



2022. 9月

# 事務所便り

山路社会保険労務士事務所

〒540-0012

大阪市中央区谷町1丁目3-17

エルフ大手前1108

Tel: 06-6946-2677

Fax: 06-6946-2678

E-mail: [taeko@yama-t.com](mailto:taeko@yama-t.com)

## ● 有期労働契約に関する新ルール！「改正労働契約法」

### ◆ 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 (公布日より1年以内に実施)

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。

※5年のカウントは法律実施日以降新たに締結した契約からとなります。また原則として、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 (H24.8.10 実施)

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(公布日より1年以内実施)

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。



※ 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！

### 「改正高年齢者雇用安定法」が成立

#### ◆ 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

現在は労使協定で再雇用の基準を定めれば、対象者を限定することが可能ですが、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、厚生年金の受給開始年齢(下図参照)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。

(今後の厚生年金の支給開始年齢)

男性	女性	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳
s.28.4.2~s.30.4.1	s.33.4.2~s.35.4.1						
s.30.4.2~s.32.4.1	s.35.4.2~s.37.4.1						
s.32.4.2~s.34.4.1	s.37.4.2~s.39.4.1						
s.34.4.2~s.36.4.1	s.39.4.2~s.41.4.1						
s.36.4.2~	s.41.4.2~						

##### (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業名を公表することがあります。

\*ペナルティーとして社会的制裁を科すというものです

#### ◆ 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。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。

## ● 「厚生年金基金脱退」を認める判決と加入事業者への影響

### ◆ 厚生年金基金「やむを得ぬ理由の脱退認める」

長野県建設業厚生年金基金の加入事業所が、財政状況の悪化を理由に基金からの脱退を求めている訴訟で、8月24日、長野地裁は「やむを得ない理由」があるとして脱退を認める判決を言い渡しました。

### ◆ 訴訟の経緯

原告である昌栄土建興業は、2011年1月、加入する長野県建設業厚生年金基金に対し、財政悪化や用途不明金の発覚などを理由に脱退を申請。ところが、同基金の代議員会は脱退を認めなかったため、同年6月に控訴しました。

基金側は、「加入している基金の脱退が相次ぐと存続できなくなる」として、脱退には代議員会の議決が必要だと主張しましたが、同基金では2010年に23億円の用途不明金が発覚しており、また、当時の事務局長の指名手配などの特殊な事情が「脱退を認めるやむを得ない理由」として、脱退を認める判決が下されました。

同基金は9月4日に東京高裁へ控訴、厚生労働省にも控訴審への参加を求めており、今後の行方が注目されます。

### ◆ 全国 576 基金のうち約半数は代行割れ！？

厚生年金基金は運用の低迷が続いており、2011年度末では全国576基金のうち、約半数の286基金が代行部分に損失を抱える「代行割れ」状態となっています。

加入している厚生年金基金から脱退するには、自社の積立不足分を一括納付することが条件ですが、体力のある企業だけが抜け、逆に経営の苦しい企業のみが取り残されることとなれば、今後、ますます厳しい状況となると考えられます。

現状の制度では、「弱者だけが基金に残る構図」と言わざるを得ません。

### ◆ 脱退を希望している他の基金に影響も

ある年金コンサルティング会社では、今年2月に発覚した「A I J投資顧問」による年金消失問題を機に、脱退に関する相談が例年の倍以上になったとのこと。

今回の判決では、用途不明金などの特殊な事情があるとはいえ、基金に加入している事業者に影響を与える可能性は十分にあります。

仮に今後、脱退が増えると仮定すると、脱退企業からの多額な資金が入ることにより、一時的には基金の財政は良くなるかもしれませんが、中期的にみれば本質的な解決にはならず、さらに厳しい状況になるでしょう。

#### ※ 厚生年金基金

**単独型**：一つの会社又はグループ企業で設立

**総合型**：同種・同業の中小企業が集まって設立

総合型からの各企業の脱退が問題となっている。

脱退するには規約により一時金を払う必要がある



## ●「産休期間中の社会保険料免除」に伴う効果

### ◆施行は2年以内

「産休期間中の社会保険料免除」は、次世代育成支援の観点から出産前後の経済的負担を軽減し、子どもを産みながら働きやすい環境を整えることを目的として「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれ、8月10日に成立し、22日に公布されました。

これにより、産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料が労使ともに免除されることになりました。

施行日は「公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日」となっており、現時点では明らかになっていません。

### ◆産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例

「産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例」とは、厚生年金の被保険者について、育児休業期間中に加え、産前・産後休業期間中（産前6週間〔多胎妊娠の場合14週間〕、産後8週間のうち、被保険者が業務に従事しなかった期間）も、同様に年金保険料が免除（健康保険料についても同様）され、将来の年金給付に反映させる措置を行うというものです。

なお、保険料の免除は被保険者の申出によって行われ、事業主および被保険者双方の保険料が対象です。

### ◆産前産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例

「産前・産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例」とは、育児休業後についての措置と同様、産前・産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改定されるというものです。

なお、育児休業終了後についても同様の措置がとられます。

### ◆改正に伴う効果

改正による効果としては、「産休期間中の社会保険料」という負担が労使ともになくなること、実賃金に比して割高な社会保険料負担が短期間で是正されることが挙げられます。

また、すでに実施されている「育児休業期間中の社会保険料免除」と相まって、女性にとって、出産から育児までの期間について、仕事との両立の道筋が見えやすくなる点が大きな効果と言えるでしょう。



9月から厚生年金保険料率が変わります。同時に算定届の報酬改定（9月改定10月末納付分）もあり、給与計算時にご注意下さい。