

改正高年齢者雇用安定法シリーズ④

Q. 継続雇用制度を導入した場合、対象者をすべて法定年齢まで雇用する必要があるのですか？

A. 労使協定で対象者の基準を明確にした場合には、この基準を満たす労働者のみを継続雇用の対象にすることができます。法律は、雇用確保措置を求めているだけで、雇用の義務まで求めているわけではありません。

平成18年4月から高年齢者雇用安定法が改正されて62歳までの雇用確保措置の導入が義務づけられました。この年齢は平成24年4月までに段階的に65歳に引き上げられていきます。ただし、この法律の趣旨は労働者全員を必ず65歳まで雇わなければ法律違反になるものではなく、**継続雇用制度を導入した場合は、労使協定において対象者を絞ることも可能になっています。**

例えば、60歳定年の労働者が労使協定において、継続雇用制度の対象者基準を満たさなかった場合は、この労働者は60歳定年で会社を退職することになります。また、高年齢労働者がいない会社においては、一見関係ないように思えますが、法律の趣旨は、雇用確保措置の導入ですから、該当者がいるに問わず、定年延長、定年廃止あるいは継続雇用制度のいずれかを選択して、制度を導入する必要があります。

●雇用確保措置の選択

雇用確保措置として、この法律では次の3つを認めています。

- ① 定年廃止
- ② 定年延長
- ③ 継続雇用制度

この3つの制度の中で対象者を絞り込むことが可能なのは③継続雇用制度になります。以下、ここでは継続雇用制度の導入を前提に説明していきます。

●労使協定による対象者の選択

労使協定において基準を設定する場合は、会社と労働者代表（労働者の過半数を代表する者）が十分協議を行った上で、個々の企業の実情に沿って決定すれば別段問題はありませんが、但し、行政通達では、以下のようなことは認められないとされています。

- ① 恣意的に継続雇用を排除しようとするもの
- ② 他の関連諸法令に違反するもの
- ③ 公序良俗に反するもの

不適切とされる事例：表1

不適切な事例	理由
会社が特に必要と認める者	基準が無いことに等しく、これのみでは改正の趣旨に反する
上司の推薦する者	基準が無いことに等しく、これのみでは改正の趣旨に反する
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

基準を定める場合の留意点：表2

基準	留意点
具体性	意欲、能力等を出来る限り具体的に測れるものであること
客観性	必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見できるものであること

●基準の具体例

基準を定める場合、表2の具体性と客観性の2つの観点に留意して策定することが望ましいとされています。基本的観点に基づいて、基準の例をご紹介します。

- ① 働く意思・意欲に関する基準の例
 - ・ 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望する者
 - ・ 再雇用を希望し、意欲のある者
- ② 勤務態度に関する基準の例
 - ・ 人事考課、昇給査定において、著しく評価が悪くないこと
 - ・ 懲戒処分者でないこと
- ③ 健康に関する基準の例
 - ・ 勤務に支障がない健康状態にある者
 - ・ 体力的に勤務継続可能である者
- ④ 能力・経験に関する基準の例
 - ・ 人事考課の平均が3以上であること
 - ・ 過去3年間の平均考課が3以上であること
- ⑤ 技能伝承等その他に関する基準の例
 - ・ 指導教育の技能を有する者

赤井労務マネジメント事務所
 社会保険労務士 赤井孝文
 URL <http://www.6064.jp>