

## 2. 「高年齢者雇用確保措置の実施義務」の概要

少子高齢化の急速な進展の中で、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

このため、高年齢者が少なくとも年金支給開始年齢(男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢)までは働き続けることができるよう、平成18年4月1日から、事業主は以下の措置を講じなければならないこととなりました。



改正高年齢者雇用安定法第9条により、平成18年4月1日から、**65歳未満の定年の定めをしている事業主**は、高年齢者の65歳<sup>※1</sup>までの安定した雇用を確保するため、次の①から③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<sup>※2</sup>。

### ① 定年の引上げ

### ② 継続雇用制度<sup>※3</sup>の導入

### ③ 定年の定め廃止

なお、②の継続雇用制度については、**原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められます**が、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準<sup>※4</sup>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されます。

※1 この年齢は、男性の年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。(P21, 22参照)

平成18年4月1日～平成19年3月31日	: 62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	: 63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	: 64歳
平成25年4月1日以降	: 65歳

※2 改正高年齢者雇用安定法に基づき、厚生労働大臣は、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主等、同法第9条に違反する事業主に対し、必要な助言・指導、勧告を行うことができます。

高年齢者雇用確保措置の詳細についてお知りになりたい場合、事業主が高年齢者雇用確保措置を講じていない等の場合は、最寄りのハローワークにお問い合わせ、ご相談ください。

※3 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。(詳しくは P.4 **3. 継続雇用制度**を参照してください。)

※4 詳しくは P.5 **4. 継続雇用制度の対象者に係る「基準」**を参照してください。

## 3. 継続雇用制度

### (1) 継続雇用制度の内容

#### 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

継続雇用制度には、以下の2つの制度があります。

- 『勤務延長制度』： 定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度
- 『再雇用制度』： 定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度

### (2) 雇用条件

雇用条件については、高年齢者の安定した雇用の確保が図られたものであれば、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みますので、企業の実情にあった制度を導入してください。

### (3) 継続雇用制度の対象者に係る基準

継続雇用制度を導入する場合は、原則として、(1)に記載しているように希望者全員を対象とすることが求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定により継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を定めたときは、この基準に該当する高年齢者を対象とする制度を導入することも認められています(詳しくは P.5 4. 継続雇用制度の対象者に係る「基準」を参照してください。)