

平成25年4月から希望者全員の65歳までの継続雇用が義務化されます

1. 65歳までの雇用とは

- ① 定年の定め廃止
- ② 65歳以上の定年の定め
- ③ 希望者全員の65歳までの継続雇用

2. 上記③希望者全員の継続雇用には、「労使協定により対象者基準を定めることができる」経過措置が講じられています。

男性の定額部分の老齢厚生年金が65歳支給となった後、報酬比例部分の老齢厚生年金も、平成25年4月から61歳支給となります。

報酬比例部分の老齢厚生年金は、61歳支給から65歳支給に段階的に引き上げられます。

労使協定により対象者の基準を定めることによって、65歳までの希望者全員の継続雇用の義務化を、報酬比例部分の老齢厚生年金の支給開始年齢までとすることができる経過措置が講じられています。

基準を定めることができる年齢 (報酬比例部分の老齢厚生年金の支給開始)	経過措置期間	該当者の生年月日
61歳から	平成25年4月から28年3月まで	昭和28年4月2日～30年4月1日
62歳から	平成28年4月から31年3月まで	昭和30年4月2日～32年4月1日
63歳から	平成31年4月から34年3月まで	昭和32年4月2日～34年4月1日
64歳から	平成34年4月から37年3月まで	昭和34年4月2日～36年4月1日
65歳から(継続雇用の義務はない)	平成37年4月から (基準を定めることはできない)	昭和36年4月2日～

継続雇用制度の対象者基準を労使協定ではなく、就業規則に定めるという取扱いは、すでに平成23年3月31日で終了しています。

したがって、平成23年4月1日以降は、労使協定未締結のまま、対象者基準により継続雇用をしなかった場合は高年齢者雇用安定法違反となります。

3. 労使協定で定める基準についての注意

労働者代表等と事業主との間で十分に協議の上、それぞれの会社の実情に応じて定められ、その内容については、原則として労使に委ねられることになっています。ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど本改正の趣旨や、他の労働関連法規に反する又は公序良俗に反するものは認められません。

以下の点に留意して策定されたものが望ましいとされています。

- ・意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること(具体性)
- ・労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること
- ・必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること(客観性)
- ・企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること

3. 継続雇用制度の再雇用先の特例

継続雇用制度の再雇用先は原則同一の会社ですが、特例として他社であっても認められることになっています。

定年まで雇用されていた企業と、継続雇用する企業との関係について、次の要件を総合的に勘案して判断することとなっています。

- ①会社との間に密接な関係があること(緊密性)
具体的には、親会社が子会社に対して明確な支配力(例えば、連結子会社)を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。
- ②子会社において継続雇用を行うことが担保されていること(明確性)
具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

今回の法改正に伴って、特例の範囲がグループ企業にまで拡大されることになっています。