

21世紀型企业への転換を図る

見落とされがちな労働関係法規⑤

高年齢者雇用安定法

高年齢者雇用安定法改正の目的と現実…

少子高齢化の急速な進展に伴い、今後の労働力人口減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持するためには、高い勤労意欲を有する高齢者がその知識・経験を活かし、社会の支え手として活躍し続けることが必要です。そのためには、高齢者が、少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備が必要であるため、昨年4月に高年齢者雇用安定法改正が行われました。この法改正により、企業に対し、従業員に65歳までの就労機会を与えることが義務付けられたところですが、企業の多くは定年の廃止・引き上げではなく、再雇用での対応が大多数のようです。企業側は「団塊の世代」の退職に危機感を持ちながらも、再雇用制度で人件費を抑えようとしています。



高年齢者雇用安定法に違反すると…

改正法に違反しても罰則がありません。また、再雇用制度を活用すると、その際に賃金を下げることができるため、企業の選択肢としては、当然負担の少ない形を選ぶ傾向となります。さらに、再雇用制度適用対象者の基準を設けることができるため、法改正本来の目的達成には、まだまだ遠い道のりがありそうです。中高年齢者を取り巻く雇用情勢は、若年層と比較すると非常に厳しく、離職後の再就職は困難を極めています。60歳定年で離職すると、失業給付受給後は老齢年金が支給されるまで無収入状態となります。このようなことを考えていると、高年齢者雇用安定法の遵守とは、改めて企業の社会性が問われる問題なのだと痛感します。

労使慣行のみで定年後の再雇用！

かつて55歳定年制の時代に退職した社員が、会社には定年後の再雇用の慣行があったとして、**労働契約関係存在確認等**を請求し、最高裁は、特段の欠格事由がない限り嘱託として再雇用するとの労働慣行が確立しているものと認めました。（大栄交通事件・最二小昭和51.3.8）

【注意】 再雇用制度適用対象者の基準が厳しすぎると、この判例と同様の申立てができる可能性があります。あまりにも、適用対象を絞り込むような基準は労使トラブルを引き起こす原因となる可能性があります。

団塊世代の退職 「影響ある」4割

団塊の世代が退職する影響については、さまざまなアンケートで約4割に当たる企業が「影響がある」と回答しています。具体的な影響については、「技術、経験のある労働力の確保が難しい」「新規労働力の確保が難しい」「後継者に教える人材がいなくなる」などがあり、企業の中核を担ってきた人材がいなくなることへの企業の危機感がうかがえます。改正法により、企業に対し、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年制度の廃止のいずれかの措置を講じて、65歳まで安定した雇用を確保する措置をとることが18年4月から義務化されていることを再認識し、未着手の場合はもとより、その適用対象者の拡大に向けて再検討する時期かもしれません。

【注意】 ハローワークでは、企業が定年後の継続雇用制度を構築していない場合の“定年退職”は、“会社都合の退職”として取り扱われます。“制度がない”ということは、労働者にとって“選択の余地がない”ということになるのです。各種助成金等を受給されている場合は、欠格事由となりますので、早期の継続雇用制度導入が不可欠です。

Q 当社は60歳定年です。1年契約の再雇用制度を導入しましたが、希望者全員を再雇用するのは難しいので、就業規則で対象者の基準を定めています。問題はありますか。

A

継続雇用制度は原則、労使協定で基準を定めることになっていますが、締結に努力をしたにもかかわらず協議が調わない場合は、労働者数300人以下の中小企業は、平成23年3月までは、就業規則によって継続雇用の基準を定めることができます。これは一時的に認められた措置ですので、いずれは労使で協議しなくてはなりません。労使協定の締結の際に、就業規則で定めた基準で承認された社員と、新たに労使協定により承認される社員との基準や条件の違いが問題となることも想定されます。平成23年まで先延ばしにせず、早めの協議を目指しましょう。



Q パートや契約社員は60歳以降雇用する義務はないのでしょうか？

A

高年齢者雇用安定法の改正で、60歳以降も雇用する義務があるのは、期間の定めのない正社員に対してですので、有期雇用契約者の契約期間満了は、雇用確保義務とは関係なく契約を終了できます。ただし、就業規則等で「60歳定年」あるいは「一定の年齢（60歳）に達した日以降は、契約更新をしない」旨を定めている場合は、契約更新が前提とみなされ、有期雇用契約者の定年を定めているものとみなされます。正社員でなくても、反復継続して契約を更新している場合は、60歳以降も雇用する義務が発生します。社員だけではなく、有期雇用契約者も対象とした雇用継続基準を労使で協議する必要があります。

再雇用の賃金設計

「再雇用の賃金は、定年時給与の6割、5割」など、定年前の賃金をベースにしているケースが多いと思います。しかし、定年前の賃金は、年齢給、職能給、成果給など職務内容と能力に応じて数十年積み上げられた賃金に、さらに貢献するであろう将来の期待値を含めた賃金が反映されているものです。いわば、定年時の賃金は、過去の評価の結果ともいえます。再雇用時の賃金決定は「同一労働同一賃金」の考え方で、職責の重さや職務内容から判断できるようなシステムが望ましいと思います。若い人から「どうして、あれだけの仕事なのに高額な賃金をもらっているの」という疑問が発生しないようにしなければなりません。

定年前の賃金設計

例えば55歳時点で継続雇用の希望の有無を確認して、60歳定年で退職する社員と65歳まで雇用を希望する社員とで賃金の設定を変更する方法があります。

このように、55歳時点で、60歳定年で退職するか、65歳まで働くかを選択する場合は、継続雇用制度として認められます。60歳以降の年金受給を考えた場合、直近1年間の賞与の有無が大きく影響します。賃金体系的には、年俸制を導入するとメリットがあるものと考えられます。



採用管理

平成19年10月から募集や採用に際して、原則として年齢不問となりました。例外として、技能伝承にかかわる特定な職種で、特定の年齢層が少ない場合には、特定の年齢層を募集することが認められます。30歳から49歳の年齢層を5歳から10歳の幅でみたときに、上下の同じ年齢幅の社員数と比べて1/2以下の場合が「特定の年齢層が少ない」となります。例えば、30歳から39歳の社員の募集をする場合は、20歳から29歳までの社員数と40歳から49歳の社員数とも比べて1/2以下でなくてはなりません。その他、60歳以上を雇用する場合、中高年齢者(45歳以上65歳未満)をトライアル雇用する場合など、年齢制限できるケースが限定されています。

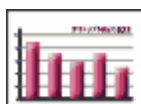
今後は、年齢を限定した募集ができないこと、平成25年4月からは雇用義務が65歳となることから、組織構成や人員計画を世代別に管理する必要がありそうです。



助成金の活用

定年引上げ等奨励金

65歳以上へ定年を引き上げまたは、定年の定めを廃止した場合に助成金を受けられます。70歳以上へ定年を引き上げまたは、定年の定めを廃止した場合には、さらに上乘せの支給があります。詳細はお問い合わせ下さい。



まず、その「決断」の前にご相談ください！
労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

