

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

改正前

改正後(平成18年4月1日から施行)

60歳未満定年の禁止

現行どおり

65歳までの雇用確保の努力義務

- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定め廃止等)

原則

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定※により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)の実施義務

65歳までの雇用確保の現状

- 少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は、約7割
- 原則として希望者全員を対象として少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は、約3割

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



※特例(法律の附則に規定)

大企業:3年間

中小企業(常用雇用数300人以下):5年間

一定期間は、労使協議が不調に終わった場合に労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることも可

具体的な期間は当面、平成21年3月31日(中小企業は平成23年3月31日)まで

労働組合等の意見を聴いて事業主が定める

履行確保措置

- 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。