

「継続雇用制度」の対象者の基準を、労使協定を締結せずに
就業規則で定めている事業主の方へ！！

現に雇用している高年齢者を定年後も引き続き雇用する
「継続雇用制度」の対象者の基準を、労使協定を締結せずに**就業規則**で
定めることができる**中小企業(300人以下)の事業主に対する特例措置が、
平成23年3月31日で終了しました。**

以下のいずれかを実施されていますか？

- ① 「定年の定め廃止」、「定年の引き上げ」または、
「希望者全員の継続雇用制度の導入」
- ② 継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準について
労使協定を締結

◆継続雇用制度の導入にあたって、対象となる高年齢者の基準について労使協定を締結せず、平成23年4月1日以降当該高年齢者が離職した場合、雇用保険被保険者離職証明書の**離職理由**は、当該高年齢者の継続雇用の希望の有無に関わらず、**事業主都合**となりますのでご注意ください。

※各種助成金制度を活用される場合、事業主都合の離職により、当該助成金が支給されない場合があります。

※ 労使協定とは、労働条件その他の事項について、事業場の過半数の労働者で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）と事業主との間で合意して書面により締結される協定です。

※ 就業規則の作成、変更を行った場合は、労働基準監督署に届け出て下さい。

労使協定書の例

継続雇用制度の選定基準に関する協定書

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇株式会社労働組合（以下「組合」という）は、定年後の継続雇用制度の対象者の選定基準および取り扱い方法に関し、次の通り労使協定を締結する。

第1条 定年は当社就業規則の定めによるが、定年後も継続的に働くことを希望する者で、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、〇年ごとの契約の更新により、満65歳に達する日の月の末日までの再雇用（以下「継続雇用」という）をするものとする。

- (1) 引き続き勤務することを希望していること。
- (2) 直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないと認められること。
- (3) 過去〇年間の出勤率が〇%以上であること。

第2条 会社は、定年予定〇年前の該当者全員に通知を行い、本人の申し出により前条の継続雇用について面談・指導を行うものとする。

第3条 会社は、定年予定日の〇カ月前までに第1条の継続雇用の基準等の事実を本人に開示し、継続雇用の可否を本人に通知するものとする。

第4条 会社は、継続雇用を通知した者について、定年予定日の〇カ月前までに継続雇用に係る労働条件等について本人と協議し、労働条件通知書等を交付する。

第5条 本協定書の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1カ月前までに、会社、組合いずれからも申し出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

この協定の確実を証するため、証書を作成し、会社および組合が各1通を保有する。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社
代表取締役社長 ○ ○ ○ ○ 印

〇〇労働組合
委員長 ○ ○ ○ ○ 印

継続雇用制度の基準について

◆継続雇用制度の対象者の基準については、

- ①意欲・能力などをできる限り具体的に測るものであること(具体性)
 - ②必要とされている能力などが客観的に示されており、基準を満たす可能性を予見することができること(客観性)
- を備えていることが望ましく、基準がないに等しい場合(「会社が必要と認めたもの」等)や他法令に違反するもの(「男性に限る」等)は認められません。