

## 高年齢者雇用安定法の改正と事業主に必要な対応

平成 24 年 8 月に改正された、従業員が 60 歳以降も継続して雇用されることを可能とする制度（以下、「高年齢者雇用確保措置」といいます）の導入を事業主に義務づける、高年齢者雇用安定法により、平成 25 年 4 月 1 日からは、改正前に認められていた、労使協定による基準により継続雇用制度の対象者を限定する仕組みが廃止されることになりました。これにより、事業主は、原則として、希望者全員を対象とする高年齢者雇用確保措置を導入することが義務付けられることになります。

この法改正への対応如何によっては、人件費の過大な増加など企業経営に重大な影響を及ぼすだけでなく、定年退職者からの訴訟リスクが高まる可能性もありますので、適切に対処することが必要です。

### 1 改正高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置とは何か

高年齢者雇用安定法（正式名称は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」）には様々な事項が規定されていますが、今回の改正で問題とされているのは、法 9 条で、65 歳未満の定年の定めをしているすべての事業主に対し、以下のいずれかの高年齢者雇用確保措置を講じることを義務付ける制度です。

- ① 65 歳までの定年の引上げ
- ② 65 歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

そして、平成 25 年 4 月 1 日から施行される今回の改正により、主として以下の 4 点が変わりました。

- (ア) 労使協定で定める基準により、継続雇用制度の対象となる高年齢者について対象者を限定できる仕組み（「**対象者基準**」）の廃止
- (イ) 継続雇用制度に基づき継続雇用を行う際の雇用先を自社だけでなくグループ企業まで拡大
- (ウ) 高年齢者雇用確保措置義務違反に対する厚生労働大臣（実際には労働局）の勧告に従わない場合には企業名を公表するペナルティーを導入
- (エ) 平成 37 年 3 月 31 日までの間、現行の対象者基準を利用できる経過措置の導入

また、高年齢者雇用確保措置を講じない場合には、高年齢者雇用安定法違反企業として企業名を公表されるペナルティーだけでなく、ハローワークでの求人が不受理とされたり紹介が留保されたり、各種助成金が支給されなくなるなどの不利益を受ける可能性があり、昨今の法令順守を重視する傾向からすれば、公的な入札から排除されたり、大手企業との取引が制限を受けたりする可能性がありますので、注意が必要です。

## 2 高年齢者雇用安定法の改正による影響

### (1) 改正による影響を受ける事業主

定年の年齢を 65 歳未満に定めている事業主が対象になります。定年の年齢の定めのない事業主や 65 歳以上を定年に定めている事業主は改正による影響はありません。

### (2) 改正による影響の内容

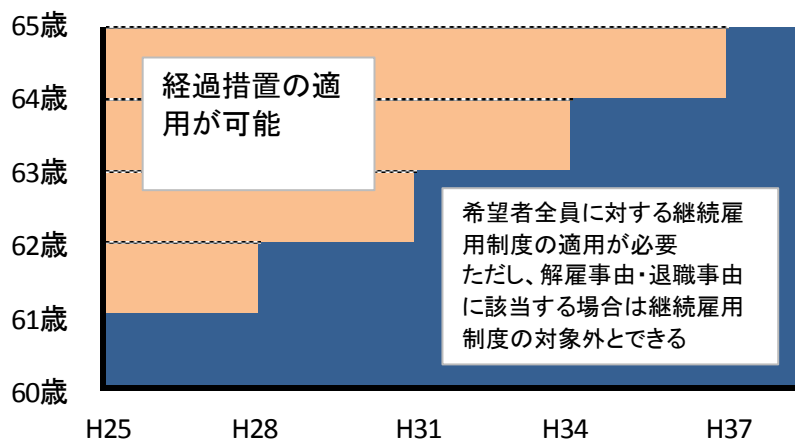
既に高年齢者雇用確保措置を導入している事業主のほとんどは、3 つの選択肢のうち、65 歳までの定年延長や定年制度の廃止を選択することなく、1、②の継続雇用制度を導入しています。継続雇用制度について、改正前は労使協定により制度の対象となる高年齢者について対象者を限定できる仕組み（以下、「**対象者基準**」といいます）が認められており、多くの企業では、勤務評価や出勤率などによる基準を定めていました。しかし今回の改正により、平成 25 年 4 月 1 日以降、対象者基準が、原則として廃止され、再雇用を希望する者全員を継続雇用制度の対象としなければならなくなります。

### (3) 重要な例外について

#### (7) 平成 37 年 3 月までの経過措置

対象者基準については原則として廃止されますが、平成 25 年 4 月 1 日以降も平成 37 年 3 月 31 日までの間は、経過措置が設けられており、以下の範囲において段階的に対象者基準が適用されることとなりますが、そのためには、平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定によって対象者基準を定めていることが必要となります。

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| 平成 25 年 4 月 1 日～28 年 3 月 31 日 | 61 歳以上 |
| 平成 28 年 4 月 1 日～31 年 3 月 31 日 | 62 歳以上 |
| 平成 31 年 4 月 1 日～34 年 3 月 31 日 | 63 歳以上 |
| 平成 34 年 4 月 1 日～37 年 3 月 31 日 | 64 歳以上 |



60 歳定年制を前提にすると、平成 26 年度中に満 61 歳に達する対象者基準非該当者については、定年後満 61 歳に達するまでは継続雇用制度の対象となりますが、満 61 歳に達した段階で対象者基準による限定をすることが可能になります。

#### (イ) 解雇・退職基準該当者に対する継続雇用制度の不適用

法改正に合わせて策定された厚生労働省の指針では、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）に該当する場合で、かつ、継続雇用制度の適用対象外とすることに客観的合理性と社会的相当性がある場合には、平成 25 年 4 月 1 日以降も、継続雇用措置の対象外とすることができることとされています。これは前項の経過措置のように時限的なものではありません。

### 3 高年齢者雇用安定法が企業経営にもたらす影響とその対応

以上のように今回の改正で、事業主は、60 歳以降の希望者全員に対し雇用継続が可能な制度を導入することが義務付けられますので、企業自体の存立が困難となり、高年齢者以外の雇用も維持できなくなならないよう、適切に対応し、人件費総額を適切にコントロールすることが極めて重要な課題になります。

この対応としては、企業の規模や従業員の年齢構成に応じたものが必要となりますので、上記の経過措置を講じるべきかどうか等を検討することになります。

なお、改正高年齢者雇用安定法の経過措置の適用を受けるには、必要な対象者基準を労使協定により 平成 25 年 3 月 31 日までに定めなければなりませんので注意が必要です。

## 4 具体的対応

### (1) 就業規則の検討が必要です

平成 25 年 4 月 1 日以降は、原則として希望者全員が継続雇用制度の適用対象になります。既に継続雇用制度を導入している事業主については、就業規則の改定は必ずしも必要ありませんが、対象者基準を維持・創設する場合には、基準やその判断時期を定めるなど就業規則の改定について検討しておくことがトラブル回避のため適切です。

### (2) 対象者基準に関する経過措置の適用を受けるためには、労使協定の締結が必要です

①高年齢者雇用確保措置を導入していない事業主が、継続雇用制度を導入し、平成 25 年 4 月 1 日以降も対象者基準を適用する場合や、②すでに継続雇用制度を導入しているが対象者基準を定めていない事業主が、新たに平成 25 年 4 月 1 日以降、対象者基準を創設し経過措置の適用を受ける場合には、平成 25 年 3 月 31 日までに対象者基準を労使協定で定めておくことが必要になりますし、これを受けた就業規則の改定が必要になります。さらに②の場合には、就業規則の不利益変更の問題が生じますので、慎重に対応する必要があります。

なお、③既に継続雇用制度を導入している事業主で、対象者基準について労使協定を締結せず就業規則のみで定める事業主についても、平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定による対象者基準が導入されていなければ、平成 25 年 4 月 1 日以降経過措置の適用を受けませんので、失念しないよう注意が必要です。

## 5 事業主の実情に即した対応が必要です

継続雇用制度は、各事業主における今後の雇用需要や、現在の年齢構成に応じて適切な制度を導入する必要がありますが、既に継続雇用制度を採用している事業主でも、一般的なひな形を用いて就業規則に定めているため、各事業主の雇用の実情とかい離しているケースがあるようですし、対象者基準についても恣意的なものや公序良俗に反するものは認められません。

また、高年齢者雇用安定法は、65歳までの雇用を義務づけるものではありませんが、今回の改正と同時期に、有期雇用に関する労働契約法も改正され、有期雇用契約の契約更新拒絶（いわゆる「雇い止め」）についてより厳格に判断されることが予想されますので、これを見据えたうえで、継続雇用措置に基づく個別の有期労働契約の更新基準を作成し、個別の有期労働契約書または有期労働契約に係る就業規則において定めておく必要があります。

以上のような留意点について適切な対応をしない場合、退職者から定年後も雇用継続義務があるとして訴訟を提起されたり、継続雇用の更新拒絶をした場合に、更新義務があるとして訴訟を提起されるなど、思わぬトラブルに巻き込まれる可能性がありますのでご注意ください。

（執筆者 弁護士・公認会計士 浅野 信介）

本稿に関するお問い合わせは、以下までお気軽にご連絡ください。