

平成24年10月号

e~ろうむ.net
(いい労働)

連絡先：〒160-0023
東京都新宿区西新宿6-20-9 西新宿VIPROYAL301
社会保険労務士事務所NKサポート
電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503
e-mail：info@e-606.net

契約者への雇止めの通知等、今後の実務対応も重要となります。

10月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>〔公共職業安定所〕

31日

- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月-9月分>〔労働基準監督署〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 労働保険料の納付<延納第2期分>〔郵便局または銀行〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕

当事務所より一言

労働関連法で、育児・介護休業法、労働者派遣法に続き、また大きな改正がありました。それぞれ、社内労務管理において大きな影響のある改正です。

高齢化社会も相まって、60歳以上の従業員の取扱いが大きく変わります。人件費、社内配置の問題等も発生してきます。規則の変更と実務上の管理に留意し、トラブルのない運営を行いたいところです。

平成20年にできた労働契約法ですが、有期契約者に関する取扱いが変更になります。契約期間終了により安易に契約終了することは原則許されなくなってきているといっていでしょう。元々、「雇止め」については解雇に値するという判例も確立されていることが多かったのですが、今回、新たに法令に定められることとなりました。労働契約法については、再度の見直しと慎重な運用が求められることとなります。

希望者全員の65歳までの雇用を義務付け！ 「改正高齢者雇用安定法」が成立

◆来年4月1日施行

8月29日に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（改正高齢者雇用安定法）が成立しました。この改正法は、来年4月1日から施行されます。

◆改正法の主な内容

(1) 継続雇用の対象者を限定できる仕組みの廃止
現在、65歳未満の定年を定めている企業が、高齢者雇用確保措置として「継続雇用制度」を導入する場合、継続雇用の対象者を限定する「基準」を労使協定で定めることができますが、この仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることが義務付けられるようになります。

なお、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として、上記の「基準」を引き続き利用できる経過措置（12年間）が設けられています。

(2) 継続雇用先企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけではなくグループ内の会社（子会社、関連会社等）まで広げることができるようになりました。

なお、この場合には、継続雇用について事業主間における契約が必要とされます。

(3) 違反企業名の公表規定の導入

高齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれか）を実施していない企業に対して、労働局・ハローワークが指導・勧告を行い、それでも違反が是正されない場合には企業名を公表することがあります。

◆実務上重要となる「指針」の策定

今後、事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施・運用に関して、「指針」が策定される予定です。この指針では、「業務の遂行に堪えない人」

（健康状態の悪い人、勤務態度の悪い人等）をどのように取り扱うか（継続雇用の対象から外してよいか）などが定められる予定ですので、実務上は非常に重要となります。

有期労働契約に関する新ルール！「改正労働契約法」のポイント

◆今後の人事労務管理に大きな影響

8月3日に国会で成立した「改正労働契約法」が、同年8月10日に公布されました。

この改正法は「有期労働契約」に関する新しいルールを定めるものであり、企業における有期労働契約者の人事労務管理に大きな影響を与えるものです。

◆改正法が定める3つのルール

(1) 有期労働契約の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、労働者の申込みがあった場合には、労働者に「無期転換申込権」が発生し、これを行使した場合には、使用者はこれを承諾したものとみなされます。

つまり、5年を超えて有期労働契約が反復更新された場合には、これを期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換しなければならないのです。

なお、原則として、6カ月以上の「空白期間」（クーリング期間）がある場合には、前の契約期間を通算しないこととされています。

(2) 「雇止め法理」の法定化

最高裁判所の判例で確立しているとされている「雇止め法理」に関して、その内容が法律に規定されました。一定の条件を満たした場合には、使用者による労働者の雇止めが認められないこととなります。

(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

有期契約労働者と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が禁止されます。

◆改正法の施行日と実務対応

上記改正内容の施行日ですが、(2)については公布日（8月10日）から施行されています。(1)・

(3)については公布日から起算して1年を超えない範囲内で施行されます。

企業としては、人件費等に関して大きな負担が生じる可能性のある改正です。また、就業規則や雇用契約書の作成・見直し、契約更新を行わない有期労働