

労務通信

2016.4月号

企業に広がる有期契約労働者の 「無期転換」の動き



◆再来年4月から本格適用

2013年4月に施行された、有期契約の労働者でも、契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合に無期契約への転換を求める権利が与えられる労働契約法18条のいわゆる「5年ルール」の規定が、再来年の2018年4月から順次適用になります。有期契約が更新されない「雇止め」の不安を解消し、安定して働けるようにするのが目的とされています。

◆「無期契約」に変える企業が増加

ここ最近、パート社員や契約社員などの「有期契約」で働く人を「無期契約」に変える企業が増えているようです。背景には「人手不足の中で人材を安定的に確保したい」という考えがあるようです。労働政策研究・研修機構の調査（2015年7～9月）によると、法改正に対応し何らかの方法で「無期にしていく」と回答した企業は6割を超えました。

厚生労働省では、ホームページ上で導入企業の実例（現時点で9社）を紹介しています。

◆当初の懸念は当たらず？

法改正時に心配されていたのは、企業が無期転換を避けるために5年より前に「雇止め」にしたり、強引に5年以内の契約上限を設けたりするという動きでした。しかし、今のところそうした動きは少ないようです。企業側も、無期にするメリットとして「長期勤続が期待できる」「要員を安定的に確保できる」という理由を挙げた割合が増えているようです。景気の回復基調のなか、人手不足により人材を囲い込むメリットがあると考えられる企業が増えています。

◆経団連も検討を後押し

経団連は、今後は人材獲得が困難になるとして、「無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールとなり、前向きに検討すべきだ」としています。

ただ、企業は無期転換しても賃金を変える必要はありません。労働政策研究・研修機構の調査でも4分の1程度の企業が「対応方針は未定・わからない」と答えています。



マイナンバーの取得・管理・保管について、当事務所がサポートいたします。

法改正情報

◆傷病手当金・出産手当金の計算方法が変わります（平成28年4月より）。

健康保険法の改正により、平成28年4月から、傷病手当金・出産手当金の給付金額の計算方法が変わりますので、現在休職中の方や今後申請予定の方がいらっしゃる場合は注意が必要です。

<計算方法>

◎平成28年3月31日までの支給金額

1日あたりの金額 [休んだ日の標準報酬月額] ÷ 30日 × 3分の2



◎平成28年4月1日からの支給金額

1日あたりの金額

支給開始日以前の継続した12ヶ月間の
各月の標準報酬月額を平均した額

÷ 30日 × 3分の2

◆短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用拡大が始まります（平成28年10月1日より）。

特定適用事業所（注1）に勤務する短時間労働者（注2）は平成28年10月1日より、新たに健康保険・厚生年金保険の適用対象となります。

（注1）：同一事業主の厚生年金保険被保険者数の合計が常時500人を超える事業所

（注2）：勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の4分の3未満で、以下の①～④すべてに該当する方

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②賃金の月額が8.8万円（年収106万円）以上であること
- ③勤務期間が1年以上見込まれること
- ④学生でないこと

事務所よりひとこと

◆中小企業への適用拡大は・・・！？

いよいよ今年10月からパート・アルバイトの社会保険適用拡大が始まります。まずは、常時労働者500人超えの事業所からが適用となりますが、将来的には中小企業にも適用されるのは間違いのないと思われます。

中小企業においては当面、短時間労働者の社会保険加入要件の目安は、勤務時間・勤務日数がいずれも一般社員の4分の3以上ある場合ですが、上記（注2）の要件も意識しながら、今後の適用拡大に備えて労務管理を進めていくことをお勧めいたします。