

## 『高年齢者継続雇用制度導入の実務』

### ポイント

高年齢者雇用確保措置の実施義務化の概要

継続雇用制度の導入義務付けに関する解釈のポイント

継続雇用制度の対象者への労使協定の締結方法

高年齢者継続雇用の導入を実現するための条件整備

改正高年齢者安定法の違反となる場合

## 1

## 高年齢者雇用確保措置の実施義務化の概要

## &gt;&gt;&gt;高年齢者雇用安定法の改正点

少子高齢化の急速な進展の中で、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

このため、高年齢者が少なくとも年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までは働き続けることができるよう、平成 18 年 4 月 1 日から、事業主は以下の措置を講じなければならないこととなりました。

定年（65 歳未満の者に限り）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の 65 歳まで（注 1）の安定した雇用を確保するため、下記のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

## &lt; 高年齢者雇用確保措置 &gt;

定年の引き上げ  
継続雇用制度（注 2）の導入  
定年の定め廃止

ただし、事業主は、労使協定により、の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（注 3）に基づく制度を導入したときは、の措置を講じたものとみなします。

（注 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、男女ともに平成 25（2013）年 4 月 1 日までに段階的に引き上げていくものとしします。

…詳しくは、P. 3 をご参照してください。

（注 2）継続雇用制度は「現に雇用している高年齢者が希望するときは、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。

（注 3）「基準」については、P. 11 を参照してください。

## &gt;&gt;&gt;高年齢者雇用確保措置（継続雇用制度について）の概要

継続雇用制度の概要は下記のとおりです。

## &lt; 継続雇用制度の概要 &gt;

継続雇用制度の内容  
継続雇用制度には以下にあげるとおり、大きく 2 つの制度があります。

『勤務延長制度』・・・定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する

『再雇用制度』・・・定年年齢に達した者を一旦退職させた後、再び雇用する

#### 雇用条件

雇用条件については、高年齢者の安定した雇用の確保が図られたものであれば、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではありません。また、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含みますので、企業の実情にあった制度を導入しましょう。

#### 継続雇用制度対象者に係る基準

各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定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たときは、この基準に該当する高年齢者を対象とする制度を導入することも認められています。

...詳しくは、P.11を参照してください。

## 2

## 高年齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢について

## &gt;&gt;&gt;高年齢者雇用確保措置の義務化対象年齢の段階的引き上げスケジュール

高年齢者雇用確保措置による平成 18 年度における企業の定年年齢は、次のとおりです。

## &lt;平成 18 年度における企業別定年年齢&gt;

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、継続雇用制度等の義務化年齢が 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。

## &lt;年金支給開始年齢の段階的引き上げスケジュール&gt;

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

高年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。

< 期間別継続雇用制度等の雇用終了年齢 >

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

## 3

## 継続雇用制度の導入義務付けに関する解釈のポイント

## &gt;&gt;&gt; 60歳に達する労働者がいない場合

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。

## &gt;&gt;&gt; 継続雇用制度の未導入企業の60歳定年制

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調査が実施され、必要に応じて助言、指導、勧告を受けることとなります。

## &gt;&gt;&gt; 定年退職者の継続雇用の労働条件

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から、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、この場合には、下記の要件を満たしていること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。

## &lt; 定年退職者の継続雇用の条件 &gt;

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

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）

## >>>定年まで雇用されていた企業と継続雇用する企業の関係

改正高年齢者雇用安定法第9条の継続雇用制度は、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。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、次のおよび の要件を総合的に勘案して判断することとなります。

### < 定年まで雇用されていた企業と継続雇用する企業の関係性 >

#### 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

#### 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、また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

## >>>子会社が派遣会社の場合

継続雇用を行う子会社が派遣会社である場合には、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。

### < 労働者の常時雇用を判断する要件 >

#### 期間の定めなく雇用されている者

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 与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

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 与同等と認められる者。すなわち、 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、 から までいずれかに該当すれば「常時雇用される」と判断されます。

## 4

## 継続雇用制度の対象者への労使協定の締結方法

## &gt;&gt;&gt;事業所ごとの締結

「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、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。

## &lt; 労使協定の締結 &gt;

企業単位で継続雇用制度を運用している  
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  
(または、すべてが労使協定の労側当事者として加わっている等)

## &gt;&gt;&gt;労働基準監督署の届出の必要性

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。

## &gt;&gt;&gt;就業規則・労働協定の記載例

就業規則の作成・変更、労使協定を締結する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じた内容となります。また、就業規則を作成、または変更した場合は、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、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、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。

## &lt; 就業規則への記載例 &gt;

「定年の引下げ」を行う場合  
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する。

「継続雇用制度の導入」を行う場合

- 1 希望者全員を継続雇用する場合
- 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、本人が希望する場合は 65 歳まで継続雇用する。
- 
- 2 - 1 「対象者に係る基準」を労使協定で定めた場合
- 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該当した者については 65 歳まで継続雇用する。
- 
- 2 - 2 「対象者に係る基準」を労使協定で定め、その基準を就業規則にも書込む場合
- 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、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 歳まで継続雇用する。
- 引き続き勤務することを希望している者
  - 過去 年間の出勤率 %以上の者
  - 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
  - .....

>>>労使協定の協議が調わない場合

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。

< 就業規則への記載例 >

- 3 労使協定が調わず、「対象者に係る基準」を就業規則に記載する場合
- 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、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 歳まで継続雇用する。
- 引き続き勤務することを希望している者
  - 過去 年間の出勤率 %以上の者
  - 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
  - .....

## &gt;&gt;&gt;労使協定の記載例

## 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する労使協定

株式会社と労働組合は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づき、株式会社における継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関し、次の通りとする。

(継続雇用制度の対象者に係る基準)

第 条 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、就業規則第 条に基づき、定年の到達後も、65歳まで継続雇用する。

引き続き勤務することを希望している者

過去 年間の出勤率 %以上の者

直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと

.....

(有効期間)

第 条 本協定の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 年 日までとする。ただし、有効期間満了の ヶ月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときは、更に 年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成 年 月 日

株式会社 代表取締役 印

労働組合 執行委員長 印

事業所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業所にあたっては、労働者の過半数を代表する者と協定してください。

### >>>常時雇用する労働者が 300 人前後で変動している場合

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。

#### <労働者の数に関する要件>

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

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から、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。

### >>>就業規則がない場合

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ります。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。

## 5

## 労使協定等で定める基準

>>> 労使協定で定める基準の策定

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。

## &lt; 適切でないと考えられる例 &gt;

- 『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。

## &lt; 継続雇用制度の対象となる基準 &gt;

- 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
- 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

## &gt;&gt;&gt; 「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」

「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。

#### >>> 「過去 年間の人事考課が 以上であり、かつ、会社が必要と認める者」

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。しかし、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、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。

基準の組み合わせについて言えば、たとえ「過去 年間の人事考課が 以上である者」という要件を満たしていても、「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からは、適切ではないと考えられます。

なお、例えば、「過去 年間の人事考課が 以上である者、または、会社が必要と認める者」とした場合については、「過去 年間の人事考課が 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。

#### >>> 「協調性のある者」や「勤務態度が良好な者」

改正高年齢者雇用安定法の趣旨から、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。

#### >>> 非組合員や管理職について

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。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。

## 6

## 高年齢者継続雇用の導入を実現するための条件整備

## &gt;&gt;&gt;賃金・人事処遇制度の見直し

定年の引き上げ、継続雇用の導入当を実現するためには、年功的賃金や退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発および向上、職場改善・職域開発等、様々な条件整備に取り組む必要がある場合があります。

そのような場合には、以下のような点に留意することも有効であると考えられます。

## &lt;条件整備に取り組む際のポイント&gt;

## 能力、職務重視の制度への見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しを図ることが、第一のポイントになります。この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活の安定にも考慮した、計画的かつ段階的なものとなることが望ましいと考えられます。

## 職業能力評価基準の整備と活用

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、高年齢者の意欲および能力に応じた適正な配置及び処遇の実現を図ることが望まれます。

## 多様な選択が可能な制度の構築

勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能となるような制度の整備を図る必要があります。

この場合においては、高年齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態の選択に関する制度の整備を行うことが望ましいと考えられます。

## &gt;&gt;&gt; 「高年齢者雇用確保措置」と「賃金制度」の見直し～実施事例～

## &lt; A社の事例 &gt;

高年齢者確保措置の内容	ほぼ希望者全員を対象とする年金支給開始年齢までの再雇用制度
該当者の選定期	職員が59歳になる年の秋口に面談により希望を聴取。60歳になる3ヶ月前に決定
雇用形態	フルタイムかパートタイムを選択 (本人の希望により、日数、時間の選択可能)
職務内容	職務内容を3種類に区分 定型、反復などの単純作業の業務(一般的な労働者) 一定の経験に基づく判断が必要となる業務(主任レベル) 豊富な経験が必要な業務(係長レベル)
賃金	3種類に区分された食味内容に応じて、それぞれシングルレートの賃金を支給

## &lt; B社の事例 &gt;

高年齢者確保措置の内容	65歳定年制 (年金支給開始年齢に合わせ段階的に定年年齢を引き上げ)
賃金	60歳以降の5年間(定年延長期間分)と60歳以前の5年間の賃金額を基に賃金カーブを修正。55～60歳の賃金を100とし、60～65歳までの賃金として新たに会社が負担しなければいけない分を52とし、60歳前後で支給賃金額の落差を解消するよう、55～65歳にかけて段階的に支給金額が下がるよう賃金カーブを修正

## &lt; C社の事例 &gt;

高年齢者確保措置の内容	希望者全員を65歳まで再雇用。さらに会社が認めた者を最高70歳まで再雇用	
該当者の選定期	定年到達半年前に希望を聴取	
雇用形態	61～65歳	フルタイム、短時間勤務、隔日勤務、登録型(必要の都度勤務)のいずれかを選択
	66～70歳	契約社員として、フルタイムか登録型(必要の都度勤務)のいずれかの形態で勤務
賃金	61～65歳	雇用形態に応じたシングルレートを支給。年収管理
	66～70歳	個別に設定
職務内容(61～65歳)	基本的に定年前と同じ	

< D社の事例 >

高齢者雇用確保措置（一般社員の場合）について

高齢者確保措置の内容	63歳定年制（平成17年度から段階的に定年年齢を引き上げ）で、さらに会社が認める者を65歳まで再雇用
該当者の選定期間	再雇用については、定年到達の2ヶ月前に決定
雇用形態	再雇用については、フルタイム
賃金	60歳到達時の6割程度に減額
職務内容・就業場所	職務内容・就業場所は60歳前と同じ

賃金・人事処遇の制度の主な見直し

< 職能資格制度の改正 >

		旧制度 (適用の有無)  全職群で一律の制度	新制度（適用の有無）		
			入社後一定期間 は全職群に適用	一定以上の昇進により G系列より転換	
			G系列 (業務遂行系列)	R系列 (企画管理・開発系列)	S系列 (監督・専門技能系列)
職 群	事務職群				×
	技術職群				×
	専任職群			×	
	生産職群			×	

< 賃金改定の改正 >

賃金体系			賃金体系の適用の有無					
			G系列 (業務遂行系列)		R系列 (企画管理・開発系列)		S系列 (監督・専門技能系列)	
			60歳前	60歳後	60歳前	60歳後	60歳前	60歳後
旧制度	本給			(定年前の10%に減額)		(定年前の10%に減額)		×
	年齢給			×		×	×	×
	職能給	職能基本額						
		職責加算	×	×			×	×
		業績加算累積額	×	×		×		×
	家族手当			×		×		×
職務調整給		/		/		/		
新制度	職能給	職能基本額						
		職責加算	×	×			×	×
		習熟加算累積額		(定年前の25%に減額)		(定年前の25%に減額)		(定年前の25%に減額)
	LS手当 (年齢給に相当)			×		×	×	×

### >>>高年齢者の職業能力の開発および向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、公共職業能力開発施設や民間教育訓練において実施される職業訓練を積極的に活用すること等により、必要な職業訓練を実施することも整備条件の一つになります。

### >>>作業施設の改善

作業補助具の導入等の機械設備の改善、作業の平易化等の作業方法の改善、照明等の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等にも対応できるようにすることにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力が十分発揮できるような配慮が必要です。

### >>>高年齢者の職域の拡大

労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行なうことにより、高年齢者の身体的機能の低下の影響が少なく、能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発を行なうことも整備すべき条件です。

## 7

## 改正高年齢者雇用安定法の違反となる場合

>>>高年齢者雇用確保措置が講じられていない場合（違反の場合）

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。

>>>本人と事業主の間で労働条件の合意ができず継続雇用拒否した場合

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、結果的に労働者が継続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うこととされています。

>>>60 歳以降の継続更新ができない有期雇用契約者を退職させた場合

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。