

21世紀型企业への転換を図る

平成18年4月1日施行

改正高年齢者雇用安定法

平成18年4月改正の背景

■ 急激な少子高齢化社会への対応

ご存知のように現在日本は、急激な少子高齢化社会へ向かっています。高齢者であることを理由に働くチャンスが制限されることなく、**意欲と能力がある限り働き続けられる社会の実現**に向けての改正です。

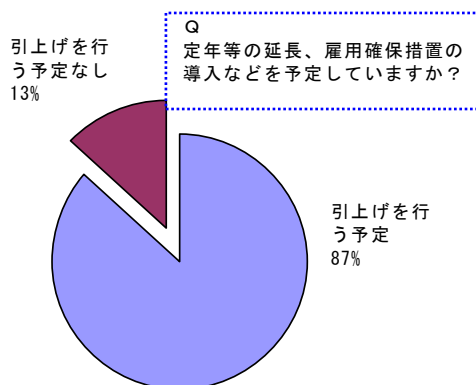


改正のポイント!

■ 高年齢者の安定的な雇用確保

高年齢者の安定的な雇用確保のため、**65歳までの雇用確保措置の導入が事業主の義務**となりました。また、高年齢者の再就職促進等を図る措置が定められています。

法施行に向けた取組状況



各都道府県労働局・ハローワークによる個別訪問調査結果（全国11,169社対象）

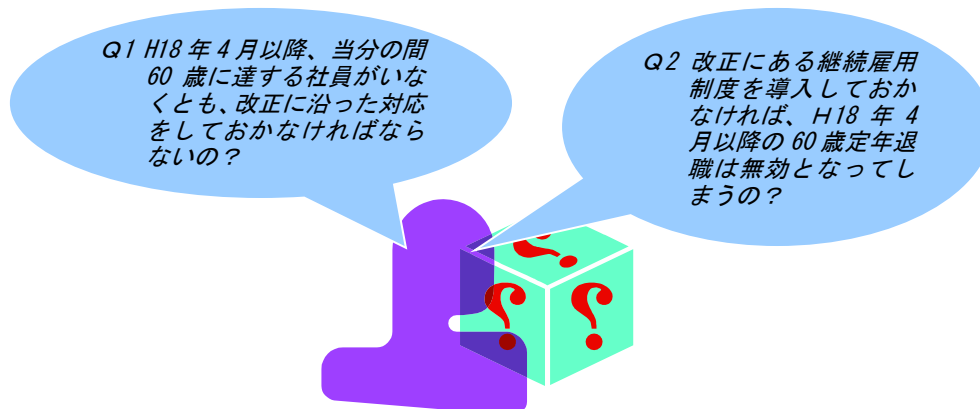
企業の取組み意識!!

■ これから企業はどう動く！

全国の労働局・ハローワークが、今回の法改正の周知を目的として個別訪問調査 11,169 社（300人以上規模のみ集計）を行ったところ、法施行時に改正高年齢者法に沿った雇用確保措置の導入を行うと見込まれる企業は 9,686 社（86.7%）に上るそうです。

はじめに…

平成 16 年 6 月に改正された「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」(以下「高年齢者雇用安定法」)により、各企業は、本年 4 月までに、**60 歳定年の制度に変更を加えることが求められる**ことになりました。しかし、まだまだ改正の内容が浸透していないためか、担当者のなかには「来年度より定年年齢を 65 歳にしなければならなくなった!」などという誤解をされている方が多いようですので、今月号より、改正された高年齢者雇用安定法について、誤解しやすいポイントと本年 4 月施行に向けての対応策等についてご紹介していきたいと思います。



- A1 当分の間、60 歳に達する社員が生じない企業であっても、65 歳までの定年の引上げ等の措置を講じておかなければなりません。
- A2 直ちに無効となるわけではありませんが、法違反としてハローワークなどを通じて助言・指導・勧告を受けることとなります。

既に一部が施行…?!

改正高年齢者雇用安定法の施行は本年 4 月からと思われがちですが、実は、すでに施行されているものがあります。

〈平成 16 年 12 月 1 日より施行〉

【既に施行されている改正点】

様式や記載例についてはお問合せください。

- ① 事業主都合の解雇などにより離職する 45 歳以上 65 歳未満の労働者が希望するときは、事業主は、「求職活動支援書」を作成するなど、再就職を支援しなければならない。

これまでの職務経歴や職業能力等のキャリアなどを書面で交付するなど、再就職を支援すること

高齢者では危険度が高い高所作業などの職種の募集を行う場合などに限定

- ② 労働者の募集において年齢制限をするときは、合理的な理由を明示しなければならない。

本年4月改正のポイント…?!

定年（65 歳未満）の定めをしている事業主は、その雇用する労働者の **65 歳まで** の安定した雇用を確保するため、以下の①～③のいずれかの措置（「高年齢者雇用確保措置」と言います）を講じなければなりません。

- ① 定年の引上げ
- ② **継続雇用制度** の導入
- ③ 定年制度の廃止



この年齢は、平成 25 年 4 月 1 日までに段階的に引き上げていくこととされています。

平成 18 年 4 月から平成 19 年 3 月まで	62 歳
平成 19 年 4 月から平成 22 年 3 月まで	63 歳
平成 22 年 4 月から平成 25 年 3 月まで	64 歳
平成 25 年 4 月から	65 歳

※ 年齢の引上げは、特別支給の老齢厚生年金(定額部分)、男子の支給開始年齢引上げスケジュールに合せられています。

ここでいう継続雇用制度とは「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者を定年後も引き続き雇用する制度」のことを言います。

対応策 その1…

各企業の当面の対応としては、いきなり定年を引上げるのではなく、60 歳定年制を残したまま **継続雇用制度** を導入する対応が多くなると予想されます。



継続雇用制度には、引き続き正社員として雇用する「**勤務延長制度**」と、いったん退職させ、改めて雇用契約を締結し直す「**再雇用制度**」がありますが、どちらの制度でも、個々の労働者に 60 歳定年で退職するか否かの選択権は残りますので、企業側が誰を残すかを恣意的に絞り込むことは許されなくなります。しかし、これはあくまでも原則で、例外として、労使協定を結び、継続雇用する人、しない人の選別基準を明確にすれば、継続雇用を希望する労働者のすべてを継続雇用しなくても良いことになります。

※ 来月号より、より具体的な改正高年齢者雇用安定法への対応策をみていきたいと思います。



まず、その「決断」の前にご相談ください！

労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

