

NEWS

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思っております。

「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）」 が改正され4月1日に施行されました！

この改正で、**継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定める仕組みが廃止**されました。65歳未満の定年制を採用し、65歳までの継続雇用の対象者を労使協定で限定している企業は、**制度の見直しが必要です**。

1. 改正高年齢者雇用安定法の概要

- (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制度の規定
- (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

2. 高年齢者雇用確保措置はどのように変わったのか

従来から、高年齢者雇用安定法では、65歳（平成25年3月31日までは64歳）までの安定した雇用を確保するため、定年年齢を65歳未満としている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度（再雇用制度または勤務延長制度）の導入、③定年の廃止のいずれかの『高年齢者雇用確保措置』を講じなければなりません（高年齢者雇用安定法第9条第1項）。

このうち、継続雇用制度については、これまで労使協定により継続雇用制度の対象となる高齢者の「基準」を定め、その基準に基づいて対象者を限定できるとされてきましたが、改正法では、この仕組みが廃止され、原則として、希望者全員を65歳になるまで継続雇用しなければならないことになりました。

しかし、今回の改正法によって、一気に定年を65歳まで引き上げることが義務づけられたわけではなく、定年が60歳の場合でも、継続雇用制度により65歳まで希望者全員を継続雇用の対象とする仕組みを設ければ、法違反とはなりません。

3. 年金の2013年問題と企業への影響

「年金支給ゼロ」ともいわれるのが厚生年金の2013年問題です。厚生年金は定額部分と報酬比例部分に分かれており、定額部分は1994年改正により60歳では支給できなくなっています。報酬比例部分についても、2000年改正で支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられることになりました。引上げ開始時期は2013年度です。つまり「2013年度からは60歳になっても比例報酬部分が支給できず、60歳では厚生年金がもらえなくなる」こととなります。

そのため、給与も年金ももらえない「収入の空白期間」が発生してしまうという厚生年金の問題に対応すべく高年齢者雇用安定法が改正され、「希望者全員65歳までの雇用義務化」に向けて、報酬比例部分が支給できる年齢までの雇用がほぼ確保されることになったのです。

今後は、無収入回避のために再雇用を希望する人は増えてくるでしょう。今後の諸環境を踏まえると、60歳以上への人件費配分が増えることはあれ、減ることはないと考えるのが無難です。企業が支払う人件費には限りがあるので、どこかが増えればどこかを削らなければならなくなります。

65歳までの雇用が守られるのであれば、やはりできない現役社員の給与カーブは中堅層からフラットにするなど、世代別人件費のバランスをゼロベースで見直す必要があるのではないのでしょうか。それには、不利益変更にも注意を要し、時間もかかります。企業は早めに対策を講じるべきです。

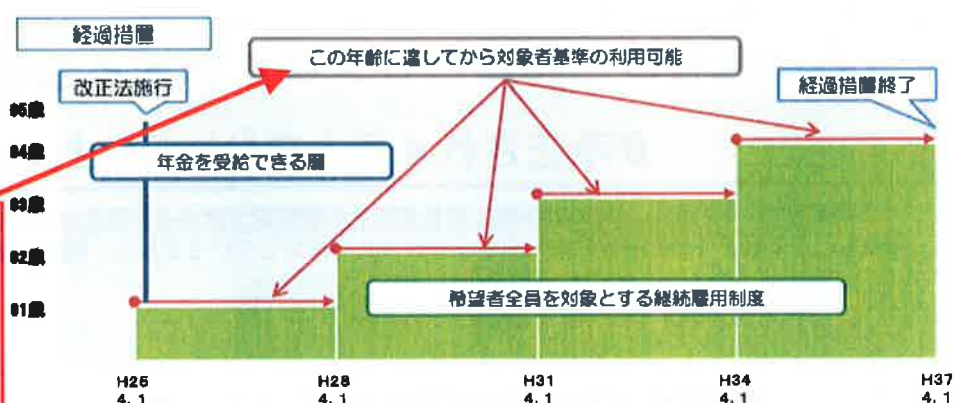
4. 4月1日以降直ちに希望者全員を65歳まで継続雇用しなければならない？

経過措置を利用すれば一定範囲で継続雇用の対象となる者を限定することが可能

平成25年3月31日（改正法が施行される前）までに、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は、経過措置が認められおり、

老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給年齢に到達した以降の者を対象に、継続雇用制度の対象者を限定する基準を引き続き12年間利用することができます。

経過措置により対象者基準を利用する場合は、就業規則の附則等にその旨の定めをすることが労務管理上適切と考えられます。



- ・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。
※平成25年3月31日までに労使協定を締結している事業主に限りませす

5. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

【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。以下同じ。）の該当する場合には、継続雇用しないことができる。**
- ・ 就業規則に定める解雇・退職事由と同一の内容を、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。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。尚、**解雇・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。
 - ※継続雇用の対象者について、就業規則で定められた解雇事由などと異なる基準を設けることは認められず、解雇事由などと別の事由を継続雇用の拒否事由として追加することはできません。
- ・ 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。

6. 就業規則などの整備と記載例

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたことに伴い、60歳定年退職者に関して労使協定による継続雇用制度の対象者を限定する仕組みを実施している企業では、就業規則の変更（記載例参照）が必要となります。

継続雇用の対象者について、社員就業規則とは別に嘱託社員就業規則などを設けている事業場では、必要な条文を嘱託社員就業規則にも別途規定する必要があります。

なお、継続雇用制度の対象者を限定する基準が定められた労使協定については、基準が適用される者の下限年齢が定められていない場合でも、基準適用可能年齢以上の者のみ（上図参照）を対象としてこの基準が運用されるのであれば、現行のまま利用しても差し支えないとされています。しかし、労使にとってわかりやすいものとするためには、基準の適用年齢についても、明確にするほうが良いと思われます。

希望者全員の継続雇用

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、就業規則第〇〇条の解雇事由又は第〇〇条の退職事由に該当しない限り、65歳まで継続雇用する。

経過措置の適用を設ける場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない場合であって、労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4) 〇〇〇〇

この場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

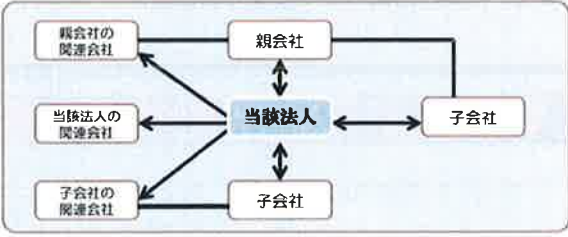
平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

7. 法改正で継続雇用先として認められるグループ企業とは

高齢者雇用安定法は、原則として定年まで雇用していた事業主に対して義務を課していますが、一定のグループ会社で雇用する場合には、義務を果たしたものとみなすことが認められています。

従来は定年まで雇用していた会社との関係について、①会社との間に密接な関係があること（緊密性）、②子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）という2つの要件を満たす場合には、子会社で再雇用することも高齢者雇用確保措置と認められているとされてきましたが、改正法では、これらの要件をさらに明確にするとともに、継続雇用の受入先の範囲について、定年後の従業員を引き続き雇用することを約する契約を締結した子会社および関係法人等に拡大されました。

子会社とされるには
 1 議決権の過半数を自己の計算において所有している
 2 議決権の40%以上50%以下を有し、かつ次のいずれかの要件に該当するもの
 イ：当該会社と同一の内容の議決権を行使する会社との合計保有率が過半数を占めている
 ロ：当該会社の役員等が取締役会等の構成員の過半数を占めている
 ハ：重要な財務及び営業又は事業の方針を決める契約が存在する
 ニ：資金調達時の過半についての融資（債務保証等含む）を行っている
 ホ：その他意思決定機関を支配していることが推測される事実がある
 3 当該会社と同一の内容の議決権を行使する会社との議決権を合わせて過半数を占め（自己の議決権を所有していない場合を含む）、上記ロからホのいずれかに該当するもの
 関連会社とされるには
 1 議決権の20%以上を自己の計算において所有している
 2 議決権の15%以上20%未満を所有し、かつ次のいずれかの要件に該当するもの
 イ：役員等が他の法人の代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役員に就任している
 ロ：当該法人から重要な融資を行っている
 ハ：当該法人から重要な技術の提供している
 ニ：重要な販売、仕入れ、その他営業上又は事業上の取引がある
 ホ：財務、営業、事業方針の決定に重要な影響を与えることが推測される
 3 当該会社と同一の内容の議決権を行使する会社との議決権を合わせて20%以上を占め（自己の議決権を所有していない場合を含む）、上記イからホのいずれかに該当するもの



継続雇用制度の特典適用に関する契約書（例）

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という）、〇〇〇〇株式会社（以下「乙」という）及び〇〇〇〇株式会社（以下「乙2」という）、乙1及び乙2を統括して「乙」という）は、高齢者等の雇用の安定に関する法律（昭和46年法律第63号、以下「高齢者雇用安定法」という。）第9条第2項に規定する契約として、次のとおり契約を締結する（以下「本契約」という）。

第1条 乙は、甲が高齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその雇用する高齢者の65歳までの定年、本雇用を確保するための措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であつてその雇用を確保しようとする者（以下「対象労働者」という。）を、その定年までに甲が継続して雇用する旨を甲に申し渡す。

第2条 乙は、甲が乙に継続雇用されることとした対象労働者に対し、乙が継続雇用する主体となることが図られた後、当該対象労働者の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条 本契約の締結に基づき乙1及び乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1及び乙2が甲の就業規則により定められた条件とする。

以下、本契約の成立の目的として本書3条を併せて、甲、乙1、乙2が合意した事項を定める。

年 月 日

甲：代表取締役 〇〇〇
 株式会社 〇〇〇
 代表取締役 〇〇〇（印）
 (乙1) 代表取締役 〇〇〇
 株式会社 〇〇〇
 代表取締役 〇〇〇（印）
 (乙2) 代表取締役 〇〇〇
 株式会社 〇〇〇
 代表取締役 〇〇〇（印）

継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によるものとするのが望ましいと考えられます（右契約書例参照）。

求人・雇用の基礎知識（その3）

【なるべく近くの人を探りたい】

交通費の負担を軽減したいので、主婦または近隣にあるA大学の学生を雇いたいと思っています。求人広告に「主婦パート募集－自転車または徒歩で通勤できる人／A大の学生も歓迎」と表示していいでしょうか？

まず、「主婦パート募集」ですが、「主婦」は女性に限定している募集表現です。男女を限定しての募集は男女雇用機会均等法で禁じられています。したがって、そのような募集はできません。また、「自転車または徒歩で通勤できる人」「××町にお住まいの方」などの表現は地域や通勤方法を限定することになる可能性があります。「A大学生歓迎」などと謳うのも同様で、これらは労働者の就職差別につながりかねません。

対象を限定するよりも、その業務に適性のある人材を広く活用される方が仕事の上でも効果的だと思います。労働者の働きたい意思を尊重し、仕事の適性で応募者を選択するよう心がけてください。募集にあたっては、主観的判断になりがちな採用基準は避け、職務の遂行に必要な「資格・経験・能力」など客観的、総合的な評価ができるものにしましょう。

<こんな募集も対象を限定しています>

★「タバコを吸わない人」

全面的に社内禁煙を実行している会社でも、会社の禁煙に協力できる人であれば問題ないと思われます。

★「メガネをかけている人」

業務内容に関係がなく、本人に全く責任のない身体的特徴で応募を制限することは就職差別につながります。

★「明るい人・元気な人」

御社が必要としているのは「明るい人」ではなく、「明るい接客ができる人」ではありませんか。性格的特性は、見る人の主観的イメージによって左右される非常に曖昧で不確実なものです。しかし、「明るい接客」なら教育・訓練で培うこともできます。他の要素を含めた総合的評価が必要です。

★「〇歳まで」「〇歳～〇歳までの方」

年齢を限定しての募集はできません。

法律にも定めがあります。

- ◎ 何人も、人権、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であることを理由として、職業紹介、職業指導等について差別的取扱を受けることがない。（職業安定法第3条）
- ◎ 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。（労働基準法第3条）

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署／役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい()		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL：029-835-6202 FAX：029-835-6900