

Q7-3: 同一グループ内の子会社同士であるA社とB社において、A社の定年到達者をB社に転籍させ、転籍先において65歳までの雇用が確保されていれば、A社は高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなしてよいのでしょうか。

A: A社、B社ともに親会社Xの連結子会社等である場合であっても、A社とB社の間ではQ7-1でいう緊密性・明確性の要件を満たしていると認められないような場合には、A社は改正高年齢者雇用安定法が要請する高年齢者雇用確保措置を講じたものとは認められません。

ただし、A社とB社が直接Q7-1でいう緊密性・明確性の要件を満たしていれば、この場合におけるA社は改正高年齢者雇用安定法が要請する高年齢者雇用確保措置を講じたものと判断されます。

継続雇用制度の対象者に係る基準

Q8: 労使協定は、事業所ごとに結ぶ必要があるのでしょうか。企業単位で労使協定を結ぶことは可能でしょうか。

A: 「事業所」とは、本規定の適用事業として決定される単位であり、数事業所を擁する企業にあっても、協定はそれぞれの事業所ごとに締結されなければなりません。ただし、

- ① 企業単位で継続雇用制度を運用しており、
- ② 各事業所ごとの過半数労働組合等のすべてが内容に同意している(又は、すべてが労使協定の労側当事者として加わっている等)

場合まで、企業単位で労使協定を結ぶことを排除する趣旨ではありません。

Q9: 私は中小企業の事業主ですが、平成23年3月31日までは、就業規則等により、継続雇用制度の対象者に係る基準を設けることができると聞いたのですが。

A: 改正高年齢者雇用安定法において「労使協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないとき」は、平成21年3月31日まで(常時雇用する労働者数が300人以下の企業は、平成23年3月31日まで)就業規則等において対象者に係る基準を定めることができるとされています。(特例措置については、P.6参照)

したがって、事業主は、まずは労働者の過半数で組織する労働組合(そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者)と労使協定を結ぶため、話し合う努力をする必要があります。事業主側が労働者側に一方的に提案内容を通知しただけといったケースなどは、「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」には該当しないと考えられ、そのような場合は、改正高年齢者雇用安定法違反となります。

特例措置期間内は義務を達成しているとみなされますが、引き続き労使協議を続け、特例措置期間が終了するまでの間において、できるだけ早期に労使間での合意を得るように努めてください。