

『改正雇用安定法 65歳までの雇用』

「高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」が平成16年6月に可決成立し、平成18年4月1日に施行されました。柱は①65歳までの継続雇用の義務化、②高齢者の再就職の促進、③シルバー人材センターの業務の特例ですが、企業にとっては①、及び②が重要課題となるでしょう。

このような措置は、年金受給年齢の引上げに連動するものです。

では、概要を説明します。

①企業は平成25年3月31日までに労働者の65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかを履行しなければなりません。

(1) 定年の引き上げ、(2) 継続雇用制度の導入、(3) 定年の廃止

○65歳の特例（段階的引上げ）

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日からは65歳

○過半数組合（または労働者代表）との労使協定で継続雇用制度の対象となる高齢者の基準を定めることができます。その協議が整わないときは会社は就業規則等によりそれを定めることができます。ただし、期間は平成21年3月31日（中小企業は平成23年）までです。

○雇用継続制度は、基本的に希望者（全員）が対象ですが、すべて対象になる定年の引上げに比べて導入コストが低いと考えられます。

②会社の措置

(1) 離職する高齢者が希望するときは、その社員の職務の経歴、職業能力その他再就職がしやすい事項を明示した書類をその社員に渡さなければなりません。

(2) 募集・採用の際65歳以下を条件とするときは、求職者にその理由を説明しなければなりません。

③シルバー人材センターとその連合は、厚労省に届け出て高齢者対象の一般派遣業を行うことができるようになりました。

④労働条件

雇用継続の労働条件は、労働契約の締結のし直しが可能ですので、新たな労働条件を提示・締結することができます。

⑤各種給付金・助成金

雇用継続、定年延長などの制度を新設する場合、各種給付金・助成金が受給できる可能性がありますのでお忘れなく。

⑥その他 罰則はありませんが、社会的な義務もあります。就業規則の変更が必要です。