

高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢は 段階的に引き上げられます。

法の趣旨を踏まえ、早期に**65歳以上定年**、**65歳以上希望者**
全員の継続雇用制度等の導入をお願いします!!

現在、65歳未満の定年を定めている事業主は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、次の から までのいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じる必要があります。

定年の引き上げ

継続雇用制度(希望者を定年後も引き続いて雇用する制度)の導入

定年の定め廃止

高年齢者雇用確保措置の義務対象となる年齢は、老齢年金(定額部分)の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせ、次のように引き上げられます。

平成22年4月1日から平成25年3月31日まで

義務対象年齢 **64歳**



平成25年4月1日から

義務対象年齢 **65歳**



高年齢者雇用確保措置 実施義務化年齢の段階的引き上げのイメージ (60歳定年企業において継続雇用制度等を導入の場合)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
法定義務化年齢	62歳	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳
年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳
平成18.4.1～平成19.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者	定年 62歳義務	63歳義務		継続雇用終了						
平成19.4.1～平成20.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者		定年 63歳義務			64歳義務	継続雇用終了				
平成20.4.1～平成21.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者			定年 63歳義務		64歳義務		継続雇用終了			
平成21.4.1～平成22.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者				定年 63歳義務	64歳義務			65歳義務		継続雇用終了

期間の定めのない雇用

継続雇用制度等の適用

継続雇用の終了にあっては、少なくとも法定義務化年齢に到達する日までの雇用が必要

「継続雇用制度」の対象者の基準を、労使協定を締結せずに **就業規則**で定めている事業主の方へ！！

現に雇用している高年齢者を定年後も引き続き雇用する
「継続雇用制度」の対象者の基準を、労使協定を締結せずに**就業規則**で
定めることができる中小企業(300人以下)の事業主に対する特例措置が、
平成23年3月31日で終了しました。

以下のいずれかを実施されていますか？

「定年の定めの廃止」、「定年の引き上げ」または、
「希望者全員の継続雇用制度の導入」

継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準について
労使協定を締結

- ◆継続雇用制度の導入にあたって、対象となる高年齢者の基準について労使協定を締結せず、平成23年4月1日以降当該高年齢者が離職した場合、雇用保険被保険者離職証明書の**離職理由**は、当該高年齢者の継続雇用の希望の有無に関わらず、**事業主都合**となりますのでご注意ください。

各種助成金制度を活用される場合、事業主都合の離職により、当該助成金が支給されない場合があります。

労使協定とは、労働条件その他の事項について、事業場の過半数の労働者で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）と事業主との間で合意して書面により締結される協定です。

就業規則の作成、変更を行った場合は、労働基準監督署に届け出て下さい。

問い合わせ先：岐阜労働局職業対策課（電話：058-245-1314）
または、各事業所管轄ハローワーク

定年の定めを廃止、定年の引き上げ、 希望者全員の継続雇用制度の導入

定年の定めを廃止する場合

就業規則から、定年に関する記載を削除。

定年の引き上げを行う場合

就業規則の定年年齢を引き上げる。

< 就業規則記載例 >

第 条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。

希望者全員の継続雇用制度を導入する場合

就業規則の定年年齢に関する記載を変更する。

< 就業規則記載例 >

第 条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、定年に達した者から、引き続き勤務を希望する申し出があったときは、希望者全員を嘱託として、定年退職日の翌日から満65歳まで再雇用する。

労働基準監督署へ就業規則の変更届を提出

継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準について 労使協定を締結

(1) 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合と労使協定を締結する。ただし、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締結する。

(2) 労使協定を締結した基準に基づき、就業規則を変更する。

< 就業規則記載例 >

第 条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、労使協定の定めるところにより、次の1～3の基準の全てに該当する者については、年ごとの契約更新により、満65歳に達するまで再雇用する。

- 1 引き続き勤務することを希望していること
- 2 直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないと認められること
- 3 過去 年間の出勤率が %以上であること

労働者代表の選出方法

「労働者の過半数を代表する者」とは、民主的な手続き(投票、挙手など)で選出されていること、管理監督者以外から選出されていることが必要です。したがって、事業主が一方的に指名した場合や、親睦会の代表者や特定の役職者を自動的に選出することは認められません。

労働基準監督署へ就業規則の変更届を提出

労使協定書の例

継続雇用制度の選定基準に関する協定書

株式会社（以下「会社」という）と 株式会社労働組合（以下「組合」という）は、定年後の継続雇用制度の対象者の選定基準および取り扱い方法に関し、次の通り労使協定を締結する。

第1条 定年は当社就業規則の定めによるが、定年後も継続的に働くことを希望する者で、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、年ごとの契約の更新により、満65歳に達する日の月の末日までの再雇用（以下「継続雇用」という）をするものとする。

- （1）引き続き勤務することを希望していること。
- （2）直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないと認められること。
- （3）過去 年間の出勤率が %以上であること。

第2条 会社は、定年予定 年前の該当者全員に通知を行い、本人の申し出により前条の継続雇用について面談・指導を行うものとする。

第3条 会社は、定年予定日の カ月前までに第1条の継続雇用の基準等の事実を本人に開示し、継続雇用の可否を本人に通知するものとする。

第4条 会社は、継続雇用を通知した者について、定年予定日の カ月前までに継続雇用に係る労働条件等について本人と協議し、労働条件通知書等を交付する。

第5条 本協定書の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 日までとする。ただし、有効期間満了の1カ月前までに、会社、組合いずれからも申し出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

この協定の確実を証するため、証書を作成し、会社および組合が各1通を保有する。

平成 年 月 日

株式会社
代表取締役社長

印

労働組合
委員長

印

継続雇用制度の基準について

継続雇用制度の対象者の基準については、

意欲・能力などをできる限り具体的に測るものであること（具体性）

必要とされている能力などが客観的に示されており、基準を満たす可能性を予見することができること（客観性）

を備えていることが望ましく、基準がないに等しい場合（「会社が必要と認めたもの」等）や他法令に違反するもの（「男性に限る」等）は認められません。

労働基準監督署への届け出

就業規則を変更した場合、就業規則変更届 意見書 就業規則の変更部分を、所在地を管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。労使協定書そのものは届け出る必要はありません。なお、「再雇用規定」「嘱託社員就業規則」など、別規定を作成した場合も届け出が必要です。

就業規則変更届

平成 年 月 日

労働基準監督署長 殿

今回、別添のとおり当社の就業規則を変更いたしましたので、意見書を添付のうえ提出します。

労働保険番号

業種

労働者数 (臨時・パート含む) 人

事業所の所在地

事業場の名称

使用者職氏名 印

意見書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けをもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

労働者代表 印

就業規則変更部分(例)

新

旧

第 条

従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月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項に基づき労使協定により定められた基準に達した者については65歳まで再雇用する。

第 条

従業員の定年は満60歳とし、定年の達した日の末日をもって退職とする。ただし、会社が必要と認めた場合は再雇用することがある。

意見書について

就業規則を作成し、または変更した場合には、これに、労働者の代表の意見を記した書面(意見書)を添付して、管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。