

経営者協会だより

中小企業経営者協会
中小企業経営労務研究所
横浜市青葉区美しが丘2-28-5
TEL: 045-902-0199 FAX: 045-902-0374
http://www.chukeirou.com/

CONTENTS

<p>page</p> <p>1 高年法改正 来年4月より「希望者全員」の継続雇用を義務化</p> <p>2 特集 5年はどこからカウント? 無期転換は正社員と同じ待遇? 改正労働契約法 「勤続5年超えたら無期雇用に」</p> <p>4 お知らせ 年末調整の作業を確認しましょう</p>	<p>5 TOPICS</p> <ul style="list-style-type: none"> ●最低賃金額が変わります ●雇用調整助成金 支給要件の見直しへ <p>6 給与計算 こんな時どうする? 欠勤・遅刻の賃金カット</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室 退職勧奨する際に気を付けることは?</p> <p>8 災害ゼロへ! 安全管理入門 作業方法と作業環境の安全対策</p> <p>8 労務ひとこと 今後のパートタイム労働対策 パート法の見直しについて建議</p>
---	---

高年法改正

来年4月より「希望者全員」の継続雇用を義務化

高年齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます）の改正案が成立し、9月5日に公布されました。平成25年4月より段階的に施行されます。

* * * * *

高年法では、定年の引き上げや継続雇用制度の導入などにより65歳まで雇用を確保するよう企業に義務づけています。ただし、現行法では労使協定で継続雇用制度の対象者の基準を「過去〇年の人事評価がB以上の者」などと定め、該当者だけを継続雇用してもよいことになっています。

今回の改正では、この規定を廃止し、希望者全員の65歳までの雇用確保を義務づけることになりました。

そもそも65歳までの雇用確保は、老齢厚生年金の支給開始年齢が徐々に引き上げられていることから、60歳

の定年後、無年金・無収入になる人が出ないようにと設けられたものです。男性の場合、平成25年度以降は老齢厚生年金の報酬比例部分の支給も61歳以降に引き上げられますが、継続雇用制度の基準を満たさない場合は、完全に無年金・無収入になってしまうため、今回の改正は、こうした事態を防止するねらいがあるのです。

年金支給年齢と並行して適用

ただし、雇用確保措置の引き上げ前に老齢厚生年金が受給できる年齢の人は、従来どおり労使協定で基準を定めることができるよう、段階的に適用されます（図

参照）。まずは平成25年4月以降、61歳までは希望者全員を継続雇用する義務がありますが、61歳を超える人については基準に該当する人だけを対象とすることができます。

継続雇用はグループ企業内でもかまいません。なお、義務違反の企業については、行政の勧告にも従わない場合、企業名の公表がおこなわれることになりました。

企業にとっては人件費増が懸念されます。

