

今国会および民主党野田政権の「会期末」を見越して、膠着状態にあった労働法制等が次々と動き出し、即日採決・可決という「見えにくい」法案成立が衆参で展開されております。事実上、「詰めた議論は先送り」という格好をとっているため、現時点で詳細や具体的な運用方法については未確定ですが、大枠と要所について、取り急ぎ、ご報告申し上げます。

## 1. 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律

### 受給資格期間の短縮（国民年金保険法・平成27年10月1日施行）

老齢基礎年金の受給資格期間が、25年から10年に短縮されます。

### 短時間労働者への適用拡大（厚生年金保険法・平成28年10月1日施行）

現行では、同一の事業所に使用されている通常の労働者に比べ、1週間の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数が、概ね3/4以上の要件を満たす労働者が、厚生年金保険の被保険者とされておりますが、それに加え、下記 ~ すべての要件に該当する労働者も対象となります。

- 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- 当該事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれること。
- 報酬の月額が88,000円以上であること。
- 学生等でないこと。

#### 【経過措置】

当分の間、常時50人以上の労働者を使用する事業主に使用される労働者以外の労働者は、厚生年金保険の被保険者としないこととされます。

健康保険等も上記に準じた改正が行われ、要件を満たせば健康保険・介護保険等の被保険者となります。

### 産前産後休業期間中の保険料免除

（厚生年金保険法・平成27年10月1日から起算して2年を超えない範囲内で政令で定める日）

現行では、申し出により、育児休業中の事業主及び被保険者の保険料を免除することとされておりますが、申出により、産前産後休業中の事業主及び被保険者の保険料も免除対象となります。

その他、成立した法律の概要は、下記をご参照ください。  
[http://www.nenkin.go.jp/n/www/sic/pdf/news\\_02.pdf](http://www.nenkin.go.jp/n/www/sic/pdf/news_02.pdf)

## 2. 労働契約法の一部を改正する法律

### 有期労働契約の更新等 雇止めの法理の法律化 (平成24年8月10日施行)

有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなされ、使用者は、労働者側の申し出を拒否することができないものとされます。

### 有期契約から無期への転換

(平成24年8月10日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日)

有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日迄の間に当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、従前と同一の労働条件で、使用者は当該申込みを承諾したものとみなすこととされます。

有期労働契約の契約期間が満了した日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間に空白期間が原則6ヶ月以上あるとき(クーリング期間)は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算せず、リセットされます。

#### 【経過措置】

施行日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、施行日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、通算契約期間には算入されません。

### 有期を理由とした不合理な労働条件の禁止

(平成24年8月10日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日)

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとされ、有期契約を理由とした不合理な労働条件が禁止されます。

## 3. 高年齢者雇用安定法の一部を改正する法律

### 継続雇用制度の対象者を限定できる労使協定による基準を廃止

(平成25年4月1日施行)

現行では、65歳になるまでの間、高年齢者の雇用を確保する措置として、定年の引き上げ 継続雇用制度 定年制の廃止 の3つの措置のいずれかを講じなければなりません。ただし、継続雇用制度 については、労働組合または労働者の過半数を代表する者との労使協定で定める基準により、対象者を限定することができます。

今回の改正により、労使協定で定める基準により継続雇用する労働者を限定できる仕組みが廃止となり、労働者が継続雇用を希望した場合には、原則として全員を継続雇用しなければならないこととなりました。

ただし今後、指針によって、心身の健康状態が悪い労働者・勤務態度が著しく悪い労働者等を継続雇用の対象外にすることが策定される予定です。

## 【経過措置】

経過措置として、改正法施行時に、既に労使協定を締結して継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めていた事業主については、報酬比例部分相当の老齢厚生年金の支給年齢引き上げと連動する形で、経過措置が設けられています。

| 対象期間                                 | 措置内容                      | 老齢厚生年金<br>支給開始年齢<br>(報酬比例部分) |
|--------------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 平成 25 年 4 月 1 日<br>～平成 28 年 3 月 31 日 | 希望者全員の 61 歳までの<br>継続雇用が義務 | 61 歳                         |
| 平成 28 年 4 月 1 日<br>～平成 31 年 3 月 31 日 | 希望者全員の 62 歳までの<br>継続雇用が義務 | 62 歳                         |
| 平成 31 年 4 月 1 日<br>～平成 34 年 3 月 31 日 | 希望者全員の 63 歳までの<br>継続雇用が義務 | 63 歳                         |
| 平成 34 年 4 月 1 日<br>～平成 37 年 3 月 31 日 | 希望者全員の 64 歳までの<br>継続雇用が義務 | 64 歳                         |
| 平成 37 年 4 月 1 日～<br>完全施行             | 希望者全員の 65 歳までの<br>継続雇用が義務 | なし                           |

例) 平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの 3 年間は、61 歳までは希望者全員の継続雇用が義務づけられますが、61 歳以降 65 歳までは、労使協定により定める基準に限定できることとなります。

### 対象者が雇用される企業の範囲をグループ企業に拡大 (平成 25 年 4 月 1 日施行)

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業まで拡大する仕組みが設けられます。

### 義務違反の企業名公表 (平成 25 年 4 月 1 日施行)

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が設けられます。

以上