

第4節 定年、退職および解雇

定 年

例 1 定年延長の場合

第26条（定年）

社員の定年は満65歳とし、定年に達した日をもって退職とします。

- 2 前項に定める満65歳は、定年到達年月日により以下のとおり読み替えるものとします。
 - (1) 平成18年4月1日から平成19年3月31日まで 62歳
 - (2) 平成19年4月1日から平成22年3月31日まで 63歳
 - (3) 平成22年4月1日から平成25年3月31日まで 64歳
 - (4) 平成25年4月1日から 65歳
- 4 定年によって退職するときは、30日前に予告を行います。
- 5 定年によって退職する日は、通常の労働日とし、賃金を支払います。

例 2 社員代表との合意により対象者の基準を定める場合

第26条（定年および再雇用）

社員の定年は満60歳とし、定年に達した日をもって退職とします。

- 2 定年後も継続して勤務することを希望し、社員代表と締結した協定に定める基準を満たした者については、定年に達した日の翌日から1年間嘱託として再雇用することとし、その後、満65歳に達するまで同様とします。
- 3 前項に定める満65歳は、定年到達年月日により以下のとおり読み替えるもの

解説

- ① 定年制とは、社員が一定の年齢に達した時点で、労働契約が終了する制度です。したがって、定年制は労働契約の期間を定めたものではありませんので、社員が定年前に退職することについては、何の拘束も受けるものではありません。
- ② 定年の年齢は、法令に抵触しない範囲で企業規模、業種、仕事の強度、労働生産性等を総合的に勘案して決定すべきものであり、単に、社員の要求、世間相場等のみで決定すべきものではありません。

一方、定年を設けない企業もありますが、心身の活力の低下、職場の活性化、人間関係等の面から考慮する必要があります。
- ③ 年金受給年齢の引き上げに伴い、「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」が改正され、平成18年4月1日から段階的に定年（継続雇用制度を含む）年齢を引き上げることになりました。

これによると、各企業は①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないことになりました。この措置は、常用労働者のみではなく、有期契約の労働者であっても、反復して契約が更新されるときは常用労働者とみなされて適用されることとなります。また、60歳に達する労働者がいなくても、いずれかの措置を講じておかなければなりません。
- ④ 一方、平成18年4月1日から平成19年3月31日までに60歳の誕生日で定年退職する者については、62歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となりますが、平成19年4月1日以降も引き続き雇用されていれば、当然63歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となります。
- ⑤ 満55歳の時点で、それまでと同等の労働条件で60歳定年で退職するか、労働条件を変更して65歳まで継続して働くか選択するという制度を導入している場合には、本人が希望すれば65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入しているものとみなされます。
- ⑥ 継続雇用制度における個別の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールに反しない限り、嘱託、パート等の名称、労働時間や賃金に変更があっても差し支えありません。

第3編 就業規則の作成と運用

⑦ 継続雇用制度を導入する企業において、継続雇用をする「基準」は、原則として従業員代表との協定を締結しなければいけません。しかし、協定の締結に至らない場合は、常時使用する労働者数が300人以下の企業は平成23年3月31日までの5年間、301人以上の企業は平成21年3月31日までの3年間は、就業規則で対象となる者の基準を定めることができます。

⑧ 定年に関する規定として、①社員の定年は満〇〇歳に達した日とする。②定年は満〇〇歳とし、〇〇歳に達した日の属する賃金締切り日を退職の日とする。③定年は満〇〇歳とし、〇〇歳に達した日の属する四半期末日をもって退職の日とする。という規定が多く見られますが、この退職の日とする「日」は、労働日なのかという議論があります。一般論としては、退職する日は通常の出勤をして、仕事の引継ぎや挨拶回り、退社式への出席等にすごしますし、仕事の引継ぎや取引先等への挨拶も会社の大事な業務でありますので、当然労働日であると思います。したがって、当日通常の日と変わらない通退勤途中で被災したときは、通勤災害として取り扱われることになると思います。

この解釈に対して、退職の日あくまで退職する日であって、労働日ではないという説もありますので、賃金の支払いの有無も含めて労使間において、その取扱いを明確にしておく必要があります。

根拠法令

◎高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

第8条（定年を定める場合の年齢）

事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

第9条（高年齢者雇用確保措置）

定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各

定年制

号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。

◎高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則

第4条の2（法第8条の業務）

法第8条の厚生労働省令で定める業務は、鉱業法（昭和25年法律第289号）第4条に規定する事業における坑内作業の業務とする。

◎労基法

第14条（契約期間等）☞当規則第7条根拠法令に掲載

第15条（労働条件の明示）☞当規則第3条根拠法令に掲載

◎男女雇用機会均等法

第9条（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）☞当規則第4条根拠法令に掲載

判例要旨

- ◎ 定年制の定めがない場合で、新たに就業規則で定年制を定めたとしても、既得権の侵害とはならない。（秋北バス事件：昭和43. 12. 25 最高裁大法廷）
- ◎ 4月1日生まれの者の定年（満60歳）の日は、3月31日である。

セクハラ防止

第95条（不快な言動の禁止）（セクハラ防止）

社員は、職制のいかんを問わず職場の雰囲気を威圧的で不快なもの判断される次のような言動をしてはなりません。

- (1) 他者に対して不純な交際を要求すること。
- (2) 意図的に他者の身体にさわること。
- (3) 容姿、男女関係その他他者が「気にしていること」にふれること。
- (4) わいせつな写真、ポスター、雑誌、ビデオ等を見せ、または卑猥な言動でからかうこと。
- (5) 職務に関連して、人事考課の対価として性的な要求をすること。
- (6) その他前各号に準ずる行為をおこなうこと。

2 セクシュアルハラスメントに関する細則は別に定めます。

解説

- ① 女性の職場進出はめざましいものがありますが、中でも職業意識に燃え、職場における地位の向上を目指す女性には、男性から軽く扱われたり、卑猥な言動でもてあそばれたり、威圧的な性的誘惑を受けることは耐えられないことです。

従来なら、当然のように見過ごされてきたこのような言動についても社会的にも容認されない時代であることを社内規律として周知徹底させ、当事者はもとより会社の信用を失墜することがないように努めなければなりません。

- ② 防止対策として会社が配慮すべき事項は
- ア 企業の方針をあらかじめ明確にし、従業員心得や就業規則に記載し、周知・啓発を図る。
 - イ 相談・苦情窓口を設け未然防止のために適切に対応する。
 - ウ 事後的には、再発防止のため事実確認を迅速・適切に行い、加害者への一定の

第3編 就業規則の作成と運用

制裁など就業規則に基づく対処をする。

等であります。

- ③ なお、セクシュアルハラスメントの防止に関する法令の施行は、平成11年4月1日ではありますが、平成19年4月1日からは、女性に対するものに限定されないこととなりました（国家公務員は従来から）ので、この点を踏まえ社内規定を整備して欲しいと思います。

近年、セクシュアルハラスメントについては、加害者（一般的に男性が多い）に限定せず、企業がそのような行為を防止しなかったとして、企業の責任が問われ損害賠償請求を受ける傾向にありますので、その防止対策は重要です。

セクシュアルハラスメントは、社員同士のみならず、下請企業や出入り業者の社員等、派遣社員、パート・アルバイト等についても起こりがちですから、十分な配慮が必要です。

- ④ 細則は第4編第2「人事関係」に「セクシュアルハラスメント防止規程」を掲げておりますので、ご参照ください。

根拠法令

◎男女雇用機会均等法

第11条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮）（平成19年4月1日施行）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるの

〔企業規程五〇〕