

経理部門の基本有用情報 今月の経理情報

今回のテーマ： 高年齢者雇用安定法と労働契約法との改正

高年齢者雇用安定法、労働契約法が改正され、2013年4月1日より施行されます。

1. 高年齢者雇用安定法の改正

65歳未満の定年を定めている事業主には、高年齢者雇用確保措置として、定年の引上げ、廃止、継続雇用制度の導入のいずれかを講じることが義務付けられています。

	改正前	改正後（2013年4月1日より施行）
1) 継続雇用対象者を限定できる仕組みを廃止	事業主は、労使協定で、継続雇用の対象者を限定する基準を定めることができた	左記基準を廃止 → 原則、希望者全員が65歳までは継続雇用の対象となる (一定の経過措置あり)
2) 継続雇用対象者の雇用先企業の範囲の拡大	定年後、子会社やグループ会社で再雇用する場合には、一定の実質基準（緊密性・明確性）を満たす必要があった	子会社、親会社、兄弟会社、一定の議決権を有している関連会社などの「特殊関係事業主」であれば、継続雇用制度の雇用先企業として認められる

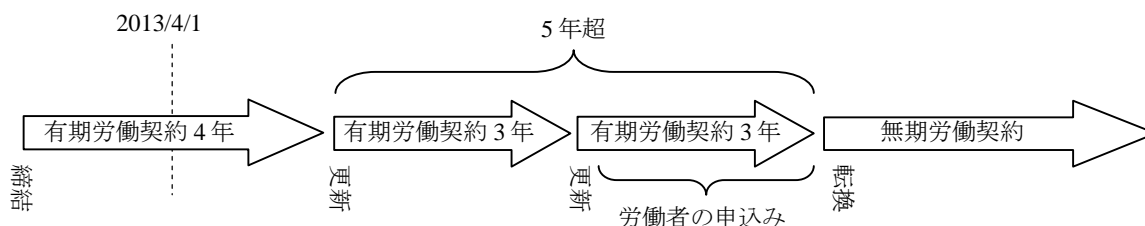
厚生労働省より、高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針が公表されています。

厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/> Web ご参考

2. 労働契約法の改正

1) 有期労働契約から無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新され、通算契約期間が5年を超える労働者が、使用者に無期労働契約への転換の申込みをしたときは、原則として従前と同一の労働条件により無期労働契約に転換されます。



通算契約期間（5年間）の起算日は、2013年4月1日（改正法施行日）以後に開始する契約期間の初日です。

2) 不合理な労働条件の禁止

有期・無期労働契約間で、不合理な労働条件（賃金、労働時間、災害補償、服務規律、教育訓練などの労働者に対する一切の待遇）の相違を設けることが禁止されました。

お見逃しなく！

- ① 高年齢者雇用確保措置義務違反が是正されない場合には、会社名が公表されることとなります。
- ② 2013年4月1日以降、有期労働契約締結時には、使用者は有期契約労働者に対して、契約更新する場合、契約更新するか否かの判断基準（例：労働者の勤務成績、態度、能力、会社の経営状況などの基準）を明示しなければなりません。
- ③ 有期労働契約者に対し「正社員への転換制度」や「正社員との共通処遇制度」などを導入した場合、一定の支給要件を満たすときは、均衡待遇・正社員化推進奨励金が支給されることがあります。