

◆雇用安定法の改正◆

改正高年齢者雇用安定法が平成24年8月29日成立しました。

平成25年4月1日から施行されます。

60歳で退職しても年金がもらえない！という年金受給をふまえての法改正です。

定年退職後、継続雇用を希望する人が増えると考えられます。

対策はとられていますか。



■ 重要ポイント

法改正はますます60歳定年後の継続雇用希望者を増やすことになりそうです。

■ 改正法で重要なこと

「継続雇用制度の対象となる高年齢者につき、事業主が労使協定により定める基準に限定できるしくみを廃止する」

改正のポイントはこれです。事業主は労使協定で継続雇用できる基準を定め、その対象者を継続雇用することが可能になっていますが、それができなくなります。

事業主は、継続雇用を希望する人を全員、継続して雇用しなければならなくなります。

■ 平成18年の法改正で求められた制度

高年齢者の雇用確保については「今さら？」と思われるかもしれません。

平成18年4月の改正で、高年齢者雇用確保措置が義務づけられています。65歳までの安定した雇用確保措置として、次のいずれかの措置をとらなければならないとされました。

- (1) 定年年齢の引き上げ
- (2) 継続雇用制度の導入
- (3) 定年制の廃止

(2)の継続雇用制度を導入する場合、労使協定により対象者を選定することができます。

単に「会社が特に必要と認めた者」のように対象者を限定することは認められませんが、労使協定で具体的・客観的な基準を定めて、対象者を限定することができます。

■ 労使協定の基準例

継続雇用の対象者の基準としては以下のようなのが一般的です。

次のいずれにも該当する者を〇〇株式会社の継続雇用制度の対象とする。

- 1 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- 2 無断欠勤がないこと
- 3 過去2年間の平均考課が〇以上であること



■ 12年間の経過措置

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（報酬比例部分）の受給開始年齢に達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置が設けられました。

昭和28年4月2日から昭和30年4月1日までに生まれた人は61歳になるまで、年金がもらえませんか、61歳までは無条件に継続雇用しなければなりません、61歳以降は労使協定で基準を定めてよいということです。

昭和30年4月2日以降、続いて3年ごとに62歳、63歳、64歳と年金の支給開始年齢が先に延びていきますが、あわせて経過措置期間となり、12年後の平成37年4月1日での経過措置期間が終了します。

■ 経過措置と規定例

12年の経過措置を設ける場合、規定例は以下のようになります。

生年月日による次に定める区分の年齢以降の契約更新については労使協定の定める基準に該当する者を対象とする。

生年月日による区分	適用年齢
昭和28年4月2日から昭和30年4月1日までに生まれた者	61歳
昭和30年4月2日から昭和32年4月1日までに生まれた者	62歳
昭和32年4月2日から昭和34年4月1日までに生まれた者	63歳
昭和34年4月2日から昭和36年4月1日までに生まれた者	64歳

■ あらたな助成金

【高年齢者労働移動受入助成金】

高年齢者雇用について新しい助成金もできました。

高年齢者労働移動受入助成金です。

定年を控えた高年齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業への雇用を希望する者を、職業紹介事業者の紹介により、定年の

1年前の日から定年到達時までの間に失業を経ることなく雇い入れる事業主に対して、雇入れ1人につき70万円（短時間労働者40万円）が支給されます。

この助成金は平成24年4月6日以降に雇い入れた場合に対象となります。

■ トヨタの対応

トヨタ自動車の生産部門が、定年後の再雇用制度として労働時間を半分にする「ハーフタイム勤務」の活用を検討していることが伝えられました。（9月23日新聞各社）

トヨタでは「スキルド・パートナー」と呼ばれる再雇用者が生産部門で現在約1300人、技能職の約4%を占めていますが、2030年にはそれぞれ3,100人、10%へと大幅に増加する見通しと見えています。

長期的な高齢者雇用を見据えて、ハーフタイム勤務を導入しようとしているようです。

■ 労働条件は個別の決定

改正高年齢者雇用安定法は、高年齢者の雇用期間を延ばすことで収入も年金もない空白期間が生じることを避ける狙いがあります。

法は雇用の確保を求めているのであって、賃金や労働時間はあくまで個別に話し合い、決めるものです。

58・59歳の従業員とは本人の希望する労働条件を早めに確認、会社の期待する勤務形態、職種などを伝え、すり合わせをして60歳以降、納得して働いてもらうことがますます重要になります。

■ 定年が近い方に休暇を付与しよう

「定年までの勤務ご苦労様」

継続雇用で新たな労働条件で勤務を開始する前（定年前）に、にまとまった休暇を付与されてはいかがでしょうか。

定年到達者のほとんどは年次有給休暇を消化しきれていないと思います。

未消化の年次有給休暇を残したまま、再雇用で働くことになると不満の種になりかねません。年次有給休暇の取得を働きかけ、長年の勤務をねぎらうことができれば、継続雇用者に起きやすいモチベーションの低下を防ぐこともできると思います。

トピックス

民間給与の減少

国税庁 民間給与実態調査 平成24年9月

毎年この時期になると、国税庁から前年の民間の事業所に勤務する者の給与の実態調査が公表される。

単位：万円

右の表は給与総額（年収）の直近5年間の推移と、給与総額が最高であった平成9年の数値をピックアップしたもの。

給与総額で、平成22年は21年より男女とも増加したが、平成23年は前年を3万円（0.7%）下回った。

平成9年と23年を比べると、58万円も下がっている。

平均給与が減る一方、所得税は前年比4.2%増えたという。これは所得税の扶養控除の一部が廃止・縮小されたため。社会保険料負担も増えていることを考えると、給与所得者の生活が厳しくなっていることがわかる。

	男	女	平均
H9	5,770	2,789	4,673
H19	5,422	2,712	4,372
H20	5,325	2,710	4,296
H21	4,997	2,631	4,059
H22	5,074	2,693	4,120
H23	5,038	2,679	4,090

シリーズ 年金

～ 国民年金保険料の法定免除 ～

生活保護法による生活扶助を受けている人、障害基礎年金または被用者年金制度の障害給付を受けている人は、市町村役場に届け出れば保険料が免除されます。

これを「法定免除」といいます。



人事労務の素朴な疑問

最低賃金より低い賃金を合意で決めた場合は？

最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

無効とははじめからなかったものとされることです。

10月5日から新潟県で働くすべての人の最低賃金は689円になります。

【 退職しても傷病手当金は受けられます！ 】

9月〇日

「新卒で入社して1年と少したった従業員が5月に入院、退院して療養をしているが、職場復帰できるような健康状態に戻れないようなのだが・・・」

若い従業員でもあり、入院したときはすぐに職場復帰できるだろうと考えていたといいます。

2週間程度以上の長きにわたって就労できないようなときは、あらかじめ就業規則に則って、休職の制度について説明し、「〇月〇日までがあなたの休職期間ですから、それまでは療養に専念してください。社会保険料はいったん会社が立て替えますが、〇月分からは翌月〇日までに会社の指定口座に振り込んでください」と周知しておくべきでした。

傷病手当金を申請中とのことでしたが、手当金は1年以上被保険者だったのであれば、退職後も期間が満了するまで（1年半）受けられます。

合意退職にむけての話し合いがうまくいくといいのですが・・・

