

# 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の概要

## 【背景】

少子高齢化の進展(労働力人口の減少)の中での高年齢労働力の活用  
< 経済社会の活力の維持 >

年金支給開始年齢の引上げの中での、生計維持のための収入確保、  
社会保障制度の支え手の確保

高齢者が社会の支え手として活躍できるよう  
65歳まで働ける労働市場の整備が必要

## 【改正の内容】

### 65歳までの雇用の確保

65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。

ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、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(当面大企業は平成21年3月31日まで、中小企業(常時雇用する労働者数が300人以下の企業)は平成23年3月31日まで)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。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

### 中高年齢者の再就職の促進

労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合に、書面等により、その理由の明示を求める。

事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。

### 多様な就業機会の確保

シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

## 【施行期日】

及び については、平成16年12月1日  
については、平成18年4月1日

# 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

定年の引上げ

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)

いずれかの措置(高  
年齢者雇用確保措  
置)の実施義務

定年の定め廃止

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

義務  
年齢

62歳

63歳

64歳

65歳

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

施行 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 年度  
平成18 平成19 平成20 平成21 平成22 平成23 平成24 平成25

特例  
(法律の  
附則に  
規定)

大企業(3年間)

中小企業(5年間)

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。

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

大企業は平成21年3月31  
日、中小企業(常時雇用する労  
働者数が300人以下の企業)  
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