

中小企業における これからの高齢者人事労務管理

— 労働ジャーナリスト 小嶋 健

1 はじめに

(1) 高齢者雇用安定法改正で希望者 全員の65歳までの雇用を確保

高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用対策は、大きな節目を迎えることとなった。2011（平成23）年12月28日、厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会では、今後の高齢者雇用対策について報告書をまとめたが、年が明けて1月6日、審議会は厚生労働大臣に建議を行った。厚生労働省は、平成24年の通常国会に高齢者雇用安定法改正案を国会に提出すると明言

している。予想される法改正の内容は、上記報告書の内容から、①希望者全員の65歳までの雇用確保義務化、②生涯現役社会の実現に向けた環境の整備、が中心となる。

(2) 中小企業における労使協定、 就業規則

審議会における改正論議では、「希望者全員一律に65歳まで雇用確保を義務化」という点に関して、経済界を中心にまだ異論も多く聞かれる現状であり、今後改正内容が順次明らかにされるところによって多くの論点が

提供されるであろうが、本稿の目的は、めまぐるしい労働関係法の改正のなかにあつて、担当者不足などの事情からややもすると対応が遅れがちな中小企業のトップと担当者に、高齢者の労務管理に関する必要な基礎事項を知っていただくことにある。とくに高齢者雇用安定法に関連する労使協定、就業規則については、過去に、中小企業に対して法による特例が認められていた経緯もあり、法改正のたびに複雑な制度となることも考えられる。まず、労使協定と就業規則が果たしている役割を理解することが肝要である。

高年齢者雇用安定法改正のポイント 希望者全員の65歳までの雇用確保措置

(1) まずは重要となる 就業規則の整備

平成18年4月1日施行された現行の高年齢者雇用安定法では、60歳定年後の雇用確保措置として、①65歳までの定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のうちいずれかの措置を講じなければならないとされ、①②の年齢は、平成25年4月1日までに段階的に65歳まで引上げられることとされた（高年齢者雇用安定法9条1項）。

このうち現実に最も多く導入されているのは②の継続雇用であり、定年年齢で雇用契約をいったん終了させた後に、非正規労働者として、新たに雇用契約を締結する再雇用制度を導入している例が大半である。もちろん従前の雇用契約を終了させることなく雇用契約を継続させる勤務延長制度も導入することも可能で、その場合は役職から外れることはあっても正社員の身分は継続することが多いと思われる。要はこれらのうちの制度をとるかを明確に就業規則に定めておかねばならないということだ。就業規則が企業内の法律といわれる所以である。

そして「定年」は「退職に関する事項」と

して、就業規則に必ず記載しなければならない事項である（絶対的必要記載事項）。労使協定が締結された場合には、手続上それだけで十分ではなく、協定の内容を盛り込んだ就業規則（変更届）を労働基準監督署長に提出する必要がある。

(2) 中小企業に認められていた特例の 継続雇用規定を点検

現行の高年齢者雇用安定法では、前述のとおり原則として希望者全員を対象としながらも、労使協定で定めた基準により継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定めることが認められている（同法9条2項）。さらに、特例として常用労働者300人以上の中小企業には、協定が整わない場合には、就業規則によ

◎継続雇用制度対象者の基準に関する労使協定書の例

〇〇株式会社代表取締役□□□と労働者代表△△△は、高年齢者雇用安定法第9条2項に基づき、定年後の継続雇用制度に関する対象者の基準等に関し、次のとおり協定する。

記

- 1 定年退職者で継続雇用の対象となる社員は、次に掲げる基準のいずれにも該当する者とする。
 - ①定年前1年間の出勤率が90%以上であること。
 - ②定年前1年間に無断欠勤がないこと。
 - ③直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないこと。
- 2 継続雇用する期間は、高年齢者雇用安定法第9条2項に定める年齢までとする。
- 3 継続雇用を希望する者は、定年前3カ月までにその旨を申し出なければならない。

平成・・年・月・日

〇〇株式会社代表取締役□□□

労働者代表△△△

って定める基準によることが認められていた（附則5条）が、この特例の猶予期限は平成23年3月31日で終了した。したがって現在では、労使協定によらずに対象者選別基準を就業規則だけに設けている中小企業は、この規定を削除しなくてはならない。もはや法で認められない措置だからである。

労使協定がなく上記の特例規定によって運用した場合には、高年齢者雇用安定法違反となり、万一再雇用を求める訴訟が提起された場合には、全員再雇用することにならざるを得ない可能性がある。常に現行の法規定に沿った対応をしておくことが肝要だ。

(3) 現行の高年齢者雇用安定法に沿った労使協定、継続雇用規程を

前述のように現在では大企業、中小企業を問わず、希望者全員に再雇用など継続雇用制度を導入しない場合には、対象者を選別する基準を定めた労使協定が必要となる。労使協定の労働者側の当事者は、労働者の過半数で組織される労働組合、そのような労働組合がない場合は、その事業所の労働者の過半数を代表する者である。代表者は公正に選出された者であることを要する。

この労使協定自体は監督署に届け出る必要はないが、すでに述べたとおり、継続雇用制度の対象者の基準は、就業規則の必要的記載事項である「退職に関する事項」に該当するため、就業規則の変更を所轄監督署へ届け出る必要がある。

(4) 希望者全員が65歳までの雇用確保措置の対象となる場合の労使協定、就業規則

現在懸案の法改正が行われた場合は、労使協定と就業規則に希望者全員の継続雇用措置を規定することになる。法改正の内容によってはさらに詳細な規定を追加する必要がある。

◎希望者全員を再雇用する規定例 (定年を60歳としたままの例)

- 第〇条 従業員の定年は、満60歳とする。
- 2 定年退職日は、満60歳の誕生日の属する月の末日とする。
- 3 定年退職後、希望する者について
は高年齢者雇用安定法が定める法定年齢まで再雇用する。

3 高齢者に適用される労働保護法

(1) 非正規労働に関する知識は欠かせない

定年後の再雇用の就業形態は、嘱託社員、契約社員、派遣社員、出向社員など多様にわたる。しかし労働者として再雇用される以上、労働基準法を中核とする労働保護法の適用を

受けることは当然である。このことから、定年後の再雇用者が正社員とは異なる就業形態（フルタイム⇄パートタイム）で勤務する場合は、労働基準法以外の労働法規（パートタイム労働法）も遵守しなければならない。非正規労働者を保護する労働法規は、就業形態

の多様化とともに増加している（労働者派遣法、有期労働に関する基準など）。非正規労働者にも法定の適正な労働条件が遵守されなくてはならない。雇用主は、全労働者数の中で非正規労働者が占める割合が3分の1を超える現状の下で、非正規労働の関係法規の知識は欠かせないといえる。

(2) 調査からみる高齢者の再雇用形態

平成23年8月に発表された、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所を対象とする厚生労働省の調査「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」によると、正社員以外の労働者の活用理由として、「高年齢者の再雇用対策のため」と回答した事業所が約23%と、平成19年調査に比べ上昇している。非正規社員のなかでは契約社員と嘱託社員とを合わせると9割を超える状況である。高齢者の再雇用が増加するに伴い、非正規労働者の割合は今後も上昇することが予想



図表 1 正社員以外の労働者を活用する理由
(事業所割合)

(複数回答(平成19年は複数回答3つまで)、(単位: %))

就業形態	高年齢者の 再雇用対策のため
平成 22 年	
正社員以外の労働者がいる	22.9
契約社員	14.6
嘱託社員	75.9
出向社員	4.2
派遣労働者	3.4
臨時的雇用者	6.1
パートタイム労働者	9.7
その他	7.9
平成 19 年	
正社員以外の労働者がいる	18.9
契約社員	11.0
嘱託社員	67.3
出向社員	3.2
派遣労働者	2.6
臨時的雇用者	9.5
パートタイム労働者	7.9
その他	8.9

注: 1) 正社員以外のそれぞれの就業形態の労働者がいる事業所のうち、その就業形態の労働者を活用する理由を回答した事業所について集計した。

2) 平成 19 年の数値は、複数回答 3 つまでの回答を集計した割合である。

される(図表 1)。

(3) 非正規労働に関連する主要な法規

非正規労働に関する法律で主要なものをおさらいしてみよう。現実の再雇用は、勤務延長とは異なり、定年以前とは別個の労働契約によるものであるから、たとえ、元の職場で同じ仕事に従事する場合であっても、労働者も賃金その他の労働条件について定年前とは別個の契約で従事することになる。具体的には個々の労働契約による労働条件であるので一概にいけないが、一般的に定年前に比べて賃金は低下する。また、1 年契約のように期間を定めた労働契約(有期労働契約)であることが多く、期間の定めがない正社員時代から大きく変わる。労働時間でいえば、正社員より短時間勤務であるパートタイム労働者が

一般的であるし、賃金は時間給である場合も多くみられる。これらがいわゆる非正規労働の就業形態である。非正規労働には労働者保護の面から労働基準法以外にもいくつかの法規がある。以下に概要を記す。

○パート労働法・パート指針

・再雇用者を新たにパートタイマーとして雇用する場合は、パートタイマー用の労働条件通知書を交付しなければならない。

正社員に対する労働条件通知書の事項に加えて、昇給、退職手当、賞与の有無が含まれる。待遇について説明を求められた場合はその待遇を決定するに当たって考慮した事項などを誠実に説明しなければならない。また、有期労働契約の場合は、契約更新に関する事項についても明示する必要がある。

○有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(告示)

・再雇用は有期労働契約が一般的である。65 歳に達するまで 1 年契約を更新する場合が多く見られる。高年齢者に限らず、有期労働契約の更新や雇止めをめぐる紛争が生じることが多

く、トラブルを未然に防止するために定められたのが厚生労働大臣告示である。契約締結時の明示事項や雇止めをする場合のルールが示されている。

・契約締結時のポイントは①更新の有無を明示する。②更新することがあると明示したときは判断の基準を明示する。③契約締結後に①または②について変更したときは変更内容を明示する、というものである。

・有期労働契約では、労働者はその期間中は雇用が保障されるということを意味する。したがって使用者は、「やむを得ない事由」がある場合でなければ、契約期間途中で解雇することはできない(労働契約法 17 条 1 項)。

・「基準」では、雇入れから継続して 1 年を超えている有期雇用契約を更新しない場合は、少なくとも満了日の 30 日前までにその旨を予告しなければならない。

・再雇用後の雇止めに関するトラブルが多く発生し、判決が出されている。雇止めの合理性の判断については、例えば「高年齢者は厚生年金の支給開始年齢までの雇用が確保されるかどうか重要な関心を持つものであるから、ひとたび雇用継続の信頼を与えた場合にはそれを保護すべきである」として、雇止めに労働契約法 16 条の解雇権濫用法理が類推適用されるとした判決がある(福岡地裁平成 23 年 7 月 13 日決定)。

4

おわりに

年金支給開始年齢の引上げが不可避である財政事情からも、将来は段階的に、65歳までの雇用確保措置↓65歳定年↓70歳までの雇用確保

措置↓70歳定年、という流れが想定される。平成24年度の国会に法改正案として提出されようとしているのは、65歳までの雇用確保

・再雇用後の雇止めについては、雇用確保措置と年金支給開始年齢の接続という高齢者雇用安定法の趣旨からも、厳しく解釈されるものと思われる。

・更新、雇止めのトラブル防止のためには、最初の契約締結で更新条件など契約内容を書面で明確にしておく配慮が必要である。

・有期労働契約の問題点については、厚生労働省でルール作りに検討を重ねてきたが、平成23年12月、審議会から建議された。それによると、①有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを導入、②実質的に無期労働契約と異ならない状態で存在する有期労働契約などの「雇止め」については、紛争防止のため制定法化するなど、従来の行政の取扱いを明確化する方向が含まれており、分科会報告書は、労働契約法の改正などの措置を求めている。

(4) 高齢者の安全衛生管理・健康管理

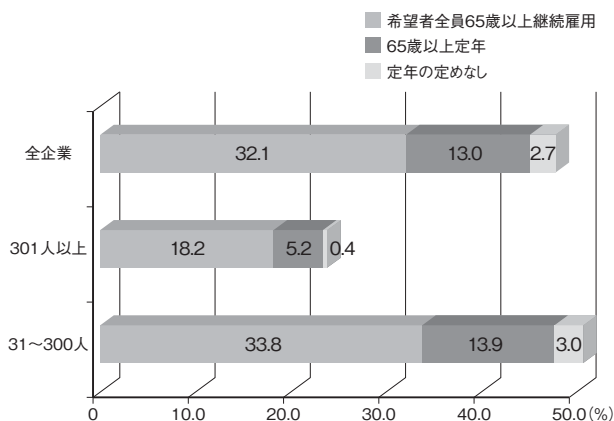
・労働安全衛生法では、「高齢者など就業に

当たって特に配慮を必要とする者については、その心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならない」と定めている(62条)。高齢者の身体的・精神的機能の低下に留意した安全衛生管理が望まれる。

・健康診断は常時使用する労働者について実施しなければならない。嘱託社員、契約社員、パート社員など労働者の雇用形態を問わない。

・安全衛生管理、健康管理は労働契約上の安全配慮義務の点からも重要である。労働契約法では安全配慮義務について、労働契約が締結されればこれに付随して当然に発生する使用者の義務と位置づけている(同法第5条)。うつ病や過労死に関連して使用者責任としての損害賠償額がマスメディアで報道されることが多い問題であるが、近時の労務管理には悩ましい存在となっている。高齢者の安全衛生に配慮した就業環境が求められる。

図表2 希望者全員が65歳まで働ける企業



(出典：厚生労働省「平成23年高齢者の雇用状況」)

措置を希望する定年到達者全員に及ぼそうとするものである。その背景には、厚生年金の基礎年金部分が男性は平成25年度から65歳になり、報酬比例部分の支給開始年齢も平成25年度から3年おきに1歳ずつ引き上げられると、平成25年度に61歳になる人は無収入、無年金になる可能性がある」と指摘されている。

一方、現状をみると、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、中小企業で50・7%であるのに対し、大企業では23・8%にとどまっている(「平成23年高齢者の雇用状況」厚生労働省)。長引く経済停滞の中にあって、超高齢化社会はそのまま超困難な途のように思われる。