

**東社協福祉施設経営相談室だよりNo.105 平成24年9月18日**

**TEL03-3268-7170 本相談室へのご相談には下記あてメール  
[k\\_soudan@tcsw.tvac.or.jp](mailto:k_soudan@tcsw.tvac.or.jp) をご利用ください。**

**改正高年齢者雇用安定法が施行されました。平成25年4月に再雇用基準適用が不可となる年齢が生じました。—再雇用基準がない場合は変更不要—。**

国会で改正高年齢者雇用安定法（以下「改正高齢法」という。）が平成24年8月29日、可決・成立し、平成24年9月5日公布されました。主な改正点は以下のとおりです（施行期日は平成25年4月1日）。

- 1 継続雇用制度の対象労働者を「労使協定」によって限定できる仕組み（以下「再雇用基準」という。）を廃止。（現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる経過措置が設けられた）。
- 2 対象労働者の継続雇用は「企業グループまで拡大」。
- 3 義務違反の企業に対する公表規定の導入
- 4 「高年齢者等職業安定対策基本方針」における雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者の「65歳未満限定を削除」（65歳以上にまで拡大）する。

（原案に対する修正）

衆議院において、厚生労働大臣は、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針を定めるものとする等の修正が行われています（当該指針は年内には発出される模様）。

これまでに平成6年改正で老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢を65歳に平成13年から25年にかけて3年で1歳ずつ引き上げ（女性は5年遅れ）、さらに、平成12年改正で老齢厚生年金の報酬比例部分についても支給開始年齢を65歳に平成25年から3年で1歳ずつ引き上げ（女性は5年遅れ）が行われています。

この支給開始年齢の延伸に対応するものとして、上記改正高齢法が成立しましたので、綱川晃弘東社協福祉施設経営相談室労務専門相談員の助言を得て作成したQ&Aを以下情報提供します。

ついでには、継続雇用制度を導入し、かつ、再雇用基準を労使協定の定めに基づき就業規則において規定している法人（就業規則に規定があるが労働慣行として希望者全員再雇用している場合も含む）においては、以下の改正点に合わせて所要の改訂（含む労使協定）を平成25年4月1日までに行う必要があります。

なお、希望者全員を再雇用しており、今後も同様とする場合においては、特段の就業規則の改訂は不要です。

また、今後詳細を規定する厚労省職業安定局長通知が発出されるのをうけて、本相談室たよりの追加等の必要が生じた場合は追って追加版を発行します。

Q 1 改正高齢法では、再雇用基準を廃止しなければならないのか？

A 男性の老齢厚生年金（報酬比例部分）受給開始年齢は平成25年4月から、順次平成37年4月以降65歳（女性は5年遅れ）となります。今の60歳定年のままでは年金をもらえる年齢まで無収入となる人が生じるため、政府は平成18年の法改正で65歳までの継続雇用制度を導入しました。ただ、その際は企業の要望を受け、労使の合意で再雇用基準を可能としていました。

しかし、平成23年6月1日現在の31人以上規模企業を集計した統計データでは、過去一年間の定年到達者（約43.5万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合は1.8%（約7,600人）にとどまっていることも踏まえて、今回の改正では、この再雇用基準を原則として廃止し、希望者全員が定年後も働き続けられるように改正されました。

この再雇用基準廃止は、段階的に行うこととされ、年金の支給開始に合わせて平成25年4月には61歳まで働けるようにし、3年ごとに1歳ずつ引き上げることで平成37年4月以降、65歳までの雇用を義務付けています。

ただし、継続雇用の対象となる労働者の再雇用について既に何らかの再雇用基準を定めていた場合は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者、すなわち年金を受給できる者を対象にその基準を引き続き利用できます。

具体的には、上記の段階的に再雇用基準を廃止するスケジュールと合わせて、下表の通りの期間区分で再雇用基準を使うことができます。

なお、再雇用を守らず、厚労相の勧告に従わない企業名は公表する措置も追加されています。

<再雇用基準適用の可否表>

年齢区分 期間区分	期間区分における年齢						平成24年度に 下記年齢に達 する者が対象
	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
平成25年4月1日～ 平成28年3月31日	不可	可	可	可	可	可	58、59歳
平成28年4月1日～ 平成31年3月31日	不可	不可	可	可	可	可	56、57歳
平成31年4月1日～ 平成34年3月31日	不可	不可	不可	可	可	可	54、55歳
平成34年4月1日～ 平成37年3月31日	不可	不可	不可	不可	可	可	52、53歳
平成37年4月1日以降	不可	不可	不可	不可	不可	不可	51歳以前

（表の見方：期間区分が平成25年4月1日～平成28年3月31日の場合、この期間における年齢が60歳である職員（平成24年度に58歳又は59歳に達する職員）に対しては、再雇用基準の適用は不可、61歳以上となった職員に対しては、再雇用基準の適用は可能となります。上表の元とした資料は、厚労省「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要）

以上のことから、現行就業規則において、再雇用基準を規定している場合は、上記再雇用基準可否表において適用することが可能とする年度があることからこれを廃止する理由がありませんので、以下のような適用猶予条項を引続き規定化することが実務的でしょう。

### ①改訂その1

＜東社協モデル正規職員就業規則（「社会福祉施設・事業者のための規程集（人事労務編）」所収）においては以下の内容とする。＞

「(定年退職) 第15条 職員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。ただし、再雇用を希望する者については、原則として再雇用職員就業規則に基づき再雇用する。

### ②改訂その2

東社協モデル再雇用職員就業規則（「社会福祉施設・事業者のための規程集（人事労務編）」所収）においては、以下の内容とする。

（再雇用の基準第6条）

第6条 60歳定年により退職し継続雇用を希望する者については、就業規則第14条第3項（自動退職）又は第18条（普通解雇）に該当する事由がない限り、再雇用するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、再雇用に際しては、労使協定の定めに基づき、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するため、以下の期間に応じた年齢の職員については、次項に定める再雇用基準を適用するものとする。

①平成25年4月1日～平成28年3月31日においては、61歳以上の者

②平成28年4月1日～平成31年3月31日においては、62歳以上の者

③平成31年4月1日～平成34年3月31日においては、63歳以上の者

④平成34年4月1日～平成37年3月31日においては、64歳以上の者

3 前項に係る再雇用基準は、以下の各号に定める内容とし、いずれも満たす者を再雇用するものとする。

(1) 退職前3年間に第14条に規定する業務評価が平均C以上の者又は法人が必要と認める者であること。

(2) 再雇用の期間中において良好に勤務することが見込まれること。

（再雇用の更新基準）

第9条 再雇用の更新は、継続雇用を希望する者については、就業規則第14条第3項（自

動退職)又は第18条(普通解雇)に該当する事由がない限り、これを行うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、再雇用の更新に際しては、労使協定の定めに基づき、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するため、以下の期間に応じた年齢の職員については、次項に定める再雇用基準を適用するものとする。

①平成25年4月1日～平成28年3月31日においては、61歳以上の者

②平成28年4月1日～平成31年3月31日においては、62歳以上の者

③平成31年4月1日～平成34年3月31日においては、63歳以上の者

④平成34年4月1日～平成37年3月31日においては、64歳以上の者

3 前項に係る再雇用基準は、以下の各号に定める内容とし、いずれも満たす者を再雇用するものとする。

(1) 再雇用期間中の第14条に規定する業務評価が平均C以上の者又は法人が必要と認める者であること。

(2) 再雇用の期間中において良好に勤務することが見込まれること。

(注) 上記第6条第3項及び第9条第3項には「(3) 再雇用職員の配置を可能とする業務が見込まれること。」がありますが、ここでは削除しています。また、第6条第3項の再雇用基準には上記例のほか、「協調性がある者、勤務態度が良好な者」、「過去3年間以内に減給以上の懲戒処分を受けていない者」等の追加が労使協定により可能です(平成18年改正高齢法Q&A参照)。適宜判断してください。

以下も参考にしてください。

## Q2 再雇用職員専用の就業規則を作成した方がよいのか

A 再雇用職員専用の就業規則はなく、正規職員の就業規則や有期契約職員のみ規定されている場合には、再雇用職員の雇入通知書に正規職員や有期契約職員の就業規則に達しない労働条件を定めていても正規職員用や有期契約職員の就業規則に定めた労働条件に従わなければならないこととなります。これは、労働契約法第12条において、就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分については無効となり、就業規則に定める基準によらなければならないとされているからです。ただし、他の就業規則との整合性をチェックする必要があります。

他方、有期契約職員の就業規則において、再雇用職員固有に適用となる再雇用基準や更新年齢上限、給与、特別休暇等が規定されている場合においては、再雇用職員専用の就業規則の制定は不要となります。

(以上)