

## 事業主の皆様へ

平成18年4月1日以降、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、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、当該年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入又は当該定年の定めを廃止(以下、「高年齢者雇用確保措置」といいます。)のいずれかを講じなければならなくなっています。

これに伴い、平成18年4月1日以降離職される方についての、「雇用保険被保険者資格喪失届」、「雇用保険被保険者離職証明書」の記載にあたっては、以下の点にご留意ください。

### 1. 雇用保険被保険者資格喪失届の 欄「喪失原因」について

(1) 高年齢者雇用確保措置が実施されている場合は当該事業所の高年齢者雇用確保措置の実施状況及び個々の離職者の離職に至る経緯に応じ、以下のとおりとなります。

定年引き上げの措置を講じている場合

- ・引き上げられた定年時に離職した場合は、定年退職として取り扱うこととなります。  
(「喪失原因2」と記載してください)
- ・引き上げられた定年に達する前に離職した場合は、離職時の事情に応じて、個別に判断することとなります。

期間を定めた継続雇用制度を導入している場合

- ・定年到達時に継続雇用を希望せず、又は継続雇用後、契約期間の満了を期に契約の更新をせず離職、若しくは継続雇用制度の終了年齢に到達したことにより離職した場合は、定年退職又は契約期間満了として取り扱うこととなります。  
(「喪失原因2」と記載してください。)
- ・継続雇用制度により継続雇用された後、継続雇用の期間満了前に離職した場合は、離職時の事情に応じて、個別に判断することとなります。
- ・継続雇用を希望したが、労使協定等で定める継続雇用制度の対象者に係る基準に合致せず離職した場合は、定年退職又は契約期間満了として取り扱うこととなります。  
(「喪失原因2」と記載してください。)

定年の定めを廃止、又は、期間を定めない継続雇用制度を導入した場合

- ・離職時の事情に応じて、個別に判断することとなります。

高年齢者雇用確保措置が実施されなかった場合に、離職者の雇用継続の希望の有無にかかわらず、従来の定年時に離職した場合は、事業主の都合による離職として取り扱うこととなります。

(「喪失原因3」と記載してください。)

### 2. 雇用保険被保険者離職証明書の記載について

定年又は継続雇用制度の満了を理由として、雇用する労働者を退職させた場合、「雇用保険被保険者離職証明書」の 欄(離職理由)については、具体的な定年年齢を記載したうえで、具体的な事情欄等に、高年齢者雇用確保措置の実施状況について記載してください。

(例) 60歳定年により離職( 歳までの高年齢者雇用確保措置実施済み)

定年及び高年齢者雇用確保措置について確認できる書類の提示をお願いいたします。

