

資料 No.3

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する
特別措置法の施行について

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（有期特措法）の施行について

1 専門的知識等に関する基準及び年収要件【省令・告示】

- 本年2月の建議において、
 - ・ 年収及び高度の専門的知識等の要件については、1回の労働契約期間の特例の要件として大臣告示「労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」（平成15年厚生労働省告示第356号）に定められている内容（一定の国家資格等を有する者や、一定期間の実務経験を有する年収1,075万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー等）を参考に定めることが適当とされていることを踏まえ、どのような内容とするか。

〔参考〕 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する附帯決議（平成26年10月28日 参議院厚生労働委員会・抜粋）

一、民事上のルールとして定められている無期転換ルールについて行政の関与の下に特例を定めることはあくまで例外であることに鑑み、特例の対象となる専門的知識等を有する有期雇用労働者の具体的要件については、無期転換ルールによる労働者保護の趣旨が損なわれることのないよう、慎重に検討を行うとともに、労使のコンセンサスを得た上で決定すること。その際、特に年収要件については、一般の労働者の賃金水準と比較して相当程度を超える額に設定すること。

（注）専門的知識等に関する基準の制定に際して、「労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」（平成15年厚生労働省告示第356号）の規定内容にITストラテジストを加える等の所要の改正についても、検討が必要。

2 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

【省令・告示（基本指針）】

- 事業主が行う雇用管理に関する措置について、本年2月の建議において、
 - ・ 専門的知識等を有する有期雇用労働者については、「労働者が自ら能力の維持向上を図る機会の付与」が、
 - ・ 定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者については、「高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた高年齢者の配置、職務等に関する配慮」が、それぞれ例示されていることを踏まえ、どのような内容とするか。
- 事業主の認定の手続き（雇用管理に関する措置についての計画の提出等）に関して、本年2月の建議において、
 - ・ 認定の手続きについては、労働者の能力を十分有効に発揮できるようにするという特例の趣旨を踏まえた上で、簡素で効率的な仕組みとすることが必要
 - ・ 労働者側委員からは、民事法上のルールである無期転換ルールの特例の適用に当たっては、行政庁の関与は最小限とすることが適当であるとの意見があったとされていることを踏まえ、どのような内容とするか。

〔参考〕 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する附帯決議（平成 26 年 10 月 28 日 参議院厚生労働委員会・抜粋）

- 二、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、本法の特例の対象となることで、本来全ての労働者に等しく保障されるべき無期転換申込権が制限されることに鑑み、その処遇及び雇用管理については、契約締結時の年収水準以外の社会保険、諸手当、福利厚生、企業内職業訓練等についても、一般の労働者との均衡を考慮したものとなるよう、認定事業主に対し周知徹底を行うこと。
- 三、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、特定有期業務の期間中の雇用の安定や、労働契約法第十九条の趣旨も踏まえて、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましい旨、認定事業主に対し周知徹底すること。
- 四、特定有期雇用労働者の雇用管理に関する措置についての計画の認定手続については、事業主に過大な負担が生じないよう簡素な仕組みとするとともに、労働者の意見がその計画に適切に反映される仕組みについて十分な検討を行うこと。
- 五、基本指針の策定に当たっては、女性の活躍推進に向けた就労支援の充実が求められているにもかかわらず、有期雇用労働者の育児休業取得率がいまだ低い状況にあることに鑑み、雇用管理に関する措置の内容に関する事項として、特例の対象となる女性有期雇用労働者の産前産後休業及び育児休業の取得が促進できる環境整備を図ることを明確に示すよう検討すること。あわせて、女性有期雇用労働者に対する妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする雇止めの実態について、十分な調査を行い、その結果に基づき適切な対応策を遅滞なく講ずること。
- 七、高年齢者については、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則六十五歳までは契約更新がされるものであるとの高年齢者雇用安定法の趣旨に沿った適切な雇用管理がなされる必要がある旨の周知徹底を強化するとともに、違反事業主に対する指導等を通じて制度の適正な運用確保に努めること。その上で、本法の特例の対象となる定年後に引き続き雇用される有期雇用労働者の雇用管理については、六十五歳以降においてもその雇用が継続できる環境が整備されるよう、認定事業主に対して必要な指導等を行うこと。

3 労働契約締結時における労働条件の書面明示事項の追加【労働基準法施行規則】

- 本年 2 月の建議において、
 - ・ 事業主は、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して無期転換申込権発生までの期間を書面で明示するとともに、高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示する仕組みとするため必要な省令改正を行うことが適当とされており、これを踏まえた内容とする。

4 その他施行に際し措置すべき事項【労働政策審議会令・省令】

- 1～3のほか、施行に際し、
 - ・ 労働政策審議会の所掌事務への有期特措法に関する事項の処理の追加【労働政策審議会令】
 - ・ 計画認定事務等に係る権限の都道府県労働局長への委任、社会保険労務士による事務代理の範囲への有期特措法に関する事項の追加【省令】を実施。

【参考】「労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」 （平成15年厚生労働省告示第356号）に定められている内容

博士の学位を有する者

公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士

システムアナリスト、アクチュアリー資格試験に合格している者

特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者

大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア又はデザイナーで、年収が1,075万円以上の者

システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで、年収が1,075万円以上の者

国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記 から までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

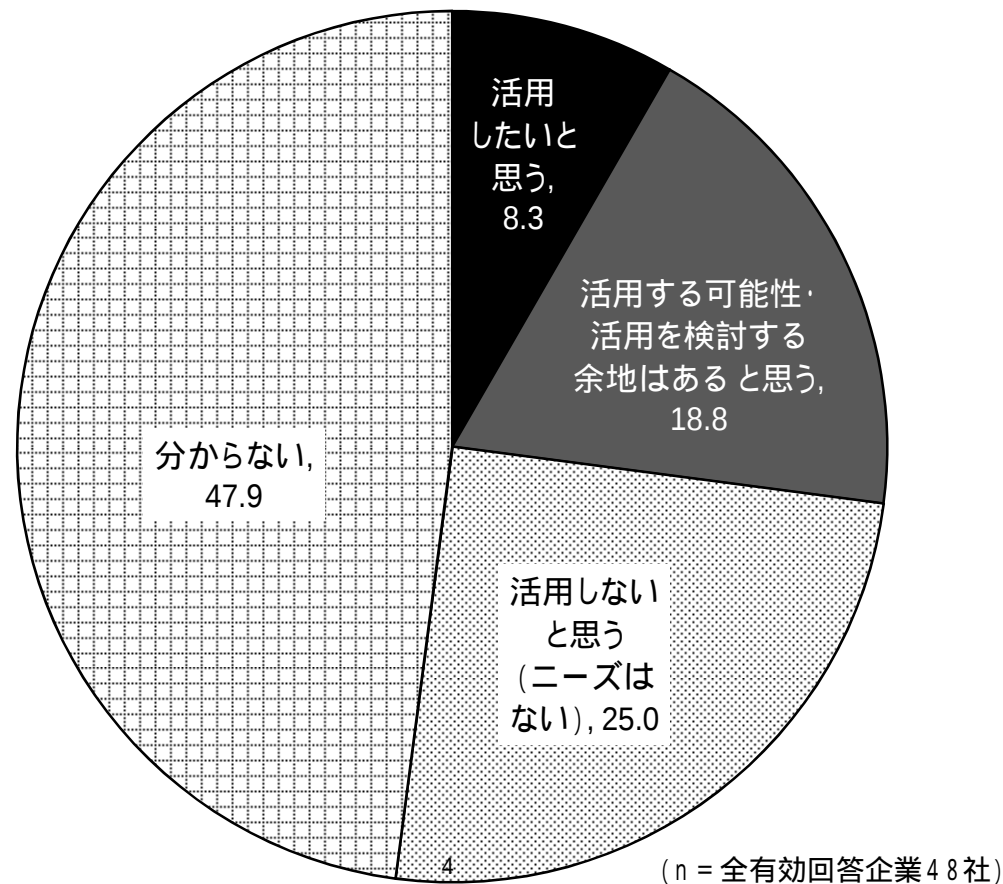
(注)システムアナリストについて

- ・ システムアナリストについては、システムアナリスト試験（平成6年～）及び上級システムアドミニストレータ試験（平成8年～）が統合され、平成21年からITストラテジスト試験が新設されている（認定団体は経済産業省。独立行政法人情報処理推進機構が実施）。
- ・ 対象者は、「高度IT人材として確立した専門分野をもち、企業の経営戦略に基づいて、ビジネスモデルや企業活動における特定のプロセスについて情報技術を活用して改革・高度化・最適化するための基本戦略を策定・提案・推進する者。また、組込みシステムの企画及び開発を統括し新たな価値を実現するための基本戦略を策定・提案・推進する者」。
- ・ 現行試験制度施行後の平成21年度から平成25年度までの累計合格者数は、4,929人。

「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」 結果

労働政策研究・研修機構(平成26年9月30日公表)

- 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に係る無期転換ルールの特例が設けられた場合の活用ニーズを調査したところ、
 - ・ 「活用したいと思う」企業が、全有効回答企業の8.3%
 - ・ 「活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う」が18.8%
- 現時点で明確な活用ニーズありは1割弱ながら、活用余地ありを含めると4社に1社超(27.1%)が、特例を活用(検討)する意向



「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」 結果

労働政策研究・研修機構(平成26年9月30日公表)

- 特例の具体的な活用ニーズについては、
 - ・ 新規事業化の見極めに向けたプロジェクト
 - ・ 受注案件や事業展開に伴うプロジェクト

等のプロジェクトにおいて、高い専門性を持つ人材を雇用する場合等に、いずれも人数規模は限られるものの、特例の活用ニーズがある。

A社	・例えば、海底油田の採掘プロジェクト等を受注した場合には、先進的な技術者が豊富な欧米から、人材を調達することもあるだろう ・数千億円規模の受注・契約に当たっては、国際法や現地の慣行等を踏まえ、条件を吟味できるような各国の法務・財務のスペシャリストを活用する場面もあるだろう
B社	・受注を獲得するためのアドバイスに始まり、営業上の尽力、受注後におけるクライアントとの調整、実際の建設から納入を見届けるまで、一連の工程にかかわるような人材を活用する場合には、雇用期間が5年を超えることもあるだろう
C社	・特例が設けられれば、国や自治体との期間限定のプロジェクト、新規事業化の見極めのための調査や研究、極めて特殊で高い専門性を持つ人材を雇用する場合、定年近くの年齢だが高い専門性を持つ人材を雇用する場合などに、いずれも年間当たりによれば数名程度だろうが、是非、活用していきたい
D社	・例えば M & Aや協業他社とのアライアンスに向けた調査・戦略の立案、推進を担う人材、ITシステムの企画・開発時のアドバイザー、ライフサイエンス関連の次世代商品を販売する際に必要な、医薬・医療系の法的規制(薬事申請手続き等)に詳しい人材等が考えられる
E社	・官公庁の工事を請け負った場合の「現場管理人」については、活用ニーズがあるかも知れない。システムの納入等を受注する際、電気工事や設備関係の一定の知識・資格を有する「現場代理人」を、常駐させることが要件となる場合がある。受注の混み具合により、社内人材だけでは不足することもある
F社	・今後、海外展開等に伴い、事業の形態が変わっていけば、特例を活用することがあるかも知れない。例えば、(業務委託ではなく)弊社による雇用の形態でなければ、ビザが下りない・認可が下りないといった場面も出てくるかも知れない ・東京オリンピック・パラリンピックでの活躍を期待して雇入れるスポーツ選手についても、特例に該当するだろうか

職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号・抄）

（多様な職業能力開発の機会の確保）

第八条 事業主は、その雇用する労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図ることができるように、その機会の確保について、次条から第十条の四までに定める措置を通じて、配慮するものとする。

第九条 事業主は、その雇用する労働者に対して職業訓練を行う場合には、その労働者の業務の遂行の過程内において又は当該業務の遂行の過程外において、自ら又は共同して行うほか、第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設その他職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の設置する施設により行われる職業訓練を受けさせることによつて行うことができる。

第十条 事業主は、前条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずること等により、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 他者の設置する施設により行われる職業に関する教育訓練を受けさせること。

二 自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受けさせること。

第十条の二 事業主は、必要に応じ、実習併用職業訓練を実施することにより、その雇用する労働者の実践的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

2 前項の実習併用職業訓練とは、事業主が、その雇用する労働者の業務の遂行の過程内において行う職業訓練と次のいずれかの職業訓練又は教育訓練とを効果的に組み合わせることにより実施するものであつて、これにより習得された技能及びこれに関する知識についての評価を行うものをいう。

一 第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設により行われる職業訓練

二 第二十四条第三項に規定する認定職業訓練

三 前二号に掲げるもののほか、当該事業主以外の者の設置する施設であつて職業能力の開発及び向上について適切と認められるものにより行われる教育訓練

3 厚生労働大臣は、前項に規定する実習併用職業訓練の適切かつ有効な実施を図るため事業主が講ずべき措置に関する指針を公表するものとする。

第十条の三 事業主は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易

にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、相談の機会の確保その他の援助を行うこと。

- 二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

第十条の四 事業主は、第九条から前条までに定める措置によるほか、必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行うこと等によりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

- 一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること。
- 二 始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずること。
- 2 前項第一号の有給教育訓練休暇とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）をいう。
- 3 第一項第一号の長期教育訓練休暇とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇であつて長期にわたるもの（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるもの及び前項に規定する有給教育訓練休暇として与えられるものを除く。）をいう。
- 4 第一項第一号の再就職準備休暇とは、再就職のための準備として職業能力の開発及び向上を図る労働者に対して与えられる休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるもの、第二項に規定する有給教育訓練休暇として与えられるもの及び前項に規定する長期教育訓練休暇として与えられるものを除く。）をいう。

高年齢者等職業安定対策基本方針
(平成 24 年厚生労働省告示第 559 号・抄)

第 3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の から までの諸条件の整備に努めるものとする。

募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60 歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、雇用対策法施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）第 1 条の 3 第 1 項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第 18 条の 2 に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進する。

勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針
(平成 24 年厚生労働省告示第 560 号・抄)

第 2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

4 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の から までの事項に留意する。

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が 65 歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65 歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65 歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号・抄）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

○ 2 法第十五条第一項 後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

○ 3 法第十五条第一項 後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

高年齢者雇用安定法Q & A
(高年齢者雇用確保措置関係)

1. 継続雇用制度の導入

Q 1—1：改正高年齢者雇用安定法においては、事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければならないのですか。

Q 1—2：当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。

Q 1—3：継続雇用制度を導入していなければ、60歳定年による退職は無効となるのですか。

Q 1—4：継続雇用制度について、定年退職者を継続雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。

Q 1—5：例えば55歳の時点で、

①従前と同等の労働条件で60歳定年で退職

②55歳以降の労働条件を変更した上で、65歳まで継続して働き続けるのいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。

Q 1—6：例えば55歳の時点で、

①従前と同等の労働条件で60歳定年で退職

②55歳以降の雇用形態を、65歳を上限とする1年更新の有期労働契約に変更し、55歳以降の労働条件を変更した上で、最大65歳まで働き続けるのいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。

Q 1—7：継続雇用制度として、再雇用する制度を導入する場合、実際に再雇用する日について、定年退職日から1日の空白があってもだめなのでしょうか。

Q 1—8：高年齢者雇用確保措置が講じられていない企業については、企業名の公表などは行われるのでしょうか。

Q 1—9：本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

Q 1—10：当社で導入する継続雇用制度では、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、それぞれ週3日勤務で概ね2人で1人分の業務を

担当することを予定していますが、このような継続雇用制度でも高年齢者雇用安定法の雇用確保措置として認められますか。

Q 1—11：有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、有期契約労働者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、高年齢者雇用安定法第9条違反となるのですか。

2. 就業規則の変更

Q 2—1：当社の就業規則では、これまで、基準に該当する者を60歳の定年後に継続雇用する旨を定めていますが、経過措置により基準を利用する場合でも、就業規則を変えなければいけませんか。

Q 2—2：就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。

Q 2—3：経過措置により継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めただけの場合は、労働基準監督署に届け出る必要はあるのですか。

3. 継続雇用制度の対象者基準の経過措置

Q 3—1：すべての事業主が経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができますか。

Q 3—2：改正高年齢者雇用安定法が施行された時点で労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、経過措置により当該基準をそのまま利用できますか。

老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢に合わせて段階的に当該基準の対象者の下限年齢を変更しなければならないのですか。

Q 3—3：継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止の経過措置について、この仕組みの対象者となる下限の年齢を厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に引き上げることとされていますが、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なっています（女性は5年遅れ）。経過措置の対象年齢も男女で異なることになるのでしょうか。

Q 3—4：経過措置により労使協定による継続雇用制度の対象者の基準を維持する場合、基準に該当しない者については、基準の対象年齢に到達した後は雇用を継続しないこととしてよいのでしょうか。また、基準該当性の判断はどの時点で行わなければならないのでしょうか。

Q3-5：改正高年齢者雇用安定法が施行された後に継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める労使協定を変更して結び直すことはできますか。

Q3-6：経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める労使協定には、一定の期限を定めなければならないのですか。また、経過措置期間中に、労使協定の期限が切れた場合、引き続き基準を利用するために、新たに労使協定を締結することはできないのですか。

Q3-7：経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で定める場合、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。

4. 経過措置により労使協定で定める基準の内容

Q4-1：経過措置により労使協定で定める継続雇用制度の対象者を限定する基準とはどのようなものなのでしょうか。

Q4-2：経過措置による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。

Q4-3：経過措置による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Q4-2にあるような基準を含めることは可能ですか。

Q4-4：経過措置による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。

Q4-5：経過措置による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。

Q4-6：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、経過措置による継続雇用制度の対象者に係る基準を定めることは可能ですか。

Q4-7：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、経過措置による継続雇用制度の対象者に係る基準を定めることは可能ですか。

Q4-8：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。

Q4-9：経過措置による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。

Q4-10：当社においては、男女労働者の間に事実上の格差が生じているため、経過措置による継続雇用制度の対象者に係る基準について、男女同じ基準を適用した場合、当該基準を満たす女性労働者はほとんどいなくなってしまいます。

このため、継続雇用される男女の比率が同程度となるよう、継続雇用制度の対象者に係る基準を男女別に策定したいと考えていますが、問題はあるのでしょうか。

Q4-11：当社においては、継続雇用制度の導入に当たり、障害のある高齢者の継続雇用を積極的に進めたいと考えています。このため、経過措置による継続雇用制度の対象者に係る基準として、体力等に関する基準を定める際、障害者については当該基準を適用しなかったり、異なる基準を設けたりすることは可能ですか。

Q4-12：Q4-1のとおり経過措置により継続雇用制度の対象者に係る具体性・客観性のある基準を定めたのですが、その基準に該当する者全員の雇用を確保しなければ、高年齢者雇用安定法に定める高年齢者雇用確保措置を講じたものとは解釈されないのでしょうか。

5 継続雇用先の範囲の拡大

Q5-1：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例において、グループ会社とされる特殊関係事業主とは、どのような関係の事業主を指すのでしょうか。

Q5-2：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するために、グループ会社との間でどのような契約を締結すればよいのですか。

Q5-3：特殊関係事業主の要件は、どの時点で満たす必要がありますか。

Q5-4：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用する場合、そのグループ会社はどのような労働条件を提示しなければならないのでしょうか。

Q5-5：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例の利用によりグループ会社として他の事業主の定年退職者を雇用することとされている場合には、自社の継続雇用制度により雇用する自社の定年退職者よりも優遇して取り扱わなければならないのですか。

Q5-6：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用する場

合、継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用するかの基準を設けても構わないのです。

Q 5－7：継続雇用先をグループ会社にする場合、グループ会社の範囲であれば、例えば海外子会社など、遠隔地にある会社であっても、差し支えないでしょうか。

Q 5－8：継続雇用先をグループ会社にするを考えていますが、当社の定める就業規則とグループ会社の定める就業規則とは解雇事由に差異があり、グループ会社の定める解雇事由の方がより解雇事由が広いものとなっています。この場合、当社の定年到達者をグループ会社において継続雇用するかどうかの判断に、グループ会社の解雇事由を用いてもよいのでしょうか。それとも、当社で継続雇用するのと同様に、当社の解雇事由を用いる必要があるのでしょうか。

Q 5－9：当社では、経過措置により継続雇用制度の対象者に係る基準を定めるとともに、継続雇用先をグループ会社にまで広げています。定年到達者をグループ会社で継続雇用することにした場合、この定年到達者が経過措置で基準の利用が認められている年齢に達したときに、このグループ会社は、当社の基準を用いなければならないのでしょうか。

1. 継続雇用制度の導入

Q 1－1：改正高年齢者雇用安定法においては、事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければならないのですか。

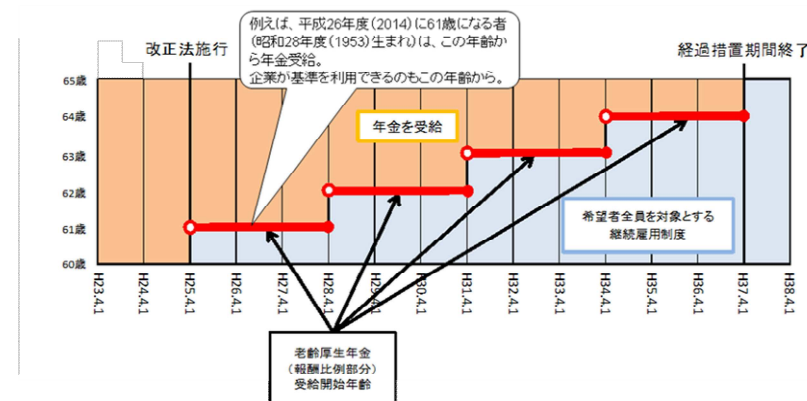
A 1－1：事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなればなりませんので、事業主が制度を運用する上で、労働者の意思が確認されることになると考えられます。ただし、改正高年齢者雇用安定法の施行されるまで（平成25年3月31日）に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

なお、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考え

られることに留意が必要です。

（参考）老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳



Q 1－2：当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。

A 1－2：高年齢者雇用安定法は、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければならない。

Q 1－3：継続雇用制度を導入していなければ、60歳定年による退職は無効となるのですか。

A 1－3：高年齢者雇用安定法は、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではありません。

したがって、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、定年を理由として60歳で退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではないと考えられますが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には、高年齢者雇用安定法違反となりますので、公共

職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告、企業名の公表を行うこととなります。

Q 1—4：継続雇用制度について、定年退職者を継続雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。

A 1—4：継続雇用後の労働条件については、高齢者の安定した雇用を確保するという高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、高齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。

したがって、この場合は、

- ①65歳を下回る上限年齢が設定されていないこと
 - ②65歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。）
- が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

Q 1—5：例えば55歳の時点で、

- ①従前と同等の労働条件で60歳定年で退職
- ②55歳以降の労働条件を変更した上で、65歳まで継続して働き続けるのいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということでしょうか。

A 1—5：高齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈されるので差し支えありません。

Q 1—6：例えば55歳の時点で、

- ①従前と同等の労働条件で60歳定年で退職
- ②55歳以降の雇用形態を、65歳を上限とする1年更新の有期労働契約に変更し、55歳以降の労働条件を変更した上で、最大65歳まで働き続けるのいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということでしょうか。

合、継続雇用制度を導入したということでしょうか。

A 1—6：高齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈されるので差し支えありません。

なお、1年ごとに雇用契約を更新する形態については、高齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、65歳までは、高齢者が希望すれば、原則として契約が更新されることが必要です。個々のケースにおいて、高齢者雇用安定法の趣旨に合致しているか否かは、更新条件がいかなる内容であるかなど個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

Q 1—7：継続雇用制度として、再雇用する制度を導入する場合、実際に再雇用する日について、定年退職日から1日の空白があってもだめなのでしょうか。

A 1—7：継続雇用制度は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、雇用管理の事務手続上等の必要性から、定年退職日の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえないと考えており、このような制度も「継続雇用制度」として取り扱うことは差し支えありません。ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」といえない場合もあります。

Q 1—8：高齢者雇用確保措置が講じられていない企業については、企業名の公表などは行われるのでしょうか。

A 1—8：改正高齢者雇用安定法においては、高齢者雇用確保措置が講じられていない企業が、高齢者雇用確保措置の実施に関する勧告を受けたにもかかわらず、これに従わなかったときは、厚生労働大臣がその旨を公表できることとされていますので、当該措置の未実施の状況などにかんがみ、必要に応じ企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、ハローワークでの求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じることにしています。

Q 1—9：本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A 1—9：高齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高齢者雇用安定法違反となるものではないと考えられます。

のではありません。

Q 1－1 0：当社で導入する継続雇用制度では、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、それぞれ週3日勤務で概ね2人で1人分の業務を担当することを予定していますが、このような継続雇用制度でも高齢者雇用安定法の雇用確保措置として認められますか。

A 1－1 0：高齢者の雇用の安定を確保するという高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであり、A 1－9にあるとおり事業主の合理的な裁量の範囲の条件であれば、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、勤務日数や勤務時間を弾力的に設定することは差し支えないと考えられます。

Q 1－1 1：有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、有期契約労働者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、高齢者雇用安定法第9条違反となるのですか。

A 1－1 1：高齢者雇用安定法第9条は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めているため、有期労働契約のように、本来、年齢とは関係なく、一定の期間の経過により契約終了となるものは、別の問題であると考えられます。

ただし、有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合は、有期労働契約であっても反復継続して契約を更新することが前提となっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがあります。これにより、定年の定めをしているものと解されることがあり、その場合には、65歳を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨の定めは、高齢者雇用安定法第9条違反であると解されます。

したがって、有期契約労働者に対する雇い止めの年齢についても、高齢者雇用安定法第9条の趣旨を踏まえ、段階的に引き上げていくことなど、高齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。

2. 就業規則の変更

Q 2－1：当社の就業規則では、これまで、基準に該当する者を60歳の定年後に継続雇用する旨を定めていますが、経過措置により基準を利用する場合で

も、就業規則を変えなければいけませんか。

A 2－1：改正高齢者雇用安定法では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められています。したがって、60歳の者は基準を利用する対象とされておらず、基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

【経過措置を利用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前的高齢者雇用安定法第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（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (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が〇%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

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同法の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

Q 2－2：就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。

A 2－2：法改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたことから、定年時に継続雇用しない特別な事由を設けている場合は、高

年齢者雇用安定法違反となります。ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能であり、例えば以下のような就業規則が考えられます。

なお、就業規則の解雇事由又は退職事由のうち、例えば試用期間中の解雇のように継続雇用しない事由になじまないものを除くことは差し支えありません。しかし、解雇事由又は退職事由と別の事由を追加することは、継続雇用しない特別な事由を設けることになるため、認められません。

【就業規則の記載例】

(解雇)

第〇条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- ② 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ③ . . .
. . .

(定年後の再雇用)

第△条 定年後も引き続き雇用されることを希望する従業員については、65歳まで継続雇用する。ただし、以下の事由に該当する者についてはこの限りではない。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- ② 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ③ . . .
. . .

上記の解雇事由①②③…と
同一の事由に限られます。

Q 2—3：経過措置により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 2—3：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。

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。

3. 継続雇用制度の対象者基準の経過措置

Q 3—1：すべての事業主が経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができますか。

A 3—1：改正高年齢者雇用安定法では、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることを勘案し、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を当該支給開始年齢以上の者について定めることを認めています。

この経過措置は、これまで継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを利用していた企業においては、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、継続雇用制度の対象を希望者全員とするため、丁寧に企業内の制度を整備していく必要があることから設けられたものです。

したがって、経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができるのは、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25年3月31日）に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主に限られます。

Q 3—2：改正高年齢者雇用安定法が施行された時点で労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、経過措置により当該基準をそのまま利用できますか。

老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢に合わせて段階的に当該基準の対象者の下限年齢を変更しなければならないのですか。

A 3—2：改正高年齢者雇用安定法では、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることを勘案し、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を当該支給開始年齢以上の者について定めることを認めています。

この経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める場合に、当該基準の対象とできるのは、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者に限られることから、基準が適用される者を当該支給開始年齢以上の者に限ることを明らかにする労使協定に改めることが望ましいといえます。

しかし、労使協定を改定せず、継続雇用制度の対象者を限定する基準が適

用される者の下限年齢が定められていない場合においても、当該支給開始年齢以上の者のみを対象として当該基準が運用されるのであれば、経過措置の趣旨から、当該基準をそのまま利用することとしても差し支えありません。

Q3-3：継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止の経過措置について、この仕組みの対象者となる下限の年齢を厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に引き上げることとされていますが、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なっています（女性は5年遅れ）。経過措置の対象年齢も男女で異なることになるのでしょうか。

A3-3：経過措置の対象年齢は、「男性」の年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に引き上げることとされています。

御指摘のとおり、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なってはいますが、経過措置の対象年齢については男女で異なるものではなく、同一となっています。

なお、男女別の定年を定めることや継続雇用制度の対象を男性のみとするなど、労働者が女性であることを理由として男性と異なる取扱いをすることは、男女雇用機会均等法において禁止されています。

Q3-4：経過措置により労使協定による継続雇用制度の対象者の基準を維持する場合、基準に該当しない者については、基準の対象年齢に到達した後は雇用を継続しないこととしてよいでしょうか。また、基準該当性の判断はどの時点で行わなければならないのでしょうか。

A3-4：基準自体には具体性・客観性が求められますが、基準に該当しない者について基準の対象年齢に到達した後は雇用を継続しないことをもって、高年齢者雇用安定法違反になることはありません。

また、継続雇用制度の対象者の基準に該当するか否かを判断する時点は、基準の具体的な内容に左右されるものであり、この基準は労使協定により定められるものであることから、基準該当性の判断時点をいつにするか、例えば基準対象年齢の直前とするか、あるいは定年時点などとするかについても、労使の判断に委ねられていると考えられます。

Q3-5：改正高年齢者雇用安定法が施行された後に継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める労使協定を変更して結び直すことはできますか。

A3-5：改正高年齢者雇用安定法では、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給

開始年齢が段階的に引き上げられることを勘案し、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を当該支給開始年齢以上の者について定めることを認めています。

この経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができるのは、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25年3月31日）に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主に限られます。

経過措置により基準を定める場合、これまでの労使協定をそのまま利用することのほかに、内容を変更して新たに労使協定を締結して、新たな基準を定めることもできますが、この場合も、具体性・客観性を備えた基準とすることが求められます。

Q3-6：経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める労使協定には、一定の期限を定めなければならないのですか。また、経過措置期間中に、労使協定の期限が切れた場合、引き続き基準を利用するために、新たに労使協定を締結することはできないのですか。

A3-6：改正高年齢者雇用安定法では、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることを勘案し、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を当該支給開始年齢以上の者について定めることを認めています。

この経過措置では、継続雇用制度の対象者を限定する基準の有効期間について定めていないため、当該労使協定の一定の期限を定めることも定めないこともできると考えられますが、いずれにしても、経過措置は平成37年3月31日までであることに留意が必要です。

なお、経過措置期間中に、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める労使協定の期限が切れた場合、引き続き基準を利用するためには、新たに労使協定を締結する必要があります。

Q3-7：経過措置により継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で定める場合、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。

A3-7：「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。

4. 経過措置により労使協定で定める基準の内容

Q 4—1：経過措置により労使協定で定める継続雇用制度の対象者を限定する基準とはどのようなものなのか。

A 4—1：労使協定で定める基準の策定に当たっては、労働組合等と事業主との間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられるものです。

ただし、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本改正の趣旨や、他の労働関連法規に反する又は公序良俗に反するものは認められません。

【適切ではないと考えられる例】

『会社が必要と認めた者に限る』（基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある）

『上司の推薦がある者に限る』（基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある）

『男性（女性）に限る』（男女差別に該当）

『組合活動に従事していない者』（不当労働行為に該当）

なお、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準については、以下の点に留意して策定されたものが望ましいと考えられます。

①意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること（具体性）

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

②必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

Q 4—2：経過措置による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。

A 4—2：「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、高齢者雇用安定法の趣旨を没却してしまうことになりますので、より具体的なものにしていただく必要があります。

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、個々の事例の実態に応じて、助言・指導、勧告、企業名の公表の対象となります。

Q 4—3：経過措置による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Q 4—2にあるような基準を含めることは可能ですか。

A 4—3：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、高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、高齢者雇用安定法の趣旨にかんがみて、適当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、高齢者雇用安定法違反とまではいえません。

Q 4—4：経過措置による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 4—4：高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、高齢者雇用安定法違反とまではいえません。

Q 4—5：経過措置による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 4—5：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。

Q 4—6：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、経過措置による継続雇用制度の対象者に係る基準を定めることは可能ですか。

A 4—6：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、高年齢者雇用安定法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。

Q 4—7：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、経過措置による継続雇用制度の対象者に係る基準を定めることは可能ですか。

A 4—7：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、高年齢者雇用安定法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。

Q 4—8：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 4—8：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ただき、労使納得の上で労使協定により定めたものであり、基準の対象年齢が経過措置として認められている範囲のものであれば、高年齢者雇用安定法違反とはなりません。

Q 4—9：経過措置による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 4—9：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、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考えています。

Q 4—10：当社においては、男女労働者の間に事実上の格差が生じているため、経過措置による継続雇用制度の対象者に係る基準について、男女同じ基準を適用した場合、当該基準を満たす女性労働者はほとんどいなくなってしまいます。

このため、継続雇用される男女の比率が同程度となるよう、継続雇用制度の対象者に係る基準を男女別に策定したいと考えていますが、問題はあるでしょうか。

A 4—10：男女労働者の間に事実上の格差が生じているなど、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情がある場合には、当該事情を改善することを目的として、男性労働者と比較して女性労働者を有利に取り扱う基準を定めることは、男女雇用機会均等法第9条の要請に合致していると考えられるため違法とはいえないと考えられます。

ただし、当該事情の存否の判断については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるなど、男女雇用機会均等法に基づき考慮すべき事項等がありますので、男女雇用機会均等法の考え方については、お近くの雇用均等室までお問い合わせ下さい。

Q 4—11：当社においては、継続雇用制度の導入に当たり、障害のある高齢者の継続雇用を積極的に進めたいと考えています。このため、経過措置によ

る継続雇用制度の対象者に係る基準として、体力等に関する基準を定める際、障害者については当該基準を適用しなかったり、異なる基準を設けたりすることは可能ですか。

A 4—1 1：障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）により、事業主は障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有し、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めることとされていることから、継続雇用制度導入に際し、障害者を優先することは適切な対応であり、健常者についての体力等に関する基準を免除したり、緩和することは差し支えありません。

Q 4—1 2：Q 4—1 のとおり経過措置により継続雇用制度の対象者に係る具体性・客観性のある基準を定めたのですが、その基準に該当する者全員の雇用を確保しなければ、高年齢者雇用安定法に定める高年齢者雇用確保措置を講じたものとは解釈されないのでしょうか。

A 4—1 2：継続雇用制度の対象者の基準に該当する者であるにもかかわらず継続雇用し得ない場合には、基準を定めたこと自体を無意味にし、実態的には企業が上司等の主観的選択によるなど基準以外の手段により選別することとなるため、貴見のとおり高年齢者雇用安定法に定める高年齢者雇用確保措置を講じたものとは解釈されません。

5 継続雇用先の範囲の拡大

Q 5—1：継続雇用先の範囲をグループ会社までに拡大する特例において、グループ会社とされる特殊関係事業主とは、どのような関係の事業主を指すのですか。

A 5—1：継続雇用先の範囲を拡大する特例において、特殊関係事業主とされるのは、

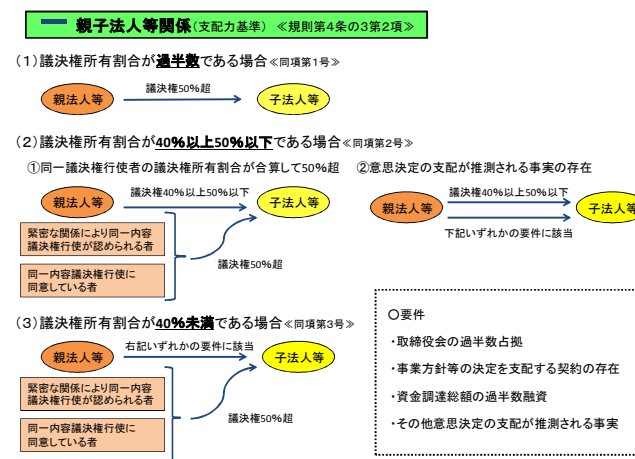
- ①元の事業主の子法人等、
- ②元の事業主の親法人等、
- ③元の事業主の親法人等の子法人等、
- ④元の事業主の関連法人等、
- ⑤元の事業主の親法人等の関連法人等

のグループ会社です。

他社を自己の子法人等とする要件は、当該他社の意思決定機関を支配しているといえることです。具体的には、図1に示す親子法人等関係の支配力基準

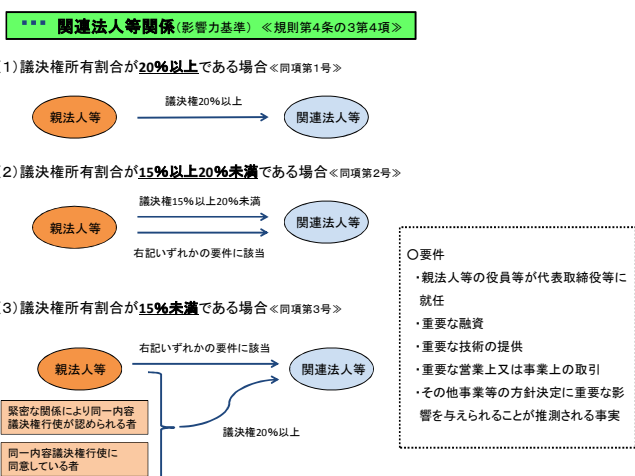
を満たすことです。

【図1】



また、他社を自己の関連法人等とする要件は、当該他社の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができることです。具体的には、図2に示す関連法人等関係の影響力基準を満たすことです。

【図2】



Q5-2：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するために、グループ会社との間でどのような契約を締結すればよいのですか。

A5-2：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によるものとするのが望ましいと考えられます。書面による場合、例えば、以下のような契約書が考えられます。

(参考)

継続雇用制度の特例措置に関する契約書（例）

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）、〇〇〇〇株式会社（以下「乙1」という。）及び〇〇〇〇株式会社（以下「乙2」といい、乙1及び乙2を総称して「乙」という。）は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）第9条第2項に規定する契約として、次のとおり契約を締結する（以下「本契約」という。）。

第1条 乙は、甲が高齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後も雇用されることを希望する者（次条において「継続雇用希望者」という。）を、その定年後に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条 乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条 第1条の規定に基づき乙1又は乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1又は乙2が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲、乙1、乙2各自1通を保有する。

平成 年 月 日

(甲) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

(乙1) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

(乙2) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

Q 5-3：特殊関係事業主の要件は、どの時点で満たす必要がありますか。

A 5-3：契約の相手方たる要件である以上、まず契約を締結する時点で、その要件を満たす必要があり、加えて、法律上、契約の内容として「特殊関係事業主が引き続いて雇用すること」が求められていることから、労働者が特殊関係事業主において雇用され始める時点でも特殊関係事業主たる要件を満たす必要があります。

Q 5-4：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用する場合、そのグループ会社はどのような労働条件を提示しなければならないのでしょうか。

A 5-4：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主とグループ会社（特殊関係事業主）との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

この場合において、特殊関係事業主が継続雇用する場合に提示する労働条件についても、高年齢者雇用安定法の趣旨に反するものであってはなりません。労働者の希望に合致した労働条件の提示までを求めているわけではありません。

このため、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、特殊関係事業主と労働者との間で継続雇用後の労働条件を決めることができると考えられます。

なお、特殊関係事業主が合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と特殊関係事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、特殊関係事業主はもとより、元の事業主が高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

Q 5-5：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例の利用によりグループ会社として他の事業主の定年退職者を雇用することとされている場合には、自社の継続雇用制度により雇用する自社の定年退職者よりも優遇して取り扱わなければならないのですか。

A 5-5：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主とグループ会社（特殊関係事業主）との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用する

ことを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

このため、継続雇用先の範囲を特殊関係事業主にまで拡大する特例の利用により特殊関係事業主として他の事業主の定年退職者を継続雇用することとされている場合にも、個別の合意により具体的な労働条件が定まるのであり、これは、自社の定年退職者を継続雇用する場合と同様です。

したがって、自社の定年退職者を継続雇用する場合についても、特殊関係事業主として他の事業主の定年退職者を継続雇用する場合についても、労働者と事業主の関係は、個別の合意により定まるのであって、どちらか一方を他方よりも優遇して取り扱わなければならないことはありません。

Q 5-6：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用する場合、継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用するかの基準を設けても構わないのですか。

A 5-6：継続雇用先の範囲を拡大する特例を利用する場合に、継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用させるかについては、継続雇用制度を運用する中で事業主が判断することができます。このとき、継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用させるかを判断するための基準を事業主は就業規則や労使協定等で設けることもできます。

今回の高年齢者雇用安定法の改正で継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたことに伴い、継続雇用制度は希望者全員を対象とするものとしなければなりません。継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用させるかを判断するための基準を設けた場合でも、こうした基準は、継続雇用制度の対象者を限定する基準ではなく、継続雇用制度の対象者がどこに雇用されるかを定めるグループ内の人員配置基準であるので、高年齢者雇用確保措置の義務違反とはなりません。

Q 5-7：継続雇用先をグループ会社にする場合、グループ会社の範囲であれば、例えば海外子会社など、遠隔地にある会社であっても、差し支えないのでしょうか。

A 5-7：グループ会社（特殊関係事業主）は、A 5-1に示した範囲であれば、それがたとえ遠隔地にある会社であったとしても、そのことだけで高年齢者雇用確保措置義務違反になることはありません。

グループ会社も含めた継続雇用制度で継続雇用する場合に、事業主が提示する継続雇用先については、自社で継続雇用する場合の労働条件と同様に、

労働者の希望に合致した労働条件までは求められていませんが、法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲内のものであることが必要と考えられます。

Q 5－8：継続雇用先をグループ会社にするを考えていますが、当社の定める就業規則とグループ会社の定める就業規則とでは解雇事由に差異があり、グループ会社の定める解雇事由の方がより解雇事由が広いものとなっています。この場合、当社の定年到達者をグループ会社において継続雇用するかどうかの判断に、グループ会社の解雇事由を用いてもよいのでしょうか。それとも、当社で継続雇用するのと同様に、当社の解雇事由を用いる必要があるのでしょうか。

A 5－8：継続雇用制度は、「現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」であり、この定義は平成 24 年の法改正の前後で変更はありません。

また、継続雇用するかどうかを判断する主体は、従来と同様、当該高年齢者を定年まで雇用していた元の事業主です。

したがって、お尋ねの場合で高年齢者を継続雇用するか否かは、継続雇用する主体にかかわらず、まず御社が自社の就業規則に定める解雇事由・退職事由に基づいて判断し、継続雇用することにした場合に、雇用先としてグループ会社を利用するということになります。

Q 5－9：当社では、経過措置により継続雇用制度の対象者に係る基準を定めるとともに、継続雇用先をグループ会社にまで広げています。定年到達者をグループ会社で継続雇用することにした場合、この定年到達者が経過措置で基準の利用が認められている年齢に達したときに、このグループ会社は、当社の基準を用いなければならないのでしょうか。

A 5－9：グループ会社は、御社との間の契約に基づき、高年齢者の 65 歳までの雇用を確保する措置を講じる義務を負い、御社の定年到達者に雇用の機会を提供することになります。

このとき、御社との間の契約内容に、経過措置による継続雇用制度の対象者に係る御社の基準を用いる旨が盛り込まれていれば、グループ会社は、グループ会社自身の基準の有無にかかわらず、その契約内容に基づいて御社の基準を用いることになると考えられます。

なお、契約内容に御社の基準の利用が盛り込まれているか否かにかかわらず、グループ会社による継続雇用が一年ごとに労働契約を更新する形態で行われる場合、グループ会社は、有期労働契約のルールに則って、更新基準を設けることができると考えられます。ただし、年齢のみを理由として 65 歳前

に雇用を終了させるような更新基準は、事業主間の契約に基づく制度を継続雇用制度に含めた法の趣旨に反し、適当ではありません。