

改正高年齢者雇用安定法

(平成 25 年 4 月 1 日施行)

平成 25 年 4 月 1 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が施行されます。

現在、高年齢者雇用安定法の規定により 60 歳未満の定年は原則として禁止されていますが、老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、平成 25 年 4 月 1 日以降、60 歳での定年退職から年金支給開始までの期間に無収入となる方達が出てきます。これを防止するために、雇用と年金とを確実に接続させることを目的として今回の法改正がなされました。あわせて、現在 60 歳定年退職者に対する継続雇用制度を導入している企業に対し、再雇用先の範囲を拡大する規定が設けられました。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

【改正点】

定年後の継続雇用制度の対象となる高年齢者について、事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みが廃止されます。

現在、法律により 60 歳を下回る定年は原則として禁止されています。しかし、60 歳以上の定年を定めている場合でも、65 歳未満の定年を定めている事業主に対しては、定年後の「**高年齢者雇用確保措置**」として、以下の 3 つのいずれかの措置を取ることが法律により義務付けられています。

<高年齢者雇用確保措置>

- ① 定年の引上げ（たとえば、従来 60 歳であった定年を 63 歳に変更すること）
- ② 継続雇用制度の導入（定年で一旦退職した従業員のうち、希望者を再雇用すること）
- ③ 定年の定め廃止（定年の制度そのものを廃止すること）

今回改正が行われたのは、②「継続雇用制度の導入」に関するものです。

従来、継続雇用制度により従業員を再雇用する場合には、労使協定（過半数労働者で組織される労働組合あるいは過半数労働者の代表者との書面による協定）を締結することで、継続雇用の対象となる高年齢者に係る「基準」を定めることが可能とされていました。基準とは、たとえば、勤務態度が良好な者、勤続●年以上の者、健康診断の結果に異常が認められない者、といったものがあり、その要件に該当しない従業員を継続雇用の対象としないことが認められておりました。（※巻末：参考 1）

今回の改正によってこの規定が廃止され、労使協定の基準を設けることで対象者を選別することができなくなり、希望者全員を再雇用しなければならなくなりました。

ただし、今回の改正には、一定の期間の経過措置が設けられております。つまり、平成 25 年 4 月 1 日以降であっても直ちに希望者全員を 65 歳まで再雇用する必要はなく、老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げに合わせ、その年齢までは希望者全員を再雇用しなければならないものの、それ以降の年齢の方に関しては、従前通り労使協定の基準を満たさない方は継続雇用の対象外とすることができます。

期 間	労使協定の基準により対象外とできる人
平成 25 年 4 月 1 日～28 年 3 月 31 日	61 歳以上の方 (昭和 28 年 4 月 2 日～30 年 4 月 1 日生まれ)
平成 28 年 4 月 1 日～31 年 3 月 31 日	62 歳以上の方 (昭和 30 年 4 月 2 日～32 年 4 月 1 日生まれ)
平成 31 年 4 月 1 日～34 年 3 月 31 日	63 歳以上の方 (昭和 32 年 4 月 2 日～34 年 4 月 1 日生まれ)
平成 34 年 4 月 1 日～37 年 3 月 31 日	64 歳以上の方 (昭和 34 年 4 月 2 日～36 年 4 月 1 日生まれ)

たとえば、平成 28 年 3 月 31 日までは、61 歳未満の方については希望者全員を雇用しなければなりません。61 歳以上の方については従前通り労使協定に定められた基準に該当しない方を継続雇用の対象外とすることができるということです。

尚、この経過措置は平成 37 年 3 月 31 日までですので、65 歳までの全員雇用が完全に義務化されるのは平成 37 年 4 月以降ということになります。

また、老齢厚生年金の支給開始年齢までは、希望者全員を再雇用しなければならないとされているものの、「心身の故障のため業務の遂行に堪えない者に限って対象としないことができる」という例外規定が新設されました。具体的にどの程度の健康状態の者を規定の対象外とするかについては、客観的合理性や社会的相当性も考慮し、今後、政府が指針を定めるものとされています。

今回の法改正に伴い、就業規則の整備が必要となりますが、平成 18 年に高年齢者雇用安定法が改正された際に労使協定にて継続雇用基準を設けた企業は、当該協定を廃止するのではなく、当該協定を残しつつ、就業規則に経過措置の規定を定めることで対応するのが適切です。巻末に規定例（参考 2）及び経過措置のイメージ図（参考 3）を掲載しますので、ご参考にして下さい。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業範囲の拡大

【改正点】

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こととされました。

従来、労働者を継続雇用できるとされていたのは、定年を迎えたときに在籍していた会社または子会社となっておりましたが、今後はその範囲をグループ企業まで拡大することとなりました。

<雇用確保対象先となる特殊関係事業主>

- ① 親会社
- ② 子会社（50%以上の議決権を有すること）
- ③ 親会社の子会社（同一の親会社を持つ子会社間） **【改正により追加】**
- ④ 関連会社（20%以上の議決権を有すること） **【改正により追加】**

しかし、この制度を利用して、たとえば親会社を定年退職し、子会社に継続雇用された場合には、親会社が子会社に継続雇用された労働者の労働組合法上の使用者に当たるとして、団体交渉義務を負担するリスクが懸念されるため、あまりお勧めできません。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

【改正点】

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は、企業名が公表されます。

従来、高年齢者雇用確保措置に関して違反がある場合には、行政指導の方法としては、指導、助言、及び勧告までとなっていました。今回の改正では、雇用確保措置の実施の徹底を図るため、事業主に対してより強制力のある「企業名公表」という方法が追加されました。

(参考1)

定年後継続雇用者の基準に関する労使協定

株式会社 ●●●● (以下「会社」という) と、従業員代表 ▲▲ ▲▲ は、高年齢者雇用安定法第9条2項により、定年後継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する基準について、次のとおり協定する。

第1条 就業規則第●条(定年)により定年後継続雇用制度の対象となる者は、定年到達者が引き続き勤務を希望し、且つ、次に掲げる基準または条件のいずれにも適合する者とする。

- 1 直近の健康診断の結果が良好で、心身ともに健康である者
- 2 過去5年間において、懲戒処分を受けたことの無い者
- 3 引き続き勤務する意欲があり、勤務態度が良好な者
- 4 勤務成績、業績考課が普通の水準以上である者
- 5 指導教育の技能を有する者
- 6 勤続10年以上の者
- 7 会社が職種転換、短時間勤務等を要求する場合に、それに応じられる者

第2条 契約の更新は、前条に定める基準を全て満たし、且つ本人が更新を希望した場合は、法で定める上限年齢まで契約を更新する。ただし、担当業務の消滅、会社の業務上の必要性がある場合には、更新しないことがある。

第3条 再雇用契約時、及び契約更新時の労働条件については、第1条の基準を満たした者の能力、健康状態、会社の経営環境及び職場の要員状況を総合的に判断して、個人ごとに会社が決定の上、別途労働契約書により定めるものとし、1年毎に見直すものとする。

第4条 第1条に定める基準は会社の業績、経営環境の変化により労使の合意の上、改定を行うことがある。

第5条 定年後継続雇用制度の対象となる者の基準に関して、本協定に定めのない事項が生じた場合は、会社、従業員代表が協議の上、円満に解決を図るものとする。なお、協議が調わない場合は、会社が決定するものとする。

第6条 本協定の有効期間は、平成23年4月1日から平成24年3月31日までとする。ただし、有効期間満了の1ヶ月前までに、会社、従業員代表いずれからも申し出が無い場合には、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成23年3月31日

株式会社 ●●●●

代表取締役 ●● ●●

印

従業員代表： ▲▲ ▲▲

印

(参考2) 就業規則の「定年の条文」に関する規定例

※「1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止」と併せてご覧下さい。

◆ パターン1 ～経過措置の全段階について就業規則で変更する場合の例～

(定年)

第●条 社員の定年は、満60歳とし、定年に達した日（誕生日）をもって、自然退職とする。

- ② 前項にかかわらず、定年到達日以降であっても、本人が希望する場合には、以下の定める期間に応じて、以下に定める年齢に達する日（誕生日）まで、希望者全員を嘱託として再雇用する。

ただし、第●条（当然退職）、または第●条（普通解雇）に定める解雇事由に該当する場合には、再雇用しないものとする。

期 間	雇用確保期間
平成25年4月1日～平成28年3月31日	61歳まで
平成28年4月1日～平成31年3月31日	62歳まで
平成31年4月1日～平成34年3月31日	63歳まで
平成34年4月1日～平成37年3月31日	64歳まで
平成37年4月1日～	65歳まで

- ③ 前項に定める年齢に達する日（誕生日）以降であっても、本人が希望する場合には、別途「定年後継続雇用者の基準に関する労使協定」により、最長満65歳に達する日（誕生日）まで、嘱託として再雇用することがある。

- ④ 前二項による再雇用契約時、及び契約更新時の労働条件については、個人ごとに会社が決定の上、別途労働契約書により定めるものとし、1年毎に見直すものとする。

◆ パターン2 ～経過措置の段階ごとに就業規則を変更する場合の例～

(定年)

第●条 社員の定年は、満60歳とし、定年に達した日（誕生日）をもって、自然退職とする。

- ② 前項にかかわらず、別途「定年後継続雇用者の基準に関する労使協定」により、定年到達日以降であっても、最長満65歳まで、嘱託として再雇用することがある。

ただし、平成25年4月1日から同28年3月31日までの間については、当該労使協定を適用せず、希望者は第●条（当然退職）、または第●条（普通解雇）に定める解雇事由に該当しない限り、再雇用するものとする。

【改正高年齢者雇用安定法の経過措置のイメージ】

生年月日	年月日	年齢	H24.4.1 H25.3.31	H25.4.1 H26.3.31	H26.4.1 H27.3.31	H27.4.1 H28.3.31	H28.4.1 H29.3.31	H29.4.1 H30.3.31	H30.4.1 H31.3.31	H31.4.1 H32.3.31	H32.4.1 H33.3.31	H33.4.1 H34.3.31	H34.4.1 H35.3.31	H35.4.1 H36.3.31	H36.4.1 H37.3.31	H37.4.1 H38.3.31	H38.4.1 H39.3.31	H39.4.1 H40.3.31	H40.4.1 H41.3.31	H41.4.1 H42.3.31	H42.4.1 H43.3.31	
S27.4.2 ~	S28.4.1	年金支給開始年齢	60	61	62	63	64	65														
		雇用確保義務	60	61	62	63	64	65														
S28.4.2 ~	S29.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S29.4.2 ~	S30.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S30.4.2 ~	S31.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S31.4.2 ~	S32.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S32.4.2 ~	S33.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S33.4.2 ~	S34.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S34.4.2 ~	S35.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S35.4.2 ~	S36.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S36.4.2 ~	S37.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S37.4.2 ~	S38.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S38.4.2 ~	S39.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S39.4.2 ~	S40.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													
S40.4.2 ~	S41.4.1	年金支給開始年齢	60	60	61	62	63	64	65													
		雇用確保義務	60	60	61	62	63	64	65													

60歳到達

老齢厚生年金支給開始年齢

雇用確保義務

労使協定による再雇用基準が適用可能な期間