

**Q17-2: 労使協定で、特定の職種についてのみ規定することとし、他の職種については労使協定で、『〇〇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、労使協定で対象とする特定の職種以外の他の職種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、当該他の職種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、当該他の職種については、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。

**Q18: 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「〇〇職(特定の職種)の者」や「定年退職時に管理職以外の者」という基準を設け、特定の職種や管理職以外の者のみを継続雇用する制度は可能ですか。**

A : 改正高年齢者雇用安定法の規定からは可能ですが、高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる環境を整備するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、職種や管理職か否かによって選別するのではなく、意欲と能力のある限り継続雇用されることが可能であるような基準が定められることが望ましいと考えていますので、各企業で基準を定める場合においても、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえて、労使で十分話し合っただき、できる限り多くの労働者が65歳まで働き続けることができるような仕組みを設けていただきたいと思います。