



弁護士

新澤 純
(にいざわ・じゅん)

〈出身大学〉
京都大学法学部
京都大学法科大学院

〈経歴〉
2016年12月
最高裁判所司法研修所修了
(69期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律
事務所入所(大阪事務所)

〈取扱業務〉
民事法務、商事法務、
会社法務、家事相続法務

改正高年齢者雇用安定法について

弁護士 新澤 純

1 はじめに

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法、1986年(昭和61年)制定)の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されています。

今回の改正は、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設けるものです。なお、あくまで努力義務を設けるにとどまり、定年の70歳への引き上げを義務付けるものではないという点に留意が必要です。

2 改正前の高年齢者雇用安定法の概要

改正前の高年齢者雇用安定法では、60歳まで労働者を雇用していた事業主に対して、次のことが義務付けられていました。

1 60歳未満の定年禁止(高齢者雇用安定法8条)

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

2 65歳までの雇用確保措置(高齢者雇用安定法9条1項)

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じなければならない。

- ① 65歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)を導入

3 改正後の高年齢者雇用安定法の概要

改正後の高年齢者雇用安定法では、60歳まで労働者を雇用していた事業主に対して、65歳までの雇用確保義務に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者の就

業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました(高齢者雇用安定法10条の2第1項)。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

①～③については、改正前から義務付けられている内容を含みますので、対象者を限定する基準を設けることなく、①～③のいずれかを導入した事業主は、改正前の高年齢者雇用安定法の65歳までの雇用確保義務も果たしていることになります。これらは、就業先での継続雇用に前提とした制度であるといえます。

④・⑤については、法文上、「創業支援等措置」と呼ばれているもので(高齢者雇用安定法10条の2第2項)、就業先での雇用によらない措置となります。

4 改正後の高年齢者雇用安定法の詳細

1 70歳までの定年引き上げ

これは、対象者の年齢が引き上げられた以外は、改正前の高年齢者雇用安定法からは大きく相違ありません。

2 70歳までの継続雇用制度

改正前の高年齢者雇用安定法においては、65歳までの継続雇用制度が最も多く採られた措置となっていました。

今回の改正後の70歳までの継続雇用制度についても、従前と同様に、高齢者の雇用を確保しようとする趣旨に反しない限り、各企業の実

情に応じて柔軟に内容を定めうるものと理解されており、1年契約の更新や、短時間勤務・各日勤務などの雇用形態を含み、継続雇用の間の賃金その他の処遇は企業の労使の協議等に委ねられるものと考えられています。

また、今回の改正法では、従前より規定されていた、当該企業自身による継続雇用、特殊関係事業主(当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係にある事業主として厚生労働省令で定める事業主)による継続雇用(高年齢者雇用安定法9条2項)に加えて、他の事業主による継続雇用も新たに認められることとなりました(高年齢者雇用安定法10条の2第3項)。

3 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度(高年齢者雇用安定法10条の2第2項第1号)、70歳まで継続的に事業主が自ら実施する社会貢献事業又は事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度(高年齢者雇用安定法10条の2第2項第2号イ～ハ)

これらは、創業支援等措置と呼ばれているものです。おおまかにいえば、従来までの従業員(労働者)ではなく、企業との間で業務委託契約を締結してフリーランスとして働く仕組みのことをいいます。雇用契約ではなく、業務委託契約になるため、従来までの企業の雇用保険や社会保険の被保険者の対象にはならず、業務委託の期間、業務の内容、報酬額について、労使間で十分に協議の上で決定する必要があります。

70歳まで継続的に事業主が自ら実施する社会貢献事業又は事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度というのは、業務委託契約を締結するという点は同じですが、契約先が従前勤務していた企業ではなく、「当該企業が自ら実施する社会貢献事業」や「当該企業が自ら委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業」という形で、別になるという点に違いがあります。

これら創業支援等措置の導入に際しては、過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者の同意を得ることが必要とされているほか(高年齢者雇用安定法10条の2第1項但書)、高年齢者就業確保措置に関する計画を作成し(高年齢者雇用安定法10条の3)、当該計画を労働者に周知することが望ましいとされています。

また、計画の作成に際しては、「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」に従い、①業務の内容(契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けになっていないか)、②支払う金銭(不当な減額や支払遅延を行っていないか)、③契約の頻度(業務量や難易度等を考慮し、過大又

は過小になっていないか)、④成果物の納品(不当なやり直しの要求や不当な受領拒否を行っていないか)、⑤契約の変更(労使間で十分な協議を行っているか)、⑥安全・衛生(労働基準法等の労働関係法令が適用されない働き方であるが、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましいこと)、⑦社会貢献事業を実施する団体(事業主が委託、出資等を行うNPO法人等が実施する社会貢献事業に高年齢者が従事する措置を講じる場合には、事業主からNPO法人等に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当する必要がある)などに留意する必要がありますとされています。

5 改正後の高年齢者雇用安定法の留意点

1 努力義務であること

改正法による高年齢者就業確保措置は、あくまで、「65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない」という「努力義務」とされているため、導入できていないことをもって直ちに法令違反を問われることはありません。

もっとも、改正法では、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、事業主に対し、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言をすることができることとされているほか(高年齢者雇用安定法10条の3第1項)、指導又は助言をした場合において、状況が改善していないと認めるときは、当該事業者に対し、高年齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成を勧告することができる(高年齢者雇用安定法10条の3第2項)とされている点に留意が必要です。

2 複数導入も可能であること

高年齢者就業確保措置は、複数導入することも認められています。創業支援等措置のみを導入する場合には、過半数労働組合等の同意が必要となりますが、それ以外の場合であっても、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。

3 その他

なお、高年齢者を、シルバー人材センターへ登録させることや、再就職・ボランティアのマッチングを行う機関へ登録させることなどは、高年齢者の就業先が決まらないため、高年齢者就業確保措置を講じたことにならないという点に留意が必要です。