

Q10: 継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合は、労働基準監督署に届け出る必要はあるのですか。

A: 常時10人以上の労働者を使用する使用者が、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合には、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」に該当することとなります。このため、労働基準法第89条に定めるところにより、労使協定により基準を策定した旨を就業規則に定め、就業規則の変更を管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。(就業規則等への記載例はP.30参照)

また、継続雇用制度の対象者に係る基準を定めた労使協定そのものは、労働基準監督署に届け出る必要はありません。

(就業規則への記載例1)

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当した者については、65歳まで継続雇用する。

(就業規則への記載例2)

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇

Q11: 労使協定をするために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則等により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めることができるとありますが、就業規則がない場合は、どうしたらいいのですか。

A: 従業員10人以上の事業所においては、労働基準法第89条に基づき就業規則を作成しなければならないため、これに基準を定めることとなりますが、従業員10人未満の事業所においては、就業規則が存在しないこともあるので、そのような場合には、就業規則に準ずるもの、具体的には、様式は問いませんが、就業規則のように何らかの方法で従業員に周知されているものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めていただくこととなります。