

今回のテーマ： 高齢者雇用安定法の改正～事業主が講ずるべき措置

2021年4月1日改正「高齢者雇用安定法」が施行されました。これまでの「高齢者雇用安定法」では65歳までの雇用確保を義務としていましたが、今後更に急速に少子高齢化が進行する事を見据え、改正後は65歳から70歳までの就業機会の確保を講ずることを努力義務としています。

2021年4月改正「高齢者雇用安定法」における高齢者就業確保措置

現在、65歳以降70歳まで就業機会が確保されていない事業主が以下のいずれかの高齢者就業確保措置を講ずることが努力義務とされました。

1. 70歳までの定年引上げ
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
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
 - ① 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - ② 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

※ 4.5については過半数労働組合・労働者の過半数代表の同意を得て導入

高齢者就業確保措置についての留意点**➤ 対象者基準**

上記1.2.を除いて対象者を限定する基準を設ける事が可能です。ただし、就業規則などに記載された解雇または退職事由に該当する場合、70歳まで契約を継続しないことも認められます。労使間で十分に協議した上で、できる限り具体的かつ客観的に示すことができるよう配慮し、また、過半数労働組合等の同意を得る事が望ましいとされています。

➤ 労使間で協議すべき事項

高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるか労使間で十分に協議する事が大切です。複数の措置を導入し、70歳までの就業機会を確保する事も可能です。

➤ その他

高齢者が定年前と異なる業務に従事する場合、新しい業務に関して研修、教育、訓練等を行う事が望ましいとされています。

もう少し補足！

定年後の継続雇用では賃金が大幅に低下するケースが多く見られますが、同一労働同一賃金制度では雇用形態の違いのみを理由として賃金などの待遇に差を設けることを許容していません。そのため継続雇用制度を利用する高齢者の職務の内容などを正社員と比較して不合理な待遇差がないか十分に確認した上で賃金などを決定することが必要です。

同様に無期転換制度についても注意が必要です。継続雇用の高齢者について無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、有期雇用特別措置法による特例申請「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受ける事で、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。