

Q14： 継続雇用制度の対象者に係る基準を定めるにあたり、労使協定で定めた場合、非組合員や管理職も当該協定が適用されるのでしょうか。

A： 非組合員や管理職も含め、すべての労働者に適用されることとなります。

Q15： 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「協調性のある者」や「勤務態度が良好な者」という基準を設けることはできますか。

A： 改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、より具体的かつ客観的な基準が定められることが望ましいと考えられますが、労使間で十分協議の上定められたものであれば、改正高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。（P. 5－8 参照）。

Q16： 職種別に異なる基準や管理職であるか否かによって異なる基準を定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ので、労使間で十分に話し合っていたき、労使納得の上で策定されたものであれば、改正高年齢者雇用安定法違反とはなりません。

Q17－1： 労使協定では、通常、労働組合の対象者（組合員）のみを念頭に規定するので、労働組合法上の労働組合に加入できない管理職については労使協定で、『定年時に管理職であった労働者については、別途就業規則で定める』と定め、別途就業規則で、基準を定めることは可能ですか。

A： 今回、過半数を代表する労働組合と労使協定を結ぶことを求めているのは、基準について労働者の過半数の団体意思を反映させるとともに、使用者による恣意的な対象者の限定を防ぐことにあります。

このため、定年時に管理職であった労働者についても基準を定める場合には、過半数を代表する労働組合等との労使協定の中で定めていただく必要があります。

なお、管理職を対象に含む基準が労使協定の中で定められていなければ、管理職については、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項の要件を満たす基準が設定されていないので、希望者全員を継続雇用制度の対象としなければ、公共職業安定所において指導を行っていくこととなります。