

改正高齢者雇用安定法への対応について

1. 今回の改正内容は、以下の2点です。((2) が特に重要)

- (1) 平成16年12月1日から、事業主が労働者の募集及び採用をする際に、やむを得ず65歳未満の上限年齢を定める場合には、求職者に対しその理由を明示することが義務となりました。
- (2) 平成18年4月1日から、年金の支給開始引き上げ年齢スケジュールにあわせ、平成25年4月1日までに段階的に65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講ずることが事業主の義務となりました。

2. 高齢者雇用安定法の趣旨(上記(2)について)

- (1) 65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等を義務づける。
- (2) ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めた時は、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- (3) 労使協定が締結できない場合は、大企業は3年、中小企業は5年、就業規則等で当該基準を定めることができる。(この法律で定める中小企業とは、常時雇用300人以下。)
- (4) 定年の引き下げ、継続雇用制度の導入等の年齢は、年金支給開始年齢の引き上げにあわせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

3. 「会社が認める者」ではダメ

問題となるのは、労使協定が不調に終わった場合、雇用延長の対象者を就業規則で定めることができる期間の、対象者の定め方です。労使協議が不調に終わったという場合の客観的判断と就業規則で対象者を限定する基準の厚生労働省の見解は、次のとおりです。

1回だけの協議、あるいは、一方的に労働側に示すだけでは努力したとはいえない。適切な対応がない場合は指導する。

基準はできる限り客観的なものとし、「会社が認める者に限る」という規定は客観的基準とはなり得ないと考え、指導・勧告を行う。

今後、基準とはなり得ない事例を整理していく。

4. 「嘱託やパートなどで1年ごとに雇用契約する」でもダメ

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に鑑みれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当でないと考えられます。

したがって、この場合は、

65歳を下回る上限年齢が設定されていないこと。

65歳までは、原則として契約が更新されること。

が明記されていることが必要です。