

東社協福祉施設経営相談室だよりNo.105の追加 平成25年2月12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 をご利用ください。**

経営相談室だよりNo.105の内容について、その後公表された厚労省のQ&Aを踏まえ追加しましたので、ごらんください。(破線部分)

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。

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。

については、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3月31日までに行う必要があります。

なお、今次改正前から、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。

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歳までは希望者全員が働けるようにし、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平成25年3月31日まで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（なお、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なってはいますが、経過措置の対象年齢については男女で異なるものではなく、同一となっています）。具体的には、東京労働局作成別紙「経過措置のイメージ」により段階的に再雇用基準を適用するスケジュールに合わせて、再雇用基準を適用することができます。

ただし、この経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができるのは、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25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限られます。就業規則に再雇用基準を定めているだけで労使協定を締結していない法人で、この経過措置を使いたい場合は、平成25年3月31日までに労使協定を締結しなければならないということになります。

また、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。

以上のことから、現行労使協定で再雇用基準を規定している場合は、別紙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就業規則にも規定化することが実務的でしょう。

*** なお、以下のモデルは、定年退職後は1年契約の有期契約職員とし、1年ごとに更新し、更新限度を65歳までとするパターンです。**

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 60 歳に達した年度の末日に定年退職し継続雇用を希望する者については、就業規則第 15 条（退職）又は同第 17 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、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第 3 項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第 9 条第 2 項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65 歳に達した年度の末日まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢に達した年度の末日まで継続雇用する。

(1) 基準適用前 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。

（注）

①具体性及び客観性を備えた基準として、上記(1)(2)以外にも例えば次のような基準も考えられますので、法人の実情に合わせて労使協定と就業規則を整備してください。

- ・過去 3 年間の定期健康診断を全て受診し、要注意以上の所見が含まれていない者
- ・過去 3 年間の出勤率が〇%以上である者
- ・過去 3 年間に無断欠勤をしたことがない者
- ・過去 5 年間に懲戒処分を受けていない者
- ・業務上必要な〇〇、〇〇又は〇〇の資格を有する者
- ・勤続年数が〇年以上の者

②継続雇用制度を導入している事業主の対応をまとめますと次のとおりです。

- ・再雇用基準を定めていない事業所がこれを定める場合には、平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定をもって定めること。
- ・すでに定められた再雇用基準に具体性又は客観性を備えていない基準がある場合には、労使協定により具体性及び客観性を備えた基準に改定すること。
- ・再雇用基準の定めは、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」に該当することから、その旨（内容）を就業規則に定めること。
- ・就業規則の変更を労働基準監督署に届け出ること。

・再雇用基準は、年金支給開始年齢以上の者が対象になる（基準の対象年齢が3年毎に1歳ずつ引き上げられる）ので、その旨を就業規則に明記すること。

③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。」がりましたが、望ましくないとの見解から削除をしています。

3 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

4 法人は、基準に該当しないと予見できる者については予め面接等によりその理由を本人に対して十分説明し、納得を得るよう努めるものとする。

（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、第15条（退職）又は第17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。

（注）上記第1項を規定しても、雇止めを行う場合は、雇止め法理（労契法第19条関連）により個別判断となります。

2 前項の規定にかかわらず、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、基準のいずれにも該当する者については、65歳に達した年度の末日まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢に達した年度の末日まで継続雇用する。

(1) 再雇用の更新前3年間（又は再雇用期間）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) 再雇用の更新期間中において良好に勤務することが見込まれること。

3 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

4 法人は基準に該当しないと予見できる者については予め面接等によりその理由を本人に対して十分説明し、納得を得るよう努めるものとする。

（再雇用及び更新の限度）

第10条 再雇用を行う場合及び再雇用の更新を行う場合の期日の限度は、65歳に達した年度の末日までとする。

（注）第6条及び第9条の第2項、第3項、第4項は平成37年3月31日までを対象とする規定のため、平成37年4月1日以降は削除することになります。その場合、更新年齢上限に係る規定がなくなるため予め第10条として規定しています。

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がなく、正規職員の就業規則や非常勤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非常勤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非常勤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。

したがって、再雇用職員専用の就業規則を策定した方がよいということになりますが、策定する場合は、正規職員や非常勤職員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、非常勤職員の就業規則等において、再雇用者も適用されることが明記されていて、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は、再雇用職員専用の就業規則の制定は不要となります。

Q3 既に再雇用職員就業規則において、相談室たよりNo.105の内容で第6条及び第9条第2項は理事会で承認を受けているが、再度相談室たより「No.105の追加」の内容で改正するのか？

A 今号における当該2項は、厚労省がQ&Aで例示しているもので、法の表記を引用した規定となっています。他方、相談室だよりNo.105での表記は今号と異なるものの規定する内容は同一です。ついては、相談室だよりNo.105の内容で既に改訂が済んでいる場合は、25年度末までに再度今号の内容での改訂が望まれますが、変更なしでも差し支えないと思われます。

