

高年齢者雇用安定法への対応 2012改正

高年齢者雇用安定法が2012年に改正され2013年4月1日に改正されます。「希望者全員の再雇用へ」と言われていますが、昨今の雇用をめぐる環境からは、65歳までの雇用継続をそのまま受け入れることは困難な場合もあります。法改正の内容を正確に理解するとともに、企業と従業員の調和のとれた再雇用を実現するための対応が必要です。

高齢化社会における雇用の考え方

高齢化社会における雇用について企業が優先すべきことは、『若い世代の雇用と賃金を確保し、若い世代と企業の信頼関係やロイヤリティを高める』ことにあります。高齢者の無年金・無収入を防ぐと法律が改正されますが、高齢者の雇用と賃金に関する規程については、企業の裁量の幅を大きくしておくことが企業に求められます。

2012年改正事項～対象者基準の廃止～

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度の導入（**労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度也可**）
- ③定年の定め廃止

いずれかの措置の実施がすでに義務化されている

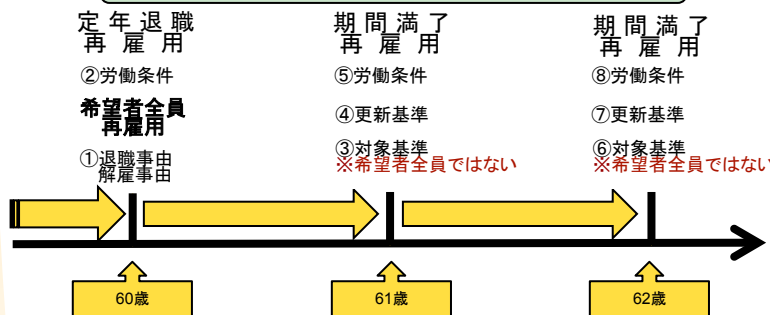
※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、**個々の労働者の雇用義務ではない**

※**定年引上げの義務化ではない**

下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）

- ・高年齢者雇用確保措置導入割合：95.7%
- ・過去一年間の定年到達者（約43.5万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.8%（約7,600人）（ともに31人以上規模企業を集計。2011（平成23年）6月1日現在）

2012年改正後の継続雇用フロー

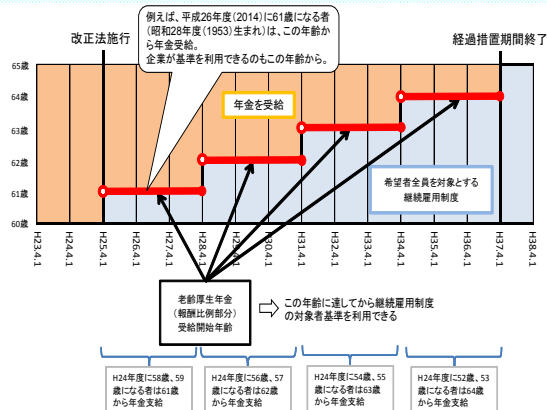


※①～⑧の順番に検討し、達成・実現しなければ期間満了により退職となる。

用語	解説
退職事由 解雇事由	継続雇用の対象除外とできる退職事由、解雇事由
対象基準	経過措置により労使協定にて設定することができる再雇用者対象者の基準
更新基準	勤務成績や経営状況など総合的に勘案した更新可否の基準
労働条件 合意	雇用期間、勤務地、勤務日数、勤務時間、賃金などの更新時における合意

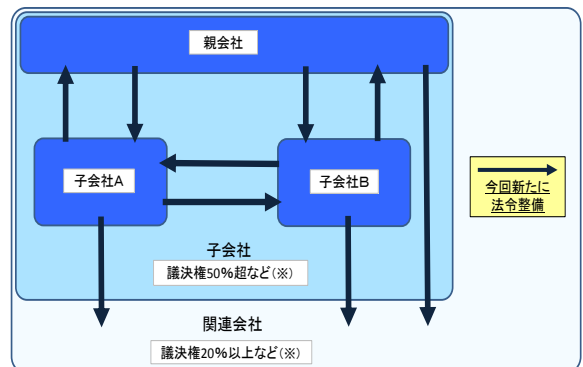
経過措置とは

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、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、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。



継続雇用対象者を雇用する企業範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。



高年齢者雇用安定法への対応 2012改正

高年齢者雇用安定法改正への対応策

労使協定の対象基準を作成・改定すること

抽象的な基準をあえて設けること

例えば、「会社が再雇用対象者として適格だと判断したこと」

労働条件について原則規定・一般規定を設けない

会社が継続雇用・再雇用を拒否したい場合を考え、労働条件は規程等で特定せず、継続雇用・再雇用の都度、個別に決定するスタンスをとる

退職事由・解雇事由該当による継続雇用の適用除外

高齢者法では退職・解雇事由により継続雇用の適用除外にできるとされているが、これは「解雇しなければならない程度」の事由でなければならない。これは使えないと考えておくべき。

就業規則の休職期間について限度を設けておく

休職期間は解雇猶予措置であるので、休職期間中に定年を迎えたとき、定年時に継続雇用をしない＝解雇と評価される可能性が高い。休職期間は定年到達日を限度にしておくこと。

会社の裁量の幅を大きくする
規程(規定)作成・運用が改正法対策の基本スタンス。

「予め労働条件は特定しておかない」ことが重要。

継続雇用・再雇用を望まない
高齢者に対しては、対象基準で拒否することはしない。

労働条件を上手にを使って、高齢者の方から断ってもらうこと
と様々な意味で有用。

高年齢者雇用安定法改定までのスケジュール

対応策のご提案

- ①対応策の提示と検討
- ②方向性のご決断

就業規則の改定

- ①定年条項
- ②休職期間条項
- ③退職・解雇条項

労使協定の作成・改定

- ①新たな対象者基準の作成
- ②従業員代表者の選出
- ③従業員代表者と企業との締結
※20120331時点で締結していない事業場は経過措置は使えません。

継続雇用・再雇用者との労働契約書・更新基準通知書の作成・改定

就業規則の届出と説明会

- ①従業員代表者の意見聴取
- ②就業規則の労基署への届出
- ③説明会の実施

高齢者の雇用のあり方を検討し対応策・方向性を決める。

定年条項をはじめ、継続雇用に関連する条項の改定。

従来の基準とはこととなる基準を設け従業員代表者と締結する。

労働契約書や更新基準通知書の作成。

就業規則の届出と従業員への説明会の実施。

高年齢者雇用安定法改正コンサルティングフィー

- 高年齢者雇用安定法の概要のレクチャー
 - 就業規則、再雇用嘱託社員規程の作成・改定
 - 就業規則の届出・説明会
- 合計 210,000円(消費税込、源泉所得税控除前)

※左記金額を標準として、御社プロジェクトチームの有無、労働組合の有無、事業場の数、説明会回数、その他状況により、御見積りさせていただきます。

弊社紹介

事務所名: 労働法務コンサルティング総合事務所
代 表: 社会保険労務士 葛西 英朋
所 在 地: 〒107-0062 東京都港区南青山2-2-8- DFビル10F
電 話: 03-4577-6522
F A X: 03-6893-8944

～弊社のミッション～

コンプライアンスよりもリスクマネジメントに着目した労務管理のサポート、評価よりも育成に着目した人事評価制度の構築のサポート。2つのサポートにより企業の安定的発展に寄与することが弊社のミッションです。