

# J A M 政策NEWS

2004年9月9日 第2005-02号

【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)

## 高齢者雇用安定法改正に関わる政省令決まる

9月8日午前、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会が開催され、60歳以上の雇用延長を義務化するなどを内容とする「改正高齢者雇用安定法」に関わる政省令案について審議・決定しました。

法改正のポイントを改めてまとめると次の通りとなります。

### 1. 65歳までの雇用の確保

65歳までの定年の引き上げ、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3年間、中小企業は5年間）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。

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

### 2. 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、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（求職活動支援書）を交付することを求める。

### 3. 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。

また、この改正に伴って今回定められた政令の主な内容は次の通りです。

左記2.3.の施行日を平成16年12月1日とする。（1.は平成18年4月1日）

左記1.の にある政令で定める日の決定と中小企業の定義を「常時雇用する労働者の数が300人以下であること」とする。

左記2.の にある年齢設定理由の提示方法について、「職安等に求人を申し込む際に、書面・電磁的記録を提示すること」とする。

左記2.の にある求職活動支援書に記載すべき具体的項目の決定と、作成手順として、「離職者に共通して講じようとする措置の内容については、事前に労働組合等の意見を聞く」こととする。

### 「会社が認める者」ではダメ

問題となるのは、労使協定が不調に終わった場合、雇用延長の対象者を就業規則で決めることができる期間の、対象者の定め方です。

この部会にJAMから委員として参加している高村組織局長は、労使協議が不調に終わったという場合の客観的判断、就業規則で対象者を限定する場合の基準、問題がある場合の行政の対応などについて質問しました。

これに対して厚労省宮川企画課長は、次のように答弁しました。

- ・1回だけの協議、あるいは、一方的に労働側に示すだけでは努力したとはいえない。適切な対応がない場合は指導する。
- ・基準はできる限り客観的なものとし、「会社が認める者に限る」という規定は客観的基準とはなり得ないと考え、指導・勧告を行う。
- ・基準とはなり得ない事例を整理したい。

### 労使で早急に導入の準備を

雇用延長に関わる点について、2ページ目に詳細を掲載しました。各単組においては、施行日に間に合うよう、労使協議のための準備を整えて下さい。

## 65歳までの雇用延長に関する具体的内容と留意事項

### 1. 具体的内容

(1) 定年(65歳未満のものに限る)の定めをしている事業主は、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- 65歳までの定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入
- 定年の定め廃止

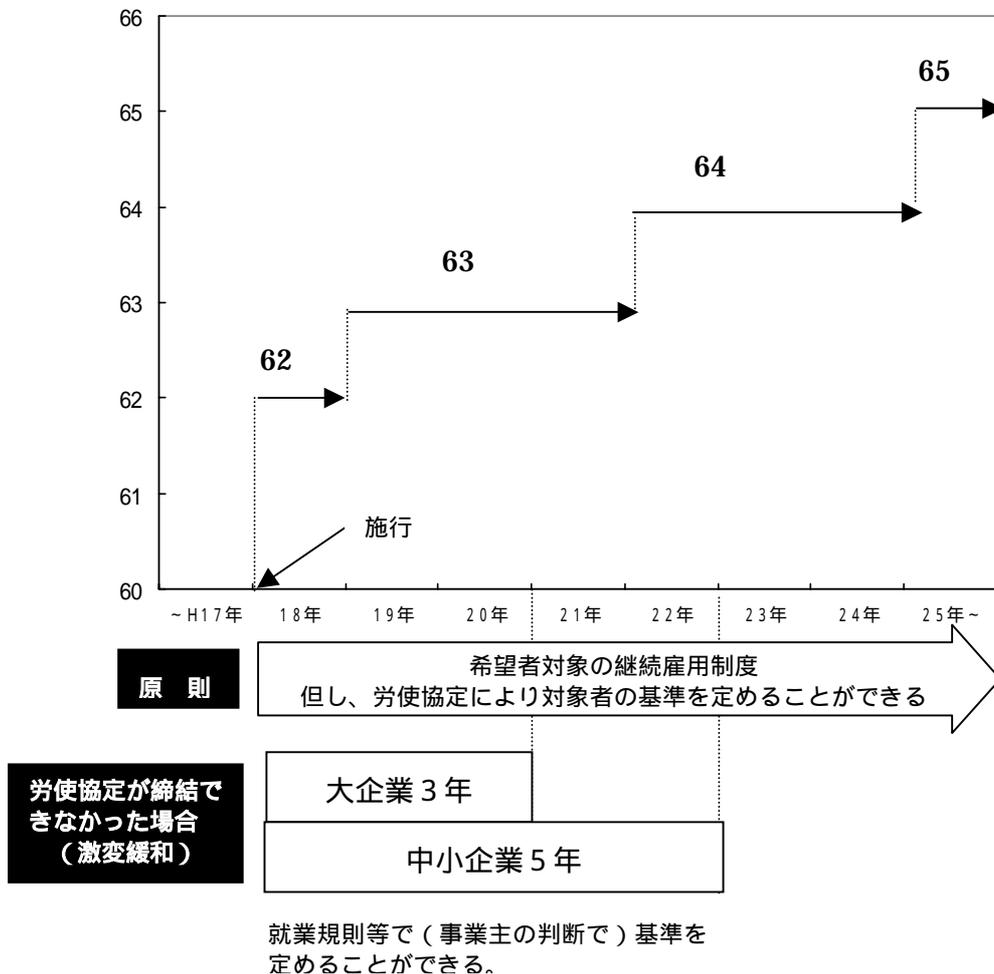
・ の年齢については、平成25年度までに次の通り段階的に引き上げる。

平成18年4月～平成19年3月...62歳

平成19年4月～平成22年3月...63歳

平成22年4月～平成25年3月...64歳

(2) 継続雇用制度の対象となる高齢者に関する基準を労働組合等との労使協定により定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。なお、労使協定が締結できない場合は、大企業は3年、中小企業は5年、就業規則等で当該基準を定めることを可能とする。



### 2. 留意事項

(1) 対象者の基準について

対象者を限定するために、労使協定(あるいは就業規則)で定める場合、法の趣旨は「希望者全員」なので、非常に限定的な基準や、「会社が認める者」といった具体性を欠く基準は、法の趣旨を損ねるものであり、不適切である。

(2) 定年前の中高年対策(配転、出向等)

雇用継続をにらんで、中高年からの配転、出向などの手続、労使協定、就業規則等が、どのようになっているか、労使で確認しておく必要がある。