

働く人のための労働法（13） 高年齢者の雇用について理解しましょう

今回は、高年齢者の雇用について、わかりやすく説明していきます。

Q 1 高年齢者の雇用についてはどの法律に記載されていますか？

A 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」といいます。）」に主に記載されていて、高年齢者の安定した雇用の確保、再就職の促進、雇用機会の平等化を促すための法律です。この法律における「高年齢者等」とは、「高年齢者（55歳以上）」、55歳未満の「中高年齢者（45歳以上）」の求職者などを云います。

Q 2 「高年齢者の雇用確保措置」とは？

A 定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置（「高年齢者の雇用確保措置」）を講じなければなりません。

高年齢者の雇用確保措置

① 定年の引き上げ
② 継続雇用制度の導入
③ 定年制の廃止



Q 3 高年齢者の「継続雇用制度」とは？

A 事業主が雇用している高年齢者を、希望に応じて定年後も引き続き雇用する制度です。定年到達後も退職の形をとらず継続し

て雇用する「勤務延長制度」と、退職後再び雇用する「再雇用制度」があります。平成25年4月1日以降は、希望者全員を65歳までの「継続雇用制度」の対象とすることが必要です。

なお、「継続雇用制度」の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲を、グループ企業まで拡大する仕組みが設けられています。

Q 4 「高年齢者の雇用確保措置」に関する経過措置とは？

A 改正高年齢者雇用安定法施行日（平成 25 年 3 月 31 日）までに労使協定により「継続雇用制度」の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の人について「継続雇用制度」の「対象者を限定する基準」を定めることが認められています。

（参考）老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで	64 歳

※たとえば、平成31年3月31日までの間は、62歳未満の人については希望者全員を「継続雇用制度」の対象にしなればなりません、62歳以上の人については「対象者を限定する基準」に適合する人に限定することができます。

今回は男女の雇用機会均等について取り上げます。



（東京都 世田谷会員）