

# 第118回 労働法研究会

## 『改正高年齢者雇用安定法をめぐる 法的留意点と経営的対応』

講師：弁護士 八代 徹也 氏

平成16年6月に可決された改正高年齢者雇用安定法では、公的年金の支給開始年齢と定年年齢の接続を主眼に、60歳以降の雇用の場を従業員に確保することを企業が求められたことに伴い、去る3月18日に第118回労働法研究会を開催した。「改正高年齢者雇用安定法をめぐる法的留意点と経営的対応」と題して、定年をめぐる諸問題や、定年延長制度や継続雇用制度を設ける際の法律上の留意点や経営的対応について、八代徹也弁護士にご説明をいただいた。以下ポイントのみを抜粋する。

### 改正のポイント

定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳（注1）までの安定した雇用を確保するため、

定年の引き上げ

継続雇用制度の導入

定年の定め廃止

のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。については、事業主が労使協定により、の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、の措置を講じたものとみなす。

（注1）この年齢は、年金（定額部分）の支給開始引上げ年齢スケジュールにあわせ、平成25年4月1日までに段階的に引き上げていくものとした。

- 平成18年4月1日～19年3月31日まで 62歳
- 平成19年4月1日～22年3月31日まで 63歳
- 平成22年4月1日～25年3月31日まで 64歳
- 平成25年4月1日以降 65歳

### 継続雇用導入の際の対象者の基準

定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のうち、最も選択される企業が多いと思われる継続雇用制度導入について、対象者に關

しては改正法の第9条1項にて「希望者全員」とされている。しかし同時に第2項で「労使協定にて対象となる基準を定めた場合はその措置を講じたものとみなす」とされている。対象者の基準を設ける際には企業として最も検討を要する事項となるであろうが、基準の内容自体は同法には特に定められていない。つまり労使で了解のもと、明確で具体的に対象者が特定できる内容であればそれを基準としてよいと解釈されるが、その内容を精査された場合にどう判断されるのかは現段階では断定できない。但し、希望したものは全員雇用するのが第1項の主旨で、それに対して基準作りを策定しそれを満たせば措置をしたものとみなすのが第2項の主旨であるので、あまりに基準設定のハードルを高くするのは、本来の主旨からかけ離れてしまうために避けたほうが良いであろう。

高年齢者雇用に対する捉え方、企業としての方向

何のために高年齢者を雇用するのか。働いてほしくない人を切り捨てるという考え方ではなく、能力のある人にはできるだけ残ってもらい企業の戦力としてその能力を活かしてほしいという考え方が重要であろう。企業の方向性としてそのように捉えることが、労使協議で決める基準に自ずと反映するはずである。

今回の改正法については、企業における有期雇用者数が大幅に増えてきている中で、正社員だけが対象となる方策が果たして意味があるものなのかどうかという疑問もあるが、様々な働き方が進展し均一ではない雇用環境となっている中で、雇用管理の面をどのようにしていくのか、どうモラルアップやレベルアップを図るのか等々、これをきっかけに企業における雇用管理やシステムについてもう一度よく考え直すよい機会なのかもしれない。

（文責 事務局）