

● 雇用保険相談室

〔離職票〕 60歳以降の雇用確保措置がない会社で定年退職した場合の退職理由は？

事例

定年退職をむかえるAさんが、法律が改正されたので、62歳まで勤務できるはずなのに、60歳で退職になるならば、離職票の離職理由は、「定年退職」ではなく、「解雇」ではないかと言っています。

当社の就業規則は、定年は60歳、定年年齢の延長等の制度は、まだ導入していません。

Aさんの離職理由は、解雇になるのでしょうか。また当社は、今後どのような対応をすればよいのでしょうか。



Answer

平成18年4月から「高齢者等の雇用の安定に関する法律」により、定年（65歳未満）の定めをしている事業主は、雇用する労働者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年制度の廃止」のいずれかの措置を導入することが義務となっており、平成19年3月31日までは、62歳までが雇用義務年齢となっています。

貴社は、高齢者雇用確保措置を導入していないので、Aさんの離職理由は、Aさんの雇用継続の希望の有無にかかわらず、「事業主都合による解雇」となります。この場合Aさんは、特定受給資格者に該当するため、「定年による退職」よりも基本手当の給付日数が多くなります。

高齢者雇用確保措置を導入していないことによる罰則はありませんが、法律違反であり、各種公的助成金を受給できない可能性が高くなります。早急に高齢者の雇用確保措置を導入する必要があります。

《参考》継続雇用制度の措置がある場合

退職のパターン	離職票の退職理由
定年到達時に継続雇用を希望せずに退職	定年退職
継続雇用された後に、契約期間満了で退職	契約期間満了
継続雇用期間満了前に退職	離職時の退職理由による
継続雇用を希望したが、労使協定等で定めた継続雇用制度対象者となる基準に合致せず退職	定年退職または契約期間満了