

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（下記参照）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4月1日から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 就業規則の解雇事由又は退職事由に該当する場合は、希望しても継続雇用されない場合がありますので、まずは自社の就業規則をご確認ください。なお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ます。解雇・退職に関するトラブルは総合労働相談コーナー（下記参照）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（下記参照）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.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

(労働者の方へ)

定年制(65歳未満)の対象となる労働者の方へ

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4月1日から、希望者全員を65歳まで雇用する制度の導入が事業主に義務付けられました。あなたの会社は対応を進めていますか？

高年齢者雇用安定法が改正され、 平成25年4月1日から事業主は

- ① 65歳以上までの定年引上げ
- ② 希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度
- ③ 定年の定め廃止

のいずれかの対応が求められます。

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事業主は、今回の法改正による対応が必要です。そうした事業主のもとで働く方は、次ページ以降をご覧ください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

平成25年4月1日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、労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準は認められなくなりました。

これにより、継続雇用する対象者を限定する基準を定めている事業主は、希望者全員が65歳まで働ける制度、すなわち

- ①定年年齢の引上げ、
- ②希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、
- ③定年の定め廃止、のいずれかの対応が求められます。

あなたの会社は対応を進めていますか？

現在、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事業主が、上記②の対応を行う場合、

継続雇用の対象者を限定する基準を廃止し、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。）に該当する者以外は継続雇用制度の対象とするよう、就業規則等を変更する必要があります。

※ 「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」は希望しても継続雇用されない場合があります。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ます。

※ 平成36年度までは、年金（報酬比例部分）の支給開始年齢以降の人に継続雇用の対象者を限定する基準を適用することができる経過措置が設定されています。

この経過措置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、

- ・平成27年度までは61歳以上の人に対して
- ・平成30年度までは62歳以上の人に対して
- ・平成33年度までは63歳以上の人に対して
- ・平成36年度までは64歳以上の人に対して



継続雇用制度の対象者基準の適用が可能となっています