

御社は
大丈夫ですか？

定年後の継続雇用制度の
対象者の基準を
労使協定を締結せずに
就業規則で定めている事業主の方へ

300人以下規模企業における
対象者基準を就業規則により定めることができる特例は
平成23年3月31日で終了します。

- ① 「定年の定め廃止」、「定年の引上げ」又は「希望者全員の継続雇用制度」を実施する。
- ② 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労使協定を締結する。

のいずれかの取り組みが早急に必要です。

労使協定未締結のままですと、23年4月以降は「高年齢者雇用安定法」に違反することになります。

また、年金の支給開始年齢の繰り上げ、少子高齢化の進行を踏まえ、「希望者全員が65歳まで働ける」制度の導入をお考えください。

☆ 労使協定の締結を行う場合

- ① 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合と労使協定を締結してください。
- ② 労働者の過半数で組織する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締結してください。労働者の過半数を代表する者は、投票、挙手等労働者の過半数がその選任を支持していることが明確になるような民主的な手続きを経て選出される必要があります。

また、労働者を監督又は管理する地位にある者は代表者として選任できません。

☆ 就業規則の作成、変更を行った場合には労働基準監督署に届け出いただく必要があります。

☆ 65歳以上への定年の引上げ等を行っていただく場合には、奨励金を活用することができます。

希望者全員が65歳まで働くことができる制度を！

高齢者の雇用確保措置

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度の導入
- ③定年の定め廃止

のいずれかの措置を講じなければなりません。

このうち、②継続雇用制度の導入については、労使協定により対象者の基準を定めることも特例として認められていますが、基本的には「希望者全員を対象する制度」の導入が求められています。

Q 平成23年4月からは、就業規則で継続雇用制度の対象者に係る基準を設けることができなくなると聞いたのですが

A 継続雇用制度は、「希望者全員を対象とする制度」が求められているところですが、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、労使納得のうえで対象者に係る基準を定めることも可能としています。

事業主が労使協定をするための努力をしたにもかかわらず協議が調わないときは、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は、平成23年3月31日までの間は就業規則等により基準を設け、当該基準に基づく制度を導入できることとしています。

したがって、平成23年4月以降、労使協定が未締結の場合には高齢法に違反することとなります。

Q すでに就業規則により、対象者限定の継続雇用制度の導入を既定していますが、当分の間は定年を迎える者がいません。このような状態でも基準についての労使協定が必要でしょうか

A 定年を迎える方の有無にかかわらず、基準を定める場合には労使協定が必要となります。



Q 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は、労働基準監督署に届ける必要はありますか。

A 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、就業規則の絶対記載事項である「退職に関する事項」に該当します。

このため、労使協定により基準を定め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、基準を定めた労使協定そのものは届け出る必要はありません。