

## CONTENTS

page

- |   |  |
|---|--|
| <p>1 厚労省が通達<br/>高年齢者雇用対策の推進について</p> <p>2 <b>特集</b> 65歳までの義務と70歳までの努力義務<br/>高年法に沿った高年齢者の労働契約</p> <p>4 <b>TOPICS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●中抜けや移動時間は？<br/>新テレワークガイドライン</li> <li>●職場で見られるハラスメント<br/>「相手が嫌がる皮肉や冗談を言う」</li> <li>●労働災害、死傷者数は増加傾向</li> </ul> | <p>6 すっきりわかる。社会保険<br/>在宅勤務手当、在宅勤務時の交通費は報酬になるか</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室<br/>無期転換後の労働条件は正社員と同じになる？</p> <p>8 改めて考えよう この手当<br/>地域手当・勤務地手当</p> <p>8 労務ひとこと<br/>次世代行動計画に不妊治療</p> |
|---|--|

## 厚労省が通達

## 高年齢者雇用対策の推進について

改正高年齢者雇用安定法が今年4月から施行されています（本誌2ページ参照）。厚生労働省は3月26日、改正法にもとづく高年齢者雇用対策の推進について、各都道府県労働局長あてに通達を出しました。

通達の中で、企業に対する指導について具体的な対応や見解が示されているので、抜粋して紹介します。

## 60歳を下回る定年を定めると

60歳を下回る定年を定めることは、法律上認められていません。法に反して60歳を下回る定年を定めた場合、その定年は無効であり、その年齢を根拠に労働者を退職させることはできません。

通達では「この場合、当該定年は60歳と定めたものとみなされるのではなく、定年の定めがないものとみなされると解される」と示しています。つまり、解雇あるいは労働者が自分から退職を申し出ない限り、労働契約は終了しないということです。

## 65歳までの雇用確保措置を講じていない企業への指導

65歳までは原則として希望者全員の雇用を確保する措置（雇用確保措置）を講じる義務があります。

この雇用確保措置を講じていない場合、「指導を繰り返しおこなったにもかかわらず何ら具体的な取り組みをおこなわない企業には勧告書を発出し、

勧告に従わない場合には企業名の公表をおこない、各種法令等にもとづき、ハローワークでの求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる」としています。

## 法の趣旨に反する措置は指導対象

法改正により追加された70歳までの努力義務については、雇用に限らず業務委託契約などの方法も認められています。ただし、雇用していたときと内容および働き方が同じ業務を「業務委託」という形でおこなわせるなど、法律の趣旨に反する措置を講じる企業に対しては指導をおこなうとしています。

