

改正高齢者雇用安定法シリーズ①

Q.

定年年齢が65歳に引き上げられる
そうですが？

A. 平成18年度以降、段階的に65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の対応が必要となります

昨年は年金改革法が国民の大注目を集める中、参議院で可決成立しました。これほど国民、マスコミが注目して成立した年金改革法も過去ありませんでした。その陰で、企業にとってはそれ以上に重要な法案が成立しています。『高齢者等の雇用の安定等に関する法律』（以下「高齢者雇用安定法」という）の改正が、昨年6月5日可決成立、12月1日から施行されました。本改正は年金改革法以上に企業に与える影響が大きいものと予想されます。この高齢者雇用安定法の改正の背景には①少子高齢化社会の到来による労働力不足、②年金支給開始年齢の65歳シフト等が挙げられます。また、これらと相まって企業年金（退職金）問題も2007年以降、今現在以上に顕在化されるでしょう。企業の高齢者雇用対策はこれらを一連的に捉える必要があります。今回は改正の概要を取り上げます。

改正点その①

【65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の義務化】

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳（注1）までの安定した雇用を確保するため、左記のいずれかの高齢者雇用確保措置を平成18年4月から

講じる必要があります。
①定年の引き上げ
②継続雇用制度の導入
③定年の定め廃止

（注1）この年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げ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する。

*H18年4月1日～H19年3月31日：62歳
*H19年4月1日～H22年3月31日：63歳
*H22年4月1日～H25年3月31日：64歳
*H25年4月1日～：65歳

改正点その②

【解雇等による高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】

事業主都合の解雇等により離職することとなっている高齢者等（45歳以上65歳未満）が希望するときは、その職務の経歴や職業能力等キャリアアの棚卸しに資する事項や再就職援助措置等記載した書面（求職活動支援書）を作成し、交付する必要があります。

改正点その③

【労働者の募集及び採用の際、年齢制限する場合の理由提示の義務化】

事業主は、労働者の募集及び採用をする場合に、「やむを得ない理由」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する必要があります。

改正点その④

【シルバー人材センターが行う一般労働者派遣事業の特例】

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が可能となります。

ポイント

高齢者雇用安定法の改正は、以上4項目から成り立っていますが、企業の実務的対応として重要なのは、改正点その①に尽きます。労使の契約の根幹に関わる部分ですから、自社の方針・雇用環境等を総合的に考慮して運用可能な対応を取る必要があります。その他65歳継続雇用に関連する雇用保険の継続給付、厚生年金の老齢給付の効果的活用は、企業の継続雇用のコストを少なからず低減してくれます。中小企業においては、これら諸制度を上手く活用することが実務的対応のポイントとなるでしょう。今後、改正点その①を中心にその他関連諸制度の仕組み、事例、留意点を数回にわたって概説していく予定です。