

7. 改正高年齢者雇用安定法Q&A(抄)

※ 他のQ&Aについては、厚生労働省のホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>)をご覧ください。

継続雇用制度

Q1: 平成18年4月1日以降当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。

A: 改正高年齢者雇用安定法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであるため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、平成18年4月1日以降、65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

Q2: 55歳の時点で、

- ① 従前と同等の労働条件で60歳定年で退職
 - ② 55歳以降の労働条件を変更した上で、65歳まで継続して働き続ける
- のいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。

A: 高年齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈されるので差し支えありません。

Q3: 55歳の時点で、

- ① 従前と同等の労働条件で60歳定年で退職
 - ② 55歳以降の雇用形態を、65歳を上限とする1年更新の有期雇用契約に変更し、55歳以降の労働条件を変更した上で、最大65歳まで働き続ける
- のいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。

A: 高年齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈されるので差し支えありません。

なお、1年ごとに雇用契約を更新する形態については、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女とも同一の年齢）までは、高年齢者が希望すれば、原則として契約が更新されることが必要です。個々のケースにおいて、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に合致しているか否かは、更新条件がいかなる内容であるかなど個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。