

**Q12： 中小企業の定義である「常時雇用する労働者数が300人以下の企業」とはどのような意味ですか。この中にパートタイム労働者は入るのですか。**

A： 「常時雇用する」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている場合をいい、具体的には、

- ① 期間の定めなく雇用されている場合
- ② 一定の期間を定めて雇用されている場合であって、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められる場合
- ③ 日々雇用される場合であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる場合が挙げられます。

よって、パートタイム労働者であっても、「常時雇用される」と判断されれば、労働者数に含まれます。

**Q13-1： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」を定めることは認められますか。**

**また、労使協定が調わず就業規則に対象者を定める場合、とりあえず基準に「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」としてもよいのですか。**

A： 「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」というだけでは基準を定めていないことに等しく、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を没却してしまうこととなりますので、より具体的なものにしていただく必要があります。

また、就業規則であっても、対象者に係る基準について、「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」とだけ定めるような、基準を定めていないことに等しいものは適切ではないと考えられます。

したがって、このような不適切な事例については、公共職業安定所において、必要な報告徴収が行われるとともに、助言・指導、勧告の対象となります。

**Q13-2： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者であって、かつ、会社が必要と認める者」というように組み合わせの一つとしてQ13-1にあるような基準を含めることは可能ですか。**

A： 継続雇用制度の対象者に係る基準の策定に当たっては、労使間で十分協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しておりますが、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するものは認められません。

質問の基準の組み合わせについて言えば、たとえ「過去〇年間の人事考課が〇以上である者」という要件を満たしていても、さらに「会社が必要と認める者」という要件も満たす必要があり、結果的に事業主が恣意的に継続雇用を排除することも可能となるため、このような基準の組み合わせは、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみて、適切ではないと考えられます。

なお、例えば、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者、又は、会社が必要と認める者」とした場合については、「過去〇年間の人事考課が〇以上である者」は対象となり、その他に「会社が必要と認める者」も対象となると考えられるため、改正高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。