

人事・労務情報

2012年10月号

田中事務所 特定社会保険労務士 田中理文
東京都立川市錦町 2-6-7-2F
Tel 042-548-0288
E-Mail: m-tanaka@tanakajimusho.com
<http://www.tanakajimusho.biz/>

高年齢者雇用安定法の改正で間違いやすいポイント

高年齢者雇用安定法の改正について、多くのご質問を頂いています。今月は、誤解をしやすいポイントを中心にお話します。

1 60歳以降の再雇用時に人選ができるように、労使協定を締結していますか？

現時点では、60歳で定年となった人のうちから、会社の定めた基準で人選をして再雇用できますが、2006年の改正から、人選基準は、労使協定で定めることになっています。企業の中には、この法改正に対応せず、労使協定が無いまま、人選している場合があります。労使ともに気付いていないため、トラブルになっていないケースが多いのですが、人選するならば、この労使協定を締結してください。今後は、60歳以上の従業員の意識が高まるので、会社の不備を突かれることも予想されます。労使協定の作成は弊所でお手伝いします。

2 法改正で、すぐに「65歳までの雇用確保が会社の義務となる」訳ではありません。

すでに「65歳までの雇用確保を企業に義務付け」という見出しの報道も見られます。今後、このような報道は増えるでしょうから、それを見た従業員が、「誰でも65歳まで働けるんだ」と誤解する可能性があります。あくまでも、下記のスケジュールで、雇用確保の義務年齢が引き上がるだけです。義務年齢以降は、人選ができますので、1で触れた労使協定はまだ、当分の間は必要になります。2025年になってから、65歳までは希望者を全員雇用しなければならないことになります。

スケジュール	雇用が義務となる年齢
2013年 4月～	61歳まで
2016年 4月～	62歳まで
2019年 4月～	63歳まで
2022年 4月～	64歳まで
2025年 4月～	65歳まで

3 高年齢者の雇用機会を広げる施策には助成金が支給されます。

紙幅の都合で、詳細は省きますが、ご関心がある方はそれぞれのサイトをご確認ください。

○ 中小企業定年引上げ等奨励金

<http://krs.bz/roumu/c?c=7620&m=7179&v=afe412b7>

○ 高年齢者職域拡大等助成金

<http://krs.bz/roumu/c?c=7621&m=7179&v=2ec17790>

以上