

対応待ったなし！ 平成 25 年 4 月 1 日法改正対応  
**非正規社員と定年退職者等をめぐる法改正実務について**  
～総務・人事担当者が対応すべき企業実務と法的留意点のポイント～

湯澤社会保険労務士事務所  
代表・社会保険労務士 湯澤 悟

## Ⅰ. 改正高年齢者等雇用安定法（改正高年法）への対応

### 1. 具体的に何が変わるのか？

- (1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- (2) 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
- (3) 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- (4) 義務違反企業に対する公表規定の導入

### 2. 我が社には関係あるのか？

次のいずれかに該当する会社は就業規則等の改定が必要。

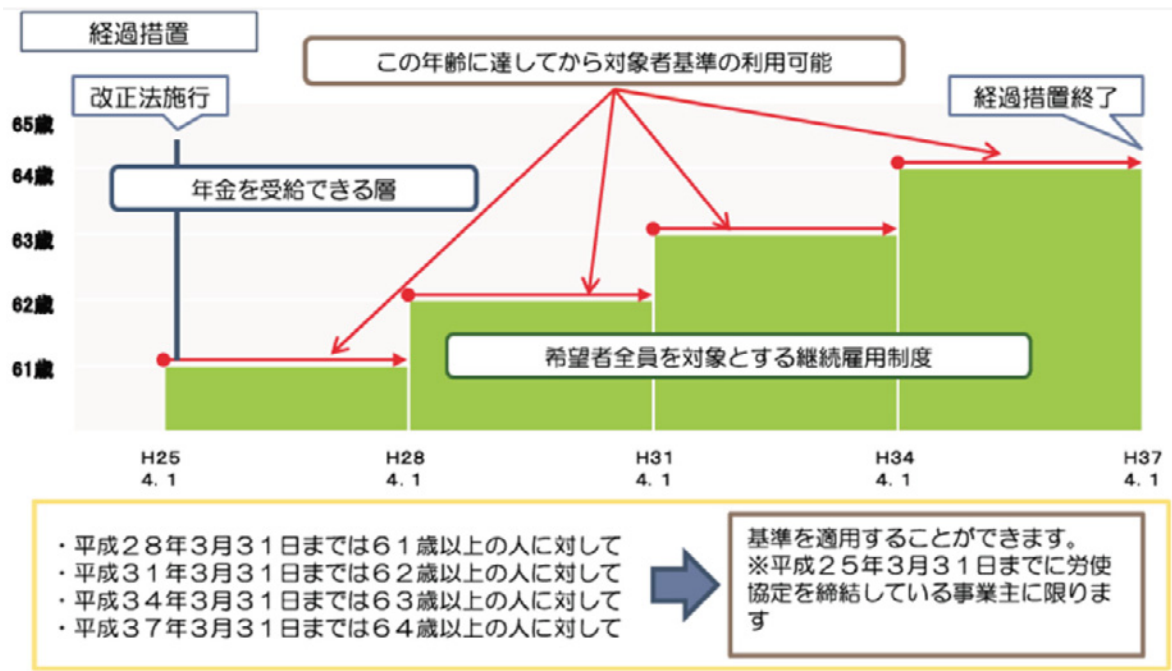
- (1) 64 歳定年を導入している。
- (2) 希望者全員 64 歳までの継続雇用を導入している。
- (3) 労使協定により対象者を選別できる基準を定め、64 歳又は 65 歳まで継続雇用する制度を導入している。

### 3. 具体的なポイントの整理

#### (1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

平成 25 年 4 月 1 日以降、希望者全員を 65 歳までの継続雇用制度の対象とすることが必要。

ただし、現行法に基づき、労使協定により基準を定めている事業主であって、平成 25 年 4 月以降、直ちに希望者全員の 65 歳雇用確保措置を講じることが困難な場合は、下図の経過措置が認められる（経過措置を使うためには、平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、その基準に基づく制度を導入していることが必須）



(東京労働局HPより)

## (2) 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く)に該当する場合、継続雇用しないこともできるとしている。ただし、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められる。

## (3) 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者が継続雇用される先として、子会社、関連会社を含むグループ会社まで拡大し、この場合は、継続雇用についての事業主間の契約が必要になる。

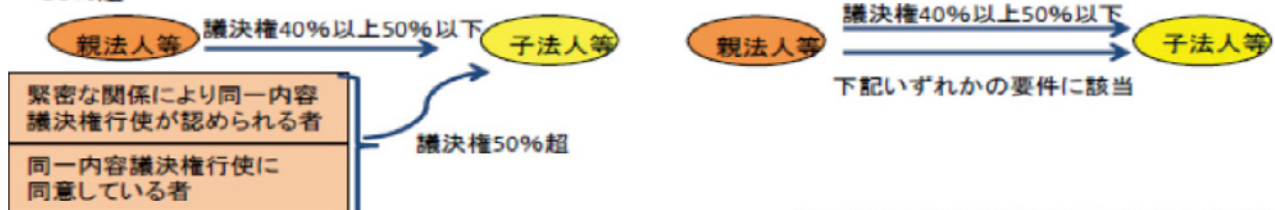
### 親子法人等関係(支配力基準) <規則第4条の3第2項>

#### (1) 議決権所有割合が過半数である場合<同項第1号>

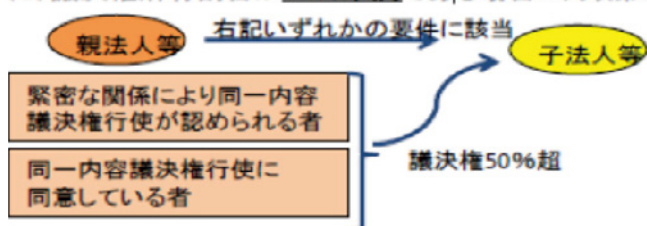


#### (2) 議決権所有割合が40%以上50%以下である場合<同項第2号>

- ①同一議決権行使者の議決権所有割合が合算して50%超  
②意思決定の支配が推測される事実の存在



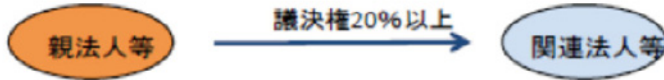
#### (3) 議決権所有割合が40%未満である場合<同項第3号>



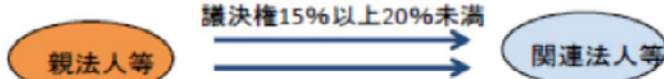
- 要件
- ・取締役会の過半数占拠
  - ・事業方針等の決定を支配する契約の存在
  - ・資金調達総額の過半数融資
  - ・その他意思決定の支配が推測される事実

■■■ 関連法人等関係(影響力基準) <規則第4条の3第4項>

(1) 議決権所有割合が20%以上である場合<同項第1号>

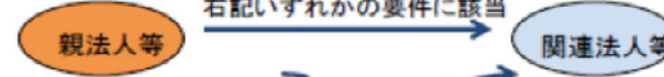


(2) 議決権所有割合が15%以上20%未満である場合<同項第2号>



右記いずれかの要件に該当

(3) 議決権所有割合が15%未満である場合<同項第3号>



緊密な関係により同一内容議決権行使が認められる者  
同一内容議決権行使に同意している者

議決権20%以上

- 要件
- ・親法人等の役員等が代表取締役等に就任
  - ・重要な融資
  - ・重要な技術の提供
  - ・重要な営業上又は事業上の取引
  - ・その他事業等の方針決定に重要な影響を与えられることが推測される事実

(厚生労働省HPより)

(4) 義務違反企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置(①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年年齢の廃止)を実施していない企業に対し、労働局、ハローワークが改善指導を実施し、指導後も改善が見られない企業に対しては、雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも是正されない場合は、企業名を公表することがある。

4. 就業規則の整備(改正の記載例) / (厚生労働省HP参考)

(1) 定年の引き上げ

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達する日をもって退職とする。

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達する日をもって退職とする。  
ただし、就業規則第〇条の解雇事由又は第〇条の退職事由に該当しない限り、65歳に達する日まで継続雇用する。

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達する日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準(以下、「基準」という。)のいずれにも該当する者については、65歳に達する日まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1)引き続き勤務することを希望している者
- (2)過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3)直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4)〇〇〇〇

この場合において、下表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

## 5. 「指針」に基づいた対応の検討（厚生労働省 HP より）

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-560.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-560.pdf)

## 6. 高年齢雇用安定法 Q & A で要点を確認（厚生労働省 HP より）

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>

## 7. 改正高年法と関連した助成金の活用

- ①中小企業定年引き上げ等奨励金（平成25年3月31日をもって廃止予定）
- ②高年齢者職域拡大等助成金
- ③労働移動支援助成金の中の「再就職支援給付金」

【注】平成24年度補正案成立後制度改正予定

- ④高年齢者労働移動受入企業助成金

## 8. 定年後の年収水準（「平成22年版中小企業の賃金・退職金事情（東京都産業労働局）より」

### 再雇用制度

	対象者			定年時と比較した賃金			賃金低下率						
	記入企業数	希望者全員に適用	会社が定めた基準に適合するものに適用	記入企業数	定年時より低下	定年時と同一	記入企業数	10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上
調査産業計	972	315	657	954	896	58	813	22	112	226	231	157	65
	(100.0)	(32.4)	(67.6)	(100.0)	(93.9)	(6.1)	(100.0)	(2.7)	(13.8)	(27.8)	(28.4)	(19.3)	(8.0)

( )内は構成比(%)

## 8. 老後の生活費はいくらくらい必要か？（(財) 生命保険文化センター生命より）

- (1) 老後の最低に市場生活費は平均 22.3 万円（平成 22 年度）
- (2) ゆとりある老後生活費は平均 36.6 万円（平成 22 年度）

## II. 改正労働契約法への対応

### 1. 法改正の3つのポイント

#### (1) 「雇止め法理」の法定化(平成24年8月1日施行済み)

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た。

#### (2) 無期労働契約への転換(平成25年4月1日施行)

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、労働者の申し込みにより、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。

#### (3) 不合理な労働条件の禁止(平成25年4月1日施行)

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を禁止するルール。

### 2. 労働契約法改正のあらましで要点を確認（埼玉労働局 HP より）

<http://saitama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/saitama-roudoukyoku/seido/kijun/roudoukeiyaku-aramashi.pdf#search='%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%A5%91%E7%B4%84%E6%B3%95%E6%94%B9%E6%AD%A3%E3%81%AE%E3%81%82%E3%82%89%E3%81%BE%E3%81%97%E3%81%A7%E8%A6%81%E7%82%B9%E3%82%92%E7%A2%BA%E8%AA%8D'>

## III. 障害者の法定雇用率が引き上げになる

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	<b>2.0%</b>
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	<b>2.3%</b>
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	<b>2.2%</b>

(厚生労働省 HP より)

**ご注意!** 従業員50人以上56人未満の事業主のみなさまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から**50人以上**に変わります。

また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者※を選任するよう努めなければなりません

※障害者雇用推進者の業務

- ・ 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- ・ 障害者雇用状況の報告
- ・ 障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出

など

(厚生労働省 HP より)

(1) 法定雇用率を下回っている事業主(従業員200人超)

→法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金(月額50,000円)を徴収。

※ただし、常時雇用している労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、平成22年7月から平成27年6月まで障害者雇用納付金の減額特例(1人につき月額「50,000円」を「40,000円」に減額)が適用される。

(2) 法定雇用率を上回っている事業主(従業員200人超)

→法定雇用障害者数を超過する人数に応じて調整金(月額27,000円)を支給

なお、平成27年4月1日からは、常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に納付金制度の適用が拡大される。

以上