

連合「改正高年齢者雇用安定法」に関する取り組みについて

1. 改正法成立の経緯

「高年齢者雇用安定法改正法案」は 2012 年 3 月 9 日に国会に提出され、一部修正の上、同年 8 月 29 日に民主・自民・公明などの賛成多数で可決・成立した。今後は、労働政策審議会における省令・指針の審議を経て、改正法が 2013 年 4 月 1 日から施行されることとなっている。本法は行政指導法のため、具体的には省令・指針が重要となる。省令・指針は、2012 年 11 月 2 日の労働政策審議会職業安定分科会における案文の諮問・答申を受け、11 月 9 日に発出された。

改正法の施行を見据え、以下の取り組みを行う。

2. 構成組織・単組の取り組み

(1) 希望者全員を対象とした 65 歳までの雇用確保

雇用と年金を確実に接続させるため、高年齢者雇用安定法で定める 3 つの雇用確保措置 (65 歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止) のいずれかを導入する。このうち継続雇用制度を導入し、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、下記の手順により、希望者全員を対象とした 65 歳までの継続雇用とする労働協約の締結に向けた労使協議を行う。

【取り組みの補足】

継続雇用制度における対象基準に関する労使協定は改正前の高年齢者雇用安定法第 9 条第 2 項に基づくものであるが、今回の改正で同法同条同項が廃止されるため、本方針では、高年齢者雇用安定法上の「法に基づく労使協定」ではなく、対象者を希望者全員とした労働組合法上の労働協約に改定することを求めている。

<取り組みの手順>

- ① 就業規則から継続雇用制度の対象者の基準規定を削除するとともに、就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当する者以外の者は継続雇用制度の対象とすることを就業規則で定める。

【取り組みの補足】

改正前の高年齢者雇用安定法では、継続雇用制度を導入している企業は、労使協定により継続雇用制度の対象者を選定する基準を定めることが可能であった。ここでいう改正前の第 9 条第 2 項に基づく労使協定は、高年齢者雇用安定法上の要件にすぎず、同基準を個々の労働契約に反映させるために (規範的効力)、就業規則に同基準を定めている (就業規則がある場合)。したがって、まずは自社の就業規則をチェックした上で、継続雇用制度の対象者を選定する基準に関する規定を削除する必要がある。その上で、「本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65 歳まで継続雇用する」旨を就業規則に規定する。

- ② 就業規則の解雇や退職の規定以外に、継続雇用しないことができる事由を就業規則で定める場合 (継続雇用規定) は、就業規則に定める解雇事由や退職事由と同一の事由で規定することとし、それ以外の事由の追加は認めない。

【取り組みの補足】

継続雇用しないことができる事由を、就業規則に定める解雇事由や退職事由を引用して定める場合が①であるが、ここは継続雇用しないことができる事由を、就業規則に定める解雇事由や退職事由の規定とは別に、「継続雇用規定」や「再雇用規定」などとし

て新たに定める場合をさす。ただし、この場合であっても就業規則に定める解雇事由や退職事由と別の事由を追加することは認められない。

- ③ ①②で継続雇用しないことができる事由を定める場合においても、その規定について、新たな運用や解釈の基準は作らせない。また、就業規則に定める解雇事由や退職事由は法改正を機に内容の改悪や新たな事由の追加をしない。

【取り組みの補足】

※例えば、定年前の通常の労働者に適用される就業規則で「休職期間を満了してもなお復職しないとき」を退職事由に定め、その休職期間を最大3年として運用している場合、継続雇用するかどうかの判断についてのみ、休職期間を「定年前の半年」とするような運用や解釈を新たに労使協定で設けることは認めない。継続雇用しない事由は、運用も含め、あくまで定年前の通常の労働者に適用される就業規則の解雇事由や退職事由と同一とする。

※定年前の通常の労働者に対する基準を改悪（例えば、前述の例で就業規則の退職事由そのものを「半年の休職期間を満了してもなお復職しないとき」に変更するなど）することも、労働条件の不利益変更であり認められない。

- ④ 継続雇用しないことができる事由を就業規則で定める場合は、就業規則に定める解雇事由や退職事由と同一の事由を労働協約で締結する（労働条件の安定のため）。

【取り組みの補足】

労働組合法が適用される労働協約は、労使双方の合意により締結されるものである。これは使用者側からの一方的な変更・破棄などは認められず、その効力は就業規則を上回る。よって、継続雇用しないことができる事由を就業規則に定める場合、労働条件の安定のために同一事由で労働協約を締結する必要がある。

【参照条文】

労働基準法第92条（法令及び労働協約との関係）

就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

労働基準法第93条（労働契約との関係）

労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成19年法律第128号）第12条の定めるところによる。

労働契約法第12条（就業規則違反の労働契約）

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

労働組合法第16条（基準の効力）

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

【労使協議を行う際の留意事項】

- ①60歳定年で継続雇用されない場合は、労働契約法第16条に基づき解雇権濫用法理による客観的合理性・社会的相当性が求められることに留意する。

【法令の解説】

厚生労働省の「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」では、「継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられる」とされている。また、以下の通り、「客観的合理性」「社会的

相当性」が認められない限り、定年到達時における継続雇用拒否は解雇とみなされ、労働契約法第 16 条（解雇権濫用法理）に基づき無効とされた裁判例もある。

<裁判例>

定年退職者 X が、自社の再雇用就業規則に基づき、社内の所定の手続きに従って定年後の再雇用を求めたところ、使用者 Y は、X は従来の勤務状態からすると、誠実義務および職場規律に問題があり、再雇用として通常勤務できる能力がないとしてこれを拒否した。X は、本件再雇用拒否は正当な理由を欠き無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。裁判所は、再雇用拒否は再雇用就業規則の要件を満たすにもかかわらず、何らの客観的・合理的理由もなくされたものであって、解雇権濫用法理の趣旨に照らして無効であるとした。（平成 22 年 8 月 26 日東京地裁判決「東京大学出版会事件」）

【参照条文】

労働契約法第 16 条（解雇）

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

②継続雇用制度を導入する場合で、60 歳以降の契約形態を有期労働契約（1 年契約で反復更新など）で締結する場合には、65 歳までは契約更新ができるようにして、その旨を就業規則で周知する（雇止め制限法理における合理的期待権の形成のため）。また、65 歳前に契約期間の満了で雇止めした場合は、改正後の労働契約法第 19 条に基づき雇止め制限法理が適用されることに留意する。

【取り組みの補足】

※例えば、65 歳までは契約更新ができる旨を事業主が書面で労働者に説明することや、常時事業場の見やすい場所に掲示すること、社内イントラネットに掲示することなどによって周知させること。周知によって、労働者に有期労働契約が更新される合理的な期待が形成されることで、改正後の労働契約法第 19 条第 2 号の規定により、65 歳前の契約満了での雇止めは認められないと解される環境を整備する。最も望ましいのは、就業規則にその旨を規定することである。労働組合としては、就業規則に 65 歳までは契約更新できる旨を規定するよう労使協議を行う。

※60 歳での継続雇用以降の契約を例えば 1 年更新として反復更新する場合、有期労働契約を更新しないことができる事由については、厚生労働省の行政通達や Q & A では考え方が示されていないが、労働組合としては、就業規則の解雇事由や退職事由と同一とするよう労使協議を行うこととする。

【参照条文】

労働契約法第 19 条（有期労働契約の更新等）

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

③経過措置は利用しない。あくまでも、2013年4月以降は希望者全員の65歳までの雇用確保に取り組む。

【取り組みの補足】

※65歳未満に支給される年金は、老齢厚生年金の報酬比例部分（標準的なケースでは65歳から支給される年金額の約6割（約11万円/月）であり、60歳以上の単身世帯の平均消費支出（約15万円/月）を大幅に下回る。年金加入期間や現役時の賃金水準次第では、実際の年金額はさらに低いケースもある。）のみであることから、労働組合としては年金が満額支給される65歳までの雇用確保を求め、経過措置は利用しない。

※経過措置を利用できるのは、2013年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主に限られることから、法改正前の駆け込み的な労使協定の締結は認めない。

【法令の解説】

※経過措置を利用して継続雇用制度の対象者を選定する基準を設ける場合であっても、単に「会社が必要と認める者」などとするのではなく、意欲、能力などを具体的に測るものであること（具体性）や、必要とされる能力などが客観的に示されており、該当可能性を予測できるようなものであること（客観性）が必要である。例えば、「過去〇年間の人事考課の平均が〇以上であること」などを基準に定めている場合、人事考課の結果を労働者にフィードバックすることなどを通じ、労働者自身が該当可能性を予測できるようにしておく必要がある。

※女性の年金支給開始年齢の引き上げスケジュールは、男性より5年遅れとなっているが、本経過措置は男女とも同じ取り扱いとなっている。したがって女性については、年金支給開始年齢が男性より5年遅れであるからといって、希望者全員を対象とする継続雇用制度の適用が5年間猶予されるということにはならない。なお、男女別の定年を定めることや継続雇用制度の対象を男性のみとすること、年金支給開始年齢の違いを理由に男女で賃金水準に差を設けることなどは、男女雇用機会均等法で禁止されている。

④今回の法改正により、特殊関係事業主（議決権50%超などの子会社・議決権20%以上などの関連会社）にも継続雇用制度の雇用先が拡大されるが、定年後に雇用されることを希望する労働者を子会社や関連会社で再雇用する際は、民法第625条を準用して、その対象となる労働者本人の意思をしっかりと確認する。

【取り組みの補足】

継続雇用先の範囲を特殊関係事業主にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結する必要がある。したがって、事業主と特殊関係事業主が締結する契約内容についても労使協議の対象とする。

【参照条文】

民法第625条（使用者の権利の譲渡の制限等）

1. 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。
2. 労働者は、使用者の承諾を得なければ、自己に代わって第三者を労働に従事させることができない。
3. 労働者が前項の規定に違反して第三者を労働に従事させたときは、使用者は、契約の解除をすることができる。

- ⑤定年後の職務提示の内容は、法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲を逸脱しないものとする必要がある。例えば、週1日勤務や業務上の必要性の無い海外勤務など本人が承諾することが難しい職務の提示は、高年齢者雇用安定法で定める雇用確保措置を履行したことにはならないことに留意する。

【法令の解説】

定年後の労働者を特殊関係事業主が再雇用する場合、特殊関係事業主は労働者に対して合理的裁量の範囲で労働条件を提示する必要がある。特殊関係事業主と労働者との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否した場合、特殊関係事業主が合理的裁量の範囲の条件を提示していなければ、元の事業主が高年齢者雇用安定法の義務違反に問われる可能性がある。

【取り組みの補足】

転居を伴う勤務先の変更や職務内容の変更については、業務上の必要性や本人の職業上・生活上の不利益を考慮して行われるよう、労働組合として取り組む。

- ⑥改正法の施行前に定年前の労働者が継続雇用制度の基準で対象外とされている場合でも、60歳定年に到達する時点が改正法の施行後である場合は、就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当する者以外の者は継続雇用制度の対象とされることに留意する。

【法令の解説】

法改正前の基準によって継続雇用制度の対象外とされている場合（例えば、①人事考課の成績が3年連続マイナスの者は対象としない、②私傷病で6ヶ月間休職した者は対象外とするなど）であっても、就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当しない場合には、法施行後は継続雇用制度の対象となる。

- ⑦非正規労働者として60歳を迎える人の雇用と年金の接続についても、労使協議の対象とする。

【法令の解説】

※有期労働契約について、例えば「60歳に達した日以降は契約の更新をしない」などと就業規則に定めている場合、60歳までは反復継続して契約を更新することが前提となっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがありうる。実態として、これにより定年の定めをしているものと解されることがあり、その場合には65歳を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨を定めることは高年齢者雇用安定法違反であると解される。

※加えて、有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあり、契約満了での雇い止めが無期労働契約を締結している労働者に対する解雇の意思表示と社会通念上同視できると認められる場合、改正後の労働契約法第19条第1号の規定により、契約満了での雇い止めは認められないと解される。

【取り組みの補足】

上記法令の解説も踏まえ、非正規労働者の65歳までの雇用確保に向けた労使協議を行う。

(2) 高齢者に適した職務・仕事、労働時間、働き方に見合った処遇の確保

高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場の創出や、作業環境、能力開発、健康管理などについて労使協議を行う。その際、定年後の職務

提示の内容は、本人の能力・希望などを考慮した合理的な配置転換や労働時間などとする。

また、2013年4月から開始される老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引き上げにより、年金を全く受給できない期間が生じるため、もうひとつの公的給付である雇用保険の高年齢者雇用継続給付と合わせた収入水準の維持に向けた、60歳以降の賃金制度の再設計について労使協議を行う。

【労使協議を行う際のその他の留意事項（例示）】

- ①就労場所・形態、労働条件・勤務時間などは、明示する。
 - ②賃金は、職務や就労形態などに見合ったものとする。
 - ③健康保険・厚生年金、社宅・健康診断などの福利厚生などの取り扱いは、従来どおりとする。
 - ④年次有給休暇などの休日・休暇の取り扱いは、継続する。
 - ⑤募集は、期間、対象者、方法などの周知を徹底する。
 - ⑥本人希望を満たすための面談を実施する。
- ※注意1：雇用期間は男性・女性ともに同じとする。
※注意2：継続雇用制度の運用も含めた「苦情処理制度」を整備する。

(3) 対象者の組織化

継続雇用労働者は労働組合の組合員とする。

3. 連合本部の取り組み

残された課題について引き続き検討する。省令・指針・通達が確定した後は、構成組織・単組における労使協議の促進と地方連合会での周知に向けた器材を作成・配布し、構成組織・単組、地方連合会の取り組みを支援する。

【取り組みの補足】

残された課題である、①非正規労働者の雇用と年金の接続や、②健康面や介護などの理由で60歳以降働くことのできない人に対する社会的セーフティネットの整備、③労働側が主張してきたものの実現に至らなかった雇用確保措置が取られなかった場合における私法上の効果（民事効）の規定の創設などについて、引き続き検討する。

4. 地方連合会の取り組み

改正法の内容の周知・理解促進に向けた学習会を実施する。

【取り組みの補足】

今回の法改正は、企業内労働組合での労使協議に限らず、地域ユニオンに加盟する労働組合員の労働条件への対応が必要であり、必要によっては団体交渉などでの対応を行う。