

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

改正高年齢雇用安定法についての取り組みは、終了しましたか。

定年退職について、従来の株式会社Aの就業規則での定年の記述は、以下のものでありました。
(定年)

第 13 条 従業員は定年は満 60 歳とする。誕生日の属する月の末日をもって退職する。
但し、従業員を代表する者と労使協定を結んだ時は、その協定の基準に満たした者について本人が希望する場合は、全員を嘱託として次の通り再雇用する。

- | | | |
|---|----------------------------------|------------------|
| 1 | 平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日 | 62 歳の誕生日の属する月の月末 |
| 2 | 平成 19 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日 | 63 歳の誕生日の属する月の月末 |
| 3 | 平成 22 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日 | 64 歳の誕生日の属する月の月末 |
| 4 | 平成 25 年 4 月 1 日～ | 65 歳の誕生日の属する月の月末 |

コメント→例えば 3 についても、64 歳までの雇用の義務があるが、罰則規定はなかった。
ここにきて、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」いわゆる改正高年齢雇用安定法が 8 月 29 日に成立し、9 月 5 日に公布されました。

改正された法律は、平成 25 年 4 月 1 日から施行されます。

この改正法では主に、

1. 事業主は雇用を希望する者に対して 65 歳までの雇用を義務付け
2. 継続雇用制度の雇用先をグループ企業まで拡大
3. 高年齢者雇用確保措置義務違反の企業名は公表

等を規定しています

ただし、継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合には、12 年間の段階的な経過措置が設けられたので、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に達した以降の者については、基準を引き続き利用できることになります。

そこで、各事業所におかれましては、就業規則の変更を余儀なくされています。

ここで、いくつかの例を示します。すべての場合ともハローワークのアドバイスをいただいておりますので、安心してください。

改正された就業規則のプレゼン

[例 1] 老齢厚生年金の報酬比例部分の年金の支給という用語をいれた表現

第 13 条 従業員は定年は満 60 歳とする。誕生日の属する月の末日をもって退職する。

但し、以下の生年月日の職員は、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が実施されるまでは、雇用を希望する者は、継続して雇用を実施する。しかし、厚生年金の報酬比例部

分が支給された以後 65 歳までは、従業員を代表する者と労使協定を結んだ時は、その協定の基準に満たした者について本人が希望する場合は、継続して再雇用する。

- | | | |
|---|---------------------------------|-------------------|
| 1 | 昭和 28 年 4 月 2 日～昭和 30 年 4 月 1 日 | 報酬比例部分の支給は 61 歳から |
| 2 | 昭和 30 年 4 月 2 日～平成 32 年 4 月 1 日 | 報酬比例部分の支給は 62 歳から |
| 3 | 昭和 32 年 4 月 2 日～平成 34 年 4 月 1 日 | 報酬比例部分の支給は 63 歳から |
| 4 | 昭和 34 年 4 月 2 日～平成 36 年 4 月 1 日 | 報酬比例部分の支給は 64 歳から |
| 5 | 昭和 36 年 4 月 2 日～ | 報酬比例部分の支給は 65 歳から |

[例 2] 報酬比例部分の年金の請求を遅くした場合も考えられるので、報酬比例等の用語を入れな
い表現方法

第 13 条 従業員の定年は満 60 歳とする。誕生日の属する月の末日をもって退職する。

但し、以下の生年月日の従業員はその下記の定める年齢まで、雇用を希望する者は、
全員継続して雇用を実施する。その後 65 歳までは、従業員を代表する者と労使協定を
結んだ時は、その協定の基準に満たした者について本人が希望する場合は、継続して再
雇用する。

- | | | |
|---|---------------------------------|------|
| 1 | 昭和 28 年 4 月 2 日～昭和 30 年 4 月 1 日 | 61 歳 |
| 2 | 昭和 30 年 4 月 2 日～平成 32 年 4 月 1 日 | 62 歳 |
| 3 | 昭和 32 年 4 月 2 日～平成 34 年 4 月 1 日 | 63 歳 |
| 4 | 昭和 34 年 4 月 2 日～平成 36 年 4 月 1 日 | 64 歳 |
| 5 | 昭和 36 年 4 月 2 日～ | 65 歳 |

例 3 も作成しました。例 3 がかなりすっきりしたものになりました。直接、河原社会保険労務士事
務所に、お声掛けがあれば、すぐにでも対応できます。

次に労使協定も整備しなければなりません。ここに、ほんの一部だけ掲載します。私が、作成し
たのは労働組合がない事業所のものです。つまり、事業主は、その会社の従業員を代表する者と協
定書を交わさなければなりません。

継続雇用制度の選定基準に関する協定書

株式会社Aと株式会社Aの従業員を代表する者 は、
定年後の継続雇用制度の対象者の選定基準及び取扱方法に関し、次の通り労使協定を
締結する。

第 1 条 定年は当社就業規則の定めによるが、定年後も継続的に働くことを希望する者で
次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、1 年ごとの契約の更新に
より、満 65 歳に達する日の月の末日まで再雇用（継続雇用）する者とする。

- (1) 引き続き勤務することを希望していること。

最後に、従業員数 10 人未満の事業所では、就業規則の作成の義務がありません。そうすると、
協定書を作らない場合は 2013 年（平成 25 年）4 月 1 日より希望者全員 65 歳まで再雇用をしなけ
ればならなくなる。そこで、事業主にとって、協定書をつくり、その中で、猶予期間を設けること
によって、希望者全員 65 歳まで再雇用をしなければならないことを、回避することができます。

そのような協定書は、河原社会保険労務士事務所にありますので、お声掛けがあれば、すぐにで
も対応できます。以上今回は、改正高年齢雇用安定法についてのことでした。