

事務所 便り NO 93号

業名を公表することがあります。

希望者全員の 65 歳までの雇用を義務付

◆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

◆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ので、実務上は非常に重要となります。

「仕事・転職・キャリア意識」の調査

◆所得増加は「将来の貯蓄」のため

株式会社キャリアデザインセンターが実施した「仕事・転職・キャリア意識に関する調査」（25～34 歳・大卒以上の若手社員 620 名が対象）によると、前年と比べて現在の年収が「増加した」とする回答が約 4 割に達し、「減少した」は約 1 割にとどまったことがわかりました。

現在よりも明確に所得を上げたいと回答した人の割合は約 6 割となり、理由としては「将来のための貯蓄」を挙げています。

消費の節約を積極的に行いたいと考える人は前回調査よりも増加しているとのことで、若手社員の堅実な特徴がうかがえます。

◆転職意識はあるが社内での昇進にも意欲

転職については、8 割以上の人々が「より良い会社があれば、現在の会社を辞めて転職してもよい」と考えているという結果になりました。

一方、出世や昇進への意欲・関心は最近の調査で上昇傾向です。10 年後も現在の会社で仕事を続けるイメー

ジを持つ人が増加し、最近5年間では最も高い値となっています。

◆「リーダー経験」より「専門性向上」を重視

働く理由としては、「自分の生活のため」「自由に使えるお金を得るため」「将来の貯蓄のため」が上位に挙がっており、「自分の成長のため」「周囲の人から認められたい」等の理由は減少傾向にあります。

仕事においては、「リーダー経験」よりも「専門性向上」を重視する傾向が強くなり、「優秀な上司」が仕事上の成長要素として必要であるという意見は前回調査よりも増加しました。

また、仕事の目標として、「社外でも通用する経験・能力を身につける」「年収を上げる」が上位に挙がっていますが、「社内外の人脈作り、社内評価」を目標とする人の割合が増えています。

◆若手社員は安定志向か？

今どきの若手社員は、「より条件が良い会社があれば転職したい」という気持ちは持ちつつも、貯蓄等を目的として社内での昇進への意識も高く、終身雇用制度への支持も高いなど、実際には安定志向の面が見られます。

慎重・堅実タイプの若手社員をいかに活用できるかは、企業において今後の課題となるでしょう。

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。

「改正労働契約法」のポイント

10月の税務と労働の手続き続

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出

31日

- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>
- 健保・厚年保険料の納付
- 労働保険料の納付<延納第2期分>

～当事務所よりお知らせ～

10月控除分の社会保険料から、新料率の保険料（定時決定）が適用されます。

ご注意ください。

◆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