

# 高齢者雇用確保措置を実施していますか？

少子高齢化の進展により労働力人口が減少する中での高齢労働力の活用や年金支給開始年齢引上げによる生計維持のための収入の確保等を背景として高齢者が社会の支え手として活躍できるよう65歳まで働ける労働市場の整備が必要になっています。

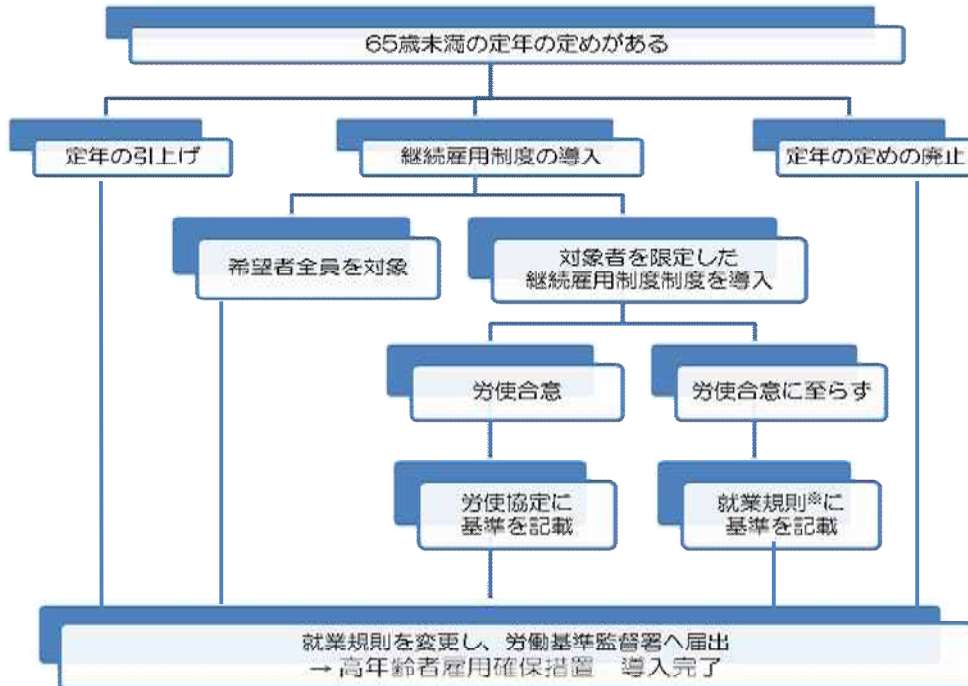
改正高齢者等雇用安定法により、65歳までの安定した雇用の確保が事業主に義務づけられています。

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、雇用する高齢者の65歳<sup>1</sup>までの安定した雇いを確保するため、次のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

高齢者雇用確保措置とは？

- 定年の引上げ
- 継続雇用制度の導入<sup>2</sup>
- 定年の定めを廃止

「高齢者雇用確保措置」導入イメージ



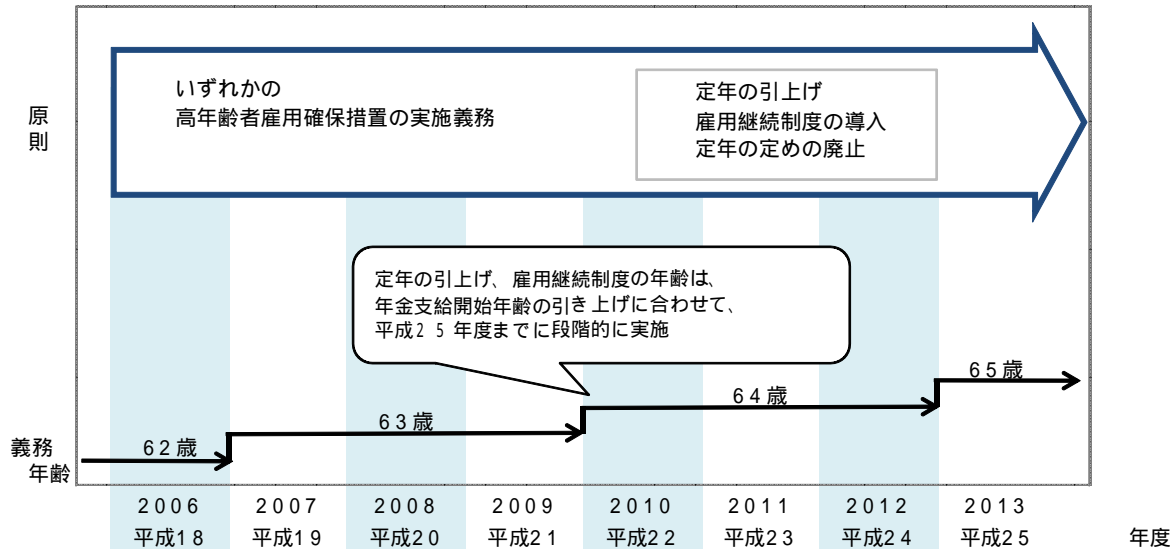
労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、特例として経過措置期間に限り、就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定め、導入することができます。特例措置期間は、中小企業（常時雇用する労働者の数が300人以下の企業）の場合、平成23年3月31日までです。

## 1 段階的引上げ

高年齢者雇用確保措置の義務年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、次のように段階的に引き上げられます。

平成 22 年 3 月 31 日まで	: 63 歳
平成 22 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日まで	: 64 歳
平成 25 年 4 月 1 日から	: 65 歳

65 歳までの年齢引上げスケジュール



## 2 継続雇用制度の導入

継続雇用とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続き雇用する制度です。

勤務延長制度・・・定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度

再雇用制度・・・定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び再雇用する制度

原則として、希望者全員を対象とすることが求められますが、各企業の実情に応じ柔軟な対応がとれるよう、労使協定により継続雇用制度の対象者となる基準を定めたときは、その基準に該当する高年齢者を対象とする制度を導入することも認められています。

雇用条件については、必ずしも高年齢者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではありません。常用雇用だけでなく、短時間勤務や隔日勤務なども含みますので、各企業の実情に応じた制度が導入できます。

以下のような場合でも高齢者雇用確保措置を講ずる必要があります

若い従業員ばかりでしばらく定年退職する者がいないので、すぐに対応しなくても法律違反にはならない？

この改正高齢者等雇用安定法は、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務づけているものであるため、**当分の間 60 歳以上の労働者が生じない企業であっても**、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

60 歳定年だけど、従業員が 10 人未満で就業規則を作成していないので、何も検討していません。

**企業規模にかかわらず**、定年年齢が 65 歳未満の事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務づけているものであるため、就業規則を作成してなくても、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていかなければなりません。

継続雇用制度の導入にあたって

定年後の賃金は、定年前と同じ水準にしなければならぬのでしょうか？

必ずしも定年前と同水準にすることはありません。例えば、定年後の職務内容を変更したり、雇用形態をフルタイムからパートタイムに変更することにより、賃金水準がある程度低下することはよくあるケースです。

そこで、従業員自身に支給される**在職老齢年金**<sup>1)</sup>や**高齢者雇用継続基本給付金**<sup>2)</sup>といった公的給付を利用すると、従業員の給与所得の低下をある程度抑えることができます。

1) 在職老齢年金とは？

老齢厚生年金、特別支給の老齢厚生年金等を受ける人が、会社勤務を続けて厚生年金保険に加入し続けた場合、総報酬月額相当額と年金の基本月額によって、年金額の一部がカットされたり、全額が支給停止されたりすることになります。

この在職しながら受給する年金を在職老齢年金といいます。

在職老齢年金の計算の仕組みは、65歳前と65歳後では異なります。

2) 高年齢雇用継続基本給付金とは？

雇用保険の一般被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の方で、賃金が60歳到達時点に比べて75%未満に低下した状態で継続して勤務し、一定の要件と満たす場合に支給されます。

支給額は、支給対象月ごとに、賃金の低下率に応じて決定されます。

(例) 60歳到達時等の賃金月額が30万円、

支給対象月に支払われた賃金額が18万円の場合(低下率61%未満)

支給額 = 180,000円 × 15% = 27,000円

65歳へ定年を引き上げるように就業規則を変更することにしました。  
引上げの際に、費用負担に対する支援措置はありませんか？

定年引上げ等奨励金が活用できます。

雇用保険の常用被保険者数300人以下の事業主が、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定めを廃止を実施した場合に、導入した制度に応じ一定額が支給されます(中小企業定年引上げ等奨励金)。

諸条件の整備について

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を実現するためには、年功的賃金や退職金制度を含む賃金・人事処遇制度の見直し、職場環境の改善や職域の開発等、様々な条件整備に取り組む必要がある場合があります。

賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者の職業能力の開発及び向上

作業施設の改善

高年齢者の職域の拡大