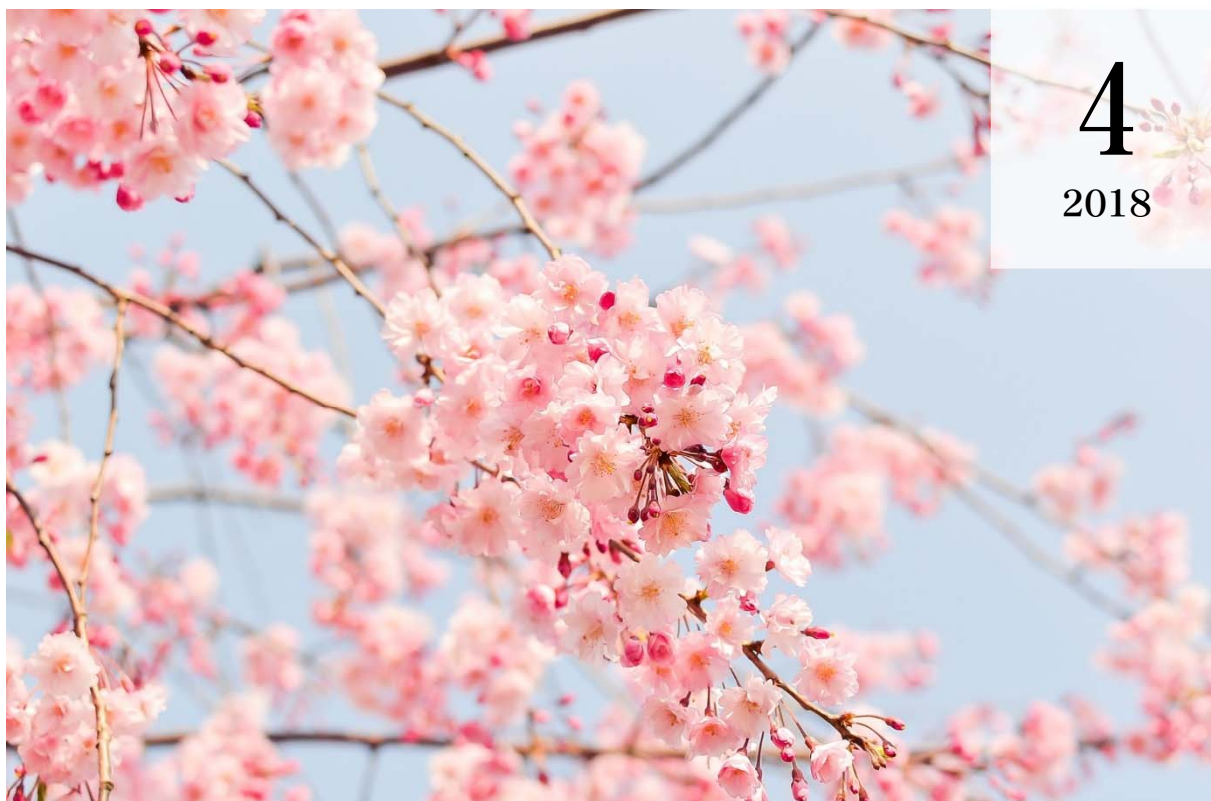


【ビジストNews！】

4月は入学、就職、転勤等、新生活が始まる季節です。
夢と希望に満ち溢れているこの時期、心も新たに頑張っていきたいと思います。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀パークビル
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



変更となった 雇用上限期間の到来で 退職する人の離職票の離職理由

雇用保険の離職証明書（離職票）には、会社が把握した離職理由を記載することになっています。平成30年4月1日から、改正労働契約法による無期転換ルールの適用が本格化することに伴い、無期転換申込権が発生する前に雇止めする事案が発生していることから、有期契約労働者の更新上限到来による離職票の離職理由に関する取扱いが変更となりました。



1.有期契約労働者の離職理由

有期契約労働者が雇用契約期間の満了で退職する場合、離職票の離職理由は「労働契約期間満了によるもの」として扱われることになっており、1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数、直前の契約更新時に雇止め通知があったかなどを記入することになっています。ただし、採用のときにあらかじめ更新上限の期間が定められており、その上限で退職するときには「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」になります。

③平成24年8月10日以後に締結された4年6ヶ月以上5年以下の契約更新上限が到来したことにより離職した人（※）

※定年後の再雇用に関し定められた雇用期限到来は除きます。また、平成24年8月10日前から同一事業所の有期雇用労働者に対して、4年6ヶ月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除きます。

2.取扱い変更の対象となる人

今回、離職理由の取扱い変更の対象となる人は、有期契約労働者で雇用契約期間の満了で退職した人のうち、更新上限が到来したことにより離職し、かつ次の①～③のいずれかに該当する場合です。

- ①採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された人、又は不更新条項が追加された人
- ②採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた人

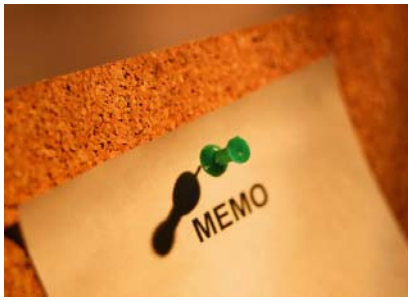
3.離職票の記載方法

2.の①～③のいずれかに該当する場合には、離職票の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択したうえで、「労働契約期間満了による離職」の際に記入する項目である「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」に事実関係を記入することになります。さらに、「具体的事情記載欄（事業主用）」にも①～③の理由を記載します。

また、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情が分かる書類を添付することも求められます。

なお、平成30年3月30日からは離職票の様式が変更になり、記入方法が整理される予定です。ただし、新しい様式は3月30日間際にならないと公開されない予定となっています。

一般的に、あらかじめ定められた雇用期限到来による離職の場合は一般受給資格者となりますが、今回の離職理由の取扱い変更により、特定受給資格者又は特定理由離職者へ受給資格が変更となり、給付日数が増えることがあります。離職票の離職理由の書き方に応じて受給資格が決定されるため、離職票作成には細心の注意を払う必要があります。



パートが2箇所勤務する際の労働時間に関する注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、パートタイマー（以下、「パート」という）から、当社で勤務をした後に、他社でも働きたいという相談を受けました。過重労働等の心配がないことから問題ないと考えていますが、何か注意すべき点がありますでしょうか？



総務部長

国としてはパートに限らず、正社員についても副業・兼業を認めていこうという考えがあり、先日、厚生労働省から「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が示されました。これに併せてホームページでQ&Aが公開されていますが、その中で押さえておきたい点が労働時間に関する取扱いになります。今回は2箇所勤務したときの労働時間に関する注意点についてお伝えします。



社労士

わかりました。ちなみに当社のパートは、1日6時間・週5日勤務です。



労働時間のカウントは人単位で考えることになっており、事業場（会社）が異なる場合であっても通算して取り扱うこととなります。例えば、貴社で6時間、次の会社（A社）で3時間勤務をした場合、A社で法定労働時間の8時間を超えることになることから、A社が1時間分の割増賃金を支払う必要があります。一般的には、後から契約した会社の方で割増賃金を支払うこととなります。



なるほど。法定労働時間を超える場合は、後から契約した会社の方で割増賃金の支払いが必要になるのですね。



ただ、これはあくまで一般的な考え方であり、貴社で6時間勤務のところを2時間残業してもらい、A社で3時間勤務をした場合には、貴社でもこの2時間の残業に対して割増賃金を支払う必要があります。



なぜ、そのようになるのですか？当社は先に労働契約を結んでおり、当社で働いた時間は1日の法定労働時間に収まっていますが。



これについては、2社を合算した所定労働時間が、既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に労働契約を結んでいた会社も含めて、それぞれの会社で割増賃金を支払う必要があるからです。様々な事例がQ&Aに載っていますので、一度確認してみると良いですね。



そうします。このような割増賃金の取扱いについて注意点があることから、従業員が2箇所での勤務を希望する場合、必ず会社に報告してもらうことが必要ですね。また具体的な話が出てきましたら、相談します。



【ワンポイントアドバイス】

1. 2箇所での勤務を行う場合、労働時間のカウントとしては人単位で行うことになり、2箇所でも通算して法定労働時間を超える場合は割増賃金の支払いが必要である。
2. 従業員が2箇所勤務を行う場合、会社に必ず報告してもらうとともに、どのような事項を報告してもらうのか、社内でルールを検討しておくことが求められる。

※参考リンク 厚生労働省「副業・兼業」<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



平成30年3月5日から利用が開始された社会保険手続きにおけるマイナンバー

平成29年11月13日から、マイナンバー制度における情報連携の本格運用が開始されました。これに伴い協会けんぽでは、高額療養費の申請の際に、一部の被保険者で必要になっていた「(非)課税証明書」の省略ができるようになるなど、利便性が向上しています。そして平成30年3月5日からは、日本年金機構における事業所の手続きについてもマイナンバーの利用が開始されましたので、変更点を確認しておきましょう。



1.変更となる届出様式へ記載

現在、公的年金の管理には、基礎年金番号が利用されていますが、基礎年金番号とマイナンバーの紐付けが進められてきており、マイナンバーで届出を行うことで、基礎年金番号を照会できるようになっています。そして、3月5日以降の日本年金機構への届出については、「基礎年金番号」欄が「個人番号または基礎年金番号」欄に変更され、原則として、マイナンバーを利用して届出をすることになりました。なお、マイナンバーを提供することが難しいときには、基礎年金番号を利用することも認められています。

2.収集不要となる基礎年金番号

従来、資格取得の際に年金手帳で基礎年金番号を確認すること等により資格取得手続きを進めていましたが、マイナンバーを届け出たときには、基礎年金番号を届け出る必要はなく、日本年金機構から返送される通知によ

り従業員の基礎年金番号を把握することができます。そして、資格取得届より後の届出は把握した基礎年金番号で行うという流れで手続きを進めることも考えられます。

3.マイナンバー利用により不要となる手続き

マイナンバーの利用により、日本年金機構が住基ネットから最新の住所情報等を取得し更新することができるようになります。そのため、マイナンバーを届け出ている従業員については、住所変更および氏名変更の届出が省略できます。

また、2.でとり上げた資格取得届について、マイナンバーを記入したときは、従業員の住所を記入する必要はありません。

なお、マイナンバーの利用は開始されましたが、現場ではまだ取扱いが定まっていないものもあるようです。引き続き最新情報に注目していきましょう。

マイナンバーを利用して手続きを行うときには、マイナンバー法に基づく本人確認措置を行わなければなりません。具体的には、提供されたマイナンバーが正しいものであることを確認する番号確認と、マイナンバー提供を行っている人が番号の正当な持ち主であることを確認する身元(実在)確認の2つを行うこととなります。先行して利用が開始されていた所得税や雇用保険において実施されているかとは思いますが、この機会に改めて必要な措置について振り返っておきましょう。