

チコ労務管理事務所通信

希望者全員の 65 歳までの雇用を義務付け！ 「改正高年齢者雇用安定法」が成立

来年 4 月 1 日施行

8 月 29 日に「高年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」（改正高年齢者雇用安定法）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、高年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

定年を迎えた高年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

高年齢者雇用確保措置（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年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。

なお、実務的には有期労働契約により継続雇用を行う企業も多いため、次に記載した労働契約法改正との関連についても、今後確認していく必要があります。

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。

従業員の健康診断をめぐる最近の動き

通過待ちの改正労働安全衛生法案

国会通過待ち（継続審議）となっている改正労働安全衛生法案は、職場のメンタルヘルス疾患増加に対応するため、健康診断に併せて従業員の精神的健康の状況を把握するための検査を義務付ける内容

となっています。

この改正に対応するため、厚生労働省では、メンタルヘルスについて専門的な対応を行うことのできる医療機関を養成するための事業（外部専門機関選任事業）を始めることになったそうです。

これまで健康診断の場で医師による問診はありましたが、「その場で従業員の精神的健康の状況まで把握することは困難ではないか」といった議論もあったようです。実際の検査はこうした専門医療機関の利用も想定されているようです。

健保組合からの健康診断を医療機関に仲介するサービス

企業の健康保険組合から受注した健康診断を医療機関へ紹介する仲介サービスについて、利用料金下落が続いているそうです。健保財政の悪化に加え、新規参入のサービス提供会社が増えたことが要因です。サービスの基本料金が1人当たり3,000～3,500円ほどで、5年前に比べて約3割も安くなっているとのことです。

健保組合が医療機関へ独自に健康診断を依頼するよりも人件費が削減でき、仲介サービスを利用する健保組合は増加しているそうです。

「健康管理」は「コスト管理」

従業員が健康であればこそ、会社の生産性も高まります。長期休業者の発生や欠員補充に伴う新人の指導等は、他の従業員にも負担を与えます。

従業員の健康管理は、会社の安全衛生管理体制や健保財政等のコストに直接的・間接的に影響を及ぼします。今後の動きに注目したいところです。

10月支払い分から社会保険料が改定されます

9月分（10月支払い分）から、厚生年金保険料率16.412%から16.766%に引き上げられます。

なお、定時決定（算定基礎届）による新たな標準報酬月額も同時に適用となりますので、給与計算を行う際はご注意ください。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3-502
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com