

ホームページも
ご覧ください!

ビジネスフレンドのバックナンバーも
ご覧いただけます。

<http://ootemae.co.jp/>

BUSINESS FRIEND 2016 04

Contents

- 特集
定年退職後継続雇用者の無期転換ルールの特例 3
- トピックス
2016(平成28)年 最近の労働行政における法改正情報 9
- お客様お仕事紹介
吉泉産業株式会社 代表取締役 佐々木 啓益 氏 10

このお便りが皆さんのもとに届くころには、桜の時期も過ぎていることとは思いますが…、

1年中枯れ木のような桜の木ですが、毎年時期を外さず人々の心を魅了する見事な花を咲かせます。まさに日本が世界に誇れる名木と言えるでしょう。そして、桜に限らず、草木は何があるうが一生懸命に花を咲かせます。毎年々々。人に見られようが見られまいが、草木は自らの時期に自らの使命を全うしていると言えるでしょう。それに比べ、人はなかなか一生懸命にはなれない。また、ならない理由を作るものです。

他人や世間からの注目や賞賛があるうがなかるうが、自然の草木のようにただひたすら花を咲かす、人としての役割を果たすために命をかけ、自分に与えられた使命に懸命に取り組む、そんな生き方が潔い生き方だなどと思います。そして自然に負けないように、人間は、より成長し進化すべきだと思います。同じことを繰り返しているだけでは、人としての使命を全う出来ていないのかもしれない。

こうしたことに思いを馳せ、今年、大手前総合労務管理事務所はこれまでとは一味違う花を咲かせようと力を注いでいます。昨年入社した新しいメンバーを加え、今年の年初より、いくつかのプロジェクトを立ち上げました。その一つとして、セミナーをこれまで以上に充実させます。昨年の事務所の増床の折に設置したセミナールームを大いに活用したいと思います。

この4月からは4ヶ月に渡る書道講座を開始しました。総務担当者の方はお礼状であったり、祝儀袋であったりと、毛筆の腕を振るう機会も多いと思いますので、その一助になればとの取り組みです。そして、間もなく大手前総合労務管理事務所独自の社会人研修も開催します。学生と社会人は違う！生きる目的が違う！ということ、さらにグレードアップして、社会人としての「気づきのマナー研修」なるカリキュラムの一部も盛り込んでいます。三つ子の魂百までと言われます。社会人としてのスタートをきちんと歩んで戴きたい新入社員の方や若手社員の方には、是非とも受講戴きたいとの熱い思いを持って、講師陣は入念な準備を進めています。

また、「SHA→J」～社長から従業員への感謝の気持ちを込めて～という会社の福利厚生の一環として、弊所がAnniversary Providerとして贈り物をご用意させて頂くサービスも新規事業として立ち上げました。

こうした取り組みを含め、種々の新しいご提案をさせていただきます。「人事・労務管理の総合商社」を目指す弊所を、今後共、どうぞ宜しくお願い致します。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
代表社員 太田 恵子



特集

定年退職後継続雇用者の 無期転換ルールの特例



いよいよ平成30年4月1日の労働契約の無期転換ルール（労働契約法第18条の無期転換制度）の適用開始まで、残すところ2年となりました。

労働契約の無期転換ルールとは、一体どういったものだったのか、皆さん覚えておられるでしょうか？

平成25年4月1日改正施行の労働契約法で策定された、5年を超えて有期労働契約が反復更新され継続した場合に、労働者の申込みにより、有期契約が無期契約に転換されるという、従来の有期労働契約の考え方を根底から覆すような非常に大きな法改正の内容でした。とは言え、平成25年4月1日以降に締結された労働契約より「5年」のカウントが開始されることとなったため、当初、実際にこの無期転換の申込みの権利が発生するのが5年後（即ち平成30年4月1日以降）ということもあり、なんとなく問題が先送りされてしまい、「そんなルールあったっけ？」という感覚を覚えるようなものとなっているかもしれません。

しかし時は流れ、平成25年の法改正から今年（平成28年

4月現在）で3年が経ち、無期転換ルールの適用開始がいよいよ近づく、そのんびりもしてられません。有期労働契約の従業員を雇用されている企業は、自社の有期雇用労働者を今後どのように処遇し、無期転換ルールに基づく申込みをどのように取り扱い、あるいは、無期転換ルールによって生じる様々な矛盾をどのように解決・処置するかといったことを遅くとも平成30年4月1日までに決めて、自社内での実運用に向けての制度整備と段取りをしておかなければならない時期が少しずつ迫ってきました。そこで、今回の特集記事では、無期転換ルールに関わる問題として、まずは一つの大きな課題となっている、「定年後継続雇用している高齢者の無期転換ルールの適用除外」について取り上げます。適用除外を受けるためには事前の対応と労働局へ届け出て認定を受けることが必要ですので、その内容をご紹介します、平成30年の4月間際になって焦り、あるいは手遅れとなって実務上の問題が生じる事態とならないよう、なるべく本年度中に必要な届出等の処置をしておかれることをお奨めいたします。

1 定年退職後継続雇用者に無期転換ルールが適用されることの問題点

このまま何もせずに平成30年4月1日を迎えると、定年退職後継続雇用している有期契約労働者に一体どういった労務問題が生じるのでしょうか？以下、簡単にご説明します。

自社の定年退職者について、現行の「高齢者雇用安定法」の定めに基づき、定年（例えば60歳）後も引き続き雇用を継続されている企業がほとんどだと思います。（現行法では、経過措置を除き、すべての企業に65歳までの雇用を確保することが法律上義務付けられています。）

さて、労働契約法の無期転換ルールに基づく、60歳で定年退職し、例えば嘱託社員として1年毎の契約を締結、その後反復更新して65歳を迎えた嘱託社員が、現在の深刻な人手不足の問題や、十分働ける能力と健康状態にある等様々な状況により、65歳以降もさらに労働契約を更新しようということになり、平成25年4月1日以降の労働契約からカウントして有期労働契約が5年を超えて6年目に突入した場合に、もし本人より労働契約法第18条の無期転換ルールに基づく無期転換の申込みがなされた場合、どうなるのでしょうか？この場合、無期転換ルールが適用され、この嘱託社員との労働契約は有期契約から「無期契約」に変更となります。それでは、この「無期契約」はいつまで続くのでしょうか？実は、60歳未満の社員と

無期契約が締結された場合の労働契約の終了はその会社の「定年」の定めにより、定年年齢まで、ということになりますが、例えば定年年齢である60歳を超えて無期転換がなされた場合、仮に労働者からの退職の申入れがなければ、その無期契約は終了する時期が定められておらず、極端な話でいくと本人が希望し、労務の提供ができ得る限り、死ぬまでその労働契約が継続するということになってしまうのです。会社側から終了する場合、本人の合意が得られなければ「解雇」という方法によるしかなく、ところをご承知の通り「解雇」は企業にとって大変不自由なもので、その有効性については、「解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と言える場合でない」と解雇が認められない（労働契約法第16条）とされており、「合理的な理由と社会通念上の相当性」が認められなければ「解雇無効（＝不当解雇）」とされてしまうリスクを伴います。

ということで、平成25年改正の「労働契約法」の無期転換ルール（第18条）と「高齢者雇用安定法」の定める65歳までの雇用の確保措置が組み合わさると、少し腑に落ちないおかしな話になり、この先何も手を打たずに放置していると、そうした労務問題が実際に多くの企業で起きてしまう可能性がある、というのが実は現状なのです。

2 無期転換制度の概要

ここでは、無期転換制度がどのような制度であるか、その制度の概要を簡単にご説明します。（詳しくは平成25年3月号でご紹介しています。）

平成25年4月の労働契約法の改正により、「無期転換ルール」が導入されています（労働契約法第18条「有期労働契約

の期間の定めのない労働契約への転換」）。このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的に、同一の使用者との有期労働契約が「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、無期労働契約への転換を可能にする、というものです。



この「無期転換ルール」が平成25年の法改正で法制化された際、多くの疑問の声が上がりました。それは、企業の定年年齢を超えた有期雇用労働者が無期転換の申込みをした場合、冒頭で紹介したような人事施策として少し合点のいかないおかしなことになってしまうことに対する懸念の声です。即ち、例えば定年後の継続雇用制度における再雇用を1年更新の有期契約とした場合、65歳で無期契約転換制度に該当してしまう、ということは65歳以降雇用を継続することは無期契約への転換ルールにより、その権利を行使された場合、定年の廃止と同様の状態になってしまい、雇用管理上大きなリスクがあるのでは？ということです。法改正当初、なぜ、今回の法改正に伴っ

てそういった矛盾点がきちんと議論され、対策がとられた上で法改正が実施されないのか、これではかえって65歳以降の雇用の継続に関して雇用不安を生じさせる弊害となってしまうのではないかと弊所でも大いに疑問をもちながら、とはいえおそらく5年の猶予期間中になんらかの施策がとられるのだろうと考えていたのですが、やはり昨年（平成27年）、この問題への対応として策定施行されたのが今回ご紹介する「有期雇用特別措置法」です。ですが、この特別措置法により全ての問題がすっきりと解決したわけではありません。（その内容については後述します。）

3 定年後再雇用者の無期転換ルールの特例

無期労働契約転換は、原則的には全ての有期労働契約者に適用されるルールですが、労働契約の性質によっては弊害となるケースもあることから、平成26年11月28日に「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。以下「有期雇用特別措置法」といいます。）という特別措置法が成立、公布され、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を通じ、そ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、以下の①、②に該当する有期雇用労働者に関しては、特別な取り扱いとして、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用され、無期労働契約への転換ルールが適用されない特別な措置をとることができることとなりました。

【無期労働契約への転換ルールが適用されない特別な措置をとることができる有期雇用労働者】

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（以下「高度専門職」といいます。）
- ② 定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（以下「継続雇用の高齢者」といいます。）

この有期雇用特別措置法は、平成27年4月1日より施行されています。

この特別措置法の施行により、冒頭で取り上げた、定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）の無期転換の問題にはとりえず終止符が打たれることとなったわけですが、以下の2つの注意点があります。

- ① この特別措置法で規定された特例の適用に必要な認定申請をきちんと受けていなければ、適用を受けることができません。→平成30年4月1日までに認定を受けておくことが必要！！
- ② 自社の定年後再雇用者については無期転換ルールが適用されない措置が可能となりましたが、あくまで自社の定年後再雇用者のみが対象であり、従前が定年年齢前の無期契約労働者でない場合（例えば、有期契約労働者の場合や、定年年齢以降に新たに採用した場合）には、この認定に基づく無期転換の申込みの適用除外が受けられず、あくまで無期転換ルールが適用されてしまいます。→残念ながらこの②の問題は、現時点では例えば「一律65歳」といった雇用の上限年齢の設定や定年年齢を引き上げるといった措置以外に良策はありません。

今回は①の自社の定年退職者への措置として、特例制度の概要や、この特例の適用に必要な認定申請に関する手続き、特例の適用を受けるにあたっての留意事項等について、解説します。

4 定年後継続雇用の高齢者の特例

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、適切な雇用管理に関する計画を作成し、**都道府県労働局長の認定**を受けた事業主の下で、定年に達した後、引き続いて雇用される有

期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、**その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。**



5 有期雇用特別措置法の基本的な仕組み

この特別措置法の基本的な仕組みは以下の通りです。

①計画の作成

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（後述「7」項参照）についての計画を作成します。

②提出

事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。

（注）本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。

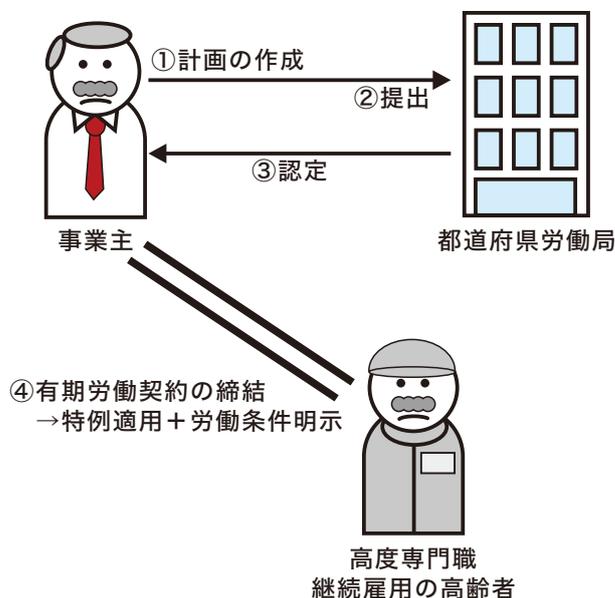
③認定

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、認定を行います。

④有期労働契約の締結

認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。

（注）有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。（後述「10」項参照）



6 申請書の提出から計画の認定まで

①特例の適用を受けるためには、雇用管理措置に関する計画の認定申請が必要です。

有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例の適用を受けるためには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

②申請は、本社・本店管轄の都道府県労働局まで。

雇用管理措置の計画の申請は、本社・本店を管轄する都道府県労働局（労働基準部監督課）に提出します（事業場ごとに作成する必要はなく、本社・本店での一括作成で結構です）。提出は、直接窓口で提出するほか、郵送や電子申請によることも可能です。

（注）「本社・本店」の住所地は、必ずしも商業登記簿上の住所地をいうものではなく、実質的に本社・本店の機能を有する事業所の所在地のことをいいます。

③申請にあたっては、原本と写しの計2部を提出します。

作成した雇用管理措置の計画の申請書と添付書類については、それぞれ原本と写しの計2部を提出、写しは認定通知書等の交付時に返却されます。

なお、申請時には添付書類として、以下の書類の提出が必要です。

- 「第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：契約書の雛形、就業規則、雇用状況報告書や辞令の写し等）
 - 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料…就業規則等（経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書を含む）
- ※添付書類は都道府県によって異なる場合がありますので、必ず事前に提出先（本社管轄の都道府県労働局）に確認してください。（ここでは、大阪労働局にて確認した内容を記載しています。）

7 特例の対象者に行うべき適切な雇用管理上の措置とは？

この特例の措置を受けるにあたっては、継続雇用の高齢者に対し、高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置のいずれか（定年の引き上げ、継続雇用制度の導入）を講じるとともに、以下の①～⑧のいずれかの措置を実施することが必要です。

①高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者（※）の選任

②職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練として、業務の遂行の過程外における
・教育訓練の実施 または 教育訓練の受講機会の確保

③作業施設・方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための

- ・作業補助具の導入を含めた機械設備の改善
- ・作業の平易化等作業方法の改善
- ・照明その他の作業環境の改善
- ・福利厚生施設の導入・改善

④健康管理、安全衛生の配慮

身体的機能や体力等の低下を踏まえた

- ・職場の安全性の確保
- ・事故防止への配慮
- ・健康状態を踏まえた適正な配置

⑤職域の拡大

身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計などの実施

⑥知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

- ・高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組み
- ・資格制度、専門職制度などの整備

⑦賃金体系の見直し

高年齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備

⑧勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための勤務時間制度の弾力化

（例）短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリングの活用

（※）高年齢者雇用推進者とは？

高年齢者雇用安定法第11条及び高年齢者雇用安定法施行規則第5条の定めにより、事業主は、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者として、知識及び経験を有している者の中から「高年齢者雇用推進者」を選任するように努めなければならないとされています。（社長自身が社長自らを選任することも可能。）

この①～⑧の雇用確保措置のいずれかを選択するにあたって対応が容易な措置は、①の「高年齢者雇用推進者の選任」です。

常時雇用する労働者が30人以上の事業所には毎年「高年齢者雇用状況報告書」の提出が義務付けられていますが、その様式の中に選任した「高年齢者雇用推進者」を記載する欄があり、そこに記載がなされていれば、その報告書の控えの写しを添付することで手続きが可能ですが、また、提出対象ではない小規模事業所で当該用紙の作成・提出をしていない場合や、当該用紙があっても「高年齢者雇用推進者」の記載欄に記載がない場合は、別途、これから高年齢者雇用推進者を選任の上、その旨を記載した「辞令」の写しを提出することも可能です。

その他②～⑧の雇用確保措置を実施選択する場合は、それぞれその事実が確認できる書類の提出が求められ、これらの書類に不備等があると認定までなかなか到達できないこともあるようですので、雇用確保措置について複数回答も可能ですが、認定を受けることに焦点を絞った場合は、認定を受け易い①の措置を選択されることをお奨めしています。

8 「第二種計画認定・変更申請書」の作成

継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、次ページのような「第二種計画認

定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けなければなりません。

9 申請後の留意事項

①申請後は、都道府県労働局において審査の上、認定が行われます。

都道府県労働局における審査の後、認定通知書または不認定通知書が交付されます。

② 審査が終了した後、認定通知書が交付されます。

認定通知書の交付は、原則として、申請した都道府県労働局で行われます（労働基準監督署経由で申請した場合は、労働基準監督署）。なお申請時に申し出れば、郵送での交付も可能です。※受領の際には、認印を持参。

交付までの流れ

①都道府県労働局から処分結果の連絡があり、交付日を調整。（労働基準監督署で受領する場合には、監督署から交付日の調整について連絡がある。）

②交付日に認定通知書、申請書の写し、添付書類の写しが交付されます。※認定通知書、申請書の写し、添付書類の写しは、大切に保管してください。

※認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請が必要です。なお、郵送希望の場合は、①の処分結果と交付日の調整の連絡を受けた際にその旨を申し出ます。

以上が必要な手続きの流れです。

様式第7号

第二種計画認定・変更申請書

① 平成28年〇〇月〇〇日

② 〇〇労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	③ 株式会社〇〇〇〇 (個人事業主は屋号)	代表者氏名 (法人の場合)	④ 代表取締役 〇〇〇〇 
住所・所在地	〒(〇〇〇-〇〇〇〇) ⑤ 大阪府大阪市〇〇区〇〇町〇丁目〇〇番地〇		電話番号 06(〇〇〇〇)〇〇〇〇 FAX番号 06(〇〇〇〇)〇〇〇〇

⑥

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高年齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 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
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
 - 65歳以上への定年の引き上げ
- ⑦ 継続雇用制度の導入
 - ⑧ 希望者全員を対象
 - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用
(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の□にチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する□はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例：契約書の雛形、就業規則等)⑨
2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。))⑩
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

留意事項

- ① 申請の日付を記載してください。
- ② 提出先の労働局名を記載してください。
- ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には屋号(〇〇商店等)を記載してください。
- ④ 代表者氏名を記載してください。
- ⑤ 本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所(事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地)を記載してください。
- ⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに☑を付してください。(1か所以上)
- ⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に☑を付してください。
- ⑧ 「継続雇用制度の導入」に☑を付した場合には、いずれかに☑を付してください。
- ⑨ ☑を付した措置を行っていることが確認できる就業規

則等を添付してください。

なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

⑩ ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。

また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。

※添付書類は都道府県によって異なる場合がありますので、必ず事前に提出先(本社管轄の都道府県労働局)に確認してください。(ここでは、厚生労働省のリーフレットの内容を記載しています。)

10 特例に関する労働条件の明示(労働基準法第15条等)

有期雇用特別措置法による認定を受けた事業主には、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる方に、無期転換申込権が発生しない期間を、書面で明示することが義務付けられています。記載例は以下の通りです。

労働条件通知書への記載例

①〈契約期間についての定め〉の欄への追記

【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】

無期転換申込権が発生しない期間

I (高度専門)…特定有期業務の開始から完了までの期間
(年 か月※上限10年)

II (定年後の高齢者)…定年後引き続き雇用されている期間

②〈「その他」または「備考」〉の欄への追記

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示した通りとなります。

上記の記載例のように、紛争防止の観点から、事業主は、特例の対象となる労働者に対して労働契約の締結・更新時に、継続雇用の高齢者に対しては、定年後引き続き雇用されている期間が、無期転換申込権が発生しない期間であることを書面で明示することが必要です。

11 その他の留意事項

都道府県労働局長は、特例に関する認定を受けた事業主に対し、認定にあたって提出した計画に記載された事項の実施状況について報告を求められることができるとされています。そのため、都道府県労働局長は、特例の対象労働者から求めがあった場合等において、計画の実施状況について確認を行うことがあります。

また、都道府県労働局長は、認定を受けた事業主に対し、認定された計画に記載された措置の的確な実施に必要な指導と助言を行うことができるとされています。

さらに、認定された計画が不適当なものとなった場合に、都道府県労働局長はその認定を取り消すことができるとされてい

ます。

このため、措置の適切な実施のための指導と助言に従わない場合、認定を取り消されることがありますので、注意が必要です(※)。

(※) 認定が取り消された場合には、通常は無期転換ルールが適用されることとなります。

本特集記事は、厚生労働省作成リーフレット「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」を参考とし、また一部を抜粋し、作成しています。

まとめ 今回は「定年後継続雇用している高年齢者の無期転換ルールの適用除外」について取り上げましたが、いかがでしたでしょうか?この認定申請手続きの必要性や方法についてはどうやら未だあまり知られておらず、昨年12月の時点でこの認定を受けた企業は大阪府でもわずか250件程度とのことでした。しかしながら、高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置の選択において、65歳以上への定年の引き上げや定年制の廃止といった措置を選択している企業はごくわずかで、ほとんどの企業が雇用確保措置として継続雇用制度の導入(60歳定年。その後1年毎の有期契約を締結し、65歳までの雇用確保措置を講じる等)を選択されていることと思います。従って、こうした継続雇用制度を選択されている大多数の企業様においては、今回ご紹介しました特例法による無期転換ルールの無期転換の申込権発生を合法的に適用対象外とするためには、必ず事前の対応と労働局への申請・認定が必要ですので、是非とも早めのご対応をお奨めいたします。また、具体的手続きについては弊社でも個別のご相談に応じてお手伝い等をさせていただきますので、お気軽にお問い合わせください。

なお、本稿で少し触れました平成30年4月からの「有期労働契約の無期転換ルールに基づく無期転換」の開始にあたっては、様々な労務管理上の問題があり、またどのような施策を導

入するかについては各社各様、検討が必要な課題が山積しているものと思います。

これらは取りも直さず、就業規則の整備や新たな人事施策の構築といった大きな課題であり、関与する法律も労働契約法をはじめとし、労働基準法、高年齢者雇用安定法、パート労働法、労働者派遣法等と非常に幅広く関わってきます。そしてまた、最近の注目の話題である「同一労働同一賃金」という、従来からの日本の賃金制度にはなじまず(職種給といった形態で存在しましたが、日本の企業にはあまりなじまなかった制度でした。)かつ抜本的な賃金に関するこれまでの社会通念の大変革にもつながるような考え方を政府が重要な政策として打ち出す中、今まさに「働き方」や「賃金」に関する大きな波がきているのかと痛感しています。(意外に思われるかもしれませんが、今回ご紹介しました高年齢者の雇用管理に関する事柄や、有期雇用労働者の問題も、根底ではこの「同一労働同一賃金」という考え方が深く関わっているのです!!)

弊社では、今後もこうした急速に変化していく社会情勢や労働行政・労働環境の変容に関する最新情報をタイムリーにご提供し、また皆様にとって有用なサポートを日々ご提案できますよう、鋭意取り組んでまいります。



2016(平成28)年 最近の労働行政における法改正情報

去年から今年にかけて、労働法関係の法改正事項がてんこ盛りです！

ここでは、最近改正された事項や近々改正が予定されている事項について、項目とそれぞれの改正内容の概要をご紹介します。

事業所規模や雇用人数によって対応が必要なケースがあります。それぞれ自社の必要項目を把握し、対応ができていないか、また将来、対応ができそうかについては是非ご確認ください。

1.労働安全衛生法 ストレスチェックの義務化 2015(平成27)年12月1日施行
労働者数50人以上の事業所は実施義務あり(年1回)。2016(平成28)年11月30日までに1回実施が必要ですが、未だ実施に至っていない事業所は少ないようです。実施までに具体的な実施方法を決めて従業員さんへの周知が必要です。50人以上の事業所で実施義務があるけれどもまだ手つかずの企業様はお急ぎください。

ストレスチェック制度のポイント(厚生省こころの耳)
<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou.html>

ストレスチェック制度について(厚生省PDF資料)
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf>

2.雇用保険 マイナナー対応 2016(平成28)年1月
平成28年1月1日より、雇用保険でのマイナナー利用が開始し、職安での資格取得・喪失、氏名変更や育児休業・介護休業・高齢雇用継続給付等の事業主が行う手続きでマイナナーを記載して提出することが必要となり、それに伴い、各種様式も変更されています。

厚生労働省 マイナナー(雇用保険)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>

3.労災保険 マイナナー対応 2016(平成28)年1月
雇用保険同様に1月から労災保険でのマイナナー利用が開始し、一部、遺族(補償)や障害(補償)関係の手続きでマイナナー提示が求められることとなりましたが、業務災害や通勤途上災害における療養(補償)給付や費用請求、休業(補償)給付の請求など、企業の実務担当者が日々の業務で一般的に携わる労災関係書類に関しては現時点ではマイナナーの提示は求められておらず、従来通りの手続きで構いません。

厚生労働省 マイナナー(労災保険)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000096093.html>
※事業主、社会保険労務士が取り扱う場合は、上記リンク先のQ&A(Q6、Q7)参照。

4.障害者雇用納付金制度 2015(平成27)年4月に対象事業主の規模変更
労働者数100人超200人以下の企業も対象(不足1人につき、月額4万円の納付金が必要ですが、それに伴い、100人超200人以下の企業も今年から平成28年4月1日～5月16日に平成27年度分(平成27年4月～平成28年3月)の申告を実施しなければなりません。また、200人超300人未満の納付金の減額特例措置(月額5万円を4万円に減額)が平成27年6月30日で終了しました。

「高齢・障害・求職者雇用支援機構」WEBサイト
https://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/koyounoufu_seido.html

5.障害者雇用促進法 改正 2016(平成28)年4月1日
障害者に対する雇用の分野での差別禁止、合理的配慮の提供義務等が義務付けられました。

厚生省の改正案内:リーフレット、事例集、Q&A等あり。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakouyou/shougaisa_h25/index.html

6.女性活躍推進法(新設) 2016(平成28)年4月1日
労働者数301人以上企業に対し、一般事業主行動計画の策定などが義務化されました。

厚生省の改正案内:ページ下部に行動計画策定支援ツール、事例、助成金の案内あり。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

7.青少年の雇用の促進等に関する法律 2016(平成28)年3月1日
職安の求人制限(ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者(事業主)について、新卒者の求人申込みを受理しないことができる)など。

政令案要綱の答申

求人を受理しないケースとして、次のものが掲げられています。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000108113.html>
(ア)労働基準法及び最低賃金法に係る規定の違反について
1.過去1年間に2回以上同一条項の違反については是正指導を受けた場合であって、是正が行われていないとき又は是正後6ヶ月経過していないとき
2.対象条項違反により送検・公表された場合であって、送検から1年経過していないとき又は是正後6ヶ月経過していないとき
(イ)男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に係る規定の違反について、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合であって、是正が行われていないとき又は是正後6ヶ月経過していないとき

厚生労働省 改正案内
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

8.健康保険 保険料率の改正 2016(平成28)年3月分より
全国健康保険協会の都道府県支部毎に健康保険の保険料率が見直され、3月分保険料より料率改定となりました。なお、大阪府は従前の1000分の100.4から、1000分の100.7(労使折半、それぞれ1000分の50.35)に変更になりました。
※(翌月引きの場合は4月給与引き去り分より、当月引きの場合は3月給与より変更)

9.健康保険 標準報酬など 2016(平成28)年4月から
①標準賞与の上限変更(540万円→573万円)
②等級の変更(現行の等級に3等級追加。上限は121万円→139万円)
127万円(報酬月額123.5万円以上129.5万円未満)
133万円(報酬月額129.5万円以上135.5万円未満)
139万円(報酬月額135.5万円以上)
※該当分については年金事務所より4月中に標準報酬改定通知書が届く予定です。

10.健康保険 傷病手当金・出産手当金の日額の計算方法の変更 2016(平成28)年4月から
傷病手当金及び出産手当金の計算方法が変更。「支給直前の標準報酬月額を高くし給付額を増やす」といった不正受給を防止すること等の観点から行われました。
改正前:直近月の標準報酬月額を用いて計算
改正後:支給開始日の属する月以前の直近の継続した「12月間の各月の標準報酬月額を平均した額」を用いて計算
※12月に満たない場合、別途計算方法あり。

11.健康保険 被扶養者要件に関する変更 2016(平成28)年10月から
被保険者の「兄姉」を被扶養者とするときの要件のうち「同居」要件が撤廃されます。※「弟妹」については従来から同居要件なし。
【参考】
現行では、被保険者の「兄姉」を被扶養者とするときは次の2つの要件がありましたが、「生計維持」のみで別居していても扶養が可能となりました。
①被保険者に生計維持されている
②被保険者と同居している

12.社会保険 短時間労働者への適用拡大 2016(平成28)年10月から
いよいよ、社会保険の短時間労働者への適用拡大が10月から開始します。適用拡大の対象は次の全てを満たす場合となります。
①週20時間以上
②月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上)(※一部除外される賃金あり)
③勤務期間1年以上見込み
④学生は適用除外
⑤従業員501人以上の企業(適用拡大前の基準で適用対象となる被保険者数で算定)

13.雇用保険料率の改正 2016(平成28)年4月1日施行
平成28年度における失業等給付に係る雇用保険率については弾力条項の規定(第12条第5項)に基づき、0.8%(労使折半でそれぞれの負担は0.4%)となります(従前1%)。なお、事業主は雇用二事業(雇用安定事業及び能力開発事業)にあてて保険料(従前0.35%→4月より0.3%)も支払っており、併せると事業主負担は0.7%(従前0.85%)となります。

14.雇用保険の加入年齢の上限の撤廃 2017(平成29)年1月から
来年1月より、雇用保険の加入年齢の上限(現在64歳まで)が撤廃される予定です。現在は、65歳前と同じ職場で働き続けている人だけが雇用保険に継続加入し、65歳以降に新たに就職した人は雇用保険の加入対象から外れていましたが、法改正後は65歳以上で新たに就職した人も加入することになります。また、改正法では64歳以上の高齢者の雇用保険被保険者について、現在の保険料免除制度(現行64歳の4月以降について雇用保険の保険料は免除されています)を撤廃し、2020年(平成32年)4月からは保険料を徴収する予定です。

15.介護休業給付金の引き上げ 2016(平成28)年8月1日から
「介護離職0」のための施策の一つとして、雇用保険の介護休業給付金の給付率が現行の賃金の40%から67%に引き上げられます。

16.介護休業の取得回数の変更 2017(平成29)年1月から
現在介護休業は、原則93日を上限として1回限りとなっていますが、育児介護休業法の改正により、3回に分けて取得することができるようになります。これに伴い、雇用保険の介護休業給付金の給付も3回に分割して受給ができるようになる予定です。

この他にも、特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設、月間60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の割増率(50%以上)の中小企業への適用の猶予措置の廃止、年次有給休暇取得の確実な取得促進のため年間5日の取得義務化等の内容が盛り込まれた改正労働基準法の法案や、マタニティハラメント防止のための施策として男女雇用機会均等法の改正、同一労働同一賃金を盛り込んだ内容を法制化(指針の策定、パート労働法や労働者派遣法の改正、あるいはその他の形態で法制化を検討中)等、今後様々な改正法案の国会提出も検討されており、刻一刻、目まぐるしい勢いで状況が変化しています。

※ここに掲載しております法改正情報は、平成28年4月6日時点の情報です。この後の法改正の内容により、法案が成立して予定が確定する場合や、内容が変更になる場合がありますので、以降、引き続きタイムリーな時事情報にご注目ください。

顧問先お仕事紹介

今回は、吉泉産業株式会社 代表取締役 佐々木 啓益 様にインタビューさせて頂き、ざっくばらんな楽しいお話を伺いました。



『自前主義』 私は何でもしたがりで、一から十まで自分でしょうという性格なんです。

吉泉産業株式会社 代表取締役 佐々木 啓益 氏

会社PROFILE
創業：1955年1月 資本金：1,000万円 従業員：90名
事業内容：食品加工機械の製造および販売。
本社：〒573-0128 大阪府枚方市津田山手2丁目1-1 (津田サイエンスヒルズ)
拠点：東京営業所 (東京都中央区日本橋)、海外支社 (韓国) 吉泉KOREA株式会社

<はじめに> ~ 事業概要 ~

国内トップシェアを誇る「フードスライサー」が同社の主力製品です。例えば、約1キロのサケの半身を「YS-3100Xスーパー魚やさん」と名付けられた機械に入れると、約10秒ほどで切り身が12切れ出てきます。切断面はピシッと角が立ち、「誰が見ても手で切ったものとの違いが分からない」という仕上がりを生み出すこの製品は、サケの切断面や長さをカメラで読み込んで、設定した重さで切り分け、切る角度も見映えよく変えるといった超ハイテク機械なのです。また、野菜は別の機械で1ミリ以下の薄さに切れるとのこと。丸刃を回転させ、繊維をつぶさないで切断するこの機械を使うと、キャベツもネギもふわふわと美味しそうにスライス出来るようです。

同社の創業は1955年。先代社長 (現社長の実父様) が食品機械の刃物の製造を手掛けられ、今でも1030度の高温での焼き入れが出来る設備があるそうですが、1961年に、某うどんチェーン店のために、ネギのスライサーを作ったのが「フードスライサー」製造事業への参入のキッカケとなられたとのこと。1955年 (昭和30年) に先代社長が起業された地は大阪府守口市。その地で35年あまり経営され、作業場が手狭になったこともあり、現在の社長にバトンタッチされた1990年 (平成2年) に交野市に移転。その後、「フードスライサー」の製品作りに磨きをかけ、事業規模を拡大されていく中で、さらに現在の関西文化学術研究都市「津田サイエンスヒルズ」に「えいやっ!」とばかりに移転されたそうです。それから早や25年が経ち、先月、創業60周年の華々しい記念式典を執り行われ、弊所の太田所長もお招き戴きました。

~ 以下、インタビューで伺った社長のお話です ~

■商品が出来上がるまでの期間は?

現在は1年から2年ぐらいかかります。もっと短時間で作りたいたいと思っているので、昨日も『どうしたら効率上がるか?』といったルール作りをしようという会議をしました。自分達で設計して作るまでは、結構短期間で出来るのですが、お客様のところに持っていくと色々な問題が発生します。現場では、切る量、対象の形も全く違うのです。そのため、お客様のところに納品するまでは、「ちゃんと動くだろう」と思っているでも、実際動かしてみると「あちゃ〜」ということがあるんです。過去には、全く別の新しい機械と交換する、といった事もありました。



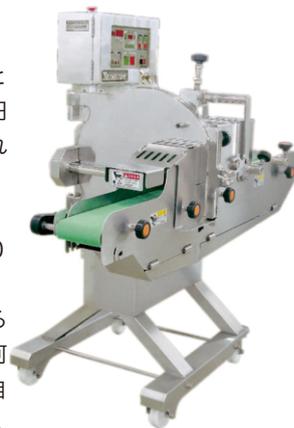
「YS-3100X スーパー魚やさん」と「切り身のサンプル」

■これは悩んだなぁと思う出来事は?

野菜や魚の加工を機械で行うことは本当に難しいです。産地やシーズンが違えば同じ野菜・魚でも大きさや厚みが違う。機械は1ミリ違えば動かなくなってしまうこともあるんです。また、地方によっても分厚く切るのか、薄く切るのかも様々。そのため、ひとつの機械で、色々なことに対応しなければいけないことが本当に難しいと日々感じています。加工のパラエティ・原料のパラエティがたくさんあるので、それに対応するのが苦勞する部分ですが、食品加工業界において、まだまだ発達していく要素があると思っています。機械では、同じ動作を行うことは簡単です。しかし、弊社では、変化のある作業を機械化しているのです。また、ご飯の固い、やわらかいという違い等を扱うのも機械では難しい。そう考えると人間は「すごいな〜」と改めて思います。また、現場に行ったら、聞いていた話と実際の内容が違うというのはよくある話なんです。その例の一つが野菜の加工機械を納品したときです。人参の皮を剥く機械だったんですが、お客様が使用している人参は二股人参でした。そのままでは機械で皮を剥くことが出来なかったときに、お客様に「だいたいこんなものを使ってるんやから、これも皮むけるようにしなあかんわ〜。しゃあないから包丁で切って機械にさすわ」と言われたことがあります。通常の形をした人参や二股人参等、様々な形に対応できる機械を作るのは難しいです。しかし、逆に言う『食品加工業界も永遠にテーマはある』ということなのです。そして、『今、人間が行っている色々な作業を機械で行うことが出来れば、人間の負担を軽くすることができる』という意味では、我々が頑張らないといけないと思います。しかし、その一方で日本人は『手作り』が大好きです。手で切った野菜は大きさを揃えることが難しいため、大きさにバラつきが生まれます。それが手作り感でもあるのですが、機械は同じ大きさで切ってしまうので、これもまた難しいことだなぁと思います。

■自前主義がモットー

社屋の階段の手すりを作ろうと見積もり取ったところ300万円かかることがわかったので「それやったらうちで作ろう」と思い、自分たちで作りました。実際、自社で作ったところ、40~50万円程でした。こうしたことが、我社の長所でもあり短所でもあると思っているのですが、私は「何でもしたがりで、一から十まで自分でしょう」という性格なんです。



「YS-6000W 万能スライサー」

そのため、例えば製品の取扱説明書も自分の会社で作っています。また、広報誌でもある社内報も今後は自作したいと考えています。社内向けに「社員の誰それが、こんなことしたよ。社内でこんなこともあったよ、あんなこともあったよ。」ということを書きたい。そうすると書かれた社員も嬉しいかなと思います。

■託児所もやる！？

これからの取り組みとして、津田サイエンスヒルズに託児所を作ろうと思っています。うちの会社にも、保育所待ちで職場復帰できない社員がいました。お蔭さまで最近やっと復帰できることになったのですが、会社の近くに託児所があれば、子どもさんと一緒に出勤して、子供さんは託児所に預ける。そして、昼休みにちょっと様子を見に行き、定時で一緒に帰る。これが出来たらいいな、やりたいなと思います。市内に対抗してね（笑）また、託児所の一部に芝生を植えたら気持ちいいかななどと、色々考えています。託児所が完成したら、自社の社員だけでなく、津田サイエンスヒルズにある会社全体で利用してもらえればと考えています。女性に優しい津田サイエンスヒルズ。うちの会社も女性に優しい。そんなイメージを大切にしたい！（笑）

■食堂は増設した？

我社の食堂も「さらめし（『サラリーマンの昼飯』をテーマにした会社の社員食堂等を紹介するNHKのテレビ番組）」で取り上げてもらえたらなあ、と思います。現、津田サイエンスヒルズは大阪府が売却したものです。食堂は大阪府が所有していたときの建物を修繕し、使用しています。新築したかのようなきれいな建物ですが、建てて15年ぐらい経つんです。私は長年、『食品機械メーカーなので、自社の機械を使って食堂をやりたいなあ』という夢がありました。その夢の実現への第一歩かなと思っています。昔は食堂の運用を外部委託にお願いしていました。しかし、冷凍食品、購入食品が多かったため、おいしくないなと思いました。「おいしくなかったらおもしろくないやん」と思ったので、食堂で料理を作ってくれる人を探し回っていました。その時に、近くで割烹料理をやっていた人が、ちょうどお店を辞めるといことでしたので、お願いして食堂を手伝ってもらえることになりました。メニューは私の家内が結構考えていますが、調理師さんにメニューを作ってもらってレシピを送ってもらったりしています。メニューは1日1種類で、1週間分のメニューを作成しています。こうした食堂への取り組みも、いい意味で言うと、なんでもこだわっている、ということかなと思います。食堂は外部の人にも利用して頂けます。食堂を始めた当初は、利用者から「ね〜ちゃんビールある？」と言われたこともあります（笑）。料金は600円です。だいたい12時過ぎぐらいから外部の人も来られております。食ベログにも載っています。いや本当に、『さらめし』に出るかもわからなくて。『さらめし』に出たら求人ツールにもなるかも！（笑）。



弊所所長とのツーショット

食堂メニュー(12月8日デミチキン定食)

■理想の会社

僕が一番理想としているのが、7~8年前に行ったデンマークの刃物を作っている会社です。その会社の工場は真四角で、真ん中に事務所、周りが工場という造りです。驚くことに、事務所の周りには壁がなく、工場にも事務所からそのまま移動できるのです。油の匂いは上のダクトで吸い取り、作業中に出た切粉は外に飛び散らないようにしています。自社も将来は匂いのない会社を目指したいと考えています。また、もう一つ驚いたのが、そこで食べるランチがおいしかったことです。今考えると、そのデンマークの工場が今の食堂を作った原点だったのかもしれない。

■100年企業への道

うちは基本的にケチなんやと思います（笑）。使う部品もそんなにたくさんの量を作るわけではないので、部品も社内で作ることにしました。社内で作ると、試作機を作っても失敗しても、材料代と人件費がかかるだけです。また、海外から部品を安く仕入れようと思っても、たくさんの発注をしなければいけません。こうした点からは、国内で部品を作るのも、多品種の商品をつくる事には向いているのかなあと思っています。

■今後について

医療機器の分野を手掛けたいと思っています。先代は腰に出来た癌が原因で、交野の工場を見る前に亡くなったのですが、最期まで交野工場に行くつもりでした。そのため、歩行器を作ってこいと私に言いましたが、そうしなかったため、先代はカンカンに怒っていました。実は私には、先代の病気が良くなってほしい、無理したらあかんとおの思いがあったのでそうしたのですが、今思えば、作ればよかったなあ、反省しきりです。こうしたことから、そういうステンレスで作った歩行器等を作りたい、そっちにシフトをしていきたいなと思っています。

■最後に

変人な会社やと思います。自分達で何でもしようというのが好きなんです。根底にあるのは「ケチ」なんでしょうね（笑）。おやじのときからケチなんです。それを見て「ケチやな〜」と思っていたのですが、やっぱりうつってしもたかなあと思います（笑）。京セラやKDDIの創業者であり、私や太田所長も学んでいる経営者のための「盛和塾」の稲盛和夫塾長の話にもありますが、『売上最大、経費最少』、これが絶対に正しい！。我々の世界で、「売り上げを最大に」というのは難しい。それを考えた時に、「経費最小」への取り組みの一環として、物を自分達で作った方が安くつくなあと思いを実践しています。



社屋のある「津田サイエンスヒルズ」

3つの輪は、「三方善」をイメージしています。
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。
三方の善いところが少しずつ関わって一つになり、
社会に貢献できる力となって、
喜びが広がっていくことを祈念しています。



社会保険労務士法人

大手前総合労務管理事務所

<http://ootemae.co.jp>

〒540-0037大阪府中央区内平野町2丁目1番9号シゲナスビル5階
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp