

Q&Aで見る

高本博雄事務所
所長

高本 博雄

社会保険労務士
CFP®・相続支援ネット柏代表

何がどいつ変わるの？ ●具体的な改正点を知っておこう

知っているようで実際には詳しくは知らない高年齢者雇用安定法。具体的にはどういったものなのであろうか。

ここでは最低限知っておくべき

ポイントについてまとめておいた。法律のそもそも論から罰則に至るまでを簡潔に解説しているの
で、FPにとっては参考になるものと思われる。

Q1 そもそも高年齢者雇用安定法 って何？

A1 正式名称は、『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」といい、昭和46年5

月「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」として、高年齢者の安定した雇用の確保や再雇用

の促進等を目的として誕生した。

昭和61年4月には現在の法律名に改正されるとともに、60歳定年の努力義務が規定された。

当時は55歳定年制が一般的であったが、出生率の低下による若年労働力不足の懸念や平均寿命の著

しい伸びから、55歳での引退は肉体的・精神的かつまた家計面からも、まだまだ早すぎるという社会的背景もあり、定年年齢の延長が社会的要請となった。その後、平成6年の法改正で60歳定年の義務化を規定し、平成10年4月から施行され、60歳定年制が定着することとなった。

平成12年の改正では、定年制を設ける場合は60歳未満の定年を禁止し、65歳までの雇用の確保について努力義務とすることが盛り込まれた。

●事業主の責務とは？

今回の改正は、平成16年6月5

日に成立、6月11日に公布されたものであるが、これは二部構成となっており、一部は既に平成16年12月1日から施行されており、企業にとり大きな影響のある定年の引上げ等の規定は、平成18年4月1日から施行される。

高齢者雇用安定法の目的は、「定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の促進、高齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済および社会の発展に寄与すること」である。

そして、基本的理念として、「①高齢者等は、その職業生活

Q2
**どんなところが
 改正されたの？**

A2

平成16年に成立した改正では主に4つのポイントがあるが、①から③までの改

の全期間を通じて、その意欲および能力に応じ、雇用の機会その他の多様な就業の機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されること、②労働者は、高齢期における職業生活の充実のため、自ら進んで、高齢期における職業生活の設計を行い、その設計に基づき、その能力の開発および向上並びにその健康の保持および増進に努めること」を掲げている。

この目的達成のため、および基本的理念実現のために、事業主、さらには国および地方公共団体が果たすべき責務を定めている。その事業主の責務の一つが、今回の改正で、企業にとって最もインパクトがある「高齢者雇用確保措置」なのである。

年4月から段階的に施行されることとなっている。

①求職活動支援書の作成・交付

事業主都合の解雇等により離職することとなっている高齢者等（45歳以上65歳未満）が希望するときは、事業主は、当該高齢者等の希望を聞き、その職務の経歴や職業能力等キャリアの棚卸に資する事項や再就職支援措置等を記載した「求職活動支援書」を作成・交付しなければならない。

②募集および採用についての理由の提示

事業主は、労働者の募集および採用をする場合、やむを得ない理由により上限年齢（65歳未満のものに限る）を定める場合には、求職者に対してその理由を提示しなければならない。

③シルバー人材センター関連

シルバー人材センターが行う一般労働者派遣事業許可手続きの簡素化を行う。

④定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者雇用確保措置

定年（65歳未満のものに限る）

の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、④定年の引上げ、⑤継続雇用制度の導入、⑥定年の定め廃止のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

●段階的に施行を実施

ここで注目すべきは、法定の定年年齢は従前どおり60歳である。定年の定めをする場合には60歳を下回ることができないとする法8条は今回の改正によっても変更されていないのである。

しかし、従来は65歳までの雇用確保が努力義務に止まっていたものが、今回は④⑤のいずれかによる具体的な措置をとることが「義務化」されたということだ。

義務化された措置は一律に施行されるのではなく、65歳までの雇用確保のための事業主の努力義務を維持したまま、老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢引上げスケジュール（男性）に合わせ、平成25年4月1日までに段階的に実施されることとなる。

Q3 高齢者の雇用確保措置って どんなものがあるの？

A 3

雇用確保措置には次の3つがある。

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

①の「定年の引上げ」は、定年年齢を現行の60歳から65歳まで引き上げるものである。改正法では一気に65歳までの引上げをする必要はなく、年金の支給開始年齢引上げスケジュールに合わせ、段階的な引上げを認め、本年4月から62歳、最終的に平成25年以降65歳にすればよい。

③の「定年の定めの廃止」は、原則としてすべての高齢者が、希望すれば年齢に関係なくいつまでも働き続けられるという、究極の雇用確保措置である。

「安定した雇用の確保」「再就職の促進」「就業機会の確保」という法の目的からすれば、①または③の「定年の引上げ」か「定年制

の廃止」が望ましいが、企業にとっては人件費の増大等で大きな負担となる。

また、加齢とともに高齢者の就業意欲、職業能力、健康等の個人差が拡がり、高齢者の就労ニーズも多様化している。したがって、フルタイムを前提とする一律定年年齢の引上げや定年制の廃止は、必ずしも高齢者のニーズにマッチするとは思われない。

企業にとっても高齢者にとっても望ましい選択肢は、②の「継続雇用」であると思われる。

その「継続雇用制度」にも2つの制度がある。

①勤務延長制度

定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度

②再雇用制度

定年年齢に達した者をいったん

退職させた後、再び雇用する制度

①の「勤務延長制度」では、従来からの雇用契約を定年到達後もそのまま延長することが多く、基本的には勤務延長後の処遇も従前と変わらない。退職金についても定年年齢到達時ではなく、勤務延長契約終了後に支払われる場合が多い。

企業にとっては、人件費増等大きな負担となり、あまり望ましいものではないだろう。

一方、②の「再雇用制度」では、いったん退職させて従来の役職や職務を解くこと等により人事の停滞を防ぐことができ、また再雇用の際に定年到達時の賃金よりも低くすることで、従来の年功的賃金の是正や調整を図ることができるとある。「勤務延長制度」よりも弾力的な運用が可能なことから、今回の改正にあたり多くの企業が採用するであろうと思われるものだ。

●継続雇用の基準とは？

現行でもこれらの制度はかなり企業の採用されていたが、今ま

では65歳雇用は努力義務であり、企業で適用者の選別ができたため、必ずしも労働者の希望を尊重したものとはなっていないのが実態であった。

そのあたりを踏まえ、今回の改正では、継続雇用制度を実施する場合、原則として希望者全員を対象としなければならないものとした。

が、企業の負担増も考慮し、激変緩和的措置として、労使協定で一定の基準を設けることにより対象者を選別することが認められている。

改正法では、その事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合か、それが無い場合には労働者の過半数代表者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、これに基づく制度を導入したときは、同法の要求する措置を講じたものとみなすとしている。

しかし、これにも経過措置が設けられており、労使協定締結のために努力したにもかかわらず協議が調わない場合には、大企業（常

用労働者301人以上)は3年間、中小企業(常用労働者300人以下)は5年間、特例として、就業規則等で継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定めることができるものとしている。

したがって、継続雇用制度の対象者を、定年年齢に達した高齢者のうち、意欲と能力を持ち、健康な者に限るなどすることもできるわけであるが、その『基準』には、具体性・合理性・客観性が求められる(詳細は厚労省のリーフレット「継続雇用制度の対象者に係る基準事例集」(厚労省のHP

で閲覧可能)を参照願いたい)。雇用条件については、高齢者の安定した雇用の確保が図られるものであれば、定年以前と同一条件である必要はない。また、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものでもない。

勤務形態は、フルタイムのみならず、パート・アルバイトでもよく、給与形態についても、月給制に固執することなく、時給制・日給制も採用でき、企業の実情に合った制度が導入できることとしている。

Q4 どういった企業が対象になるの？

A4 当分の間、60歳に達する労働者がいないので、高齢者雇用確保措置は不要だという企業があるかもしれないが、改正法は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を事業主に義務付けているものであり、当分の間60歳以上の労働者が

生じない企業であつても、本年4月1日以降、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じなければならないこととしている。

●すべての企業が対象

改正法は、7条で船員、国家公

務員・地方公務員を除外するとするのみで、対象の企業を特定・限定していない。改正の趣旨からす

れば、60歳の定年を定めるすべての企業が対象になると理解すべきであろう。

Q5 制度を導入しないと何か問題があるの？

A5 改正法は、制度を導入しないことに対する罰則は設けていない。

制度を導入しないことに対する制裁的な企業名の公表はないが、情報公開法に基づく情報公開請求があつた場合は、その具体的内容にもよるが、資料が存在する場合には、企業名が公開されることもあり得ると考えられる。

●公共職業安定所による指導・勧告も

また、改正法においては、事業主に制度導入を義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではない。

したがって、制度を導入しない60歳定年制の企業において、本年

4月1日以降に定年を理由として60歳で退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではないと考えられる。

しかし、適切な継続雇用制度の導入がなされていない事実を把握した場合には、改正法違反となるので、公共職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告を行うこととなる。

直接的な罰則ではないにしろ、助言・指導・勧告を受けることは、自社従業員の会社に対する信頼を失い、ひいては社会的信用を失いかねない。

義務化が決定した以上は、自社に適した措置を導入するのが社会の公器たる企業の責務である。