

# LEGAL REPORT

## 「企業の定年と雇用延長について」

2008.9.1



猪木・手島法律事務所  
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月  
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13. 岡山弁護士会住宅紛争  
審査会・紛争処理委員  
登録

H14.02.01 ~ 岡山県建設工事紛争  
審査委員

H17.04. 岡山弁護士会副会長

H18.05. ~ 日弁連 ADR 委員会委  
員

H18.08. ~ 手島弁護士と事務所合  
併「猪木・手島法律事  
務所」に

### ■ はじめに

2006年4月に施行された改正高年齢者の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という）についてご存知でしょうか。

既に同法8条によって、60歳未満の定年を定めることは禁止されていますが、改正によって、65歳までの雇用確保措置として、①当該定年の引き上げ、②継続雇用制度、③当該定年の廃止のいずれかをとる義務が課されています。

スーパーのイオンのように65歳まで定年延長する企業もありますが、多くの企業は、②継続雇用制度を採用することによって対応しようとしています。そこで、継続雇用制度について解説していきます。

■ 継続雇用制度とは、希望者を全員引き続き雇用する制度である

高年法9条1項によると、「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き雇用する制度をいう」とされています。

従って、対象者が希望する限り全員を引き続き雇用することが、この制度の本来のあり方です。

しかし、これには例外があります。

■ 協定による基準の策定（例外その1）

事業主が、事業場に過半数組合がある場合はその組合、ない場合は過半数代表者との書面による協定により、「継続雇用制度の対象となる高年齢者にかかる基準」を定め、これに基づけば継続雇用の対象者を選別することが可能となります。

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かか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。

なお、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。

就業規則への記載例を紹介しておきます。

「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、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく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。」

■ 就業規則その他これに準ずるものによる基準の策定（例外その2）

経過措置として、2009年3月31日まで（常時雇用される労働者が300人以下の中小企業については、2011年3月31日まで）は、事業主が前記協定の努力を重ねたにもかかわらず協議が整わなかった場合は、就業規則その他これに準ずるもので基準を定めることができます。

■ 基準を定めるにあたっての注意事項

基準をどのように定めるかは、基本的に労使の当事者に委ねられています。

ただし、その基準は65

歳までの雇用の確保を図ろうとする改正高年法の趣旨に照らして、職務に対する意欲や能力を具体的客観的に測るものであることが望ましいとされています（平成16.11.4職高発1104001号）。

万一、基準の解釈適用をめぐって紛争が生じると裁判所の判断に服することになります。

従って、具体的にどのような協定書にすべきかは、弁護士、社会保険労務士などの専門家の意見をも参考にしつつ慎重に検討されるべきです。

ちなみに、会社が必要と認めた者に限るとか、上司の推薦がある者に限るなどは基準がないに等しいので、基準としての合理性を欠くことになります。

■ 継続雇用制度における2パターン

実は、雇用継続制度の中には、「勤務延長制度」といった退職させたいうえで新たな労働契約により雇用する「再雇用」の制度があります。

再雇用の場合は、定年後の雇用形態や雇用条件を変更しやすいために、多くの場合「再雇用」制度が活用されています。

再雇用後は、嘱託やパートタイマーとなったり賃金

が低くなったりしても構わないのです。また、定年後は1年の有期契約とすることも可能です。

■ 措置義務に違反したらどうなるか

60歳定年制を維持している企業が継続雇用制度を導入していない場合、改正高年法9条1項に違反していることになります。

この場合、直ちに60歳定年制を定めた就業規則が無効となる訳ではありませんが、厚生労働大臣が、公共職業安定所を通じて、助言・指導や勧告を行う権限を有します（同法10条）。

また、ハローワークを通じた求人ができないなどの事実上のペナルティがついて回ります。

■ 最後に

万一、御社が未だ60歳定年のままで、かつ継続雇用制度を採用していないとすると、前記経過措置を意識して、早急に取り組む必要があります。

まずは、厚生労働省ホームページから、「改正高年齢者雇用安定法 Q&A」をダウンロードされて勉強してみてください。

2008.9.1