

## 高年齢者雇用安定法の改正案が成立

～働く意欲のある人は、原則 65 歳まで全員雇用する義務が企業に課せられる～

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人すべての就労の促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う「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）の改正案が、平成 24 年 8 月 29 日、参議院本会議で可決、成立しました。

この改正には、平成 25 年 4 月から厚生年金の受給開始年齢が引き上げられることに伴い、定年後に年金も給料も受け取れず、所得がないという状況を防ぐ狙いがありますが、若者の雇用機会を奪うという側面も懸念されます。

高年齢者雇用安定法の改正内容は以下の通りです。

### 1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

#### (1) 平成 16 年の改正（平成 18 年施行）

高年齢者雇用安定法では、前回改正で平成 18 年 4 月 1 日から、65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、65 歳までの安定した雇用を確保するため、

- ①定年の引上げ、
- ②継続雇用制度（希望者を定年後も引き続いて雇用する制度）の導入、
- ③定年の定め廃止、

のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置<sup>(\*)</sup>）を講じることを企業に義務付けました。ただし、②の継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が、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<sup>(\*\*)</sup>を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなされます。

\* 1 平成 23 年 6 月 1 日現在、高年齢者雇用確保措置を導入している企業の割合は 95.7%

\* 2 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は 1.8%（約 7,600 人）

なお、\* 1 \* 2 とも対象企業は従業員 31 人以上

#### (2) 今回の改正

継続雇用制度の対象となる高年齢者について、事業主が労使協定によって定めた基準により限定できる上記仕組みを廃止し、60 歳以降の定年退職後に継続して雇用を希望する者は全員 65 歳まで雇用することが企業に義務付けられます。

なお、この改正は、定年の 65 歳への引上げを義務付けるものではありません。

#### (3) 緩和措置等

65 歳までの雇用義務には緩和措置が設けられ、厚生年金の支給開始年齢に合わせて同年 4 月からは 61 歳までの雇用、以降、3 年ごとに年齢を 1 歳引き上げていき、平成 37 年以降は 65 歳までの雇用を企業に課すものとなります。

また、企業の負担が重くなり過ぎないように、勤務態度や心身の健康状態が著しく悪い人は対象から外せるようにしています。

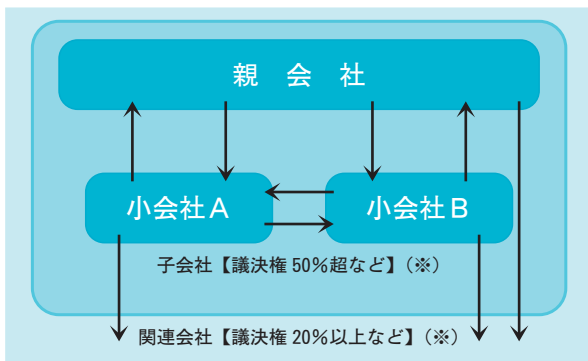
### 60歳以降の定年退職後の雇用義務緩和措置

平成 25 年 4 月 1 日～	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日～	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日～	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日～	64 歳
平成 37 年 4 月 1 日～	65 歳

## 2. 継続雇用制度の対象者を雇用す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を設けます。継続雇用者の受け入れ対象先は、これまで、今まで勤務していた会社およびその子会社に限定されていましたが、改正によって関連会社も対象先とすることができるようになりました。

### 継続雇用制度の雇用先の特例



※ 子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定める。

## 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の義務違反企業に対しては今まで「勧告」するに留まっていたが、改正により勧告に従わない場合には、企業名を公表できる規定が設けられました。

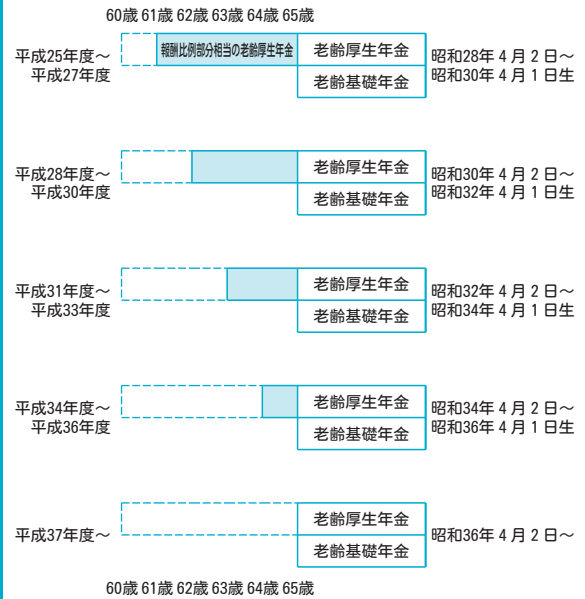
## 4. その他

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の根拠を設けます。

なお、本改正法の施行日は、平成 25 年 4 月 1 日です。

### <参考：厚生年金保険の受給開始年齢の推移>

#### 支給開始年齢引き上げのスケジュール



※女性は5年遅れ

昭和 28 年 4 月 2 日生まれの人（男性）は平成 25 年 4 月 1 日に満 60 歳になりますが、その時点での老齢厚生年金の支給開始年齢は 61 歳であるため、60 歳で退職すると最大 1 年間は給与も年金もない状態となります。従いまして、企業には 61 歳までの雇用を義務付けています。

その後、年金支給開始年齢が引き上げられるのに合わせて、順次、雇用義務年齢も引上げられます。

平成 25 年 4 月 2 日以降は、3 年ごとに支給開始年齢が 1 歳引き上げられ、平成 37 年度（昭和 36 年 4 月 2 日生まれ）以降はすべて 65 歳の支給開始となります。なお、女性の支給開始年齢は男性より 5 年遅れで進みます。

本改正法の施行によって、総人件費の増加や職場環境の整備、賃金制度の見直しなど、企業にとって新たな課題が予想され、対応策の検討も必要と思われます。そこで、改正を踏まえた特集「高年齢者雇用の現状とこれからのあり方」をナント経済月報 10 月号に掲載しています。