

21世紀型企业への転換を図る

平成 18 年 4 月 1 日施行

改正高年齢者雇用安定法

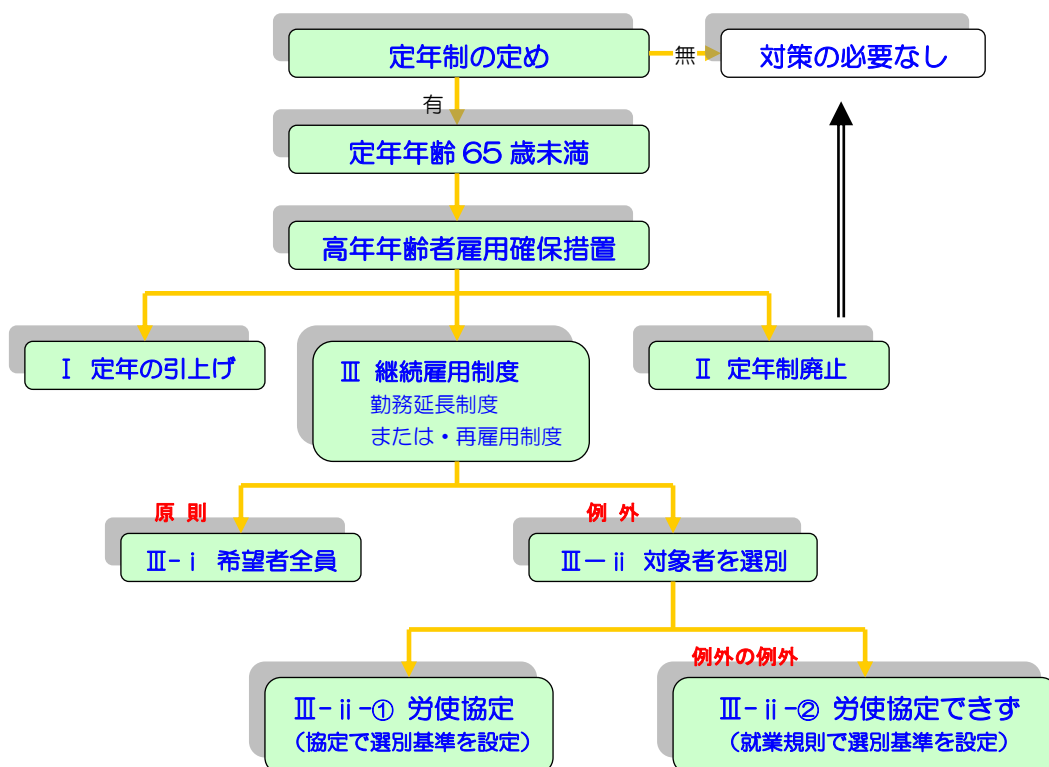
会社にとってもチャンス！

「2007 年問題」という言葉もだいぶ耳にするようになりましたが、改正高年齢者雇用安定法の見直しはいかがでしょうか？高いノウハウと人脈を持った労働者を、引き続き雇用できるチャンスでもあります。会社と労働者がお互いに気持ちよく働いていける社会の為に、今回の改正となりました。

さて、今月は特に、**対策フローⅢ「継続雇用制度」**に関してご質問が多かったものを取り上げたいと思います。

【対策フロー】

改正高年齢者雇用安定法の対策【全体像】



就業規則に対象者の基準を定めれば、それでいいの…？

就業規則により、継続雇用制度の対象者に係わる基準を定めることが出来るのは“**例外の例外**”【対策フロー Ⅲ-ii-②】です。まずは、労働組合や、労働者の過半数を代表する者と話し合いを充分に行ってください。ここで、労使協定が結べるのであれば、それがベストです。【対策フロー Ⅲ-ii-①】

充分に話し合いをしても合意に至らなかった場合のみ、就業規則等でも対象者に係わる基準を定めることが出来ます。一方的に通知しただけといったケースは、法律違反となります。

※就業規則での定めも期間があります

- ・大企業→3年間（平成21年3月31日まで）
- ・中小企業→5年間（平成23年3月31日まで）

この期間になっても合意が無い場合『**希望者全員**』が継続雇用対象者となってしまいますので、**ご注意下さい！！**

一度、就業規則も見直してみるのもいいかも…？



本人との条件合意が出来ず、再雇用を拒否された！！法律違反になるの…？



改正高年齢雇用安定法が求めているのは、「継続雇用制度」等の導入です。事業主に対して、定年退職者の希望どおりの条件で雇用しなければいけないというものではありません。きちんとした労使協定等があり、**その中での条件を本人へ提示**していたのであれば、合意が得られず再雇用を拒否されたとしても、改正高年齢雇用安定法違反とはなりません。

このような場合でも、求人の開拓など、再就職の支援・フォローをしてあげることが大切です。
他の労働者の方にも、**安心感**を持ってもらえるように取り組んでください。



パートや嘱託として、再雇用をしても、大丈夫…？

継続雇用後の労働条件については、「**安定した雇用**」を確保することが前提であれば、最低賃金等の範囲内で、パートや嘱託などの労働時間、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出来ます。お互いに納得していれば、週1回の勤務であったとしても認められます。ただし、トラブル防止のため以下ことに注意をして、契約書は取り交わした方が良いでしょう。

■ 65歳を下回る上限年齢を設定しないこと

年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させることがないようにして下さい。

■ 65歳まで、原則として契約が更新されること

一年ごとの契約更新でも、原則的には65歳まで更新をすることが「**安定した雇用**」となります。

ただし、年齢以外の理由（健康状態や能力等）で契約を更新しないことは認められます。

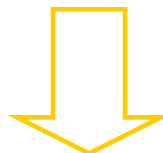


再雇用の日付は続きじゃないと、ダメ…？？

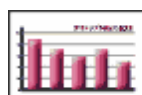


「**継続雇用制度**」は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、事務手続きなどの必要性から、定年の翌日からすぐの再雇用でなくとも「**継続雇用制度**」をして取り扱うことは出来ます。

そうは言っても・・・！！



定年後相当期間が空いて再雇用する場合には、「**継続雇用制度**」とはいえない場合もありますので、なるべく引き続きの再雇用をお勧めします。



まず、その「**決断**」の前にご相談ください！

労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

