

## 対象者基準を見直し？

65 歳以上柔軟にしたい

### 問

65 歳以上の継続雇用制度を設けた場合の対象者基準ですが、実際運用してみないと分からない部分もあるため、適宜見直したいのですが可能でしょうか。そもそも、対象者基準は就業規則、労使協定のいずれによるべきでしょうか。

### 「就業規則」変更の問題

### 答

65 歳以上の継続雇用制度は、努力義務である就業確保措置の選択肢の 1 つになります（高年法 10 条の 2）。対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられますが、過半数労働組合等との間で十分協議したうえで、同意を得ることが望ましいという扱いです。厚生労働省の Q & A では、就業規則の記載例が設けられている一方、指針（令 2・10・30 厚労省告示 3 5 1 号）では労使協定の締結について特段規定はありません。対象者基準の変更に関して、65 歳までの雇用確保措置については、厚生労働省は可能としていました。Q & A で「（平成 25 年 3 月 31 日までに）経過措置により基準を定める場合、（略）内容を変更して新たに労使協定を締結して、新たな基準を定めることもできます」とあります。ただし、「具体性・客観性を備えた基準とすることが求められ」ます。労使間であらためて協議したうえで、就業規則を変更することで基準を見直すこと自体は可能でしょう。