

65歳雇用義務付けの概要(改正高年齢者雇用安定法)

【リード】

今年6月5日、公的年金改革法が国民の大注目を集める中、参議院で可決、実施が決まりました。その陰で、企業にとっては同等以上に重要な法律が成立しています。高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」といいます)の改正が、それです。厚生年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、企業は否応なしに65歳までの雇用確保を考えなくてはならなくなりました。

どう変わったのか、そして今からできる対策を探ってみましょう。

【本文】

1. 高年齢者雇用安定法の改正概要

(1) 高年齢者の雇用の確保

<原則> 定年(65歳未満のもの)の定めをしている会社は、

- イ) 65歳までの定年の引き上げ
- ロ) 継続雇用制度の導入
- ハ) 定年制の廃止

のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)をとる義務があります。

※違反がある場合、厚生労働大臣から指導や勧告などがあります。

<例外> 継続雇用制度の対象となる従業員に関する基準を労使協定で定めることができます。希望者を再雇用しない制度も可能です。

<激変緩和措置>

当面大企業は、平成21年3月31日までの3年間、中小企業は、平成23年3月31日までの5年間は、労使協定でなく、就業規則等に継続雇用制度の対象者に関する基準を定めることができます。ただし、雇用延長に関する労使協議が続いている場合などに限られます。

高年齢者雇用確保措置の年齢

年金支給開始年齢に合わせて、平成25年4月までに段階的に引き上げられます。平成18年4月から62歳、平成19年4月から63歳とし、3年ごとに1歳ずつ引き上げ、平成25年4月には65歳となります。

(2) 高年齢者等の再就職の促進

① 求職活動支援書の作成等

会社都合で離職する高年齢者等が希望するときは、会社は、高年齢者等の職務の経歴、職業能力等の再就職に関する事項や再就職援助措置を記載した書面(求職活動支援書)を作成し、交付しなければなりません。

② 募集および採用についての理由の提示

会社は、人材の募集や採用についてやむを得ず年齢制限をするときは、求職者に理由を提示しなければなりません。

(3) シルバー人材センターが行う 一般労働者派遣事業の特例

シルバー人材センターは、厚生労働大臣に届け出れば、所属メンバーを対象に臨時短期な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことができるようになりました。

なお、施行期日については、(1) 高年齢者の雇用の確保については、平成 18 年 4 月 1 日、(2)(3) については、交付の日から起算して 6 か月以内の、政令で定める日となっています。

2. 65 歳までの雇用を実施するためのポイント

高年齢者の雇用の確保については、50 歳代の従業員が在職している企業にとっては、すぐにでも行動に移すべきです。これからの手順と簡単な対策をご紹介します。

(1) 雇用の確保の検討

高年齢者の雇用確保の方法について、すぐにご検討が必要です。できれば労使委員会（雇用延長検討委員会など）の設置が望ましいでしょう。

(2) 継続雇用制度の対象者の基準作り

※雇用確保の方法として、65 歳定年制、定年制の廃止を選択された場合は、対象者の基準作りは関係ありませんが、60 歳になれば、体力的能力的、また勤労意欲の面でも個人的差異が大きくなりますので、現時点では継続雇用制度の導入が多くの企業には適当だと思われま

① 労使協定の締結を目指す

労働者代表と、会社側とで、継続雇用制度の対象者の基準について協議、労使協定の締結を行います。労働者代表の選出や協議については、適切な手続が必要です。労使委員会で協議の場を持つことも一つの方法です。

② 就業規則に基準を定める

継続雇用制度の対象者の基準を定める 労使協定が締結できていない場合は、しばらくの間就業規則で基準を決めます。就業規則であれば、会社側に作成変更権がありますので、会社側の意向を強く反映させることができます。もっとも前提として雇用延長の具体化への労使協議や、労使協定の締結に対して努力をしていることが求められます。

なお、基準があまりに厳しい場合は、トラブルになりかねません。対象者の選定

大阪社労士事務所 06-6537-6024 : 著作権は桑野真浩が所有

基準は、合理的、客観的なものが要求されますので、慎重な手続をお願いします。

(3) 高年齢継続雇用に関する支援制度の活用

現時点で、国の制度として、次の①～③のものがあります。従業員が受取れる①と②の双方を利用し、60歳時点での手取額と、60歳以降の手取額の差を最小限に押さえる手段として、よく活用されていますし、会社の人件費負担を100万円単位で軽減させる効果もあります。また、③はいわゆる「助成金」であり、会社に支給されます。

① 高年齢雇用継続給付

60歳到達時の賃金月額の75%未満に賃金が低下した場合に、賃金の最高15%が雇用保険から支給されます。

② 在職老齢厚生年金

60歳以降、厚生年金保険に加入(在職)している場合、標準報酬額や年金額によって、老齢厚生年金が支給されることがあります。

③ 継続雇用制度奨励金(第I種第I号)

61歳以上まで雇用する継続雇用制度を制定した場合、最高5年間会社に助成金が支給されます。

(4) 人事・賃金諸制度の見直し

50歳ないし55歳、遅くとも58歳の時点で、60歳以降の雇用について従業員本人が選択できるようなシステム(コース)を設計することが好ましいでしょう。また、60歳以降の賃金原資の確保・捻出が、急務です。そのためには、人事賃金制度の見直しや変更は最低限必要です。そのうち下記は、比較的手を付けやすいものです。

- ・ 管理職定年制
- ・ 退職金制度: ピークの変更設計
- ・ 能力開発: ミスマッチとならないような教育訓練

3. まとめ

多くの企業で関心のある65歳までの雇用義務化=高年齢者の雇用確保については、実施まで2年を切っています。対象となる従業員がいらっしゃる企業(50歳代の従業員がいる企業を含む)は、すぐにでも対策に着手しなければ、雇用確保の検討や基準作り、60歳以降の賃金原資の確保が間に合いません。

少しでも早めのアクションをお願いしたいところです。

お問合せなどは、**大阪社労士事務所**まで気軽にご連絡ください。

〒550-0005 大阪市西区西本町2-4-10 浪華ビル202

電話 06-6537-6024 ホームページ <http://www.osaka-sr.jp/>

大阪社労士事務所 06-6537-6024 : 著作権は桑野真浩が所有