



来年4月に施行される 改正高年齢者雇用安定法の概要

平成25年4月より老齢厚生年金の支給開始年齢が61歳に上げられることから、60歳で定年退職した後、年金が支給されず、無収入となる事態の発生が懸念されています。そこで賃金による収入と年金による収入を途切れさせないようにするため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という）が改正され、平成25年4月より施行されることになりました。

企業の人事管理にインパクトを与える改正高年齢者雇用安定法

現行の高年齢者雇用安定法は企業が、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置を講じることにより、一定の基準を設けることを可能としつつも65歳までの雇用を確保することを求めてきました。今回の法改正ではその扱いを更に進め、原則として希望者全員を65歳まで雇用する措置を講じることが求められています。具体的には以下の改正が実施されます。

1. 労使協定により継続雇用者の基準を定めることの廃止

現行の継続雇用制度では、労使協定で一定の基準を設けることにより、継続雇用対象者を限定することが可能とされていました。改正後は、この労使協定で対象者を限定する基準を定めることができなくなり、原則として希望者全員を雇用することが求められます。ただし、この労使協定の基準廃止には経過措置が設けられており、年金が受給できるようになる年齢からは、平成25年3月31日までに定めた労使協定の基準が利用できることになっています。

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

現行の継続雇用制度では、原則として定年まで雇用されていた企業で継続雇用することが求められています。これが法改正により、子会社や関連会社などグループ企業で雇用することも継続雇用として認められることとなります。

3. 違反している企業名の公表制度の策定

現行の高年齢者雇用安定法では65歳までの雇用確保措置を講じていない企業に対し、ハローワークが指導、助言を行い、それに従わないときは勧告を行うことになっています。しかし、勧告だけでは実効性がないとの指摘も多く、改正後は雇用確保措置義務に違反し、勧告に従わない企業名を公表する措置が追加されました。

4. 希望者全員の雇用措置義務の例外

1のとおり、原則、希望者全員の継続雇用が義務付けられますが、心身の健康状態が著しく悪く業務に就けない労働者などについては、継続雇用の対象から除外することができることとなっています。その取扱いについては、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針で定められており、具体的には解雇に相当するような者について、就業規則等で継続雇用の対象から除外することを定めておきます。

改正高年齢者雇用安定法の施行は平成25年4月1日であり、それまでに労使協定の見直し、就業規則の改定等を行う必要があります。また、その前提としてそもそも定年後の従業員をどのような業務に就かせ、どのような労働条件にするのかも検討しなければなりません。施行まで残り半年弱となりましたので、徐々に整備を進めていきたいものです。

