

# 適切な推進のためのQ&A集



(Q. 01) 定年とは、いつをもって規定しますか？

定年の定めについては、各社の就業規則によって以下のような決め方があります。例えば、誕生日、誕生日の20日締め、誕生日後の〇月、年度末などが基準となっています。

(Q. 02) 定年の下限が、60歳から65歳に引き上げられたと聞きました。一律に65歳までの雇用をしなければならないのでしょうか？

定年の引上げが義務付けられたわけではありません。

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（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）は、事業主に以下の①～③の制度導入を義務付けたものです。したがって、下記のいずれかを選択し制度を導入しなければなりません。

①定年年齢の65歳までの引上げ

②65歳までの継続雇用制度導入

③定年の定め廃止

②の65歳までの継続雇用制度を導入する場合には、労使の協議が重要となります。

(Q. 03) 改正高年齢者雇用安定法の義務付けを守らずに65歳までの雇用確保措置を取らなかった場合、企業名の公表等のペナルティはありますか？

改正高年齢者雇用安定法には制裁的な公表措置はありませんが、情報公開法に基づく情報公開請求があった場合は、企業名が公開されることもありうると考えられます。

(Q. 04) 60歳定年を迎える従業員全員を再雇用することが義務付けられているのでしょうか？

改正高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保措置の導入が義務付けられています。その中では、対象者に関わる基準を設けることが可能です。

ただし、具体性・客観性のある基準である必要があります。さらに、労使の協議によって労使協定を締結し、就業規則に明記する必要があります。労働基準監督署へ届け出をします。

(Q. 05) 当分の間、60歳定年を迎える従業員は生じません。それでも継続雇用制度の導入は必要でしょうか？

改正高年齢者雇用安定法では、対象者の有無に関わらず継続雇用制度の導入等を義務付けているため、当分の間60歳以上の労働者が生じない企業においても、継続雇用措置を講じる必要があります。

(Q. 06) 「定年廃止」を選択した場合には、退職の見切り時をどうするかをあらかじめ周知しなければならないと思いますが、基準はどうなりますか？

定年廃止の場合は、本人都合か、会社都合のみの退職となるため、退職となる要件を就業規則に明記する必要があります。

(Q. 07) 継続雇用制度の対象者に関する基準を盛り込んだ就業規則は、労働基準監督署へ届け出る必要があるでしょうか？

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、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」に該当します。労働基準法第89条に定めるところにより、労使協定により基準を策定し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出る必要があります。

(Q. 08) 従業員から、再雇用までしばらく期間を空けたいとの希望があった場合、どの程度おくことができますか？

再雇用にあたっての事務手続上の必要性から、「定年の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえない」と考えられます。

ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」といえないこともありますので、注意が必要です。

(Q. 09) 定年時の年次有給休暇の残日数はどのように取り扱えばよいでしょうか？

年次有給休暇は、該当年度中に計画的に取得することが望まれます。特に、定年退職の従業員については、定年前の計画的な取得を促進し、残日数が無い形にしていく必要があります。

継続雇用される従業員についても、定年前の計画的な取得が望まれますが、定年後に持ち越すことも可能です。

(Q.10) 社内での再雇用と外部からの高齢者採用の2種類の対応を考える場合、規定を二本立てにすることはできますか？

既存の嘱託規定と再雇用制度の規定を二本立てで維持することは問題ないと考えられます。

ただし、社内における制度の整合性の観点から、グレードの違いで格付けを行った再雇用制度を導入するなどして、一本化することが望ましいと考えられます。

(Q.11) 定年後の再雇用について、本人への意思確認はいつ、どのようにして行なえばよいですか？

その際、希望条件などどのような項目を把握すればよいですか？

また、65歳までの継続雇用について、従業員の高齢期の就業意向はどの程度あるのでしょうか？

社員の場合は定年月より1年前、パート社員は6ヶ月前またはそれ以前に通知し、継続雇用について面談を実施することが考えられます。

また、対象者に対してヒアリングを実施する際の項目としては、以下の項目が考えられます。

- ・就業希望の有無
- ・老齢基礎年金部分支給開始年齢までの就業意向
- ・就業を希望する理由
- ・定年後に働く際に重視すること
- ・希望する雇用形態
- ・希望する仕事内容
- ・希望する勤務形態
- ・就業を希望しない場合の理由

こうした「定年1年前～直前～直後～定年時手続き完了」までの手続きについて、“対象者本人が行う項目”と“会社が行う項目”をチェックリストとして用意しておくこととスムーズな手続きが可能です。

なお、協会実施のアンケートによりますと、正社員の定年年齢到達者のさらなる就業意向はおよそ40%となっています。

(Q.12) 継続雇用制度等に関する相談窓口はありませんか？

本ガイドラインでも連絡先を紹介しているとおり、ハローワーク、都道府県高齢者雇用開発協会、高齢・障害者雇用支援機構などで相談、援助をおこなっています。

- (Q. 13) 正社員のほか、パートタイマー、アルバイトが多数在籍していますが、すべて改正高年齢者雇用安定法の対象となるでしょうか？  
また、雇用形態によって異なる対応を取ることは可能でしょうか？

原則は、契約の「期間の定めのない」全従業員が対象となります。

有期契約であっても就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合や、実態としてこれまでの契約内容が終了する場合において契約が反復継続し、期間の定めのない雇用とみなされる場合には高年齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。

- (Q. 14) 平成18年4月1日より前に定年退職となった者を、1年契約で嘱託社員として雇用していますが、この場合は雇用継続の対象者となりますか？

平成18年4月1日より前に定年退職となった従業員は、改正高年齢者雇用安定法上は対象となりません。

しかし、改正前の高年齢者雇用安定法が適用されるため、会社としては努力義務により高年齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。

- (Q. 15) 正社員としての再雇用もありますか？

「再雇用制度」は、定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めてその者を雇用する制度であるため、定年前とは雇用形態や処遇が異なる雇用契約を結びなおす例が多いようですが、正社員としての再雇用もあり得ます。

なお、「勤務延長制度」は、定年年齢に到達した者を退職させず、引き続き雇用する制度であり、正社員としての雇用形態が継続されます。

いずれの場合も、再雇用後の雇用形態について就業規則に定める必要があります。

- (Q. 16) 怪我や病気による休職中に定年を迎えた場合、再雇用は可能でしょうか？

休職中であっても再雇用の対象となります。再雇用については、労使協定で定めている基準があればそれに照らし合わせて可否を検討することとなります。

- (Q. 17) 定年の日または指定期間の最後まで在籍しないと再雇用の対象とはなりませんか？

また、早期退職コースを選択した者を再雇用することはできますか？

定年前に任意退社した従業員については、再雇用の法的義務はありません。しかし、本人と話し合い再び雇用しても問題はありせん。

**(Q. 18) 継続雇用制度の対象者に係る基準に満たないと判断した場合、その従業員に対して再雇用しない旨をいつ伝えればよいでしょうか？**

再就職の希望等、再雇用されない場合の本人意思の確認も必要となりますので、少なくとも一ヶ月前までには通知すべきと考えられます。

なお、継続雇用されなかった場合は定年退職者となりますので、解雇予告の問題は発生しません。

**(Q. 19) 「会社が認めた者」のみを条件として、再雇用することはできますか？**

再雇用制度を導入した場合、対象者全員でなく、一定の条件（選定基準）の下に継続雇用することができます。しかし、この一定の条件については、使用者の主観的判断、男女に差異があるもの、あるいは組合活動の有無等を基準とすることはできません。「会社が認めた者」という基準は使用者の主観により判断が異なり、客観性がないため適切ではありません。

**(Q. 20) 継続雇用制度の対象者に係る基準について、労働組合と協議を重ねましたが合意に至りません。どうすればよいでしょうか？**

継続雇用制度の対象者に係る基準を定める場合、事業場の過半数の労働者で組織された労働組合または過半数を代表する社員との「労使協定」の締結が必要です。締結に向け努力したにもかかわらず、協議が調わなかった場合には、経過措置として「就業規則」等によって基準を定めることができます。

ただし、大企業は平成 18 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日までの 3 年間、中小企業は平成 18 年 4 月 1 日～平成 23 年 3 月 31 日までの 5 年間の間に「労使協定」を締結しなくてはなりません。

**(Q. 21) 希望者全員を再雇用の対象としていますが、会社が提示した再雇用の条件について、ある従業員との合意がなりません。再雇用せず定年退職とすることは可能でしょうか？**

希望者全員に対して事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示し、その条件で同意が得られない場合も、法的な問題はありません。

ただし、本人希望と会社の状況について調整を行うことが重要となります。

また、平成 25 年 3 月 31 日までは、従業員が再就職を希望した場合、事業主は再就職援助の措置を講ずるよう努めることとされていますので、求人の開拓など再就職の援助を行うことが求められます。

- (Q. 22) 再雇用時に、転居を伴う勤務地を提示することは問題ないでしょうか？  
また、本人が自宅から近い事業所勤務を希望し、空きが無く再雇用できない場合はどうすればよいでしょうか？そうした際に留意すべき点は何でしょうか？

事業主の合理的な範囲の条件提示であれば問題ありません。また、労働者と事業主との間で労働条件等について合意が得られず結果的に労働者が継続雇用を拒否したとしても違法にはなりません。本人と会社との間で十分に話し合う必要があります。ただし、再雇用に至らなかった場合は前述のとおり再就職援助の努力義務が生じます。

- (Q. 23) 健康状態を再雇用の基準にしたい場合、「健康」の客観的基準をどのように規定すればよいですか？

再雇用の条件（選定基準）は客観性が求められますので、「健康であること」のみの表現は望ましくないと考えられます。

直近の健康診断や医師の診察結果を判断材料にするなどの方法が望ましいと考えられます。

- (Q. 24) 勤務時間や日数が極端に少ない再雇用条件を提示してもよいでしょうか？

年金や社会保険の関係で本人が望む場合、また特殊な職域や職務内容の場合には、1日数時間、1週間に数日のみといった再雇用条件を取る必要があり得ると考えられます。

しかし、本人が望まない極端な条件の場合、60歳以降の勤務を安定的に雇用するという見地から考えると望ましいことではありません。合理的な裁量を逸脱していると言わざるをえません。

- (Q. 25) 再雇用当初と比べ、再雇用後しばらく経過したときの健康状態に明らかな違いが見られるとき、身体的能力、又は業務遂行能力に著しい低下があったときに、その違いを客観的に把握して条件改定や雇用そのものの打ち切りが必要と判断することができますか？

従業員の健康維持に関しては、産業医の面談などの対応を取ることが重要です。健康が優れず客観的な診断がなされた場合には、面談などによる本人意思の確認が重要となります。

雇用打ち切り（解雇）の場合には、少なくとも30日前に本人に予告する必要があります。



- (Q. 26) 契約期間 6 ヶ月のパートタイマーとして再雇用し、期間満了をもって契約更新をしないという措置をとりえますか？  
また、再雇用後に遅刻や無断欠勤が多い時、雇用の打ち切り基準を決めることは可能ですか？

再雇用後の労働形態、労働条件については改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば事業主と労働者の間で決めることができます。6 ヶ月のパートタイマーとして再雇用する場合、

- ①65 歳を下回る上限年齢が設定されていないこと。
- ②65 歳までは原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められる）

が必要であると考えられます。

- (Q. 27) 65 歳までを限度に雇用することとしている場合、65 歳を超えて勤務させることが可能でしょうか？  
65 歳が定年となるのでしょうか？  
また、会社としても勤務の継続を要請したい場合にはどのような方法がありますか？

再雇用制度の場合は契約期間ごとに更新を判断しますので、会社の状況によって 65 歳を超えて雇用を継続することは可能です。

改正高年齢者雇用安定法では、65 歳までの雇用確保措置を求めており、65 歳までの定年延長を導入した場合は 65 歳が定年となります。

再雇用制度の就業規則の中で対象者の選定基準を設けている場合、「会社が必要とする者についてはその限りではない」等の記述を設けることも考えられます。

- (Q. 28) 自社内ではなく、子会社や関連会社で再雇用することはできますか？  
その場合、その対象企業の資本関係その他の要件は何でしょうか？

子会社やグループ会社へ転籍後、65 歳までの雇用が確保されれば問題ありません。

要件としては、例えば連結子会社のように親会社が支配力を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていることなど親子会社との間に密接な関係があること（緊密性）、さらに子会社等での継続雇用が明確に担保されていること（明確性）の 2 点が挙げられます。この場合、取引先は含まれません。

(Q. 29) 定年前に出向している社員を再雇用する場合、出向先で再雇用しても問題ありませんか？

また、再雇用した従業員を出向させることは可能でしょうか？

定年後も引き続き出向を継続して再雇用する場合や、再雇用した従業員を新たに  
出向させる場合は、雇用主は変わりませんので問題ないと考えられます。

再雇用後に定年前の出向先に転籍させる場合は、その子会社等の要件として  
緊密性と明確性の2点が求められます。

(Q. 30) 派遣会社に一括委託して、対象となる従業員を派遣労働者とした場合、  
定年後の再雇用と扱うことは可能でしょうか？

従業員を派遣労働者とすることは、派遣会社への再就職になると考えられま  
す。自社での再雇用ではなく、再就職支援の1つとなります。一旦退職して派  
遣会社へ再就職することについて、対象者本人の同意が得られれば取りうる方  
法です。

ただし、当該派遣会社の子会社であり子会社との関係が「緊密性・明確性」  
を有するものであれば、当該派遣会社での雇用は再雇用となります。

(Q. 31) 再雇用後の職域や職務としては、どのような職域・職務が考えられる  
でしょうか？

全国スーパーマーケット協会実施のアンケート結果では、定年前の職域、職  
務を継続する例が多いようです。職域を変更する場合も、同アンケートによる  
と従業員と企業の想定する職域にギャップがあることから、対象者本人との十  
分な話し合いによって決定することが重要です。

(Q. 32) 再雇用後の賃金は、どのような考え方で設定すれば良いでしょうか？  
また、昇給や降給はあるでしょうか？

ガイドラインにも記載しているとおり、2つの方法が考えられます。

①一律に定年前の賃金の一定割合に下げる。

②業務内容や勤務形態、本人の能力等を踏まえて決定する。

また、昇給等については、個人の能力や働き方に応じて、契約更改時に設定  
することになります。特に、賃金が低下する場合は、残業や管轄範囲の軽減、  
手当面での優遇や連続休暇の付与など対象者本人の同意とモチベーションの維  
持に配慮する必要があります。

(Q. 33) 再雇用後の賃金によっては厚生年金の支給を受けることができますが、厚生年金の支給基準を含めて賃金を決定することはできるのでしょうか？

賃金の決定方法として、「公的助成額が最大になる額」を前提とすることも考えられます。企業側の負担を軽減しながら本人の手取りを増額することが可能となりますので、こうした公的助成の活用についても検討してみることが重要となります。

(Q. 34) 定年延長や再雇用することによる助成金には、どのようなものがありますか？

従業員本人に給与の減額率に応じて支給される「高年齢雇用継続給付」のほか、一定規模の取り組みを行っている事業主に支給される助成金があります。

詳しくはガイドライン本編（22ページ～26ページ）を参照ください。

(Q. 35) 定年前のOJTなどで、従業員に幅広い経験を積ませたいのですが、公的な助成はありますか？

「セカンドキャリア助成金（雇用確保措置導入支援助成金）」は、55歳以上65歳未満の労働者に対し、セカンドキャリア形成に資する研修等を実施した事業主に対する助成金です。

また、「キャリア形成促進助成金」は、“事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成していること”を要件として訓練給付金の支給等があります。

(Q. 36) 定年前より給与が下がった場合、雇用保険より「高年齢雇用継続給付」が支給されますが、助成金の受給対象とするためには、再雇用対象者を雇用保険加入者とする必要がありますか？

「高年齢雇用継続給付」の受給対象者は、60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者であって被保険者であった期間が通算して5年以上あることが条件ですから、この条件にそって再雇用対象者を雇用保険に加入させなければなりません。また、再雇用前の加入期間にも注意が必要です。

(Q. 37) 定年後の再雇用には、どのような知識・技能が求められていますか？  
従業員にはどのような助言が考えられますか？

全国スーパーマーケット協会実施のアンケートでは、従業員、企業とも「商品等に対する広範な知識」や「専門的な知識・技術」、「優れた接客能力」などを重視しています。

そうした優れたスキルの習得は、再雇用時の処遇に有利に働くと考えられます。

そのため、従業員にその旨を助言し、定年後を見据えた教育研修、スキルアップの場への参加を呼びかけることが重要です。

(Q. 38) 再雇用に備えた従業員のスキル習得を促進するためには、会社としてどのような取り組みが考えられますか？

その場合、その費用を本人に一部（又は全部）負担してもらうことは可能でしょうか？

基本的には、OJTによる幅広い経験が重要となります。その他、社内外の研修やセミナーへの参加や通信教育の活用などが考えられます。

参加費や受講料について本人の費用負担を求めることは可能ですが、会社にとって必要なスキルの習得に関しては、可能な限り本人負担を軽減することが望ましいと考えられます。

(Q. 39) これまでほとんど経験のない部署への配属・異動が考えられる場合に、新人教育のような配慮は必要でしょうか？

対象者本人と企業側が納得し必要とする場合には、教育研修の実施も考えられます。

定年前から、人手不足が想定される職域へのローテーションを増やして職域経験者を確保しておくなど、定年後を見据えた人材配置や教育研修が重要です。

(Q. 40) 年金制度が複雑で理解できないとの質問をよく受けます。実際にいくらかもらえるのかといった相談はどこに行けばよいのでしょうか？

受給金額などは個別確認が必要となりますので、社会保険事務所や年金ダイヤルなどを紹介することが考えられます。

在職老齢年金については、本ガイドライン（23ページ）でも説明しています。

(Q. 41) 定年延長や再雇用によって雇用が継続された場合、厚生年金の支給はどうなりますか？

「特別支給の老齢厚生年金」が支給される場合は、給与額によって一部または全額が支給されます。

(Q. 42) 再雇用にあたって、健康保険の継続はどうすればよいですか？

健康保険組合や政府管掌健康保険によって異なりますので、確認が必要です。

(Q. 43) パートタイマーの定年後再雇用の場合、より勤務時間の短い形態へ変更し、雇用保険の対象から外すことはできるでしょうか？

雇用保険への加入要件は「週 20 時間以上の労働時間」です。

再雇用時の勤務条件等について、個々の従業員から同意が得られた場合には問題ありません。

(Q. 44) 再雇用制度を導入していますが、社会保険関係で 60 歳定年後再雇用をする際に必要な手続きはどのようなものがありますか？

再雇用に際して必要な手続きとしては、「雇用保険」や「健康保険・厚生年金保険」などに関する手続きが挙げられます。

「雇用保険」に関しては、1 週間の所定労働時間が変更（短縮）になった場合に、区分変更もしくは資格喪失の届け出が必要です。

また、「高年齢雇用継続給付」の受給に必要な手続きもあります。

「健康保険・厚生年金保険」に関しては、賃金が低下した場合に、資格喪失および資格取得の届け出を同時に行うことで社会保険料が減額されます。

ただし、健康保険などについては加入団体によっても手続きが異なる場合がありますので、個々の事例について、ハローワークや社会保険事務所、加入する健康保険組合などに直接確認することが必要です。

(Q. 45) 定年に関する説明会としては、どのようなものが考えられるでしょうか？

従業員が定年を迎えるに当たって、定年後の働き方やライフプランについて、対象者向けの説明会を事前に行う必要性が大きいと考えられます。

ライフプランセミナーや、定年1年前には定年後の再雇用に関する説明会を開催するなど、開催時期と内容によって複数回準備することも考えられます。

その他、雇用保険や税の改正や、企業年金制度の改定などに応じた説明会も考えられます。

人事主導によって、市販資料を活用したり、社会保険労務士に相談したりすることで内容の充実を図ることができます。

また、労働組合でもライフプランセミナーの開催等は企画される場合がありますので、内容の重複を避けるなど労使の情報共有も重要となります。

(Q. 46) 定年後再雇用者のモチベーションの維持向上を図る方法には何が考えられるでしょうか？

高齢者の経験、専門性を発揮できる職域を考慮する必要があります。そのため、職務開発が必要になる場合もあります。

また、処遇面、健康管理面にも配慮する必要があります。

(Q. 47) 再雇用者を受け入れる現場の監督者として、留意すべき点は何でしょうか？

例えば、店長やマネジャーは、高齢者従業員の安全面、体力面、健康管理などに留意が必要です。

また、高齢者従業員本人だけでなく周囲の従業員からも意見を吸い上げるなど、職場の良好な人間関係の維持に対する配慮も重要となります。

(Q. 48) 再雇用者のフォローアップとして、人事部門から確認すべき点は何でしょうか？

残業の状況や良好な人間関係の維持などについてのチェックが考えられます。また、現場からの意見収集・意見交換が大切となります。

また、定年後の働き方について、事前の周知徹底、情報提供が必要です。