



高年齢者の雇用

高年齢者雇用安定法は、定年を過ぎた60歳以上の者の雇用を確保するため、これまで、①定年の引上げ、②現に雇用している高年齢者が希望するときは定年後も引き続き雇用する継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかを講じなければならぬとしていました（9条1項）。同法が概要以下のとおり改正され、平成25年4月1日から施行されています。

(1) 継続雇用制度の対象

者を限定できる仕組みの廃止
前記3つの高年齢者雇用確保措置のうち、多くの企業が②継続雇用制度を採用してきたようです。改正前の同法は、労使協定を結べば、企業は独自に再雇用基準を定め、継続雇用の対象者を限定することができました。例えば、「過去3年間の出勤率が80%以上の者」とか、能力等各種の評価をし一定ポイント数に達しない者については継続雇用をしくなくてもよかったです。

ため、これまでは65歳まで希望者全員が働ける企業は全体の半分に届いていなかったといわれています（平成25年4月1日 日経新聞）。
今回の改正で、継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で定めることはできなくなり、



希望者全員を継続雇用制度の対象として65歳までの雇用確保が企業に義務付けられました。但し、企業が平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けていた場合には、その従来の限定基準を適用することができる年齢の

者が段階的に認められています（詳細は紙幅の関係で省略しますのでこの点については弁護士・社会保険労務士等にお尋ねください）。

(2) 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度は、本来定年に達するまで雇用されていた事業主の下での継続雇用を想定しています。今回の改正により、定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、自社の子会社やグループ関連会社などにまで広げることができるようになりました（9条2項）。

(3) 再雇用拒否ができる場合

継続雇用制度は、希望者全員を対象とする制度ですが、厚労省の高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年11月19日厚労省告示560号）でも、「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に該当する場合には、継続雇用しないことができる」として、例外を認めています。

しかし、その再雇用拒否の理由判断が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、いわゆる解雇権濫用法理の類推適用により、再雇用拒否は認められず、他の再雇用者と同様に、定年後も雇用継続が認められることとなります。（愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・伊藤栄章
タイトル・浅井健史