

労働・助成金情報 特急便

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町
11-7-701

第19号 (2012年10月) TEL : 092-409-9257

高年齢者雇用安定法が改正され、平成25年4月1日より施行されます。今号ではその概要について取り上げたいと思います。とりわけ、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止につきましては、重要と思いますのでご確認をお願いいたします。

高年齢者雇用安定法が改正されました

改正のポイントは、以下の4つですが、この中でも特に企業経営に対して大きな影響を与えるのが、1と4です。

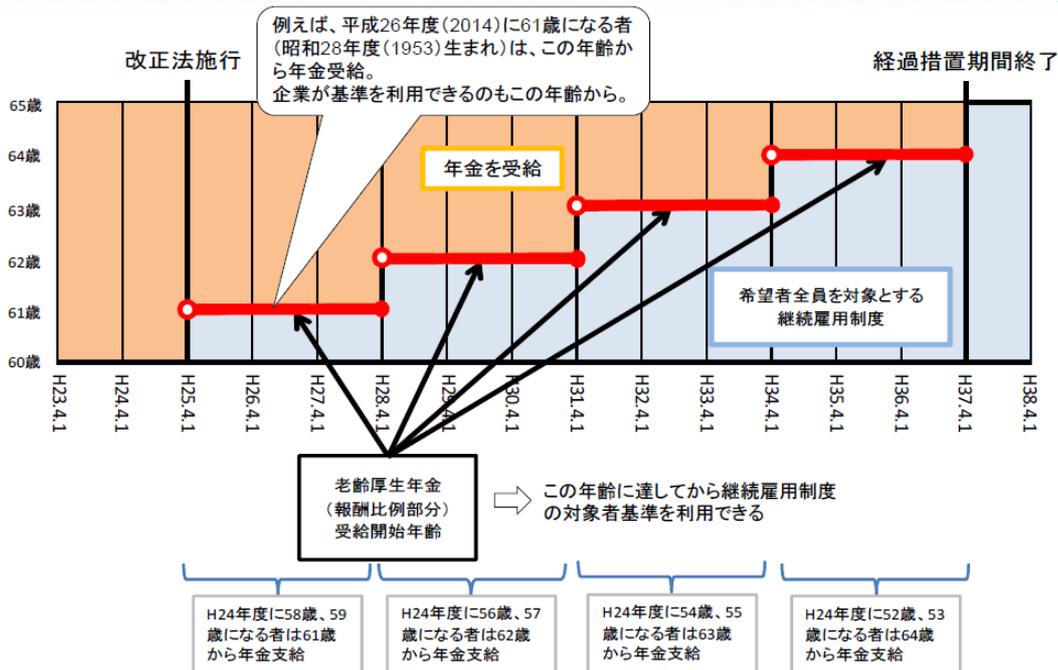
1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
2. 継続雇用先企業の範囲の拡大
3. 違反企業に対する企業名公表規定の導入
4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

現行法では、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、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認められています。今回の改正で、この仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。

つまり希望者は全員定年後再雇用し、65歳まで雇用しなくならなくなるということです。これまでのように労使協定で勤務評価や出勤率などの基準を定めておいて再雇用したい人を選ぶということが今後はできなくなります。

ただし、基準の廃止にあたっては経過措置があります。労使協定によって継続雇用の対象となる基準を定めている場合には、以下の範囲において段階的にその基準が適用されることとなります。

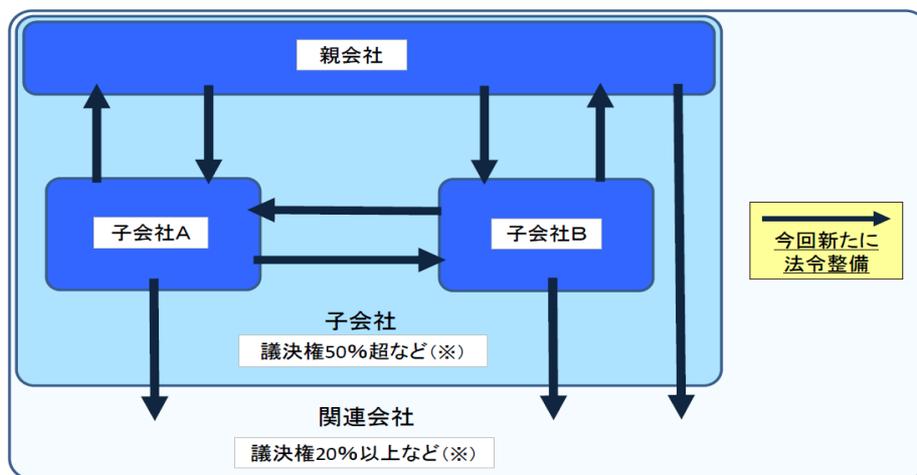


これは、例えば平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間は、61 歳までは希望者全員を継続雇用とし、61 歳以降 65 歳までは労使協定に規定された『基準』により継続雇用する対象者を限定することが可能ということになります。実質的には 65 歳までの全員雇用が完全義務化されるのは平成 37 年 4 月以降ということになります。

実務的には、平成 25 年 4 月 1 日以降は、就業規則や労使協定等の改定や、対象となる高年齢者の把握・意思確認および処遇に関する決定を行う必要があります。

2. 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

現行では継続雇用として雇用される会社は定年を迎えた会社および子会社となっていました。今後は企業の負担を考慮し、グループ企業まで範囲が拡大されることとなります。



※ 子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定める。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

基本的に高年齢者雇用確保措置の違反企業について罰則というものはなく、これまでは違反企業に対しては助言・指導・勧告止まりでした。今後は勧告に従わない場合には、制度上は企業名公表もあり得ることになります（罰則という位置付けではありません）。

4. 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し

事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の根拠を設ける（現時点では指針はまだ定められていません）。

施行まで半年を切りました。現行法に基づき、継続雇用制度の対象者を限定してる企業においては、4 月までにまずは 61 歳までの希望者全員を対象とした継続雇用制度を導入しなければなりません。しかし、65 歳までの希望者全員を対象とした継続雇用制度の導入までには、12 年間の猶予期間があります。

したがって、今後厚生労働省から出される「高年齢者確保措置の実施および運用に関する指針」に基づき、まずは、各種規定を見直すとともに、50 歳代後半の従業員に対してどのような対応をとればよいのかを検討していくことが必要となります。併せて、猶予期間である 12 年間のうちに 65 歳までの希望者全員の継続雇用を見据えた賃金・人事諸制度の抜本的な見直しを行うことが求められます。

ご不明な点や、詳細についてはお気軽にお問い合わせください。