

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708-84
イースト所沢ビル302
電話: 04-2992-5113 FAX: 050-3588-4582
メール: info@shiozawtoshiya.com

定年年齢を過ぎて新規採用のケース 高齢人材の雇用ルール整備（続編）

当ニュース2018年1月号（前回）では、定年後も引き続き雇用される高齢人材の雇用ルールについて、「無期転換ルールの例外となる制度」と合わせてご紹介しました。

今回は、前回の続編として、定年前からの継続雇用ではなく、「定年年齢を過ぎてから新規に採用されるケース」を想定して、事業所が考慮すべき点をまとめました。

（1）定年制とは

定年制とは、労働者が一定の年齢に達したことを理由として雇用契約を終了させる制度です。

厳密には「定年解雇制」と「定年退職制」の2種類があり、定年をもって自動的に退職とする定年退職制が一般的です。

高齢者雇用安定法により、定年年齢は原則として60歳を下回ることができません。

また性別を理由とする男女別定年制は、男女雇用機会均等法により禁止されており、無効です。

このほか、障害のあることを理由とした定年差別は、障害者雇用促進法の定めにより禁止されています。

（2）職場別の定年、職種別の定年…複数の定年年齢があっても問題ないか

同じ会社であっても、勤務地によって別々の就業規則が適用されており、別々の定年年齢が定められているケースがあります。

また職種や職掌により、異なる定年年齢が定められているケースも見受けられます。

このようなケースであっても、定年年齢が60歳以上であれば、高齢者雇用安定法違反ではありません。

（社会通念上、合理的な理由があることが前提です。）



（3）定年年齢を過ぎて採用された人の「定年制」をどうするか ～無期契約のとき～

定年年齢を過ぎた方を無期雇用契約により採用する場合には、「制度として第二定年を設ける」「個別対応として定年延長の扱いとする」といった方法が考えられます。

制度として導入される場合は、正規扱いなのか、非正規扱いなのかといった契約区分を念頭におき、就業規則を見直されることをお勧めします。

（4）定年年齢を過ぎて採用された人の「定年制」をどうするか ～有期契約のとき～

定年年齢を過ぎた方を有期雇用契約により新規に採用する場合は、将来的に無期転換権が発生します。

定年後再雇用の方を無期転換ルールの対象外とする特例の対象にはなりませんので、無期転換後は定年の定めもない雇用契約に移行することになります。

この場合は、あらかじめ無期転換を想定して「無期転換者向けの就業規則等に第2定年を定める」、あるいは「契約更新回数の上限を定める」「契約更新の上限年齢を定める」といった対応が考えられます。

ちなみに更新の上限年齢を65歳未満とする場合であっても、契約更新事務などの実態がなく、実質的に定年制と同一視される場合は、高齢者雇用安定法違反とされる可能性があります。くれぐれもご注意ください。

（5）定年年齢を過ぎた新規雇用人材は「無期転換ルールの除外」対象となるか

定年年齢を過ぎて採用された無期雇用契約の方については、第2定年（または延長された定年）後の継続雇用については、無期転換ルールの対象外となりうるものと考えられます。

定年後継続雇用（再雇用）の方を無期転換ルールの対象外とする「第二種計画」の認定・変更申請の手続きや、就業規則の条文の見直しなど、詳細はご相談ください。

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708-84-302
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com
ホームページ：http://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

協会けんぽ 3月分からの保険料改定案

1月30日、協会けんぽは、今年3月分からの健康保険料の都道府県別の保険料率の改定案を発表しました。首都圏の料率改定案の動向は次のとおりです。

東京都	改定案	9.90%	(現在9.91%)
埼玉県	〃	9.85%	(現在9.87%)
千葉県	〃	9.89%	(現在9.89%)
神奈川県	〃	9.93%	(現在9.93%)
群馬県	〃	9.91%	(現在9.93%)
栃木県	〃	9.92%	(現在9.94%)
茨城県	〃	9.90%	(現在9.89%)
山梨県	〃	9.96%	(現在10.04%)

所得税法改正と被扶養者異動届の取扱い

平成29年度税制改正により、配偶者控除と配偶者特別控除の見直しが行われたため、被扶養者異動届の扱いが次のように変更されました。

①被保険者の合計所得が1,000万円（給与所得のみの場合、給与等が1,220万円）を超える場合

→ 事業主の確認により収入確認のための証明書類の添付を省略することができなくなります。

②被保険者の合計所得が1,000万円以下の場合

→ 所得税法上の控除対象配偶者となる場合は、事業主の確認により収入確認のための証明書類の添付を省略することができます。

※ ちなみに所得税法の扶養家族と健康保険の被扶養者は条件が異なります。今回の改定を理由に健康保険の被扶養者から削除する必要はありませんので、念のため補足させていただきます。



平成30年度の雇用保険料率 据え置き告示案要綱を了承

厚労省の労働政策審議会は1月12日、平成30年度の雇用保険料率を定める告示案要綱を「妥当」と認め、厚労大臣に答申しました。

答申を踏まえ、平成30年度の雇用保険料率は、平成29年度の料率を据え置き、一般の事業で0.9%、農林水産・清酒製造の事業で1.1%、建設の事業で1.2%とし、平成30年4月1日から適用する、とのことです。

働き方改革は1年先送りの方針

1月中のマスコミ報道によれば、「時間外労働への上限規制（罰則付き）」や「同一労働同一賃金」導入を柱とする働き方改革法案について、政府は中小企業への適用を当初予定から1年先送りする方針とのことです。

当初案では、大部分を来年平成31年4月施行予定とし、同一労働同一賃金については中小企業は一部が同32年4月施行と予定されていました。

修正案では、中小企業について、残業規制の適用時期は同32年4月、同一労働同一賃金は同33年4月に延期されるとのことです。

大企業については、残業規制の施行時期は当初予定のままとし、同一労働同一賃金は同32年4月に延期されるとのこと。

また高収入の専門職を労働時間の規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」については当初予定のまま同31年4月施行予定とのことです。

しおざわ事務所からのお知らせ

(1) 遡及手続きのご相談など

ここ数年、社会保険の適用拡大や、労働時間規制の強化等、労務関連の法制度の大きな変更が続いており、手続き漏れ等のご相談も多くいただきます。

手続きの期限を過ぎていても、時効前の期間については遡及して届け出ることが可能です。

詳細は各窓口や当事務所まで、ご遠慮なくご相談ください。

(塩澤)

お問い合わせ先

04-2992-5113

しおざわ労働法務事務所