

東社協 福祉施設経営相談室だより 43平成18年1月10日

TEL03-3268-7170 FAX03-3268-0635

Eメール [keieisoudan@tcsw.tvac.or.jp](mailto:keieisoudan@tcsw.tvac.or.jp)

## 高齢者再雇用制度の創設が実施義務化されました

(全4枚)

平成18年4月施行の改正高齢者雇用安定法によると、平成18年4月以降全ての事業主に定年の引き上げ又は継続雇用制度(定年退職後の再雇用制度又は勤務延長制度)の導入等の制度導入が義務付けられました。同法においては、18年4月以降に60歳定年を理由に退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではないとされていますが、適切な継続雇用制度の導入がなされていない場合は法違反となります。つまり、継続雇用制度の導入がなされていない場合において、60歳定年を理由に退職させた場合でも自己都合退職しない限り62歳(以後段階的に65歳まで)まで雇用が自動延長となってしまいます。

なお、当分の間、60歳以上の労働者が生じない法人であっても、18年4月以降65歳までの定年の引き上げ又は継続雇用制度の導入等の措置を講じなければならないとされています。

(\*本稿は、小澤勇本経営相談室労務専門相談員の監修協力を得て発行しております)

これを、具体的に規定するには、下記1、2の措置が必要となりますので、ご確認ください。

1 正規常用職員就業規則中に、「(定年退職)第 条 職員の定年は満 歳とし、定年に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当した者については、再雇用職員就業規則に基づき再雇用する。」等の新規規定条文が65歳未満の定年年齢の場合必要となります。

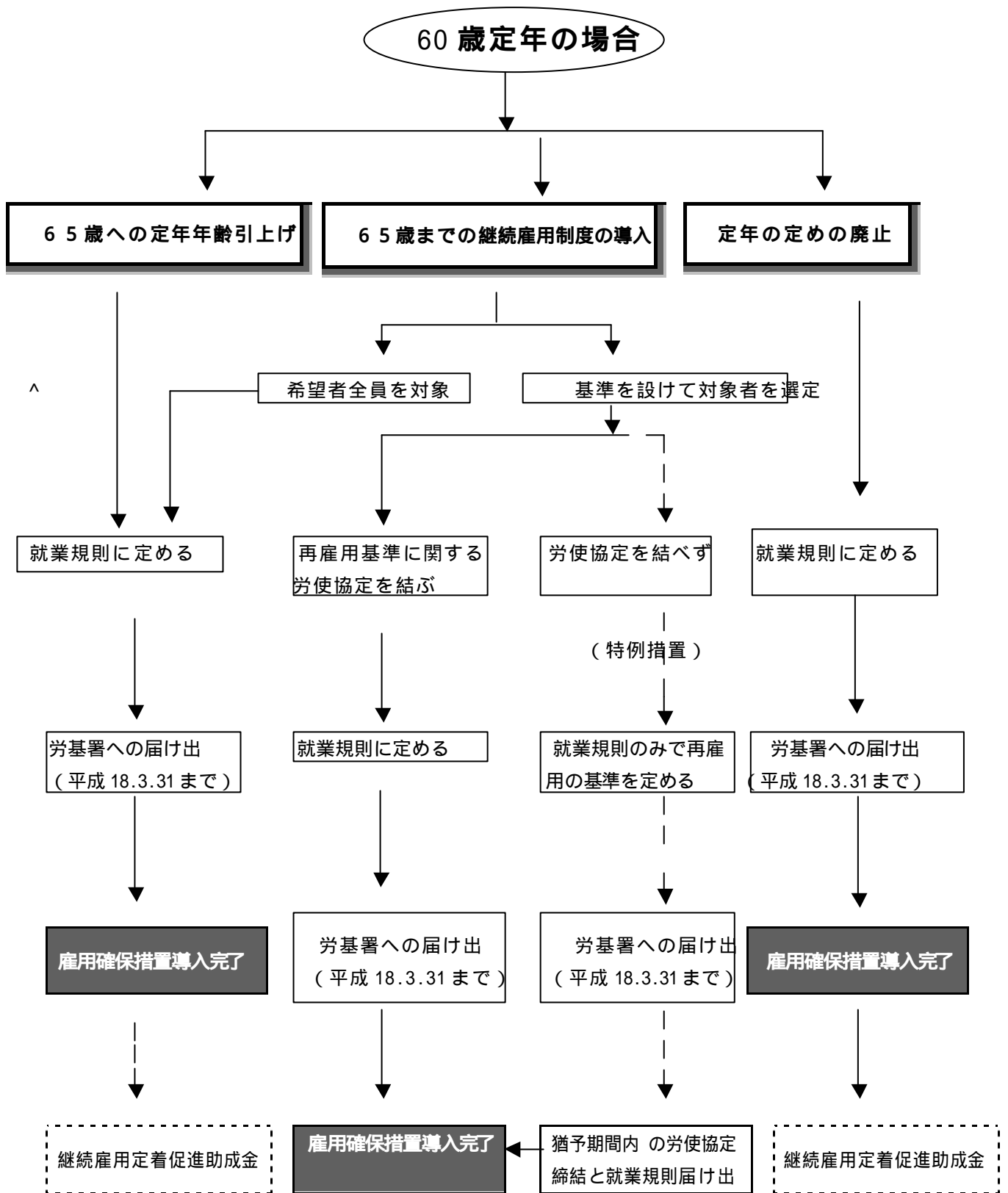
2 この条文を受け、再雇用職員就業規則を新たに策定すること。その際、再雇用職員の身分が短時間有期契約職員である場合であっても、既存の短時間有期契約職員就業規則とは別途に上記就業規則条文を受けた再雇用職員就業規則策定が必要となります。以上1に関する就業規則の所要の改訂及び2に関する就業規則の創設について、理事会等の承認の上、労基署に平成18年3月31日までに届け出ることが必要です。

ところで、継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入です。しかしながら、各法人の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応も認められています。希望者全員とはせず、継続雇用制度の対象者に係る基準の策定にあたっては、「職種や管理職か否かによって選別するのではなく、意欲と能力のある限り65歳まで継続雇用されることが可能であるような基準設定が望ましい」とされています。また、継続雇用制度の対象者に係る基準は、意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができる必要があるとされています。その意味において労使で十分協議の上定められたものであっても、結果的に事業主が恣意的に継続雇用を排除することが可能となる規定は法の趣旨に鑑みて適当ではないとされています。具体的には、法人が必要と認める者 管理職の推薦がある者に限る 組合活動に従事していない者等は不適切とされています。

(参考：厚生労働省H・P「改正高齢者雇用安定法Q & A」)

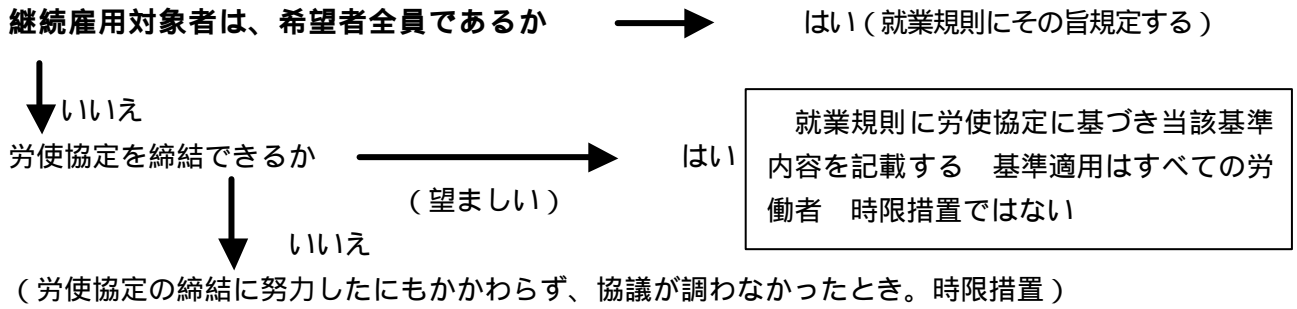
### 3つの選択肢

### 「高年齢者雇用確保措置」実施義務の概要



\* 継続雇用定着促進助成金は、一定の条件を満たす事業主に対し、5年間で最高1,500万円が支給される。今年4月改正に伴って改訂される可能性があるため、申請の希望がある場合は手続きを早めに。

(説明) **継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する雇用基準をめぐって**



特例として、就業規則に(希望者全員を対象とはしない)当該基準内容を記載する。ただし、平成21年3月31日まで(常用雇用する労働者が300人以下である中小企業は同23年3月31日まで)の間に限られます。

継続雇用制度対象者に係る基準をめぐっての可否判定基準(厚生労働省指導)

基準例等	再雇用基準に関する労使協定を結ぶ場合	就業規則のみで再雇用基準を定める場合
法人が必要と認める者、上司の推薦がある者に限る	法の趣旨に反するおそれがある(より具体的なものにすること)	法第9条第2項の要件を満たす基準が設定されていない(職安において助言・指導・勧告の対象)
協調性がある者、勤務態度が良好な者	法違反とはいえない	
職種別に異なる基準設定	法違反とはいえない	
管理職のみ対象外	法違反とはいえない	
基本的に就業が困難な者以外は継続雇用する	法違反とはいえない	法違反とはいえない
一定の能力や経験等を有する者のみを継続雇用する	法違反とはいえない	法違反とはいえない
意欲、能力等具体的に測る観点で策定	望ましい	望ましい
必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができる観点で策定	望ましい	望ましい
過去3か年の業務評価が平均以上の者	適当	適当

\* 法が、労使協定(労働協約ではない)締結を求めているのは、「基準」について労働者の過半数の意見を反映させること、使用者による恣意的な対象者の限定を防ぐこととされています。したがって、上記のように労使合意が必ずしも必要とされない就業規則による策定の場合と労使協定がある場合とでは厚生労働省の指導内容は異なるものとなっています。

\* (識者見解転載)  
 「高年齢者雇用確保措置は、行政法であり、公法であって国対事業主の関係を規定しているので、平成18年4月以降62歳までの雇用措置を採るべき義務は、国が企業に課しているものである。労働者に権利として62歳まで自己の雇用を事業主に求める請求権を与えているものではなく、事業主の国に対する義務履行の反射的利益を得るだけなのである。そこで、本措置には罰則は定められておらず、履行は職安当局による行政指導、勧告等の行政措置によることとされている。」

(安西愈弁護士・月刊総務2005.8)

# 社会福祉法人 会 再雇用職員就業規則（例示・抄）

## 第1章 総 則

（目的）

第1条 この就業規則は、社会福祉法人 会（以下、「法人」という。） 園（以下、「園」という。）就業規則第 条 項の規定に基づき、定年等により退職した職員（以下「再雇用職員」という）の再雇用に関する勤務と労働条件及び待遇についての必要事項を定めたものである。

（再雇用職員の定義）

第3条 この規則において再雇用職員とは、次の各号に掲げる者であって第5条に定める再雇用の希望の申し出により又は第8条に定める再雇用の更新の希望の申し出により雇用される者とする。

(1) 定年退職した者（含む管理職）

(2) 定年退職日以前に退職した者のうち、20年以上勤務して退職した者であって、再雇用しようとする日が当該退職の日の翌日から起算して5年以内で60歳に達する者（含む管理職）

（勤務の形態）

第4条 再雇用職員は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める者とする。

(1) フルタイム再雇用職員 1週間の平均所定労働時間が常勤職員と同一で再雇用される者をいう。

(2) 短時間再雇用職員 1週間の平均所定労働時間が16時間以上32時間未満で再雇用される者をいう。

（再雇用の希望の申出）

第5条 再雇用を希望する者は、別に定める再雇用希望申出書（別紙1）を再雇用の開始を希望する期日（原則として毎年4月1日）の2か月前までに提出しなければならない。

（再雇用の基準）

第6条 再雇用は、労使協定の定めに基づき、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するため、次の各号に定める基準をすべて満たした者に対して行う。

(1) 退職前3年間に第13条に規定する業務評価が平均C以上の者又は法人が必要と認める者であること。

(2) 再雇用の期間中において良好に勤務することが見込まれること。

(3) 再雇用職員の配置を可能とする業務が見込まれること。

2 法人は前項の基準に該当しないと予見できる者については予め面接等によりその理由を本人に対して十分説明し、納得を得るよう努めるものとする。

（再雇用及び更新の限度）

第10条 再雇用を行う場合及び再雇用の更新を行う場合の期日の限度は、その者が年齢65歳に達する日以降の最初の3月31日までとする。ただし、平成25年3月31日までは、期日の限度は次表のとおりとする。

再雇用及び再雇用の更新を行う期間	期日の限度
平成18年4月1日～平成19年3月31日	満62歳に達する日以降の最初の3月31日
平成19年4月1日～平成22年3月31日	満63歳に達する日以降の最初の3月31日
平成22年4月1日～平成25年3月31日	満64歳に達する日以降の最初の3月31日

なお、再雇用就業規則例示全文は、東社協刊「社会福祉施設・事業者のための規程集（人事労務編）追補版」（平成17年12月刊・千円）に収録されていますので参考にしてください。 以上