

## 定年後の再雇用

(高知県労働委員会)

### 相談内容

私はまもなく 60 歳の誕生日を迎え、定年となります。会社には定年後の再雇用制度があり、私は再雇用を希望しています。

昨日、社長から、経営が苦しいため、再雇用はできないと告げられました。再雇用は諦めなければならないのでしょうか。

### お答え

定年制とは、労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度をいいます。

高年齢者雇用安定法では、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指し、基本的に 65 歳までの雇用確保措置が義務づけられています。

具体的には、(1) 定年の引上げ、(2) 継続雇用制度の導入、(3) 定年の定め廃止、のいずれかの手段をとることが事業主には求められます。

さらに、平成 25 年 4 月 1 日から改正施行される同法により、従来、労使協定などで定めることができた、(2) の継続雇用制度の対象となる高年齢者を事業主が限定できる仕組みが廃止されました。

なお、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する者などについては、継続雇用しないことができるとされていますが、この場合、解雇と同様の厳しい基準が求められます。

お尋ねのように、経営が苦しいという説明だけで継続雇用しないのは、雇用と年金の確実な接続を目的に、全ての企業に対し、年金支給開始年齢までの高年齢者の雇用を求めた高年齢者雇用安定法に反するものです。

会社としては、あなたが希望する限り、雇用を確保する措置を取らなければなりません。

以上のことを踏まえ、会社に再雇用するよう申し入れ、話し合ってみてはいかがでしょうか。

会社の説明に納得がいかないなど、お困りのことがありましたら、労働委員会では、公労使の三者から構成されるあっせん員による、話し合いで問題解決を図る「あっせん」制度もありますので、お気軽にご相談ください。

※高年齢者雇用安定法：正式名称「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」