

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所
弁護士 宮崎 寛之 氏



今回は、昨年3月に改正法が成立し、本年4月に施行された、高年齢者雇用安定法に関して取り上げます。

Q 同法の平成24年改正の目玉は、65歳までの雇用確保措置の義務づけでした。今回の改正のポイントはどこでしょうか。

A 雇用確保措置をとるべき年齢が「65歳まで」ではなく「70歳まで」となった点です。

Q 定められている内容はこういったものでしょうか。

A ①70歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）の導入、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（a事業主が自ら実施する社会貢献事業、b事業主が委託、出資・資金提供等する団体が行う社会貢献事業）、の5つが規定されています。①から③は雇用ですが、④と⑤は雇用ではなく「創業支援等措置」とされています。雇用ではなくなるため、労働者の過半数を代表する労働組合との同意や、労働者の過半数代表者の同意を得ての導入が求められています。なお、65歳以上への定年引き上げ等を行う事業主に対しては、65歳超雇用推進助成金制度が設けられていますので、定年延長等を実施される場合には、併せて検討されてみてはいかがでしょうか。

Q 直ちに70歳まで雇用確保措置をとらないといけないのでしょうか。

A いいえ。今回の改正は、平成24年改正と異なり、あくまでも努力義務とされていますので、強制されるものではありません。とはいえ、社会

の流れからすると、義務化される日もそう遠くはないため、積極的に検討すべき内容といえます。また、ハローワーク等の指導助言の対象となり、それでも改善が認められない場合には当該措置の実施に関する計画の作成を勧告する場合がありますので注意が必要です。

Q 70歳まで定年延長してもよいですが、希望者全員の定年を延長することは人事の側面から厳しいです。対象者を限定することはできますか。

A 平成24年改正は、希望者全員を対象としなければならず、対象者の限定は認められていませんでした。他方、今回の改正では、制度を設けること自体努力義務とされていることから、対象者を限定したとしても、直ちに違法となるものではありません。ただし、労働者との間でその点に関する合意を形成することが望ましいとされていますし、男女で差別することや、恣意的かつ曖昧な基準（会社が認めた者に限る等）を定めた場合には、不合理なものとして無効とされる余地があります。

Q 他に留意することはありますか

A 中高年離職者の再就職援助措置などの対象が、65歳から70歳まで拡大しています。努力義務とされている再就職援助措置、義務とされている多数離職届、求職活動支援書の作成は、70歳までが対象とされます。