



70歳までの就業確保措置と 労務管理上の留意点

弁護士 木野綾子

Q1 再雇用の上限年齢延長と 労働条件の引下げ

当社では、定年後再雇用の上限年齢を現行の65歳から70歳まで延長することにしました。その場合、60歳以降の再雇用については、賃金水準や労働時間数等の労働条件を引き下げたいと考えています。再雇用の上限年齢が引き上げられるわけですから、特に問題は生じないと考えていますが、一部の再雇用社員は、65歳以降は働くつもりはないと言って、労働条件引下げに反対しています。

再雇用の上限年齢を延長する場合の労働条件の引下げの方法について、留意すべき点があったら教えてください。

A まずは改正高年法のポイントを押さえて、自社の社員の実態や意向を調査してみるとよい。

今回の改正で努力義務とされた4つの選択肢の中でも、本問のような定年後再雇用は、健康状態が変わりやすい高齢者について短期間の有期雇用契約を重ねていくことが可能であるという意味で、人気のある制度である。

しかし、定年後再雇用の上限年齢引上げによる人件費の増大を抑えるために、一定の対象労働者の賃金水準や労働時間数等の労働条件を引き下げるとは、就業規則の不利益変更にあたることになり、原則として禁じられている。

もっとも、その変更が合理性や周知性といった要件を満たせば有効となり、反対する労働者

にも変更後の就業規則が適用されることになる。

本問の場合には、高齢者の雇用確保が改正高年法の要請であることや、有利な変更と不利な変更が合体していることから、全体として合理性ありと評価され、就業規則の不利益変更が有効となる可能性が高いと言える。

より働きやすい環境を整え、合理性を補完するためにも、できるだけ社員の同意を得られるよう努めると共に、激変緩和措置や複数のコースを設けるなどの工夫も必要であろう。

1 高齢者等の雇用の安定等に関する 法律（高年法）の改正概要

2021年4月1日施行の改正高年法のポイントは、以下のとおりです。

従来の高年法 法的義務	+	改正高年法による追加 努力義務
① 65歳までの定年の引上げ ② 65歳までの定年後再雇用 ③ 定年の廃止		① 70歳までの定年の引上げ ② 70歳までの定年後再雇用 ③ 定年の廃止 ④ 創業支援等措置

詳しい改正内容を確認したい場合は、厚労省のホームページに掲載されている「高齢者等職業安定対策基本方針」（以下、基本方針）、「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」（以下、指針）、「高齢者雇用安定法 Q&A」（以下、Q&A）などを参照してみてください。

2 努力義務

努力義務には法的拘束力がありませんので、現段階で改正法に沿った具体的措置が策定・実施されていなくても違法にはなりません。行政指導の対象にはな