

「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!!

現に雇用している高年齢者を定年後も引き続き雇用する
「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
定めることができる**中小企業(300人以下)の事業主に対する特例措置が、
平成23年3月31日で終了します。**



平成23年3月31日までに、以下のいずれかを実施してください。

- ① 「定年の定めの廃止」、「定年の引き上げ」または、「希望者全員の継続雇用制度の導入」
- ② 継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準について**労使協定**を締結

◆高年齢者の雇用の安定を図るため、可能な限り①の実施をお願いします。

※ 労使協定とは、労働条件その他の事項について、事業場の過半数の労働者で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）と事業主との間で合意して書面により締結される協定です。

※ 継続雇用制度の導入に当たっては、労使協定の締結によって対象者の基準を定めることができますが、労使協定締結の努力をしたにもかかわらず協議が調わない場合、経過措置として、中小企業（常用労働者300人以下）の事業主に限り、平成23年3月31日までの間、就業規則などにより基準を定めることができます。

◆就業規則の作成、変更を行った場合は労働基準監督署に届け出てください。

◆65歳以上への定年の引き上げなどを行う場合は、奨励金など各種の支援策を活用することができます(6~8ページ参照)。



厚生労働省／都道府県労働局／ハローワーク



独立行政法人高齡・障害者雇用支援機構

①定年の定めを廃止、定年の引き上げ、 希望者全員の継続雇用制度の導入

I 定年の定めを廃止する場合

就業規則から、定年に関する記載を削除。

II 定年の引き上げを行う場合

就業規則の定年年齢を引き上げる。

＜就業規則記載例＞

第〇条 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とする。

III 希望者全員の継続雇用制度を導入する場合

就業規則の定年年齢に関する記載を変更する。

＜就業規則記載例＞

第〇条 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、定年に達した者から、引き続き勤務を希望する申し出があったときは、希望者全員を嘱託として、定年退職日の翌日から満65歳まで再雇用する。

労働基準監督署へ就業規則の変更届を提出

②継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準について 労使協定を締結

(1) 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合と労使協定を締結する。ただし、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※と労使協定を締結する。

(2) 労使協定を締結した基準に基づき、就業規則を変更する。

＜就業規則記載例＞

第〇条 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、労使協定の定めるところにより、次の1～3の基準の全てに該当する者については、〇年ごとの契約更新により、満65歳に達するまで再雇用する。

- 1 引き続き勤務することを希望していること
- 2 直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないと認められること
- 3 過去〇年間の出勤率が〇%以上であること

※労働者代表の選出方法

「労働者の過半数を代表する者」とは、民主的な手続き（投票、挙手など）で選出されていること、管理監督者以外から選出されていることが必要です。したがって、事業主が一方的に指名した場合や、親睦会の代表者や特定の役職者を自動的に選出することは認められません。

労働基準監督署へ就業規則の変更届を提出

労使協定書の例

継続雇用制度の選定基準に関する協定書

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇株式会社労働組合（以下「組合」という）は、定年後の継続雇用制度の対象者の選定基準および取り扱い方法に関し、次の通り労使協定を締結する。

第1条 定年は当社就業規則の定めによるが、定年後も継続的に働くことを希望する者で、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、〇年ごとの契約の更新により、満65歳に達する日の月の末日までの再雇用（以下「継続雇用」という）をするものとする。

- (1) 引き続き勤務することを希望していること。
- (2) 直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないと認められること。
- (3) 過去〇年間の出勤率が〇%以上であること。

第2条 会社は、定年予定〇年前の該当者全員に通知を行い、本人の申し出により前条の継続雇用について面談・指導を行うものとする。

第3条 会社は、定年予定日の〇カ月前までに第1条の継続雇用の基準等の事実を本人に開示し、継続雇用の可否を本人に通知するものとする。

第4条 会社は、継続雇用を通知した者について、定年予定日の〇カ月前までに継続雇用に係る労働条件等について本人と協議し、労働条件通知書等を交付する。

第5条 本協定書の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1カ月前までに、会社、組合いずれからも申し出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

この協定の確実を証するため、証書を作成し、会社および組合が各1通を保有する。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社
代表取締役社長 ○ ○ ○ ○ 印

〇〇労働組合
委員長 ○ ○ ○ ○ 印

継続雇用制度の基準について

◆継続雇用制度の対象者の基準については、

- ①意欲・能力などをできる限り具体的に測るものであること(具体性)
 - ②必要とされている能力などが客観的に示されており、基準を満たす可能性を予見することができること(客観性)
- を備えていることが望ましく、基準がないに等しい場合(「会社が必要と認めたもの」等)や他法令に違反するもの(「男性に限る」等)は認められません。

労働基準監督署への届け出

就業規則を変更した場合、①就業規則変更届 ②意見書 ③就業規則の変更部分を、所在地を管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。労使協定書そのものは届け出る必要はありません。なお、「再雇用規定」「嘱託社員就業規則」など、別規定を作成した場合も届け出が必要です。

①

就業規則変更届

平成 年 月 日

〇〇労働基準監督署長 殿

今回、別添のとおり当社の就業規則を変更いたしましたので、意見書を添付のうえ提出します。

労働保険番号

業種

労働者数 (臨時・パート含む) 人

事業所の所在地

事業場の名称

使用者職氏名 印

②

意見書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けをもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

労働者代表 印

③

就業規則変更部分 (例)

新

旧

第〇条

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達した者については65歳まで再雇用する。

第〇条

従業員の定年は満60歳とし、定年の達した日の末日をもって退職とする。ただし、会社が必要と認めた場合は再雇用することがある。

意見書について

就業規則を作成し、または変更した場合には、これに、労働者の代表の意見を記した書面(意見書)を添付して、管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。

高齢者雇用確保措置の義務対象年齢は 段階的に引き上げられます。

法の趣旨を踏まえ、早期に**65歳以上定年、65歳以上希望者
全員の継続雇用制度等**の導入をお願いします!!

◆現在、65歳未満の定年を定めている事業主は、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、次の①から③までのいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があります。

- ① 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度(希望者を定年後も引き続いて雇用する制度)の導入
- ③ 定年の定め廃止

◆高齢者雇用確保措置の義務対象となる年齢は、老齢年金(定額部分)の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせ、次のように引き上げられます。

平成22年4月1日から平成25年3月31日まで

義務対象年齢 **64歳**



平成25年4月1日から

義務対象年齢 **65歳**



高齢者雇用確保措置 実施義務化年齢の段階的引き上げのイメージ
(60歳定年企業において継続雇用制度等を導入の場合)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
法定義務化年齢	62歳	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳
年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳
平成18.4.1～平成19.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者	定年 62歳義務	63歳義務		継続雇用終了						
年齢	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳
平成19.4.1～平成20.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者		定年 63歳義務			64歳義務	継続雇用終了				
年齢	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳
平成20.4.1～平成21.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者			定年 63歳義務		64歳義務		継続雇用終了			
年齢	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳
平成21.4.1～平成22.3.31 に 60歳定年を迎える 労働者				定年 63歳義務	64歳義務			65歳義務	継続雇用終了	

期間の定めのない雇用

継続雇用制度等の適用

※ 継続雇用の終了にあつては、少なくとも法定義務化年齢に到達する日までの雇用が必要

①定年引上げ等奨励金の支給

相談例

当社は、従業員数50人の中小企業です。このたび、就業規則を変更し、65歳へ定年を引き上げることにしましたが、引き上げによる費用負担に対する支援措置はありませんか。

中小企業定年引上げ等奨励金をご活用ください！

65歳以上への定年の引き上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入などを行った中小企業事業主に対して奨励金が支給されます。

1. 中小企業定年引上げ等奨励金の内容

①支給対象事業主

就業規則などを変更して次のいずれかの措置を実施し、6カ月以上経過した中小企業事業主（雇用保険の常用被保険者が300人以下の企業）

- ◆65歳以上までの定年の引き上げ
- ◆希望者全員を対象とする、70歳以上までの継続雇用制度の導入
- ◆定年の定め廃止
- ◆希望者全員を対象とする、65歳前に契約期間が切れない安定的な継続雇用制度（以下「65歳安定継続雇用制度」）の導入

なお、その他、1年以上雇用している60歳以上の雇用保険の常用被保険者がいること、過去1年間に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に違反していないことなどの要件があります。

②支給金額

（単位：万円）

現行の定年年齢	企業規模	定年引き上げ(65歳以上70歳未満)	定年引き上げ(70歳以上)または定年の廃止	希望者全員を対象とする70歳以上継続雇用制度の導入	65歳安定継続雇用制度の導入
60歳以上 ～ 65歳未満	1～9人	40	80[40]	40[20] (20[10])	20 (10)
	10～99人	60	120[60]	60[30] (30[15])	30 (15)
	100～300人	80	160[80]	80[40] (40[20])	40 (20)
65歳以上 ～ 70歳未満	1～9人	—	40[20]	20[10]	—
	10～99人	—	60[30]	30[15]	—
	100～300人	—	80[40]	40[20]	—

※（）内の数字は、希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満の継続雇用制度を導入済みの事業主が要件を満たした場合に支給される金額です。

※[]内の数字は、支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険の常用被保険者がいない場合に支給される金額です。

※65歳安定継続雇用制度の導入については、現行の定年年齢が60～63歳である事業主が支給対象であり、65歳までの継続雇用に対する「継続雇用定着促進助成金」の支給を受けた事業主は支給対象となりません。

○高年齢者の勤務時間を多様化する制度の利用に対する加算

60歳以降の従業員について、所定労働時間（基準労働時間）に比べて短い労働時間（基準労働時間の4分の3未満で、週20時間以上）を選択できる制度を導入し、支給申請日の前日までにその制度を利用して短い労働時間を選択した雇用保険の常用被保険者（1年以上継続して雇用されている者に限る）がいる場合、企業規模にかかわらず一律20万円が加算されます。

2. お問い合わせ、支給申請手続きは

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の地方業務関連事務所（以下、地方事務所）まで。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>

ここに記載された内容は、平成22年度におけるものです。

② 高齢者雇用アドバイザーによるサービス

相談例

65歳へ定年を引上げ、さらに70歳までの継続雇用制度を導入することにしましたが、具体的に人事管理制度をどのように見直すべきか、また、高齢者にも働きやすい職場環境への改善をどのように行うかについて相談したいのですが。

高齢者雇用アドバイザーをご活用ください！

経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士など、高齢者の雇用問題に精通した『高齢者雇用アドバイザー』から、専門的かつ実務的なアドバイスを受けられます。

1. 高齢者雇用アドバイザーとは

人事・労務管理経験者、経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士、学識経験者など、実務的な知識や経験を有する専門家で、全国に配置されています。

2. サービス内容

① 相談・助言

継続雇用制度等の改善にあたって必要となる以下のような条件の整備に関して、企業診断システム※なども利用しつつ、相談・助言を実施します。
(利用料: 無料)

- 人事・労務管理制度
(職務基準の設定、資格制度の導入など)
- 賃金、退職金制度
(年功給から職務給への見直しなど)
- 職場の改善、開発
(職務再設計、勤務形態・労働時間の見直しなど)
- 従業員の能力開発等
(能力開発と教育訓練、健康管理など)

※ 企業診断システムとは、簡単な質問票に記入するだけで、高齢者を活用するための課題(職場改善、健康管理、教育訓練など)を見つけ出すシステムです。

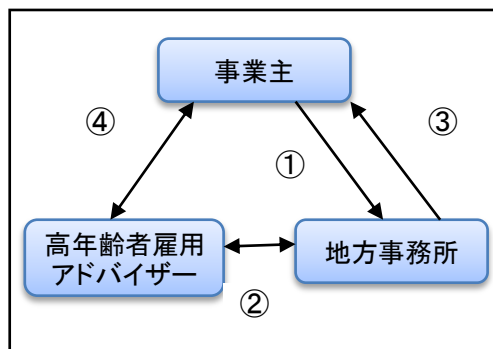
② 企画立案サービス

上記の相談・助言によって発見された条件整備のための個別・具体的な課題について、改善策を作成・提案します。

(利用料: 所要経費の1/2もしくは1/3)

3. 利用方法

アドバイザーの相談・助言を受ける場合は、以下のような流れになっています(企画立案サービスもほぼ同様)。詳細は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構または同法人の地方事務所に直接お問い合わせください。



- ① 地方事務所に、アドバイザーへの相談要請
- ② 日程の調整
- ③ 日程、担当するアドバイザー名などの連絡
- ④ 相談の実施

サービスについて詳しくは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページをご参照ください。
<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html>

③ 高年齢雇用継続基本給付金の支給

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます。ただし、支給月の賃金が327,486円を超える場合は支給されません（平成22年8月現在）。支給対象期間は、原則として被保険者が60歳に達した月から65歳に達する月までです。

支給月の賃金	支給額
60歳時点の賃金の61%以下	支給月の賃金の15%相当額
60歳時点の賃金の61%超75%未満	支給月の賃金の15%相当額未満

※詳しくは、最寄りのハローワークまでお尋ねください。

制度に関してはハローワークインターネットサービスのホームページからもご確認いただけます。

<https://www.hellowork.go.jp/>

④ 税制上の優遇措置

64歳以上の従業員は、事業所税の従業者割の対象外になります

同一指定都市等^(※1)の区域内で雇用している従業者数が100名を超える事業所は、従業員給与総額を課税標準として事業所税(従業者割)が課されます。

事業所税(従業者割)額 = 従業者の給与総額 × 税率0.25%

64歳以上の従業員^(※2)は、事業所税の従業者割の免税点の判定や、課税対象の従業者給与総額を算定する際に、従業者から除くことができます。

〔免税点の判定および事業所税(従業員割)額の算定の例〕

A社 秋田市の従業者数120名(うち64歳以上の高年齢者25名)

対象となる従業員数: 120名 - 25名 = **95名** < 100名

…免税点以下であり、事業所税(従業者割)は**非課税**

B社 秋田市の従業者数120名(うち64歳以上の高年齢者15名)

対象となる従業員数: 120名 - 15名 = **105名** > 100名

…免税点を超えるため、事業所税(従業者割)は**課税**

事業所税(従業者割)額 = 105名の給与総額 × 税率0.25%

(※1) 指定都市等(アイウエオ順 平成22年4月現在)

東京都(特別区の区域に限る)、青森市、秋田市、旭川市、芦屋市、尼崎市、市川市、一宮市、いわき市、宇都宮市、大分市、大阪市、大津市、岡崎市、岡山市、鹿児島市、柏市、春日井市、金沢市、川口市、川崎市、北九州市、岐阜市、熊本市、倉敷市、久留米市、郡山市、高知市、神戸市、越谷市、京都市、さいたま市、堺市、相模原市、札幌市、静岡市、吹田市、仙台市、高槻市、高松市、千葉市、所沢市、富山市、豊田市、豊中市、豊橋市、長崎市、長野市、名古屋市、那覇市、奈良市、新潟市、西宮市、八王子市、浜松市、東大阪市、姫路市、枚方市、広島市、福岡市、福山市、藤沢市、船橋市、前橋市、町田市、松戸市、松山市、三鷹市、宮崎市、武蔵野市、守口市、横須賀市、横浜市、四日市市、和歌山市

(※2) 平成25年度からは65歳以上の従業員が対象となります。

- この他、「雇用改善助成対象者」を雇用している事業主は、事業所税の従業者割の課税対象額となる従業者給与総額の算定を行う際に、「雇用改善助成対象者」の給与等の額の2分の1相当額を除くことができます。

※詳しくは、指定都市の市役所(東京都の場合は都税事務所)まで。