

改正高年齢者雇用安定法 省令・指針公布

改正高年齢者雇用安定法は、2012年8月29日に成立しました。今回の改正では、継続雇用制度の対象者を労使協定で限定できる仕組みが廃止されました。これに伴い、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運営に関する指針」を策定することが改正法に規定されました。

成立後、労働政策審議会の議を経て、11月9日に以下の省令・指針が公布されました。今後、厚生労働省は省令・指針に基づいて「Q & A」等の情報をホームページ等に順次掲載していきます。

1. 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の施行規則の一部を改正する省令

(平成24年厚生労働省令154号)

継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲が拡大(特殊関係事業主という)されたことに伴い、特殊関係事業主の範囲が示されている。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-154joubun.pdf

2. 高年齢者等職業安定対策基本方針 (平成24年厚生労働省告示第559号)

法改正の趣旨を踏まえた、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方が示されている。

基本方針の中の「再就職の援助等に関する指針」では、高齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返したにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない事業主に対して、企業名の公表だけでなく、公共職業安定所での求人不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講ずることが示されている。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-559.pdf

3. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針(平成24年厚生労働省告示第560号)

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用、賃金・人事処遇制度の見直し等が示されている。「新たな選別基準がでるのではないかと」いわれていたが、希望者全員の65歳までの雇用については以下の通り、労働政策審議会の建議に沿った内容となった。

「継続雇用制度を導入する場合は希望者全員を対象とする制度とする。この場合、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で従業員としての職責を果たし得ないこと等、**就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことができる。**」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-560.pdf