

(事業主の方へ)

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
(高年齢者雇用安定法) の改正のご案内

改正高年齢者雇用安定法が施行されます

定年65歳未満で、労使協定により65歳まで継続雇用する対象者を限定する基準を定めている場合は…

平成25年4月から厚生年金の報酬比例部分の※支給開始年齢にあわせ、労働者本人が希望すれば、労使協定の基準に該当しない方も継続して雇用する制度の導入が求められます。

※この年齢は、男性の年金(報酬比例部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、男女同一に、平成37年4月1日まで段階的に上げられます。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳
平成37年4月1日以降	65歳

就業規則等の改定をお願いします。

→次頁以降もご覧ください。



厚生労働省・大阪労働局・ハローワーク

あなたの企業では、どのような継続雇用制度が導入されていますか？

退職に係る規定が書かれている就業規則等をご確認ください。

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、65歳まで継続して雇用する制度を導入している。

基準を廃止して希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度
又は
基準を廃止せず希望者全員を厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）まで継続して雇用する制度〔平成37年3月31日までの経過措置〕

への制度改定が必要です。

就業規則等の改定をお願いします。
次頁をご覧ください。

65歳以上の定年制を導入している。

定年制を設けていない。

希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度を導入している。

高年齢者雇用安定法の改正に伴う制度の見直しは必要ありません。

その他の主な改正点

- ①自社以外で65歳までの継続雇用を確保する場合は、子会社に加えて関連会社*も可能。
※議決権を20%以上有しているなどの影響力を及ぼしている企業。
- ②改正高齢法に基づく高年齢者の雇用確保措置を導入せず、国の指導に従わない企業は、個別指導・勧告に加えて企業名を公表。

就業規則等は、次の記載例を参考に改定をお願いします。

◆ **基準を廃止**して希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度へ改定を行う場合の記載例

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

◆ **基準を廃止せず希望者全員を厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢（男性の支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）**まで継続して雇用する制度〔平成37年3月31日までの経過措置〕へ改定を行う場合の記載例

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきな効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者についても、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (2) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (3) 〇〇〇〇

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

※ 経過措置を利用する場合、年金支給開始年齢（男性の支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）以上の者を対象として基準を運用するのであれば、労使協定を改定せずそのまま利用することは差し支えありません。

※ 経過措置を利用できるのは平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者基準を労使協定で設けている場合のみです。

【参考】

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

対象者基準の廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方にわかりやすく示すため、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針を新たに策定。〔高年齢者雇用安定法第9条第3項〕

指針のポイント

○継続雇用制度についての留意事項

- ・継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。
- ・就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇・退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇・退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇・退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

【参考】今回の法改正後も、以下の点は変更ありません。

- ・定年年齢は60歳以上でなければならないこと。
- ・高年齢者雇用確保措置は3つの選択肢（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止）から選べること。
（※今回の改正は、65歳への定年引上げではありません。）
- ・この措置義務は、会社の制度を設ける義務であって、個々の労働者を雇用する義務ではないこと。
- ・高年齢者雇用安定法は、継続雇用時の労働条件を規制していないこと。
（※継続雇用時の労働条件は、事業主の合理的な裁量の範囲で設定可能です。）

改正高年齢者雇用安定法や政省令の内容は…

◆厚生労働省のホームページに、改正高年齢者雇用安定法や政省令・告示の概要などを掲載しています。是非、ご覧下さい。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html

改正高年齢者雇用安定法などのご相談は…

◆最寄りのハローワークでは、改正高年齢者雇用安定法や高年齢者雇用確保措置の説明や相談などを受け付けています。是非、ご利用ください。

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

就業規則の改定等の専門的・技術的な相談は…

◆厚生労働省の関係団体である（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県にある**高齢・障害者雇用支援センター**では、就業規則の改正などの高年齢者雇用について、高年齢者雇用アドバイザーによる専門的・技術的な相談を行っています。是非、ご活用ください。

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