

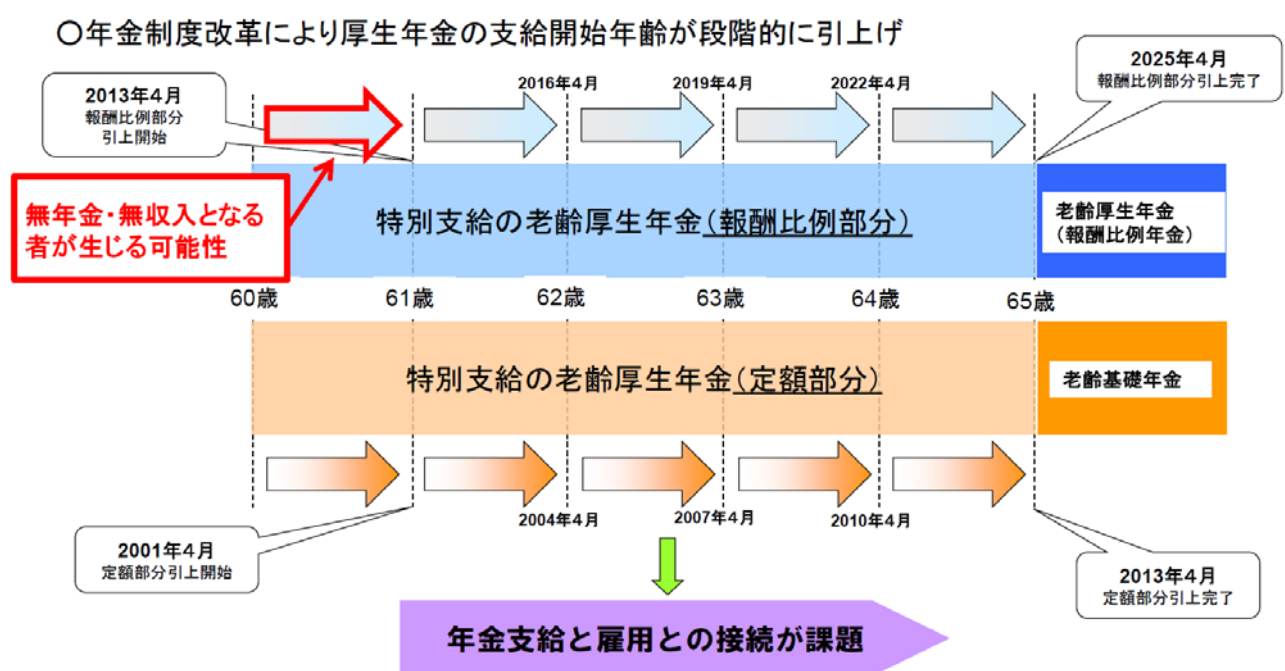
改正高年齢者雇用安定法について

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成 25 年 4 月 1 日から施行されています。

今回の改正の意味は、平成 18 年 4 月より施行された 65 歳までの雇用確保措置をより一層確実に実施することにあります。

その背景には、老齢厚生年金の支給開始年齢が引き上げられていることがあります。

老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢は、男性については平成 25 年 4 月 1 日からすべて 65 歳からとなっています（女性については 5 年遅れで支給開始年齢が引き上げられます）。さらに、同じく平成 25 年 4 月 1 日から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が、61 歳へと引き上げられています（男性について。女性については 5 年遅れです）。



60 歳に到達しても老齢厚生年金が支給されない者（平成 25 年 4 月では 61 歳にならないと老齢厚生年金がまったく支給されない者）が、さらに雇用確保措置による継続雇用の対象とされる基準に満たなかったために退職し、かつ他の企業においても再就職ができなかった場合は、年金も賃金も支給されない「無年金・無収入」状態になってしまいます。

このような者に対応するため、今回の改正が行われました。

今回の改正では、定年に達した人を引き続き雇用する継続雇用制度の対象者を労使協定で限定できるとされていた仕組みの廃止や継続雇用制度の対象となる者が雇用される企業の範囲をグループ企業にまで拡大すること、などが主な内容となっています。

改正高年齢者雇用安定法のポイントは、以下の4つです。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入
4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

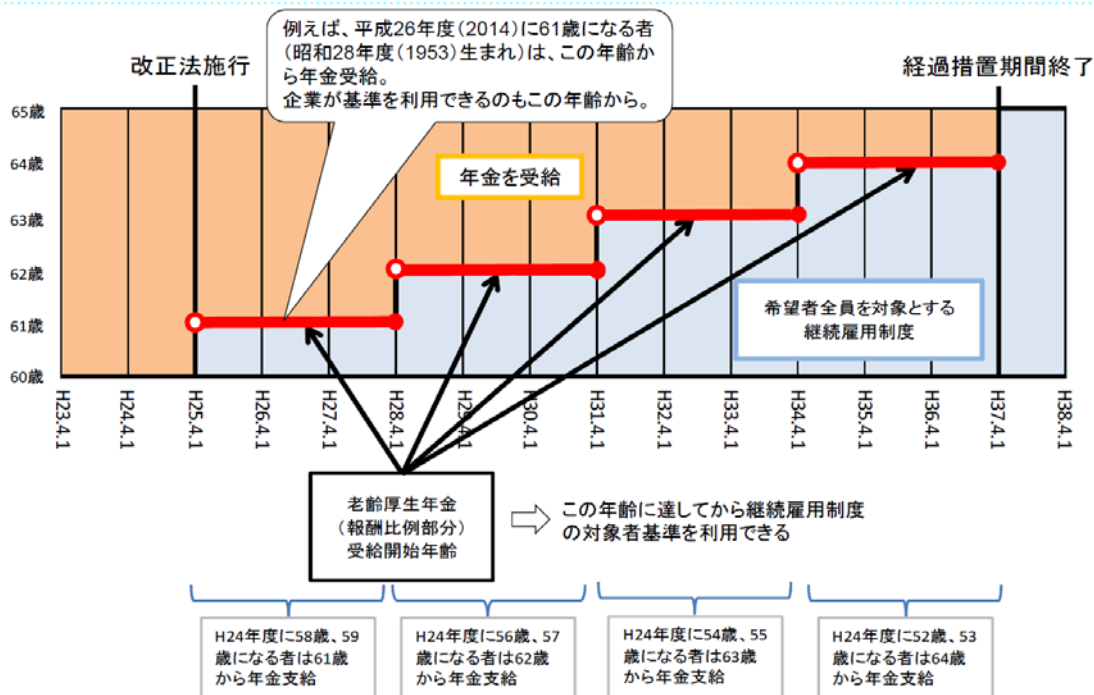
1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

平成 18 年 4 月に高年齢者雇用安定法が改正され、65 歳までの 3 つの雇用確保措置（定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止）のいずれかの実施が義務づけられました。

継続雇用制度の導入については、労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定めた場合は希望者全員を対象としない制度も可能でしたが、この仕組みが平成 25 年 4 月から廃止されました。つまり、継続雇用を希望した労働者については全員を 65 歳まで継続雇用することが原則となりました。

ただし、平成 25 年 3 月までに、労使協定により継続雇用制度の対象者の選別基準を定めている場合には経過措置があります。

老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢に到達した者については、その労使協定で定める選別基準を適用することが認められています。老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げ時期は男女で異なりますが、経過措置については男女共通となっています。



労使協定で定める基準により継続雇用の対象者を選別することは認められなくなりましたが、改正法に基づいて策定された指針において、就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができるとされました。

継続雇用の対象外とすることが許される具体例として「心身の故障のため業務の遂行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」が挙げられています。もちろん、この2つに限定されるわけではなく、就業規則に定める他の解雇事由または退職事由を加えることもできます。

ただし、継続雇用しないことについて、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められます。

◎就業規則の改定の例

〈希望者のうち一定の者（就業規則の解雇・退職事由に該当する者）を再雇用の対象外とする場合〉

第〇条 従業員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、就業規則第〇条の解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

改正法において、再雇用しないことが認められているのは、就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合に限られています。

就業規則で定められている解雇および退職の条文を引用することでも足りませんが、就業規則における退職事由および解雇事由と継続雇用の拒否事由は、一致していることが望ましいということになります。

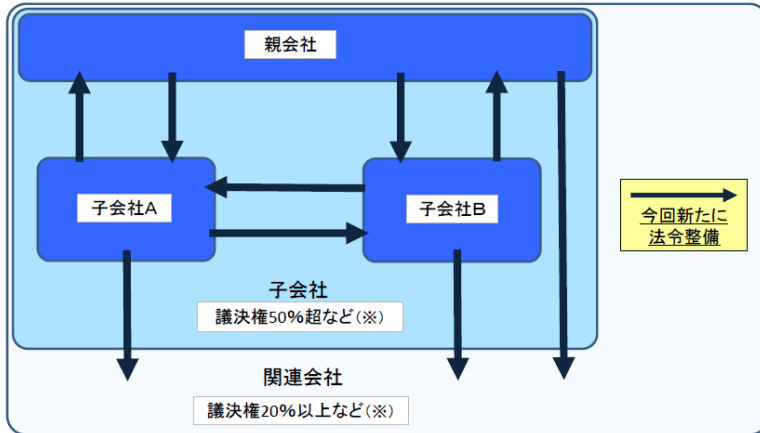
2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象者の選別基準が廃止されたことに伴い、雇用し続けなければならない労働者が増加することが予想され、同一の企業の中だけでは雇用の確保に限界があることから、高年齢者が雇用される企業の範囲が「特殊関係事業主」というグループ企業にまで拡大されました。

「特殊関係事業主」とは、当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係にある事業主を指します。

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高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を設ける。



※ 子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定める。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置が講じられていない企業が、厚生労働大臣による指導および助言を受け、さらに措置実施に関する勧告を受けたにもかかわらず、これに従わなかったときは、厚生労働大臣がその旨を公表できることとされました。

4. 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

高齢者雇用安定法第9条3項の規定に基づき、事業主がその雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき高齢者雇用確保措置に関し、その実施および運用を図るために必要な事項を定めています。労使間で十分な協議を行いつつ、適切かつ有効な実施に努めるものとされています。

5. 改正に伴う対応

●再雇用後の労働条件の見直し

継続雇用を希望する者全員を継続雇用しなくてはならなくなったため、会社としては人件費の負担が増加することが予想されます。そのため、継続雇用の対象者に適用される既存の賃金規定を改定し、賃金水準を下げることを考えられます。

しかし、賃金規定の改定し賃金水準を下げることは就業規則の不利益変更にあたる場合があり、トラブルが発生する可能性もあります。賃金水準を下げる場合は、その変更の要否、程度、方法等について慎重に検討する必要があります。

労使協定によって 60 歳時に継続雇用対象者を選別することはできなくなりましたが、その基準を満たしている者とそうでない者との間で、再雇用後の労働条件に差異を設けることは制限されていません。例えば、定年前の人事評価が一定水準以上であった者については、フルタイム週 5 日勤務で再雇用し、一定水準に達していない者については週 3 日勤務で再雇用するというような対応もできると考えられます。

●再雇用後の処遇の見直し

これまでは、継続雇用対象者に対して、定年以前とは異なった活用や処遇が適用される再雇用制度が多かったと思われます。高年齢雇用継続給付や在職老齢年金が支給される年代では、60 歳以降は公的給付とセットで年収水準を確保することが、企業にとっても再雇用者にとっても合理的な選択と考えられてきました。そのため、継続雇用対象者の勤務に対するモチベーションの維持が難しいとされています。60 歳以降も人事考課を継続し、成果を反映し、時には昇給もあり得るようにする経験を積んだ高年齢者をどのように活用するか、その処遇やモチベーション維持はどうあるべきかを検討することが重要と考えられます。