

大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2012年8月2日

高齢者雇用安定法の改正について

きのうの衆議院厚生労働委員会において、高齢者雇用安定法の改正案が可決されました。このあと、衆議院本会議、参議院で可決されれば法律が成立します。

施行日は25年4月1日の予定です。

主な改正点は以下の2つです。

①定年後再雇用する際に、労使協定により基準を設け、再雇用を拒否出来る制度を廃止します。

②再雇用するとき自社にグループ企業が雇用主になってもよいことにします。

①は、一般的には労使協定で、健康状態、人事評価が一定レベル以上、勤怠が健全、懲戒処分を受けていない等を基準として設けています。この基準に抵触しているときは、会社は再雇用を拒否することが出来ます。

この場合、定年後無職になる可能性があります。今まで

は、老齢年金が支給されていましたが、25年4月から年金支給開始年齢が61歳になります。そうなると定年後1年間は無収入になる可能性があります。

それでは問題が発生するため、本人に働く意欲、希望があれば働く環境をつくろうというものです。それが、本改正の趣旨であり、希望者は全員を働くようにします。

それでも例外として心身ともに健康な状態に無い者、勤務態度が著しく悪い者等を再雇用しなくてもよいとされています。これらの詳細は指針が発せられることになりました。

具体的にどの程度なら再雇用を拒否してもよいのか?

気になるところですが、ある程度は指針において示されると思います。しかし、実務的には明確に線引きするのは難しいと思います。

イメージ的には、普通解雇

をしても解雇権の濫用にはならない、というよう状態に限られるのだろうと思います。

この法律には罰則規定がありません。そのため法違反者がいても、処罰することが出来ませんでした。これを回避するため、企業名を公表する規定も新たに設けます。

今後、国会において改正法が成立し、来年4月の施行まで、いくつかの指針が出てきます。今後の発表等を注視するようしてください。

高齢者雇用に関しては、人件費負担の増加、能力の衰え、働く意欲の低下などマイナスのイメージがあります。

それでも法律の改正が行われれば企業としては従わざるを得ません。どうせ高齢者雇用をするなら、受身ではなく主体的に行うべきでしょう。

能力開発をすすめる、意欲をどのようにして高めるか、労働時間数を柔軟に対応する等はいかがでしょうか。