

NEWS LETTER

平成21年12月に施行された円滑化法が、同25年3月を以て時限措置終了となってから既に3年半余り。当時、同法の適用(返済軽減・繰延べ措置)対象事業者数は40万社に達するとされ、少なくとも6~7万社が措置終了により経営破綻しかねない、という懸念がありました。兎が現状は...リスケ事業者数は逆に60~70万社に膨らんでいるとの事。これは何を意味するのでしょうか? 見えて来たのは、同法の目的が事業者ではなくBK救済にあった事です。OECDが「景気低迷下で一行の破綻もない?日本は本当に資本主義国家なのか」と疑念を呈し、批判した理由がここにあります。

1

2017



改正育児・介護休業法の 施行に合わせて変更される 雇用保険の取扱い

最高120万円の支給も
65歳超雇用推進助成金
定年再雇用後に発生する
無期転申込権とその特例

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

改正育児・介護休業法の施行にあわせて変更される雇用保険の取扱い

平成29年1月1日の改正育児・介護休業法の施行を受け、雇用保険の各種取扱いも変更になります。そこで今回はその変更点について確認をしておきましょう。

1. 育児休業給付金の変更

育児休業給付金は、一定の要件を満たして育児休業を取得している雇用保険の被保険者に対し、賃金の約67%（育児休業の開始から6ヶ月経過後は50%）相当額が支給されるというものです。

今回、養子縁組里親、養育里親等も育児休業給付金の対象となりました。また、有期契約労働者について、①勤続1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日まで更新されないことが明らかでないこと、という育児休業取得の2つの要件を満たした場合に支給対象となります。

2. 介護休業給付金の変更

介護休業給付金は、育児休業給付金と同様に一定の要件を満たして介護休業を取得した雇用保険の被保険者に対し支給されますが、平成28年8月に給付率が賃金の約40%から67%に引き上げられています。

そして、今回、介護休業給付金の対象となる家族について、これまで祖父母、兄弟姉妹、孫にあった「同居かつ扶養」の要件が廃止となりました。また、有期契約労働者について、①勤続1年以上であること、②93日経過後から6ヶ月を経過するまで更新されないことが明らかでないこと、という2つの介護休業取

得の要件を満たした場合に支給対象になります。

さらに、同一の対象家族・同一の要介護状態の場合、原則1回のみの支給であった給付金が、最大3回まで分割して支給されます。ただし、支給される日数は通算93日のままで変更はありません。

3. 特定受給資格者の基準の見直し

倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的な余裕がなく退職せざるを得なかった人には、雇用保険の基本手当の扱いにおいて「特定受給資格者」に該当し、基本手当の受給資格を得るための必要な雇用保険加入期間が短縮され、また、基本手当の給付日数が手厚くなることがあります。

今回、特定受給資格者の基準が見直され、妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いを受けたことにより退職した場合や、育児休業・介護休業等の申出を拒否されたことにより退職した場合についても、特定受給資格者に該当することになりました。

この変更に伴い、離職票の様式も変更になります。当面の間は以前の様式も利用できますが、早めにハローワークの窓口等で確認しておきましょう。

これらの取扱いは、育児・介護休業法の改正に比べ注目されていないようですが、従業員に支給される給付金に影響するものであるため、制度の内容と変更点を押さえておきましょう。

最高120万円が支給される 65歳超雇用推進助成金

例年、雇用関係の助成金の大幅な改正は4月に行われますが、今年度は9月から開かれていた臨時国会において助成金に関する補正予算が組まれたことを受け、助成金の新設・見直しが行われました。今回は、その中から中小企業を中心に活用が期待される65歳超雇用推進助成金についてとり上げましょう。

1.現状の定年年齢の定め

高齢者雇用安定法に基づき、65歳未満の定年を定めている企業においては、従業員本人が希望すれば原則として65歳まで継続して働くことのできる仕組みの導入が義務付けられています。厚生労働省が実施した「平成27年就労条件総合調査」の結果によると、定年を定めている企業は92.6%であり、一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢が60歳である企業が80.5%、65歳である企業が16.1%となっています。まだまだ多くの会社が60歳定年としつつ、再雇用制度等により65歳まで働ける仕組みとしています。

2.支給対象となる事業主の主な要件

この現状を踏まえ、今回の助成金では、平成28年10月19日以降に、労働協約または就業規則に、次の①から③までのいずれかに該当する新しい制度を定め、実施した事業主に対し、その内容に応じた助成金が支給されます。

- ①旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ
- ②定年の定めの廃止
- ③旧定年年齢および継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

対象となる企業の要件は、①から③の制度を規定する際に経費を要した事業主であり、支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用している60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いることとなっています。

この他にも細かな要件がありますので、申請を検討される場合には必ず事前にご確認ください。

3.支給される助成金額

助成金額は導入する制度により異なり、以下の金額が一時金として支給されます。

65歳への定年引上げ	100万円
66歳以上への定年引上げまたは定年の定めの廃止	120万円
希望者全員を66歳から69歳まで継続雇用する制度の導入	60万円
希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入	80万円

なお、定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、助成金額は定年引上げを実施した際の金額となります。

最近では深刻な人材不足の状況となっていますが、特に中小企業においては実質的に全従業員が65歳まで雇用されているような状態が多いのではないかと思います。今回の助成金を活用して定年年齢の引上げを検討される場合は、当事務所または独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の都道府県支部にお尋ねください。

定年再雇用後に発生する 無期転換申込権とその特例

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

改正労働契約法が施行されてまもなく4年ですので、無期転換制度への対応の検討を始めました。この無期転換は、平成25年4月1日以降に始まった有期労働契約が反復更新され、通算5年を超えると無期転換申込みの権利が発生することになりますが、定年後、再雇用した従業員の取扱いはどのようになりますか？



社労士

御社の定年は60歳で、その後、1年更新で65歳まで再雇用することになっていましたね。

総務部長

はい。65歳までの5年間であれば、無期転換申込権が発生しないと思いますが、今後の人材確保や活用を考えますと、もう少し長く働いてもらえないかと考えています。ただ、65歳以降に無期転換となるのであれば、慎重に考えなければなりませんよね。



そうですね。この無期転換制度は契約社員、パートタイマーなど名称を問わず、有期契約労働者が対象となりますので、再雇用者についても無期転換申込権が発生することになります。ただし、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（以下、「特例法」という）が設けられ、その対象者のひとつとして、今回のような定年再雇用者については手続きを行うことで無期転換権が発生しないという取扱いが可能とされています。



そのような特例法ができたのですね。どのような手続きが必要なのでしょうか？



具体的には「第二種計画認定・変更申請書」を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。なお、この特例法ではあくまでその企業で定年前より継続して雇用している従業員が対象であり、定年の年齢を超えた者を新たに雇用した場合などは、対象外となります。



他社で定年となり、当社で採用している者が数名いますが、これらの者は5年を超えると無期転換申込権が発生するということですね。



そのとおりです。また、この書類は労働基準監督署を経由して労働局へ提出することが可能になっています。36協定をはじめとした労働基準監督署に提出する多くの書類は事業場単位で作成することになっていますが、この書類については事業場単位ではなく、本社で一括して作成することになっています。



なるほど。再雇用者の雇用について5年を超える可能性があれば、手続きを早めにしておいた方がよさそうですね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 労働契約法に特例が設けられており、定年後、再雇用者については「第二種計画認定・変更申請書」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けておくことで、無期転換申込権が発生しない。
2. この特例は、その企業で定年を迎えた従業員が対象であり、定年の年齢を超えた者を新たに雇用する場合は、対象にはならない。