

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所
所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津542-14
電話：04-2992-5113
FAX：050-3588-4582
メール：info@shiozawtoshiya.com

【12月の主な人事労務情報】

- ① 申告書、証明書などの資料の回収が終わり、添付漏れや記入漏れ等を確認のうえ、計算に着手します。今年には生命保険料控除などの変更がありました。国税庁ホームページでパンフレット等入手できますので、参考になさってみてください。

高年齢者雇用安定法Q & A（厚労省）**法改正**

高年齢者雇用安定法の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は定年から年金受給開始までの間の雇用確保を目的としており、「定年に達した人を引き続き雇用する『継続雇用制度』の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止」などを内容としています（定年の65歳への引上げを義務付けるものではありません）。厚生労働省ウェブサイトにて42項目にわたる詳細なQ & Aが公開されましたので、主な内容を紹介します。

「高年齢者雇用安定法Q & A」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/koureij2/qa/d1/qa.pdf>

Q1-1. 改正後の継続雇用制度では希望者全員を雇用しなければならぬのか？

平成25年3月末までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合、「経過措置」として下表の年齢以上の者に継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができます。

H25.4.1～H28.3.31	61歳
H28.4.1～H31.3.31	62歳
H31.4.1～H34.3.31	63歳
H34.4.1～H37.3.31	64歳

なお就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができます（客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められます）。

Q1-2. 当分、60歳に達する従業員がいなくとも継続雇用制度等導入しなければならないのか？

改正法は65歳定年制・継続雇用制度の導入等、「高年齢者雇用確保措置」を講じることを義務付けています。これらの制度が導入されない場合、公共職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告、企業名の公表が行われることとなります。

Q1-9. 企業と本人の間で時間・賃金など条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合は法違反となるのか？

事業主の合理的な裁量の範囲の条件が提示されていれば、法違反となりません。

Q2-1. 従来の継続雇用について就業規則に定めているが、就業規則の変更は必要か？

Q1-1のとおり、基準を適用できる年齢が段階的に上げられることになったため、変更が必要です。

Q2-3. 「経過措置」の労使協定を定めたときは労働基準監督署に届け出る義務はあるのか？

「常時10人以上の労働者を使用する使用者」に該当するときは、労使協定により基準を策定した旨を就業規則に定め、就業規則の変更を管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。労使協定そのものは届け出る必要はありません。

Q3-2. 既に継続雇用の対象者の基準を定めていた場合、その基準をそのまま運用することはできるか？

前出の表の年齢以上の者のみを対象に運用する場合差し支えありません。

Q4-2. 「経過措置」の継続雇用の対象者の基準として「企業が必要と認める者」「上司の推薦のある者」は認められるか？

基準を定めていないことに等しく、公共職業安定所において必要な報告徴収が行われるとともに、個々の事例の実態に応じて、助言・指導、勧告、企業名の公表の対象となります（具体的・客観的で従業員側も予見可能な基準である必要があります）。

【事務所からのお知らせ】

今般、しおざわ労働法務事務所は、顧客様に安心して個人情報をお預けいただけるよう「社会保険労務士個人情報保護事務所認証制度（SRP認証制度）」の審査を受け、「SRP認証事務所（認証番号121387号：平成24年12月～28年3月）」として認証されましたのでお知らせします。当事務所では、今後も一層個人情報保護の意識を高め、適正な取扱に努めてまいります。

【SRP認証制度】

SRP（ShakaihokenRoumushiPrivacy）認証制度は、社会保険労務士事務所の『信用・信頼』の証です。社会保険労務士は、社会保険労務士法第21条において守秘義務が課されております。SRP制度は平成17年の個人情報保護法施行など社会的な個人情報保護の要請を受け、全国社会保険労務士会連合会による独自の個人情報の保護制度として創設されました。審査を通じ当該社会保険労務士事務所において個人情報保護体制が適正に運用されていることを証するもので、更新制となっています。