

# 《 事務所ニュース 2017年9月号 》

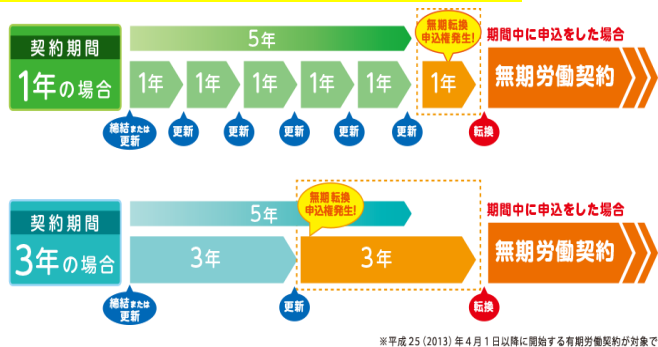
岩崎社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 岩崎健志

〒 277-0032 柏市名戸ヶ谷 1-7-8-101  
URL : <http://kashiwa-iwasaki-sr.com>

TEL / FAX 04-7103-8252  
E-mail : [info@kashiwa-iwasaki-sr.com](mailto:info@kashiwa-iwasaki-sr.com)

## 有期労働契約者の無期転換制度について 平成30年4月から本格化

平成25年4月1日に改正労働契約法が施行され、無期転換ルールにより、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されることとなります。この通算5年のカウントの対象となるのは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約からですが、改正労働契約法が施行されてから平成30年4月1日で5年が経過し、今後、無期転換の本格的な発生が見込まれます。



### ★ 今後の対応

平成30年4月1日から、有期社員の無期転換が本格的に行われると見込まれるため、それまでに就業規則や社内制度等の検討・整備等を行う必要があります。

- ① 有期社員の人数、更新回数、勤続年数、業務の内容など就労実態を把握し整理してください。
- ② 有期社員を無期転換後、どのような社員として位置づけるかなど、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう。

有期社員が無期転換した場合、転換後の雇用処分に応じ、従来の正社員との異同を明確にしておかないと、トラブルが発生するおそれがあります。

いずれの対応を取る際にも、あらかじめ労使の間で、担当する業務や処遇などの労働条件を十分に確認することが重要です。

- ③ 無期転換後の労働条件を、どのように設定するか検討し、就業規則等を整備しましょう。

無期転換社員（有期労働契約時と同じ労働条件で、契約期間が無期）など

- ④ 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から、労使のコミュニケーションを密に取ることです。労使双方が納得できる制度を構築するために、丁寧な説明を心がけるとともに、円滑に無期転換制度が運用されているかを把握し、必要に応じて改善を行うことが望まれます。

### ★ 雇止めの検討は慎重に！

有期労働契約において、使用者が契約更新を行わず、契約期間の満了により雇用が終了することを「雇止め」といいます。

雇止めは、労働者保護の観点から、過去の最高裁判所の判例により一定の場合にこれを無効とするルール（雇止め法理）が確立しており、労働契約法第19条（客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき）に規定されました。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

※ 上記内容が該当するようなケースがあれば  
お気軽にご相談ください。

## 育児休業給付金が2歳まで支給期間延長へ 平成29年10月～

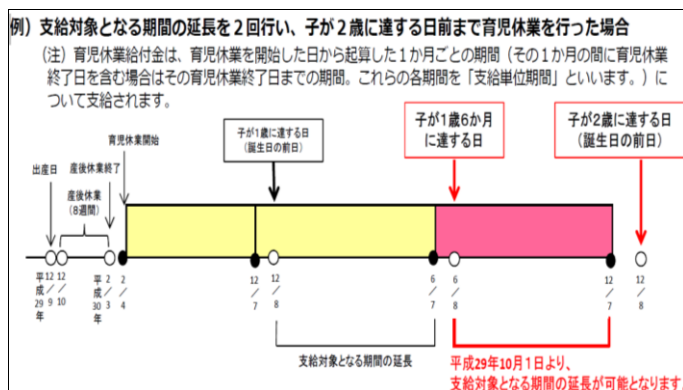
### ●概要

保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、子が1歳6か月に達する日後の期間についても育児休業を取得する場合、その子が2歳に達する日前までの期間、育児休業給付金の支給対象となります。

● 改正内容

育児休業給付金は、原則1歳に達する日前までの子を養育するための育児休業を取得した場合に支給されます。これまで、保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、子が1歳に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、子が1歳6か月に達する日前まで育児休業給付金の支給対象期間が延長できましたが、さらに、平成29年10月1日より、保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、子が1歳6か月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、子が2歳に達する日前まで育児休業給付金の支給対象期間が延長できるようになります。

なお、今回の改正は、子が1歳6か月に達する日の翌日が平成29年10月1日以降となる方が対象となります（＝子の誕生日が平成28年3月31日以降の場合に対象となります）。



● 延長できる理由

ア 育児休業の申出に係る子について、保育所等（※）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、その子が1歳6か月に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合

イ 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者（※）であって、その子が1歳6か月に達する日後の期間について常態としてその子の養育を行う予定であった方が死亡、負傷、疾病等に該当した場合

（※）配偶者には婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含みます。

● 確認書類

上記の2. 延長できる理由ごとに下記の確認書類が必要となります。

ア 「市町村が発行した保育所等の入所保留の通知書など当面保育所等において保育が行われない

事実を証明することができる書類」

イ 「世帯全員について記載された住民票の写し及び母子健康手帳」、

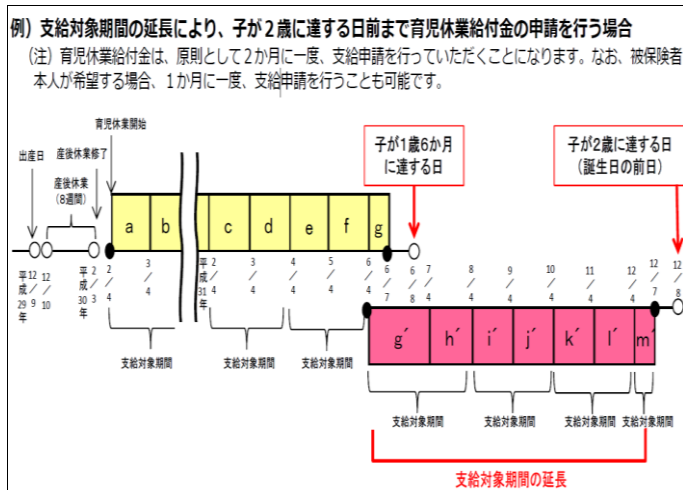
「保育を予定していた配偶者の状態についての医師の診断書等」など

● 手続き方法

子が2歳に達する日前までの期間について、支給対象期間の延長の取扱いを受けるためには、以下の①、②のいずれかの際に「育児休業給付金支給申請書」の17欄「支給対象となる期間の延長事由一期間」に必要な記載を行い、上記の3. 確認書類を添えて提出することが必要です。

①（子が1歳6か月に達する日以前の支給対象期間について）子が1歳6か月に達する日以後最初に提出する際（下記の例においては、支給対象期間e及びfについて支給申請を行う際であって、子が1歳6か月に達する日以後に支給申請書を提出する際）

② 子が1歳6か月に達する日以後の日を含む支給対象期間について提出する際（下記の例においては、支給対象期間e及びfの支給申請の際に手続を行わなかった場合であって、支給対象期間gに延長に係る期間を含めて支給対象期間g'及びh'として支給申請を行う際）



業務内容

労働・社会保険の書類作成及び提出代行  
 給与と計算サービス(月次・賞与・年末調整)

労使間トラブルの相談

就業規則等の人事制度構築

個別年金相談(老齢・障害・遺族)

各種助成金の紹介、書類作成、提出代行