

高年齢者雇用安定法の改正について

送信枚数 本紙含み 1 枚



平素は当協会の運営にご協力を賜り、誠にありがとうございます。
 平成25年4月からの厚生年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、60歳以降雇用が継続されないことにより、無年金・無収入となる者が生じる可能性があることから、定年後、原則として希望者全員の再雇用を企業に義務付ける高年齢者雇用安定法の改正法案が8月29日に成立しました。以下、その概要を解説します。

① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

○ 継続雇用制度の対象となる高年齢者について、事業主が労使協定で定める基準によって対象者を限定できる仕組みが廃止されます。

※現在の高年齢者雇用安定法では、企業が定年を定める場合には60歳を下回ることができず、65歳未満の定年を定めている事業主については、65歳までの雇用を確保するために、次のいずれかの措置を導入しなければならないとされています。

- (1) 定年の引き上げ
- (2) 継続雇用制度の導入 → 労使協定で基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可能
- (3) 定年の定め廃止

…上記(2)の労使協定による対象者限定の仕組みが廃止されることとなります。但し、経過措置として、これまでに協定で基準を定めていた場合は、以下の期間に応じて、指定された年齢以上の労働者については、引き続きその基準を有効とするものとされました。

・H.25.4.1～H.28.3.31	： 61歳以上の者
・H.28.4.1～H.31.3.31	： 62歳以上の者
・H.31.4.1～H.34.3.31	： 63歳以上の者
・H.34.4.1～H.37.3.31	： 64歳以上の者

例えば、H.25.4.1からH.28.3.31までの間は、61歳以上の社員については、企業がこれまでに定めた継続雇用の対象とする基準が引き続き有効となり、希望者全員を再雇用する必要はありません。逆に言えば、H.25.4.1以降、新たに60歳の定年を迎えるような従業員については、基準は無効扱いとなるため希望者全員を再雇用する必要があります。

② 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

○ 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が導入されます。

※グループ企業の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定められます。

③ 義務違反の企業に対する公表制度の導入

○ 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名の公表規定が設けられます。

④ 指針の策定

○ 業務の遂行に堪えない人を継続雇用制度でどのように取り扱うかなど、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針が、労働政策審議会で議論などを経て策定される予定となっています。

施行期日 … 平成25年4月1日から

ここに記載した以外にも改正点があります。その他の詳細については労務協会各担当者まで！

御社の業務PR・販路拡大・仕事のネットワーク作りにご活用ください

「労務協会通信」と一緒に会員(現在約260社)へ向けて御社のPR文章をFAX致します。
 また、御社からDM等を郵送・FAXする際にご利用いただける組合員名簿の提供を行っています。

お問い合わせ
 お申し込みは
 労務協会担当者まで！