

## 65歳定年の対応について

平成10年に改正された「高年齢者雇用安定法」により、定年年齢は60歳以上となり、その後平成16年に改正され、65歳未満の定年年齢の定めをしている事業主に対し、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入および定年の定め廃止のいずれかを講じなければならなくなりました。

大方の事業所は、65歳までの継続雇用制度の導入を図っておりましたが、平成25年4月1日からは一律65歳と定められたため、経過措置としての継続雇用制度は平成25年3月31日をもって廃止となり、引き続き継続雇用を行う場合は、改めて就業規則等により一定の要件の下に行わなければならなくなりました。

なお、65歳の定年年齢の定めをした場合は、以下の要件は問いませんので、就業規則の定年年齢を変更すれば事足ります。

また、雇用する常時10人未満の事業所は、就業規則の作成義務はありませんので、簡単な通知で周知を行えば宜しいでしょう。

### 記

#### 1、 継続雇用の変更条文

「60歳に達した後、労使協定の定めるところにより・・・64歳まで継続雇用する」

#### 2、 継続雇用の基準要件

- ① 定年退職日前3年間の定期健康診断をすべて受診し、就業に支障がない旨の医師の診断を受けていること
- ② 定年退職日前3年間に減給以上の懲戒処分を受けていないこと
- ③ 定年退職日前3年間の平均出勤率が80%を下回らないこと

#### 3、 継続雇用制度について

- ① 現に雇用する高年齢者が希望する時は、当該定年後も引き続いて雇用する制度であるが、必ずしも労働者の希望に合致した内容（職種・労働条件など）による雇用を求めるものではないので、短時間勤務や隔日勤務など含めて、多様な雇用形態を含むものであること。
- ② 継続雇用後の労働条件については、高年齢の安定した雇用を確保するという法の趣旨を踏まえたものであれば、雇用に関するルール範囲内で、労働条件を決めることができること。

- ③ 高年齢安定法は、あくまで65歳までの雇用の場を提供することを求めているのであり、新たな労働条件が労働者の希望に沿わず、結果的に労働者が雇用を拒んだとしても、法違反にはならないこと。

#### 4、希望者全員を対象としない経過措置

- ① 平成25年4月1日から継続雇用の対象となる労働者が希望すれば、その全員を再雇用しなければならないことになった。
- ② 但し、経過措置が設けられ、再雇用について前述の基準を定めた場合は、その期間に応じて指定された年齢以上の労働者について、引き続きその基準を有効とするものとされたこと。

##### <指針>

- ・ 平成25年4月1日～平成28年3月31日：(61歳以上の者)
- ・ 平成28年4月1日～平成31年3月31日：(62歳以上の者)
- ・ 平成31年4月1日～平成34年3月31日：(63歳以上の者)
- ・ 平成34年4月1日～平成37年3月31日：(64歳以上の者)

※ H25.4.1～H28.3.31 までの間で、61歳以上の者を再雇用する場合は、これまでの労使協定で定めた基準が引き続き有効となり、希望者全員を再雇用する必要はない。

逆に言えば、H24.4.1以降に新たに60歳定年を迎える従業員は、再雇用の際には希望者全員を再雇用する必要があるが、2回目以降の再雇用契約の際には、労使協定で定めた基準で合否ができる。

※ この期間と年齢の関係は、老齢厚生年金の支給開始年齢と連動している。

#### 5、改正高年齢者の再雇用制度のまとめ

- ① 老齢厚生年金の支給開始年齢に達する前は、希望者全員を再雇用すること。
- ② 年金支給開始年齢に達すると、再雇用の際は労使協定で定めた基準を適用することができ、場合によっては再雇用契約を拒否できること。
- ③ 再雇用は65歳まで働くことの出来る仕組みにすること。

以上