

**Q** 60歳定年後の継続雇用の希望を会社に伝えたが、「会社が決めた基準に合わない」との理由で対象外とされた

**A** 法改正により、継続雇用制度は、希望者全員を65歳まで雇用する制度とすることが会社に義務づけられ、会社が一方的に基準を決めて対象外とすることは認められない

**法律のポイント**

高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保措置として、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を取ることを事業主に義務づけている。法改正により、②の場合における労働者代表との労使協定による対象者の基準設定は認められなくなり（2013年4月1日施行）、希望者全員を65歳まで雇用する制度の導入が事業主に義務付けられた。

**解説**

**高年法の継続雇用制度とは**

高年齢者雇用安定法は、公的年金支給開始年齢の引き上げも踏まえて、65歳までの雇用確保措置を講ずることを事業主に義務づけている。その内容は、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかである（高年法第9条第1項）。②の継続雇用制度とは、希望者を定年退職後も引き続き雇用する制度である。

**労使協定による対象者の基準設定の廃止**

2013年4月1日から施行される改正高年法により、改正前の同法第9条第2項が削除され、継続雇用制度を導入する場合に、過半数労働組合（ない場合は、過半数を代表する者）との労使協定により継続雇用制度の対象者の基準を設定することは認められなくなった。

当該基準を定めている事業主は、基準を廃止して、就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者以外は継続雇用制度の対象とするよう、就業規則などを変更する必要がある。

ただし、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢にあわせた経過措置が設けられているため、法改正前に基準を定めていた事業主については、

{	2015年度までは61歳以上の人に対して			}	⇒ 継続雇用制度の対象者基準の適用が可能となっている。	
	2018	〃	62			〃
	2021	〃	63			〃
	2024	〃	64			〃

**継続雇用制度  
の対象者を雇  
用する企業の  
範囲**

改正後の高年法第9条第2項、および同法同条同項に基づく厚生労働省令では、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲が子会社（議決権50%超など）と関連会社（議決権20%以上など）まで拡大された。

**有期契約労働  
者への適用**

雇用確保措置は、有期労働契約が反復更新され、実質的に定年制の対象となる労働者と同等と考えられる場合は、この対象となりうると解されている。

（厚生労働省「高年齢者雇用安定法Q & A」Q 1-11）

**継続雇用の拒  
否の相談対応**

労働協約・就業規則等で、継続雇用制度がどのような内容となっているのかを確認することが必要。その上で、労働組合がある職場なら労働組合に相談する。

地位確認や損害賠償を求める労働審判や本訴、労働委員会や労働局でのあっせん、地域ユニオンに加入した上での団体交渉も選択肢。

**男女別定年は  
無効**

なお、公的年金支給開始年齢の引き上げスケジュールは、女性は男性より5年遅れだが、このことをもって、定年年齢の引き上げを男性より女性を5年遅らせて実施することは、公序良俗に反し、男女雇用機会均等法にも抵触するので注意が必要。

<参照条文> 高年法第9条、高年法の一部を改正する法律附則第3項、高年法施行規則第4条の3、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針