

今回のテーマ：高年齢者雇用安定法の改正について

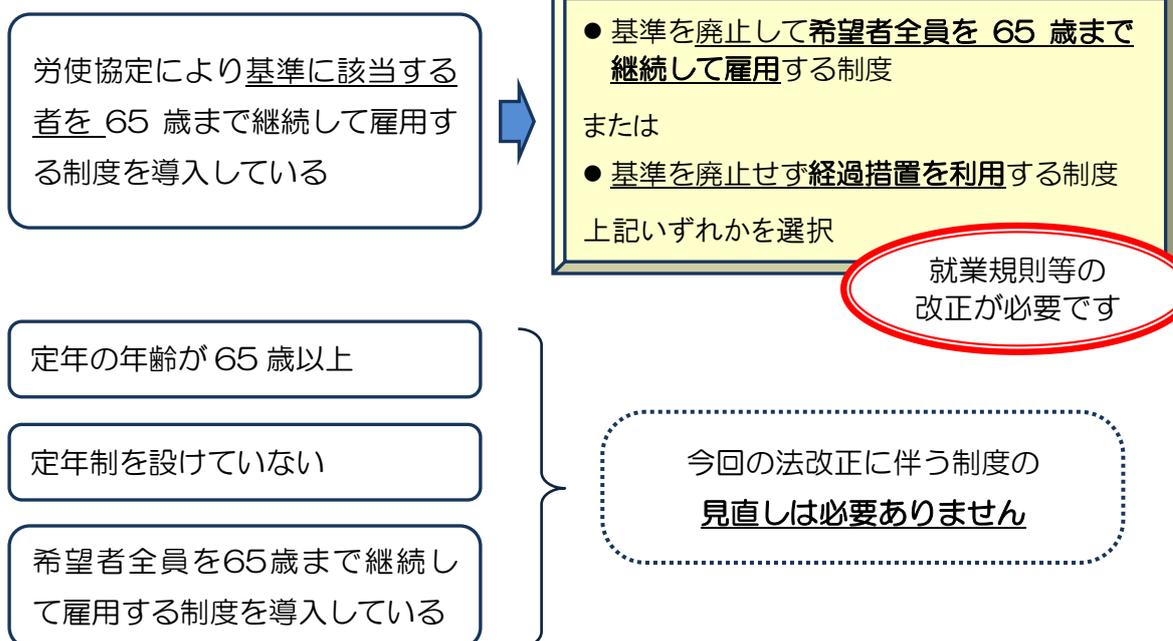
「高年齢者雇用安定法」の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は、急速な高齢化の進展等に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的とされています。

I 改正の内容

① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
継続雇用制度の対象となる高年齢者につき、事業主が <u>労使協定により基準を定めて限定できる仕組みを廃止</u> し、65歳まで希望者全員を継続雇用の対象とする
② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
65歳までの継続雇用先を、契約によりグループ企業（ <u>子会社や関連会社</u> ）に拡大
③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入
高年齢者の雇用確保措置を導入せず、勧告に従わない <u>企業名を公表</u> する規定を創設
④ 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定
継続雇用制度の実施および運用に関し、必要な事項（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者の取扱いを含む）を定める <u>指針を策定</u>

➤ 貴事業所ではどのような継続雇用制度を導入していますか？

（就業規則等でご確認下さい）



II 65歳までの「希望者全員雇用」の例外

【例外①】対象者選定基準の経過措置

平成25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は、厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以後の者を対象に、引き続き当該基準を利用できる12年間の経過措置が設けられています。

経過措置（基準を利用できる期間）	特例の内容
平成25年4月1日～平成28年3月31日	61歳以上の者を対象とする基準が利用可
平成28年4月1日～平成31年3月31日	62歳以上の者 //
平成31年4月1日～平成34年3月31日	63歳以上の者 //
平成34年4月1日～平成37年3月31日	64歳以上の者 //

※ 年金受給開始年齢に到達した以後の者を対象とした基準を運用するのであれば、現行の労使協定を改定せず、そのまま利用することは差し支えありません。

【例外②】改正法における継続雇用制度において再雇用を拒否できる場合

指針により、「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ます。

III 実務上の対応

今回の改正は65歳への定年引上げではありませんが、改正に向けた就業規則等の見直しなど次のような対応が必要です。

- ① 就業規則において、再雇用拒否事由または更新拒否事由（就業規則の解雇・退職事由に該当する者）を定める。
- ② 経過措置を利用する場合は、これまでの労使協定の対象者基準の内容を検討し、修正する場合は平成25年3月31日までに労使協定を締結する。
 - 未だ労使協定を締結していない場合も3月31日までに締結する必要があります。
- ③ 定年時には、上記①の再雇用拒否事由の審査を厳格に行う。
- ④ 更新の都度、労働条件・処遇を変更できるような制度・運用とする。
 - 継続雇用時の労働条件は、事業主の合理的な裁量の範囲で設定が可能です。
- ⑤ 65歳が継続雇用の上限年齢であることを、再雇用契約書および就業規則等に明示しておく。
 - 労働契約法の改正により、有期労働契約の通算期間が5年を超える場合の無期転換制度が導入されることに留意が必要です。



詳しくは担当者にお尋ねください