

高齢者雇用確保措置の導入

高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正【平成18年4月1日施行】



高齢者雇用確保措置の概要

目的『65歳までの高齢者の安定した雇用を確保する』



平成25年までに段階的に62～65歳未満の年齢の定年を定めている場合は、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- (1) 定年の引き上げ
- (2) 定年の廃止
- (3) 継続雇用制度の導入

| 施行日 | 措置年齢 |
|---------|------|
| H18.4.1 | 62歳 |
| H19.4.1 | 63歳 |
| H22.4.1 | 64歳 |
| H25.4.1 | 65歳 |

継続雇用制度

現に雇用している高齢者が希望すれば当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度

継続雇用制度には2つの制度があります。

- **勤務延長制度**：定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度
- **再雇用制度**：定年年齢に達した者を一度退職させ、翌日に再び雇用する制度

継続雇用の際の雇用条件について

高齢者の安定した雇用の確保が図られるものであれば、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではないのです。つまり、定年前と同一の労働条件で雇用する必要はありません。また、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども安定した雇用に含まれますので、実情にあった制度を導入する必要があります。

労使協定による継続雇用対象労働者「基準」の決定

継続雇用の対象となる労働者について労使協定で基準を定めることができます。ただし、以下のような基準は、法改正の趣旨や公序良俗に反し認められません。

- 例)
- ・会社が特に必要と認めた者に限る
 - ・年金の支給を受けていない者に限る
 - ・技術力・経験がある者に限る

▶更に詳しいご説明は、御社の実態に即してとなりますので、お気軽にご連絡ください。