

改正高年齢者雇用安定法

2013年1月
社会保険労務士法人ピークライン

既にご案内をさせて頂いておりますとおり、昨年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、今年度からの厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢の引き上げに伴い、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定める仕組みが廃止されることになりました。

現行において、65歳未満の定年制を採用し、65歳までの継続雇用の対象者を労使協定で限定している企業は、厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を利用することができます。しかし、経過措置を利用する為には、今年度の厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢の引き上げに対応し、就業規則、定年退職者再雇用規程等の見直し（=変更）が必要となります。私共では、規程見直しに伴う個別のご相談を随時承っておりますので、弊社担当者にお声掛け頂ければと存じます。

まずは今回の改正内容について、改めて要点をご説明申し上げます。

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24年8月10日施行）

現行では、定年の定めをしている事業主は、労働者が定年後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によって、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該制度を導入したときは、の措置を講じたものとみなすとされていますが、改正により、労使協定により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になります。

= 現行は、労使協定があれば、継続雇用を希望する労働者を必ずしも65歳まで全員雇用しなくても良い制度となっておりますが、改正後は、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。

【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 継続雇用制度 の措置を講じたものとみなされている事業主については、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、下記のような経過措置が設けられています。

区分	平成25年度以降	平成28年度以降	平成31年度以降	平成34年度以降	平成37年度以降
(経過措置)改正法施行時にすでに講じていた継続雇用制度の対象者基準の効力	61歳以上の者に限り有効	62歳以上の者に限り有効	63歳以上の者に限り有効	64歳以上の者に限り有効	効力は認められない
(参考)報酬比例部分相当の老齢厚生年金の支給年齢	61歳	62歳	63歳	64歳	なし

例) 平成25年度初日（平成25年4月1日）に 60歳（平成25年度に61歳）～65歳である労働者については、労使協定に規定された基準により継続雇用する対象者を限定することが可能。平成25年度に60歳を迎える労働者は、原則希望者全員を継続雇用。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（厚労省告示第 560 号）により、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことが可能となっております。

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 24 年 8 月 10 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した。

義務違反の企業名公表（平成 24 年 8 月 10 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した。

取扱い上の留意点

法改正に伴う運用上における主な疑義事項につき、下記にて列挙いたします。

従業員と事業主の間で賃金と労働条件の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合は？

法律で求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、従業員と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に従業員が継続雇用されることを拒否したとしても、法違反になるものではありません。

例えば 55 歳の時点で、従前と同等の労働条件で 60 歳定年による退職、もしくは 55 歳以降の雇用形態を 65 歳を上限とする 1 年更新の有期労働契約に変更し、55 歳以降の労働条件を変更したうえで、最大 65 歳まで継続雇用、のどちらかを従業員本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということになるのか？

高年齢者が希望すれば、65 歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈できるので、差し支えはありません。

当分の間、60 歳に達する従業員がいない場合でも、継続雇用制度等の導入を行わなければならないのか？

法律は、事業主に定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているため、当分の間、60 歳以上の従業員が生じない企業等であっても、65 歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

以上