

65歳継続雇用のために

定年制がある事業主の皆様へ

◎改正高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から、事業主は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止により、年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一年齢）までの安定した雇用の確保が義務づけられております。

◎継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、労使協定で継続雇用制度の対象者に係る基準を策定することにより、継続雇用する対象者を限定することができることとされています。

◎以下の継続雇用制度の対象者に係る参考事例は厚生労働省が指針として示しているものではありませんので、基準を策定する場合には、この事例を参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業・組合の実情に応じた基準を策定して下さい。

■改正高年齢者雇用安定法

(1)高年齢者雇用確保措置

改正高年齢者雇用安定法では、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳（*1）までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度（*2）
- ③ 定年の定め廃止

なお、②の継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が

とれるよう、事業主が、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなされます。

*1 この年齢は、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ、男女同一に平成25年4月1日までに段階的に引き上げされます。

平成18年 4月1日～19年3月31日 62歳

平成19年 4月1日～22年3月31日 63歳

平成22年 4月1日～25年3月31日 64歳

平成25年 4月1日～ 65歳

*2 継続雇用制度は、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいいます。

(2)継続雇用制度の対象に係る基準の経過措置

事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、大企業の事業主は平成21年3月31日まで、中小企業の事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいう。）は平成23年3月31日までの間は、特例として、就業規則等により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしています。

(3)適切ではないと考えられる例

労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の対象者の継続雇用を排除しようとするなど高年齢者雇用安定法の改正の趣旨や他の労働関係法規に反する又は公序良俗に反するものは認められません。

〈適切でないと考えられる例〉

○「会社が必要と認めた者に限る」

（基準がないことと等しく、これのみでは改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。）

- 「上司の推薦がある者に限る」
(基準がないことと等しく、これのみでは改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。)
- 「男性(女性)に限る」
(男女差別に該当するおそれがあります。)
- 「年金(定額部分)の支給を受けていない者に限る」
(男女差別に該当するおそれがあります。)
- 「組合活動に従事していない者」
(不当労働行為に該当するおそれがあります。)

(4)望ましい基準

継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準については、以下の2つの観点に留意して策定されたものが望ましいと考えられます。

観点①

意欲、能力等を具体的に測るものであること(具体性)
労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予測することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

観点②

必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予測することができるものであること。(客観性)
企業や上司等の主観的選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予測可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

■各企業における基準の例

(1)基準設定に当たっての考え方と内容

各企業における基準設定に当たっての考え方と内容

- | | |
|-----------|--------|
| ①働く意思・意欲 | ②勤務態度 |
| ③健康 | ④能力・経験 |
| ⑤技能伝達等その他 | |

(2)基準の具体的な例

以下に示す事例は厚生労働省が指針として示しているものではありません。このため、基準を策定する場合には、以下の事例も参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしていた

だく必要があります。

①「働く意思・意欲」に関する基準の例

- 引き続き勤務することを希望している者
- 定年退職後も会社で勤務に精勤する意欲がある者
- 本人が再雇用を希望する意思を有する者

②「勤務態度」に関する基準の例

- 過去〇年間の出席率〇%以上の者
- 懲戒処分該当者でないこと
- 人事考課において、著しく評価が低いこと

③「健康」に関する基準の例

- 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- 体力的に勤務継続可能である者
- 勤務に支障がない健康状態にある者

④「能力・経験」に関する基準の例

- 過去〇年間の平均考課が〇以上であること
- 人事考課の平均が〇以上であること
- 企業に設置義務のある資格又は製造技術、法知識等の専門知識を有していること

⑤「技能伝承等その他」に関する基準の例

- 定年退職後直ちに業務に従事できる者
- 自宅若しくは自己の用意する住居より通勤可能な者
- 勤続〇年以上の者



千葉県中小企業団体中央会

連携支援部 65歳継続雇用推進員

TEL. 043-242-3277