

- 1 会社に引き続き雇用された期間が1年未満の従業員
- 2 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 3 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

- 会社は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。
 - 1 会社に引き続き雇用された期間が1年未満の従業員
 - 2 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 3 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

- 会社は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。
 - 1 会社に引き続き雇用された期間が6ヶ月未満の従業員
 - 2 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

- 会社は、規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

- 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間とする。

4 高齢者の定年引上げ、継続雇用制度の導入に関する労使協定

(1) 雇用確保措置と継続雇用制度の改正、経過措置

高齢者雇用安定法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）では、定年年齢は原則として60歳を下回ることができないとされ、60歳未満の定年制を定めている場合はその定めは無効であるとされています（第8条）。

また、65歳未満の定年の定めをしている事業者は、65歳までの安定した雇

用を確保することができるよう、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません（第9条1項）。

- ① 定年（年齢）の引上げ
- ② 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、その高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入
- ③ 定年の定め廃止

このうち②の継続雇用制度について、高年齢者雇用安定法の改正により、労使協定で継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める仕組みを廃止し、希望者全員を対象とするものにしなければならないことになりましたが（平成25年4月1日施行）、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置（平成25年度～平成37年度）として、高齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の労働者について、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

また、運用指針では、「心身の故障のため業務に堪えられないと認められる」者、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ない」者など、就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合は、「継続雇用しないことができる」としましたが、他方で運用指針は、「客観的で合理的な理由があり、社会通念上相当なもの」でなければ継続雇用の拒否はできないとしています。

規定例

株式会社〇〇と〇〇労働組合は、就業規則〇条に基づき、定年退職後の再雇用制度について、次のとおり協定する。

（再雇用期間）

- 身分は嘱託社員とし、1年契約で満65歳に達するまで再雇用する。
なお、更新に関する要件等は労使協議で別途定める。

（再雇用期間中の賃金）

- 再雇用期間中の賃金は、定年退職時における基準内賃金の〇%を基準として決定する。

(その他の労働条件等)

- 福利厚生、社会保険・労働保険、各種休業・休暇制度等の適用については、一般社員に準じて適用することを原則として、別途労使協議で定める。

(協定の有効期間)

- 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間とする。

(2) 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

高年齢者雇用安定法の改正により、継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲が拡大されました（第9条2項、特殊関係事業主）。

ある事業主（A）が自ら継続雇用するだけでなく、Aが特殊な関係を有する事業主（B。Aの経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他のAと特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主）との間で、Aの雇用する高年齢者でその定年後に雇用されることを希望する者を、その定年後にBが引き続いて雇用することを約束する契約を締結した場合は、その契約に基づいてAの従業員をBで継続雇用することができることとなりました。ただし、労働者が特殊関係事業主での継続雇用を拒否した場合は、継続雇用はされないこととなります。

特殊関係事業主とは、①当該事業主の子法人等、②当該事業主を子法人等とする親法人等、③当該事業主を子法人等とする親法人等の子法人等（当該事業主、①及び②に掲げる者を除く）、④当該事業主の関連法人等、⑤当該事業主を子法人等とする親法人等の関連法人等（④に掲げる者を除く）であり（高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3）、それぞれについて詳細な要件が定められています。

安易な範囲の拡大は認められるべきではありませんので、労働協約で具体的に「特殊関係事業主」の範囲を定めておくべきでしょう。

(3) 義務違反企業の企業名の公表等

厚生労働大臣は、事業主に対し高年齢者雇用確保措置に関する勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとなりました（第10条3項）。