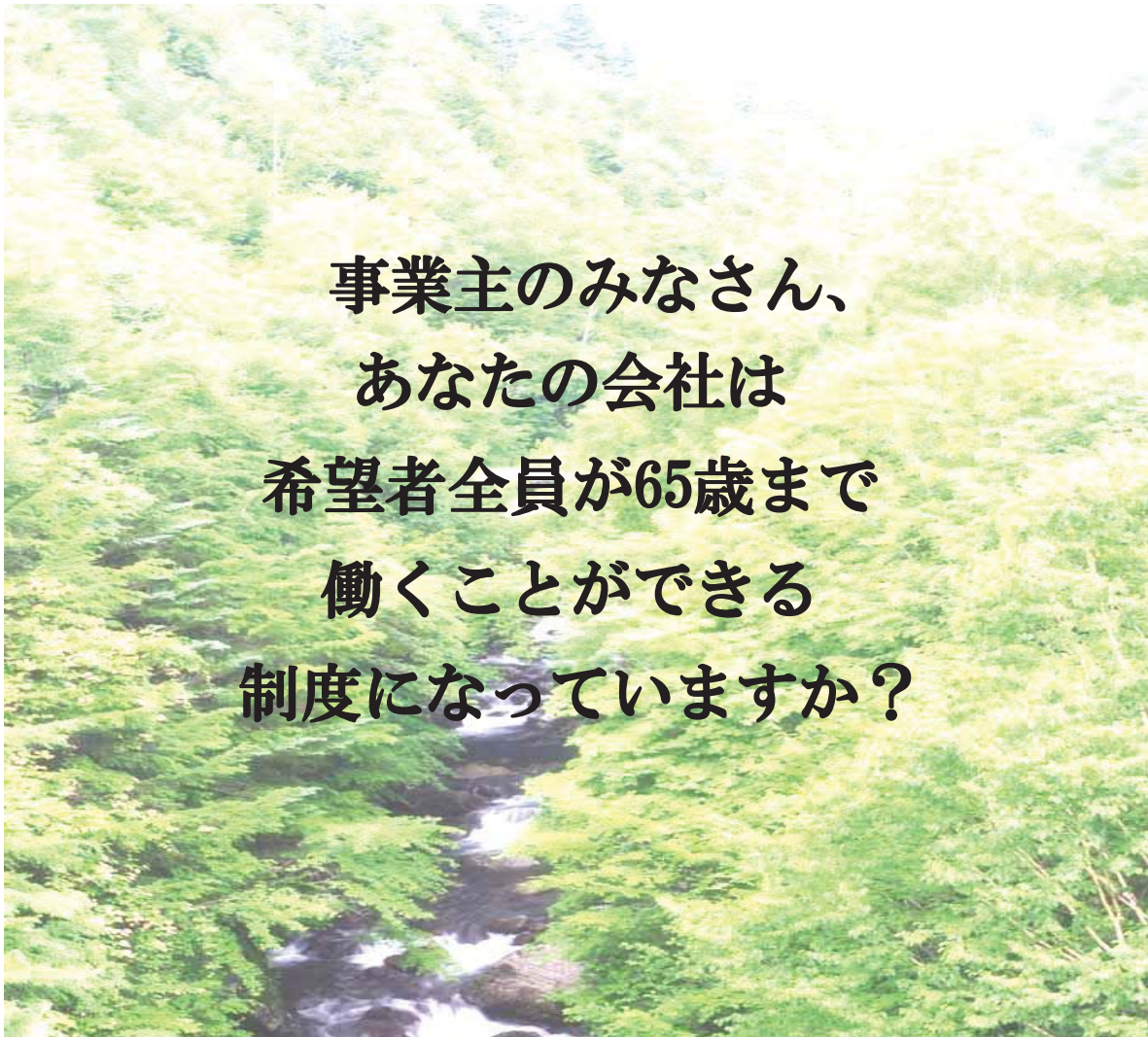


改正高年齢者雇用安定法の 速やかな対応をお願いします！



事業主のみなさん、
あなたの会社は
希望者全員が65歳まで
働くことができる
制度になっていますか？

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、
労使協定により 継続雇用する対象者を限定する基準 を設けることはできなくなります。
平成25年4月1日から、国内のすべての企業は以下のいずれかの対応が求められます。

- ① 65歳以上への定年の引上げ
- ② 希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度の導入
- ③ 定年の定め廃止





我が社は関係あるの？



企業の規模や業種に関わりなく、定年の年齢を65歳未満にしている企業のうち、次の事項に該当すれば、就業規則等の改正をお願いします。

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

就業規則等の改正が必要です

定年の年齢が65歳以上

定年制を設けてない

希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度を導入

今回の法改正に伴う制度の見直しは必要ありません

就業規則等の改正が必要な企業は、次ページ以降もご覧ください。



なぜ、法改正を行ったの？



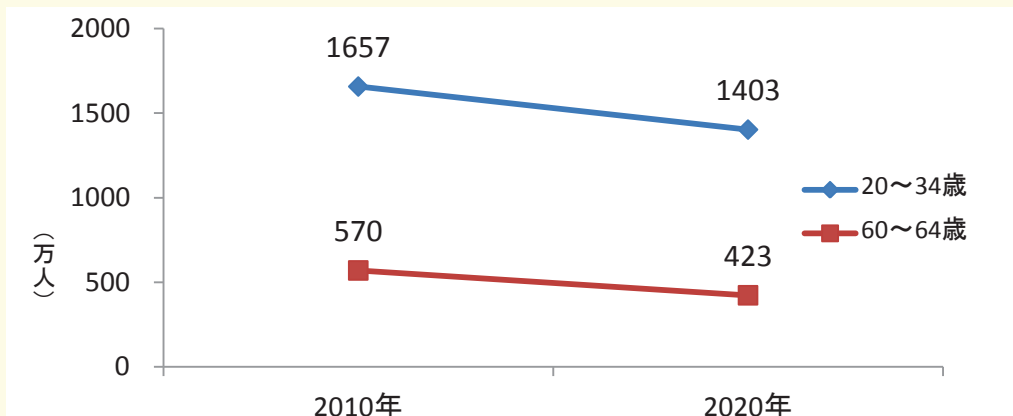
<理由①>

少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口の減少を跳ね返し、経済と社会を発展させるため、全員参加型の社会の実現が求められているためです。

【経済成長せず、労働市場への参加が進まないケースの推計】

- 60～64歳の就業者数は、団塊の世代が大量に退職するなどの要因から、2010年（実数）と比較して2020年までに約147万人減少。
- 若年（20～34歳）の就業者数は約254万人減少。
- 女性の就業者数は約139万人減少。

→全就業者数は約361万人減少。



(出所)厚生労働省「平成24年 雇用政策研究会報告書」の労働力需給推計

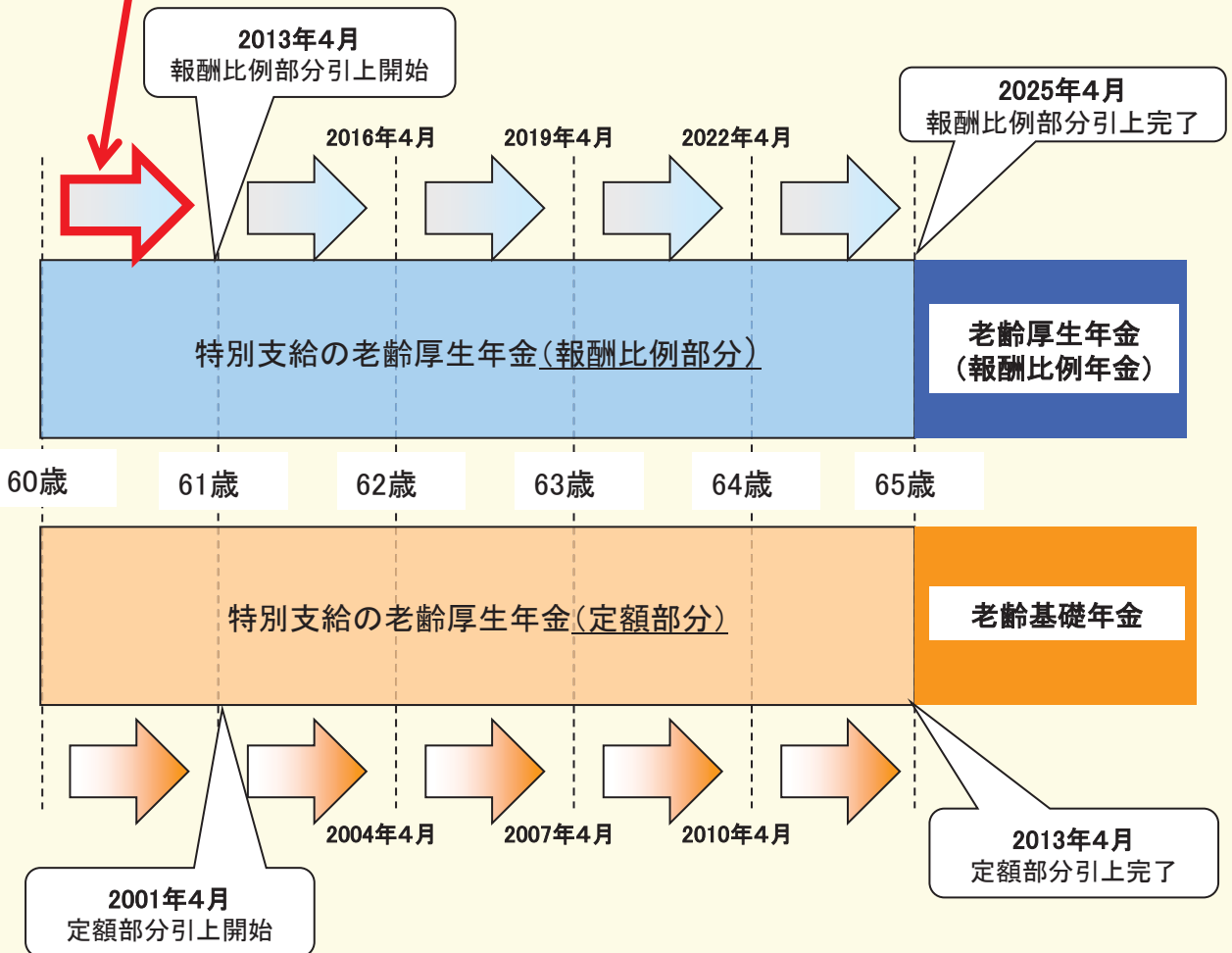


<理由②>

平成25年4月から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、無年金・無収入となる方が生じる可能性があるためです。

【年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ】

無年金・無収入となる者が生じる可能性



→年金受給と雇用との接続が必要



具体的に何が変わるの？



高年齢者雇用安定法※¹が改正され、

- 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 義務違反の企業名を公表
- ④ 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

等が行われます。
これらは、平成25年4月から施行されます。

※1 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法第68号）

各項目の解説などは、次ページに以降に記載していますので、ご覧ください。

① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・労働者の過半数で組織する労働組合
 - ・労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者
- との書面による協定を締結し、65歳までの継続雇用制度の対象となる労働者の基準を定めることが可能。〔高年齢者雇用安定法第9条第2項〕

廃止

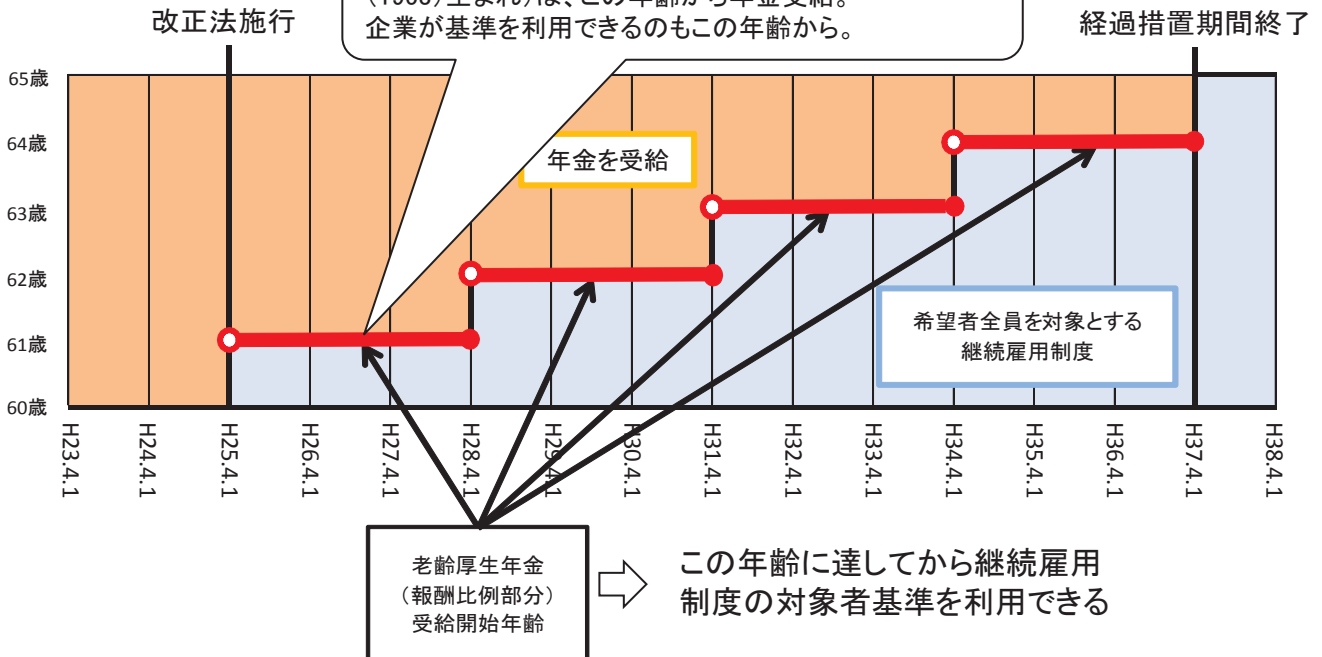
60歳の定年時に継続雇用制度の対象となる労働者の基準を定めることは不可〔これまでの高年齢者雇用安定法第9条第2項を削除〕



<注意>

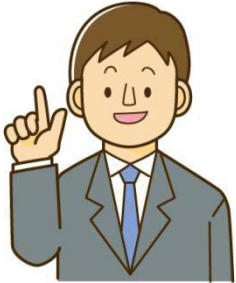
平成25年3月31日までに、労使協定で、65歳までの継続雇用制度の対象者の基準を定めている場合は、平成37年3月まで、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できます。

例えば、平成26年度（2014）に61歳になる者（昭和28年度（1953）生まれ）は、この年齢から年金受給。企業が基準を利用できるのもこの年齢から。





就業規則は変える必要があるの？



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たため、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よう、この基準を削除する就業規則の変更が必要になります。

【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

【経過措置を利用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (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) ○○○○

2 前項の場合において、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、同表の左欄に掲げる区分に応じ、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

② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

65歳までの継続雇用は、原則自社内で確保する制度が必要。
〔高年齢者雇用安定法第9条第1項〕

拡大

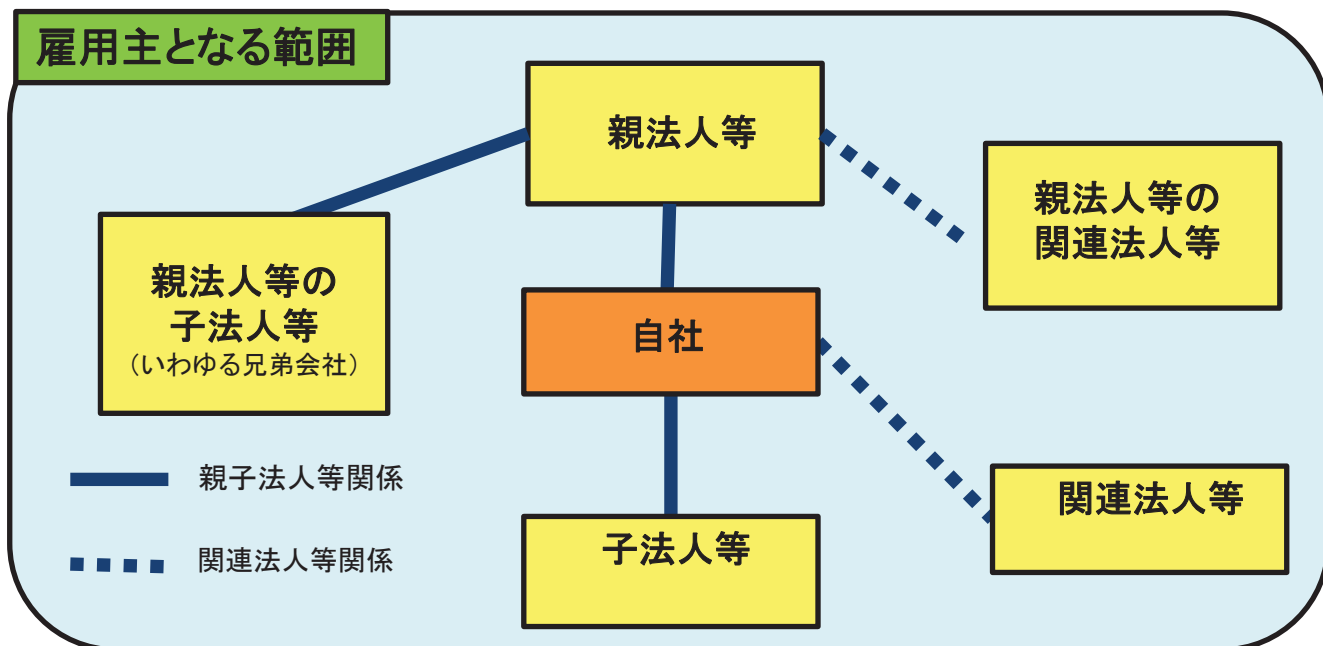
自社内のほか、子会社・関連会社など特殊関係事業主との契約に基づき、特殊関係事業主が引き続いて雇用する制度も可能
〔高年齢者雇用安定法第9条第2項として新設〕



<注意>

特殊関係事業主については、厚生労働省令※で定めっていますが、概ね次のようなイメージです。

※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則(昭和46年労働省令24号)



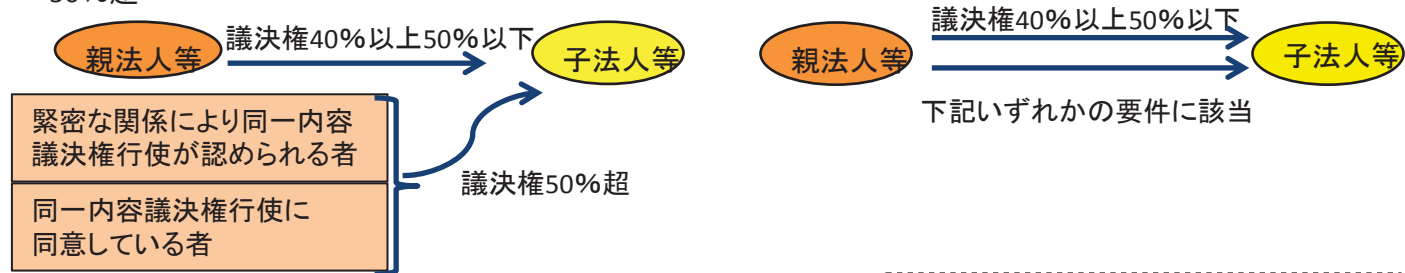
親子法人等関係(支配力基準) <規則第4条の3第2項>

(1) 議決権所有割合が過半数である場合<同項第1号>

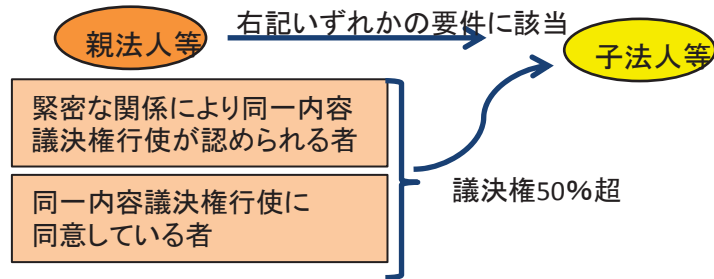


(2) 議決権所有割合が40%以上50%以下である場合<同項第2号>

- ①同一議決権行使者の議決権所有割合が合算して50%超 ②意思決定の支配が推測される事実の存在



(3) 議決権所有割合が40%未満である場合<同項第3号>



○要件

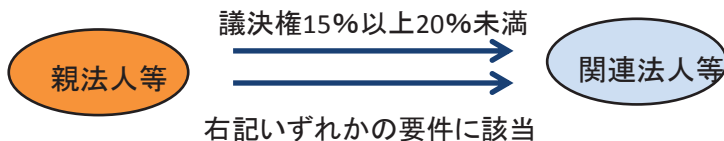
- ・取締役会の過半数占拠
- ・事業方針等の決定を支配する契約の存在
- ・資金調達総額の過半数融資
- ・その他意思決定の支配が推測される事実

関連法人等関係(影響力基準) <規則第4条の3第4項>

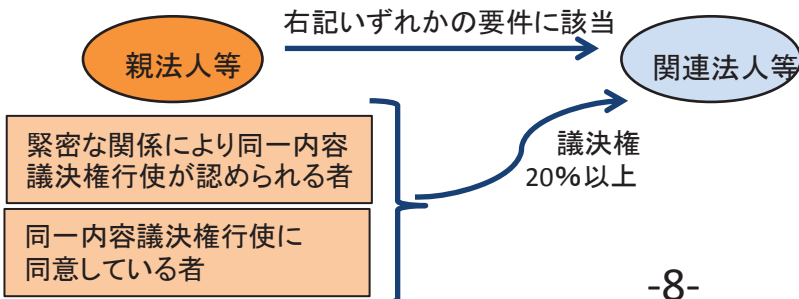
(1) 議決権所有割合が20%以上である場合<同項第1号>



(2) 議決権所有割合が15%以上20%未満である場合<同項第2号>



(3) 議決権所有割合が15%未満である場合<同項第3号>



○要件

- ・親法人等の役員等が代表取締役等に就任
- ・重要な融資
- ・重要な技術の提供
- ・重要な営業上又は事業上の取引
- ・その他事業等の方針決定に重要な影響を与えられることが推測される事実



特殊関係事業主とどのような契約を結べばいいの？



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年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。書面による場合、例えば、次のページのような契約書が考えられます。

継続雇用制度の特例措置に関する契約書(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1」という。)及び〇〇〇〇株式会社(以下「乙2」といい、乙1及び乙2を総称して「乙」という。)は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」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、甲が高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその雇用する高年齢者の65歳までの安定した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ってその定年後も雇用されることを希望する者(次条において「継続雇用希望者」という。)を、その定年後に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条 乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後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 第1条の規定に基づき乙1又は乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1又は乙2が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲、乙1、乙2各自1通を保有する。

平成 年 月 日

(甲)東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)

(乙1)東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)

(乙2)東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)

③義務違反の企業名を公表

高年齢者雇用確保措置（①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止）を講じていない企業に対して、ハローワーク等による個別指導を実施し、改善されない場合は勧告を実施。〔高年齢者雇用安定法第10条〕

強化

勧告を受けても改善されない場合は、勧告に従わなかったこと等の公表を実施。〔高年齢者雇用安定法第10条第3項を新設〕

④ 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

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わかりやすく示すため、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針を新たに策定。〔高年齢者雇用安定法第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。以下同じ。）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。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。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。

【参考】今回の法改正後も、以下の点は変更ありません。

- ・定年年齢は60歳以上でなければならないこと。
- ・高年齢者雇用確保措置は3つの選択肢（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止）から選べること。
（※今回の改正は、65歳への定年引上げではありません。）
- ・この措置義務は、会社の制度を設ける義務であって、個々の労働者を雇用する義務ではないこと。
- ・高年齢者雇用安定法は、継続雇用時の労働条件を規制していないこと。
（※継続雇用時の労働条件は、事業主の合理的な裁量の範囲で設定可能です。）



希望されれば全員を65歳まで雇用しなくではいけないの？



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ものにしなければなりません。

ただし、改正高年齢者雇用安定法の施行されるまで（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ついては、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。（p6参照）

なお、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（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ます。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が必要です。

（参考）老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

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

改正高年齢者雇用安定法Q & A（抜粋）

他のQ & Aについては、厚生労働省ホームページをご覧ください

Q: 本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A: 高年齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

Q: 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止の経過措置について、この仕組みの対象者となる下限の年齢を厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に引き上げることとされていますが、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なっています（女性は5年遅れ）。経過措置の対象年齢も男女で異なることになるのでしょうか。

A: 経過措置の対象年齢は、「男性」の年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に引き上げることとされています。

御指摘のとおり、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なっていますが、経過措置の対象年齢については男女で異なるものではなく、同一となっています。

なお、男女別の定年を定めることや継続雇用制度の対象を男性のみとするなど、労働者が女性であることを理由として男性と異なる取扱いをすることは、男女雇用機会均等法において禁止されています。

Q: 当社の就業規則では、これまで、基準に該当する者を60歳の定年後に継続雇用する旨を定めていますが、経過措置により基準を利用する場合でも、就業規則を変えなければいけませんか。

A: 改正高年齢者雇用安定法では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められています。したがって、60歳の者は基準を利用する対象とされておらず、基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

Q: 特殊関係事業主の要件は、どの時点で満たす必要がありますか。

A: 契約の相手方たる要件である以上、まず契約を締結する時点で、その要件を満たす必要があり、加えて、法律上、契約の内容として「特殊関係事業主が引き続いて雇用すること」が求められていることから、労働者が特殊関係事業主において雇用され始める時点でも特殊関係事業主たる要件を満たす必要があります。



もう少し詳しく聞きたいんだけど、
どこに問い合わせたらいいの？



高齢法に関する問い合わせは、お近くの
ハローワークをお願いします。

高齢法に対応した高年齢者雇用に関する
ご相談は、厚生労働省の関係機関である
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の
高齢・障害者雇用支援センター（都道府県
ごとに設置）でお受けします（無料）。

また、平成25年3月までは、社団法人
島根県経営者協会（厚生労働省事業受託団
体）」でも相談をお受けします（無料）。

○ハローワーク

（<http://www.mhlw.go.jp/kyuujin/hwmap.html>）

○（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
高齢・障害者雇用
支援センター

（<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>）

