

# 事務所だより

第115号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 無期転換ルールの再確認を

### 無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えたときに、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）に転換できるルールです。

この通算五年のカウントは、平成二十五（二〇一三）年四月一日以降に開始した有期労働契約が対象です。平成二十五（二〇一三）年三月三十一日以前は含みません。

例えば、契約期間が一年の場合、五回目の更新後の一年間に無期転換の申込権が発生します（図1参照）。

契約期間が三年の場合、一回目の更新後の三年間に無期転換の申込権が発生します（図2参照）。

有期契約労働者が無期転換を申し込んだ場合、無期労働契約が成立し、事業主は拒否することができません。無期転換ルールは、企業の規模にかかわらず、全ての企業が対象です。

### 無期転換の対象者

無期転換の対象者は、労働契約法の適用が除外されている国家公務員、地方公務員、同居の親族のみを使用する事業所、無期転換ルールについて規定する労働契約法第十八条の適用が除外されている船員を除いて、通算五年を超える有期労働契約で働くすべての方です。

有期契約労働者は、一年や月単位の有期労働契約を締結または更新している方であり、「契約社員」、「パートタイ

マー」、「アルバイト」などです。各社が独自に位置づけている雇用形態（たとえば、準社員、パートナー社員、メイト社員など）の名称は問いません。定年後引き続き雇用される嘱託社員なども対象となりますが、「特例の認定」を受けている場合は除かれます。なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の企業に無期転換ルールへの対応が求められません。

### “特例の認定”とは

無期転換ルールの適用は、前述のとおり、通算五年を超える有期労働契約で働くすべての方が対象になります。そのため、定年後引き続き雇用される嘱託社員なども当然に対象となり、無期転換申込権が発生します。

しかし「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」（有期雇用特別措置法）により、次に該当する労働者は無期転換申込権が発生しない特例が設けられています。

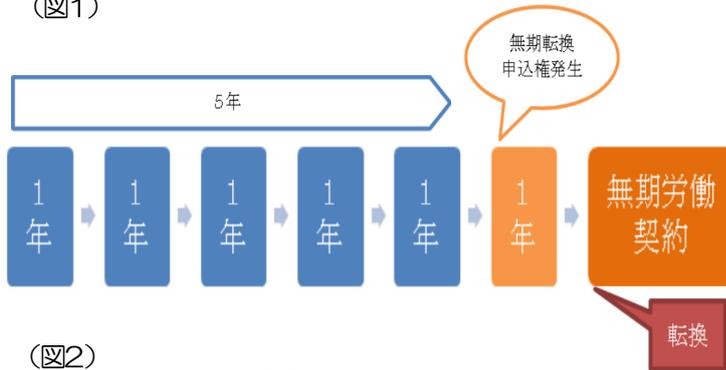
①、専門的知識等を有する有

期雇用労働者（高度専門職）  
②、定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用高齢者）  
この特例の適用は、事業主が本社・支店を管轄する都道府県労働局へ認定申請を行い、認定されていなければなりません。

### 整備は早めじ

無期転換申込権の発生後に無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します。また、無期転換申込権が発生する有期雇用労働者がいないため、就業規則や社内制度等の検討・整備等が進んでいない企業も検討しておかれるとよいでしょう。

(図1)



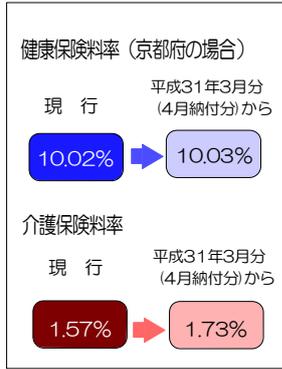
(図2)



# 協会けんぽの保険料率等が変わります

## ① 保険料率（京都府の場合）の変更

全国健康保険協会の保険料率は、一年ごとに都道府県単位で加入者の医療費に基づいて算出されています。このため、疾病の予防などの取組により都道府県の医療費が下がれば、その分都道府県の保険料率も下がることとなります。本年三月分から適用される保険料率は、次のとおりです。



・健康保険料率は〇.〇一%引き上げとなります。  
・介護保険料率は〇.一六引き上げとなります。  
いずれも平成三十一年四月納付分からです。  
保険料額は、全国健康保険協会のホームページに掲載されている『健康保険・厚生年金保険の保険料額表』を参照してください。

## ② 健康保険任意継続の標準報酬月額上限の変更

健康保険任意継続の方の保険料は、退職時の標準報酬月額×保険料率により決定し、退職時の標準報酬月額が二十八万円を超えている場合は、標準報酬月額は二十八万円を上限としています。  
また、保険料は、次に該当する場合を除き、二年間変わらないことになっています。

（ア）任意継続加入中に四十歳になり介護保険第二号被保険者に該当した場合、または六十五歳になり介護保険第二

号被保険者に該当しなくなった場合

- （イ）健康保険料率や介護保険料率が変わった場合
- （ウ）標準報酬月額上限（二十八万円）が変わった場合
- （エ）保険料の異なる都道府県へ転出した場合

今回、本年四月分から標準報酬月額上限が二十八万円から三〇万円に変更される予定のため、（イ）と（ウ）の両方に該当する方は、毎月の保険料額が次のとおり（いずれも京都府の場合）になりますので、ご留意ください。

・介護保険第二号被保険者に

該当しない方：  
二八〇五六円 ← 三〇〇九〇円  
（一〇三四円増）

・介護保険第二号被保険者に該当する方：  
三二四五二円 ← 三二五二八〇円  
（二八二八円増）

三月の労務手続  
「提出先・納付先」

十一月十一日  
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）  
「公共職業安定所」

○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）  
「公共職業安定所」

「労働基準監督署」  
十五日まで  
○所得税の確定申告受付  
「税務署」

四月一日  
○健保・厚生保険料の納付  
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出  
「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出  
「公共職業安定所」

## 編集後記

今年四月一日から年次有給休暇の年五日制強制付与がスタートします。該当者の確認は済んでいますか。違反時には三〇万円以下の罰金（労基法一二〇条）の規定が適用される、とGIGAが。

（せん）

Q 当社には、今年4月で入社1年6ヶ月となるパート社員が1名います。現在、年次有給休暇が5日残っています。週3日勤務で出勤率8割以上あり、4月に年次有給休暇を6日付与予定です。今年4月1日から年5日の時季指定をして年次有給休暇を取得させなければいけませんか。

## 年次有給休暇の時季指定義務

A 今年4月1日施行予定の年次有給休暇の時季指定義務は、労働基準法第39条第7項に規定される「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」が対象です。

この「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」とは、基準日（年次有給休暇付与日）に付与される年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者を規定したものです。比例付与の対象となる労働者で、今年度の基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日未満であれば、前年度繰越分の年次有給休暇を合算して10労働日以上となっても、「有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」には含みません。

したがって、御社のパート社員は、週3日勤務での雇用契約が継続し、出勤率8割以上とした場合、勤続年数5年6か月で10労働日を付与した時点から年5日の時期指定義務対象者となります。

## 藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017  
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504  
TEL・075-611-5300  
FAX・075-606-1906  
e-mail :  
fujita.office-1@k-fujita-sr.com  
URL http://k-fujita-sr.com