

就業規則の ABC Scene:15 「定年」

▶ 定年規定の4パターンと気をつけること

【例①：定年を満70歳とする例】

(定年等)

第51条 労働者の定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【例②：定年を満65歳とし、その後希望者を継続雇用する例】

(定年等)

- 0 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満70歳までこれを継続雇用する。

【例③：定年を満60歳とし、その後希望者を継続雇用する例（満65歳以降は対象者基準あり）】

(定年等)

- 第51条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由 又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。
 - 3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。
 - (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
 - (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
 - (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

【例④：定年を満65歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用または業務委託契約を締結する例（ともに対象者基準あり）】

(定年等)

- 第51条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳ま

でこれを継続雇用する。

- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

3 第1項の規定にかかわらず、定年後に業務委託契約を締結することを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者のうち、次の各号に掲げる業務について、業務ごとに定める基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれと業務委託契約を継続的に締結する。なお、当該契約に基づく各業務内容等については、別途定める創業支援等措置の実施に関する計画に定めるところによるものとする。

- (1) 〇〇業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
 - ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
 - イ 当該業務に必要な〇〇の資格を有している者
- (2) △△業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
 - ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
 - イ 定年前に当該業務に〇年以上従事した経験及び当該業務を遂行する能力があるとして以下に該当する者
 - ① 〇〇〇〇
 - ② △△△△

○厚労省「モデル就業規則」では、51条に「定年等」の規定を置いて、次の4つのパターンごとに例文を示しています。

- ・例① 定年を満70歳とする例
- ・例② 同じく満65歳として希望者を継続雇用する例
- ・例③ 同じく満60歳として希望者を継続雇用する例
- ・例④ 同じく満65歳として継続雇用や業務委託する例

○この順番には意味があって、厚労省が「希望」する（推奨する）順で示しているように見えます。それはさておいて、現状では、例③の「定年満60歳・以後継続雇用」が多いようですが、じわじわと65歳に延長する企業も増えてきました。

○規定するに際しては、**高齢者雇用安定法**の規定に抵触しないようにすることが必要です。この法律では、満65歳までの「雇用確保措置」が「義務」とされていて、満70

歳までの「就業確保措置」が「努力義務」とされていることに注意が必要です。

○この「定年」がいつを指しているのかという「定年退職日」を明らかにすることも必要です。「モデル規則」では、「満〇歳に達した日の属する月の末日」としています。このように規定する会社が結構多いようですが、これにこだわる必要はなく、会社独自に決めればよいことになります。

○例えば、

- ・「満〇歳の誕生日」
- ・「満〇歳の誕生日の属する年度の末日」

とする会社も多くあります。

○実は、「満〇歳に達した日」と「誕生日」の関係は間違っ理解している人が結構多いので、ここで整理しておく、「満〇歳に達した日」は「誕生日」の「前日」のことになります。

例えば、4月1日生まれなら、「誕生日」は4月1日で、「満〇歳に達した日」は「前日の3月31日」を指すことになり、3月末日が「退職日」になります。

○これは、学年の始期が「4月2日」とされており、「4月1日」生まれの者は前の学年になるのを考えると分かりやすいと思います。

○もう一つ注意が必要なのは、65歳までの継続雇用について、その対象者を限定できるかどうかということです。

○これについては、平成25年3月末までに労使協定で対象者限定の基準を定めていた場合には、令和7年3月末までは特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢以上の者については、適用が認められる（つまり、限定してよい）ことになっています。

○また、70歳までの「就業確保措置」については、そうした基準を設けるかは、労使協議に委ねるとしていますが、「モデル規則」では、人事考課、出勤率、健康状態を基準とする例を示しています。

○70 歳まで継続して働くのが当たり前になる時代がもうそこまで来ているなかで、「定年」に関する規定については、労使でよく協議し、その会社にふさわしい定年制度を設計し、就業規則に落とし込んでいく必要があります。