

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにするため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用機会の確保、高年齢者等の再就職援助の強化等所要の措置を講ずる。

1. 概要

(1) 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保
定年(65歳未満のものに限る。)の定めをしている事業主について、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならないこととする。

ただし、継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する基準を労使協定により定めるときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。

なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業は3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。

高年齢者雇用確保措置に係る年齢(65歳)については、平成25年度までに段階的に引き上げる。

{	平成18年4月～平成19年3月:62歳、	平成19年4月～平成22年3月:63歳
	平成22年4月～平成25年3月:64歳、	平成25年4月～ :65歳

(2) 求職活動支援書の作成・交付

事業主都合の解雇等により離職する高年齢者等が希望するときは、事業主が、その職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項を記載した書面(求職活動支援書)を作成し、交付しなければならないこととする。

(3) 募集及び採用についての理由の提示

労働者の募集及び採用について、事業主が上限年齢(65歳未満のものに限る。)を定める場合には、求職者に対して理由を明示しなければならないこととする。

(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を可能とする。

2. 施行期日

1の(2)、(3)、(4)については公布の日から起算して6月を超えない範囲において政令で定める日。ただし、1の(1)については平成18年4月1日。

照会先：職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課(内線5815)