

2018年4月に実施の法改正情報をお届けします。

- 障害者の法定雇用率について
- 労災保険・雇用保険の料率
- 無期転換ルール開始

お問い合わせや制度見直しのご相談は下記まで



発行者：東京総合

社会保険労務士法人

住所：〒103-0028

東京都中央区八重洲1-7-20

八重洲口会館8F

TEL. 03-5299-6181

<http://www.tokyosogo.jp/tssal/index.html>

1. 障害者の法定雇用率が引き上げになります

すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があり、この法定雇用率が**平成30年4月1日**から引き上げられます。

平成33年4月までには、さらに0.1%引き上げとなります。

事業主区分	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0%	2.2%
国、地方公共団体等	2.3%	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%

◆ 障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲

従業員 50人 → **45.5人以上**

障害者の雇用義務とともに、以下の義務も発生します。

- ・ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークへ報告
- ・ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任に努める

2. 平成30年4月からの労働保険

◆ 労災保険

①平成30年4月から労災保険料の改定が行われる予定です。54業種が新たに適用され、全業種の平均料率は4.7/1,000から4.5/1,000に下がります。全業種中、引下げとなるのが20業種、引上げとなるのが3業種です。

②特別加入制度の対象に、家事支援業務に従事する方が追加されます。

③時間外労働の上限規制に関する中小企業事業主に対する助成金の内容が拡充されます。

【参考】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000188909.html>

◆ 雇用保険

平成30年4月からの保険料は据え置きとなります。

【一般の事業の場合】

労働者	事業主	合計
3/1,000	6/1,000	9/1,000

3. 平成30年4月より「無期転換ルール」が始まります。

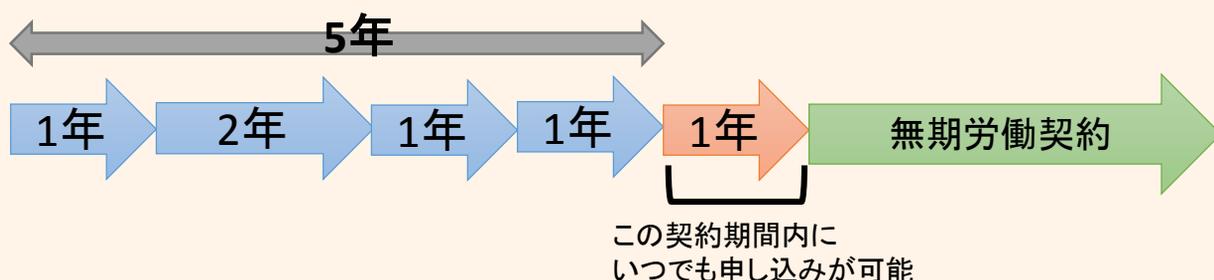
◆無期転換ルールとは

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、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。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

無期転換の申込方法

- ・5年を超えた「契約期間内」にいつでも無期転換の申し込みができます。
- ・労働者が申し込みをした時点で、無期労働契約が成立します。会社は断ることができません。
- ・無期労働契約になるのは、申し込み時の有期労働契約が終了する翌日から無期労働契約になります。
- ・申込みは口頭でも法律上は有効ですが、トラブル防止のため、書面で行うことがお勧めです。



クーリング期間とは

同一の使用者ととの間で有期労働契約を締結していない期間が、一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

●カウントの対象となる有期労働契約が1年以上の場合
⇒契約のない期間が6ヶ月以上

●カウントの対象となる有期労働契約が1年未満
⇒右表のとおり

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超	6ヶ月以上

無期転換ルールの特例

①高度専門職（10年が上限）

②定年後の再雇用

上記のいずれかに該当する場合、労働局長へ申請し、認定を受けることで無期転換の対象から除外することができます。

会社で必要になる対応とは？

有期契約労働者の実態を確認し、無期転換に対する会社の方向性や、無期転換へ変更後の労働条件の検討を行う必要があります。また、無期転換社員の就業規則の作成も必要となります。制度開始後も適宜改善をし、事業主、労働者の双方が働きやすい制度となるよう、運用していくことが大切です。

就業規則・規程の見直しについてはどうぞお気軽にご相談ください。