

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部

関西地区社労士 山田

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

👉 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は、高年齢者等の雇用の安定を図ることを主な目的として定められた法律で、会社の定年制について影響を及ぼすものです。この法律の改正案が8月29日に国会で成立しましたので、その内容をご案内します。

◇改正前の内容を整理

・定年を定める場合には、60歳を下回ることができない(法第8条)

65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じる義務(法第9条)



1. 65歳以上への定年の引き上げ
2. 継続雇用制度の導入
(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としないことも可)
3. 定年の定め廃止

今回は、この下線部に対する改正をはじめとしたもので

◇改正される内容(施行日:平成25年4月1日)

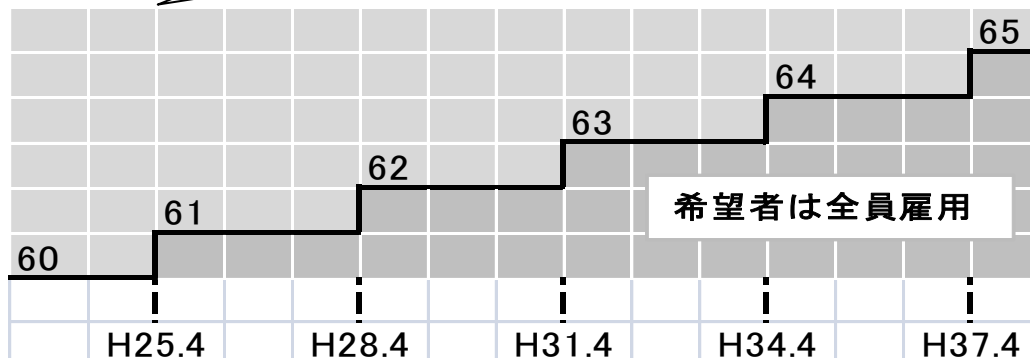
1. 継続雇用制度の対象者を限定することはできません

定年後、希望者の全員を引き続いて65歳まで雇用することが義務付けられます。ただし、企業の負担が重くなり過ぎないように、勤務態度や心身の健康状態が著しく悪い人は対象から外せるよう、指針を定めることとなりました。

2. 経過措置

現在、継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている場合、老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げに連動する形で、その基準を引き続き利用できる経過措置を設けます。

例:平成25年4月1日~平成28年3月31日までの間は、61歳まで希望者全員を継続雇用とし、61歳以降65歳までは上記の基準により、継続雇用する対象者を限定することが可



3. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲を、親会社のほか子会社、関連会社まで拡大します（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が定めます）。
4. 義務違反の企業名は公表されます
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名は公表されます。
5. 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
雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を 65 歳以上にまで拡大します。

（注意）この改正は、定年の 65 歳への引き上げを義務付けるものではありません。

◇改正法に対応可能な労働条件の設定

「希望者全員」の継続雇用とは？

*継続雇用希望者に対して、その希望者にふさわしい職務、勤務時間、賃金といった労働条件を会社が提示し、希望者がその労働条件に納得することで双方が合意した場合について継続雇用を締結すること。

継続雇用に際した労働条件については、労働者の希望に合致したものを求めるものではありません。あくまでも、事業主は合理的な裁量の範囲内で職務、勤務時間、賃金等の労働条件を提示し、そのうえで労使が合意した場合に、継続雇用をすればよいのです。

もちろん建前上は「希望者全員の継続雇用」と規定しておきながら、希望者の保有する技術・技能等をあえて無視し、恣意的にあまりに低い賃金を提示したり、転勤を命じたりすることは「希望者全員の継続雇用」とはいえません。

貴社の事情を鑑み、また必要に応じて公的年金や各種給付金額とのバランスをはかり、労働条件を定めることが望まれます。

今後の動向につきましては、適宜お伝えしてまいります。制度についてのご不明点等がございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。

👉 労使協定とは？

使用者が労働組合などと取り交わす、書面による協定のことです。労使協定を締結することにより、労働基準法が禁止する内容を例外的に定めることができます。なお、「労働組合など」とは、①事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、②そのような労働組合がない場合は事業場の労働者の過半数を代表する者、とされています。代表的なものとしては、1ヶ月単位の変形労働時間制、休憩時間の一斉付与の適用除外、年次有給休暇の計画的付与等を労使協定で定めることが可能となっています。特に時間外労働・休日労働に関する労使協定は、労働基準法第 36 条に定めがあることから、一般に「36（サブロク）協定」とも呼ばれています。なお、労使協定は就業規則と同じように常時作業場の見易い所に掲示・備え付ける等により労働者に周知させる義務があります。

「人生 50 年」と謳われたのも、いまは昔。65 歳以上の人口が日本全体の 4 分の 1 を占める時代になりました。平成 24 年度版高齢社会白書によると 60 歳以上の男女では 70 歳ぐらいまで働きたいという人の割合は 50% を超えています。「働けるうちはいつまでも」を入れると 88% を超えています。まだまだ働きたいと願う方が増えているのに、高齢者に合う仕事がないのが現状です。行政では「新現役マッチング支援」という取り組みが始まっています。社会貢献意欲の高い退職者と、シニアの豊富な経験を求める企業との出会いを支援しようというものです。働かなければならない時代から、働きたい時代へ。「新現役」という言葉に、明るい未来を感じます。私たち社労士には定年はありません、いつまでも現役で頑張りたいと思っています。

お気軽にご相談ください