

【参考】

- 継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準に関する経過措置が、大企業については平成20年度に、中小企業については22年度に終了することとなっているが、当該経過措置の期間については、社会経済情勢の変化等を勘案し、見直すこととされている。

※「今後の高齢者雇用対策について」(労働政策審議会建議16年1月20日)(抄)

「事業主が労使協定をするため努力をしたにもかかわらず協議が不調に終わった場合には、高齢者雇用に係る継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を作成し就業規則等に定めたときは、当該基準に該当する労働者を対象とする制度を導入することを施行から一定の期間認めることが適当である。その期間については高年齢者の雇用確保の状況、社会経済情勢の変化等を考慮して政令で定めることとし(具体的には当面施行から3年間、中小企業は5年間)、その後の上記の状況の変化、特に中小企業の実情等を踏まえ、当部会の意見を聴いて見直すこととする。」

※高年齢者等の雇用の安定等に関する法律附則第5条

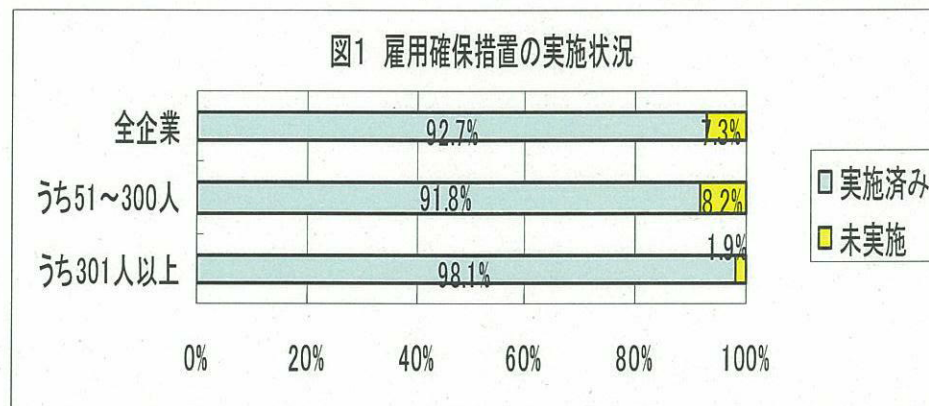
第5条 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成16年法律第103号)附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日から起算して3年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第9条第2項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第9条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。

- 2 中小企業の事業主(その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。)に係る前項の規定の適用については、前項中「3年」とあるのは「5年」とする。
- 3 厚生労働大臣は、第1項の政令で定める日(注;大企業は21年3月31日、中小企業は23年3月31日)までの間に、前項の中小企業(注;300人以下)における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況①

平成19年6月1日現在

- 高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は88,166社中81,762社、92.7%である。



- 上記実施済み企業のうち、上限年齢は63~64歳が22.5%、高年齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、77.5%である。

