」するときは、求職者に対し、新たな労働条件を明示しなければいけません。また、求職者の要求があれば、最初の求人情報で提示した労働条件を変更した理由の説明をすることが必要になりました。

<例>

変更	基本給 30 万円 ⇒ 基本給 28 万円	削除	基本給 25 万円、営業手当 3 万円 ⇒ 基本給 25 万円
特定	基本給 25 万円～30 万円 ⇒ 基本給 28 万円	追加	基本給 25 万円 ⇒ 基本給 25 万円、営業手当 3 万円

<労働条件を変更する場合の変更内容の明示の方法>

① 変更前の労働条件と変更後の労働条件を 比較対照できる書面 を求職者に交付する方法
② 雇用契約書や労働条件通知書において、変更部分に アンダーライン を引いて求職者に交付する方法
③ 雇用契約書や労働条件通知書において、変更部分を 着色 して求職者に交付する方法
④ 雇用契約書や労働条件通知書において、変更内容について 注意書き をして求職者に交付する方法

変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切であった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、指導監督や罰則等の対象となることがあります。

■ 有期雇用契約における思わぬ無期転換申込権発生にご注意を

2012年に改正労働契約法として公布された労働契約法は無期転換ルールに関しては、一般的には来春(2018年4月1日)以降に無期転換申込権が発生するので、今年度内に対応が必要だとよく言われます。しかし、特定の場合には既に無期転換申込権が発生している場合もありますので確認のポイントをお伝えします。

【基本：無期転換ルール】

無期転換ルールは、同一の利用者との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期労働契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されるルールのことをいいます。この5年(通算契約期間)の計算は、改正法の施行日である2013年4月1日以降に開始した有期労働契約からカウントされます。よって、その5年後である2018年4月1日以降に無期転換申込権が発生すると言われるのです。

【3年契約のケース】

労働基準法では原則として3年間まで有期労働契約を締結できるとしています。2013年4月1日に契約期間3年の労働契約がスタートした場合は以下のようになり2016年4月1日以降に無期転換申込権が発生していることになります。

[1回目契約] 2013年4月1日～2016年3月31日(3年間)

[2回目契約] 2016年4月1日～2019年3月31日(3年間)

しかし、現実的に1年を超える有期労働契約を締結することは実務上、ほとんどありません。多くの実務担当者は「こんなケースはない」と考えているのではないかと思います。

【現実的に問題となりそうなケース】

一方以下のようなケースはいかがでしょうか？パートタイマーなどを有期労働契約で雇用する場合、当初は試用期間的な意味から1年よりも短い期間で契約し、問題がなければ2回目以降の契約では1年契約とするケースです。

[1回目契約] 2013年4月1日～2013年9月30日(6か月間)

[2回目契約] 2013年10月1日～2014年9月30日(1年間)

[3回目契約] 2014年10月1日～2015年9月30日(1年間)

[4回目契約] 2015年10月1日～2016年9月30日(1年間)

[5回目契約] 2016年10月1日～2017年9月30日(1年間)

[6回目契約] 2017年10月1日～2018年9月30日(1年間)



このケースですと、6回目の契約を締結した時点で通算契約期間が5年を超えますので、2017年10月1日には無期転換申込権が発生します。

上記により、実は全国では結構な人数の有期契約労働者に無期転換申込権が発生している可能性もあります。そのようなケースがないか、チェックしてはいかがでしょうか。改正労働契約法の詳しいパンフレットは、出口事務所ホームページの「会員専用ページ」の「第6回無期転換ルール・同一労働同一賃金資料」よりダウンロードできますのでご参考ください。