

(9) 平成18年6月30日

## ハローワークからのお知らせ

事業主の皆様へ

### ～ 高齢者雇用安定法の改正に伴う雇用保険の離職理由の取扱いについて～

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(第9条)が平成16年6月に改正され、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、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め  
の廃止により、その雇用する高齢者の65歳(1)までの雇用確保措置を講じなければならないことと  
なりました。

これに伴い、平成18年4月1日以降、65歳未満(1)の定年等を理由に離職する場合(上記の措置が突  
施されなかった場合)は、雇用保険の離職理由は「事業主都合」(2)と判断させていただくこととな  
りますので、ご留意のほどをお願いいたします。

詳細はハローワーク日立へお問合せ下さい。

1 この年齢は、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月1日までに段階的  
に引き上げられます。詳細はハローワーク日立へお問合せ下さい。

2 「事業主都合」の離職者を発生させた場合は、雇用保険法の雇用安定事業に係る事業主に対する  
助成金・奨励金(特定求職者雇用開発助成金など)が支給されない場合があります。

なお、ハローワークでの雇用保険被保険者に係る離職手続きの際は、定年年齢等が確認できる就業規  
則等も持ち下さるようお願いいたします。

平成18年3月

日立公共職業安定所

### 改正高齢者雇用安定法

### 65歳までの高齢者雇用確保措置が義務化!

平成18年4月1日より

### 高齢者雇用確保措置について

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 から 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。

定年の引上げ 継続雇用制度の導入(2) 定年の定め  
の廃止

なお、 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(3)により、継  
続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、 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(2013)年4月1日までに段階的に引き上げられます。

平成18(2006)年4月1日～平成19(2007)年3月31日：62歳

平成19(2007)年4月1日～平成22(2010)年3月31日：63歳

平成22(2010)年4月1日～平成25(2013)年3月31日：64歳

平成25(2013)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。

3 事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、大企業の事業主は平  
成21年3月31日まで、中小企業の事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をい  
います。)は平成23年3月31日までの間は、特例として、就業規則等により継続雇用制度の対象と  
なる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしています。

就業規則を変更した場合は、所轄の労働基準監督署長へ届出が必要となります。

詳しい内容については、日立公共職業安定所(0294-21-6441)にお問い合わせください。

日立公共職業安定所