

高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。