

高年齢者雇用安定法の改正と実務対応について

Q 平成25年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行されると聞きました。中小企業の実務対応について教えてください。

1 改正高年齢者雇用安定法の概要

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正法が平成24年8月29日に成立し、平成25年4月1日から施行されることとなりました。

この改正の概要は、以下のとおりです。

- ① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
 - ② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
 - ③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入
 - 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
 - ⑤ その他
 - ・厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。
- 以下では、誌面の都合上①、⑤について述べます。

2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

（1）「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」とその廃止

「継続雇用制度の対象者を限定できる

仕組み」とは、一定の手続きを実施することを条件に、この制度により継続雇用の対象となる者を限定できる仕組みのことです。

一定の手続きとは、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者にかかる基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することを指しています。つまり、本改正前においては、事業主は、労使協議の上ではあるが、継続雇用制度の対象者となる者を一定の基準で限定することができたのです。

今回の改正はこの仕組みを廃止することにより、具体的には、継続雇用制度の対象者の基準を定めた労使協定等が効力を失うこととなります。また、このことは、事業主は、原則として希望者全員を65歳まで継続雇用の対象としなければならなくなることを意味しています（一部例外を除く）。

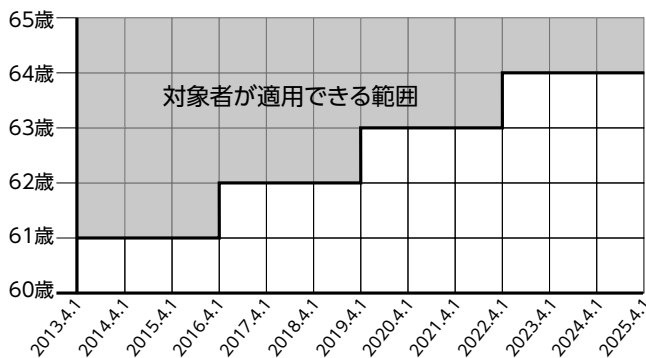
（2）経過措置について

「継続雇用の対象者を限定できる仕組みの廃止」については、改正法施行日である平成25年4月1日当初より、60歳以降65歳に至るまでのすべての期間にかかる基準が全面的に廃止されるわけではなく、図のように経過措置が設けられています。完全に廃止されるのは、平成37年4月1日です。

例えば、平成25年度においては、60歳に新たに到達する者に対しての基準の適用はできなくなります。逆にいえば、61歳以上の者に対して基準を適用することは引き続き可能です。

また、見落としがちな点ですが、この経過措置は、法改正前において、労使協定による対象者基準を定めた継続雇用制度をすでに導入している事業主にも適用されます。したがって、法改正後に初めて継続雇用制度を導入する事業主や、継続雇用制度をすでに講じているものの、対象者基準の定めのない継続雇用制度をすでに導入している事業主は、この経過措置を理由として、労使協定によって対象者基準を定めた継続雇用制度を新たに導入することはできないので、注意が必要です。

■「継続雇用の対象者を制限できる仕組みの廃止」の経過措置



（3）改正労働契約法との関係

継続雇用制度の契約期間が5年を越える場合には注意が必要です。

平成25年4月1日施行の改正労働契約法には、有期労働契約が5年を越えて反復更新された場合において、労働者からあったときは、使用者は当該申し込みを承諾したものとみなすという規定（いわゆる「無期労働契約への転換制度」）が盛り込まれました（18条）。定年後再雇用期間は、法が義務付けている65歳までの雇用を行う限りにおいて、通常は5年を越えることがありません。ところが、仮に65歳以降も契約を更新するなどして通算で5年を越えた場合に、労働者側が無期労働契約への切り替えを申し込むと、事業主はこれを拒むことができず、強制的に無期労働契約に切り替わってしまうのです。

定年をすでに過ぎた者との労働契約が無期に切り替えるということは、その後、労働者本人から退職の申し出があるか、事業主側から解雇しない限りにおいて、労働契約が終身継続することになってしまいます。この点に関して、現時点の労働契約法および関連省令、通達などには、定年後再雇用のケースを適用除外するための例外規定が設けられていないのです。これらの点についても企業は対応策を検討しておく必要があると思われます。

【回答】
豊嶋社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士

豊嶋 正孝氏