

人事労務ニュース

Vol. 14

高年齢者雇用安定法の改正案

高年齢者雇用安定法の法改正が行われる予定です。主な法改正事項は次のとおりです。

高年齢者雇用安定法改正案（平成24年3月9日国会へ提出） 施行：平成25年4月1日

(1) 継続雇用制度の対象者を限定できるしくみの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者につき、事業主が労使協定により定める基準により限定できるしくみを廃止する

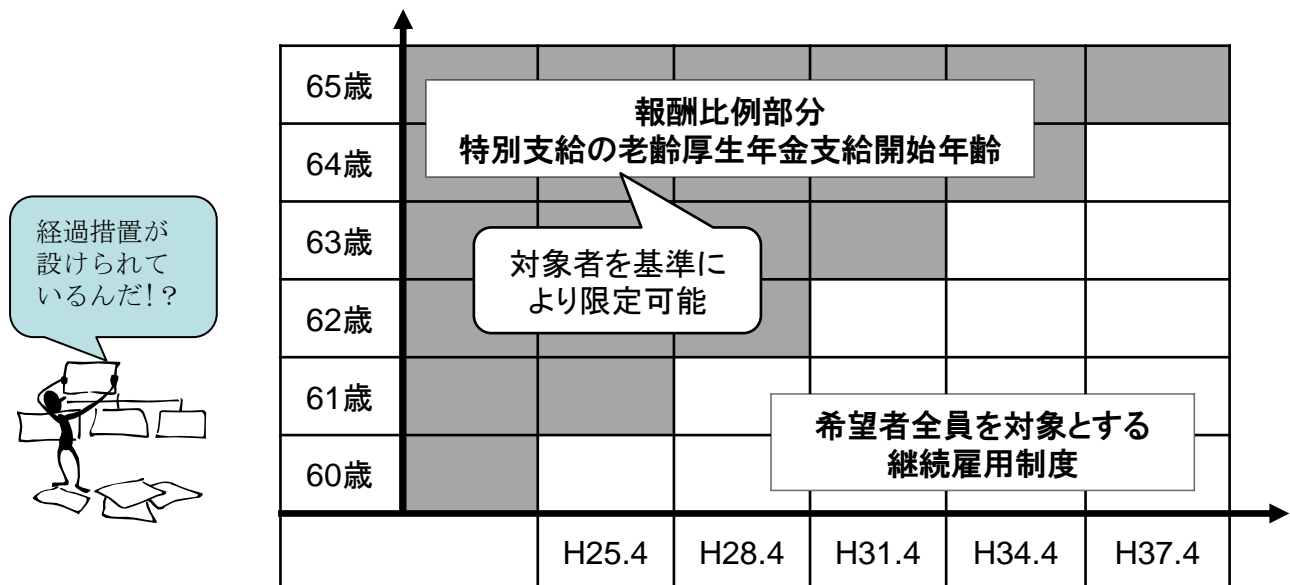
(2) 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業まで拡大するしくみを設ける

(3) 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける

(4) 特別支給の老齢厚生年金支給開始年齢の引き上げとともに義務化年齢を引き上げる経過措置を実施(平成37年まで)



高齢者雇用安定法の改正案のポイント！



表面改正事項の（４）平成37年までの経過措置として実施される特別支給の老齢厚生年金支給開始年齢の引き上げとともに義務化年齢を引き上げる内容は次のとおりです。

1. 60歳定年時 → 再雇用選定基準は撤廃、原則希望者全員を再雇用しなければならない。
2. 再雇用後に（例）1年の雇用契約期間を設け、その雇用契約を更新して65歳まで継続雇用する場合の更新基準について



①特別支給の老齢厚生年金が支給開始年齢となっていない再雇用者の更新基準

→ 原則更新基準を設けてはならず、希望者全員を更新する

②特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢となった再雇用者の更新基準

→ 60歳定年時等の再雇用選定基準を用いて更新の有無を決定することが可能

平成25年度に60歳定年を迎える男性は、特別支給の老齢厚生年金の開始は60歳からではなく61歳となります。今後は、性別、生年月日に応じて支給開始年齢は61歳→65歳へと段階的に引き上がっていきます。

年金との調整を鑑みて、表面図の白い部分の再雇用者は、特別支給の老齢厚生年金を受給することができませんので、年金が受給できない者は雇用契約更新時には、選定基準を設けることはできず、原則希望者全員を更新しなければなりません。

対して、表面図の黒い部分の再雇用者は、特別支給の老齢厚生年金を受給することができますので、年金が受給できる者は、これまでの60歳定年時等の選定基準により更新の有無を決定してもよい経過措置が設けられています。

したがいまして、再雇用後の更新基準について、特別支給の老齢厚生年金を受給できる者に選定基準を設ける場合は、どの再雇用者が年金を受給でき、どの再雇用者が年金を受給できないのかの区別を行わなければなりません。特別支給の老齢厚生年金の開始年齢を正確に把握することが必要です。

上記の内容について、就業規則、再雇用規程等を改定整備したうえで、希望すれば更新される時期と、選定基準により更新の有無が決定される時期との違いを、再雇用者に説明しておくが重要です。



高齢者雇用安定法の法改正についてのご相談は、下記までご連絡ください。



社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社

〒461-0001 名古屋市東区泉2-26-4高岳パレットビル
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620
URL : <http://www.delight-c.com/>
E-mail : info@delight-c.com

デライトコンサルティングは、
「個人と組織の成長を図り、社会に貢献する」
を経営理念として、
— **Customer Delight**（お客様の感動）—
を協創する
人事コンサルティング会社です。