

労務に関する情報

野田内閣では、労務に関する改定が多数予定されています。その中でも…

- (1) パートタイマー社会保険の加入拡大
- (2) 65歳雇用延長の2025年度完全実施
- (3) 有期労働契約の5年上限

これらの3つは、今後の企業における労務管理、要員計画、人件費管理の見直しを迫られる程の大きな改定ではないでしょうか。ただ、今後の政局次第では、大幅に見直されることも十分予想されます。今回は、改定内容の概略を簡単に紹介します。

(1) パートタイマー社会保険の加入拡大

●対象者

①労働時間	週所定労働時間が20時間以上の者。これは、雇用保険の加入基準の下限労働時間と同じになります。
②年収	年収レベルで94万円以上の者。月収レベルで78,300円くらいになります。
③雇用期間	雇用期間が1年以上の者。
④企業規模	従業員数が501人以上の会社

右記の全てを満たす者が加入対象となります。

●適用開始

適用開始は、2016年4月予定で、その後、3年以内に適用拡大の追加の方針を盛り込むこととなっています。段階的に中小企業の適用を予定しています。

(2) 65歳雇用延長の2025年度完全実施

現行制度においても、60歳定年および65歳まで(2013年3月末では64歳)の雇用確保措置が義務化されています。しかし例外措置として「労使協定」を締結すれば、

基準に見合う者だけを継続雇用し、それ以外の者は60歳で定年退職させても問題ありませんでした。現在検討されている改定案のポイントはその、「労使協定による継続雇用制度対象者の限定」の廃止です。本案は3月9日に第180回国会に提出され、今通常国会で成立する可能性があります。

【高齢者雇用安定法改定の骨子】

- ① 継続雇用制度の対象者を限定できる例外措置の廃止
- ・継続雇用制度の対象となる高齢者を、労使協定で定める基準によつて限定できる例外措置を廃止する。
- ② 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲拡大
- ・継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業にまで拡大する仕組みを設ける。
- ③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入
- ・高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない場合、企業名を公表する規定を設ける。
- ④ 「高齢者等職業安定対策基本方針」の見直し
- ・雇用機会の増大の目標の対象となる高齢者を65歳以上にまで拡大する。

●適用開始

施行日は、2013年4月1日が予定されています。

●ポイント

2013年度から厚生年金の報酬比例の支給開始年齢が3年ごとに現在の60歳から1歳づつ上がります。報酬比例の支給開始年齢まで、企業に再雇用義務を課すというのが今回の改定案です。最終的には2025年度に65歳前の厚生年金の支給がなくなるので、企業に65歳までの雇用義務が課されます。

(3) 有期労働契約の5年上限

有期労働契約については、労働基準法において1回の期間の上限については3年が原則(60歳以上又は専門的業務については5年)でしたが、契約を更新した場合の更新回数(更新回数)の限度までは規定されていませんでした。今回の案は、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、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを労働契約法に規定するというものです。

【労働契約法見直し案の骨子】

- ① 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換
- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。
- ※1 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。
- ※2 別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件。
- ② 雇止め法理の法定化
- 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または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 有期契約労働者の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の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであつてはならないものとする。

赤井労務マネジメント事務所
 社会保険労務士 赤井孝文
 URL <http://www.6064.jp>