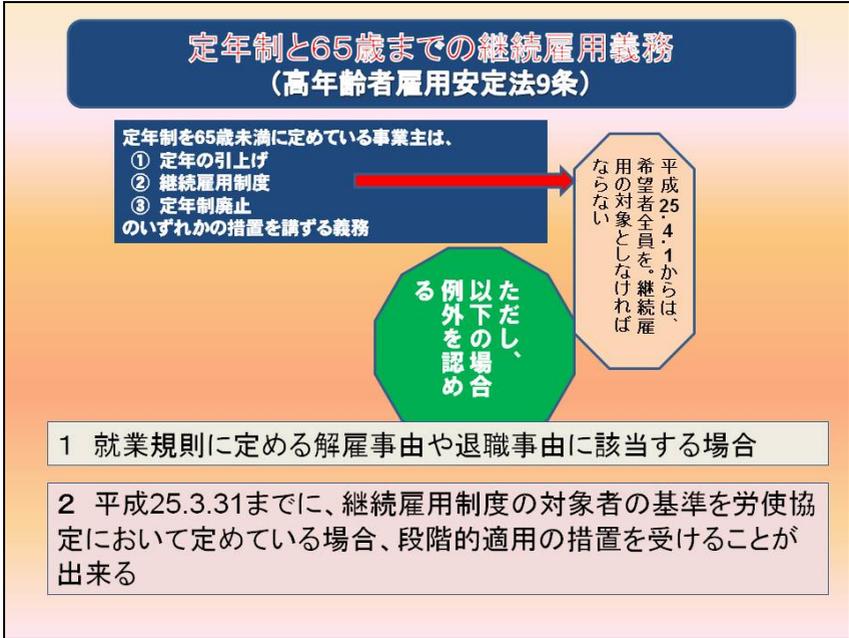


8-12 定年制と65歳までの継続雇用義務



高年齢者雇用安定法が改正され、平成25.4.1から施行される。

65歳未満の定年を定めている事業主が、継続雇用制度を導入する場合、「希望者全員を当該制度の対象にしなければならない」とするものであるが、次の例外措置が認められている。

1) 就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当する場合。

2) 平成25.3.31までに、継続雇用制度の対象者の基準を労使協定において定めている場合、年金受給開始年齢に達した以降の者には、引き続き基準による運用を認める(平成37年までの経過措置)。

経過措置を利用する場合の就業規則規定例 (定年及び再雇用)

第〇条 社員の定年は満60歳とし、定年に達した月の末日をもって退職とする。

2 定年に達した社員が、引き続き勤務することを希望し、かつ、本就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない場合は、当該社員を再雇用する。この場合の労働契約期間は1年とし、原則として65歳に達するまで更新することができる。

3 前項の定めによる再雇用は、次の基準適用年齢に達した社員で、労使協定に定める基準を満たす者に限られる。基準を満たさない者の再雇用は、基準適用年齢までとする。

期 間	基準適用年齢
平成25年4月1日～平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日～平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日～平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日～平成37年3月31日まで	64歳