

Q.

65歳までの雇用延長の方法として
選択が認められているそうですが？

A. 定年年齢の引き上げ

定年制度の廃止

継続雇用制度の導入

のいずれかの方法により

65歳までの雇用延長に

対応することになります。

従来の定年年齢55歳が60歳へと一気に5歳も引き上げられたのが、平成10年4月のことでした。その時は、一律に60歳へ引き上げられ、経過措置、特例措置等の激変緩和措置は講じられませんでした。今回の改正は一律65歳への引き上げを法律上明記していないのが前回改正時と大きく違っています。今回の改正は各企業の実情、雇用状況等を考慮した柔軟な取り扱いになっています。一定の制約内で各社各様の雇用延長の対応が可能ですが、特例措置、激変緩和措置の趣旨を理解した上での対応が求められるところです。

原則論

今回の改正は定年年齢を65歳へ変更するものではなく、60歳の定年を維持したまま継続雇用制度を導入することも認めています。以下3つの方策を概説します。

(1) 定年年齢の引き上げ

60歳の定年年齢を65歳以上に引き上げることです。この場合、従前の労働条件は引き続き継続されるのが一般的です。給与、退職金等の労働条件変更の取扱いに留意する必要があります。

(2) 定年制度の廃止

年齢に関係なく労働者が辞めたいというまで雇用を保障することになります。一方、会社は労基法18条の2（解雇権濫用法理）の規制を受けます。

(3) 継続雇用制度の導入

前項2つが65歳までの雇用を無条件に保障するのに対し、継続雇用制度は60歳の定年を一旦受け入れ、その後再雇用制度あるいは勤務延長制度を導入して、65歳までの雇用を保障するものです。原則論としては、希望者全員を65歳まで雇用する必要があります。

【再雇用制度】

定年に達したことにより、一旦雇用契約を終了させた後に新たに雇用契約を締結する

【勤務延長制度】

定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく雇用を維持する

継続雇用制度導入の特例措置①

前項(3)の継続雇用制度を導入する場合は、原則、希望者全員を65歳まで雇用する必要があります。あると前述しましたが、特例措置として、労使協議で選定基準を設定した場合は、継続雇用する対象者を限定することも可能とされています。

《選定基準を設定する場合の留意点》

選定基準の策定にあたっては、原則として労使協議に委ねられますが、法律改正の趣旨、労働関連法規および公序良俗に反するものは認められないこととなります。意欲、能力等具体的に示す必要があります。

① 具体性を有すること

意欲、能力等ができる限り具体的に示されており、労働者自らその基準に適合するか

否かを一定程度予見可能であること

② 客観性を有すること

必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見できること

継続雇用制度導入の特例措置②

前項の特例①の労使協議が締結に向けて努力したにもかかわらず調わなかった場合は、一定期間は、労使協定に代えて、就業規則に継続雇用制度の対象者の基準を定めることができます。

*大企業 ↓ 平成21年3月31日まで
*中小企業 ↓ 平成23年3月31日まで
この期間は景気状況によって延長される可能性があります。

激変緩和措置

65歳までの雇用延長の方策は前述のとおりですが、履行時期に関しては平成25年4月までの段階的な実施も可能です。

- * H18年4月1日～H19年3月31日 ↓ 62歳
- * H19年4月1日～H22年3月31日 ↓ 63歳
- * H22年4月1日～H25年3月31日 ↓ 64歳
- * H25年4月1日 ↓ 65歳

留意点

継続雇用制度の対象者の選定基準は就業規則にも明記可能と前述しましたが、これはあくまでも労使協議が不調に終わったか、あるいは協議継続中ではあるが労使協定の締結には至っていない場合に限り認められるものです。就業規則あるいは労使協定の選択を認めるものではないということです。