

(事業主・労働者の方へ)

平成25年4月1日から 希望者全員の雇用確保を図るための 高年齢者雇用安定法が施行されます！

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「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）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

改正のポイント

- 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 義務違反の企業に対する公表規定の導入
- 4 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

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（裏面参照）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、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ことが必要になります。

【経過措置】

ただし、以下の経過措置が認められています。

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を適用することができます。

◆たとえば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなればなりません。61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。



2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社（子会社や関連会社など）まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

今後、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を、労働政策審議会における議論などを経て策定します。

この指針には、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を含みます。

※平成24年1月6日の労働政策審議会の建議では、「就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできる」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

【高年齢者雇用確保措置とは】 高年齢者雇用安定法第9条

定年を65歳未満に定めている事業主は、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、次の①～③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ ② 継続雇用制度の導入 ③ 定年制の廃止

◆ 改正法や高年齢者雇用確保措置について詳しくは、**福島労働局職業対策課（024-529-5409）** 又は**最寄りのハローワーク**へお問い合わせください。

◆ （独）高年齢・障害・求職者雇用支援機構の**福島高齢・障害者雇用支援センター（024-524-2731）**では、高年齢者雇用アドバイザーの派遣などにより、高年齢者雇用についての相談を行っています。

(事業主の方へ)

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)の改正のご案内

改正高年齢者雇用安定法が施行されますが
準備はできていますか？

**労使協定により65歳まで継続して雇用
する社員を選別する基準を定めている
場合は…**

平成25年4月1日までに

- ①65歳以上までの**定年引上げ**
- ②**基準を廃止**して希望者全員を65歳まで
継続して雇用する制度への制度改正
- ③定年の**定めの廃止**
のいずれかの対応が義務付けられました。

就業規則等の改正をお願いします。

→次頁以降もご覧ください。



厚生労働省・福島労働局・ハローワーク

あなたの企業では、どのような雇用確保措置が導入されていますか？

(就業規則等をお持ちになりご確認ください。)

労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を定め、65歳まで継続して雇用する制度を導入している。

※今回の法改正で、継続雇用の対象者を限定する基準は認められなくなりました。

- ① 65歳以上までの定年引上げ
- ② 基準を廃止して希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度への制度改正
- ③ 定年の定めを廃止のいずれかが必要です。

〔平成37年度までの経過措置〕
基準を廃止せず希望者全員を厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢まで継続して雇用する制度

就業規則等の改正をお願いします
→次頁をご覧ください

65歳以上の定年制を導入している。

年齢を理由として退職させる制度は導入していない。

希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度を導入している。

高年齢者雇用安定法の改正に伴う制度の見直しは必要ありません。

その他の主な改正点

①社外で65歳までの継続雇用を確保する場合は、子会社に加えて関連会社※も可能。
※議決権を20%以上有しているなどの影響力を及ぼしている企業。

②改正高齢法に基づく高年齢者の雇用確保措置を導入せず、国の指導に従わない企業は、個別指導・勧告に加えて企業名を公表。

(なお、勧告に従わない場合には、各種法令に基づき、公共職業安定所での求人への不受理・紹介留保、助成金の不支給等の措置が講じられます。)

就業規則等は、次の記載例を参考に改正をお願いします。

- ◆ **基準を廃止**して希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度へ改正を行う場合の記載例

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。

- ◆ **基準を廃止せず希望者全員を厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢まで継続**して雇用する制度〔平成37年度までの経過措置〕へ改正を行う場合の記載例

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) 〇〇〇〇

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

※ 経過措置を利用する場合、年金支給開始年齢以上の者を対象として基準を運用するのであれば、労使協定を改定せずそのまま利用することは差し支えありません。

【参考】

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・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、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あること。

改正高年齢者雇用安定法や政省令の内容は…

◆厚生労働省のホームページに、改正高年齢者雇用安定法や政省令・告示の概要などを掲載しています。是非、ご覧下さい。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html

改正高年齢者雇用安定法などのご相談は…

◆最寄りのハローワークでは、改正高年齢者雇用安定法や高年齢者雇用確保措置の説明や相談などを受け付けています。是非、ご利用ください。

就業規則の改定等の専門的・技術的な相談は…

◆厚生労働省の関係団体である（独）高年齢・障害・求職者雇用支援機構の**福島高年齢・障害者雇用支援センター（025-524-2731）**では、就業規則の改正などの高年齢者雇用について、高年齢者雇用アドバイザーによる専門的・技術的な相談を行っています。是非、ご活用ください。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

平成 24 年 11 月 9 日厚生労働省告示第 560 号

第 1 趣旨

この指針は、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「法」という。）第 9 条第 3 項の規定に基づき、事業主が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講ずべき同条第 1 項に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

第 2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の 1 から 5 までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

1 高年齢者雇用確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて 65 歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、65 歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

2 継続雇用制度

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。この場合において法第 9 条第 2 項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該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、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等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。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事由又は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、解雇や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高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）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。

3 経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第3項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年3月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

4 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の(1)から(7)までの事項に留意する。

(1) 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

(2) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

(3) 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

(4) 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、

65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

- (5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。
- (6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

- (7) 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。