

□ 高齢法改正法案について

1. 「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案」の概要

(1) 継続雇用の対象となる高年齢者について事業主が労使協定により定める基準により対象者を限定できる仕組み（対象者基準）の廃止

⇒ただし、定年到達者のうち、解雇事由または退職事由に該当する者については継続雇用の対象外とすることが可能

⇒また、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢と接続する年齢において、現行の対象者基準を利用できる経過措置を導入（2024年度まで）

【経過措置について】

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利用できる経過措置を設ける。

経過措置期間	特例の内容
平成25年4月1日～平成28年3月31日	61歳以上の者を対象とする基準が利用可能
平成28年4月1日～平成31年3月31日	62歳以上 //
平成31年4月1日～平成34年3月31日	63歳以上 //
平成34年4月1日～平成37年3月31日	64歳以上 //

(2) 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

⇒議決権20%以上の関連会社当まで拡大

⇒その際、拡大された対象企業における継続雇用を実施するにあたっては、当該企業間において、当該高年齢者を定年後も引続いて雇用することを約する契約を締結することが求められる。

(3) 高年齢者雇用確保措置義務違反に関する勧告に従わない企業名の公表制度の創設

(4) 施行期日：2013年4月1日

2. 高年齢者雇用安定法における基準制度の廃止

○ 現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（法第8条）。

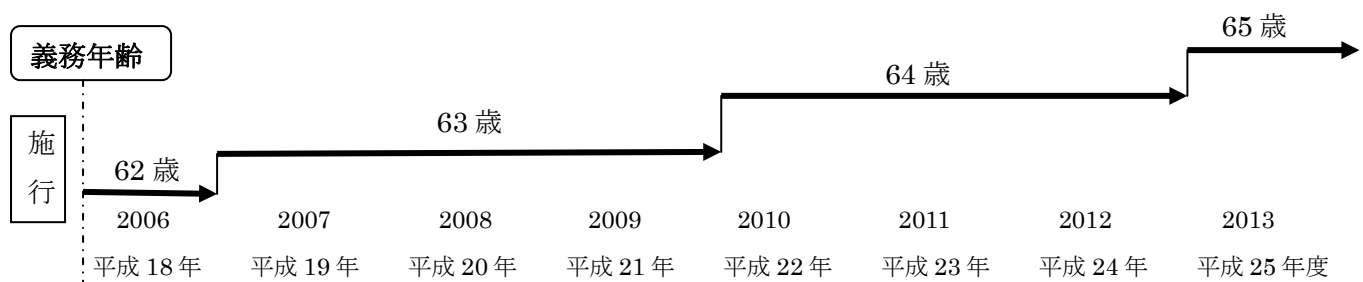
○ 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第9条）が、2004年改正ですでに義務付けられている。

- | | |
|--|--|
| ① 定年の引上げ | } いずれかの措置
(高年齢者雇用確保措置)
の実施がすでに義務化されている |
| 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も可） | |
| ③ 定年の定め廃止 | |

・31人以上規模企業の高年齢者雇用確保措置導入割合：95.7%

・過去1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%

※ 希望全員の 65 歳までの継続雇用の確保のために基準制度を廃止することが、改正法案に盛り込まれている。



3. 基準制度を廃止された場合の留意点

- (1) 高齢法上求められるのは雇用確保措置であり、雇用義務はない
⇒希望者に対し、必要な職務の提示
- (2) 雇用確保措置の対象（希望者）
⇒会社側が提示した職務に合意できなかった場合、社外への再就職等については、希望者には該当せず、雇用確保措置の対象外となる
- (3) 就業規則の対応（施行に向けた準備）
⇒労政建議において対象外とすることができる旨規定されている「解雇事由及び退職事由に該当する者」への対応に向けて、就業規則の見直し等の検討
- (4) グループ企業において雇用確保を行う場合の対応
⇒当該企業間において、当該高年齢者を定年後も引続いて雇用することを約する契約を締結することが求められる。
- (5) 経過措置への対応
⇒経過措置を利用できるのは、改正法施行前に 9 条 2 項に基づく対象者基準を協定化している企業。
ただし、施行後、基準の内容については労使間の合意に基づき見直しが可能