

高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢は段階的に引き上げられます。

法の趣旨を踏まえ、早期に**65歳以上定年**、**65歳以上希望者全員の継続雇用制度等**の導入をお願いします！！

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③までのいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があります。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度（希望者を定年後も引き続いて雇用する制度）の導入
- ③ 定年の定め廃止

○高年齢者雇用確保措置の義務年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、次のように引き上げられます。

平成22年3月31日まで 義務対象年齢**63歳**
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで 義務対象年齢**64歳**



平成25年4月1日から 義務対象年齢**65歳**



高年齢者雇用確保措置 実施義務化年齢段階的引上げのイメージ
(60歳定年企業において継続雇用制度等を導入の場合)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
法定義務化年齢	62歳	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳
年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳
平成18.4.1～平成19.3.31に60歳定年を迎える労働者	定年	63歳義務	62歳義務	63歳義務	64歳義務	65歳義務	66歳義務	67歳義務	68歳義務	69歳義務
平成19.4.1～平成20.3.31に60歳定年を迎える労働者	62歳義務	定年	63歳義務	64歳義務	65歳義務	66歳義務	67歳義務	68歳義務	69歳義務	70歳義務
平成20.4.1～平成21.3.31に60歳定年を迎える労働者	63歳義務	64歳義務	定年	65歳義務	66歳義務	67歳義務	68歳義務	69歳義務	70歳義務	71歳義務
平成21.4.1～平成22.3.31に60歳定年を迎える労働者	64歳義務	65歳義務	66歳義務	定年	67歳義務	68歳義務	69歳義務	70歳義務	71歳義務	72歳義務

■ 期間の定めのない雇用 ■ 継続雇用制度等の適用
※継続雇用の終了にあつては、少なくとも法定義務化年齢に到達する日までの雇用が必要

継続雇用制度の対象者の基準を労使協定を締結せずに**就業規則**で定めている事業主の方へ！！

平成22年度末までに、

- ① 「定年の定め廃止」、「定年の引上げ」又は「希望者全員の継続雇用制度」を実施
- ② 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準について**労使協定**を締結のいずれかの措置を実施することが必要です！！

労使協定の締結を行う場合

- ①労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合と労使協定を締結してください。
- ②労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結して下さい。労働者の過半数を代表する者は、投票、挙手等労働者の過半数がその選任を支持していることが明確になるような民主的な手続を経て選出される必要があります。また、労働者を監督又は管理する地位にある者は代表として選任できません。

※ 継続雇用制度の導入に当たって労使協定の締結により対象者の基準を定めることが認められていますが、対象者の基準について労使協定を締結するための協議が調わないときは、経過措置として、**中小企業（300人以下）の事業主は、平成23年3月31日までの間は就業規則等により基準を定めることができることとされています。**

○就業規則の作成、変更を行った場合は労働基準監督署に届け出ていただく必要があります。

○65歳以上への定年の引上げ等を行っていただく場合には奨励金を活用することができます（裏面参照）。

厚生労働省／都道府県労働局／ハローワーク

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構／都道府県雇用開発協会