



安心の法律サポートで、あなたを守る

# LEGAL PLUS

弁護士法人 リーガルプラス

広報誌 L+PRESS 2021.4月号

発行/弁護士法人 リーガルプラス  
代表/谷 靖介 [東京弁護士会所属]  
所在地/〒103-0027 東京都中央区日本橋3-1-4 日本橋さくらビル2階  
お問い合わせ/TEL:03-6265-1686 FAX:03-6265-1132  
ホームページ/https://legalplus.jp/

## 高年齢者雇用安定法について

今回は、昨年3月に改正法が成立し、本年4月に施行された、高年齢者雇用安定法について、ポイントを解説します。

Q

同法の平成24年改正の目玉は、65歳までの雇用確保措置の義務づけでした。今回の改正のポイントはどこでしょうか。

雇用確保措置をとるべき年齢が「65歳まで」ではなく「70歳まで」となった点です。

Q

定められている内容はこういったものでしょうか。

①70歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）の導入、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（a事業主が自ら実施する社会貢献事業、b事業主が委託、出資・資金提供等する団体が行う社会貢献事業）、の5つが規定されています。①から③は雇用ですが、④と⑤は雇用ではなく「創業支援等措置」とされています。雇用ではなくなるため、労働者の過半数を代表する労働組合との同意や、労働者の過半数代表者の同意を得ての導入が求められています。なお、65歳以上への定年引き上げ等を行う事業主に対しては、65歳超雇用推進助成金制度が設けられていますので、定年延長等を実施される場合には、併せて検討されてみてはいかがでしょうか。

Q

直ちに70歳まで雇用確保措置をとらないといけないのでしょうか。

いいえ。今回の改正は、平成24年改正と異なり、あくまでも努力義務とされていますので、強制されるものではありません。とはいえ、社会の流れからすると、義務化される日もそう遠くはないため、積極的に検討するべき内容といえます。また、ハロー

ワーク等の指導助言の対象となり、それでも改善が認められない場合には当該措置の実施に関する計画の作成を勧告する場合がありますとされていますので注意が必要です。

Q

70歳まで定年延長してもよいですが、希望者全員の定年を延長することは人事の側面から厳しいです。対象者を限定することはできますか。

平成24年改正は、希望者全員を対象としなければならず、対象者の限定は認められていませんでした。他方、今回の改正では、制度を設けること自体努力義務とされていることから、対象者を限定したとしても、直ちに違法となるものではありません。ただし、労働者との間でその点に関する合意を形成することが望ましいとされていますし、男女で差別することや、恣意的かつ曖昧な基準（会社が認めた者に限る等）を定めた場合には、不合理なものとして無効とされる余地があります。

Q

他に留意することはありますか

中高年離職者の再就職援助措置などの対象が、65歳から70歳まで拡大しています。努力義務とされている再就職援助措置、義務とされている多数離職届、求職活動支援書の作成は、70歳までが対象とされます。



【成田法律事務所】  
所属弁護士：宮崎 寛之（みやざき ひろゆき）

### プロフィール

中央大学法学部法律学科卒業、中央大学法科大学院修了後、弁護士登録（千葉県弁護士会）。日弁連裁判官制度改革・地域司法計画推進本部委員。平成29年度千葉県弁護士会常議員。主に、交通事故、労災事故、相続、離婚、中小企業法務（労務問題）を中心に活動を行うと共に、千葉県経営者協会労務法制委員会等の講演の講師も務める。

## 顧問弁護士のご案内

企業活動において生じる人事労務や取引先とのトラブル、経営拡大・新規事業によって生ずる新たなリスク。弁護士法人リーガルプラスは、「適正な価格」で社内事情・業界をよく知る弁護士が、スピーディーに対応いたします。

【対応業種】 介護・医療機関、保険代理業、飲食業、販売業、IT関連業、建築・内装業、製造業 など

## 取り扱い業務のご案内

リーガルプラスでは、**交通事故、労災事故、相続トラブル、離婚、借金問題、企業法務**など、各地域で対応しています。まずはお気軽に、お近くの事務所へご相談ください。

## （オンライン対応）セミナー講師派遣のご案内

リーガルプラスでは、ご希望に沿ったテーマでの社内セミナーや、勉強会の講師派遣を承っております。

近年、法令遵守の徹底や、それに伴うガバナンスの強化、ハラスメントの予防・体制作りといった点に意識を持たれる企業も多くなってきました。企業が抱えるさまざまな問題について、弁護士が社内セミナーの講師として、研修を通じてコンプライアンス意識の向上や、労務管理のレベルアップを支援します。

【受付】

TEL:03-6265-1686 (平日 9:30~18:00)

E-mail:mail@bengoshi-lp.com

講演研修テーマ・費用などお気軽にお問い合わせください。



ニュースレターをお読みになられた方からの法律相談・個別案件のお問い合わせ（平日・土曜 9:30~18:00）

【東京法律事務所】  
TEL:03-6265-1817

【市川法律事務所】  
TEL:047-712-5100

【船橋法律事務所】  
TEL:047-407-4680

【津田沼法律事務所】  
TEL:047-409-6371

【千葉法律事務所】  
TEL:043-301-6761

【成田法律事務所】  
TEL:0476-20-3031

【かしま法律事務所】  
TEL:0299-85-3350

## 交通事故解決事例 Q&A

### 事例

Aさんは、追突事故に遭い、頸椎捻挫の怪我を負って、整形外科で治療を受けていたところ、3ヶ月後に再び追突事故に遭いました。2回目の事故に遭うまでは、第1事故の相手方加入保険会社に治療費を出してもらっていましたが、2回目の事故後は第2事故の相手方加入保険会社に治療費を出してもらっています。

### Q

第1事故の相手方とは示談を進めてしまってもいいでしょうか。

第1事故相手方保険会社と示談するタイミングは注意が必要です。

第1事故と第2事故の負傷部位が同一で、第2事故発生後も同様の治療が続いた場合、第2事故発生後の治療費等の損害や後遺障害認定された場合の損害について、第1事故の加害者も責任を負う場合があります。あるいは、明らかに第1事故の方が規模が大きい等の事情によっては、第2事故発生後の損害についても、第2事故の加害者よりも第1事故の加害者の方が責任が大きく、第2事故の加害者の責任は一部しか認められない場合があります。

そのような場合に、第1事故相手方と示談してしまっていると、第2事故発生後の損害（慰謝料、治療費、休業損害、逸失利益等）について、第2事故相手方に一部しか請求できず、示談済みの第1事故相手方にも請求ができず、不利益が発生する可能性があります。

したがって、第1事故の治療中に、第2事故に遭われた場合には、基本的には、第1事故相手方と先に示談してしまうことはせず、第2事故の治療が終了した後に、両事故の相手方と並行して交渉を進める必要があります。

### Q

第1事故の後も、第2事故の後も、1週間程度、有給休暇を取得しました。休業損害はもらえないでしょうか。

交通事故による傷病のために有給休暇を取得した場合、事故に

よる休業が存在しても、給与支給額は変わらないため、一見、損害が生じないとも考えられます。

しかし、交通事故の損害賠償の場面では、有給休暇について、本来であれば、限られた日数の範囲で労働者が自由に取得できる権利があるところ、事故のために有給休暇を取得・消費せざるをえなかった場合には、損害が発生しているものと考えられています。仕事を休んでも給料が支払われるという点で、有給休暇に財産的価値が認められるからです。

本件でも、両事故後の有給休暇分の休業損害を第1事故相手方保険会社及び第2事故相手方保険会社それぞれに請求し、両保険会社から支払を受けることができました。

複数の交通事故被害に遭った場合、複数の保険会社を相手にやりとりをしなければならず、また、損害賠償請求の方法・内容等も複雑になり、被害者の負担が非常に大きくなるため、お早めに弁護士に相談することをお勧めします。



【かしま法律事務所】  
所属弁護士：村田 羊成(むらた よしなり)

### プロフィール

中央大学法学部卒業、中央大学法科大学院修了後、弁護士登録（茨城県弁護士会）。現在はかしま法律事務所に所属し、主に、交通事故、労災事故、相続、離婚、中小企業法務（労務問題）を中心に活動を行い、企業から個人の相談者まで、様々なお悩みや問題の解決に向けて奔走している。

リーガルプラスでは、中小企業法務から個人法律トラブルまで、各地域で対応しています。交通事故に関する相談件数は、千葉県を中心に年間約560件の実績がございます。まずはお気軽に、お近くの事務所へご相談ください。

※2020年1月1日～12月31日

## 編集後記

今年の入社式は対面で行う企業、オンラインと対面の併用をする企業、オンラインのみの企業と形式が分かれたとのこと。昨年は急遽のコロナ対応で入社式自体が中止されたり、急ぎでオンラインに切り替えたりと、暗中模索の中での企業対応という印象でしたが、コロナ渦が1年を経過し、企業側としても感染防止に何が必要かを理解した上でどの形式を選択するかという冷静な対応をとられた印象です。一方で、新入社員研修はオンライン実施が中心であるとのこと、こちらに注目するとオンラインでも過不足ない研修ができる場合、今後もオンライン研修が主流になっていくことと予想されます。とは言え対面研修は同期とのコミュニケーションの場でもあり、働く上でのモチベーション形成の場でもあるかと思えます。オンラインとリアルのバランスを取りながら必要に応じた対応と調整を行っていくことが今後の課題とも感じております。



ニュースレターをお読みになられた方からの法律相談・個別案件のお問い合わせ（平日・土曜 9:30～18:00）

【東京法律事務所】  
TEL:03-6265-1817

【市川法律事務所】  
TEL:047-712-5100

【船橋法律事務所】  
TEL:047-407-4680

【津田沼法律事務所】  
TEL:047-409-6371

【千葉法律事務所】  
TEL:043-301-6761

【成田法律事務所】  
TEL:0476-20-3031

【かしま法律事務所】  
TEL:0299-85-3350