

65歳までの「高年齢者雇用確保措置」

定年年齢を65歳未満としている事業主は、次の①から③の措置
(高年齢者雇用確保措置)のいずれかを実施してください!!



- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度を導入
- ③ 定年制の廃止

高年齢者雇用安定法第9条は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年年齢を65歳未満としている事業主に、高年齢者雇用確保措置として、上記の①から③のうちいずれかの措置の実施を義務づけています。

【継続雇用制度とは】

継続雇用制度

=

現に雇用している高年齢者を、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度で、次のようなものがあります。

- ・ 再雇用制度 : 定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- ・ 勤務延長制度 : 定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが必要です!!

継続雇用制度を導入する場合は、希望者全員*を対象とすることが必要です。希望者全員とは、定年後も引き続き働きたいと希望する人全員です。

※ ただし、以下の経過措置が認められています（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律附則第3項）。

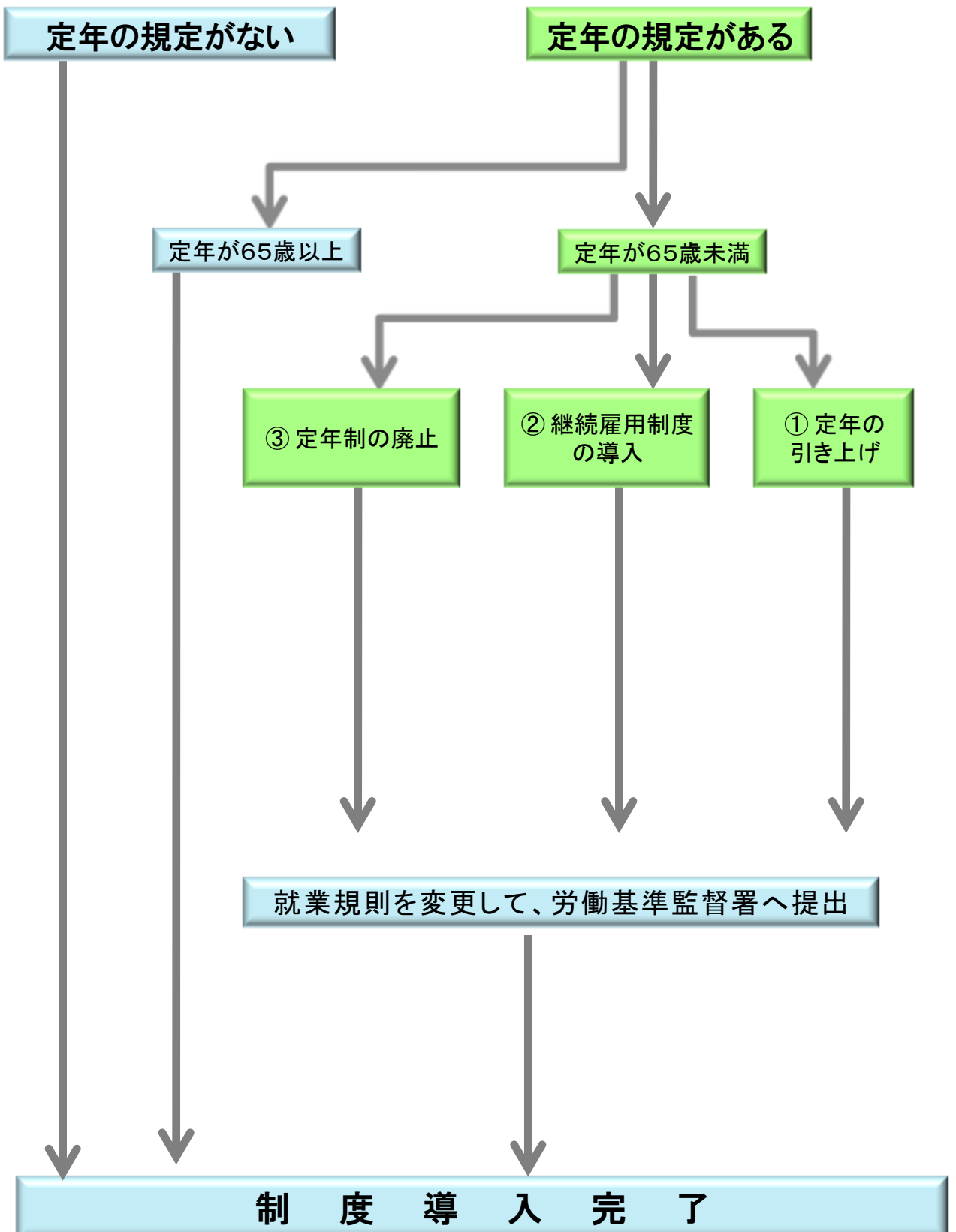
平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けている場合

- ・ 平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・ 平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・ 平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・ 平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

継続雇用の対象者を限定する基準を適用することができます

※ また、就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、継続雇用しないことについては客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられます。（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号））。

「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート



高年齢者雇用確保措置を実施する際の労働条件について

高年齢者雇用確保措置の導入にあたっては、賃金や勤務時間などの労働条件について見直すことが必要な場合があります。

労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項ですが、高年齢者雇用安定法第9条第3項に基づいて策定した高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）に、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合の留意事項として下記内容を定めていますので、労働条件を設定する際は留意してください（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針第2の4）。

高年齢者雇用確保措置における労働条件のポイント

① 賃金・人事処遇制度の見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度をとっている場合は、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めてください。その際、高年齢者などの雇用や生活の安定にも配慮した段階的なものとなるよう努めてください。

② 勤務日・勤務時間

短時間勤務制度・隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めてください。

③ 意欲・能力に応じた適正な配置・処遇

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲や能力に応じた適正な配置と処遇の実現に努めてください。

継続雇用制度を導入する場合のポイント

継続雇用制度を導入したものの、継続雇用を希望する高年齢者が少ない場合は、その労働条件などが高年齢者のニーズにあっていない可能性があります。その場合は、高年齢者のニーズや意識を分析し、賃金や勤務時間など、制度の見直しを検討してください。

① 継続雇用制度を導入する場合の賃金

継続雇用制度を導入する場合の賃金は、継続雇用する高年齢者の就業の実態、生活の安定などを考慮し、適切なものとなるよう努めてください。

② 継続雇用制度を導入する場合の契約期間

高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を目的とする制度であることを踏まえ、継続雇用制度において契約期間を定める場合は、65歳までは契約更新ができる旨を周知するとともに、むやみに短い契約期間とすることがないように努めてください。

高齢者雇用のための諸条件の整備

高齢者雇用安定法第6条に基づいて策定した「高齢者等職業安定対策基本方針」(平成24年厚生労働省告示第559号)では、高齢者の意欲と能力に応じた雇用機会の確保のため企業が行うべき事項に関する指針を以下のように定めています。

事業主の皆さまにおかれては、以下のポイントを参考にしつつ、労使間で十分に協議して高齢者の雇用機会の確保のための諸条件を整備するよう努めてください。

高齢者の職業能力の開発・向上

高齢者の有する知識、経験などを活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施してください。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関で実施される職業訓練も積極的に活用してください。

作業施設の改善

作業補助具などの機械設備の改善、作業の平易化などの作業方法の改善、照明などの作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、身体的機能の低下にも対応できるようにすることにより、体力などが低下した高齢者が職場から排除されることなく、その職業能力が十分発揮できるよう配慮してください。

高齢者の職域拡大

高齢化に対応した職務の再設計を行うことなどにより、高齢者の身体的機能の低下などの影響が少なく、能力、知識、経験などが十分に活用できる職域の拡大を行ってください。

高齢者の知識、経験などを活用できる配置、処遇の推進

職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度などの整備により、知識や経験などを活用できる配置、処遇を推進してください。

勤務時間制度の弾力化

高齢者の就業希望や体力は人さまざまですので、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間制度の弾力化を図ってください。

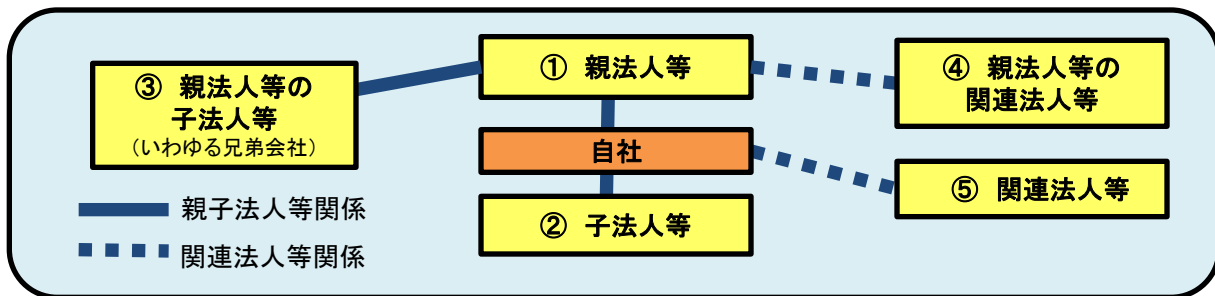
事業主が共同で行う取り組みの推進

高齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同じ産業や同じ地域の事業主の間で、高齢者の雇用に関するさまざまな経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善などについての共同の取り組みを推進してください。

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲

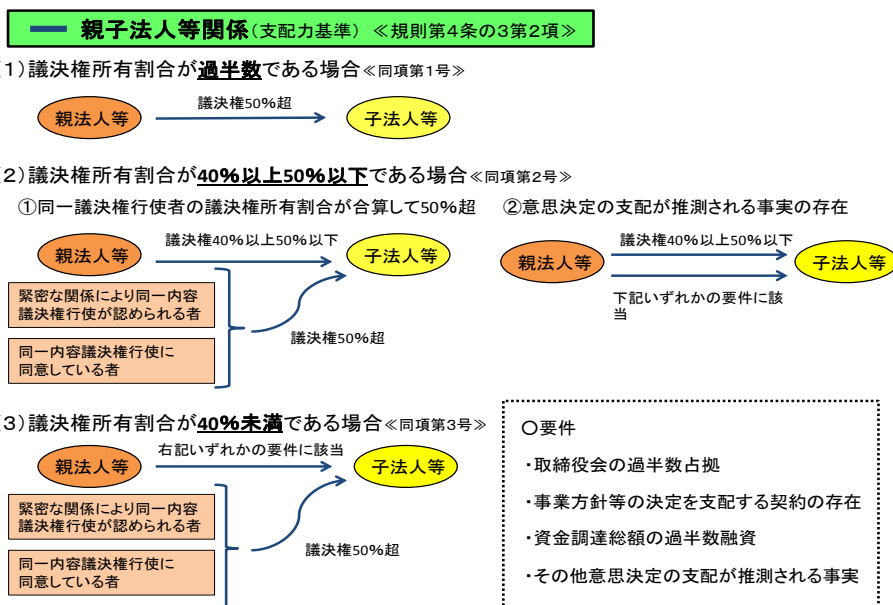
継続雇用制度の対象者について、定年まで雇用した企業だけでなく、当該企業の子会社や関連会社などの特殊関係事業主(図1の①から⑤)で雇用することも認められます。継続雇用制度の対象者を特殊関係事業主で雇用する制度を導入する場合は、定年まで雇用した企業と特殊関係事業主との間で契約を締結する必要があります。

[図1]



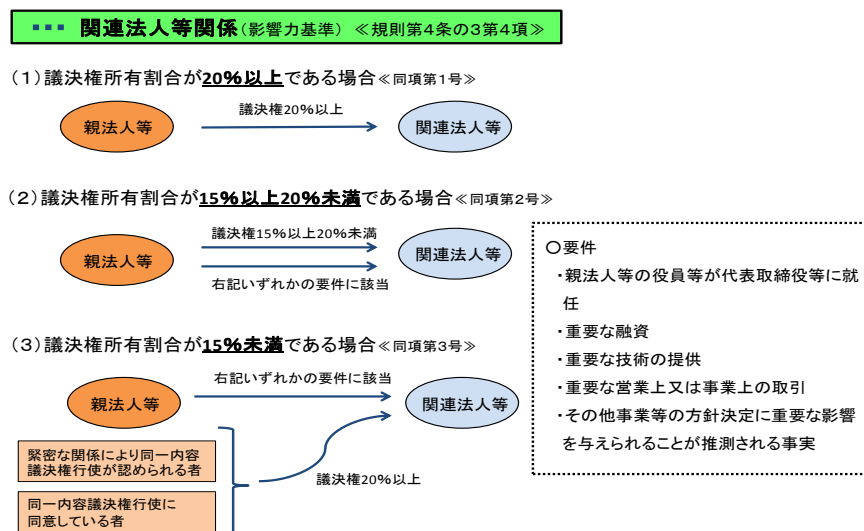
他社を自己の子法人等とする要件は、図2に示す親子法人等関係の支配力基準を満たすことです。(高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3)

[図2]



他社を自己の関連法人等とする要件は、図3に示す関連法人等関係の影響力基準を満たすことです。(高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3)

[図3]



特殊関係事業主との契約書記載例(参考)

継続雇用制度の特例措置に関する契約書(例)

〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という。)、〇〇〇〇株式会社(以下「乙1」という。)&及び〇〇〇〇株式会社(以下「乙2」といい、乙1及び乙2を総称して「乙」という。)は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。)第9条第2項に規定する契約として、次のとおり契約を締結する(以下「本契約」という。)

第1条 乙は、甲が高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後も雇用されることを希望する者(次条において「継続雇用希望者」という。)を、その定年後に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条 乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条 第1条の規定に基づき乙1又は乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1又は乙2が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲、乙1、乙2各自1通を保有する。

平成 年 月 日

(甲)東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)

(乙1)東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)

(乙2)東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)

就業規則の記載例(参考)

① 「定年の引き上げ」を行う場合

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した年度の末日をもって退職とする。

② 「継続雇用制度」を導入する場合

パターン①【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合】

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、解雇事由又は退職事由に該当しない者については65歳まで継続雇用する。

パターン②【経過措置を利用する場合】

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、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の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(以下「基準」という。)のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4) 〇〇〇〇

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

| | |
|-------------------------|-----|
| 平成25年4月1日から平成28年3月31日まで | 61歳 |
| 平成28年4月1日から平成31年3月31日まで | 62歳 |
| 平成31年4月1日から平成34年3月31日まで | 63歳 |
| 平成34年4月1日から平成37年3月31日まで | 64歳 |



上に示す記載例は、あくまで参考を示すものであり、就業規則を作成・変更する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じたものとなるようにしてください。

就業規則を作成・変更した場合は、労働者の過半数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)の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署長に届け出てください。ただし、
常時雇用する労働者が10人未満の事業所については届出の必要はありません。

就業規則の労働基準監督署への届け出

就業規則を変更した場合、①就業規則変更届 ②意見書 ③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。

①

就業規則変更届

平成 年 月 日

〇〇労働基準監督署長 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

②

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

③

就業規則変更部分 (例)

| 新 | 旧 |
|---|--|
| <p>第〇条 従業員は定年は満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、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。</p> | <p>第〇条 従業員は定年は満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項に基づき労使協定により定められた基準を満たした者については65歳まで継続雇用する。</p> |

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、労働者の過半数で組織する労働組合(過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)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。