

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

31

定年制規程（選択型定年制）

高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会確保が努力義務となるなど、高年齢者の雇用に関しては、今後も制度設計の見直しが求められる流れが予想されます。そこで、定年制規程（選択型定年制）に関する留意点を説明します。

弁護士
田村 裕一郎

1 選択型定年制とは

選択型定年制については、明確な定義はありませんが、定年年齢を従業員が選択することができる制度を意味します。

選択型定年制の制度設計には様々なものがありますが、たとえば、①定年を原則65歳に引き上げたうえで、従業員に65歳よりも早い定年年齢を選択することを認める制度があります。

従業員のなかには、65歳よりも早い時期の退職を望む者も一定数いますし、会社としても年齢構成の若返りを図ることができます。

この場合、早い定年年齢を選択した従業員には退職金を加算するといった早期退職優遇の要素を併せ持つ制度とすることが考えられます。

そのほか、②従業員に、定年年齢を60歳と65歳のいずれかから選択させ、65歳を選択した場合には65歳まで正社員として雇用を継続し、60歳を選択した場合には別途勤務日数や勤務内容を軽減した継続雇用制度による継続雇用を可能とするなど、選択型定年制と継続雇用制度を組み合わせた制度なども考えられます。

今回の書式例では、①のパターンを取り上げています。

2 定年制規程作成にあたっての留意点

(1) 対象となる従業員の範囲（第1条）

定年制は正社員を前提とした退職理由ですので、正社員に限定しています。

(2) 定年年齢選択による退職（第2条）

1項では、就業規則に満65歳を定年とする定めがあることを前提としています。定年年齢の選択は満60歳から満64歳のいずれかから選択できるようにしていますが、満65歳まで勤めてもらいたい従業員

がいる場合も想定されるため、会社が従業員からの申出を承認するか判断できるような形にしています。

定年による退職日の定め方も様々ですが、2項では誕生日の属する月の末日としています。

また、4項では、就業規則に、原則満60歳を役職の定年とする定めがあることを前提にした形にしています。

定年年齢を引き上げるにあたり、役職等も含めて満65歳まで基本的に同条件での勤務を認める制度設計とするか、後進に道を譲り、満60歳以降の賃金を抑える制度設計とするかについては、総人

掲載(予定)テーマ

7月号	定年制規程（選択型定年制）
8月号	正社員登用制度規程
9月号	専門業務型裁量労働制に関する労使協定
10月号	リフレッシュ休暇規程
11月号	SOGハラ規程
12月号	ノー残業デー規程

定年制規程（選択型定年制）

この規程は、会社が承認した場合、定年を社員が選択した年齢とする制度（選択型定年制）について必要な事項および条件を次のとおり定める。

- 第1条 選択型定年制は、就業規則第〇条に定める正社員（以下、「社員」という）を対象とする。
- 第2条 社員は、就業規則第〇条（65歳定年）の定めにかかわらず、次条の定めに従い、満60歳、満61歳、満62歳、満63歳または満64歳の定年年齢のいずれかの選択を申し出ることができる。
- 前項の定年年齢の選択を申し出た社員または次条3項の定年年齢の変更を申し出た社員は、次条の定めに従って会社が選択または変更の申出を承認した場合、当該承認を受けた定年年齢の誕生日の属する月の末日に退職する。
 - 社員が、定年年齢の選択を申し出なかった場合または会社が定年年齢の選択の申出を承認しなかった場合、就業規則第〇条（65歳定年）の規定を適用する。
 - 社員の役職定年は、就業規則第〇条に定めるとおり、原則満60歳とし、満60歳の誕生日の属する月の末日をもって役職から外れるものとする。役職定年後の地位（満60歳を定年年齢として選択した社員を除く）は次のとおりとし、賃金は賃金規程第〇条に定めるとおりとする。
部長職であった者は〇〇とする。
以下略
- 第3条 満58歳以上の社員は、定年年齢の選択を申し出の場合、満59歳の誕生日の属する月の末日までに、所定の書式に希望する定年年齢等を記載のうえ、会社に提出する方法により、定年年齢の選択を申し出なければならない。
- 会社は、前項の定年年齢の選択を申し出た社員と協議したうえで、当該社員の定年年齢の選択の申出を承認するかを判断する。
 - 社員は、前項の承認があった定年年齢を早めることを希望する場合、すみやかに所定の変更申出書を会社に提出しなければならない。ただし、変更後の定年年齢による退職日が、変更申出書提出日から1年以上後に到来する場合に限る。
 - 会社は、前項の変更の申出について、当該社員と協議したうえで、当該定年年齢の変更の申出を承認するかを判断する。
- 第4条 選択型定年制の場合の定年年齢に応じた退職金および加算金については別表のとおりとする。
- 第5条以下 省略

件費の構成を含めて慎重に検討すべきでしょう。
なお、満60歳以降の賃金を減額

する設計にする場合には、別途就業規則や賃金規程等でその仕組みを定めておくべきです。

(3) 手続き（第3条）
1項では、定年年齢の選択の申出の期限を満60歳になる1年前

に設定しています。

これは、従業員の退職による人員の確保などの調整のために、会社としてある程度の準備期間が必要となるためです。

ただし、高齢者であることから、数年の間に体調や体力等の変化が生じることも予想されます。したがって、3項では定年年齢を早める方向での変更手続きを設けています。

定年年齢を早める希望が出せる期間については会社として人員確保の調整が必要であるため、1年前までとしています。ただし、定年前の自己都合退職まで拒否するものではありません。

なお、従業員に配慮して、定年年齢を遅らせる方向の変更手続きを定めることもあり得ます。

(4) 退職金および加算金（第4条）

制度設計にもよりますが、4条では、満65歳よりも早期の退職について退職金を加算する制度としています。

この加算金があることから、3条2項において、定年年齢の選択については会社の承認制としています。