

高年齢者雇用安定法の改正①

現行法では、60歳未満の定年は原則として禁止されていますが、厚生年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、本年4月以降、60歳での定年退職から年金支給開始までの期間に無収入となる人達が出てきます。これを防止するために、雇用と年金とを確実に接続させることを目的として、高年齢者雇用安定法の改正がなされました。

主な改正は、以下の3つとなります。

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範囲の拡大
③	義務違反の企業に対する公表規定の導入

実務上、対応が必要になるのが改正①になるかと思えますので、この内容を中心に概説します。

ただし、左記の制度を既に導入している事業所は改正①の対応の必要はありません。

イ	定年の年齢が65歳以上である
ロ	定年制を設けてない
ハ	希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度を導入している

イ、ロはレアケースで、多くはハに該当する場合でしょう。平成6年から続いてきた「雇用延長に関する助成金を受給している事業所は、希望者全員を65歳まで雇用することが受給要件なので、既に法改正に対応済みということになります。

したがって改正①の対応が必要な事業所は

労使協定で定める基準に該当する者を65歳まで継続して雇用する制度を導入している

ということになります。

それでは改正①を解説します。

【改正①】

定年後の継続雇用制度の対象となる高年齢者について、事業主が労使協定の定める基準により限定できる仕組みが廃止されます。

【解説】

従来、継続雇用制度により労働者を再雇用する場合には、労使協定を締結することで、継続雇用の対象となる高年齢者に係る「基準」を定めることが可能とされていました。基準とは、たとえば、勤務態度が良好な者、健康診断の結果に異常が認められない者、といったものがあり、その要件に該当しない労働者を継続雇用の対象としないことが認められておりました。

今回の改正によってこの規定が廃止され、労使協定の基準を設けることで対象者を選別することができなくなり、希望者全員を再雇用しなければならなくなりました。

ただし、今回の改正には、**経過措置**が設けられております。つまり、本年4月1日以降であっても直ちに希望者全員を65歳まで再雇用する必要はなく、厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げに合わせ、その年齢までは希望者全員を再雇用しなければならぬものの、それ以降の年齢の者に関しては、従前通り労使協定の基準を満たさない者は継続雇用の対象外とすることができま

【経過措置】

期 間	労使協定で対象外とできる者
平成25年4月1日～28年3月31日	61歳の者
平成28年4月1日～31年3月31日	62歳の者
平成31年4月1日～34年3月31日	63歳の者
平成34年4月1日～37年3月31日	64歳の者

たとえば、平成28年3月31日までは、61歳未満の者については希望者全員を雇用しなければなりません。61歳以上の者については従前通り労使協定に定められた基準に該当しない者を継続雇用の対象外とすることができます。なお、この経過措置は平成37年3月31日までです。65歳までの全員雇用が完全に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。

【留意点】

厚労省のQ&Aによれば、
『経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができるのは、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで(平成25年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主に限られます。』

とされています。残り1ヶ月ですが、経過措置を規定したい事業所は早急の対応が必要になります。なお、従来の労使協定で対応するのであれば、就業規則に経過措置の規定を盛り込む必要があります。