

第 41 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

(高年齢者雇用対策関係) について

○ 審議の概要

10月7日開催の第41回基本問題部会において、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に規定されている継続雇用制度の導入に係る中小企業（常用労働者300人以下）の経過措置を当初の予定どおり平成22年度末をもって終了することについて、了承された。

(参考)

○ 高年齢者雇用確保措置について

高齢法第9条第1項の規定により、65歳未満の定年の定めをしている事業主に
対して、65歳（※）までの

- ① 定年年齢の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 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）を講ずることを義務付けている。

このうち、②継続雇用制度の導入に当たり、高齢法第9条第2項の規定により、
その対象となる高年齢者に係る基準を定める場合、事業主は

- ① 労働者の過半数が加入する労働組合
- ② ①がない場合は、労働者の過半数を代表する者

との間で、当該基準について書面による協定の締結が必要とされている。

継続雇用制度の対象者に係る基準については、高齢法附則第5条により経過措置
が設けられており、労使協議が不調に終わった場合、大企業（常用労働者301人以上）
については平成20年度まで、中小企業（常用労働者300人以下）については
22年度までは労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象となる高年齢者
の基準を定めることができるとされているところ。

(※) 義務年齢は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に引き上げられており、
現在64歳、平成25年度より65歳