

Q 60歳定年後の継続雇用の希望を会社に伝えたが、「会社が決めた基準に合わない」との理由で対象外とされた。

A 継続雇用制度は、労使協定により対象者の基準を設けることは可能だが、会社が一方的に基準を決めることは問題。

法律のポイント

高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保措置として、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置をとることを事業主に義務づけている。②の場合には、労働者代表との労使協定により対象者の基準を設定することも認めている（高年法第9条第1項）が、会社が一方的に設定した基準等は認められない。

解説

高年法の継続雇用制度とは

高年齢者雇用安定法は、公的年金支給開始年齢の引き上げも踏まえて、65歳までの雇用確保措置を講ずることを事業主に義務づけている。その内容は、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかである（高年法第9条第1項）。②の継続雇用制度とは、希望者を定年退職後も引き続き雇用する制度である。

労使協定による対象者の基準設定

高年法第9条第2項では、継続雇用制度を導入する場合に、過半数労働組合（ない場合は、過半数を代表する者）との労使協定により継続雇用制度の対象者の基準を設定することを認めている。

近年、この対象者の基準をめぐる、「継続雇用を拒否された」という労働者の相談や紛争が増加しているが、裁判例等では、①会社が指名した過半数代表者と締結するなど、適正な手続きをとらずに締結された労使協定の効力は否定され、②労使協定による基準が合理的な内容であっても、当該労働者が基準を満たしている場合には、会社側による継続雇用の拒否は認められない、などとされている。

継続雇用の拒否の相談対応

労働協約・就業規則等で、継続雇用制度がどのような内容となっているのかを確認することが必要。その上で、労働組合がある職場なら労働組合に相談する。

地位確認や損害賠償を求める労働審判や本訴、労働委員会や労働局でのあっせん、地域ユニオンに加入した上での団体交渉も選択肢。

**男女別定年は
無効**

なお、公的年金支給開始年齢の引き上げスケジュールは、女性は男性より5年遅れだが、このことをもって、定年年齢の引き上げを男性より女性を5年遅らせて実施することは、公序良俗に反し、男女雇用機会均等法にも抵触するので注意が必要。

<参照条文> 高年法第9条