

労務法制委員会 Q & A

けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏



令和3年4月1日に改正された高年齢者雇用安定法については、努力義務の規定ということもあり、現時点でも特に対応していない企業も多いかもしれません。ですが、内容等についてはきちんと把握しておくべき改正法になっていますので、ここで改めて説明したいと思います。

Q1 まず、令和3年4月1日の高年齢者雇用安定法の改正の概要を教えてください。

A 以下のような高年齢者就業確保措置が努力義務として定められました。

- 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の導入
- ④70歳まで継続的に事業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活動
- B 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献活動

Q2 努力義務ということは、全く実施しなかったとしても特に問題ないということでしょうか。

A 全く実施していない場合には、指導・助言、さらに指導・助言をしても雇用状況が改善しない場合には雇用計画の作成を勧告されることがあり、その計画内容が不適切な場合には変更の勧告を受ける可能性があります。

よって、全く実施しないでよいというわけではありません。

Q3 継続雇用制度に関して、65歳までの継続雇用制度とどこか異なる点はありますか。

A 大きく違う点があります。それは65歳以降に関しては、自社及び特殊関係事業主以外の他社での継続雇用をすることも可能であるという点です。

なお、そうするといわゆる登録型派遣に登録してもらえれば継続雇用制度を満たすということになるのかという疑問が生じますが、登録型派遣の場合には、継続雇用制度とは認められないとされています。

Q4 この高年齢者就業確保措置の対象となる高齢者についてですが、60歳を超えてから中途採用した労働者や、有期の労働契約が更新され現在65歳を超えている者についても対象となりますか。

A 事業主が雇用する高年齢者である以上は、そのような社員についてもすべて高年齢者就業確保措置の対象となります。

Q5 高年齢者就業確保措置について、過半数の労働組合の同意が必ず必要となりますか？

A 改正法の指針においては、どのような措置をとるかについては、労使間で十分に協議をおこない、高年齢者のニーズに応じた措置をとることが望ましいとされています。よって、望ましいことは間違いありませんが、過半数の労働組合の同意が必ず必要なわけではありません。

但し、高年齢者就業確保措置のうち（Q1参照）、④や⑤といった創業支援等措置をとる場合には創業支援等措置計画について、過半数の労働組合の同意が必要とされています。

Q6 結局高年齢者就業確保措置のうち、いずれをとるべきでしょうか？

A 各企業の状況によりますが、いわゆる無期転換権に注意しながら、③継続雇用制度を採るのが一番無難ではないかと思います。