

アクトワン通信 第2号「高齢者雇用安定法の改正」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。

平成 25 年 4 月 1 日 東京都中央区京橋 2-6-16 イーナルビル 5F (TEL: 3566-0901/FAX: 3566-0902)
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質 問

知り合いの社長に、社会保険労務士から指導を受けて、定年退職後の再雇用制度を導入した、と聞きました。当社は従業員 5 人で、60 才を定年としていますが、当社でも同様の再雇用制度を採用する必要があるのでしょうか？

回 答

- ① 高年齢者雇用安定法は、高齢者を 65 才まで雇用するための法律ですが、この法律によって、当然に個々の雇用主に再雇用の義務が発生するわけではありません。ですから、それぞれの会社にあった制度を導入することが必要です。
- ② 再雇用制度を導入した場合には、契約社員として 1 年更新するのが通例ですが、その場合、5 年間を超えて更新すると無期雇用契約に転換されるので注意が必要です（アクトワン通信第 1 号参照）。

解 説

- (1) 高年齢者雇用安定法は、高齢者(60才以上)の雇用確保のために、以下の 3 種のいずれかの手段を取ることを雇用主に求めています。(a) 定年の撤廃、(b) 定年後の再雇用制度、(c) 定年の引き上げ。中小企業にとっては(a) (c) の実行は困難ですが、(b) についても今般の改正により、厚労省の「指針」に沿ったかたちの制度を導入することが求められるようになりました(同法18条)。
- (2) しかし、高年齢者雇用安定法18条は、直ちに私法上の効力つまり高齢者の再雇用を義務づけるものではないので、再雇用制度がない場合、当然に高齢者との雇用関係が発生するわけではありません。要は、それぞれの雇用主の実情にあった形で再雇用制度を導入することが求められているのです。
- (3) 質問のような場合、現段階で直ちに厚労省の指針に沿った内容の制度を導入すると、中小企業にとっては、急激な固定費の増大を招き経営を圧迫するおそれも否定できません。現在の経営の実情にあった再雇用制度を検討することが重要です。

ま と め

今般の高年齢者雇用安定法改正によって、直ちに65才までの再雇用制度の導入が義務づけられるわけではないのですが、今回の改正により企業名公表制度も導入され、近い将来において再雇用制度の導入は不可欠であると思われます。現段階で会社の実情にあわせて、身の丈にあった再雇用制度を導入することが望ましいと思われます。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.3 は、「36協定とはどのようなものか？」の予定(2013/05発行予定)としております。

以上