



人事労務情報

2017
1

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
労務管理情報	無期転換ルール、準備を始めていますか？	1
助成金情報	活用が期待される 65 歳超雇用推進助成金	3
外国人技能実習制度	技能実習法が成立、外国人技能実習機構とは？	4
相談室《人事労務管理》	有給も半日取得できるようにしなければいけない？	5
NEWS	与党、税制改正大綱を決定	7
実務の疑問解決！	外国人留学生をアルバイト採用する際の注意点	8
ちょっと疑問？	週 20 時間未満パートの恒常的残業、社保の扱いは？	9

労務管理情報

無期転換ルール、準備を始めていますか？

平成25年4月1日に施行された改正労働契約法による「無期転換ルール」。多くの場合、平成30年4月1日がひとつの節目となります。どう対応するのか、そろそろ方針を決めて動かないといけな時期になっています。労務管理への影響もありますので、無期転換ルールと対応策について、今一度確認をしましょう。

1. 無期転換ルールとは

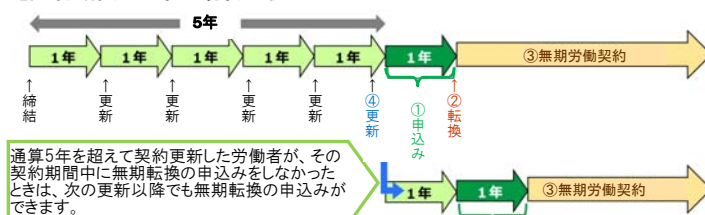
無期転換ルールとは、同一の使用urerとの間で
有期労働契約が繰り返し更新され、通算5年を
超えた場合に、労働者の申込みによって無期労働
契約に転換される制度です。このルールは、
平成25年4月1日以降に締結・更新された契約
からが対象となります。

とはいえ、自動的に無期転換に切り替わるわけ
ではなく、労働者からの申込みにより次の契
約から無期に変わります。では、申込みをする
権利はいつ発生するのでしょうか。右図のよう
に、1年契約で更新していく場合には5年を超
えた時点で、3年契約の更新であれば平成25年
4月1日以降2回目の契約期間中に5年を超える
ので2回目の契約期間に入った時点（3年を

超えた時点）で申込みができます。

なお、有期労働契約を更新する際に、“無期転換
を申し込まないこと”などを契約更新の条件にする
ことは法の趣旨から認められていません。

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



2. 企業の対応は・・・

企業の対応としては、次の3つのケースが想定されます。

- A. 無期転換の申込みを受け入れていくケース
- B. あくまでも有期契約として人材活用するケース
- C. 転換基準を設けて、基準を満たした労働者だけを無期転換するケース

A. 無期転換を受け入れていくケース

無期転換後の雇用形態としては、3通り考えられます。

① 契約期間のみ無期に変更

有期契約を「期間の定めのない契約」に変更するだけで、その他の労働条件は変えない。ただし、定年の取扱いが明確にすることが必要です。

② 多様な正社員への転換

正社員とパートタイマーの中間的な待遇および労働条件です。勤務地限定正社員や短時間正社員などがあります。

③ 正社員への転換

なお、転換後すぐに③正社員とはせずに、①から②、③と段階的に登用していく方法もあります。

B. あくまでも有期契約として人材活用するケース

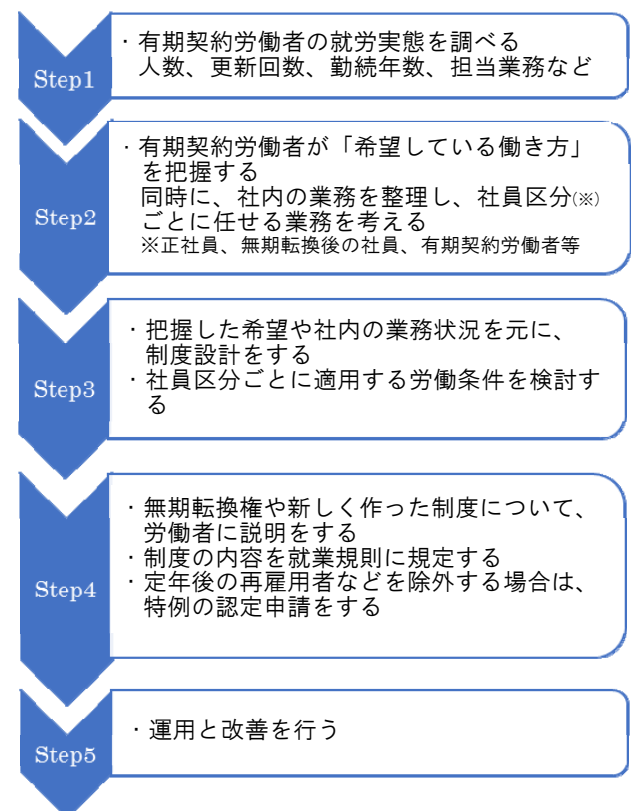
このケースでは、契約更新により5年を超えることのないよう雇用期間や更新回数に上限を設定していくことが考えられます。そして、最終となる契約更新の際に本契約で雇止め（雇用期間を更新せず契約を終了させること）にすることを伝えることが望ましい対応となります。そのため、前ページ【契約期間が1年の場合の例】であれば、平成29年4月の契約更新時に伝えるのがよいでしょう。なお、雇止めの有効性は個別の判断となりますのでご注意ください。

C. 転換基準を設けて、基準を満たした労働者だけを無期転換するケース

前記AとBを併用する方法です。無期転換する場合の基準を設けて、基準を満たした労働者だけを無期転換し、満たさなかった労働者については、雇止めをするケースです。

これらの対応を図るにあたっては社内制度等を整備しておく必要があります。

以下に、手順の例をあげます。制度の設計段階から労働者の意見や希望を聞いておく方が、労使双方にとって納得できる制度に落ち着きスムーズな運用につながりやすくなります。



5年という期間は短いものではありません。戦力となっているパートタイマーの方もいるでしょう。優秀な人材を活かすためにも、多様な働き方を含め、無期転換ルールへの対応を決めることが大切です。

助成金情報

活用が期待される65歳超雇用推進助成金

雇用関係の助成金の大幅改正は4月に行われるのが通常ですが、今年度は臨時国会においても助成金に関する補正予算が組まれ、助成金の新設および見直しが行われました。その中から、中小企業が活用しやすいとされている65歳超雇用推進助成金について取り上げます。

1. 支給対象となる事業主の主な要件

平成28年10月19日以降に、労働協約または就業規則に、次の①から③までのいずれかに該当する新しい制度を定めて実施した事業主に対して支給されます。

- ① 旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ
- ② 定年の定め廃止
- ③ 旧定年年齢および継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

その他の主な要件として、

- (1) ①から③の制度を規定した際に経費(就業規則の見直し等にかかった費用)を要していること、
- (2) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること、

があげられています。この他にも細かな要件がありますので、申請を検討される場合には必ず事前にご確認ください。

2. 支給される助成金額

導入する制度により異なりますが、以下の金額が一時金として支給されます。

65歳への定年引上げ		100万円
66歳以上への定年引上げ または 定年の定め廃止		120万円
希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入	66歳～69歳	60万円
	70歳以上	80万円

なお、定年の引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、助成金額は定年引上げを実施した際の金額となります。

3. 定年制の状況

現在、高年齢雇用安定法に基づき、65歳未満の定年を定めている企業の場合、従業員本人が希望すれば原則として65歳まで継続して働くことのできる仕組みを導入することが義務付けられています。厚生労働省が実施した「平成27年就労条件総合調査」の結果によると、定年を定めている企業は92.6%あります。一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢が60歳の企業が80.5%、65歳の企業が16.1%となっています。このことにより、多くの会社が60歳を定年としつつ、再雇用制度等により65歳まで働ける仕組みを設けていることがうかがえます。

65歳超雇用推進助成金は、この仕組みを前記1の①から③のいずれかの制度に変更した場合に申請できます。中小企業においては、実質的には、全従業員が65歳まで雇用されているような状態も多いのではないのでしょうか。そのような場合には、早めに助成金支給申請の検討をすることをお勧めします。

ただし、退職金制度の内容によっては、定年引上げに伴い退職金が増加する可能性もありますので、各企業の様々な状況を勘案しながら決めてください。

なお、通常の助成金は労働局やハローワークが窓口ですが、この助成金の相談・申請窓口は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構となります。

外国人技能実習制度

技能実習法が成立、司令塔となる外国人技能実習機構とは？

技能実習法（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律）が、平成28年11月28日に公布されました。公布日から1年以内に施行されるため、準備を進めていくこととなります。

なお、技能実習法により認可法人として「外国人技能実習機構」が新たに設立され、この機構に関する一部の規定は、技能実習法の公布と同時に既に施行されています。

1. 概 要

技能実習制度は、開発途上地域等への技能等の移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としています。技能実習法は、この制度趣旨を徹底し、監理監督体制を強化するとともに、技能実習生の保護等を図るためのものです。

技能実習制度の適正化を図るため、どのような見直しがされたかについては下表の通りです。

なお、技能実習制度の拡充も図られ、優良な実習実施者・監理団体に限り、第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）が可能になりました。

従 来	新 制 度
政府間の取決めがない保証金の徴収など不適正な送出し機関が存在	実習生送出し国との間で政府間取決めを順次作成することを通じ、相手国政府と協力して不適正な送出し機関を排除
監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確で、実習体制が不十分	監理団体は許可制、実習実施者は届出制とし、技能実習計画は個々に認定制とする
民間機関である（公財）国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導	新たに外国人技能実習機構（認可法人）を新設し、監理団体などに報告を求め、実地に検査するなどの業務を推進
実習生の保護体制が不十分	人権侵害行為等に対する罰則を整備 実習生に対する相談や情報提供、実習先変更支援などの措置を充実
所管省庁の指導監督・連携体制が不十分	事業所管大臣等に対する協力要請等の実施 関係行政機関からなる地域協議会を設置し、指導助言・連携体制を構築

2. 外国人技能実習機構

公布日に施行し、認可法人として設立される外国人技能実習機構は、本部および全国13か所の地方事務所を設置することになっており、相当規模の国家公務員（厚労省の労働基準関連部署や入管職員等）の現役出向が予定されています。そして主な業務は、監理団体の許可に関する調査や実習実施者の届出受理、技能実習計画の認定、実地検査等となっています。

実地検査を行うのは地方事務所、都道府県労働局から労働基準関係と職業安定関係部署の職員の出向が見込まれます。人員については、監理団体に対し年に

1回、実習実施者に対し3年に1回の頻度で実地検査を行うことができる体制を形成するとしています。検査には、必要に応じ通訳を同行をさせて実習生からのヒアリングを行えるようにするなど、実習生の保護に重点を置いていることがうかがえます。

施行までの期間に、外国人技能実習機構が機能し始め、法務省・厚生労働省より省令やガイドラインが公表され、技能実習計画の認定や監理団体の許可、技能評価試験等に関する詳細が明らかになります。関わりが深いものについては随時取り上げていきますので、参考にしてください。

他山の石ではありませんが・・・

技能実習企業の送検が相次いでいます。

惣菜製造業者ではありませんが、労働基準法違反の疑いとして書類送検された事例を紹介します。

● 事例① 労働基準法第32条(労働時間)違反の疑い

特別条項付き時間外・休日労働に関する協定(36協定)で定めた限度時間を超えた違法な時間外労働(1人1日あたり最大6時間54分、1人1か月あたり最大139時間36分)をさせていました。

● 事例② 労働基準法第37条(時間外の割増賃金)違反の疑い

割増賃金を1時間あたり400～500円と定め、実習前の契約時点で同意した者だけを受け入れていました。計14人に対し7か月で合計252万円の割増賃金が未払いとなりました。

● 事例③ 労働基準法第101条(労働基準監督官の権限)違反

実習生へ適切な割増賃金を支払っていないことを隠すため、タイムカードを改ざん。また、裏口から入退出させるなど、工場の警備会社の記録に残らないよう隠ぺい工作をしていました。

相談室<人事労務管理>

有休も半日単位で取得できるようにしなければいけないのですか？



人事部長

改正育児・介護休業法への対応で、育児介護休業規程を整備しました。ですが、今回の改正で義務化となった「子の看護休暇と介護休暇の半日取得制度」を導入したことによって、従業員から年次有給休暇についても半日単位で取得したいという声が出てきて・・・。

年次有給休暇の半日取得も認めなければいけないのでしょうか。頭の中で、年次有給休暇と看護・介護休暇の法的な位置づけが混乱しています・・・。



社労士

実は、そのようなお問い合わせが増えています。

年次有給休暇の半日取得制度が実態として広まっている中で、今回、子の看護休暇・介護休暇については半日単位取得が義務化されたので、わかりにくく感じていらっしゃるのですね。

人事部長

そうなのです。さらに、年次有給休暇には、1日単位、半日単位のほか、時間単位での付与もできるということで、ますます混乱してしまいました・・・。



社労士

そうでしたか。それでは整理していきましょう。

まず、年次有給休暇ですが、法律で1日単位の取得を義務付けています。そして、年休のうち5日間については時間単位での取得も認めています。

これに対し、看護・介護休暇については、1日単位または半日単位、どちらでも取得可能なように義務付けています。そして、時間単位での取得については触れていません。

人事部長

ということは、年次有給休暇の半日単位取得と、看護・介護休暇の時間単位の取得については、法律上の定めはないということですか。

そのとおりです！

まず、年次有給休暇の半日単位取得ですが、通達で、“年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、1日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位での取得も可能”と示されています。

社労士

人事部長

なるほど。だから半日単位取得については、取り入れている会社と取り入っていない会社とがあるんですね。

はい、おっしゃるとおりです。

次に、看護・介護休暇の時間単位ですが、時間単位での休暇は、業種業態によっては導入が難しく、また勤怠管理も煩雑となりますので、義務化はなかなか難しいと判断されたようです。

年次有給休暇と看護・介護休暇を比較してみると、このようになります。

	1日単位	半日単位	時間単位
年次有給休暇	義務	通達で可能	5日まで（労使協定が必要）
看護・介護休暇	義務	義務	導入は可能

社労士

なるほど！ 仕組みについては、だいぶスッキリしてきました！

ところで、同じ休暇でも「義務」となっているものとそうでないものがある、その理由は何でしょうか？

人事部長

そうですね。理由がわかると、もっとスッキリしますよね。

年次有給休暇は“労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資する”という趣旨に基づいています。だから、きっちりとした休暇、1日単位での取得が原則となります。

これに対し、看護休暇は“病気、けがをした子の看護”のためであり、介護休暇は“要介護状態にある家族の介護、たとえば通院の付き添い”などのために取得するものです。だから、1日までは必要なく、半日で十分というケースが想定されるのです。

社労士

なるほど！ よくわかりました。

しかし、実際のところ、看護・介護休暇は無給となるので、年休がある従業員は年休を先に消化したいと思うのでしょうかね。当社も年休の半日単位取得の要望に対して向かい合う時期なのかもしれませんね。

人事部長

社労士

そうですね。導入するか否かの判断は会社に委ねられますが、退職前に使っていない年休をまとめて取得するよりも、必要に応じて有効に年休を使ってもらった方が双方にとってよいという考え方もできますね。

人事部長

おかげさまでよく理解できました。さっそく社内での検討課題にあげます。年次有給休暇の半日単位取得を導入することが決まったら、また相談にのってください。

社労士

はい。いつでもお待ちしておりますので、会社と従業員の双方にとって良い形を目指してくださいね。

NEWS

与党、税制改正大綱を決定

平成28年12月、自民・公明両党は「2017年度税制改正大綱」を決定しました。最も話題を集めたのは、所得税の配偶者控除の見直しです。その他、企業の競争力強化を意識した減税措置も盛り込まれています。それでは、配偶者控除の見直しについて概要を見ておきましょう。

● 所得税の配偶者控除の見直しの概要

控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入金額の要件を「103万円(所得ベースで38万円)以下」から「150万円(所得ベースで85万円)以下」に引き上げる一方、納税者本人(主な稼ぎ手)に所得制限を導入。所得に応じて控除額を段階的に縮小し、給与収入金額1,220万円(所得ベースで1,000万円)を超える場合には、配偶者控除を行わない仕組みとなります。これに合わせて、配偶者特別控除についても必要な見直しが行われます。これらは、平成30年分以後の所得税について適用となります。

【参考】配偶者控除・配偶者特別控除の見直しのイメージ(所得ベース)

※赤枠内が控除額

〔現 行〕

〔見直し後〕

		納税者の所得	
		1000万円以下	1000万円超え
配偶者の所得	38万円以下	38万円	
	40万円未満	38万円	0
	45万円未満	36万円	0
	50万円未満	31万円	0
	55万円未満	26万円	0
	60万円未満	21万円	0
	65万円未満	16万円	0
	70万円未満	11万円	0
	75万円未満	6万円	0
	76万円未満	3万円	0
	76万円以上	0	0

		納税者の所得			
		900万円以下	950万円以下	1000万円以下	1000万円超え
配偶者の所得	85万円以下	38万円	26万円	13万円	0
	90万円以下	36万円	24万円	12万円	0
	95万円以下	31万円	21万円	11万円	0
	100万円以下	26万円	18万円	9万円	0
	105万円以下	21万円	14万円	7万円	0
	110万円以下	16万円	11万円	6万円	0
	115万円以下	11万円	8万円	4万円	0
	120万円以下	6万円	4万円	2万円	0
	123万円以下	3万円	2万円	1万円	0
	123万円超え	0	0	0	0

大綱には、このことについて、就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではないとした上で、「今回の改正を踏まえた上、企業の配偶者手当制度等の見直しを強く要請する」と書かれています。配偶者手当制度等を設けている企業では、本格的な検討が必要になりそうです。

実務の疑問解決！

外国人留学生をアルバイト採用する際の注意点



日本の学校で学ぶ外国人が、アルバイトをするケースが増えてきました。日本国籍を保持しない外国人留学生の採用・就労にあたっての注意点を確認しておきましょう。

1. 外国人留学生を採用する場合には・・・

外国人は、出入国管理及び難民認定法(以下、入管法)で定められている在留資格の範囲内においてのみ、国内での活動が認められています。ここでいう外国人とは、日本国籍を保持しないものであり、日系の方であっても日本国籍を有していない場合には外国人として取り扱われます。

現在、在留資格は27種類ありますが、就労の可否の観点からは次の3つに分類できます。

- ① 永住者や日本人の配偶者等就労活動に制限のない在留資格
- ② 投資・経営や人文知識・国際業務などの在留資格に定められた範囲でのみ就労が認められる在留資格
- ③ 文化活動や留学などの原則として就労が認められない在留資格

外国人留学生は、③の「留学」の在留資格で入国しているので、「収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動」に従事することは原則として禁止されています。たとえアルバイトへの従事であっても就労が認められるためには、地方入国管理局による資格外活動の許可が必要になります。

以上のことより、事業主は、留学生の採用にあたり、まず、在留資格に基づき適法に滞在しているかを確認することが求められます。そのためには、「在留カード」の裏面、または「資格外活動許可書」により、資格外活動の許可の有無を確認してください。

また、留学生の採用が決まった場合には、在留カード等のコピーを雇用契約書等とともに保管しておく、在留期限の管理にも有用です。

2. 外国人留学生を就労させる場合には・・・

資格外活動の許可を得た留学生であっても制限なく就労できるわけではなく、原則として「**1週について28時間以内**(在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1日について8時間以内)」とされています。なお、この28時間の制限には、所定労働時間だけでなく所定外労働時間(残業)や他社での就労時間も含まれます。

よって、外国人留学生のシフトを組む際には、他社で就労していないか、就労している場合には週何時間就労しているかを確認することが必要です。この点に関しては、あらかじめ、就業規則や雇用契約書等において、兼業の禁止の規定を設けておいたり、兼業の許可制を徹底させることなども重要と考えられます。

3. その他留意点はありますか？

留学生が在留期間を超えて就労していたり、28時間の就労時間を超過した場合は、入管法における強制退去事由になりかねません。また、留学生本人のみならず、留学生を雇用した事業主も「不法就労助長罪」として3年以下の懲役または300万円以下の罰金が科せられる可能性があります。

また、雇用対策法に基づき、外国人を雇用する事業主は、外国人の雇入れおよび離職の際に、ハローワークへ届け出ることが義務となっています。

✓留学生本人のパスポートに許可証印があるか、在留カードの裏面に資格外活動許可が明記されているか、または入国管理局から資格外活動許可書の交付を受けているか

✓風俗営業または風俗関係営業が含まれている営業所に係る場所でないか

✓就労は1週28時間以内か

ただし、当該教育機関(大学等)の長期休業期間(夏休み等)にあたっては1日8時間以内か

ちよつと疑問



所定労働時間は週20時間未満のパートタイマー
時間外労働により20時間を超えた場合はどのように取り扱いますか？

平成28年10月の法改正により、パートタイマーの健康保険・厚生年金保険の適用が拡大がされました。

この実施に伴い、パートタイマーでも次の5要件を満たす場合には、新たに健康保険・厚生年金保険の被保険者となりました。

- ① 1週の所定労働時間が20時間以上であること ② 雇用期間が継続して1年以上見込まれること
- ③ 月額賃金が8.8万円以上であること ④ 学生でないこと
- ⑤ 常時500人を超える被保険者を使用する企業(特定適用事業所)に勤めていること

そこで、疑問です。

上記①のとおり、パートタイマーの社会保険加入に必要な週20時間は「所定労働時間」によります。ですが、雇用契約を交わした当時は予想していなかった時間外労働が発生し、週20時間を超えた場合の被保険者資格の取扱いはどうになるのでしょうか。

所定労働時間と被保険者資格の取得自体の関係については、これまでは通達でも曖昧な記載になっていましたが、今回の法改正に伴う厚労省Q&A集第2版で以下のように明記されました。

『実際の労働時間が連続する2か月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3か月目の初日に被保険者の資格を取得する』

よって、所定労働時間が20時間未満でも、時間外労働が恒常的になれば健康保険・厚生年金保険の被保険者資格を取得することが必要となる場合があります。

