

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

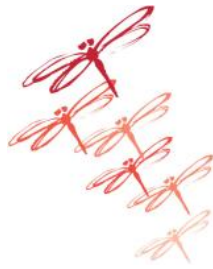
札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



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。

希望者全員の65歳までの雇用を義務付け！

「改正高齢者雇用安定法」が成立

◆来年4月1日施行

8月29日に「高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
定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけで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。

「無年金時代」の備えに一役買います一年金払積立傷害保険

◆年金の「2013年問題」

昭和28年4月2日から36年4月1日生まれの男性と、昭和33年4月2日から41年4月1日生まれの女性は、60歳になっても特別支給の老齢厚生年金が支給されず、61歳からの支給となります。

このように、平成25年4月1日以降、今まで60歳から支給されていた特別支給の老齢厚生年金が60歳からは支給されなくなるため、60歳で退職すると「無年金・無収入」となる期間が生じる可能性があり、年金の「2013年問題」として話題を呼んでいます。

8月には改正高齢者雇用安定法も成立し、60歳以降も働き続ける人がこれまでより増えることが見込まれていますが、労働者本人の体調等によっては働き続けることが難しい人もいます。

そこで、最近、損害保険会社が販売する「年金払積立傷害保険」が注目を集めています。

◆「年金払積立傷害保険」の仕組み

この保険は、保険料を分割で一定期間払い込むと、あらかじめ設定した給付金の支払開始日以降に給付金を年金形式で受け取ることができるものです。また、保険期間中は、ケガによる死亡・重度後遺障害が補償されます。

最も幅広い年代を受け入れている損害保険会社では「15～64歳」までの人が加入することができ、「公的年金だけでは老後の生活が心配」という方で、特に若年層から人気を集め、発売後1年間で5万件以上の契約者を集めている損害保険会社もあるそうです。

◆加入時に注意すべきこと

生命保険会社が販売する個人年金で、10年以上の期間にわたって給付金を受け取る個人年金保険では、保険料控除の対象となり所得税が軽減されるメリットがありますが、本商品では保険料控除の対象とはなりません。

また、給付総額は、払込保険料額を上回るよう設定されていますが、途中解約をした場合の解約返戻金については、払込総額を下回る可能性があります。

「経営人材」「幹部人材」を確保できていますか？

◆約8割が「次世代リーダーの確保ができていない」

株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「経営人材育成実態調査」（従業員1,000人以上の企業が対象。263社が回答）によると、「経営人材」の育成に関する課題について、「育成方法が確立されていない」との回答に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した企業が約8割に上ることがわかりました。

また、「育成に求められるスピードが速まっている」（94.5%）、「求められる能力の質が変化している」（89.5%）という回答も見られました。

◆「幹部人材」選抜のプロセスにおける傾向

幹部人材の選抜プロセスについては、日本生産性本部が実施した調査（大手を中心とした企業の教育研修担当者232人が対象）によると、「役員が対象者を人選」（53.4%）、「人事部が対象者を人選」（51.9%）、「各部門の責任者が対象者を人選」（50.4%）が上位となり、「社長が対象者を人選」（24.1%）、「公募してから選抜」（15.8%）は少数派でした。

また、選抜基準については、「資格・役職」（94.7%）や「人事考課・人事情報」（66.2%）、「年齢」（54.1%）が上位となっています。

◆どのような研修を行っているか？

幹部教育のプログラムで取り入れられている具体的なメニュー・テーマとしては、「経営実務に関する知識」（55.6%）、「経営課題へのアクションプランニング」（42.1%）、「現在の経営トップとの対話」（33.8%）、「ロジカルシンキング」（27.1%）、「プレゼンテーションスキル」（22.6%）との回答が続きました。

全体的に、実務につながる研修を行っている企業が多いようです。

◆中小企業においても対応が求められる

上記は大企業を中心とした調査になりますが、中小企業においても幹部育成における課題は大きいことが予想されます。

自社の経営上の課題を見極めて、新たな時代に対応できる人材の育成が今後ますます求められてくることでしょう。

