

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所
所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津542-14
電話：04-2992-5113
FAX：050-3588-4582
メール：info@shiozawatoshiya.com

【2月の主な人事労務情報】

(1) 労働保険料第3期分納付 ※1月31日まで
納付期限をすぎた場合は延滞金が徴収されますので注
意してください。

65歳まで希望者全員の継続雇用を 雇用基準 の廃止を提言 (厚労省・労政審) **高齢者雇用**

厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は1月6日、
厚生労働大臣に対し、今後の高齢者雇用対策について表記
のとおり建議しました。

建議は、年金の支給開始年齢の65歳への引き上げが平
成25年に完了することから、雇用と年金が空白なく接続
できるよう、現行の継続雇用者の判断基準を廃止し、希望
者全員を65歳まで継続雇用させるよう提言したものです。

建議で、「雇用と年金が接続した者には継続するかどうか
判断基準を適用する」「就業規則上の解雇事由、退職事
由に該当する者は対象外とする」といった措置についても
触れています。

厚生労働省はこの建議をふまえ、今国会に高年齢者雇用
安定法の改正案を提出する予定です。

高年齢者の雇用基準廃止に反対する企業は導入 済み企業の56.8% (東京商工会) **高齢者雇用**

東京商工会議所が12月22日に発表した「高年齢者雇
用に関するアンケート調査」結果の概要は次のとおりで
した。

- ・高齢法に基づく「継続雇用制度の対象となる高年齢者
に係る基準制度」の廃止について反対の企業は、基準制度
導入企業の56.8%。そのうち、「基準が廃止された場合、
経営に大きな影響がある」という企業が47.4%
- ・基準制度が廃止された場合、大きな影響があると回答
した企業の約半数が「賃金制度等の見直し」や「若年者の
採用抑制」をせざるを得ないと回答。
- ・基準制度が廃止された場合、大きな影響があると回答
した企業の66.3%が「正社員に対する不利益変更を容
易にすべき」と回答。

[http://www.tokyo-cci.or.jp/kaito/chosa/2011/231222.p
df](http://www.tokyo-cci.or.jp/kaito/chosa/2011/231222.pdf)

「5年超反復更新の有期契約は本人申し出で期 間の定めのない契約に転換を」労政審建議 (厚 労省・労政審) **労務管理**

厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は12月2
6日、厚生労働大臣に対し、今後の有期労働契約のルール
化について表記のとおり建議しました。

建議の主な内容は下記のとおりです。法律化など、今後
の動向が注目されます。

- ・5年超反復更新の有期契約は本人申し出で期間の定め
のない契約に転換とするのが適当。各契約期間の間に6ヶ
月（契約期間が1年未満の場合はその半分）の空白のあ
る場合は通算しない。期間の通算は、本制度の導入後に
締結・更新された期間から算定することが適当。
- ・雇い止め法理※を法律として明文化することが適当。
- ・期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消
有期労働契約の内容である労働条件については、職務の
内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由
とする不合理なもの認められるものであってはならない
こととすることが適当。

※雇い止め法理

「有期契約が無期契約と実質的に変わらない状態のと
き」または「従業員が期間満了後も雇用継続を期待す
ることに合理性があるとき」に、「客観的に合理性を
欠き社会通念上相当と認められない」雇い止めは、契
約更新されたものとして扱うというルール。

