

(5) 継続雇用制度の運用に当たり、留意するポイント

各企業では、継続雇用制度の運用に当たっていろいろな工夫をしています。適切な運用のためには、以下のような工夫をすることも有効だと考えられます。

(a) 継続雇用の希望を聴取する時期

労働者が今後の職業生活の設計について十分考えることができるようにするためには、時間的余裕をもって、定年後の希望を聴取することも有効だと考えられます。

各企業の事例では、退職直前の59歳の段階で退職後の希望を聴取し、判断する企業だけではなく、55歳の段階で60歳以降の再雇用についての希望を聴取し、判断する企業もあれば、57歳、58歳の段階で希望を聴取し、判断する企業もあります。

(b) 労働者に対する十分な周知、判断手続きの透明化

労働者に継続雇用制度の内容が十分に理解されていなかったり、継続雇用制度の対象者に係る基準の内容が曖昧である場合には、労働者がその基準に該当しているか否かについての判断ができない等から、紛争を招くおそれもあります。こうしたトラブルを防止するため、「制度の内容の理解促進のための措置を講じる」、「基準の該当の有無についての判断の手続きを透明化する」等の工夫をすることも有効だと考えられます。

【例】

- ① 継続雇用制度、基準の内容等について、早期に説明会を行うなど、労働者に十分理解をしてもらう
- ② 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よりその理由を本人に対して十分説明し、納得を得る
- ③ 基準の該当の有無を判断する第三者委員会や労使委員会を設けるなど公正な手続きを用意する
- ④ 紛争にならないよう労使による苦情処理機関を設ける

(6) 65歳までの希望者全員の継続雇用制度に向けて

改正高年齢者雇用安定法は、高年齢者が意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備を図ることを目的としています。こうした改正法の趣旨を踏まえれば、基準に基づく継続雇用制度を導入した後も、当該制度の対象者をできるだけ拡大する、対象年齢を早期に65歳以上まで引き上げる等、**65歳までの希望者全員を対象とした制度**の導入に向けて改善を図ることが望ましいと考えられます。

(P.13 5. 諸条件の整備について、P.17 6. 高年齢者雇用確保措置に係る各種支援等 をご参照ください。)

(7) 求職活動支援書の作成・交付義務

「事業主都合による解雇等」又は「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている高年齢者等(45歳以上65歳未満)が希望する場合は、在職中のなるべく早い時期から高年齢者等が主体的に求職活動を行えるよう、職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を記載した求職活動支援書**を作成し、本人に交付しなければなりません。**(求職活動支援書のイメージは次ページをご参照ください。)

また、上記の理由や定年等により離職する高年齢者等に対して、事業主は再就職援助に関し必要な措置を講じるよう努めなければならないことも定められています。

【再就職援助の措置の具体例】

- 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあつせん
- 求職活動のための休暇の付与
(再就職のための会社訪問、教育訓練の受講、資格試験の受験等)
- 在職中の求職活動に対する経済的支援の実施
(上記休暇についての賃金支給、教育訓練等の実費相当額の支給等)
- 民間の再就職支援会社への委託
- 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあつせん

など