

よくあるお問い合わせ・ご相談

Q1 この法律改正により定年が65歳になるのですか・・・？

A1 今回の高年齢者雇用安定法の改正は、定年後の継続雇用の対象者を限定する基準を廃止するもので、定年年齢を引き上げるものではありません。
高年齢者雇用安定法について詳しくは、ハローワークの改正高年齢者雇用安定法相談コーナー（下）にご相談ください。

Q2 わたしの会社では、勤務評価などの基準を満たさないと60歳の定年後に継続雇用されないのですが・・・？

A2 高年齢者雇用安定法が改正され、平成25年度から60歳の定年時に継続雇用の対象となる人を限定する基準は認められなくなります。

Q3 会社から「あなたは解雇事由に該当するから継続雇用できない」と言われてしまったのですが・・・？

A3 就業規則に定める解雇・退職事由に該当すれば継続雇用しないことは認められます。ただし、客観的・合理的な理由がなくてはなりません。解雇・退職に関するトラブルは総合労働相談コーナー（下）にご相談ください。

Q4 賃金や労働時間など、継続雇用後の労働条件が会社と折り合わないのですが・・・？

A4 継続雇用後の賃金などの労働条件は必ずしも希望どおりとならない場合がありますが、労働条件が会社と折り合わない場合は総合労働相談コーナー（下）にご相談ください。

お問い合わせ・ご相談

◆改正高年齢者雇用安定法や高年齢者雇用確保措置について詳しくは、**最寄りのハローワーク**へ

お問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

◆都道府県労働局にある**総合労働相談コーナー**では、継続雇用をめぐるトラブルなど、企業との労働紛争に関する相談を行っています。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>

あなたの会社は 希望者全員が65歳まで働ける制度に なっていますか？

高年齢者雇用安定法が改正され、平成25年度から、原則として希望者全員を65歳まで雇用する制度を導入する必要があります。あなたの会社は対応を進めていますか？

平成24年度までは、
労使協定により継続雇用する対象者を限定する基準
を設けることができますが…

高年齢者雇用安定法が改正され、平成25年度から

- ① 65歳以上まで定年引上げ
- ② 希望者全員65歳以上まで継続して雇用する制度
- ③ 定年の定め廃止

のいずれかの対応※が求められます

※1 平成37年度までは経過措置として、年金（報酬比例部分）の支給開始年齢以降の人に基準を適用することが可能です。

※2 就業規則の解雇事由・退職事由に該当する場合に継続雇用の対象としない取扱いは認められます。

詳しくは次ページ以降へ



厚生労働省・福岡労働局・ハローワーク

平成25年度から高年齢者雇用安定法が変わります

高年齢者雇用安定法が改正され、平成25年度から**労使協定により継続雇用する対象者を限定する基準を定めている企業**は、就業規則の変更などの対応を求められます。あなたの会社は対応を進めていますか？

継続雇用対象者を限定する基準を定めることを可能とした規定（高年齢者雇用安定法第9条第2項）が削除されます

継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた企業は、
①基準の廃止、②基準を適用する年齢の引き上げ
のいずれかの対応が求められます

① 基準の廃止

企業は就業規則等を変更して継続雇用の対象者を限定する**基準を廃止**する必要

希望者全員が65歳まで継続雇用される制度です

ただし、

「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、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こと等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。）に該当する場合」（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針）

は希望しても**継続雇用されない場合があります**

② 基準を適用する年齢の引き上げ

企業は基準を廃止しないで、基準を適用する年齢を引き上げることも可能

基準が適用される年齢までは、希望すれば**全員継続雇用される制度**です

この経過措置（改正法附則第2項）は厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢にあわせて設定されており、

- ・2015年度までは61歳以上の人に対して
- ・2018年度までは62歳以上の人に対して
- ・2021年度までは63歳以上の人に対して
- ・2024年度までは64歳以上の人に対して

**基準を適用
できます**