

改正高年齢者雇用安定法Q&A
(高年齢者雇用確保措置関係)

1. 継続雇用制度

Q 1 :	平成18年4月1日以降当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。
Q 2 :	継続雇用制度を導入していなければ、平成18年4月1日以降の60歳定年による退職は無効となるのですか。
Q 3 :	継続雇用制度について、定年退職者を再雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。
Q 4-1 :	継続雇用を希望する者について、定年後、子会社やグループ会社へ転籍させ、転籍先において65歳までの雇用が確保されていれば、親会社として高年齢者雇用確保措置を講じたものと見なしてよいのですか。
Q 4-2 :	継続雇用を希望する者について、定年後は子会社で派遣労働者として継続雇用されるという制度を導入した場合は、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。
Q 4-3 :	同一グループ内の子会社同士であるA社とB社において、A社の定年到達者をB社に転籍させ、転籍先において65歳までの雇用が確保されていれば、A社は高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなしてよいのでしょうか。
Q 5 :	55歳の時点で、それまでと同等の労働条件で60歳定年で辞めるか、労働条件を変更して65歳まで継続して働くか選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。
Q 6 :	継続雇用制度により、再雇用等する場合、定年退職日から1日の空白があってもだめなののでしょうか。
Q 7 :	高年齢者雇用確保措置が講じられていない企業については、企業名の公表などは行われるのでしょうか。
Q 8 :	本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、再雇用を拒否した場合も違反になるのですか。
Q 9 :	有期雇用契約者に関して、就業規則等に60歳定年の規定あるいは一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、平成18年4月以降は、有期雇用契約者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、改正高年齢者雇用安定法第9条違反となるのですか。
Q 10 :	平成18年3月31日以前に60歳定年で退職となった者を、その後、1年契約で再雇用した場合、改正高年齢者雇用安定法施行時には、この者は61歳となっていますが、その場合は、この者も対象とする制度を導入しなければ、改正高年齢者雇用安定法違反となるのですか。
Q 11 :	平成18年4月1日から平成19年3月31日の間は、62歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることが義務化されますが、この間に定年となる従業員の雇用終了年齢は62歳との認識でよいのでしょうか。
Q 12 :	高年齢者雇用確保措置の義務化の年齢について、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月までに段階的に引き上げることとされていますが、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なります（女性は5年遅れ）。義務化の年齢も男女で異なることになるのでしょうか。

2. 継続雇用制度の対象者に係る基準

Q 1 :	労使協定は、事業所ごとに結ぶ必要があるのでしょうか。企業単位で労使協定を結ぶことは可能でしょうか。
Q 2 :	既に就業規則により、対象者の限定のための基準を設けて65歳までの継続雇用制度を導入している企業において、平成18年4月1日から翌年3月31日までの間に61歳を迎える労働者が生じない場合であっても、事前に労使協議を行い、対象者の限定の基準についての労使協定を締結する必要があるのでしょうか。
Q 3 :	継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合は、労働基準監督署に届け出る必要はあるのですか。
Q 4 :	私は中小企業の事業主ですが、平成23年3月31日までは、就業規則等により、継続雇用制度の対象者に係る基準を設けることができると聞いたのですが。
Q 5-1 :	中小企業の定義である「常時雇用する労働者数が300人以下の企業」とはどのような意味ですか。この中にパートタイム労働者は入るのですか。
Q 5-2 :	労働者が300人前後で変動している場合は、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を、就業規則により定めることのできる期間は、大企業として扱われ、平成21年3月31日までとなるのでしょうか。それとも中小企業として扱われ、平成23年3月31日までとなるのでしょうか。
Q 6 :	労使協定をするために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、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ることができるとありますが、就業規則がない場合は、どうしたらいいのですか。
Q 7 :	労使協定等で定める基準とはどのようなものなのでしょうか。
Q 8-1 :	継続雇用制度の対象者に係る基準として、「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」を定めることは認められますか。 また、労使協定が調わず就業規則に対象者を定める場合、とりえず基準に「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」としてもよいのですか。
Q 8-2 :	継続雇用制度の対象者に係る基準として、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者であって、かつ、会社が必要と認める者」というように組み合わせの一つとしてQ8-1にあるような基準を含めることは可能ですか。
Q 9 :	継続雇用制度の対象者に係る基準として、「協調性のある者」や「勤務態度が良好な者」という基準を設けることはできますか。
Q 10 :	継続雇用制度の対象者に係る基準を定めるにあたり、労使協定で定めた場合、非組合員や管理職も当該協定が適用されるのでしょうか。
Q 11-1 :	労使協定では、通常、労働組合の対象者（組合員）のみを念頭に規定するので、労働組合法上の労働組合に加入できない管理職については労使協定で、『定年時に管理職であった労働者については、別途就業規則で定める』と定め、別途就業規則で、基準を定めることは可能ですか。
Q 11-2 :	労使協定で、特定の職種についてのみ規定することとし、他の職種については労使協定で、『〇〇職であった労働者については、別途就業規則で定める』と定め、別途就業規則で基準を定めることは可能ですか。
Q 12 :	職種別に異なる基準や管理職であるか否かによって異なる基準を定めることは可能ですか。
Q 13 :	継続雇用制度の対象者に係る基準として、「〇〇職（特定の職種）の者」や「定年退職時に管理職以外の者」という基準を設け、特定の職種や管理職以外の者のみを継続雇用する制度は可能ですか。

Q14 :	<p>当社においては、男女労働者の間に事実上の格差が生じているため、継続雇用制度の対象者に係る基準について、男女同じ基準を適用した場合、当該基準を満たす女性労働者はほとんどいなくなってしまう。</p> <p>このため、継続雇用される男女の比率が同程度となるよう、継続雇用制度の対象者に係る基準を男女別に策定したいと考えていますが、問題はあるでしょうか。</p>
-------	--

1. 継続雇用制度

Q1 : 平成18年4月1日以降当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。

A : 改正高年齢者雇用安定法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであるため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、平成18年4月1日以降、65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

Q2 : 継続雇用制度を導入していなければ、平成18年4月1日以降の60歳定年による退職は無効となるのですか。

A : 改正高年齢者雇用安定法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではありません。

したがって、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、平成18年4月1日以降に定年を理由として60歳で退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではないと考えられますが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には、改正高年齢者雇用安定法違反となりますので、公共職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告を行うこととなります。

Q3 : 継続雇用制度について、定年退職者を再雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。

A : 継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。

したがって、この場合は、

- ① 65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）を下回る上限年齢が設定されていないこと
- ② 65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。）

が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

Q4-1 : 継続雇用を希望する者について、定年後、子会社やグループ会社へ転籍させ、転籍先において65歳までの雇用が確保されていれば、親会社として高年齢者雇用確保措置を講じたものと見なしてよいのでしょうか。

A : 改正高年齢者雇用安定法第9条の継続雇用制度については、定年まで高年齢者が雇用されていた企業での継続雇用制度の導入を求めているものですが、定年まで高年齢者が雇用されていた企業以外の企業であっても、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確

保されると認められる場合には、改正高年齢者雇用安定法第9条が求める継続雇用制度に含まれるものであると解釈できます。

具体的には、定年まで雇用されていた企業と、継続雇用する企業との関係について、次の①及び②の要件を総合的に勘案して判断することとなります。

① 会社との間に密接な関係があること（緊密性）

具体的には、親会社が子会社に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。

② 子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）

具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

Q4-2： 継続雇用を希望する者について、定年後は子会社で派遣労働者として継続雇用されるという制度を導入した場合は、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。

A： 改正高年齢者雇用安定法第9条の継続雇用制度については、定年まで高年齢者が雇用されていた企業での継続雇用制度の導入を求めているものですが、定年まで高年齢者が雇用されていた企業以外の企業であっても、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、改正高年齢者雇用安定法第9条が求める継続雇用制度に含まれるものであると解釈できます。

具体的には、定年まで雇用されていた企業と、継続雇用する企業との関係について、次の①及び②の要件を総合的に勘案して判断することとなります。

① 会社との間に密接な関係があること（緊密性）

具体的には、親会社が子会社に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。

② 子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）

具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

また、その子会社が派遣会社である場合は、継続雇用される労働者について、「常時雇用される」ことが認められることが必要であると考えられます（派遣先がどこかは問いません）。

具体的には、次のいずれかに該当する限り「常時雇用される」に該当すると判断されます。

① 期間の定めなく雇用されている者

② 一定の期間（例えば、2か月、6か月等）を定めて雇用される者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用（再雇用）の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

③ 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用（再雇用）の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

なお、雇用保険の被保険者とは判断されないパートタイム労働者であっても、①から③までのいずれかに該当すれば「常時雇用される」と判断されます。

Q4-3： 同一グループ内の子会社同士であるA社とB社において、A社の定年到達者をB社に転籍させ、転籍先において65歳までの雇用が確保されていれば、A社は高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなしてよいのでしょうか。

A： A社、B社ともに親会社Xの連結子会社等である場合であっても、A社とB社の間ではQ4-1という緊密性・明確性の要件を満たしていると認められないような場合には、A社は改正高年齢者雇用安定法が要請する高年齢者雇用確保措置を講じたものとは認められません。

ただし、A社とB社が直接Q4-1でいう緊密性・明確性の要件を満たしていれば、この場合にお

けるA社は改正高年齢者雇用安定法が要請する高年齢者雇用確保措置を講じたものと判断されます。

Q5： 55歳の時点で、それまでと同等の労働条件で60歳定年で辞めるか、労働条件を変更して65歳まで継続して働くか選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということでのよいのでしょうか。

A： 高年齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈されるので差し支えありません。

Q6： 継続雇用制度により、再雇用等する場合、定年退職日から1日の空白があってもだめなのでしょうか。

A： 継続雇用制度は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、雇用管理の事務手続上等の必要性から、定年の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえないと考えており、「継続雇用制度」として取り扱うことは差し支えありません。ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」といえない場合もあります。

Q7： 高年齢者雇用確保措置が講じられていない企業については、企業名の公表などは行われるのでしょうか。

A： 改正高年齢者雇用安定法においては、制裁的な公表措置はありませんが、情報公開法に基づく情報公開請求があった場合は、その具体的内容にもよりますが、資料が存在する場合には、企業名が公開されることもありうると考えています。

Q8： 本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、再雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A： 改正高年齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が再雇用されることを拒否したとしても、改正高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

ただし、平成25年3月31日までは、その雇用する高年齢者等が定年、継続雇用制度終了による退職等により離職する場合であって、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、事業主は、再就職援助の措置を講ずるよう努めることとされており、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、事業主は、求人の開拓など再就職の援助を行ってください。

Q9： 有期雇用契約者に関して、就業規則等に60歳定年の規定あるいは一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、平成18年4月以降は、有期雇用契約者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、改正高年齢者雇用安定法第9条違反となるのですか。

A： 改正高年齢者雇用安定法第9条は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めているため、有期雇用契約のように、本来、年齢とは関係なく、一定の期間の経過により契約終了となるものは、別の問題であると考えられます。

ただし、有期雇用契約者に関して、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合は、有期雇用契約であっても反復継続して契約を更新することが前提と

なっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされ、定年の定めをしているものと解されることがあります。その場合には、65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨の定めは、改正高年齢者雇用安定法第9条違反であると解されます。

したがって、有期雇用契約者に対する雇い止めの年齢についても、改正高年齢者雇用安定法第9条の趣旨を踏まえ、段階的に引き上げていくことなど、高年齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。

Q10：平成18年3月31日以前に60歳定年で退職となった者を、その後、1年契約で再雇用した場合、改正高年齢者雇用安定法施行時には、この者は61歳となっていますが、その場合は、この者も対象とする制度を導入しなければ、改正高年齢者雇用安定法違反となるのですか。

A：改正高年齢者雇用安定法第9条は、定年の対象となり離職することとなる高年齢者を対象とした継続雇用制度の導入等の措置を平成18年4月1日以降講ずることを義務付けているものであることから、平成18年4月1日前に定年に達した者を対象としないことは改正高年齢者雇用安定法違反とはいえません。

Q11：平成18年4月1日から平成19年3月31日の間は、62歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることが義務化されますが、この間に定年（※）となる従業員の雇用終了年齢は62歳との認識でよいでしょうか。

（※）定年年齢の誕生日を定年退職日とする企業の場合。このQにおける定年については同様とする。

A：平成18年度においては、企業の定年年齢により、次のとおりとなります。

60歳・61歳定年企業	…高年齢者雇用確保措置により、63歳で退職
62歳定年企業	…62歳で定年退職
63歳以上定年企業	…当該定年年齢で退職

平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間の62歳という高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は、あくまでも当該期間内における継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の制度上の義務化年齢を定めているものであり、当該期間中に定年に到達した者の雇用終了年齢を定めているものではありません。したがって、継続雇用制度等の対象となった者は、当該制度の義務化年齢に当該対象者の年齢が到達した際に雇用終了となりますので、例えば、平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間に60歳定年となる者についても、当該対象者が62歳に到達する平成20年度には、継続雇用制度等の雇用終了年齢が63歳となっているため、結果的に63歳までの雇用の確保が必要となります。

（参考）

高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は、以下のとおり、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月1日までに段階的に引き上げていくこととしています。

- ・平成18年4月1日～平成19年3月31日 : 62歳
- ・平成19年4月1日～平成22年3月31日 : 63歳
- ・平成22年4月1日～平成25年3月31日 : 64歳
- ・平成25年4月1日以降 : 65歳

（例）60歳定年の企業における継続雇用制度等の雇用終了年齢

高齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢の段階的引上げにより、60歳定年の企業における、定年到達日の属する期間別の継続雇用制度等の雇用終了年齢は、以下のとおりとなります。

- ・平成18年4月1日～平成19年3月31日60歳定年到達者 : 63歳
- ・平成19年4月1日～平成21年3月31日60歳定年到達者 : 64歳
- ・平成21年4月1日以降60歳定年到達者 : 65歳

Q12 : 高齢者雇用確保措置の義務化の年齢について、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月までに段階的に引き上げることとされていますが、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なっています（女性は5年遅れ）。義務化の年齢も男女で異なることになるのでしょうか。

A : 高齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢は、「男性」の年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月までに段階的に引き上げることとしています。

御指摘のとおり、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なってはいますが、高齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢については男女で異なるものではなく、同一となっています。

なお、男女別の定年を定めることや継続雇用制度の対象を男性のみとするなど、労働者が女性であることを理由として男性と異なる取扱いをすることは、男女雇用機会均等法において禁止されています。

2. 継続雇用制度の対象者に係る基準

Q1 : 労使協定は、事業所ごとに結ぶ必要があるのでしょうか。企業単位で労使協定を結ぶことは可能でしょうか。

A : 「事業所」とは、本規定の適用事業として決定される単位であり、数事業所を擁する企業にあっても、協定はそれぞれの事業所ごとに締結されなければなりません。

ただし、

- ① 企業単位で継続雇用制度を運用しており、
- ② 各事業所ごとの過半数労働組合等のすべてが内容に同意している（又は、すべてが労使協定の労側当事者として加わっている等）

場合まで、企業単位で労使協定を結ぶことを排除する趣旨ではありません。

Q2 : 既に就業規則により、対象者の限定のための基準を設けて65歳までの継続雇用制度を導入している企業において、平成18年4月1日から翌年3月31日までの間に61歳を迎える労働者が生じない場合であっても、事前に労使協議を行い、対象者の限定の基準についての労使協定を締結する必要があるのでしょうか。

A : 対象となる労働者の有無にかかわらず、このケースの場合は、平成18年4月1日までに労使協議を行い高齢者雇用確保措置を講じていただく必要があります。

Q3 : 継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合は、労働基準監督署に届け出る必要はあるのですか。

A： 常時10人以上の労働者を使用する使用者が、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合には、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」に該当することとなります。

このため、労働基準法第89条に定めるところにより、労使協定により基準を策定した旨を就業規則に定め、就業規則の変更を管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

また、継続雇用制度の対象者に係る基準を定めた労使協定そのものは、労働基準監督署に届け出る必要はありません。

(就業規則への記載例1)

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、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、65歳まで再雇用する。

- ① 引き続き勤務することを希望していること
- ② 無断欠勤がないこと
- ③ 過去〇年間の平均考課が〇以上であること

(就業規則への記載例2)

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当した者については、65歳まで再雇用する。

Q4： 私は中小企業の事業主ですが、平成23年3月31日までは、就業規則等により、継続雇用制度の対象者に係る基準を設けることができると聞いたのですが。

A： 改正高年齢者雇用安定法において「労使協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないとき」は、平成21年3月31日まで（常時雇用する労働者数が300人以下の企業は、平成23年3月31日まで）就業規則等において対象者に係る基準を定めることができるとされています。

したがって、事業主は、まずは労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）と労使協定を結ぶため、話し合う努力をする必要があります。事業主側が労働者側に一方的に提案内容を通知しただけといったケースなどは、「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」には該当しないと考えられ、そのような場合は、改正高年齢者雇用安定法違反となります。

Q5-1： 中小企業の定義である「常時雇用する労働者数が300人以下の企業」とはどのような意味ですか。この中にパートタイム労働者は入るのですか。

A： 「常時雇用する」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている場合をいい、具体的には、

- ① 期間の定めなく雇用されている場合
- ② 一定の期間を定めて雇用されている場合であって、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められる場合
- ③ 日々雇用される場合であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる場合が挙げられます。

よって、パートタイム労働者であっても、「常時雇用される」と判断されれば、労働者数に含まれます。

Q5-2： 労働者が300人前後で変動している場合は、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を、就業規則により定めることのできる期間は、大企業として扱われ、平成21年3月31日までとなるのでしょうか。それとも中小企業として扱われ、平成23年3月31日までとなるのでしょうか。

A： 常時雇用する労働者が300人前後で変動している場合は、常態が300人以下であるか否かで判断されますが、できる限り「301人以上」の企業に準じて対応していただくことが望ましいと考えられます。

また、平成21年4月1日以降については、高年齢者雇用安定法上の中小企業となるためには、「平成21年4月1日以降、常時雇用する労働者の数が常に300人以下である企業」との要件を満たす必要があります。すなわち、

- (1) 平成21年4月1日時点で常時雇用する労働者の数が、300人以下であれば、中小企業となり、平成23年3月31日までとなりますが、
- (2) 平成21年4月1日以降、常時雇用する労働者の数が、常態が301人以上となる状況に変化した場合には、この規定が特例措置であることにかんがみ、変更があった時点で大企業として取り扱われます。

なお、平成21年4月1日以降、常時雇用する労働者の数が300人以下となる状況に変化した場合は、既に基準を労使協定により定めているはずですから、中小企業としての特例措置の対象とはなりません。

Q6： 労使協定をするために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、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ることができますが、就業規則がない場合は、どうしたらいいのですか。

A： 従業員10人以上の事業所においては、労働基準法第89条に基づき就業規則を作成しなければならないため、これに基準を定めることとなりますが、従業員10人未満の事業所においては、就業規則が存在しないこともあるので、そのような場合には、就業規則に準ずるもの、具体的には、様式は問いませんが、就業規則のように何らかの方法で従業員に周知されているものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めていただくこととなります。

Q7： 労使協定等で定める基準とはどのようなものなのでしょうか。

A： 労使協定で定める基準の策定に当たっては、労働組合等と事業主との間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられるものです。

ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど本改正の趣旨や、他の労働関連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。

【適切では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、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある）

『上司の推薦がある者に限る』（基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある）

『男性（女性）に限る』（男女差別に該当）

『組合活動に従事していない者』（不当労働行為に該当）

なお、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。

① 意欲、能力等をできる限り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見することができ、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。

② 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見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な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、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。

【例】

『社内技能検定レベルAレベル』

『営業経験が豊富な者（全国の営業所を3か所以上経験）』

『過去3年間の勤務評定がC以上（平均以上）の者』（勤務評定が開示されている企業の場合）

Q8-1： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」を定めることは認められますか。

また、労使協定が調わず就業規則に対象者を定める場合、とりあえず基準に「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」としてもよいのですか。

A： 「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」というだけでは基準を定めていないことに等しく、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を没却してしまうこととなりますので、より具体的なものにしていただく必要があります。

また、就業規則であっても、対象者に係る基準について、「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」とだけ定めるような、基準を定めていないことに等しいものは適切ではないと考えられます。

したがって、このような不適切な事例については、公共職業安定所において、必要な報告徴収が行われるとともに、助言・指導、勧告の対象となります。

Q8-2： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者であつて、かつ、会社が必要と認める者」というように組み合わせの一つとしてQ8-1にあるような基準を含めることは可能ですか。

A： 継続雇用制度の対象者に係る基準の策定に当たっては、労使間で十分協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しておりますが、労使で十分に協議の上、定められたものであつても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するものは認められません。

質問の基準の組み合わせについて言えば、たとえ「過去〇年間の人事考課が〇以上である者」という要件を満たしていても、さらに「会社が必要と認める者」という要件も満たす必要があり、結果的に事業主が恣意的に継続雇用を排除することも可能となるため、このような基準の組み合わせは、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみて、適切ではないと考えられます。

なお、例えば、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者、又は、会社が必要と認める者」とした場合については、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者」は対象となり、その他に「会社が必要と認める者」も対象となると考えられるため、改正高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。

Q9： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「協調性のある者」や「勤務態度が良好な者」とい

う基準を設けることはできますか。

A： 改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、より具体的かつ客観的な基準が定められることが望ましいと考えられますが、労使間で十分協議の上定められたものであれば、改正高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。

Q10： 継続雇用制度の対象者に係る基準を定めるにあたり、労使協定で定めた場合、非組合員や管理職も当該協定が適用されるのでしょうか。

A： 非組合員や管理職も含め、すべての労働者に適用されることとなります。

Q11-1： 労使協定では、通常、労働組合の対象者（組合員）のみを念頭に規定するので、労働組合法上の労働組合に加入できない管理職については労使協定で、『定年時に管理職であった労働者については、別途就業規則で定める』と定め、別途就業規則で、基準を定めることは可能ですか。

A： 今回、過半数を代表する労働組合と労使協定を結ぶことを求めているのは、基準について労働者の過半数の団体意思を反映させるとともに、使用者による恣意的な対象者の限定を防ぐことにあります。

このため、定年時に管理職であった労働者についても基準を定める場合には、過半数を代表する労働組合等との労使協定の中で定めていただく必要があります。

なお、管理職を対象に含む基準が労使協定の中で定められていなければ、管理職については、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項の要件を満たす基準が設定されていないので、希望者全員を継続雇用制度の対象としなければ、公共職業安定所において指導を行っていくこととなります。

Q11-2： 労使協定で、特定の職種についてのみ規定することとし、他の職種については労使協定で、『〇〇職であった労働者については、別途就業規則で定める』と定め、別途就業規則で基準を定めることは可能ですか。

A： 今回、過半数を代表する労働組合と労使協定を結ぶことを求めているのは、基準について労働者の過半数の団体意思を反映させるとともに、使用者による恣意的な対象者の限定を防ぐことにあります。

このため、労使協定で対象とする特定の職種以外の他の職種であった労働者についても基準を定める場合には、過半数を代表する労働組合等との労使協定の中で定めていただく必要があります。

なお、当該他の職種を対象に含む基準が労使協定の中で定められていなければ、当該他の職種については、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項の要件を満たす基準が設定されていないので、希望者全員を継続雇用制度の対象としなければ、公共職業安定所において指導を行っていくこととなります。

Q12： 職種別に異なる基準や管理職であるか否かによって異なる基準を定めることは可能ですか。

A： 継続雇用制度の対象者に係る基準の策定に当たっては、労使間で十分協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しておりますので、労使間で十分に話し合っただき、労使納得の上で策定されたものであれば、改正高年齢者雇用安定法違反とはなりません。

Q13： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「〇〇職（特定の職種）の者」や「定年退職時に管理職以外の者」という基準を設け、特定の職種や管理職以外の者のみを継続雇用する制度は可能ですか。

A： 改正高年齢者雇用安定法の規定からは可能ですが、高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる環境を整備するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、職種や管理職か否かによって選別するのではなく、意欲と能力のある限り継続雇用されることが可能であるような基準が定められることが望ましいと考えていますので、各企業で基準を定める場合においても、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて、労使で十分話し合っただき、できる限り多くの労働者が65歳まで働き続けることができるような仕組みを設けていただきたいと思います。

Q14： 当社においては、男女労働者の間に事実上の格差が生じているため、継続雇用制度の対象者に係る基準について、男女同じ基準を適用した場合、当該基準を満たす女性労働者はほとんどいなくなってしまう。

このため、継続雇用される男女の比率が同程度となるよう、継続雇用制度の対象者に係る基準を男女別に策定したいと考えていますが、問題はありますか。

A： 男女労働者の間に事実上の格差が生じているなど、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情がある場合には、当該事情を改善することを目的として、男性労働者と比較して女性労働者を有利に取り扱う基準を定めることは、男女雇用機会均等法第9条の要請に合致していると考えられるため違法とはいえないと考えられます。

ただし、当該事情の存否の判断については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるなど、男女雇用機会均等法に基づき考慮すべき事項等がありますので、男女雇用機会均等法の考え方については、お近くの雇用均等室までお問い合わせ下さい。

（以上）

照会先：高年齢障害者雇用対策部企画課・高年齢者雇用対策課
電話番号 03-5253-1111（内線 5815・5823）