

労務相談室 第13回



特定社会保険労務士 **大倉 昭治** (あらた経営労務事務所)

所 属 愛知県社会保険労務士会
労働問題研究会 (アイチ工業ネットワーク)
NPO法人中部日中経済交流会
講 演 名古屋南労働基準協会、愛知労働基準協会、名古屋商工会議所、
各業界団体記念講演会、企業内管理職研修など
その他 企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。
※個別のご相談は中川法人会事務局を通してお願いします

高年齢者雇用安定法の改正 その1

Q1

昨年8月に高齢者の雇用について法律が改正されたということを友人から聞いたのですが、一体どんな点が変わったのですか？

A 高年齢者雇用安定法改正 (2013年4月1日施行) のポイント

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができます。今回の改正でこの仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることが必要になります。

ただし、以下の経過措置があります。

【経過措置】

2013年3月31日までに、継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・2016年3月31日までは
61歳以上の人に対して
- ・2019年3月31日までは
62歳以上の人に対して
- ・2022年3月31日までは
63歳以上の人に対して
- ・2025年3月31日までは
64歳以上の人に対して



その基準を適用
することができます

例えば、2016年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません。61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用できる企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけではなく、グループ内の他の会社 (子会社や関連会社など) まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。

この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要となります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表します。

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

「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」が労働政策審議会における議論などを経て2012年11月9日に公示されました

この指針で、「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る。」とされました。

以上の改正のポイントを踏まえて、65歳未満定年で継続雇用制度を実施されてみえる企業様では、3月31日までに就業規則の改正をなさっていただくとうれしいかと存じます。

就業規則の改定ひな形 ⇒ 愛知労働局ホームページ

<http://aichi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0073/4174/ri-fureto.pdf>

次回は、その2としてQ「会社としては、今後はどんな点に注意しながら高齢者の方に働いてもらうようにしたいのでしょうか？」を取り上げます。