

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

1. 平成 28 年度過労死等の労災補償状況
2. 雇用継続給付の支給限度額等の変更
3. 有期契約労働者の無期転換について

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 平成 28 年度過労死等の労災補償状況

厚生労働省から平成 28 年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

脳・心臓疾患の労災保険支給決定件数は 260 件で前年度比 9 件増、精神障害の労災保険支給決定件数は 498 件で前年度比 26 件増とともに前年度に比べて件数が増加しています。

精神障害の支給決定事案について発症に関与したと考えられる出来事を見ると「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が最多で 74 件、次いで「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が 63 件です。

長時間労働・過重労働の他、ハラスメント対策も労務管理において重要であることが伺えますね。

また裁量労働制の対象者に労災保険の支給決定がされたケースも見受けられます。裁量労働制であっても安全衛生管理の観点から労働時間を把握するよう努めましょう。

参考：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000168672.html>

(望月)

2. 雇用継続給付の支給限度額等の変更

平成 29 年 8 月 1 日より、雇用保険の雇用継続給付（高年齢雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付）の支給限度額等が変更になります。各給付制度について、変更となる詳細の部分をお伝えします。

1. 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付については、変更となる箇所は下記のとおりになります。なお、変更となるタイミングは平成 29 年 8 月 1 日以後の支給対象月（平成 29 年 8 月分）からになります。

・支給限度額：339,560 円→357,864 円

※1 ヶ月に支払われた給与額が上記の金額以上の場合には、高年齢雇用継続給付は支給されません。

また、1 ヶ月に支払われた給与額と算出した高年齢雇用継続給付金の合計額が上記の限度額を超える場合には、「357,864 円－1 ヶ月に支払われた給与額」が給付金の支給額となります。

・最低限度額：1,832 円→1,976 円

※1 ヶ月に支払われた給与額に基づいて算出した高年齢雇用継続給付金の額が上記の金額未満の場合には、高年齢雇用継続給付は支給されません。

・60 歳到達時等の賃金月額

上限額：445,800 円→469,500 円

下限額：68,700 円→74,100 円

※60 歳到達時点から直近 6 ヶ月の給与額の平均が上限額以上又は下限額未満の方については、上限額又は下限額が適用されます。

2. 育児休業給付

育児休業給付については、変更となる箇所は下記のとおりになります。なお、変更となるタイミングは「支給対象期間の初日」が平成 29 年 8 月 1 日以後の期間からになります。

・支給限度額

284,415 円→299,691 円（支給率 67%）

212,250 円→223,650 円（支給率 50%）

※算出した育児休業給付金の金額が上記の各支給限度額以上の場合には、各支給限度額が支給されます。なお、支給率についてですが、育児休業を開始して 6 ヶ月間は 67%が支給され、6 ヶ月経過後は 50%が支給されます。

3. 介護休業給付

介護休業給付については、変更となる箇所は下記のとおりになります。なお、変更となるタイミングは「支給対象期間の初日」が平成 29 年 8 月 1 日以後の期間からになります。

・支給限度額:312,555 円→329,841 円

※算出した介護休業給付金の金額が上記の支給限度額以上の場合には、上記の金額が支給されます。

以上となります。既に受給されている方、これから受給予定の方は今一度金額等をご確認されると良いでしょう。

今回の記事に関する厚生労働省の HP

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000168717.pdf>

(岩瀬)

3. 有期契約労働者の無期転換について

平成 25 年 4 月、労働契約法の改正により「無期転換ルール」が導入されました。「無期転換ルール」とは、有期労働契約が更新されて 5 年を超えると、労働者の申出により無期契約に転換するというものです。

平成 30 年 4 月で「無期転換ルール」から 5 年が経ちますので、基本ルールと対応についてお伝えします。

【基本ルール】

平成 25 年 4 月以後に開始の有期労働契約が更新され、5 年を経過する契約期間中に労働者が申出る。

・平成 25 年 3 月以前の契約期間はカウントしない

例:平成 25 年 1 月 1 日から 1 年更新の場合→平成 26 年 1 月 1 日からの契約からカウント→平成 31 年 1 月 1 日以降に申出が可能

・同じ会社との契約期間をカウントしますので、契約期間ごとに部署や店舗等が変わっても通算します。

・労働者からの申出がなければ、有期契約のままとなります。

・申出があった場合は契約期間の定めのない契約にする必要がありますが、正社員にする必要はありません。

・申出があったときの契約期間満了後から、無期契約になります。

【具体的な対応】

「無期転換ルール」では、上記でも述べたように正社員になるわけではありません。契約期間以外の労働条件は、特に定めのない限り引き継がれます。就業規則が「正社員就業規則」と「有期労働者（契約社員、パート等）就業規則」しかない場合、どの規則を適用させるか曖昧になってしまう恐れがあります。無期転換後の労働者の位置づけを明確にした上で、無期雇用向け就業規則の作成、もしくは有期労働者就業規則に無期転換後も適用する旨定めておく方がよいでしょう。

なお、定年後再雇用の有期契約労働者も無期転換ルールの対象となりますが、「高年齢者雇用確保措置」を導入し、労働局の認定を受けた場合は、無期転換ルールの対象外となります。

参考：

<http://muki.mhlw.go.jp/overview/business.html>

（佐藤）

山口寛志著「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備のポイントと対応策」（新日本法規）2017年6月発行

http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail_50979.html

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostepビル 5階

TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192

Homepage：<http://www.ys-office.co.jp>

Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>
