

第2回中小企業マネジメントセミナー

中小企業として、継続雇用と定年延長にどう取り組むか

中小企業委員会では、中小企業会員の経営に役立つため、本年度よりオープンな活動を展開することとして、中小企業マネジメントセミナーを開始した。第1回目は7月に「中小企業の新しい人事評価と賃金制度」を取り上げたが、第2回目として来年4月より施行される改正高年齢者雇用安定法にどう取り組むか、9月12日に社会保険労務士の押本氏より法律の内容と解釈、中小企業として具体的な対応をどうすべきかなどをお話頂き、54名の会員が熱心に傾聴した。

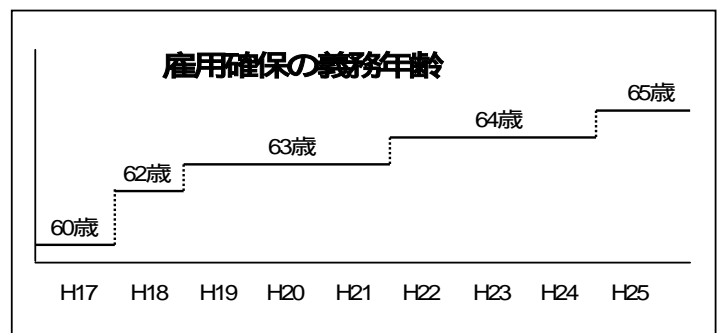


セミナー風景

1. 改正高年齢者雇用安定法(平成18年4月施行)について

平成18年4月より、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止の3項目の中からいずれかの措置を実施する高年齢者雇用確保措置が義務付けられた。なお、定年の引き上げと、継続雇用制度の導入については、雇用を確保する年齢が順次引き上げられ平成25年以降は65歳まで雇用することが義務付けられる。

定年の引き上げ
継続雇用制度の導入
定年の定め廃止



1)対象者

- イ) の定年の引き上げ、 の定年の定め廃止に関しては、一律で期間の定めのない労働者全員が対象となる。
 - ロ) の継続雇用制度の導入に関しては原則として希望者全員を対象とするが、労使協定により選定の基準を定めた場合には希望者全員を対象としない制度も認められている。また、労使協定が調わない場合には、大企業で3年間、中小企業は5年間に限り、就業規則により選定の基準を定めてもよいという経過措置が認められている。但し、就業規則で定める場合は、労働組合や労働者を代表する従業員の意見を聴いて定める必要がある。
 - ハ) 期間の定めのない労働者が対象者となり、パートなどで1年契約など有期契約として雇用している人は対象外となる。但し、有期契約ながら毎年更新している人は、実質的に期間の定めのない労働者と法律上判断される。
- 二) 男女の差別なく同じ制度を適用する(男女の厚生年金支給開始の見直し年齢は異なる)

2) 実際に雇用を確保すべき年齢

法律は表面的には、平成18年度は62歳までの雇用確保を義務付けているように受け取れる。しかし、たとえば実際に平成18年度に60歳定年を迎える人(昭和21年度生まれ)が62歳になる平成20年度には、63歳までの雇用確保が義務付けられている。従って、この人は63歳まで雇用を確保する必要がある。同様なことが平成19年度以降にも起こるので、十分な注意が必要となる。なお、この雇用確保義務年齢は厚生年金の定額部分支給開始年齢と符合している。

* : 生まれた昭和年度

雇用確保義務年齢		62歳		63歳			64歳			65歳				
年 度		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
実際に 雇用を 確保す べき 年齢	S28*								60	61	62	63	64	65
	S27*							60	61	62	63	64	65	
	S26*						60	61	62	63	64	65		
	S25*					60	61	62	63	64	65			
	S24*				60	61	62	63	64	65				
	S23*			60	61	62	63	64						
	S22*		60	61	62	63	64							
	S21*	60	61	62	63									

3) 履行確保処置

違反している事業主に対して助言・指導を行い、なお違反している事業主に対して勧告を行い、今のところ罰則規定はない。

4) 継続雇用制度の対象者を選定する基準の労使協定

イ) 継続雇用制度の対象者を選定する基準の労使協定は、書面により行う必要がある。

ロ) 労使協定の労働者側の当事者は、事業場の労働者の過半数で組織される労働組合がなければ、当該事業場の労働者の過半数を代表する者となる。

2. 企業としての対応

イ) の継続雇用には再雇用と勤務延長の二つがある。再雇用は定年に達した時点で一旦雇用契約を終了し、改めて雇用契約を結ぶ。勤務延長は雇用契約を終了しないまま雇用を継続する。

ロ) 定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止の三つの中では、再雇用による継続雇用が最も現実的といえる。その他の方法では原則として雇用契約が継続すると考えられ、著しい賃金の低下などは労働条件の不利益変更とみなされる。一方、再雇用は一度雇用契約が終了するので、労働条件変更などに柔軟に対応できる。

3. 継続雇用制度の対象者と選定基準

先に説明した通り、継続雇用制度に関しては、労使協定（労働基準法：過半数を代表する組合、または過半数を代表する者と書面で結んだ協定）により選定の基準を定めた場合には、希望者全員を対象としない制度も認められている。また、労使協定が調わない場合には、大企業で3年間（平成21年3月31日まで）、中小企業（常時労働者300人以下）は5年間（平成23年3月31日まで）に限り、就業規則により選定の基準を定めてもよいという経過措置が認められている。

1) 対象者の選定基準を定める場合の留意点

具体性：選定基準は曖昧なものでなく、対象者の意欲、能力等をできる限り具体的に測ることができるものであること。労働者本人が、その範囲に入っているかどうか判断でき、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことのできるような具体性を有するもの。

客観性：必要とされる能力等が客観的に示されており、誰がみても該当しているかどうか分かるもの。

例えば ・社内技能検定レベル：Aレベル
・営業経験：全国の営業所を3ヵ所以上経験

2) 適切でない(法律違反となる)判断基準の例

- イ) 会社が必要と認めた者に限る。
- ロ) 上司の推薦がある者に限る。
- ハ) 男性に限る / 女性に限る。
- ニ) 年金の支給を受けていない者に限る。
- ホ) 組合活動に従事していない者。 … など

3) 妥当な判断基準の具体例

下記5項目の中から会社にあった要素を選んで組合せ、選定基準を作る。

「働く意思・意欲」に関する基準の例

- イ) 再雇用を希望し、意欲のある者。
- ロ) 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望するもの。
- ハ) 定年退職 年前の時点で、本人に再雇用の希望を確認し、気力について適当と認められる者 … など

「勤務態度」に関する基準の例

- イ) 過去 年間の出勤率が パーセント以上。
これは、過去2年間または3年間の出勤率が80パーセント以上などが妥当と考えられる。
- ロ) 懲戒処分の該当者でないこと。
- ハ) 無断欠勤がないこと。 … など
懲戒処分や無断欠勤は、入社したときからではなくて、退職前の5年間など、具体的に期間を示す方がよい。

「健康」に関する基準

- イ) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がない。
- ロ) 直近 年間の定期健康診断の結果を産業医が判断し、就業上、支障がないこと。
健康診断は会社が指定する産業医を指名する方がよい。

「能力・経験」に関する基準

- イ) 過去 年間の考課がいくつ以上。過去 年間の平均考課が 以上。
この過去 年間の期間が1年間と短い場合は、恣意的な考課の運用を招く恐れがあるので留意する。
- ロ) 職務資格が 級以上、職能レベル 以上
- ハ) 社内技能検定 級以上
試験により能力を判断することも考えられるが、これは恣意的に排除するための試験と受け取られる可能性がある。また、一般職、または総合職に限ることは差別につながり好ましくない。

「技能伝承等その他」に関する基準

- イ) 指導教育の技能を有するもの。
これは各企業の中の指導教育技能を示す資格を用いて表現する。
- ロ) 定年退職後直ちに業務に従事できるもの。
- ハ) 勤続 年以上の者。これは10年以上くらいで定めた方がよい。

4. 継続雇用制度運用上の留意点

1) 継続雇用の希望を聴取する時期

定年退職前に本人の意思を確認する必要があるが、退職の直前ではなく55～58歳の段階で希望を聴取することをお勧めする。直前では、本人にとってライフプランの設定がうまく行かないし、会社にとっても仕事とのマッチングが難しくなる。技能職を多く欲しい企業の場合は、5～10年前に本人の希望を聞き、時間をかけて必要な技能やスキルを習得して頂くことも考えられる。

2) 基準該当の判断手続き

基準を透明化しておかないと紛争の原因になる。2007年頃から団塊の世代(約700万人)が60歳を迎え始める。基準に該当しているか否かとか、基準手続きが曖昧だと軋轢が生じて労働紛争が増加することになる。

対応例

事業主が基準に該当しないと予見できる労働者については、予め面接等においてその理由を本人に十分説明して納得を得る。突然あなたは該当しないということではなく、早い時期から情報を伝えておくことも必要。

基準に該当しているかどうかを判断する第三者委員会や労使委員会を設けて、公正な手続きを用意する。

紛争にならないよう労使による苦情処理機関を社内に設ける。

5. 平成18年4月までに判断して準備すべきこと

神奈川県経営者協会で実施したアンケートによると、回答した4分の3くらいの企業が高年齢者の雇用確保にメリットがあると答えている。退職金、賃金など人事制度の見直しを考えている企業にとっては、高年齢者の雇用確保措置の導入が見直しを実施するよい機会となる。高年齢者の雇用確保措置を労働条件の不利益変更に対する代替措置と考え、人事制度全般の見直しを行なっても制度全体の合理性を保ちやすくなるからである。ピンチと受け取らずチャンスと考えることもできる。

法律どおりに行動するか、先回りするか

法律に従って63歳、64歳、65歳と段階的に毎年のようにルールを変更して煩雑な手続きをとるのか、数年間通用する制度を考えて効率よく進めるのか判断する。

定年延長か、継続雇用か、定年廃止か

再雇用による継続雇用が現実的。定年延長や定年廃止は原則として労働者の権利が継続すると考えられ、著しい賃金の低下などは労働条件の不利益変更とみなされる。再雇用は一度退職手続きを経るので、労働条件変更などに柔軟に対応できる。会社側が提示した条件に対して労働者が拒否をした場合（再雇用拒否）は法律違反は問われない。しかし、この場合でも再就職のための「求職活動支援書の作成と交付」が必要となる。

働く場をどうするか

必ずしも高年齢者に適した仕事があるとは限らない。仕事のあり方を見直し、職務再設計（仕事の組み替え）や職務再開発（新しい仕事の開発）を行なうことも必要となる。

継続雇用の対象者の選定基準をどうするか

選定基準を定めないと原則として希望者全員となる。労使協定あるいは就業規則（経過措置）で基準を定めますが、人事評考課・職務等級などが曖昧だと、対象者の選定が無効になってしまう恐れもある。

総人件費をどうするか。

総人件費が経営を圧迫しないよう、賃金・賞与・諸手当などの全般的な見直しを慎重に進めることが必要。在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を考慮した賃金設計になる。

55歳などの時点で、それまでと同等の労働条件で60歳まで働き定年退職・再雇用しないコースと、その時点から労働条件を変更して（多少下げて）65歳まで働いてもらうコースの2コースを提示し、選択してもらう場合も継続雇用制度を導入したと解釈される。

退職金と企業年金をどうするか

企業年金についても、65歳までの雇用確保とリンクして早めに再編検討を進めることが必要。退職金の計算根拠から基本給を切り離れたポイント制退職金の導入は不可欠。

就業規則の改定をどうするか。

定年延長や再雇用により就業規則の改定が必要となる。育児介護休業法の改正や個人情報保護法なども踏まえた改定を意識する。

人事制度全般をどうするか。

長いあいだ働いて成果を上げてもらうには、モラルダウンを起こさない人事制度が必要。それには公正な人事評価がますます重要になる。また、早い時期（50歳前後）に各人の能力の棚卸しを行ない、その後の能力開発につなげ、将来に人材ニーズとのミスマッチが起こらないように計画することも重要。

制度対象者の選定基準を定める協定書(例)

再雇用制度の適用対象者を選定する基準に関する協定書

株式会社代表取締役 と 株式会社労働者代表 は、高年齢者等の雇用の安定に関する法律第9条第2項の規定に基づき、当社規定の再雇用制度の適用対象とする者を選定する基準について、下記の通り協定する。

記

1. 次の各項目に掲げる基準のいずれにも該当する者について再雇用するものとする。
 - 引き続き勤務することを希望していること。
 - 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと。
 - 過去 年間に無断欠勤がないこと。
 - 過去 年間の平均考課が 以上であること。
2. 本協定の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 日までとする。
3. 本協定に定める事項について変更する必要がある場合は、1ヶ月前までに協議を行い変更を行うものとする。

平成 年 月 日

株式会社労働者代表 印
株式会社代表取締役 印

出典：労働調査会「65歳までの雇用実践ガイド」