

## 高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）が改正されました

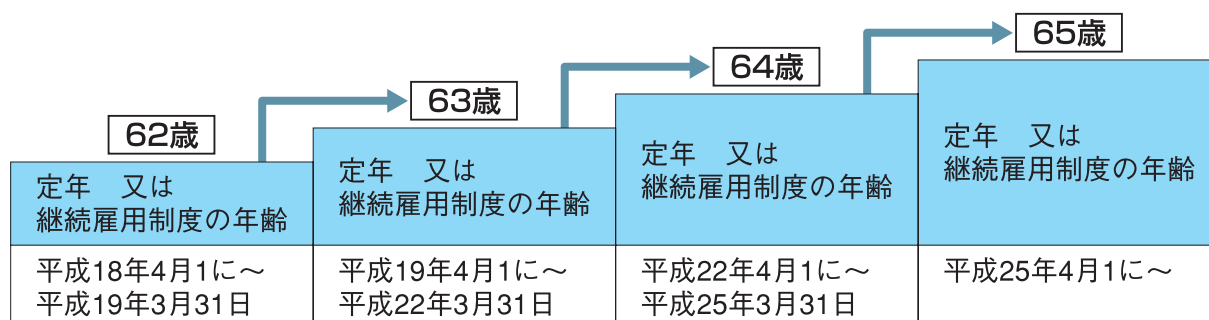
### 平成18年4月1日から、段階的に、65歳までの「高年齢者雇用確保措置」の実施が事業主に義務づけられます

定年の定めをしている事業主（65歳未満のものに限る）は、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 65歳までの定年年齢の引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

継続雇用制度とは、「現に雇用している高齢者が希望しているときは、当該高齢者をその定年後も引き続き雇用する制度」（再雇用制度と勤務延長制度の2つがあります）をいいます。

### 定年や継続雇用制度の年齢は、年金支給開始年齢の引き上げにあわせて、段階的に引き上げられます



### 継続雇用制度は、制度の対象となる高年齢者の基準を定めて、その基準に基づく制度として導入することができます

継続雇用制度の対象になる高年齢者の基準は、労使協定によって定めませんが、労使協定のための努力をしたにもかかわらず協議が整わないときは、事業主が就業規則で定めることができます。

ただし、労使協定によらず就業規則で定めることのできる期間は平成23年3月31日まで（大企業は平成21年3月31日まで）です。

- 基準は
- ① 意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること（具体性）
  - ② 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

の2つに留意して策定することが望ましいとされています。