

NEWS LETTER

あけましておめでとうございます。
さあ、新しい年の幕開けです。気持ちも新たに今年もがんばりたいと思います。
本年も宜しく願っています。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽にお問い合わせください。

1

2013



■60歳以降の継続雇用時に 支給される高年齢雇用 継続給付

- 無期労働契約へ転換となる
場合のクーリングの考え方
- 平成25年1月末より年金記録の
再確認キャンペーンが
始まります
- 雇用管理に関する
個人情報の取扱いのポイント

人事労務総合研究所
北海道札幌市北区新川5条3丁目2番20号
TEL：011-214-1295／FAX：011-214-1296

Web： <http://www.jinji-r.jp/>
Blog： <http://blog.livedoor.jp/jun01100324/>

60歳以降の継続雇用時に 支給される 高年齢雇用継続給付

平成25年4月1日より改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業は原則として希望者全員を65歳まで雇用することが求められるようになります。現状では継続雇用の際に、60歳以降の賃金を引き下げる企業が多く見られますが、60歳以降の従業員の賃金を引き下げつつ継続雇用する場合は、従業員本人に対し、雇用保険から高年齢雇用継続給付金（以下、「給付金」）が支給されることがあります。今回は、この給付金の内容について解説します。

1. 給付金の支給要件

給付金は、60歳から65歳までの雇用保険の被保険者が、以下のすべての要件を満たした場合に支給されます。

- ①60歳以上65歳未満の雇用保険一般被保険者であること
- ②賃金が60歳到達時の75%未満に低下したこと
- ③被保険者期間が通算して5年以上あること

なお、60歳到達時に被保険者期間が5年に満たない場合でも、60歳以降に被保険者期間が5年以上となった時点で③の要件を満たすことになり、給付金が支給されることがあります。

2. 給付金の支給額

給付金は60歳以降に受ける賃金が少ないほど多く受給できるように支給率が設定されています。具体的には、以下のように賃金が61%以下に低下した場合は、支給対象月の賃金の15%が支給されます。ただし、支給率は60歳到達時の賃金月額ではなく、60歳以降に支給された各月の賃金額に乗じるため、賃金が大きく低下した場合には結果的に、給付金の受給額が小さくなることがあります。

- ①支給対象月の賃金が60歳到達時の61%以下の場合：支給対象月の賃金額の15%相当額
- ②支給対象月の賃金が60歳到達時の61%超75%未満の場合：一定の割合で減した額（15%～0%）
- ③支給対象月の賃金が60歳到達時の75%以上の場合：支給されない

3. 給付金の支給額の計算例

2. の支給額を実際の例にあてはめると以下のようになります。

| | |
|-----------|----------------------------------|
| 60歳到達時の賃金 | : 400,000円・・・(1) |
| 支給対象月の賃金 | : 200,000円・・・(2) |
| 60歳到達時賃金比 | : 50%・・・(3) |
| 給付金の支給率 | : 15%・・・(4) |
| 給付金の支給額 | : 200,000円(2) × 15%(4) = 30,000円 |

実際には2ヶ月分ごとでハローワークに申請することになります。なお、この給付金には上限額が設けられており、支給対象月に支給された賃金額が343,396円（※）以上の場合には支給されず、また賃金額と給付金の合計が343,396円を超える場合には、343,396円から賃金額を控除した金額が支給額となります。

※上限額は毎年8月1日に変更になります。

今後、希望者全員を65歳まで雇用することに伴い、さらに申請件数が増えてくることが予想されます。この申請は期限厳守となっているため、申請漏れがないよう、しっかり期限を管理しましょう。

無期労働契約へ転換となる 場合のクーリングの考え方

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。

平成25年4月より改正労働契約法が施行され、パート従業員の労働契約を反復更新し、その期間が通算して5年を超えた場合、無期労働契約に転換されることとなりますね。



総務部長

そうですね。ただし、その従業員が申込みを行った場合に対象となります。また、これは平成25年4月以後に開始する労働契約から対象となりますので、それ以前に開始している労働契約はこの5年には含まれないことになっています。



社労士

当社には毎年、繁忙期となる2・3月の年度末と6・7月のボーナス商戦の期間だけ仕事してもらっているパート従業員がいますが、このような人も該当するのでしょうか。



短期の労働契約を反復更新されているのですね。そもそもこの無期労働契約への転換は一定の労働契約がない空白期間があれば、それ以前の労働契約期間については5年の中にも含めないという取扱いを行います。ちなみに、このことをクーリングと呼んでいます。



確か6ヶ月以上の空白期間が必要だと聞いた覚えがありますが、労働契約期間が短い場合であってもやはり6ヶ月以上の期間が必要になるのでしょうか。



いいえ、短期間の場合は異なる取扱いになります。具体的には、まず1年以上の場合は6ヶ月以上、1年未満の場合は下表の空白期間が必要となります。

| カウントの対象となる労働契約期間 | 空白期間 |
|------------------|-------|
| 2ヶ月以下 | 1ヶ月以上 |
| 2ヶ月超～4ヶ月以下 | 2ヶ月以上 |
| 4ヶ月超～6ヶ月以下 | 3ヶ月以上 |
| 6ヶ月超～8ヶ月以下 | 4ヶ月以上 |
| 8ヶ月超～10ヶ月以下 | 5ヶ月以上 |
| 10ヶ月超 | 6ヶ月以上 |



なるほど。当社の場合、2ヶ月の労働契約期間の後に1ヶ月以上の空白期間がありますので、前後の労働契約期間は通算されず、毎回リセットされることとなりますね。ただ、時折、2週間程度の空白期間で労働契約を結ぶことがあります。この場合、どのように労働契約期間を計算するのでしょうか。



暦を用いて計算することになります。例えば労働契約期間が1月21日から3月31日（2ヶ月と11日）と4月16日から4月30日（15日）の場合、両方を合算し、2ヶ月27日になります。したがって5月1日から2ヶ月の空白期間があった場合にはクーリングとなります。



そのような計算方法になるのですね。今回の法改正によって、有期労働契約者の活用の仕方をお考えいただければいいですね。また相談にのってください。



【ワンポイントアドバイス】

- ①無期労働契約への転換は、労働者が申込みを行った場合にできるものである。
- ②無期労働契約への転換は、一定の労働契約がない空白期間を設けることで、それ以前の労働契約期間を5年の中にも含めないという取扱いになる。