

発行：ブリス社労士事務所 URL <http://www.bliss-net.jp>  
〒231-0011 横浜市中区太田町 2-23 横浜メディア・ビジネスセンター6F-A  
TEL 045-534-4802 FAX 045-534-4805 E-mail [info@bliss-net.jp](mailto:info@bliss-net.jp)

定年後の継続雇用制度の対象者基準に関わる特例が平成23年3月31日で終了します  
これにより平成23年4月1日より従業員が300人以下の企業においても、何れかの取り組みが必要になります。

- ① 「定年の定めの廃止」、「定年の引き上げ」または、「希望者全員の継続雇用制度」を実施する。
- ② 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準について  
**労使協定を締結**する。



現在、300人以下の企業では、継続雇用制度の対象の基準を「就業規則」で定めればよいことになっていますが、平成23年4月以降は、労使協定を結ばないと、「高年齢者雇用安定法」に違反することになります。

## 高年齢者の雇用確保措置

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保のため  
**①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止**のいずれかを講じる必要があります。  
このうち、**②継続雇用制度の導入**については、労使協定により対象者の基準を定めることも特例として認められています。基本的には「希望者全員が65歳まで働ける」制度の導入が求められます。

### ◆継続雇用制度の対象者に係る基準はどうなるか

- Q. 平成23年4月から、就業規則で継続雇用制度の対象者に係る基準を設けられなくなると聞いたのですが
- A. 継続雇用制度は、「希望者全員を対象とする制度」が求められているところですが、各企業の実情に応じ、労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使納得の上で対象者に係る基準を定めることも可能としています。
- 事業主が労使協定をする努力をしたにもかかわらず協議が整わない時は、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は、平成23年3月31日までの間は就業規則等により基準を設け、その基準に基づく制度を導入できます。平成23年4月以降は、労使協定が未締結の場合は「高年齢者雇用安定法」違反となります。

### ◆当分は定年を迎える者がいないが…

- Q. 既に就業規則により、対象者限定の継続雇用制度の導入を既定しています。当分の間定年を迎える者がいない場合も労使協定の締結が必要ですか
- A. 定年を迎える方の有無にかかわらず、基準を定める場合には労使協定が必要となります。

### ◆届け出はどうなるか

- Q. 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る必要はありますか
- A. 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、就業規則の絶対記載事項である「退職に関する事項」に該当します。
- このため、労使協定により基準を定め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る必要があります。なお、基準を定めた労使協定そのものは届出の必要はありません。

### ◆当事務所より◆

自分の会社にも当てはまることなのだろうか？ 当てはまるならどうしたらいいのだろうか？と、思われた方は、お気軽にご相談下さい。