

高年齢者雇用安定法と労働契約の改正

開催日時：平成25年5月21日(火) 14:30~16:30

会場：東京ディスプレイ協同組合 会議室

講師：神田 幸男 氏(株式会社コンサルティング・オフィス)

高年齢者雇用安定法の一部が、平成25年4月1日から施行されました。

近年、少子高齢化が急速に進展する中、「高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境と整備」をしなければなりません。

また、労働契約法が改正され、有期労働者について三つのルールが新しく規定されました。

今回セミナーでは、概要等について詳しく説明がありました。

【改正高年齢者雇用安定法】

〈1〉継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ① 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

上記の雇用確保措置において定年後、希望者全員が継続雇用制度の対象になるようにする。

〈2〉継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ① 子会社
- ② 親会社
- ③ 親会社の子会社(同一の親会社を持つ子会社間)
- ④ 関連会社
- ⑤ 親会社の関連会社

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業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

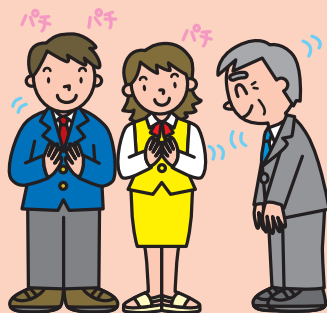
今後すべての企業で確実に高年齢者雇用確保措置が徹底されるよう、指導、勧告に従わない企業に対して企業名を公表する規定を設ける。

〈4〉高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

〈5〉その他

厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

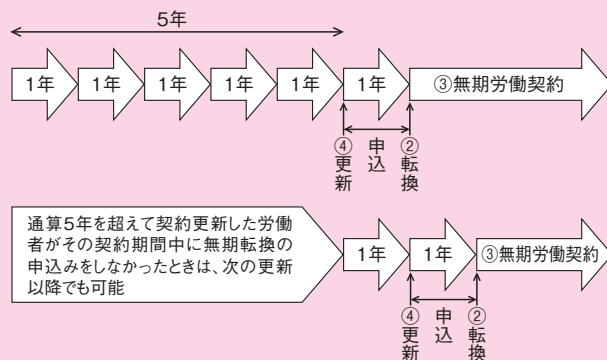


【改正労働契約法】

・改正法の3つのルール

〈1〉無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。



〈2〉雇止め法理の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

〈3〉不合理な労働条件の禁止

有期労働契約者無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

今回の改正は企業にとって大変厳しい改正となりました。

無期の転換権が発生するのは平成30年以降になりますが、改正ポイントを踏まえ、先を見据えた対応と経過措置を上手く活用し、後々トラブルの無い様に就業規則や労働条件を見直すことが急務になると思います。

また、高齢化社会に向かう今、それぞれがそれぞれの立場で能力を発揮できる環境を整備することにより相乗効果が得られ、明日へのビジネスに繋がっていくのではないのでしょうか。

加藤ひろみ / 株式会社エスピーセンター