



Firm News Vol. 118 April 2021



➤ 【法改正】高年齢者雇用安定法について



Social Insurance Consulting Firm EOS

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

➤【法改正】高年齢者雇用安定法について

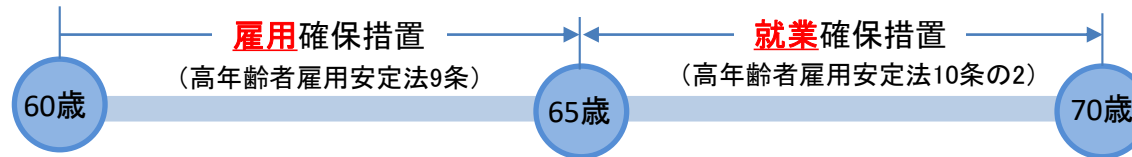
今回は、2021年4月1日より施行された改正高年齢者雇用安定法について、ご説明させていただきます。

改正以前より、高年齢者雇用安定法において、定年を定める場合には60歳を下回ることが出来ず、また、65歳未満の定年年齢を定めている事業主に対しては、65歳までの安定した雇用を確保するために、高年齢者雇用確保措置として、以下の①から③のいずれかの措置を講ずることが義務付けられておりました。

【高年齢者雇用確保措置(高年齢者雇用安定法9条)】

- ① 定年年齢の引き上げ、 ② 継続雇用制度の導入、 ③ 定年の定め廃止

今回の改正では、「高年齢者就業確保措置」(高年齢者雇用安定法10条の2)を導入し、65歳から70歳までの安定した雇用を確保することを、事業主に対する努力義務としております。



1. 高年齢者就業確保措置導入の『努力義務』について

今回の「高年齢者就業確保措置」の根拠となっております高年齢者雇用安定法10条の2を見てみますと、「事業主は、…65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない」と規定されております。

「努めなければならない」と規定されているところから、「努力義務」と言われ、当然、この規定に違反する事業主に対しての罰則はございません。しかしながら、この努力義務については、「高年齢者雇用安定法Q&A(高年齢者就業確保措置関係)」にて、いくつか公表されておりますので、下記に記載させていただきます。<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/000689973.pdf>

Q1: まずは67歳までの継続雇用制度を導入するなど、高年齢者就業確保措置を段階的に講ずることは可能でしょうか。

段階的に措置を講ずることも可能です。ただし、改正法で努力義務として求めているのは70歳までの就業機会を確保する制度を講ずることであるため、70歳までの制度を導入することに努め続けていただくことが必要です。

なお、既に67歳までの継続雇用制度を講じている場合についても同様です。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Q2: 改正法は 2021 年4月1日から施行ですが、その時点でいずれかの措置が取られていないと厚生労働大臣による指導の対象となるのでしょうか。あるいは、その時点から検討を始めれば指導の対象とはならないのでしょうか。

高年齢者等職業安定対策基本方針において、厚生労働大臣の指導の考え方として、

- (1) まずは、制度の内容を把握していない事業主や 70 歳までの就業機会の確保について検討を開始していない事業主等に対して、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うこと、
 - (2) 企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努めること、
 - (3) 雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、2020 改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行うこと
- を記載しており、この考え方に基づいて指導等を行います。

Q3: 改正法においては、高年齢者就業確保措置は努力義務(「努めなければならない」)とされていますが、事業主が措置を講ずる努力(例えば、創業支援等措置について労使で協議はしているが、同意を得られていない場合)をしていけば、実際に措置を講じることができていなくても努力義務を満たしたことになるのでしょうか。

改正法では、高年齢者就業確保措置を講ずることによる 70 歳までの就業機会の確保を努力義務としているため、措置を講じていない場合は努力義務を満たしていることにはなりません。また、創業支援等措置に関しては「過半数労働組合等の同意を得た措置を講ずること」を求めているため、過半数労働組合等の同意を得られていない創業支援等措置を講じる場合も、努力義務を満たしていることにはなりませんので、継続的に協議いただく必要があります。

Q4: 事業主が高年齢者就業確保措置を講じる場合において、就業条件など措置の内容に関して高年齢者と事業主の間で合意できず、高年齢者本人が措置を拒否した場合は努力義務を満たしていないことになるのですか。

事業主が雇用の措置を講ずる場合、改正法で努力義務として求めているのは、希望する高年齢者が 70 歳まで働ける制度の導入であって、事業主に対して個々の労働者の希望に合致した就業条件を提示することまでは求めていません。そのため、事業主が合理的な裁量の範囲での就業条件を提示していれば、労働者と事業主との間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が措置を拒否したとしても、努力義務を満たしていないものとはなりません。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

2. 高齢者就業確保措置について

次に高齢者就業確保措置について、対象となる事業主及び措置についてみていきたいと思います。

(1) 対象となる事業主

高齢者就業確保措置の対象となる事業主は、以下の通りとなります。

- ① 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ② 65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主

(2) 対象となる措置

今回の法改正における高齢者就業確保措置は、以下の①から⑤となっており、事業主はいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります。

また、下記④及び⑤につきましては、雇用によらない就業確保措置となるため、「創業支援等措置」と言われます。

なお、高齢者就業確保措置は努力義務ですから、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(①②を除く。)

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
(※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む。)
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70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

創業支援等措置

3. その他注意点等

高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針による、留意点等は、以下の通りとなっております。

全体的な留意点

- ・高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じることが望ましい。
- ・複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましい。
- ・高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましい。

(基準を設けて対象者を限定する場合)

対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

【継続雇用の場合(前頁③の場合)】

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、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。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

【創業支援等措置の場合(前頁④及び⑤の場合)】

- ① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1802 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

URL: <http://www.epcs.co.jp>