

事務所だより

平成24年7月号

日本橋茅場町

安藤社会保険労務士事務所

TEL 03-6206-2320

ご挨拶

こんにちは。いつもお世話になっております。社労士事務所にとってはこの時期、日常の業務に加え、労働保険の年度更新と社会保険の算定基礎届の業務が重なり、もっとも忙しい時期になっています。また今年度は、社会保険の算定調査に該当する事業所様も多くあり、毎朝スタッフ一同で仕事の段取りのミーティングを行い、各自の作業を確認しながら進めています。皆さま方には、いろいろとお願いをさせていただくこともあるかと存じますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

* 今月より事務所だよりのフォームを10年ぶりに変更致しました。
今後も役に立つ情報提供を心掛けながら改良をし続けていきたいと思
います。 安藤 健一

Contents

- 有期労働契約に関する労働契約法改正案の要綱について
- 外国人の方の「在留管理制度」が新しくなります
- 今月のワンポイント
- 被用者年金の一元化法案について

有期労働契約に関する労働契約法改正案の要綱について

有期労働契約に関する改正案が今国会に提出されています。改正案が成立した場合は1年以内に施行される見通しとなっております。

パートなど有期契約労働者を雇用している事業所様には非常に重要な内容となっておりますので、ぜひともお目通しください。

◇改正案のポイント

1. 有期労働契約から無期労働契約への転換

同じ事業主のもとで有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)で、その有期契約労働者から申し込みがある場合は、無期労働契約(※2)にしなければいけません。

(※1) 原則として、6ヶ月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間は通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件とする。

2. 「雇止め法理(※)」の法定化

契約を反復更新し、無期契約と実質的に変わらない有期契約労働者については、合理的な理由がなければ雇止めをすることができません。

(※)①有期労働の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または②有期労働契約の期間満了

後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理を類推して、雇止めを制限する法理。

3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとします。

この改正案が成立した場合、実際に有期契約から無期契約へ切り替わるのは施行から5年後ということになります。しかしながら、有期契約労働者の中にはそれを見越して、契約更新を考える方も少なからず出てくることでしょう。

無用なトラブルを避けるためにも、「どのような労働者が」、「いつ」、「どのように」無期契約の申し込みをするかについて予め契約時に伝えるなど、事業主側から周知を行う必要性も今後出てくるのではないのでしょうか。

労働契約法の改正の動向につきましては、引き続き詳細な情報が出てきましたら、随時お伝えしてまいります。



外国人の方の「在留管理制度」が新しくなります

平成24年7月9日から新しい在留管理制度が導入されます。新制度の対象となるのは、入管法上の在留資格をもって我が国に3ヵ月を超える中長期在留する外国人の方です。

4つの大きな変更点について、以下のとおり解説いたします。

1. 在留カードの交付

これまで中長期在留者には、外国人登録証明書が交付されてきましたが、新制度では在留カードが交付されることとなります。この在留カードは中長期在留者に対し、上陸許可や在留資格の変更許可、在留期間の更新許可などの在留に係る許可に伴って交付されるものです。在留カードには偽変造防止のためICチップが搭載されることとなっています。

※「短期滞在」の在留資格、「外交」または「公用」の在留資格の方には在留カードは交付されません。また、特別永住者の方には在留カードでなく、「特別永住者証明書」が交付されます。



【在留カードの記載内容】

顔写真のほか、氏名、国籍・地域、生年月日、性別、在留資格、在留期限、就労制限の有無などの情報が記載されます。これらの情報はICチップに記載事項の全部または一部のデータが記録されます。

2. 在留期限が最長5年に変更

在留期限の上限が最長5年になったことにより、各在留資格に伴う在留期限が追加されます。

・「**技術**」、「**人文知識・国際業務**」などの就労資格（「**興行**」「**技能実習**」を除く）

…5年、3年、1年、3月

・「**留学**」

…4年3月、4年、3年3月、3年、2年3月、2年、1年3月、1年、6月、3月

・「**日本人の配偶者等**」、「**永住者の配偶者等**」

…5年、3年、1年、6月

※下線部分は新設される期限

3. 再入国許可の制度変更

【みなし再入国許可制度の導入】

- ・有効な旅券及び在留カードを所持する外国人の方が、出国する際、出国後1年以内に本邦での活動を継続するために再入国する場合は、原則として再入国許可を受ける必要がなくなります（この制度を「みなし再入国許可」といいます）。
- ・出国する際には、必ず在留カードを提示する必要があります。
- ・みなし再入国許可により出国した方は、その有効期間を海外で延長することはできません。出国後1年以内に再入国しないと在留資格が失われることとなります。

【再入国許可の有効期間の上限が5年となります】

施行日後（平成24年7月9日以降）に許可される再入国許可は、有効期間の上限が3年から5年に延長されます。

4. 外国人登録制度の廃止

新しい在留管理制度の導入により、外国人登録制度は廃止されます。

中長期在留者が所持する「外国人登録証明書」については、新しい在留管理制度の導入後、地方入国管理官署での手続や市区町村での住居地関係の手続においては、一定の期間「在留カード」とみなされますので、在留カードが交付されるまで引き続き所持しておく必要があります。中長期在留者は、地方入国管理官署における新たな在留カードの交付を伴う各種届出・申請の際に在留カードに切り替えることとなるほか、地方入国管理官署で希望すれば切り替えることができます。

我が国の外国人労働者数は厚生労働省の外国人雇用状況によると2011年10月末現在で68.6万人となっています。昨年の東日本大震災後の影響で一時的に外国人労働者が減少したと推測されますが、前年同期と比較すると5.6%増えており、10月末には労働者数が回復したものとみられます。

少子高齢化が進む日本において、外国人労働者は労働力不足を補う観点からも増加傾向になると考えられます。



今月のワンポイントのコーナーです



今回は、新しい『在留管理制度』のポイントをお伝えいたします。

Q. 外国人雇用を行う際に気をつける点は？

A. 在留カードを元に、就労できるか確認が必要です！

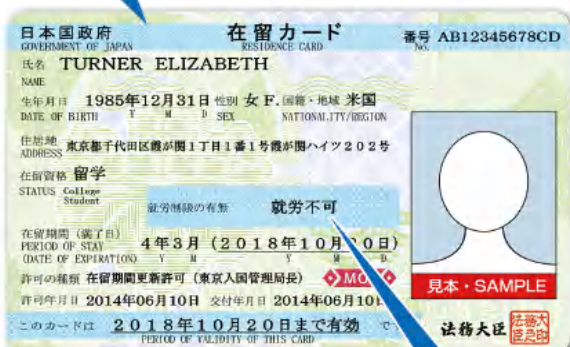
外国人雇用の際には、在留資格、在留期限、就労制限などに留意し適切な対処が必要になります。不法就労外国人を雇用した場合や、不法就労となる外国人をあっせんするなど不法就労を助長した場合には、入管法第73条の2により3年以下の懲役または300万以下の罰金が科せられます。

日本で就労できるかどうかの具体的な確認方法については下図をご参照ください。

在留カードの確認ポイント

ポイント1 在留カードの有無を確認してください。

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。観光旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。**特別永住者の方を除き、在留カードを持っていない場合は、原則として就労できません。**在留カードを持っていない場合でも就労できる場合がある方については下記をご参照ください。



居住地記載欄		
届出年月日	住居地	記載者印
2014年12月1日	東京都港区港南5丁目5番30号	東京都港区長
資格外活動許可欄		
許可: 原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く		
在留期間更新等許可申請欄		
在留資格変更許可申請中		

ポイント2 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合→原則雇用はできませんが、ポイント3を確認する必要があります。

※一部就労制限がある場合→制限内容をよくご確認ください。①「在留資格に基づく就労活動のみ可」、②「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」(在留資格「技能実習」)、③「指定書により指定された就労活動のみ可」(在留資格「特定活動」)のいずれかの記載があります。
②及び③については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。

※「就労制限なし」の記載がある場合→就労内容に制限はありません。

ポイント3 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

ポイント2で「就労不可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可」の欄に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。ただし、就労時間や就労場所に制限がありますので注意が必要です。

- 「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く)」
- 「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」

(法務省入国管理局パンフレットより引用)

被用者年金の一元化法案について

現状において負担と給付の仕組みが異なっている厚生年金と共済年金について、平成 24 年 2 月 17 日の閣議で決定された社会保障・税一体改革大綱にしたがい、その被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案が通常国会へ提出されました。

～被用者年金とは？～

民間企業や官公庁等に雇用されている人が加入する年金のことです。
厚生年金や国家公務員共済組合、私立学校教職員共済などがこれにあたります。

●主要な改正項目

- (1)厚生年金に公務員及び私学教職員も加入することとし、2 階部分の年金は厚生年金に統一する。
- (2)共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消する。
- (3)共済年金の 1・2 階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限 18.3%)に統一する。
- (4)厚生年金事業の実施に当たっては、効率的な事務処理を行う観点から、共済組合や私学事業団を活用する。
また、制度全体の給付と負担の状況を国の会計にとりまとめて計上する。
- (5)共済年金にある公的年金としての 3 階部分(職域部分)は廃止する。公的年金としての 3 階部分(職域部分)廃止後の新たな年金については、別に法律で定める。
- (6)追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について本人負担の差に着目して 27%引下げる。ただし、一定の配慮措置を講じる。
- (7)施行日:(1)～(5)平成 27 年 10 月、(6)公務員の恩給期間に係る追加費用削減:公布から 1 年を超えない範囲内で政令で定める日

●制度的な差異の解消

厚生年金と共済年金とで、制度間の差異がありますが、下表 I～V の差異は厚生年金に揃えるなど、基本的に厚生年金に揃えることで差異を解消されることとなります。

項目	厚生年金	共済年金
I 被保険者の年齢制限	・70 歳まで	・年齢制限なし(私学共済除く)
II 未支給年金の給付範囲	・死亡した者と生計を同じくしていた配偶者、子、父母、孫、祖父母、又は兄弟姉妹	・遺族(死亡した者によって生計を維持していた配偶者、子、父母、孫、祖父母)、又は遺族がないときは相続人
III 老齢給付の在職支給停止	◎老齢厚生年金受給者が厚年被保険者となった場合 ・65 歳までは(賃金+年金)が 28 万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。 ・65 歳以降は(賃金+年金)が 46 万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。 ◎老齢厚生年金受給者が共済組合員となった場合 ・年金の支給停止なし。	◎退職共済年金受給者が共済組合員となった場合 (賃金+年金)が 28 万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。3 階部分は支給停止。 ※私学共済の退職共済年金受給者が私学共済加入者となった場合は、厚年と同様の方式 ◎退職共済年金受給者が厚年被保険者等となった場合 (賃金+年金)が 46 万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。
IV 障害給付の支給要件	・初診日の前々月までの保険料納付済期間及び保険料免除期間を合算した期間が3分の2以上必要(保険料納付要件あり)。	・保険料納付要件なし。
V 遺族年金の転給	・先順位者が失権しても、次順位以下の者に支給されない。(例:遺族年金受給中の子供のいない妻が死亡すると、その遺族年金は支給されなくなる。)	・先順位者が失権した場合、次順位者に支給される。(例:遺族年金受給中の子供のいない妻が死亡したとき、一定の場合、その遺族年金が父母等に支給される。)
(経過措置)		
VI 女子の支給開始年齢	・60 歳台前半の特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢引上げは、男子の 5 年遅れのスケジュール。 (昭和 21 年 4 月 2 日以降生まれ～)	・60 歳台前半の特別支給の退職共済年金の支給開始年齢引上げは、男子と同じスケジュール。 (昭和 16 年 4 月 2 日以降生まれ～)