



平成24年11月20日

「高年齢者雇用安定法の改正」

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部が改正されます。

平成24年8月29日に成立し、**平成25年4月1日から** 施行されます。
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。**

★ 改正法の概要は ★

I 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

II 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る。

III 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義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

IV 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

- ・事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

V その他

- ・厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

改正の大きなポイントは「**継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止**」ですが、平成24年11月9日「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」が告示され、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで(平成25年3月31日)に**労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主**については、**経過措置として**老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

なお、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。)に該当する場合には、**継続雇用しないことができます**。
ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意が必要です。

