

定年制度導入の注意点とは

Q. これから新たに定年制を導入しようと考えています。

労働者に不利益な変更は難しいと聞きました。注意すべき点を教えてください。

A. 定年は一定の年齢で雇用契約が終了する制度です。

現在、定年の年齢は『高年齢者雇用安定法』によって60歳を下回ることはできません。そして65歳まで雇用を継続すること、となっています。さらに令和3年4月から、現在の65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保の努力義務が追加された『改正高年齢者雇用安定法』が施行されます。

以上のことを踏まえ、具体的には3つの方法が考えられます。

- ①定年年齢65歳以上 — 労働時間、賃金、待遇などを見直さず、定年年齢まで働く。
- ②定年を最低年齢の60歳とし、65歳以上までの継続雇用制度をつくる（8割程度の企業で活用中） — 定年後は「再雇用」や「勤務延長」となります。「再雇用」の場合は年単位で労働条件（勤務時間、賃金など）を見直す企業が多く、「勤務延長」には労働条件の変更はありません。
- ③定年を定めず、従業員が自ら退職するまで雇用 — 従業員が100歳になっても雇用しなければならず企業側の負担は大きくなります。

定年年齢の定めがあれば雇用契約を円滑に終了し、定年後に「再雇用」する場合に労働条件の見直しをすることもできます。

定年制導入時に定年年齢をすでに超えていたり、間近の方がいる場合はすぐに定年制を適用するのではなく、相当の経過期間を設けるなどの配慮が必要です。労使間でよく話し合い、就業規則に記載し、掲示や備え付けなど周知も必要となります。