

改正高年齢者雇用安定法のポイントとシニア社員の活用

飯田橋労務管理事務所
 (商工研相談業務委嘱先)
 特定社会保険労務士
鈴木義一



Q 高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が求められることになりました。当社は65歳までの継続雇用制度を設けていますが、改正内容とシニア社員の活用に向けて、留意点を教えてください。



1. 70歳までの就業確保措置

2021年4月から施行された改正高年齢者雇用安定法(以下、改正法)では、70歳までの就業確保措置として「雇用による措置」に加えて、「雇用によらない措置」(創業支援等措置)のいずれかあるいは併せて講じることが努力義務となります(表①)。

これまでは65歳までの雇用確保を義務とし、原則希望者全員が雇用確保措置の対象でしたが、改正法で示された「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関

する指針」(以下、指針)では、65歳からの継続雇用に関しては対象者基準を設けることができ、表②のような基準を就業規則で定めることができます。◆対象者基準として不適切な例

- ・会社が必要と認められた者に限る
- ・上司の推薦がある者に限る
- ・男性(女性)に限る
- ・組合活動に従事していない者に限る 等

2. 創業支援等措置

改正法では、新たに創業支援等措置として表①の④⑤の選択肢が設けられています。この措置を講じる際は労働関係法令が適用されないなど労働者保護が及ばないため、この点を労働者に十分説明する必要があります。

また、創業支援等措置を講じる際は計画(表③)を作成し、過半数労働組合、過半数労働組合がない場合には労働者の過半数代表者の同意を得なければな

りません。「創業支援等措置」を「雇用による措置」と併せて講じる場合には、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、過半数労働組合等の同意を必ずしも得る必要はありませんが、同意を得ることが望ましいとしています。同意を得た計画については、労働者に周知する必要があります。

なお、この計画の監督官庁等への届け出は必要ありません。

3. 継続雇用先の範囲の拡大

これまでは、自社以外には雇用先として特殊関係事業主(注)に限定されていましたが、65歳以降70歳までの継続雇用については、特殊関係事業主以外の「他社」で継続雇用することも可能としています。この場合、自社と他社との間で他社がシニア社員を継続して雇用すること

を約する契約を締結する必要があります。

4. 無期転換ルールの特例適用除外

(注) 特殊関係事業主は、自社の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等を指します。

労働契約法第18条により、同一の使用主との間で有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者からの申込みにより無期労働契約に転換します。しかし、特例措置として都道府県労働局長の認定(適切な雇用管理に関する計画Ⅱ第二種計画認定書)を受けた事業主(特殊関係事業主を含む)のもとで定年後に引き続き雇用される期間は、無期転換申込権は発生しません。

改正法による新たな措置としての特殊関係事業主以外の「他社」で継続雇用される場合には、この特例措置の対象にならず、有期労働契約が通算5年を超え

ると無期転換申込権が発生することに留意してください。

5. 就業規則の変更手続き

定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合は、就業規則の変更が必要となります。さらに、創業支援等措置に係る制度を設ける際は会社をいったん退職することになるので、「退職に関する事項（労働基準法第89条第3号）」として就業規則に規定しておかなければなりません。

表① 高齢者就業機会の確保措置

雇用による措置	雇用によらない措置（創業支援等措置）
①70歳までの定年の引き上げ	④業務委託契約による制度の導入
②定年制の廃止	⑤事業主等の社会貢献事業に従事できる制度の導入
③70歳までの継続雇用制度の導入	

表② 対象者基準（例）

- ①定年後再雇用期間の人事考課が平均以上であること
- ②定年後再雇用期間に懲戒処分を受けていないこと
- ③定年後再雇用期間を通し出勤率が〇〇%以上であること（回答者は90%以上とすることを提案します）
- ④直近の健康診断で業務遂行に支障がない健康状態であると認められること

表③ 創業支援等措置の実施計画必要記載事項

- (1) 高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- (2) 高齢者が従事する業務の内容に関する事項
- (3) 高齢者に支払う金銭に関する事項
- (4) 契約を締結する頻度に関する事項
- (5) 契約に係る納品に関する事項
- (6) 契約の変更に関する事項
- (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）
- (8) 諸経費の取り扱いに関する事項
- (9) 安全および衛生に関する事項
- (10) 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
- (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項
- (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

また、指針では「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」としていることから、解雇事由や退職事由（年齢に係るものを除く）と同一事由を「継続雇用しないことができる事由」として就業規則に定めておくことをおすすめします。

6. シニア社員の人事処遇制度

定年後の処遇を考えるとき、継続雇用年数が5年から10年に延びることに対応していくには、積み上げ型の制度から仕事（職務）に応じた制度への切り替えが必要となります。また、長年築き習得してきたキャリアを活かしていくための評価システムを検討し、公平な処遇が維持できる仕組みを導入する必要があります。本人の意向と仕事との間でミスマッチを生じさせない工夫も必要です。

指針では、70歳までの就業確保措置にあたり賃金・人事処遇制度の見直しについての留意事項が示されています。シニア社員活用のための制度構築にあたりポイントとなるものです。回答者の解釈を加え、以下に掲載します。

◆シニア社員の賃金・人事処遇制度における留意事項

- ①年齢的要素を重視する賃金・処遇制度から能力、職務等の要素を重視する制度とする。
- ②支払われる対価は、高齢者の就業実態、生活の安定

等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとする。

③ 高齢者の希望に応じた、短時間や隔日での就業形態が可能となる制度とする。

④ 70歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、70歳までは契約更新ができるようにし、その旨を周知する。また、むやみに短い契約期間とすることがないようにする。

⑤ 能力評価の仕組みを整備しその活用を通じ、高齢者の意欲および能力に応じた適正な配置・処遇とする。

⑥ 人事処遇は、個々の高齢者の意欲及び能力に応じた勤務形態や退職時期の選択を含め多様な選択が可能な制度とする。

「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」（4. 賃金・人事処遇制度の見直し）を参照

*

改正法にすぐ対応できない企業は、今後対応していくことを表明した上で、措置を講じられない理由を明確にする必要があります。