

## 5.3 継続雇用の維持・推進への期待と希望（専門家の立場から）

[元日本大学経済学部教授 降矢 憲一]

ビルメンテナンス業界の社会的評価、経済的地位の向上が  
雇用促進の鍵

高齢社会は活力が無くなって、先に光明が見出せない。経済成長もない停滞社会になってしまうと危惧する意見が多数を占めていた時期もあったが、現状そのような危惧はあたらぬ。国民各層の連帯によって、健寿高齢者が多数となった社会は活力を失っていないことを確認することができる。

しかし、今後さらに高齢化が進行し、65歳以上の高齢者が人口の3分の1を超えるようになると、どうなるのかといった不安を国民の多数が持っていることも否定できない。それは、高齢者が働く意欲と能力を維持できるか。それを支える仕組みが社会的に整備できるかである。

社会的には、「高年齢者雇用安定法（平成16年6月に改正）」で65歳までの雇用確保の下地作りが整っているし、企業もすでに定年延長、継続雇用制度の整備もある程度実現させており、高齢者自身も単に経済生活の必要性に止まらず、“生きがい”としての積極的な就業生活を送る者が増加している。しかし、理想にはまだ遠い。

年金支給開始年齢までの雇用確保の義務づけは、平成18年からとなっているし、企業も継続雇用には費用負担などを理由に企業側の必要性による判断を先行させているのが現状である。

幸いにビルメンテナンス業は他産業に先駆けて高齢者雇用の促進し、65歳以上定年の導入比率や高齢者の新規雇用・継続雇用の割合も高く、いわば高齢者雇用業界となっている。こうした高齢者社会を担う社会的要請に答えている当業界が、その先進寄与に応じた社会的評価を受け、経済的な条件においてもそれに相応した地位を与えられることが、全産業における高齢者雇用促進のための必要条件となる。

当業界の多くの企業が経営の近代化・雇用管理の合理化の課題を果たしつつ、雇用の促進、当面の目標としては高齢者雇用のために有効な継続雇用制度の整備・充実をさらに加速させることが期待されるのである。

## 都道府県高年齢者雇用開発協会所在地一覧

高年齢者の継続雇用に関する援助等についてのお問い合わせは、最寄りの都道府県高年齢者雇用開発協会までお願いします。

都道府県協会名	所在地		電話番号
(社)北海道雇用促進協会	060-0004	札幌市中央区北4条西4-1札幌国際ビル4F	011-223-3688
(社)青森県高年齢者雇用開発協会	030-0861	青森市長島2-1-2新藤ビル3F	017-775-4063
(社)岩手県雇用開発協会	020-0023	盛岡市内丸16-15内丸ビル505号	019-654-2081
(社)宮城県雇用開発協会	980-0021	仙台市青葉区中央3-1-24荘銀ビル8F	022-265-2076
(社)秋田県雇用開発協会	010-0951	秋田市山王3-1-7東カンビル7F	018-863-4805
(社)山形県雇用対策協会	990-0023	山形市松波4-5-5黒井産業ビル2F	023-625-0588
(社)福島県雇用開発協会	960-8034	福島市置賜町1-29佐平ビル805号	024-524-2731
(社)茨城県雇用開発協会	310-0803	水戸市城南1-1-6アクサ水戸ビル3F	029-221-6698
(社)栃木県雇用開発協会	320-0033	宇都宮市本町4-15宇都宮NIビル8F	028-621-2853
(社)群馬県雇用開発協会	371-0026	前橋市大手町2-6-17住友生命前橋ビル10F	027-224-3377
(社)埼玉県雇用開発協会	330-0063	さいたま市浦和区高砂1-1-1朝日生命浦和ビル7F	048-824-8739
(社)千葉県雇用開発協会	260-0015	千葉市中央区富士見2-5-15塚本千葉第三ビル9F	043-225-7071
(社)東京都高年齢者雇用開発協会	112-0002	文京区小石川2-22-2小石川和順ビル2F	03-5684-3381
(財)神奈川県雇用開発協会	231-0026	横浜市中区寿町1-4かながわ労働プラザ7F	045-641-7612
(社)新潟県雇用開発協会	950-0087	新潟市東大通1-1-1三越・プラザ共同ビル7F	025-241-3123
(社)富山県雇用対策協会	930-0004	富山市桜橋通り2-25富山第一生命ビル1F	076-442-2055
(社)石川県雇用対策協会	920-8203	金沢市鞍月5-181AUBE5F	076-239-0365
(社)福井県雇用開発協会	910-0005	福井市大手2-7-15明治安田生命福井ビル10F	0776-24-2392
(社)山梨県雇用促進協会	400-0031	甲府市丸の内2-7-23鈴与甲府ビル4F	055-222-2112
(社)長野県雇用開発協会	380-8506	長野市南県町1040-1日本生命長野県庁前ビル6F	026-226-4684
(社)岐阜県雇用開発協会	500-8856	岐阜市橋本町2-20濃飛ビル2F	058-252-7353
(社)静岡県雇用開発協会	420-0853	静岡市葵区追手町1-6日本生命静岡ビル2F	054-252-1521
(社)愛知県雇用開発協会	460-0008	名古屋市中区栄2-10-19名古屋商工会議所ビル6F	052-219-5661
(社)三重県雇用開発協会	514-0002	津市島崎町137-122	059-227-8030
(社)滋賀県雇用対策協会	520-0044	大津市京町4-4-23明治安田生命大津京町ビル4F	077-526-4853
(社)京都府高年齢者雇用開発協会	604-0845	京都市中京区烏丸通御池上ルニ条殿町552 明治安田生命京都ビル9F	075-222-2637
(社)大阪府雇用開発協会	534-0001	大阪市北区梅田1-12-39新阪急ビル10F	06-6346-0122
(財)兵庫県雇用開発協会	650-0024	神戸市中央区海岸通2-2-3サンエービル西館3F	078-332-1091
(社)奈良県雇用開発協会	630-8115	奈良市大宮町6-7-3新大宮第5ビル5F	0742-34-7791
(社)和歌山県高年齢者雇用開発協会	640-8331	和歌山市美園町5-3-1雑村ビル5F	073-425-2770
(社)鳥取県雇用促進協会	680-0835	鳥取市東品治町102明治安田生命鳥取駅前ビル3F	0857-27-6974
(社)島根県雇用促進協会	690-0826	松江市学園南1-2-1くにびきメッセ6F	0852-21-8131
(社)岡山県雇用開発協会	700-0907	岡山市下石井2-1-3岡山第一生命ビル10F	086-233-2667
(社)広島県雇用開発協会	730-0013	広島市中区八丁堀16-14第二広電ビル7F	082-512-1133
(社)山口県雇用開発協会	753-0051	山口市旭通り2-9-19山口建設(株)ビル3F	083-924-6749
(社)徳島県雇用対策協会	770-0942	徳島市昭和町1-11日動火災徳島ビル6F	088-655-1050
(社)香川県雇用開発協会	760-8790	高松市亀井町8-11高松あおば生命ビル9F	087-834-1123
(社)愛媛県高年齢者雇用開発協会	790-0001	松山市一番町4-1-5一誠ビル7F	089-943-6622
(社)高知県雇用開発協会	780-0053	高知市駅前町5-5大同生命高知ビル7F	088-884-5213
(財)福岡県中高年齢者雇用促進協会	812-0011	福岡市博多区博多駅前3-2-1日本生命博多駅前ビル2F	092-473-6300
(財)佐賀県高年齢者雇用開発協会	840-0041	佐賀市城内2-9-28オフィスサガ21 5F	0952-25-2597
(社)長崎県雇用開発協会	850-0862	長崎市出島町1-14出島朝日生命青木ビル5F	095-827-6805
(社)熊本県高年齢者雇用開発協会	860-0844	熊本市水道町15-22農専ビル6F	096-355-1002
(財)大分県総合雇用推進協会	870-0026	大分市金池町1-1-1大交セントラルビル3F	097-537-5048
(社)宮崎県高年齢者雇用開発協会	880-0812	宮崎市高千穂通2-1-33明治安田生命宮崎ビル8F	0985-29-0500
(財)鹿児島県雇用開発協会	890-0046	鹿児島市西田1-5-1鹿児島高見橋ビル4F	099-206-2001
(社)沖縄県雇用開発協会	901-0152	那覇市宇小禄1831-1沖縄産業支援センター7F	098-891-8466

# 参 考 資 料

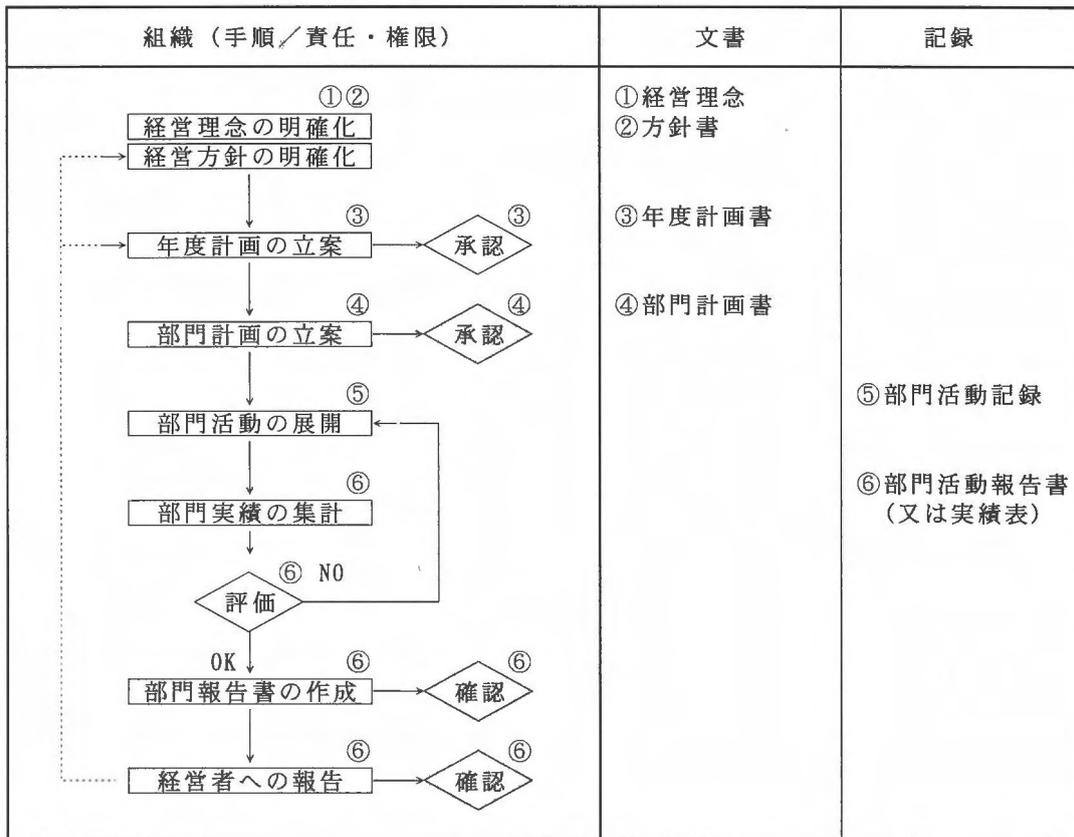
## [A. 組織運営プロセスモデル]

- A 1 方針管理
- A 2 教育訓練
- A 3 安全管理
- A 4 環境管理
- A 5 文書管理
- A 6 記録管理
- A 7 内部監査
- A 8 受注管理
- A 9 購買管理(資材)
- A10 購買管理(作業)
- A11 作業管理
- A12 品質管理
- A13 不適合管理

## [B. 雇用関連文書モデル]

- B 1 継続雇用制度規程
- B 2 社内雇用調査票
- B 3 雇用計画書
- B 4 退職者面談票
- B 5 継続雇用選定基準
- B 6 面接カード
- B 7 新規雇用選定基準
- B 8 継続雇用契約書
- B 9 履歴管理表
- B10 雇用実績表

[プロセスモデル]



[管理項目：例]

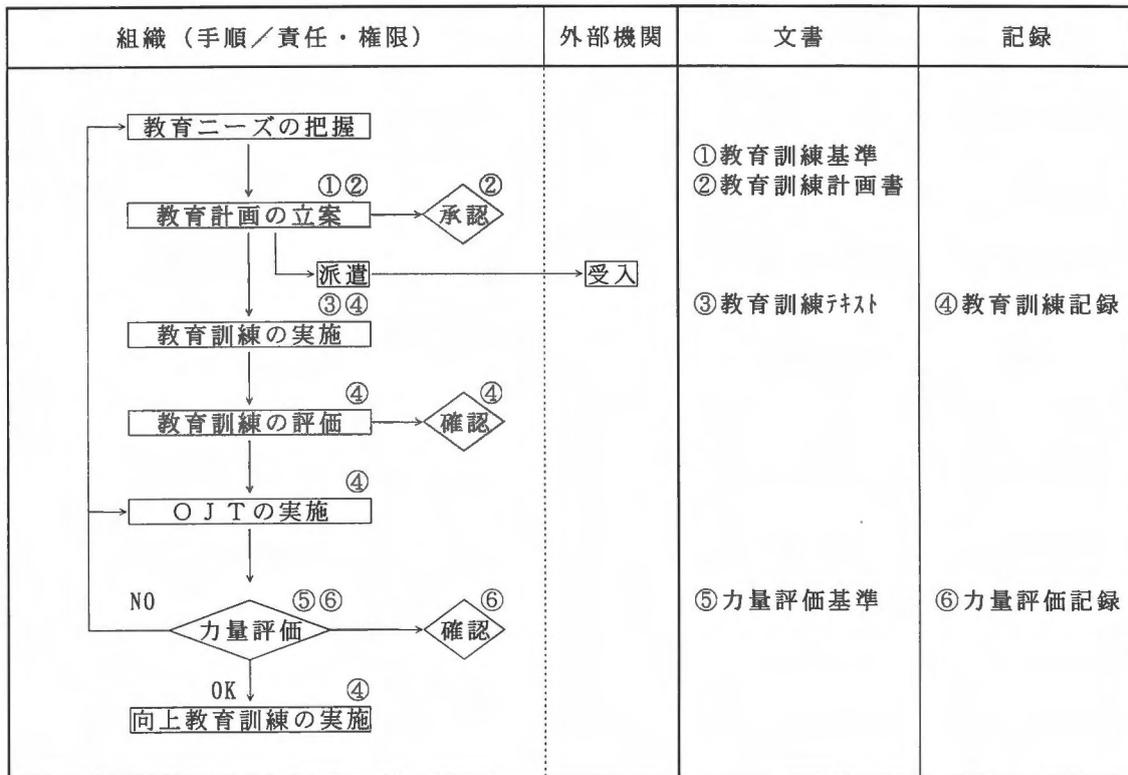
NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	活動実施件数	件			
2	目標達成度	—			
3	活動コスト	円			

ワンポイントアドバイス

方針管理（又は目標管理）は、企業のマネジメントシステムの中で最も重要なプロセスの一つです。部門の活動及び目標達成状況を検証・評価し、権限者の指示に基づいて必要な処置をとり、目標の達成を確実にするためには、上記のプロセスを明確に規定しておくことが大切です。

方針管理では、経営トップの方針に基づき部門ごとに明確な数値目標を設定し、PDCAのサイクルを回すことが大切です。ステップ・バイ・ステップで着実に目標を達成するためには、定期的な部門内コミュニケーションの場を通じて、確実な意見（情報）交換を行うことが大切です。また、企業全体の活動及び目標達成状況の確認・評価・指示は、経営トップの重要な役割です。

[プロセスモデル]



[管理項目：例]

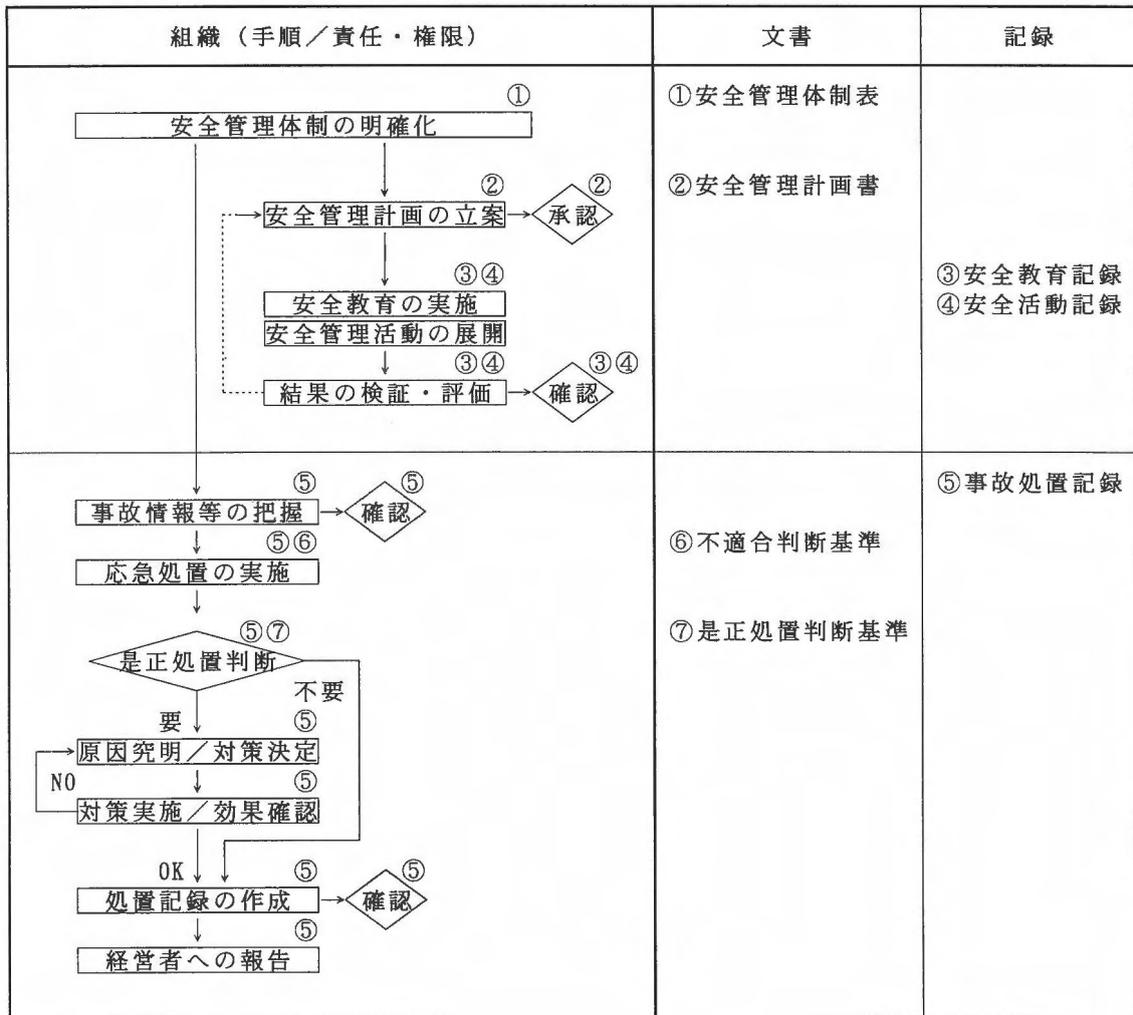
NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	教育訓練回数	回			
2	教育訓練時間数	時間			
3	教育訓練受講者数	人			
4	職務能力(力量)評価点	点			
5	資格取得数	件・人			
6	教育訓練コスト	円			

ワンポイントアドバイス

ビルメンテナンス業では、清掃・設備・警備をはじめほとんどが人的サービスを基本としており、従事者の業務に対する力量がサービス品質に決定的な影響を与えます。従って従事者の力量向上を目的とした「教育訓練」は、企業の命運を左右する極めて重要な活動となります。

多くのビルメンテナンス業では、教育訓練は主にOJT（職場内訓練）が基本になると思われます。OJTを通じて従事者の力量を確実に向上させるためには、必要とされる力量の有無やレベルをバラツキなく判定できる基準を設けることが大切です。また、その評価結果は従事者に伝達し、関連する資格の取得等も含め従事者の向上目標となるようにすることが大切です。

[プロセスモデル]



[管理項目：例]

NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	安全活動実施件数	件			
2	安全教育時間数	時間			
3	安全教育受講者数	人			
4	事故件数	件			
5	ヒヤリハット件数	件			
6	是正(予防)処置件数	件			
7	損失コスト	円			

ワンポイントアドバイス

ビルメンテナンス業には多くの高齢者が従事しており、安全確保に対する施策は万全を期する必要があります。安全管理では、少なくとも安全教育も含めた安全管理活動に関するプロセスと、事故等が発生した場合の対応プロセスを明確にしておくことが重要です。ビルメンテナンス業では、安全管理上の重点は事故を未然に防止することにあり、ヒヤリハット活動等を日常の職場管理に組み込んで実施することが大切です。

[プロセスモデル]

組織 (手順/責任・権限)	文書	記録
<pre> graph TD     S1[① 環境管理体制の明確化] --&gt; S2[② 環境規制の明確化]     S2 --&gt; S3[③ 環境側面の明確化]     S3 --&gt; S4[④ 環境影響の評価]     S4 --&gt; S5[④ 環境管理計画の立案]     S5 --&gt; S6[⑤ 環境教育の実施]     S6 --&gt; S7[⑥ 環境管理活動の展開]     S7 --&gt; S8[⑤⑥ 結果の検証・評価]          S4 --&gt; D1{③ 確認}     S5 --&gt; D2{④ 承認}     S8 --&gt; D3{⑤⑥ 確認}          S1 -.-&gt; S3     S1 -.-&gt; S4     S1 -.-&gt; S5     S1 -.-&gt; S6     S1 -.-&gt; S7     S1 -.-&gt; S8     </pre>	①環境管理体制表 ②環境規制一覧表 ④環境管理計画書	③環境影響評価記録 ⑤環境教育記録 ⑥環境活動記録
<pre> graph TD     S7[⑦ 環境問題等の把握] --&gt; D1{⑦ 確認}     D1 --&gt; S8[⑧ 応急処置の実施]     S8 --&gt; D2{⑦⑨ 是正処置判断}     D2 -- 不要 --&gt; S9[⑦ 報告]     D2 -- 要 --&gt; S10[⑦ 原因究明/対策決定]     S10 --&gt; S11[⑦ 対策実施/効果確認]     S11 -- NO --&gt; S10     S11 -- OK --&gt; S12[⑦ 処置記録の作成]     S12 --&gt; D3{⑦ 確認}     D3 --&gt; S13[⑦ 経営者への報告]     </pre>	⑧不適合判断基準 ⑨是正処置判断基準	⑦環境問題処置記録

[管理項目：例]

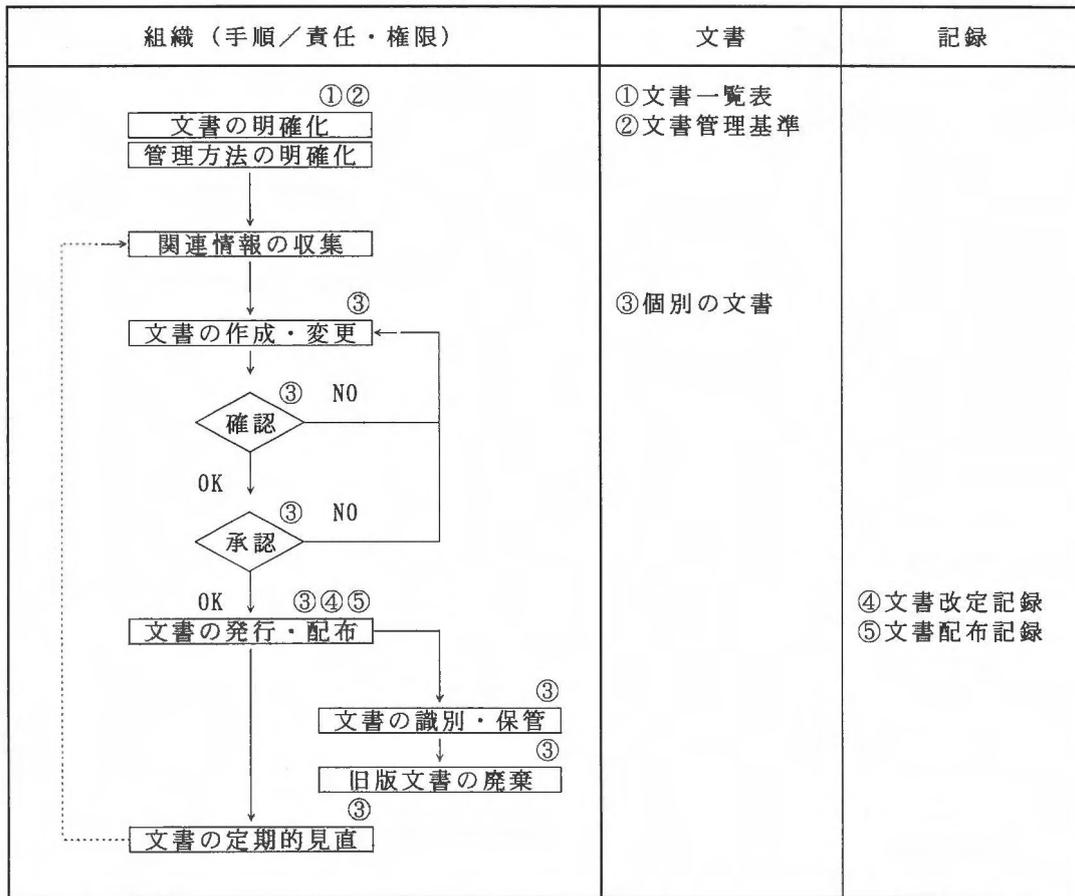
NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	環境活動実施件数	件			
2	環境教育時間数	時間			
3	環境教育受講者数	人			
4	環境負荷削減量	-			
5	環境問題件数	件			
6	是正(予防)処置件数	件			
7	損失コスト	円			

ワンポイントアドバイス

ビルメンテナンス業では、サービスの提供に伴い環境に与える影響を考慮することも重要です。環境管理では、環境教育も含めた環境管理活動に関するプロセスと、環境問題が発生した場合の対応プロセスを明確にしておくことが大切です。

環境管理に関する取り組みには、ISO14000 や環境省が推進するエコアクション21、及び地方公共団体の活動がありますので参考にして下さい。

[プロセスモデル]



[管理項目：例]

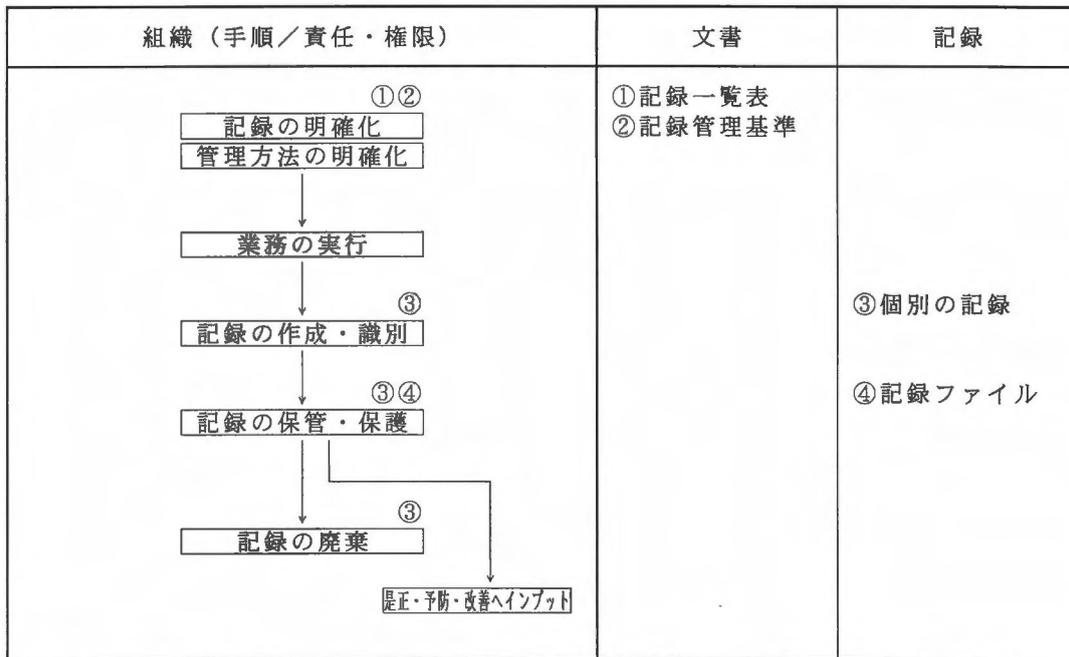
NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	文書見直回数	回			
2	作成ミス件数	件			
3	配布ミス件数	件			
4	保管ミス件数	件			

ワンポイントアドバイス

企業の組織運営・業務遂行を確実にするために不可欠な要素の一つとして「文書」があります。各組織に与えられた業務や、顧客から委託を受けた業務を正しく実行するためには、明確な取り決め（文書）が必要になります。これらの文書は、企業の内外を取り巻く経営・業務環境の変化に対応して見直し、常に最新状態にしておく必要があります。また、これらの文書は、社会や顧客の要請に基づいて開示しなければならないこともあります。

文書管理は、組織運営・業務遂行の基準となる様々な文書について、作成・審査・承認等の責任・権限を明確にし、確実に管理することが大切です。

[プロセスモデル]



[管理項目：例]

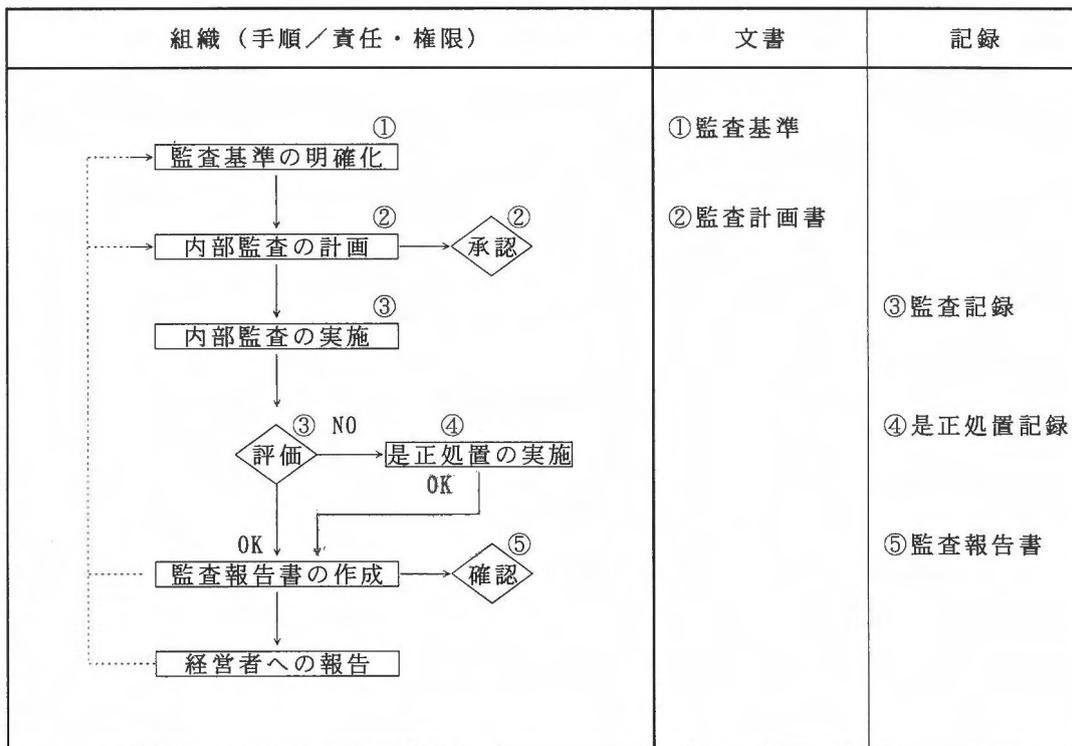
NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	作成ミス件数	件			
2	保管ミス件数	件			

ワンポイントアドバイス

企業の組織運営・業務遂行のプロセスや結果を実証する文書の一つとして「記録」があります。各組織に与えられた業務や、顧客から委託を受けた業務を実行した結果が「記録」として維持されていなければ、業務の結果を客観的に実証し評価することができません。また、これらの記録は単なる「証拠」というだけでなく、業務上において何らかの問題が発生した場合は、その原因を究明し適切な処置をとるための重要な情報源ともなります。

記録管理は、組織運営・業務遂行の様々な場面で作成される記録について、その結果を実証し、業務上の問題解決や改善に効果的に活用できるようにするため、作成・保管等について責任・権限を明確にし、確実に管理することが大切です。

[プロセスモデル]



[管理項目：例]

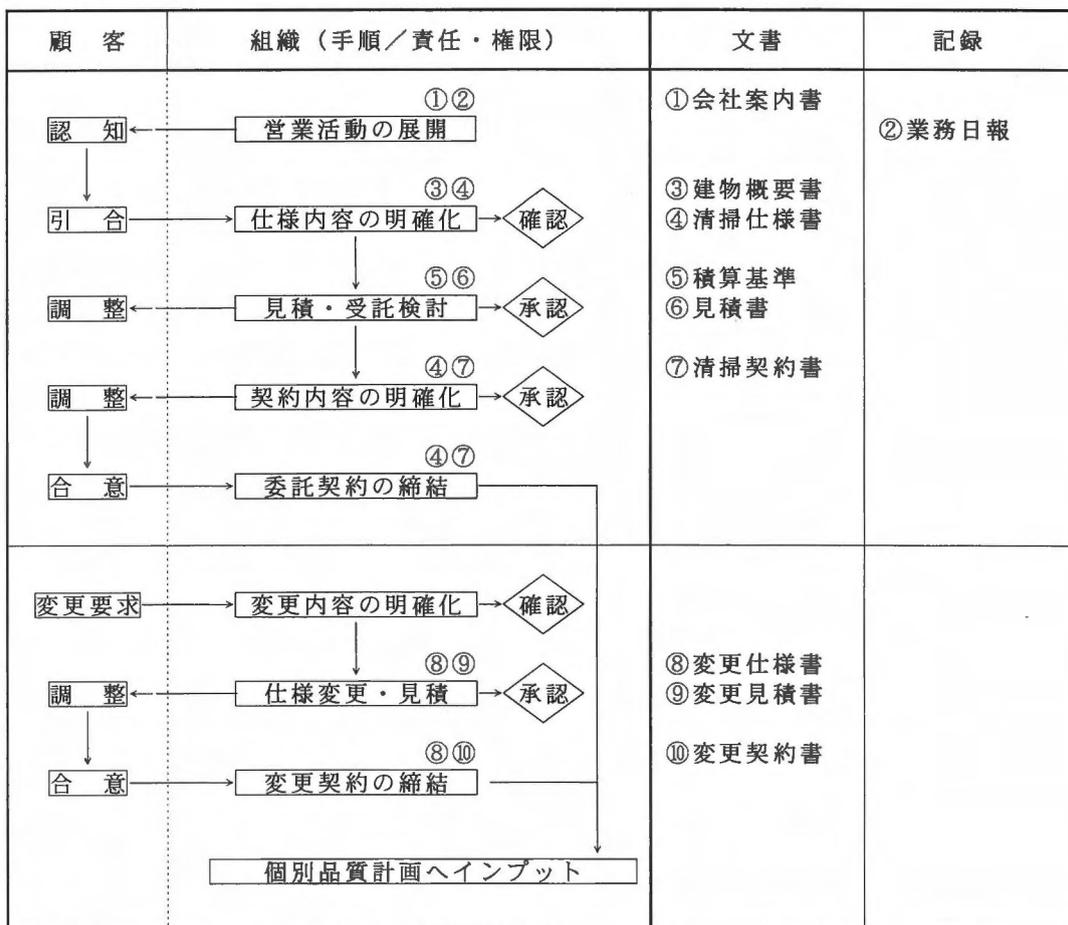
NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	指摘件数	件			
2	不適合件数	件			
3	是正処置件数	件			
4	処置コスト	円			

ワンポイントアドバイス

企業の組織運営・業務遂行が適切に行われているかどうかは、経営者及び顧客にとって重要な関心事です。組織運営・業務遂行が適切かどうかは、企業自らが定めている規定事項と業務の実態を比較・評価し、判断しなければなりません。また、企業としての社会的責任を果たす意味でも、内部監査等を通じて主体的に組織運営の実情をチェックすることが大切です。

内部監査は、経営者の責任・権限に基づいて定期的の実施し、組織運営・業務遂行のプロセス及び結果に問題があると判断された場合は、速やかに是正処置等の対応を行うとともに、経営管理システムの改善に活かすことが大切です。

[プロセスモデル]



[管理項目：例]

NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	顧客情報件数	件			
2	引合(見積)件数	件			
3	受注件数(失注件数)	件			
4	受注高	円			
5	利益率	%			
6	契約トラブル件数	件			

ワンポイントアドバイス

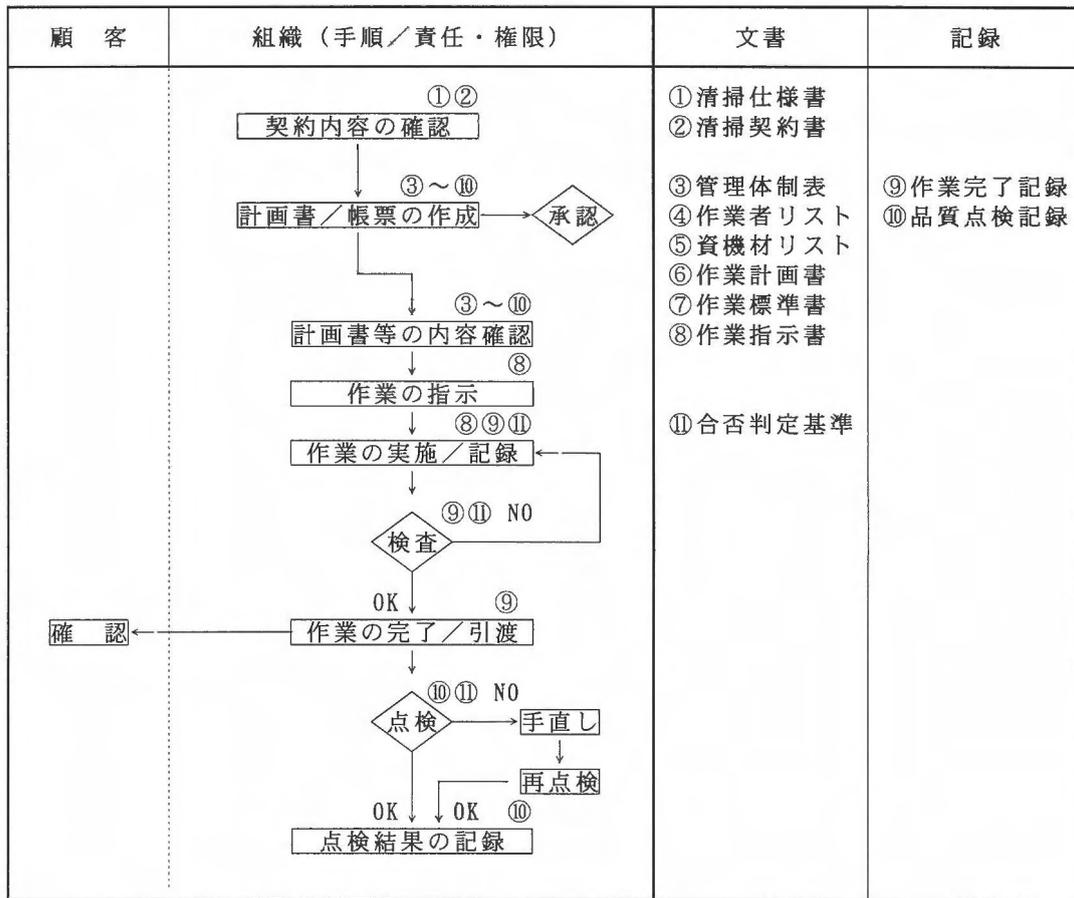
企業活動において、営業展開から受注にいたるプロセスは業績に直結する最も重要な活動の一つであり、顧客との契約上のミスやトラブルは企業に重大な損失を与える場合があります。また、顧客との業務委託契約の内容は、清掃・設備・警備業務等のサービスを提供するために作成する業務文書（又は作業文書）の基本情報であり、曖昧さのない、明確な内容でなければなりません。

受注管理では、委託業務が自社の能力（財源・人材・資材・技術・品質等）に見合うものかどうかを十分検討することが大切です。また、受注管理システムの見直し再構築する場合は、各業務の責任・権限者を明確に規定しておくことが大切です。





[プロセスモデル]



[管理項目: 例]

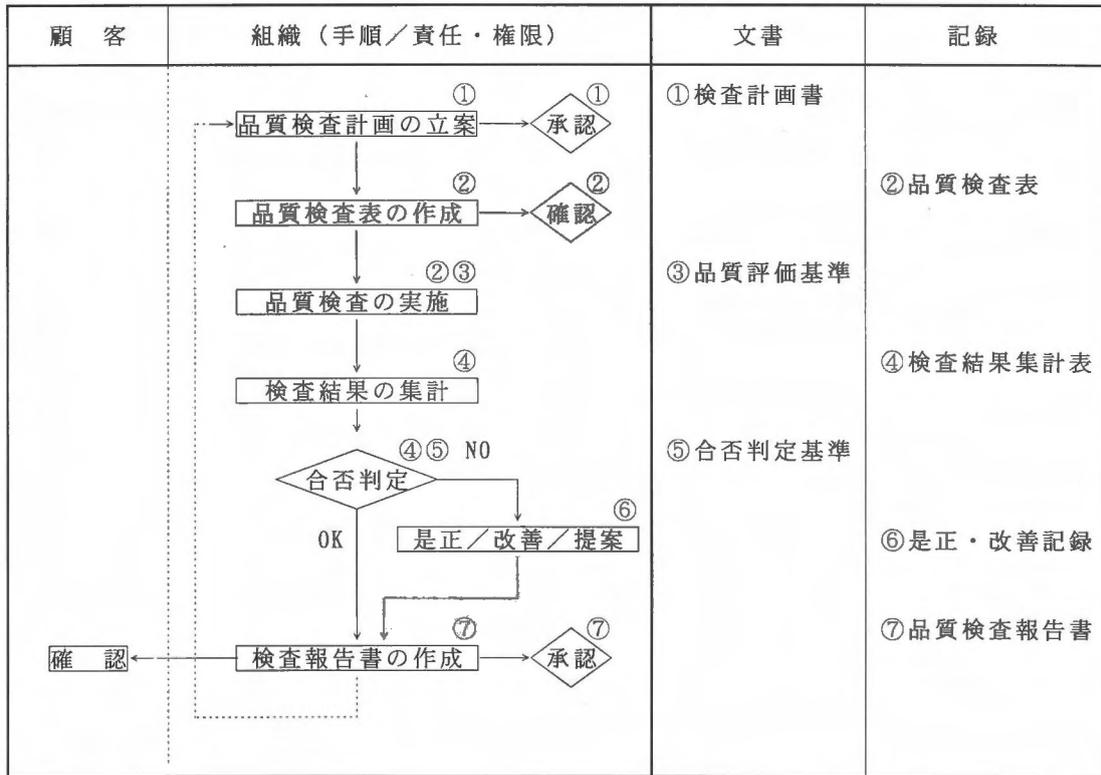
NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	計画ミス件数	件			
2	作業トラブル件数	件			
3	不合格(不具合)件数	件			
4	手直し件数	件			
5	苦情件数	件			
6	作業コスト	円			

ワンポイントアドバイス

顧客との契約に基づいて間違いのないサービスを提供するためには、契約の内容を正確に反映した業務実行文書（又は作業文書）が必要です。また、規定されている業務（作業）品質を最小限のコストで達成するためには、最も効果的な業務（作業）遂行のしくみや方法を計画する必要があります。当然、提供したサービスの品質が適切であることも実証する必要があります。

上記のプロセスモデルは清掃に関するものですが、設備や警備サービス等の提供においても適用することができます。作業管理システムを見直し再構築する場合は、各業務の責任・権限者を明確に規定しておくことが大切です。

[プロセスモデル]



[管理項目: 例]

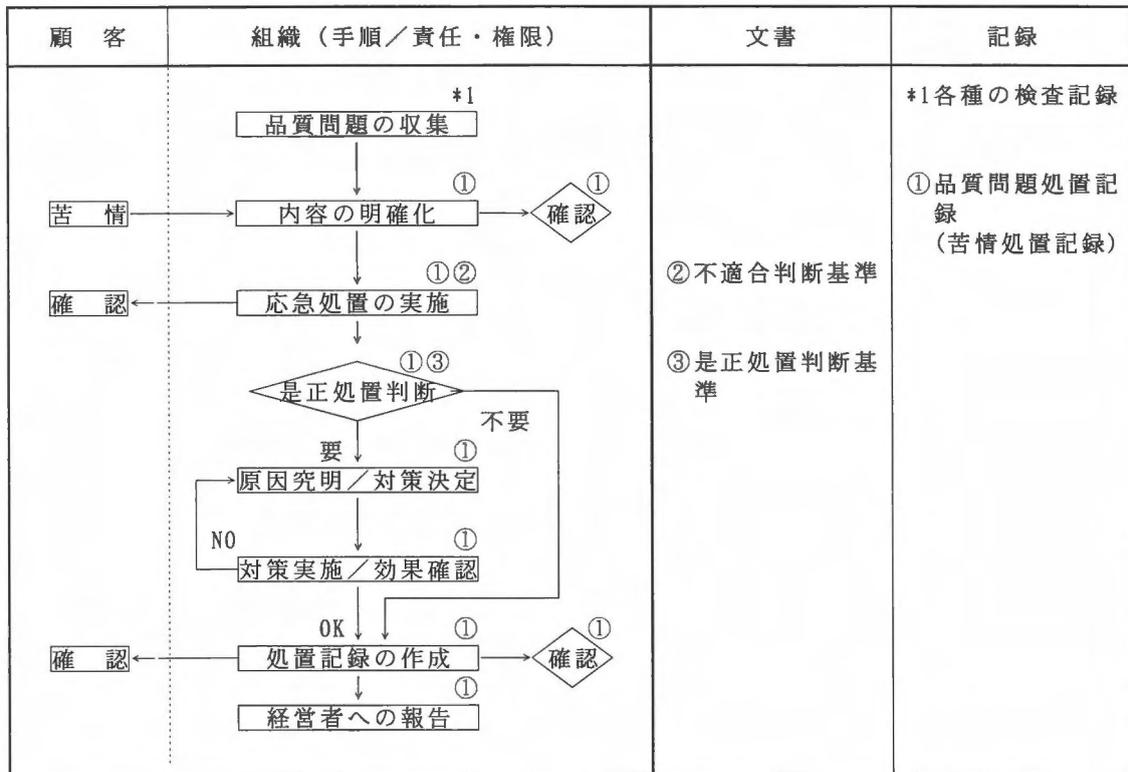
NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	品質不良件数	件			
2	不合格件数	件			
3	是正処置件数	件			
4	改善件数	件			
5	改善提案件数	件			
6	改善コスト	円			

ワンポイントアドバイス

ビルメンテナンス業の業務委託契約において、達成すべきサービス品質が明確に規定されているケースは少ないと思います。契約に明記されていなくても、サービスの提供によって達成すべき暗黙の品質は存在しており、規定されている業務を単に実行するだけでは顧客の理解を得ることは困難です。また、受託者の責任として提供しているサービスの品質を定期的に検証・評価し、顧客に報告することが大切です。

上記のプロセスモデルは清掃に関するものですが、設備や警備サービス等の提供においても適用することができます。品質管理システムを見直し再構築する場合は、業務の種類ごとに「品質」及び「品質評価基準」を明確に定めるとともに、バラツキの少ない客観的な検査が実施できる体制にすることが大切です。

[プロセスモデル]



[管理項目: 例]

NO	管理項目	単位	前年実績	当年実績	評価
1	不適合情報件数	件			
2	苦情件数	件			
3	是正処置件数	件			
4	予防処置件数	件			
5	処置コスト	円			

ワンポイントアドバイス

ビルメンテナンス業が提供するサービスは、そのほとんどが「人」によって提供されます。たとえ業務遂行のための手順・基準・責任・権限が明確であり、十分な教育訓練と経験・技術の持ち主であっても、業務（作業）上のミスゼロにすることはできません。また、すべての業務はプロセスの連鎖により成り立っており、関連する他のプロセスのミスが全体の問題へと波及します。

顧客から苦情が発生した場合は一層深刻です。理由の如何にかかわらず確に処理できなければ、顧客の信頼を失うことになります。

サービスの提供プロセスにおいて発生する様々な品質問題は、明確な「手順」「基準」「責任・権限」に基づいて的確かつタイムリーに処置し、その事実を記録として維持しておく必要があります。不適合管理システムを見直し再構築する場合は、各業務の責任・権限者を明確に規定しておくことが大切です。

## 定年退職者再雇用制度規程

(制定：○年○月○日)

作成：  
審査：  
承認：

### 第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、従業員の定年退職(満60歳)後再雇用する場合の取扱いについて定める。

(定義)

第2条 定年後再雇用者とは、定年退職後会社と再雇用契約を締結し、「嘱託」として満60歳から満65歳まで勤務する従業員をいう。

(適用範囲)

第3条 この規程は、全従業員に適用する。

(規程の改廃)

第4条 この規程の改廃は、総務部長が立案し、社長の決定により行う。

### 第2章 再雇用の条件

(再雇用契約)

第5条 定年退職後本人が再雇用を希望し、かつ別に定める審査基準を満たしている場合は再雇用契約を締結する。

(再雇用契約の期間)

第6条 再雇用契約の期間は1年間とし、満65歳に至るまで更新することができる。

(再雇用期間満了後の雇用)

第7条 再雇用期間満了(満65歳)後、本人が就業を希望し、かつ会社が審査のうえ引き続き就業させる必要を認めた場合は、満70歳を限度として再雇用を継続する。

(再雇用後の従事業務)

第8条 再雇用後の従事業務は、○○及び○○業務の範囲で、再雇用契約締結の際会社が決定する。

(役職再雇用者の処遇)

第9条 再雇用者のうち、定年時に役職についている者は引き続き同一役職に留まる場合と、役職を離れる場合がある。

(再雇用後の賃金)

第10条 定年後再雇用者の賃金は、次のとおりとする。

- ① 給与は基本給のみとし、再雇用契約締結の際決定する。
- ② 役職にある者には、役職手当を支給する。
- ③ 通勤手当を除き、その他の諸手当は支給しない。
- ④ 定期昇給は行わない。
- ⑤ 賞与は、会社の業績に応じてその都度決定する。
- ⑥ 退職金は支給しない。

### 第3章 労働条件

(労働条件)

第11条 定年後再雇用者の労働条件は、「雇用契約書」で締結する。

(就業規則の適用)

第12条 服務等この規程に定めがないものについては、一般社員の就業規則を適用する。

付 則

第13条 この規程は平成○年○月○日より施行する。

社内雇用調査票 (1/2)

作成：  
確認：

年 月 日現在

1. 全社雇用状況 (不足人員数)

(人)

[常勤従業員]		年度	事務職	清掃職	設備職	警備職	その他	合計
雇用者総数		○年○月現						
1	中途退職者数	○年度実績	-	-	-	-	-	-
2	定年退職者数	○年度予定	-	-	-	-	-	-
	継続雇用者数		+	+	+	+	+	+
3	継続契約終了者数	○年度予定	-	-	-	-	-	-
	継続契約更新者数		+	+	+	+	+	+
4	既存事業減員数	○年度予定	+	+	+	+	+	+
5	新規事業増員数	○年度予定	-	-	-	-	-	-
○年度不足人員予定数								

(人)

[パート従業員]		年度	事務職	清掃職	設備職	警備職	その他	合計
雇用者総数		○年○月現						
1	中途退職者数	○年度実績	-	-	-	-	-	-
2	定年退職者数	○年度予定	-	-	-	-	-	-
	継続雇用者数		+	+	+	+	+	+
3	継続契約終了者数	○年度予定	-	-	-	-	-	-
	継続契約更新者数		+	+	+	+	+	+
4	既存事業減員数	○年度予定	-	-	-	-	-	-
5	新規事業増員数	○年度予定	-	-	-	-	-	-
○年度不足人員予定数								





[参考資料] B 4 : 退職者面談票モデル

退職者面談票

面談日：  
面談者：

[退職予定者プロフィール]

氏名		住所			
生年	年 月 日	電話		FAX	
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性				

(注) 個人別の履歴に関しては「履歴管理表」を参照。

NO	項目	審査・面談内容	審査・面談結果
1	事前確認	① 継続雇用(契約更新)の希望の有無	有・無
		② 継続雇用の希望年齢	( ) 歳迄
		③ 定年直前の健康診断の結果	優・良・可・不可
		④ 定年直前の勤務状態の良否	優・良・可・不可
		⑤ 定年直前の勤務成績の程度	優・良・可・不可
		⑥ 現行職場での人間関係の状態	優・良・可・不可
		⑦ 従事する業務に必要な力量の程度	優・良・可・不可
		⑧ 従事する業務に必要な資格の有無	無・有( )
2	面談確認	⑨ 現在の身体的課題の有無	無・有( )
		⑩ 現在の精神的課題の有無	無・有( )
		⑪ 従事する業務への取組意欲の程度	優・良・可・不可
		⑫ 雇用条件の希望の有無と内容	無・有( )
3	条件説明	⑬ 会社の期待・要望内容の説明	了・否( )
		⑭ 会社が提示する雇用条件の説明	了・否( )

[記事]

## 継続雇用審査基準

(制定：○年○月○日)

作成：  
審査：  
承認：

### 第1章 総則

(目的)

第1条 この基準は、従業員の定年退職(満60歳)後再雇用する場合の審査(又は選定)の基準について定める。

(定義)

第2条 定年後再雇用者とは、定年退職後会社と再雇用契約を締結し、「嘱託」として満60歳から満65歳まで勤務する従業員をいう。

(適用範囲)

第3条 この基準は、定年後再雇用者に適用する。

### 第2章 審査の基準

(審査の実施)

第5条 審査は、定年退職後本人が再雇用を希望した場合に行う。

(審査の基準)

第6条 審査は、次の条件を考慮して行う。

- ① 再雇用を希望し、意欲のあるもの
- ② 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ③ 過去○年間の出勤率○%以上の者
- ④ 勤務成績が普通の水準以上あること
- ⑤ 従事する業務に必要な資格を有すること

(再雇用の決定)

第7条 審査の基準を満たし、かつ会社が提示する雇用条件に合意した場合は、再雇用を行う。

### 付 則

第8条 この基準は平成○年○月○日より施行する。

(注) 第6条の「審査の基準」に関しては、「継続雇用基準事例集」(巻末の参考資料)も参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしていただく必要があります。

## 新規雇用審査基準

(制定：○年○月○日)

作成：  
審査：  
承認：

### 第1章 総則

(目的)

第1条 この基準は、従業員を新規に雇用する場合の審査(又は選定)の基準について定める。

(定義)

第2条 新規雇用者とは、新たな雇用契約に基づいて社員として勤務する従業員をいう。

(適用範囲)

第3条 この基準は、新規雇用者に適用する。

(基準の改廃)

第4条 この基準の改廃は、総務部長が立案し、社長の決定により行う。

### 第2章 審査の基準

(審査の実施)

第5条 審査は、会社の新規採用に関して応募があった場合に行う。

(審査の基準)

第6条 審査は、次の条件を考慮して行う。

- ① 心身ともに健康であること
- ② 社会的な常識を有すること
- ③ 従事する業務に適正があること
- ④ 従事する業務に意欲があること
- ⑤ 良好な人間関係を維持できること
- ⑥ 従事する業務に必要な力量があること
- ⑦ 従事する業務に必要な資格を有すること

(雇用の決定)

第7条 審査の結果が良好で、かつ会社が提示する雇用条件に合意した場合は、雇用を行う。

付 則

第8条 この基準は平成○年○月○日より施行する。

面接カード

面接日：  
面接者：

[応募者プロフィール]

氏名		住所			
生年	年 月 日	電話		FAX	
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性				

(注) 応募者の履歴に関しては「履歴書」を参照。

NO	項目	審査・面接内容	審査・面接結果
1	面接確認	① 応募者のプロフィール(履歴書)の確認	
		② 応募の動機(理由)の確認	( )
		③ 前職の種類及び転職の動機(理由)の確認	( )
		④ 従事する業務に必要な経験(力量)の有無	無・有( )年
		⑤ 従事する業務に必要な資格の有無	無・有( )
		⑥ 直近の健康診断の結果	優・良・可・不可
		⑦ 現在の身体的・精神的課題の有無と内容	無・有( )
		⑧ 就業への心構え・業務への取組意欲の程度	優・良・可・不可
		⑨ 職場生活への不安事項の有無と内容	無・有( )
		⑩ 雇用条件への希望の有無と内容	無・有( )
2	観察評価	⑪ 社会人としての常識の程度	優・良・可・不可
		⑫ 従事する業務への適応力(適応)の程度	優・良・可・不可
3	条件説明	⑬ 会社の期待・要望内容の説明	了・否( )
		⑭ 会社が提示する雇用条件の説明	了・否( )
[記事]			

(継続)雇用契約書

甲：〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号  
〇〇管理株式会社  
代表取締役社長 〇〇 〇〇  
乙：住所：  
氏名：  
生年： 年 月 日生

甲と乙とは、次の条件により雇用契約を締結する。

1. 資 格 \_\_\_\_\_
2. 雇用期間 平成 年 月 日より平成 年 月 日まで \_\_\_\_\_
3. 就業の場所 \_\_\_\_\_
4. 従事する業務 \_\_\_\_\_
5. 就業時間 (1) 始業：午前・午後 時 分 終業：午前・午後 時 分  
(2) 休憩時間： \_\_\_\_\_ 分  
(3) 実働時間： \_\_\_\_\_ 時間 分  
(4) 時間外労働：業務上必要な場合は時間外勤務を命じる場合がある。 \_\_\_\_\_
7. 休 日 週 日 ( 曜日) 及び甲の指定する日
8. 賃 金 (1) 給与形態：イ) 月給 ロ) 日給月給 ハ) 日給 ニ) 時間給  
(2) 基本賃金：¥ \_\_\_\_\_ 円  
(3) 通勤手当：¥ \_\_\_\_\_ 円 (〇〇円を限度として支給する)  
(4) 諸 手 当：¥ \_\_\_\_\_ 円  
(5) 賃金支払：締切日/毎月〇〇日 支払日/毎月〇〇日
9. 賞 与 会社の業績に応じ、その都度決定する。
10. 退職金 退職金は支給しない。
11. 休 暇 休暇 (年次有給休暇含む) については「就業規則」による。
12. 貸 与 品 イ) 上着 ( ) ロ) ズボン ( ) ハ) 靴 ( )
13. 契約の更新 雇用契約の更新については「〇〇規程」による。
14. 遵守義務 甲と乙は、本契約に定めるもののほか、甲が定める「就業規則」を誠実に履行する義務を負う。
15. そ の 他 この雇用契約書に定めのないものについては「就業規則」による。

上記の契約内容に同意したことを証するため、この雇用契約書を2通作成し、署名捺印のうえ、甲乙各1通を保有する。

平成〇〇年〇〇月〇〇日

甲：〇〇管理株式会社  
代表取締役社長 〇〇 〇〇 印

乙： \_\_\_\_\_ 印

履歴管理表

作成:  
確認:

1. 個人歴

氏名		住所			
生年	年 月 日	電話		FAX	
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性				

2. 雇用歴

種別	形態	職種	雇用年月	雇用時年齢	定年予定日	契約終了日	継続希望
新規雇用 継続雇用	常勤 パート			歳			有 無

3. 職務歴

期間(年月日)	勤務先(会社・職場名)	職務(職種)	特記事項

4. 資格歴(社外・社内)

社外資格名称	資格取得日	社内資格名称	資格取得日

5. 教育訓練歴

受講日	講座名(受講内容)

6. 健康診断歴

受診日	受診結果

雇用実績表(1/2)

年 月 日現在

作成：  
確認：

1. 従業員構成（雇用形態別） (人)

	常 勤	パート	臨時・アルバイト	派 遣	合計
従業員数					

2. 常勤従業員構成（年齢別・職種別） (人)

	事務職	清掃職	設備職	警備職	その他	合計
20歳未満						
20歳以上～30歳未満						
30歳以上～40歳未満						
40歳以上～50歳未満						
50歳以上～60歳未満						
60歳以上～65歳未満						
65歳以上～70歳未満						
70歳以上						
合計						

3. パート従業員構成（年齢別・職種別） (人)

	事務職	清掃職	設備職	警備職	その他	合計
40歳未満						
40歳以上～50歳未満						
50歳以上～60歳未満						
60歳以上～65歳未満						
65歳以上～70歳未満						
70歳以上						
合計						

雇用実績表(2/2)

4. 定年退職者の継続雇用実績(雇用形態別・職種別) (人)

(年度)		事務職	清掃職	設備職	警備職	その他	合計
常勤	退職予定者数						
	継続希望者数						
	継続雇用者数						
	継続雇用率(%)						
パート	退職予定者数						
	継続希望者数						
	継続雇用者数						
	継続雇用率(%)						

5. 継続雇用の更新実績(雇用形態別・職種別) (人)

(年度)		事務職	清掃職	設備職	警備職	その他	合計
常勤	終了予定者数						
	更新希望者数						
	更新雇用者数						
	継続雇用更新率(%)						
パート	終了予定者数						
	更新希望者数						
	更新雇用者数						
	継続雇用更新率(%)						

6. 新規雇用の実績(雇用形態別・年齢別・職種別) (人)

(年度)		事務職	清掃職	設備職	警備職	その他	合計
常勤	60歳未満						
	60歳以上						
パート	60歳未満						
	60歳以上						
合計							

# 参 考 資 料

## 継続雇用制度の対象者に係る基準事例集

本事例集は、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害者雇用支援機構・都道府県高齢者雇用開発協会が、事業主が継続雇用制度の対象者の選定基準を策定する場合の参考例として作成したものです。

# 定年制がある事業主の皆様へ

## 継続雇用制度の対象者に係る基準事例集

- 改正高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から、事業主は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止により、年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までの安定した雇用の確保が義務づけられます。
- 継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、労使協定で継続雇用制度の対象者に係る基準を策定することにより、継続雇用する対象者を限定することができることとされています。
- 本事例集は厚生労働省が指針として示しているものではありませんので、基準を策定する場合には、この事例集も参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしてください。

## はじめに

平成 16 年 6 月に改正高年齢者雇用安定法が成立し、事業主は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止により年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までの安定した雇用を確保することを、平成 18 年 4 月から義務づけられたところです。

このうち、継続雇用制度については、労使協定で継続雇用制度の対象者に係る基準（以下「基準」という。）を策定することにより、継続雇用する対象を限定できることとされたところです。

この基準の具体的内容については、原則として労使に委ねられていますが、その具体的内容を検討するに当たって労使の参考となるよう、高年齢者を継続雇用する制度を有する企業に対してアンケート調査等を実施し、その調査結果等を踏まえ、厚生労働省において、留意するポイントや具体例等を取りまとめました。

厚生労働省としては、高年齢者が意欲と能力のある限り働き続けられる社会を目指しておりますが、各企業においては、実情に応じ、労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、この事例集が、その一助になれば幸いです。

## 事例集の活用について

本事例集は各企業が基準を策定するに当たり、労使間で協議を行うに当たって参考となるように事例を集めたものであって、厚生労働省が指針として示しているものではありません。

したがって、基準を策定する場合には、この事例集も参考にしつつ、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしていただく必要があります。

# 改正高年齢者雇用安定法について

## (1) 高年齢者雇用確保措置について

改正高年齢者雇用安定法では、平成 18 年 4 月 1 日から、65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の 65 歳<sup>(※1)</sup>までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

### ①定年の引上げ

### ②継続雇用制度<sup>(※2)</sup>

### ③定年の定め廃止

なお、②の継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応がとれるよう、事業主が、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなされます。

※1 この年齢は、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に、平成 25 年 4 月 1 日までに段階的に引き上げられます。

平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日	62 歳
平成 19 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日	63 歳
平成 22 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日	64 歳
平成 25 年 4 月 1 日～	65 歳

※2 継続雇用制度は、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいいます。

## (2) 継続雇用制度の対象に係る基準の経過措置について

事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、大企業の事業主は平成 21 年 3 月 31 日まで、中小企業の事業主（常時雇用する労働者の数が 300 人以下である事業主をいいます。）は平成 23 年 3 月 31 日までの間は、特例として、就業規則等により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしています。

### (3) 適切ではないと考えられる例

労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の対象者の継続雇用を排除しようとするなど高年齢者雇用安定法の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、これのみでは改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。）

「上司の推薦がある者に限る」（基準がないことと等しく、これのみでは改正高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。）

「男性（女性）に限る」（男女差別に該当するおそれがあります。）

「年金（定額部分）の支給を受けていない者に限る」（男女差別に該当するおそれがあります。）

「組合活動に従事していない者」（不当労働行為に該当するおそれがあります。）

### (4) 望ましい基準

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は、以下の2つの観点に留意して策定されたものが望ましいと考えています。

#### 観点①：意欲、能力等を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。

#### 観点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。

# 各企業における基準の例

## (1) 各企業における基準設定に当たっての考え方と内容

各企業の事例を収集し、各企業の基準の事例の内容により、主に以下の5つに分類し、整理してみました。

- ①働く意思・意欲
- ②勤務態度
- ③健康
- ④能力・経験
- ⑤技能伝承等その他

## (2) 各企業における基準の組み合わせ

各企業の事例を収集したところ、個々の基準を様々な組み合わせで設定している企業も見られました。

企業の基準の組み合わせの事例には、継続雇用制度の対象となる高年齢者についての基準設定の考え方に応じて以下のような例がありました。

- ①基本的に就業が困難な者以外は継続雇用する場合の基準の組み合わせ（ネガティブ型）
- ②一定の能力や経験等を有する者のみを継続雇用する場合の基準の組み合わせ（ポジティブ型）

基準の組み合わせとしては、その他にも各企業の実情に応じ様々なものが考えられますので、労使間で十分に話し合い、その企業に最もふさわしい基準を労使納得の上で策定していただく必要があります。

### (3) 基準の具体的な例

以下に示す事例は厚生労働省が指針として示しているものではありません。このため、基準を策定する場合には、以下の事例も参考しつつ、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしていただく必要があります。

#### ①「働く意思・意欲」に関する基準の例

- ・ 引き続き勤務することを希望している者
- ・ 定年退職後も会社で勤務に精勤する意欲がある者
- ・ 本人が再雇用を希望する意思を有する者
- ・ 再雇用を希望し、意欲のある者
- ・ 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望する者
- ・ 定年退職〇年前の時点で、本人に再雇用の希望を確認し、気力について適当と認められる者

#### ②「勤務態度」に関する基準の例

- ・ 過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ・ 懲戒処分該当者でないこと
- ・ 人事考課、昇給査定において、著しく評価が悪くないこと
- ・ 無断欠勤がないこと

#### ③「健康」に関する基準の例

- ・ 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ・ 直近〇カ年の定期健康診断結果を産業医が判断し、就業上、支障がないこと
- ・ 60歳以降に従事する業務を遂行する上で支障がないと判断されること
- ・ 定年退職〇年前の時点で、体力について適切と認められる者
- ・ 体力的に勤務継続可能である者
- ・ 勤務に支障がない健康状態にある者

#### ④「能力・経験」に関する基準の例

- ・ 過去○年間の賞与考課が管理職○以上、一般職○以上であること
- ・ 過去○年間の平均考課が○以上であること
- ・ 人事考課の平均が○以上であること
- ・ 業績成績、業績考課が普通の水準以上あること
- ・ 工事・保守の遂行技術を保持していること
- ・ 職能資格が○級以上、職務レベル○以上
- ・ 社内技能検定○級以上を取得していること
- ・ 建設業務に関する資格を保持していること
- ・ 技能系は○級、事務系は実務職○級相当の能力を有すること
- ・ 定年時管理職であった者、又は社内資格等級○以上の者
- ・ ○級土木施工管理技士、○級管工事施工管理技士、○級建築施工管理技士、○級造園施工管理技士、○級電気工事施工管理技士等の資格を有し、現場代理人業務経験者又は設計者である者
- ・ 企業に設置義務のある資格又は営業人脈、製造技術、法知識等の専門知識を有していること

#### ⑤「技能伝承等その他」に関する基準の例

- ・ 指導教育の技能を有する者
- ・ 定年退職後直ちに業務に従事できる者
- ・ 自宅もしくは自己の用意する住居より通勤可能な者
- ・ 勤続○年以上の者

# 継続雇用制度の運用に当たり、留意するポイント

各企業では、基準の内容以外にも、継続雇用制度の運用に当たっていろいろな工夫をしています。適切な運用のためには、以下のような工夫をすることも有効だと考えられます。

## (1) 継続雇用の希望を聴取する時期

各企業の事例では、退職直前の59歳の段階で希望を聴取し、判断する企業だけでなく、55歳の段階で60歳以降の再雇用についての希望を聴取し、判断する企業もあれば、57歳、58歳の段階で希望を聴取し、判断する企業もあります。

## (2) 基準の該当有無の判断手続きの透明化

基準の内容が曖昧である場合には、労働者がその基準に該当しているか否かについての判断ができず、紛争を招くおそれもあります。このため、基準の該当の有無につき、トラブルとならないよう、その判断の手続きを透明化する等の工夫をすることも有効だと考えられます。

【手続きを透明化する等の例】

- ①事業主が基準に該当しないと予見できる労働者については予め面接等によりその理由を本人に対して十分説明し、納得を得る
- ②基準の該当の有無を判断する第三者委員会や労使委員会を設けるなど公正な手続きを用意する
- ③紛争にならないよう労使による苦情処理機関を設ける

# 継続雇用制度の対象者に係る基準Q & A (抄)

※他のQ & Aについては、厚生労働者のホームページ  
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>) をご覧ください。

**Q1** 私は中小企業の事業主ですが、平成23年3月31日までは、就業規則等により、継続雇用制度の対象者に係る基準を設けることができると聞いたのですが。

**A1** 改正高年齢者雇用安定法において「労使協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないとき」は、平成21年3月31日まで（常時雇用する労働者数が300人以下の企業は、平成23年3月31日まで）就業規則等において対象者に係る基準を定めることができるとされています。

したがって、事業主は、まずは労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）と労使協定を結ぶため、話し合う努力をする必要があります。事業主側が労働者側に一方的に提案内容を通知しただけといったケースなどは、「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」には該当しないと考えられ、そのような場合は、改正高年齢者雇用安定法違反となります。

**Q2** 労使協定をするために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則等により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めることができるとありますが、就業規則がない場合は、どうしたらいいのですか。

**A2** 従業員10人以上の事業所においては、労働基準法第89条に基づき就業規則を作成しなければならないため、これに基準を定めることとなりますが、従業員10人未満の事業所においては、就業規則が存在しないこともあるので、そのような場合には、就業規則に準ずるもの、具体的には、様式は問いませんが、就業規則のように何らかの方法で従業員に周知されているものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めていただくこととなります。

**Q3** 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。

**A3** 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。

**Q4-1** 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。

また、労使協定が調わず就業規則に対象者を定める場合、とりあえず基準に「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」としてもよいのですか。

**A4-1** 「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、改正高年齢者雇用安定法の趣旨を没却してしまうこととなりますので、より具体的なものにしていただく必要があります。

また、就業規則であっても、対象者に係る基準について、「会社が必要と認める者」や「上司の推薦がある者」とだけ定めるような、基準を定めていないことに等しいものは適切ではないと考えます。

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、助言・指導、勧告の対象となります。

**Q4-2** 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「過去○年間の人事考課が○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Q4-1にあるような基準を含めることは可能ですか。

**A4-2** 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、改正高年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○年間の人事考課が○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、改正高年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○年間の人事考課が○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○年間の人事考課が○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、改正高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。

**Q5** 継続雇用制度の対象者に係る基準として、「協調性がある者」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。

**A5** 改正高年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、改正高年齢者雇用安定法違反とまではいえません。

**Q6 -1** 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、基準を定めることは可能ですか。

**A6 -1** 今回、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、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項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。

**Q6 -2** 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、別途就業規則で基準を定めることは可能ですか。

**A6 -2** 今回、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、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項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。

**Q7** 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。

**A7** 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、労使納得の上で策定されたものであれば、改正高年齢者雇用安定法違反とはなりません。

**Q8** 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。

**A8** 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改正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、改正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思います。

問い合わせ先

最寄りの都道府県労働局又はハローワーク

# 参考条文

## 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」等（抜粋）

### ○高年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）（抜粋）

（高年齢者雇用確保措置）

第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
  - 二 継続雇用制度（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をいう。以下同じ。）の導入
  - 三 当該定年の定め廃止
- 2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。

附 則

（高年齢者雇用確保措置に関する特例等）

第4条 次の表の上欄に掲げる期間における第9条第1項の規定の適用については、同項中「65歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

第5条 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成16年法律第103号）附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日から起算して3年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第9条第2項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第9条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。

- 2 中小企業の事業主（その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。）に係る前項の規定の適用については、前項中「3年」とあるのは「5年」とする。
- 3 厚生労働大臣は、第1項の政令で定める日までの間に、前項の中小企業における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

### ○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令（昭和51年政令第252号）（抜粋）

附 則

1～3（略）

- 4 法附則第5条第1項の政令で定める日は、平成21年3月31日とする。
- 5 法附則第5条第2項の政令で定める数は、300人とする。
- 6 法附則第5条第2項において読み替えて適用する同条第1項の政令で定める日は、平成23年3月31日とする。

**独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構  
産業別高齢者雇用推進事業**

**ビルメンテナンス業 高齢者雇用の手引き**  
発行 平成17年8月

社団法人 全国ビルメンテナンス協会  
ビルメンテナンス業高齢者雇用推進委員会  
〒116-0013 東京都荒川区西日暮里5-12-5(ビルメンテナンス会館5F)  
TEL 03-3805-7560/FAX 03-3805-7561  
URL <http://www.j-bma.or.jp>