

準備は出来ていますか？平成25年4月1日から 希望者全員の雇用確保を図るための 高年齢者雇用安定法が施行されます！

就業規則の変更はお済ですか？次のとおり平成25年4月に向けて就業規則の改定を行わなくてはならない事業所があります。

※次の企業は就業規則の見直しが必要です

労使協定で定める基準に該当する者を64歳
又は65歳まで継続して雇用する制度を導入している

定年の年齢が64歳以下又は希望者全員を64歳以下
の年齢まで継続雇用する制度を導入している

就業規則等の
改正が必要です。

(平成25年3月31日までに労働基
準監督署へ届け出て下さい。)

※就業規則の見直しは必要ありません

- ①定年制を設けていない
- ②定年の年齢が65歳以上
- ③希望者全員を65歳まで継続雇用する制度
のいずれかを導入している

今回の法改正に伴う
制度の見直しは
必要ありません

チェックポイント

- 1 雇用確保措置未導入事業所はもちろんのこと、既に継続雇用制度の対象者を
限定できる仕組みを導入している事業所も、今回の法改正に伴い就業規則の
変更が必要となります。

- 2 離職理由の判定について、改正法の趣旨に沿った形で制度の導入及び就業規
則の改定を行っていない事業所を定年により離職した場合、高年齢法9条1項に
規定する高年齢者雇用確保措置が講じられていないと扱われ、離職者の継続
雇用の希望の有無にかかわらず「喪失原因3」「離職区分1A」として扱われる可
能性が高い(現行の取扱いに変更が無ければ事業主都合での扱いになる)ため
に早期制度導入または就業規則の改定が必要です。

- 3 繰り返しの指導にも関わらず制度導入を行わない場合、義務違反の企業に対
する求人への不受理・紹介保留・助成金不支給・企業名公表が行われる場合が
あります。



【高齢者雇用確保措置とは】 高齢者雇用安定法第9条
定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する
高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、
次の①～③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 定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 定年制の廃止

〔平成37年度までの経過措置〕※注
平成25年3月31日までに継続雇用の対象者の基準を労
使協定で定め雇用確保措置を導入している企業について
は、基準を廃止せず希望者全員を厚生年金の報酬比例部
分の支給開始年齢まで継続して雇用する制度を平成37
年度末まで利用することが可能です。

※ただし、経過措置を利用する場合であっても、法改正
に合わせた就業規則の見直しが必要です。詳細はハロー
ワーク那覇企画事業所部門雇用指導官までお問合せくだ
さい。

◆お問い合わせ先

（高齢者雇用安定法に関するお問い合わせは）
ハローワーク那覇 企画・事業所部門 雇用指導官：098-866-8607
（定年に関する離職理由のお問い合わせは）
ハローワーク那覇 雇用保険適用課 適用係長：098-866-8612