

# J A M 政策NEWS

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

03-3451-2586

E-MAIL : [syakai@jam-union.or.jp](mailto:syakai@jam-union.or.jp)

## 65歳までの雇用延長法制化へ 高齢者等雇用安定法改正に関する建議まとまる

本日（1/20）開催された労働政策審議会職業安定分科会は、「今後の高齢者雇用対策について（建議）」をまとめました。主な内容は次の通りとなっています。

については評価できるとしています。

### 先延ばし・激変緩和措置は遺憾

しかし、法施行を2006年に先延ばしし、その上で、大企業3年間、中小企業5年間、激変緩和措置として、対象者を就業規則等で決められる措置を設けたことは、現実的に年金との雇用接続ができなくなるものとして厳しく批判しています。

対象者の基準を就業規則で定めることは、事業主が一方的かつ恣意的に対象者を選別することが可能となり、実施にあたっての最大の問題となることが懸念されます。

### 経営者団体が強硬に反対

連合は、年金支給開始年齢と雇用の接続を実現するために、希望者全員の65歳までの継続雇用を義務化することを主張してきました。しかし、経営側、特に中小企業経営者団体からの強行な反対があり、この建議はそれに押された形での取りまとめとなりました。

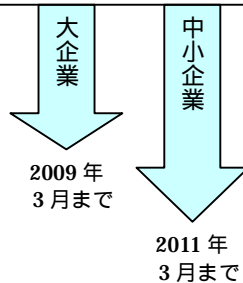
今後、この建議をもとに法案要綱が作成され、昨日から開催されている通常国会に提出されることとなります。連合は、特に就業規則に定める場合の取り扱いの厳格化など、本法案の実効性を高め、連合要求に一步でも近づけるため、今後も審議会および国会対策を強化するとしています。

### 1. 雇用継続について

厚生年金の支給開始年齢の引き上げにあわせ、2013年までに「定年引き上げ」または「再雇用などの継続雇用」の段階的導入を企業に義務づける。

その際、対象者の基準を労使協定で限定することができる。また、労使協定が不調に終わった場合、大企業3年間、中小企業5年間は、就業規則等に定めることで対象者を限定できる。

現行	60歳定年
06年4月～ 07年3月	62歳
07年4月～ 10年3月	63歳
10年4月～ 13年3月	64歳
13年4月～	65歳



矢印は、労使協定が不調に終わった場合、就業規則等で定めることが可能な期間。

### 2. 募集・採用の際の年齢制限について

企業は、募集・採用の際に年齢制限を行い、上限年齢を設定する場合には、その理由を明示しなければならない。

連合は、事務局長談話を発表し、希望者全員の継続雇用を、現在の努力義務から義務化したこと、対象となる労働者の基準を労使協定で定めることができるとされたこと、募集・採用に年齢制限を行う場合には、年齢制限を行う理由を説明することが義務化されたこと、に