

高年齢者雇用安定法

60代雇用確保は労使の責務

小川英郎 / 弁護士(ウエル法律事務所)

年金と雇用の谷間

少子化が進むなか、日本は前例のない高齢化社会を迎えました。国立社会保障・人口

問題研究所の推計では、65歳以上の高齢者は2015年には人口の26%、50年には36%に達し、国民の3人に1人以上が65歳以上という「超高齢化社会」を迎えることとなります。

こうしたなか、高齢者の雇

は「無年金・無収入の谷間」が生じることになり、労働者にとっては死活問題です。そうした事態とならないよう、現在、60代雇用確保が労使の待ったなしの問題となっているのです。

こうした時代の要請に合わせ、高年齢者雇用安定法(高年法)は近年、大きな改正が相次いでいます。

高齢者雇用の問題を考えるうえでは「定年」制の扱いが重要です。

定年制は、労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度で、これまで合理的なものと考えられ広く運用されてきましたが、高齢化社会の中で、定年延長や定年後再雇用の形で雇用を維持するべきだとする意見も強ま

っています。

高年法では「定年は60歳を下回ってはならない」とされています。また04年の法改正(06年施行)により、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、雇用確保措置(65歳までの安定した雇用を確保するための措置)として、次のいずれかの措置を講じなければなりませんと定められました。

- ① 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度(高年齢者が希望する場合に定年後も引き続いて雇用する制度)
- ③ 定年の定めの廃止

実際には、ほとんどの企業は定年の廃止や定年延長ではなく、継続雇用制度を導入しています。ただ、これまでは、労使協定を締結すれば、「人事考課」「懲戒歴」といった

基準で労働者を「選別」でき

ることとなっていたため、基準に達しない労働者の雇用確保がなされず、また、基準の適用の可否をめぐる紛争も多発していました。

こうした実態にかんがみて、高年法は12年に再改正され、今年4月1日から改正法が施行されています。

働きに見合った処遇を

改正法のポイントは以下の3点です。

① 労使協定で継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(改正前の9条2項の廃止)

② 継続雇用先の範囲の拡大(改正法9条2項)

③ 雇用確保措置を講じない事業者の公表(改正法10条3

項の新設

この改正によって、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されました。「希望者全員」の継続雇用が企業に義務づけられたわけです。

ただし、この制度には経過措置が設けられており、「希望者全員」の継続雇用が適用されるのは、報酬比例部分が支給されない人だけとされています。言い換えれば、報酬比例部分が支給される人は、これまでと同じ規定(労使協定で定める基準による選別)が適用されます。

もしも「基準に達しない」として継続雇用されなかった場合、これを不服とした労使紛争が起きることは必至です。労働組合には「希望者全員」の制度確立が求められま

すし、法改正の趣旨を踏まえれば、こうした経過措置は設けないことが大事でしょう。

また指針によれば、「一定の事由」が存する場合には、継続雇用を希望する者であっても、継続雇用しないことが認められています。たとえば健康上の問題で業務に耐えられない場合や、勤務状況が著しく不良で解雇事由があるような場合などですが、今後の運用によって、できるだけ希望者全員が継続雇用されるような制度を普及させていく必要があります。

なお、高年法が企業に義務づけているのは継続雇用制度の導入であり、労働者が希望する条件での再雇用までは義務づけてはいません。継続雇用対象者の労働条件につい

て、高年法は「事業主の合理的な裁量の範囲」で定めることができるとし、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイムなどを活用し、勤務日数や勤務時間を弾力的に設定することも可能とされています。

現実には、再雇用後の賃金は現役時代の半分〜7割程度と大幅ダウンする場合が一般的といえます。しかも、これまでであった年金(在職老齢年金)がなくなれば、なんらかの補填なしには生活ダウンは免れません。

再雇用後も仕事は同じ、にもかかわらず賃金が極端にダウンすることになると、生活に困る労働者も出てきます。企業の実情に応じて、働きに見合った賃金・処遇を工夫する必要があります。