

(4) 各企業における基準の例

(a) 各企業における基準設定に当たっての考え方と内容

各企業の事例を収集し、各企業の基準の事例の内容により、主に以下の5つに分類し、整理してみました。

なお、基準の組み合わせ等は各企業の実情に応じ、様々なものが考えられますので、労使間で十分に話し合い、その企業に最もふさわしい基準を労使納得の上で策定していただく必要があります。

- ① 働く意思・意欲
- ② 勤務態度
- ③ 健康
- ④ 能力・経験
- ⑤ 技能伝承等その他

(b) 基準の具体的な例

次ページに示す事例は厚生労働省が指針として示しているものではありませんので、基準を策定する場合には、以下の事例も参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしてください。

※ その他、継続雇用制度の対象者に係る基準に関して、多く寄せられるご質問をP.25～29 7. 改正高年齢者雇用安定法 Q&Aにも掲載しておりますので、併せてご参照ください。

① 「働く意思・意欲」に関する基準の例

- ・ 定年退職後も会社で勤務に精勤する意欲がある者
- ・ 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望する者
- ・ 定年退職〇年前の時点で、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

② 「勤務態度」に関する基準の例

- ・ 過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ・ 人事考課、昇給査定において、著しく評価が悪くないこと
- ・ 無断欠勤がないこと

③ 「健康」に関する基準の例

- ・ 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ・ 直近〇カ年の定期健康診断結果を産業医が判断し、就業上、支障がないこと
- ・ 60歳以降に従事する業務を遂行する上で支障がないと判断されること

④ 「能力・経験」に関する基準の例

- ・ 人事考課の平均が〇以上であること
- ・ 職能資格が〇級以上。職務レベル〇以上
- ・ 社内技能検定〇級以上を取得していること

⑤ 「技能伝承等その他」に関する基準の例

- ・ 指導教育の技能を有する者
- ・ 定年退職後直ちに業務に従事できる者
- ・ 勤続〇年以上の者