

## 8. 継続雇用制度についてQ & A

(厚生労働省 改正高年齢者雇用安定法Q & Aより)

Q 1 会社の設立が新しく、従業員の年齢は比較的若く当分の間 定年（60歳）に達する者はいません。そのような場合でも、継続雇用制度を導入していなければいけないのでしょうか。

改正高年齢者雇用安定法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであるため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

Q 2 継続雇用制度を導入していなければ、60歳定年による退職は無効となるのですか。

改正高年齢者雇用安定法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではありません。

したがって、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、定年を理由として60歳で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考えられますが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には、改正高年齢者雇用安定法違反となりますので、公共職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告を行うこととなります。

一方、労働者の側からすれば、改正高年齢者雇用安定法で義務付けられている継続雇用制度が導入されていないことによる解雇と解釈することもできますので、個別労働紛争に発展することも考えられます。

Q 3 継続雇用制度について、定年退職者を継続雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。

継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。

したがって、この場合は、

1. 65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）を下回る上限年齢が設定されていないこと
2. 65歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。）

が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

Q 4 有期雇用契約者に関して、就業規則等に60歳定年の規定あるいは一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、有期雇用契約者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、改正高年齢者雇用安定法9条違反となるのですか。

改正高年齢者雇用安定法第9条は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めているため、有期雇用契約のように、本来、年齢とは関係なく、一定の期間の経過により契約終了となるものは、別の問題であると考えられます。

ただし、有期雇用契約者に関して、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合は、有期雇用契約であっても反復継続して契約を更新することが前提となっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされ、定年の定めをしているものと解されることがあります。その場合には、65歳を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨の定めは、改正高年齢者雇用安定法第9条違反であると解されます。

したがって、有期雇用契約者に対する雇い止めの年齢についても、改正高年齢者雇用安定法第9条の趣旨を踏まえ、高年齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。