

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。

定年年齢を 65 歳未満としている事業主は、高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するための措置（高年齢者雇用確保措置）として、定年の引上げ、継続雇用（再雇用）制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければなりません（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）第 9 条第 1 項）。

このうち、継続雇用（再雇用）制度を導入する場合は、希望者全員を対象とするものでなくてはなりません。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。）に該当する者等については、継続雇用しないことができるものとされていますが、この場合、解雇と同様に、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められます。

また、高年齢者雇用確保措置が 65 歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることから、継続雇用制度を導入する場合に、契約期間を定め、65 歳前に契約期間が終了する契約とするときは、65 歳までは契約更新ができる旨を周知すること、むやみに短い契約期間とすることがないように努めることとされています。

お尋ねのように、経営が苦しいということだけでは、継続雇用しない理由とはならず、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る必要があると考えられます。

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けないなど、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が間に入り、労働者と事業主との自主的な問題解決を援助する「あっせん」制度もありますので、お気軽にご相談ください。

なお、高年齢者雇用安定法では、65 歳から 70 歳までの安定した雇用を確保

するよう、70 歳までの定年引上げ、70 歳までの継続雇用制度の導入、定年の
定めの廃止等の高年齢者就業確保措置を講じることが事業主の努力義務とな
っています。

令和 7 年 3 月更新