

【改正高年齢者雇用安定法が施行されました】

いつも弊社ニュースレターをご覧いただきありがとうございます。
社会保険労務士の秋山直文です。

さて今回は、今年になって経営者や人事のご担当者みなさまから非常に多くのお問い合わせをいただいている「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**と呼びます）の改正について簡単ですがご案内させていただきます。



ご参考までに申し上げますと、高年齢者雇用安定法の改正については「少子高齢化による労働人口の減少への対応（高年齢者の就業促進）」と、厚生年金の受給開始年齢の65歳への引き上げ等に備え、「定年後の無年金・無収入の人が増えることを避ける」といった目的などから、平成24年8月に改正され、今年の4月1日から施行されています。

◆高年齢者雇用安定法の改正ポイント（4月1日～）

- 1 **継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止**
- 2 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
- 3 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- 4 義務違反企業に対する公表規定の導入

上記のうち、1の「**継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止**」については多くのご相談やお問い合わせをいただいております。また、会社にとって最も影響がある項目ですので、以下に少し詳しくご案内いたします。

これまで65歳まで継続雇用を義務付けられているものの「労使協定による基準に満たない従業員は継続雇用しなくても可」という制度が付随していたので、実質的な雇用義務は免除されていましたが、今般の改正で、**原則、希望する従業員全員を65歳まで継続雇用しなければならなくなりました。**

これは、企業にとっては、定年延長や定年後の再雇用制度等に対応しなければなりませんので、**就業規則や給与規程等の諸規定の変更が必要となります。**最近よく「うちの会社は定年が60歳ですが、今回の改正で定年を65歳にしなければいけないのですか？」というお問い合わせをいただきますが、今回の改正はあくまでも「**本人が希望した場合は雇用を継続する**」ということですので、定年そのものを延長するということではありません。

つまり、雇用を継続するということは、60歳などの定年後、65歳まで新たな条件で契約すればよいのです。（定年後、嘱託やパートとして65歳まで雇用すること等の対応が考えられますね。）

極端に言えば、労働条件の合意ができない場合は契約が不成立となり、再雇用しなくてもよいと言えます。

ただし、継続雇用の労働条件が、いかにも辞めてもらいたいがための労働条件を提示することは、高年齢者雇用安定法違反として行政指導の対象となる場合がありますのでご注意ください。

また、**現在60歳に達する労働者がいない場合も継続雇用制度を導入する法的義務があります**ので、まだ未対応の企業は、早々に就業規則等の変更をされることをおすすめいたします。

詳しくは、社会保険労務士や最寄りの労働局窓口等にお問い合わせください。

（社会保険労務士／秋山直文）