

14. 定年後の継続雇用制度は原則希望者全員 65 歳までの継続雇用制度へ

(Q14) 定年と継続雇用制度の関係性がいまひとつ良くわかりません。定年は 60 歳でなければならないのでしょうか？また、継続雇用制度の導入は義務なのでしょうか？

(A14) 定年制度を設ける場合、60 歳を下回ることができませんが、定年年齢を 60 歳にしなければならないということではなく、例えば、61 歳、62 歳、63 歳、64 歳、65 歳のいずれでも違法ではありません。また、66 歳、67 歳、68 歳…とすることも自由です。ただし、一度、設定した定年年齢を変更するには、労働者の不利益とならないようにする必要がありますので、注意が必要です。

また、継続雇用制度は、いわゆる高年齢者雇用確保措置の一つであって、継続雇用制度の導入が義務付けられているものではありません。

(解説)

使用者に義務付けられているものは、次に掲げる高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じることです。

1. 定年の引上げ

2. 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。）

3. 定年の定めの廃止

上記 1～3 のいずれかの措置を講じなければ、高年齢者雇用安定法違反となってしまう。このうち、上記 2 の措置を講じている事業所が最も多くなっています。

なお、平成 25 年 4 月 1 日にこの法律は改正され、継続雇用制度を導入する場合、それまでは労使協定によって継続雇用の対象となる労働者を限定する基準を定めることが可能でしたが、これができなくなり、事実上、原則として希望する者全員を 65 歳まで継続雇用することが義務付けられることとなりました。なお、平成 25 年 3 月 31 日までに継続雇用の対象となる労働者を限定する基準を労使協定により定めていた事業所については経過措置があります。詳細は、雇用管理改善のための業務推進マニュアルをご覧ください。

(対応方法)

- ・現在雇用している労働者の年齢分布を確認し、定年年齢以後も継続雇用を希望した場合に発生する費用の概算を算出しておきましょう。
- ・定年後も働きやすい職場環境づくりをすすめましょう。

→合わせてご覧ください

「雇用管理改善のための業務推進マニュアル 32. 改正高年法の対応ポイント（平成 25 年 4 月 1 日施行）」