

21世紀型企业への転換を図る

■ 定年後再雇用のあり方を考える！ ～ 再雇用の基準内容に問題はありませんか ～

定年後の再雇用に拒否して労働審判や裁判に…！！

各企業が定年後に再雇用する社員の基準を定め、これを労使協定として締結していますが、この根拠は、「高年齢者雇用安定法は、個々の労働者を65歳まで雇用しなければならないという義務ではない」ということに基づいています。

よって、その基準内容が「会社が必要と認めた場合は、再雇用することがある」に近くなっているのは、ある意味やむを得ないのかもしれませんが、また、「協調性のある者」「勤務態度が良好な者」などを基準として設けることについても、労使間で十分に協議の上、定められたのであれば、高年齢者雇用安定法違反とまでいえないとされていることも原因の一つです。

さて、御社の基準内容はいかがでしょうか。基準内容は、“労使間で十分に協議”されていますでしょうか。基準内容について企業側の裁量権が強すぎると、再雇用に拒否された社員からの不満が爆発するかもしれませんので、今のうちに見直しておきましょう。

定年到達者に占める再雇用希望者数割合
(2010年)

(単位：%)

定年後の措置、企業規模	30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 90%未満	90%以上	いまだ 定年到達 者なし
計	10.6	2.7	7.8	5.7	37.9	35.3
1,000人以上	12.8	6.6	23.8	24.2	26.1	6.5
300～999人	12.2	5.8	15.1	17.8	35.4	13.7
100～299	11.3	4.4	9.0	7.7	42.1	25.5
30～99	10.0	1.6	6.0	3.0	37.2	42.2

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(2010年)



貴重な人財を失わない、という観点で…！！

十分な気力と、普通の体力を備え、さほど複雑ではない業務や、コミュニケーション能力と経験がものをいう業務などは、社員の年齢にかかわらず、そのポジションの仕事をごこなすことができるはずで、60歳という年齢は、まだまだ若い、まだまだ生産性が高められる、という発想があれば、再雇用の基準内容も変わってくるものと思います。

役職に就いていた社員がすべて有能ではないでしょうし、人の好き嫌いで再雇用を決めるという問題でもありません。定年を迎えたから、という理由で一律に貴重な人財を失うことがないように、対象者の“モチベーションを低下させることがない”再雇用の段取りを定めておきたいものです。



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

積極的雇用と消極的雇用とは…？

定年後再雇用の対象者をいかに決定するのか、この点については、大きく積極的雇用と消極的雇用に考え方が分かれます。積極的雇用とは、一定の能力や経験等を有する者のみを再雇用の対象とするものです。一方、消極的雇用とは、全社員を再雇用の対象としつつ、再雇用しない社員を選別できるような仕組みとするものです。

多くの企業では、これらを併用した内容の再雇用基準となっているようですが、消極的雇用の基準項目が多く、あるいはその内容が強い効力をもつものになりすぎると、「会社が必要と認める者」「上司が気に入っている者」という非常に主観的な内容となりますので注意してください。

積極的雇用

- ・社内技能資格一級以上の者
- ・営業職については、2か所以上の営業所で勤務した実績がある者
- ・「過去3年間の人事考課結果が65点以上の者」(考課結果が開示されている場合に有効)



消極的雇用

- ・現に従事する業務について、継続勤務する必要があると認められる者
- ・重量物を取り扱う作業について支障がない者
- ・所属長の推薦がある者
- ・直近の健康診断結果に問題がある者

※4項目については、あらかじめ“その問題”を明らかにしていない場合に、企業の恣意的な判断とされる恐れがあります！



再雇用の対象者に関する適切な基準 !!

厚生労働省が「継続雇用制度の対象者に係る基準事例集」を発行しています。これは指針ではありませんが、実質的には公的な判断基準として通用されています。

たとえば、厚生労働省職業安定局長による各都道府県労働局長宛「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」(職高発第1104001号・平成16年11月4日)、「高年齢者等職業安定対策基本方針」(平成17年4月1日・厚生労働省告示第205号)などです。このことから、訴訟における司法判断においても、これが基準となり得ることが予想されますので、ここで要点を確認しておきましょう。

基準事例集では、「具体性」と「客観性」を確保するようにと記載があります。

◇ 基準の具体性 …意欲能力などを具体的に測る基準とすること

社員自身が継続雇用の対象となるのかどうかを一定程度予見することができるだけの具体性を有していなければならず、基準に到達していない社員が定年までの間に基準をクリアできるように努力できるようなものでなければならない。



現実的には、この課題をクリアできるような基準内容が難しい…



◇ 基準の客観性 …必要とされる能力などが客観的に示されており、社員が基準に該当するかどうかを予見できる基準とすること

企業や上司等の主観的な選択の余地を廃除し、基準に該当するかどうかを社員が客観的に予見でき、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものでなければならない。

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

再雇用時の労働条件を見直す…？

再雇用については、社員が希望する労働条件を満たさなければならないという義務はなく、企業が合理的な労働条件を定めることを高齢者雇用安定法は求めています。

これは、企業が合理的な労働条件を提示して継続雇用の機会を与えていれば、これに対する社員の不服に应诉する必要がないということにもなります。

以上を踏まえた労働条件の一例としては、

①65歳までの雇用継続を行う代わりに55歳以降の給与は、一般社員とは別の方式とする。

②60歳で定年退職するので、55歳以降も一般社員の給与方式を継続適用するのいずれかを選択させる方法などがあります。

重要なことは、“合理的な労働条件を設定する”ことであり、それぞれの企業の実情にマッチしたさまざまな措置が可能だということです。社員を公平に一律に管理しなければならない、と誤解されているケースがあるようですので、ここで再認識いたしましょう。

たとえば、嘱託社員としての再雇用や、パートタイムなどの短時間勤務によるもの、勤務日数を少なくしたアルバイト的な雇用であっても、企業の実情にマッチした合理的な条件であればよいことになります。



なお、関連会社への出向・転籍によって再雇用する場合には、実際に雇用継続されること担保されていることが必要ですので、渡してしまえばすべて先方の企業任せということにはなりません。雇用継続に関し何か問題が起きれば、出向元の企業がその責を負うこととなりますので注意して下さい。

65歳雇用時代の到来に備えて！！

2007年から「団塊の世代」が続々と60歳定年を迎え、高齢社会に突入しています。

平均寿命が高まる中であっては、肉体的・精神的にも、まだまだ余力がある60歳代の社員に活躍の場を提供することは、経済社会の活力を維持するためにも不可欠なことだと思います。

また、厚生年金支給開始年齢がいずれ65歳となります。社員が60歳以降も、生計を維持するための収入を自身で確保すること、そして60歳以降も働き続けて厚生年金保険料を納めることは、社会保障制度維持の観点からも重要なことです。

業種や企業規模によって諸事情あるでしょうが、何とかプラス発想で継続雇用の課題に取り組みたいものです。

長年勤務された社員と再雇用の問題で争わなければならないことほど悲しいことはありません。定年後再雇用者のやる気を引き出し、それを活用できる企業が、これからの企業間競争を勝ち抜いていけるといっても過言ではないと思います。

弊所では、協定内容の検証、再雇用制度の再構築などについて、ご提案・ご意見申し上げますので、ご遠慮なくお問合せ下さい。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864