

平成25年4月1日から 希望者全員の雇用確保を図るための 高年齢者雇用安定法が施行されます！

急速な高齢化の進行に対応し、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して、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（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、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

改正のポイント

- 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**

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

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（裏面参照）として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では、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できます。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。

【経過措置】

ただし、以下の経過措置が認められています。

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

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を適用することができます。

◆たとえば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしませんが、61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。



2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社（子会社や関連会社など）まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針

対象者基準の廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方に分かりやすく示すため、高齢者確保措置の実施及び運用に関する指針を新たに策定。【高齢者雇用安定法第9条第3項】

指針のポイント

○継続雇用制度についての留意事項

- ・継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。
- ・就業規則に定める解雇・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る。
- ・就業規則に定める解雇・退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として解雇・退職の規定とは別に就業規則に定めることもできる。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・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ると考えられることに留意する。

- ◆改正法や高齢者雇用確保措置について詳しくは、**最寄りのハローワーク**へお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

- ◆（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県にある**高齢・障害者雇用支援センター**では、高齢者雇用アドバイザーの派遣などにより、高齢者雇用についての相談を行っています。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>