

高年齢者等の雇用の 安定等に関する法律が 改正されました

日本は現在急速な少子高齢化に直面しています。

高年齢者であることを理由に働く機会が制限されるのではなく、意欲と能力がある限り働き続けることのできる社会を実現していくため、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

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について

1. 概要

少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持するためには、高い就労意欲を有する高齢者がその知識・経験を活かし社会の支え手として活躍し続けることが重要であると考えます。

そのためには、高齢者が、少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備が必要であるため、今回、高年齢者雇用安定法を改正しました。

改正のポイント

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ったほか、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。具体的な措置のうち主なものは以下の通りとなっています。

2. 改正の内容

(1) 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化

【平成18年4月1日から施行】

定年（65歳未満のものに限ります。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳^{注1}までの安定した雇用を確保するため、

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度^{注2}の導入
- ③ 定年の定めの廃止

のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

ただし、事業主は、労使協定により、②の対象となる高年齢者に係る基準^{注3}を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなします。

（注1）この年齢は、年金（定額部分）の支給開始引上げ年齢スケジュールにあわせ、平成25年4月1日までに段階的に引き上げていくものとしました。

- | | | |
|-----|-------------------------|-----|
| I | 平成18年4月1日から平成19年3月31日まで | 62歳 |
| II | 平成19年4月1日から平成22年3月31日まで | 63歳 |
| III | 平成22年4月1日から平成25年3月31日まで | 64歳 |
| IV | 平成25年4月1日以降 | 65歳 |

（注2）継続雇用制度は、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいいます。

（注3）事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず調わないときは、大企業の事業主は、平成21年3月31日まで、中小企業の事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいいます。）は、平成23年3月31日までの間は、就業規則等により高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしました。

(2) 解雇等による高年齢離職予定者に対する求職活動支援書の作成・交付の義務化

【平成16年12月1日から施行】

事業主都合の解雇等により離職することとなっている高年齢者等(45歳以上65歳未満)が希望するときは、事業主は、当該高年齢者等の希望を聴き、その職務の経験や職業能力等キャリアの棚卸しに資する事項や再就職援助措置等を記載した書面(求職活動支援書^注)を作成し、交付しなければなりません。

(注) 求職活動支援書の様式例や記載例は、公共職業安定所で配布しておりますので、必要な方は、公共職業安定所職員にお申し付け下さい。

(3) 労働者の募集及び採用の際、年齢制限をする場合の理由の提示の義務化

【平成16年12月1日から施行】

事業主は、労働者の募集及び採用をする場合に、やむを得ない理由^{注1}により上限年齢(65歳未満のものに限る。)を定める場合には、求職者に対してその理由を提示^{注2}しなければなりません。

(注1) 「やむを得ない理由」とは、雇用対策法(昭和41年法律第132号)第12条に基づき策定された「労働者の募集及び採用について年齢にかかわりなく均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」(平成13年厚生労働省告示第295号)において、年齢制限が認められる場合として限定的に列挙された同指針の第3の1から10までのいずれかの場合に該当する理由に限り、それに該当しない場合は、年齢制限を行うことは認められません。

(注2) 理由の提示方法は、労働者の募集及び採用の際に用いる書面や電磁的記録(電子メールなど)に併せて記載(記録)する方法である必要があり、公共職業安定所や職業紹介事業者に求人を申し込む場合は、求人申込書等に併せて記載する方法となります。ただし、新聞、雑誌、求人広告等の方法により労働者の募集及び採用を行う場合で、あらかじめ理由を提示することが困難なときは、求職者の求めに応じて、遅滞なく、書面や電子メール、ファックス等により提示することができます。

(4) シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業の手続の特例

【平成16年12月1日から施行】

シルバー人材センターが、届出(労働者派遣法の特例)により、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことを可能とします。

※ 各改正内容については、それぞれ詳しく書かれたリフレットが公共職業安定所にありますので、必要な方は、公共職業安定所職員までお申し付け下さい。

〔参考条文〕 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号) (抜粋)

(高年齢者雇用確保措置) ※平成18年4月1日から施行

第9条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
 - 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
 - 三 当該定年の廃止
- 2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

附則

(高年齢者雇用確保措置に関する特例等)

第4条 次の表の上欄に掲げる期間における第九条第一項の規定の適用については、同項中「六十五歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

2 定年（六十五歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、平成25年3月31日までの間、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の当該高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第5条 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、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（平成十六年法律第百三号）附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日から起算して三年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第九条第二項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第九条第一項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

- 2 中小企業の事業主（その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。）に係る前項の規定の適用については、前項中「三年」とあるのは「五年」とする。
- 3 厚生労働大臣は、第一項の政令で定める日までの間に、前項の中小企業における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(求職活動支援書の作成等) ※平成16年12月1日から施行

第17条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職することとなつている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経験、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助の措置を明らかにする書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

(募集及び採用についての理由の提示等) ※平成16年12月1日から施行

第18条の2 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならない。

第42条 ※平成16年12月1日から施行

2 シルバー人材センターは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第5条第1項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て、前項第4号の業務として、その構成員である高年齢退職者のみを対象として労働者派遣法第2条第4号に規定する一般労働者派遣事業（以下「一般労働者派遣事業」という。）を行うことができる。