

ビタミンM NO.63

～ 1枚5分で1ヶ月の経営に効く ～ (平成29年8月号)

<今月のトピックス>

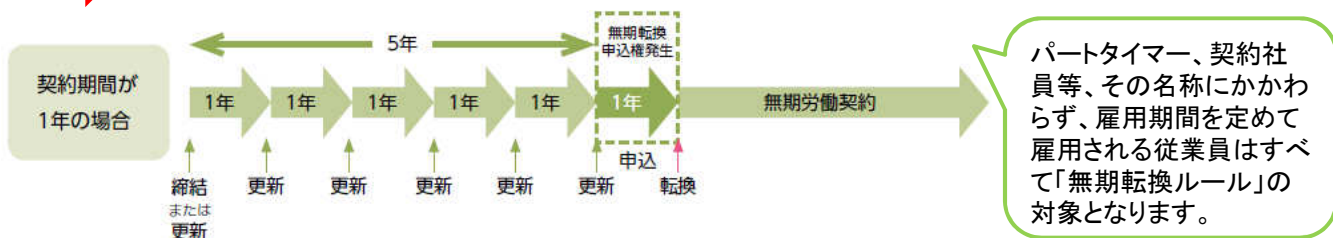
- ・「無期転換ルール」の準備はできていますか？
- ・育児・介護休業法が改正されます！

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

「無期転換ルール」の準備はできていますか？

- 無期転換ルールとは、平成24年8月に成立した「改正労働契約法」(**平成25年4月1日施行**)により、対応が必要になった雇用に関する新たなルールのことです。
- 有期労働契約が**5年**を超えて反復更新された場合は、**有期契約労働者**(パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた従業員)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**されます。

➡ 契約期間が1年の場合、施行日から5年経過する平成30年4月1日以降、無期転換申込権が発生します



- 但し、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(継続雇用の高齢者の特例)。

- ✓ **有期契約労働者のいる事業所では、早急な対応が必要です！！**
- ✓ 単に「契約期間を無期にする」ということではなく、**現在の雇用区分を整理するとともに、人事制度や人事管理のあり方を見直す**きっかけと捉えることが重要です。
- ✓ 「継続雇用の高齢者の特例」の適用を受ける場合、**都道府県労働局長へ申請し、認定を受ける必要があります。**

詳しくはこちら！

円滑な転換

検索

育児・介護休業法が改正されます！

今年10月に育児・介護休業法が改正されると聞きました。どのような内容なのでしょう。	今回の改正育児・介護休業法(平成29年10月1日施行)の主な改正内容は、以下の3点です。 ① 育児休業期間の延長 1歳6ヶ月以後も保育園等に入れないなどの場合には、最長2歳まで再延長が可能に ② 育児休業等制度の個別説明(努力義務) 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ ③ 育児目的休暇の新設(努力義務) 未就学児を育てながら働く方が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける
今回の改正は、保育所などに入所できず退職を余儀なくされる事態を防ぐため、また、育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めることを目的としています。	具体的にどのような対応をすればよいですか？ ④ ①の改正については、「育児介護休業規程」を変更する必要があります。 ⑤ ②は努力義務ですが、多くの職員が育児・介護休業制度を活用できるよう周知方法を検討しましょう。 ⑥ ③についても努力義務ですが、育児に関する目的で利用できる新たな休暇制度(例:配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇)の導入、運用を検討しましょう。新たな休暇制度を導入する場合、就業規則への追記が必要です。

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

お知らせ 「ビタミンM」メール配信サービスを始めました！「kcr@nkgr.co.jp」に「事業所名・お名前・メール配信希望」をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)

〒561-8510

大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル

発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健

執筆担当者: 社会保険労務士 竹中 道代

TEL: 06-6868-1193

FAX: 06-6862-4662

Mail: kcr@nkgr.co.jp

作成日: H29.7.19
NK-GROUP

イラスト協力: WANPUG