



「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、ある製造業の人事担当者でした。「60歳で定年を迎える人が、再雇用を望んでいますが、就業規則に記載

してある再雇用基準を満たしていません。再雇用を拒むことができますか」との質問です。高年齢者雇用安定法では、現在64歳まで（平成25年度以降は65歳まで）

ふじわら社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会専門相談員  
社会保険労務士 藤原 朋子

### 継続再雇用制度等の義務化への対応

次のうちのいずれかの措置をとることが義務化されています。

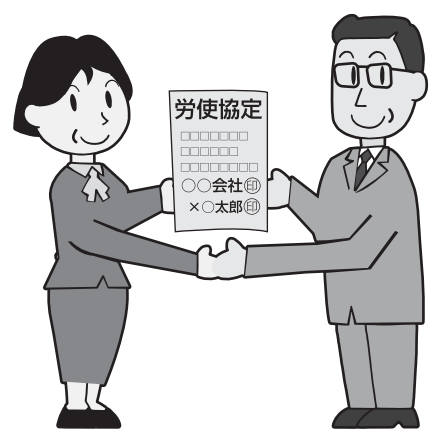
- ① 定年制の廃止
- ② 定年の引き上げ
- ③ 継続雇用制度の導入

このうち、多くの企業が取り入れているのが③の継続雇用制度です。これは、

の中から条件を満たした者を再雇用する場合に定めるもので、労使協定を締結することが必要です。平成23年3月31日までは労使協議が調わない場合には、就業規則でこの基

が取り入れているのが③の継続雇用制度です。これは、①②と異なり継続雇用契約時に労働条件を見直すことができ、労使協定を結ぶことによつて継続雇用対象者がある程度絞ることもできるためです。再雇用基準を希望する者は、継続雇用

準を定めることができるという暫定的な措置がとられていました。しかし、平成23年4月1日以降はこの措置がなくなりまして、再雇用基準を有効にするためには労使協定が必要です。今回ご質問の方の会社



では、再雇用基準が就業規則には記載してあったものの、労使協定がありませんでした。ですから、再雇用の基準が有効となつていないとはいえず、ご質問の再雇用の拒否は「できません」。

どういったことを定めればよいのでしょうか。再雇用基準は、再雇用を望む者に平等にチャンスを与えることができ、また客観的に判断できるような内容であることが必要とされています。「会社が必要と認めた者」など

では、再雇用基準が定められていないのに等しく、一般的には、「過去の3年間の出勤が所定労働日数の80%以上であること」「直近5年間の人事評価が平均してB以上であること」などが多く使われています。例えば「定年時に課長級以上であること」も、全ての定年退職者に平等にチャンスを与えるという法の趣旨から考えるといささか疑問は残りますが、労使間でよく話し合った結果であれば高年齢者雇用安定法に違反しているとはいえません。

継続雇用契約は、1年単位で更新する企業が多いと思われませんが、期間満了時に労使協定の基準を満たしている者は、原則再雇用しなくてはなりません。この基準が曖昧（あいまい）なものであると、基準を満たしているか否かで争いが起こる可能性があり、これを避けるためにはより客観的で、労働者自身が再雇用の可否をある程度予測できるものを設定することが望ましいと考えられます。

現在、年金の支給開始年齢の引き上げも検討されていますので、定年後も引き続き働くことを希望する従業員が増えることが予想されます。企業としては、再雇用の基準をよく検討した上で、経費豊かで貴重な人材が長く勤めていくことができるような環境を作っていくことが必要です。