



今月の特集

- ① 高年齢雇用安定法 改正
- ② 労働契約法 改正
- ③ 建設業の社会保険加入を促す新制度

高年齢雇用安定法 改正

■改正のポイント

すでにニュースレター (No.6) でも一部触れましたが、高年齢雇用安定法の一部が改正され、**2013年4月1日**より施行されます。

改正のポイントは下記4点です。

- ① **継続雇用制度対象者を限定できる仕組みの廃止**
65歳未満の定年を定めている場合、高年齢雇用確保措置 (Ⅰ定年の引き上げ、Ⅱ継続雇用制度の導入、Ⅲ定年制の廃止のうちいずれか) を講じなければなりません。Ⅱ継続雇用制度を導入する場合、現行では対象者を労使協定で定めることができます。しかし、今回の改正では、希望者全員を継続雇用の対象とすることが必要になります。
ただし、経過措置が設けられています。継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、段階的に12年間引き続き利用できます。
例えば、2014年に61歳になるものは60歳からではなく61歳から年金受給。従って、企業が継続雇用の対象者を限定することができるのも61歳からになります。
なお、改正法が施行されるまでは、労使協定に

よる継続雇用制度を導入することは可能ですが、改正法の施行後は、新たな導入はできないこととなります。

② **継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大**

高年齢者の継続雇用先を自社だけでなく、グループ内の子会社や関連会社まで広げることができるようになります。

③ **義務違反の企業に対する公表規定の導入**

現行、高年齢雇用確保措置に違反している企業に対しては、労働局、ハローワークにより指導・助言が行われ、それでも違反している状態が続けば勧告が行われます。今回の改正では、勧告に従わない企業に関しては、企業名を公表されることとなります。

④ **高年齢雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定**

事業主が講ずべき高年齢雇用確保措置の実施および運用に関する指針が、労働政策審議会における議論などを経て策定されます。

この指針案概要では、「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことができる」、「就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる」とあり、継続雇用制度の一部例外的取扱いについて規定されています。

指針の決定は11月以降の見通しです。

■定年引き上げ等奨励金の廃止

今回の改正により、「中小企業定年引き上げ等奨励金」は、**2013年3月31日**をもって廃止される予定です。

この定年引き上げ等奨励金は、65歳以上への定年引き上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、または、希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定等に基づく基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度の導入、のいずれかの措置を行う中小企業事業主に対して支給される奨励金です。**(常用被保険者数が300人以下)**
法改正に伴い、定年の引き上げ等実施される中小企業様は、お早めに申請いただければと思います。



助成金のご相談は、下記にて承ります。

日本社会保険労務士法人

TEL: 03-6831-3778

東京都豊島区南大塚3-32-1大塚S&Sビル6階

労働契約法 改正

■施行日決定

すでにニュースレター (No.7) でも取り上げましたが、労働契約法が改正されます。大きく下記3点が改正のポイントですが、**①③**の施行日が、**2013年4月1日**となります。

- ① 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約への転換を義務付け
- ② 有期労働者が反復更新により実質無期労働者とならない場合、又は、期間満了後も雇用継続の合理的期待が認められる場合、雇い止めに客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働者が契約の更新を申し込めば、有期労働契約が更新 (締結) されたとみなされる
(平成24年8月10日より施行)
- ③ 有期労働者の労働条件が、期間の定めがあるこ

とにより無期労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならない

建設業の社会保険加入を促す新制度

国土交通省、厚生労働省は、建設業に対し、従業員の社会保険への加入徹底を促すための制度を導入すると発表しました。

11月1日からは、国土交通省や都道府県に対する建設業の許可・更新の申請時に、保険加入状況を記した書面が必要となります。未加入業者は指導され、改善がみられない場合は、厚生労働省の地方労働局や年金事務所に通報され、立ち入り検査を拒否し続けると、営業停止や強制加入措置の対象となります。国土交通省の調査によると、建設労働者の2割が雇用保険、4割が社会保険に加入していないとのこと



SATO社会保険労務士法人は、10月に、名古屋、福岡に事業所を開設し、全国7拠点 (札幌、旭川、函館、東京、大阪、名古屋、福岡) での活動を開始いたしました。毎日の朝礼では、TV電話を通し、全拠点と情報交換を行っております。主要都市に事務所を構えることで、日本全国に事業所を展開されているクライアント様に地域差のない同等のサービスを行っていきけるよう努めてまいりたいと思っております。
今後ともご愛顧いただきますよう、何卒宜しくお願い申し上げます。

【発行元】SATO社会保険労務士法人 東京オフィス
〒170-0005
東京都豊島区南大塚3-32-1大塚S&Sビル5階
TEL: (03) 6831-3310