

平成 25 年 2 月 15 日

高齢者雇用安定法改正への取組みについてのご案内

株式会社パイン総合研究所 コンサルティンググループ

平成25年4月1日施行の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、「高齢者雇用安定法」)」の改正については、「労務懇話」にてご案内いたしておりますが、施行日が近づきましたので、具体的な取り組み方につきましてご案内させていただきます。

【高齢者雇用安定法改正内容(概要)】

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16年の改正により、現在では、すべての企業が、高齢者雇用確保措置として以下の3種類のうちいずれかの措置を導入しています。

- ①定年の引き上げ
- ②継続雇用制度の導入
- ③定年の定め廃止

上記のうち、今回の法改正で影響してくるところは、②の「継続雇用制度」を導入している場合です。継続雇用の対象者について「労使協定により基準を定めて希望者全員を対象としない制度」を導入している場合は、原則として、対象者を限定することができなくなりました。

ただし、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置が設けられています。

(次ページ参照)

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されます。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入や指針の策定

厚生労働省では、高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を設けることになりました。

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

厚生労働省では、事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設けるとしています。

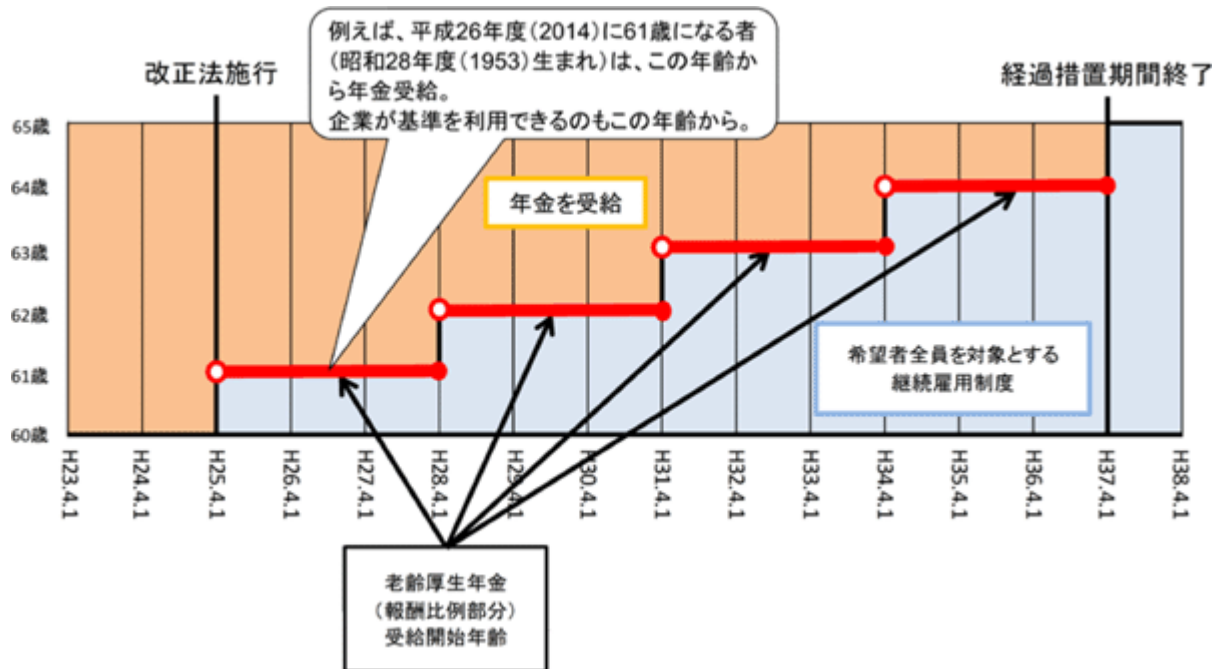
経過措置について

改正法の施行までに(平成25年3月31日)、労使協定により、継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金(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、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けることができます。

なお、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(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ます。ただし、継続雇用しないことについては、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ると考えられることに留意が必要です。

(参考)老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳



今後の取組みのご案内

今回の法改正における「経過措置」を利用するためには、以下の取組みが必要になります。

①労使協定を結ぶ。

継続雇用制度の対象者を限定する基準(以下「基準」といいます)を再検証し、平成25年3月31日までに従業員代表者(または過半数組合)と協定を結ぶ必要があります。(届出は不要)

既に、労使協定を締結している場合で、「基準」の変更をしない場合は再度の協定締結は不要です。

②就業規則を変更する。

改正高年齢者雇用安定法では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められています。したがって、60歳の者は基準を利用する対象とされておらず、基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。(変更後の届出が必要です。)

【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。

ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

【経過措置を利用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。

ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準(以下「基準」という。)のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1)引き続き勤務することを希望している者
- (2)過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3)直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4)〇〇〇〇

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで	64 歳

<取組み方例>

- ① 貴社の就業規則・労使協定について電話とメールにて確認させていただきます。
- ② 労使協定（案）、就業規則改定(案)について提案いたします。
- ③ 内容を検討していただき、決定しましたら、労使協定を締結していただきます。
同時に、就業規則届出のための「意見書」「就業規則届」に押印していただきます。
- ④ 就業規則を所轄労働基準監督署へ届けます。