

高齢者雇用安定法の改正

平成18年4月1日から

65歳までの定年の引上げ、 継続雇用制度の導入等が 義務づけられました。

高齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、年金支給開始年齢の段階的引上げにあわせて、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高齢者雇用確保措置を講ずることが事業主に義務づけられました。

改正のポイント

改正高齢者雇用安定法では、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高齢者の65歳^(※1)までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じなければなりません。

①定年の引上げ ②継続雇用制度^(※2)の導入 ③定年の定め廃止

なお、②の継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応がとれるよう、事業主が、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者の基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなされます。

※1 この年齢は、男性の年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。

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～	：65歳

※2 継続雇用制度は、「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いて雇用する制度」をいいます。

無料個別相談のご案内

当所では、現在、改正高齢法により、65歳までの継続雇用制度を導入する際に生じる様々な問題について、随時「無料」でご相談に応じております。ご希望の方は是非ご利用ください。

お問い合わせ先 新津商工会議所：TEL22-0121

ベテランの知識と経験を活かせる環境づくりに向けて 「65歳雇用導入プロジェクト」推進中！

新津商工会議所65歳雇用導入プロジェクト