

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の概要

【背景】

少子高齢化の進展(労働力人口の減少)の中での
高年齢労働力の活用 <経済社会の活力の維持>

年金支給開始年齢の引上げの中での、生計維持
のための収入確保、社会保障制度の支え手の確保

高年齢者が社会の支え手として活躍できるよう65歳まで働ける労働市場の整備が必要

【内容】

① 65歳までの雇用機会の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

② 中高年齢者の再就職の促進

- 労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合には、その理由の明示を求める。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付する。

③ 多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】 ①については、平成18年4月1日から施行、②及び③については、平成16年12月1日から施行済み。

施行前

施行後(平成18年4月1日から施行)

60歳未満定年の禁止

現行どおり

65歳までの雇用確保の努力義務

- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定め廃止等)

原則

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定※により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置(高齢者雇用確保措置)の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



施行: 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 年度
行: 平成18 平成19 平成20 平成21 平成22 平成23 平成24 平成25

履行確保措置

- 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

※特例(法律の附則に規定)

大企業: 3年間

中小企業(常用雇用数300人以下): 5年間

一定期間は、労使協議が不調に終わった場合に労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることも可

労働組合等の意見を聴いて事業主が定める

具体的な期間は当面、平成21年3月31日(中小企業は平成23年3月31日)まで