

経営相談 Q & A

高齢者の継続雇用制度に対する対応

Q

昨今高齢者の継続雇用が社会的な話題となっていますが、法律の概要を教えてください。また、60歳以降の全社員に提供する仕事を用意することがどうしても困難な場合、ワークシェアリングなどの方法も手段としてはあるかと思いますが、具体的にどのような対応が想定されているかについても教えてください。

A

1. 「改正高年法」の概要

60歳などで定年を迎えた社員のうち、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入を企業に義務付ける「改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、改正高年法）が2013年4月に施行されました。

ただし、改正高年法の施行されるまで（2013年3月31日）に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象外とする基準を定めることが認められています（図表参照）。

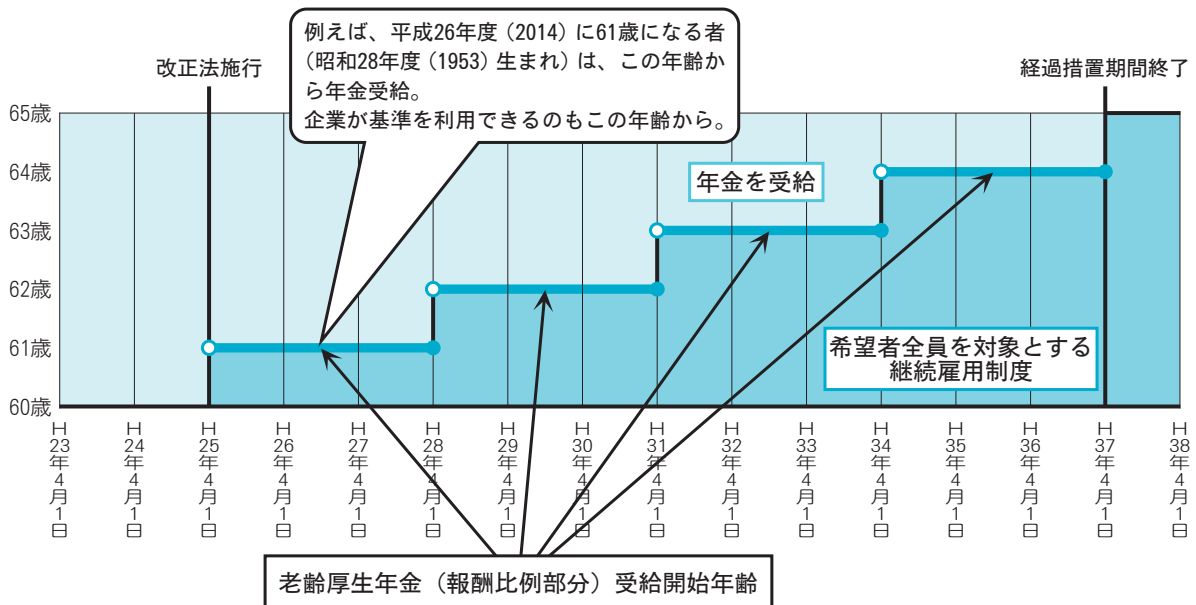
2. 継続雇用しないことが可能な場合

厚生労働省が公開している「高年齢者雇用安定法Q & A（高年齢者雇用確保措置関係）」（以下、Q & A）によると、

Q 1 - 9：本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A 1 - 9：高年齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての

図表：継続雇用制度導入にかかる経過措置



（資料）厚生労働省「高年齢者雇用安定法Q & A（高年齢者雇用確保措置関係）」

合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

(注) 下線は当研究所

(資料) 厚生労働省「高年齢者雇用安定法Q&A (高年齢者雇用確保措置関係)」

とのことであり、継続雇用制度の対象者であっても、「合理的な裁量の範囲の条件を提示」することにより継続雇用しないことは可能とされています。

したがって、定年後の高年齢者のための職務を確保することがどうしても困難な場合は、就業規則上の解雇事由として適切な整理解雇規定を設けておけば、その条項によって、継続雇用しない対応も可能と考えられます。

ただし、継続雇用しないことについて、「客観的合理的理由及び社会通念上の相当性」が認められなければ、継続雇用の拒否が権利濫用である等として、雇用契約関係の継続が認められる可能性があります。運用に際しては、弁護士等と十分相談のうえ規定を作成するなど慎重な対応が必要です。

3. グループ会社における雇用やワークシェアリングの検討

改正高年法では、定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社(子会社や関連会社など)まで広げることが可能となりました。

またQ&Aによると、継続雇用後の就労形態については、ワークシェアリングとし、勤務日数や勤務時間を弾力的に設定することは差し支えないとされています。

Q1-10: 当社で導入する継続雇用制度では、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、それぞれ週3日勤務で概ね2人で1人分の業務を担当することを予定していますが、このような継続雇用制度でも高年齢者雇用安定法の雇用確保措置として認められますか。

A1-10: 高年齢者の雇用の安定を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであり、A1-9にあるとおり事業主の合理的な裁量の範囲の条件であれば、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、勤務日数や勤務時間を弾力的に設定することは差し支えないと考えられます。

(注) 下線は当研究所

(資料) 厚生労働省「高年齢者雇用安定法Q&A (高年齢者雇用確保措置関係)」

したがって、グループ企業における雇用やワークシェアリングを検討することなく継続雇用しないことは、客観的合理的理由がないと判断されるリスクがあると思われます。

4. まとめ

以上のことから、継続雇用が困難な場合は、まずは自社内でワークシェアリングにより高年齢者の仕事を確保することができないかを検討し、仕事が確保できない場合は、グループ会社を含め何らかの仕事を探して用意し、これを高年齢者に対して提示して本人の継続雇用の希望を聞く、といった対応をとることが想定されていると考えられます。

なお改正高年法に関する無料の相談窓口として、

<改正高年法に関する問い合わせ>

各地の「ハローワーク」

<改正高年法に対応した雇用に関する相談>

「高齢・障害者雇用支援センター」(厚生労働省の関係機関である(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が都道府県ごとに設置)

が用意されていますのでご利用ください。

また法律に関する専門的な判断については、弁護士等の専門家にご相談ください。

(吉村謙一)