

# 改正高年齢者雇用安定法 J A Mの取り組み 指 針

2013年4月1日に施行される改正高年齢者雇用安定法は、省令・指針の内容を踏まえた改正法への対応として、希望者全員の65歳までの雇用確保、働き方と処遇の確保、組織化の推進に以下の通り取り組む。

## 1. 各単組の取り組み

### (1) 希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保

老齢厚生年金の定額部分を含む満額支給までの継続雇用制度を導入し、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、下記の手順により、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする経過措置を使わない労働協約の締結に向けて労使協議を行う。

#### <取り組みの手順>

- ① 就業規則から継続雇用制度の対象者の基準規定を削除する。
- ② 就業規則に継続雇用規定を定める場合、解雇事由や退職事由に該当しない者は、継続雇用制度の対象とすることを明示する。
- ③ 就業規則の継続雇用規定に継続雇用しないことができる事由を定める場合は、当該就業規則に定める解雇事由や退職事由と同一の事由で規定することとし、それ以外の事由の追加または新たな解釈・運用基準の策定は認めないこととし、労働協約として締結する。

#### 【労使協議を行う際の留意事項】

- ① 60歳定年で継続雇用を希望した者が継続雇用されない場合は、解雇権濫用法理による客観的合理性・社会的相当性が求められること。
- ② 継続雇用制度を導入する場合で、60歳以降を有期労働契約（1年契約で反復更新など）で締結する場合には、65歳まで契約更新できる旨を就業規則に定めて周知する（雇止め制限法理における合理的期待権の形成のため）。また、65歳前に契約期間の満了で雇止めした場合は、労働契約法第19条の雇止め制限法理が適用されること。
- ③ 経過措置は利用せず、2013年4月以降は希望者全員の65歳までの雇用確保に取り組む。
- ④ 今回の法改正により、特殊関係事業主（議決権50%超などの子会社・議決権20%以上などの関連会社）にも継続雇用制度の雇用先が拡大されるが、定年後に雇用されることを希望する労働者を子会社や関連会社で再雇用する際は、その対象となる労働者本人の意思をしっかりと確認する。
- ⑤ 定年後の職務は、法の趣旨を踏まえ継続勤務が可能なものにする。例えば、週1日勤務や業務上の必要性の無い海外勤務など本人が承諾することが難しい職務は、雇用確保措置を履行したことにはならないこと。
- ⑥ 改正法の施行前に定年前の労働者が継続雇用制度の基準で対象外とされている場合でも、60歳定年に到達する時点が改正法の施行後である場合は、就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当する者以外の者は継続雇用制度の対象とされること。
- ⑦ 非正規労働者で60歳を迎える人の雇用と労働条件についても、労使協議の対象とする。

### (2) 高齢者に適した職務・仕事、労働時間、働き方に見合った処遇の確保

「65歳までの雇用・所得確保に向けた指針」に添った取り組みを展開する。

**【労使協議を行う際のその他の留意事項（例示）】**

- ① 就労場所・形態、労働条件・勤務時間などは、明示する。
- ② 賃金は、職務や就労形態などに見合ったものとする。
- ③ 健康保険・厚生年金、社宅・健康診断など福利厚生への取扱いは、従来通りとする。
- ④ 年次有給休暇などの休日・休暇の取扱いは、継続する。
- ⑤ 本人希望を満たすための面談を実施する。

※注意：継続雇用制度の運用も含めた「苦情処理制度」を整備する。

**(3) 対象者の組織化**

継続雇用労働者は、人事異動（配転、出向等）などに係る労働協約の適用対象者とするため、労働組合の組合員とする。

**2. JAM本部の取り組み**

単組における労使協議の促進と地方JAMでの周知に向け、必要に応じた補強資料や取り組み事例を作成・配布し、単組、地方JAMの取り組みを支援する。

**3. 地方JAMの取り組み**

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への改正高年法の周知と、JAMの取り組み方針の徹底し、労使協定化の促進を具体的に進める。