

10 高年齢者の雇用確保のために

高年齢者雇用安定法では、少子高齢化の急激な進展を踏まえ、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ようにするため、次のような措置を講じなければなりません。

高年齢者雇用確保措置

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、① **定年制の廃止(エイジフリー)** ② **定年年齢の引上げ** ③ **継続雇用制度の導入** 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。

※違反した場合、行政指導(指導・助言・勧告・公表)の対象となります。

継続雇用制度

継続雇用制度とは、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き雇用する制度のことをいいます。

継続雇用制度には、**勤務延長制度**(定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度)と**再雇用制度**(定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度)の2つがあります。

◆継続雇用制度の雇用条件

高年齢者の安定した雇用の確保が図られるものであれば、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではありません。

また、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含まれますので、企業の実情にあった制度を導入しましょう。

なお、平成24年の法改正により、継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業まで拡大することが認められました。(平成25年4月1日施行)

◆継続雇用制度の対象者の基準

事業主が導入しなければならない継続雇用制度は、希望者全員を対象とする制度でなければなりません。労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けることはできません。

【経過措置】

ただし、以下の経過措置が認められています。

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して



基準を適用することができます。

◆例えば、平成31年3月31日までの間は、62歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません。63歳以上の人については基準に該当する人に限定することができます。

中高年齢者の再就職の促進

◆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

事業主は、「事業主都合の解雇等」又は、「継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定めた場合において、その基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている高齢者等が希望するときは、当該高齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高齢者等の再就職に資する事項や、事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面(求職活動支援書)を作成し、当該高齢者等に交付しなければなりません。(高齢者雇用安定法第17条)

◆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

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、求職者に対してその理由を示さなければなりません。(同法第20条)