

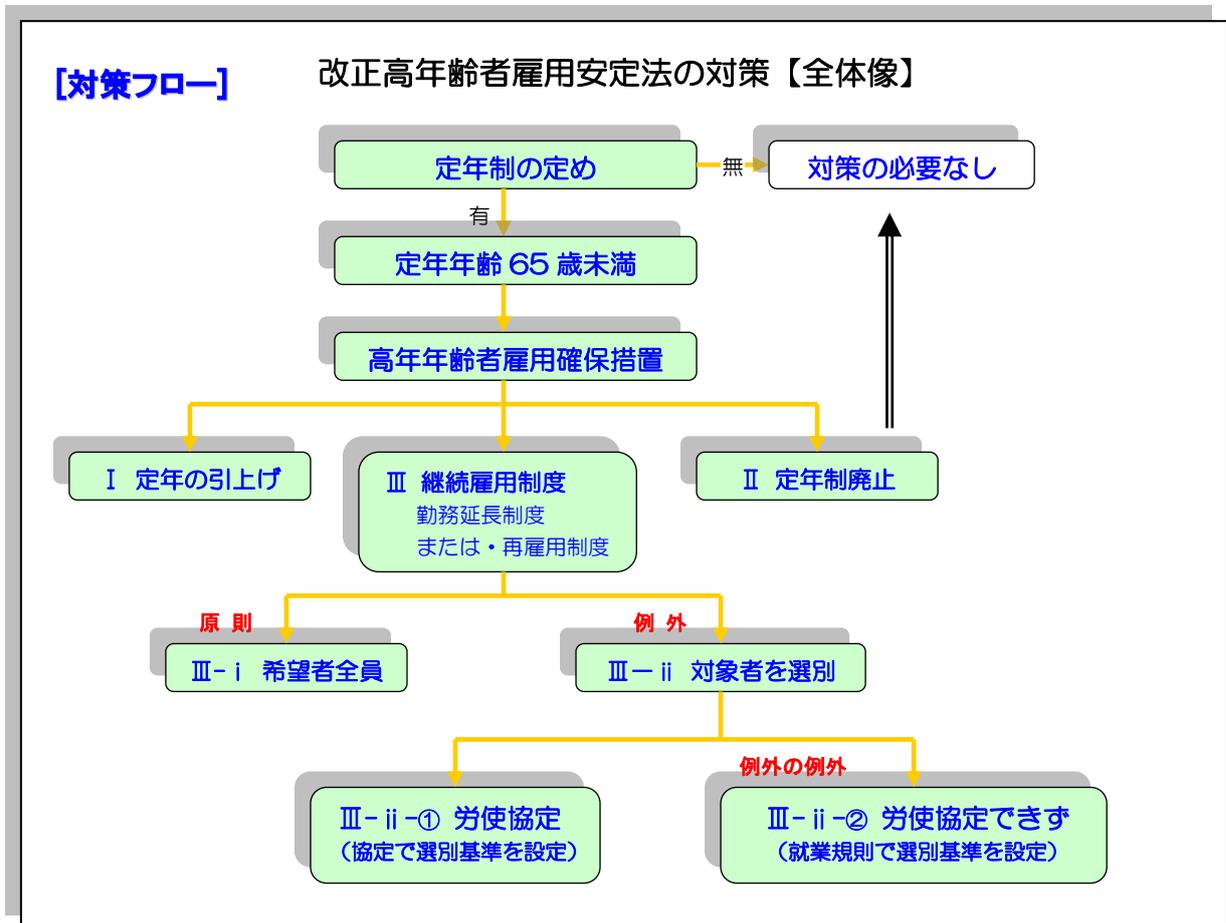
21世紀型企业への転換を図る

平成 18 年 4 月 1 日施行

改正高年齢者雇用安定法

団塊世代の7割が働きたい！

来年、団塊世代と言われる 300 万人の労働者が 60 歳を迎えますが（「2007 年問題」と言われています）、なんと、この団塊世代の 74.3%が「定年後も働きたい！」と希望しているようです（日本経済新聞調査）。今回、高年齢者雇用安定法が改正され、いよいよ 65 歳定年義務化へのスタートとなるわけですが、「法改正だからやる！」ではなく、勤労意欲が旺盛な高年齢者の有効活用を図るためのチャンスと前向きに捉え、人事制度を見直しましょう。



具体策その1 定年年齢を上げる・・・

改正高齢者雇用安定法への具体策その1【対策フローⅠ】は、定年年齢を引き上げるという方法です。定年年齢を引き上げるには、次の二通りのパターンが考えられます。

■ 一律に定年年齢を65歳に引き上げる

《就業規則規定例》

(定年) 第〇〇条 当社の定年は65歳とし、誕生日の属する月の末日をもって退職とする。

■ 法改正に伴う経過措置により、定年年齢の段階的引き上げを行う

《就業規則規定例》

(定年) 第〇〇条 定年は以下に定める年齢とし、誕生日の属する月の末日をもって退職とする。



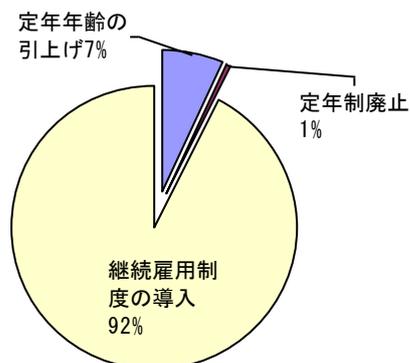
経過措置期間	定年年齢
H18.4.1～H19.3.31	62歳
H19.4.1～H22.3.31	63歳
H22.4.1～H25.3.31	64歳
H25.4.1～	65歳

具体策その2 定年を廃止・・・?!

改正高齢者雇用安定法への具体策その2【対策フローⅡ】は、定年を定めない（廃止してしまう）方法によるものです。

法施行に向けた各企業の取組状況

Q どのような高齢者雇用確保措置をとる予定か？



各都道府県労働局・ハローワークによる個別訪問調査結果（全国11,169社対象）

■ 定年制を廃止する

《就業規則規定例》

(定年) 第〇〇条 当社は定年の定めをしない。ただし本人の申し出による場合、解雇事由に該当する場合、死亡等、第〇〇条に定める退職事由が生じた場合は、退職とする。

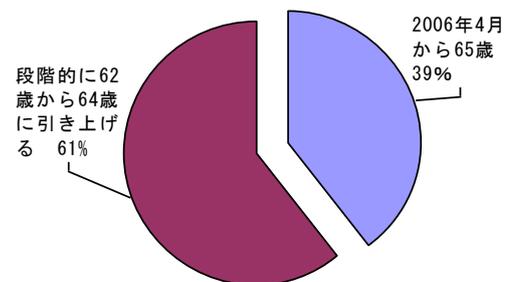


具体策その3 継続雇用制度を導入する・・・

改正高齢者雇用安定法への具体策その3【対策フローⅢ】は、定年60歳は変えず、継続雇用制度（勤務延長制度・再雇用制度）を導入し、65歳（あるいは段階的引上げ年齢）まで、希望者全員を継続雇用するという方法です。なお、この方法【対策フローⅢ-i】が“原則”となりますが、現段階で「希望者全員を継続雇用するには無理がある」場合が想定されます。そのような場合には、“例外”【対策フローⅢ-ii】として次のような方法によることもできます。

法施行に向けた各企業の取組状況

Q 定年年齢をどのように設定するか？



各都道府県労働局・ハローワークによる個別訪問調査結果（全国11,169社対象）



ここまでは「希望者全員を継続雇用する」という今回の改正の原則に沿った対応策でしたが、実際に希望者全員となると難しいものがあります。

そこで…、ここからが、今回の改正に伴う各企業の取組みとしてもっとも多いと思われる「対象者を限定する」ためにはどのようにしなければならぬかという方法についてです。

“例外” 【対策フローⅢ-ii】

労使協定【対策フローⅢ-ii-①】、または、就業規則【対策フローⅢ-ii-②】により継続雇用対象者の基準を設け、継続雇用させる人、させない人を決めるという方法です。

労使協定で定める内容

- 雇用継続の対象となる者の選定基準について
本人の働く意思・意欲、勤務態度や能力・経験、健康状態などについて客観的に判断できるような基準を労使で協定する。

認められない例

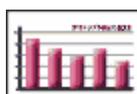
- ・会社が特に必要と決めた者に限る
- ・上司の推薦状のある者に限る
- ・男性（女性）に限る

具体性に欠けるため

協定内容が合意にいたらぬ場合



- 事業主が努力（ここで言う努力とは、労働者側に十分な説明や話し合いをしたかどうかということになります。ただ通知するというだけでは足りません）したにもかかわらず、労働者の同意が得られなかった場合には、“例外の例外”として、就業規則により、この基準を定めることができます。



まず、その「決断」の前にご相談ください！

労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

