

2013(平成25)年「高年齢者の雇用状況」集計結果について -高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は92.3%-

Contents

【お知らせ】2013(平成25)年「高年齢者の雇用状況」集計結果について
【労務コンプライアンス自主点検】#20 労働者派遣③

お知らせ 2013(平成25)年「高年齢者の雇用状況」集計結果について

2013(平成25)年4月1日の高年齢者雇用安定法の改正後初めて「高年齢者の雇用状況」が厚生労働省より発表されました。高年齢者雇用安定法においては、65歳までの安定した雇用を確保するため、「定年の廃止」、「定年の引上げ」、「雇用継続制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう事業主に義務付け、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告を求めています。当結果は、この報告に基づき作成されたものとなっております。

今回発表された集計結果の主なポイントは、下記の通りとなっております。

1. 高年齢者雇用確保措置の実施状況について

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は92.3%(中小企業は91.9%、大企業は95.6%)となっております。なお、2013年(平成25)年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)がありましたが、制度改正前の「実施済み」の企業の割合と比較すると5.0ポイントの減少となっております。

2. 希望者全員が65歳以上まで働くことが可能な企業について

希望者全員が65歳以上まで働ける企業は大幅に増加し、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は95,081社(対前年差26,534社増加)、割合では66.5%(同17.7ポイント増加)。また、70歳以上まで働ける企業は25,993社(同318社増加)、割合は18.2%(同0.1ポイント減少)となっております。

65歳以上まで働ける企業につきましては、中小企業では87,828社(同22,841社増加)、68.5%(同16.8ポイント増加)大企業では7,253社(同3,693社増加)、48.9%(同24.6ポイント増加)で、制度改正により大幅に増加し、特に大企業は倍増となっております。

3. 定年到達者に占める継続雇用者の割合について

過去1年間の60歳定年企業における定年到達者(366,755人)のうち、継続雇用された人は280,482人(76.5%)、継続雇用を希望しない定年退職者は81,842人(22.3%)、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人は4,431人(1.2%)となっております。

労務コンプライアンス自主点検 #20 労働者派遣③

今回の自主点検は2012(平成24)年10月に施行(一部は2015(平成27)年10月施行)されました改正労働者派遣法について説明させていただきます。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記1から4を確認してみてください。

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.51 November'13

	チェック項目	○×△
1.	日雇派遣の原則禁止について理解している。	
2.	離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止について理解している。	
3.	派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置について理解している。	
4.	労働契約申込みみなし制度(2015(平成27)年10月1日施行)について理解している。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

まず1つ目のポイントとして、「日雇派遣の禁止」です。日雇派遣については、派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害が発生する原因にもなっていたことから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。ただし、(1) 専門的業務のうち日雇派遣を認めても日雇い労働者の雇用管理に支障を及ぼす恐れのない業務、(2) 雇用機会の確保が特に困難な場合(例：60歳以上の人、雇用保険の適用を受けない学生等)につきましても、例外として、日雇派遣が可能となっております。

次に、「離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止」です。本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました(元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます。)。なお、この規定は60歳以上で定年退職者は除外されております。

3つ目として「派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置」についてです。労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、①派遣労働者の新たな就業機会の確保、②休業手当などの支払いに要する費用の負担などの措置をとることが、派遣先の義務となりました。この措置につきましても、派遣契約を締結する際に明示しなければならないこととなっております。

最後に「労働契約申込みみなし制度」についてです。労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなす制度となっております、2015(平成27)年10月1日からの施行となっております。

2012(平成24)年10月より施行された改正労働者派遣法につきましては、今回記載させて頂きました上記4つその他、グループ企業派遣の8割規制、マージン率などの情報提供、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して待遇に関する事項などの説明、そして、有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進義務等を派遣会社に課しております。また、現在も派遣労働に関する議論が行われておりますため、今後も制度の変更等について注意が必要となります。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

(2013年12月号及び2014年1月号につきましては、弊社の都合により休刊とさせていただきます。)

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.51-2

～ We are always at your side ～