

一昨年成立した「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」以下(改正法)により、すべての企業に段階的に65才までの雇用を確保する義務が課せられました。

2006.1.15の日経新聞によりますと、60歳以降雇用される社員の期待される条件として、「一介の社員に戻ることを覚悟できる人」「自分より若い上司の参謀役になれる人」等記載がありましたが、雇われる方の社員の意識改革もさることながら、継続雇用の対象者の基準をいかに定めるか、経営者・人事担当者方々も、頭を悩ませていらっしゃるのではないのでしょうか？

改正法の雇用確保義務は、平成18年4月1日から平成25年4月1日まで段階的に雇用義務年齢を引き上げることがその内容であり、その年齢まで雇用を確保するための選択肢が用意されています。

### [雇用確保の年齢]

- ・ 平成18年度：62才まで
- ・ 平成19年度：63才まで
- ・ 平成22年度：64才まで
- ・ 平成25年度：65才まで

※勘違いしやすいのですが、18年度に60才になる人は62才まで雇用の確保ではなく、平成21年度に63才になるので63才までの雇用の確保が必要となります。

### [雇用確保の方法]

- 1 定年の廃止
- 2 定年年齢の引上げ
- 3 継続雇用制度の導入

企業は、上記の雇用確保方法のうち、いずれかの方法によって雇用を確保しなければなりません。このうち3継続雇用制度の導入は、原則として、「希望者全員」を対象とするものです。ただし、労使協定を締結することにより、継続雇用制度対象者の「基準」を定めることができます。あくまで、労使協議を行うことが前提ですが、平成18年度4月1日から3年間(中小企業は5年間)は、基準を就業規則に定めることができます。

なお、客観的な基準を設けるには、社内にはしっかりとした人事評価制度が必要かと思われます。まだ職能要件書、人事評価の制度が整備されていない会社は、この機会に整備されたら、いかがでしょうか？

当社にでもお手伝いたしますので、お気軽に相談下さい。

参考までに協定書の記載例を次に示します。

(参考)

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(又は従業員の過半数代表者(以下「組合」という))は、定年後の継続雇用制度の選定基準及び取扱方法に関し、次の通り労使協定を締結する。

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もので、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、最高満65歳に達するまで再雇用(以下「継続雇用」という)をするものとする。

(1) 引き続き勤務を希望する者。

(2) 直近の健康状態が業務遂行に問題がないこと。ただし、会社は、必要に応じ医師の診断書を提出させることがある。

(3) 過去〇年間の出勤率が〇%以上で当社就業規則に定める懲戒処分対象者でないこと。

(4) 過去〇年間の当社の人事考課(勤務成績・態度・協調性・能力・資格等の評価項目)が平均「〇(普通)」以上あること。

(5) 別に定める「嘱託規定」の労働条件に合意するもの。

2条 会社は定年予定〇年前の該当者全員に通知し、本人の申し出により本人に対する人事考課の開示と前条の継続雇用について面談・指導を行うものとする。

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。

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。

5条 会社は、更新を希望する継続雇用者の契約更新の都度、前条第1条各号の基準又は条件の適合性を確認して本人に開示し、契約更新の有無を契約期間終了の30日前までに本人に通知するものとする。

6条 本協定の有効期間は、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ヶ月前までに、会社、組合いずれからも申し出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

参考文献 富山労働局 資料