

3. 定年延長

1. 「65歳までの定年延長」と「70歳まで働ける企業実現に向けた提言」

「高年齢者雇用安定法」の改正：平成18年4月1日から企業が取るべき措置

平成19年4月から高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢が63歳に引き上げられました!

1. 改正高齢法の義務

高年齢者の安定した雇用の確保義務

高年齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳^{※1}までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならないこととなりました^{※2}。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入^{※3}
- ③ 定年の定め廃止

※1 この年齢は、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。例として、60歳定年企業における「高年齢者雇用確保措置実施義務化年齢段階的引上げのイメージ」を掲載しましたので、ご参照ください。

※2 措置を講じるにあたり、就業規則の作成、変更等を行った場合は労働基準監督署に届け出ていただく必要があります。（「就業規則等への記載例」をご参照ください。）

※3 継続雇用制度については、**原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められます**が、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が、「労使協定」により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、措置を講じたものとみなされます。

＜高年齢者雇用確保措置 実施義務化年齢段階的引上げのイメージ＞
（60歳定年企業において継続雇用制度等を導入の場合）

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
法定義務化年齢	62歳	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳
年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳
平成18.4.1～平成19.3.31に60歳定年を迎える労働者	定年	63歳義務		継続雇用終了						
年齢	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳
平成19.4.1～平成20.3.31に60歳定年を迎える労働者		定年	63歳義務		64歳義務	継続雇用終了				
年齢	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳
平成20.4.1～平成21.3.31に60歳定年を迎える労働者			定年	63歳義務	64歳義務		継続雇用終了			
年齢	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳
平成21.4.1～平成22.3.31に60歳定年を迎える労働者				定年	63歳義務	64歳義務		65歳義務	継続雇用終了	

■ 期間の定めのない雇用 □ 継続雇用制度等の適用

※ 継続雇用の終了にあつては、少なくとも法定義務化年齢に到達する日までの雇用が必要

厚生労働省 / 都道府県労働局 / ハローワーク
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 / 都道府県雇用開発協会

1) 高年齢雇用継続基本給付金の支給

1. 高年齢雇用継続基本給付金の支給

ある労働者・事業主からの声

「60歳以降も働きたいのですが、以前と比べて賃金がかなり下がるので迷っています…。」(ある労働者)

「継続雇用の職務内容から賃金を下げざるを得ません。労働者の就業意欲の低下が心配です…。」(ある事業主)

高年齢雇用継続基本給付金をご活用ください！！

60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続け、一定の要件を満たす方は「高年齢雇用継続基本給付金」が支給されます。

制度概要

1. 支給対象者

下記の要件を全て満たす被保険者

- ① 60歳以上65歳未満の一般被保険者であり、被保険者であった期間が通算して5年以上あること。
- ② 60歳以降、基本手当を受給せず※、60歳到達等時点の賃金に比べて75%未満の賃金で就労していること。

※ 基本手当を受給している場合でも、上記支給対象要件に加え、再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上の方には、高年齢再就職給付金が支給されます。

2. 支給申請手続きなど

提出者：事業主又は被保険者

申請先：ハローワーク

申請方法：事業所の所在地を管轄するハローワークにて受給資格確認、支給申請を行ってください。二回目以降は原則2ヶ月に一度、支給申請をしていただくこととなります。

その他、支給要件の詳細、提出書類等に関しましては下記HPをご覧になるか、ハローワーク等にお問い合わせください。

http://www.hellowork.go.jp/html/info_1_h3d.html

3. 高年齢雇用継続基本給付金支給額の早見表（支給額の目安としてください。）

支給期間：被保険者が60歳に到達した月から65歳に達する月までとなります。

※ 支給対象月に支払われた賃金の額に「支給額」を加えた金額が340,733円を超える場合は340,733円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。なお、この金額は平成19年7月31日までの額です。

(単位：円)

		60歳到達時の賃金					
		500,000	400,000	350,000	300,000	250,000	200,000
対象月の賃金(円)	300,000	26,430	-	-	-	-	-
	250,000	37,500	32,675	8,175	-	-	-
	200,000	30,000	30,000	30,000	16,340	-	-
	150,000	22,500	22,500	22,500	22,500	22,500	-
	100,000	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000

2) 定年引上げ等奨励金の支給

2. 定年引上げ等奨励金の支給

ある事業主からのご質問

定年年齢を 65 歳に引き上げる予定ですが、引き上げる際の費用負担がかさみそうで、少しでも経営への負担を和らげたいのですが…。

定年引上げ等奨励金をご活用ください！！

○「65 歳以上への定年の引上げ」を実施した場合、その経費として一定額が中小企業事業主に対して支給されます。また、「70 歳以上への定年の引上げ」又は「定年の定めの廃止」を実施した場合は上乗せ支給されます。

○上記「定年の引上げ」等の実施後1年以内に、**定年延長等に伴う意識改革、起業や社会参加等に係る研修等**を実施した中小企業事業主に対して、その研修費用の一部を助成します。

制度概要

1-① 中小企業定年引上げ等奨励金

「65 歳以上への定年の引上げ」を就業規則又は労働協約により実施した事業主※で、一定の要件を満たした場合、その経費として一定額が支給されます。また、「70 歳以上への定年の引上げ」又は「定年の定めの廃止」を実施した場合は上乗せ支給されます（下表参照）。

※雇用保険の常用被保険者が 300 人以下の企業の事業主(以下、「中小企業事業主」といいます。)に限ります。

<支給額>

	65 歳以上への 定年引上げ	70 歳以上への定年引上げ 又は定年の定めの廃止 (上乗せ額を含む)
1 人～9 人	40	80
10 人～99 人	60	120
100 人～300 人	80	160

※企業規模に応じて 1 回に限り支給されます。

(単位:万円)

1-② 雇用環境整備助成金

65 歳への定年の引上げ又は定年の定めの廃止の実施後一年以内に、55 歳以上 65 歳未満の高年齢者に対して**定年延長等に伴う意識改革、起業や社会参加等に係る研修等**を実施した中小企業事業主に対して助成します。

<支給額>

研修等を開始した日から起算して1年を経過する日までに要した研修等の費用の 2 分の 1(1 人当たり5万円を上限額とし、最大 250 万円まで支給されます。)

2. 支給申請手続きなど

申請者: 中小企業事業主

提出先: 各都道府県雇用開発協会

その他、支給要件の詳細、提出書類等に関しては下記HPをご覧になるか、最寄りの各都道府県雇用開発協会にお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/e01-3.html>

3) 高年齢者雇用アドバイザーによるサービス

3. 高年齢者雇用アドバイザーによるサービス

ある事業主からのご質問

定年年齢を引き上げて、高年齢者の技能を活用したいのですが、具体的に人事管理制度をどのように見直すべきか、また、職場の環境の改善をどのように行うか、ノウハウが十分ありません。専門的な相談・助言を頂きたいのですが…。

高年齢者雇用アドバイザーをご活用ください！！

経営コンサルタント、社会保険労務士等で、高年齢者の雇用問題に精通した『高年齢者雇用アドバイザー』から専門的かつ実務的なアドバイスを受けられます！！

制度概要

1. 高年齢者雇用アドバイザー

人事・労務管理経験者、経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士、学識経験者等、**専門的かつ実務的な知識や経験を有するベテラン**で各都道府県雇用開発協会(以下、「協会」といいます。)に配置されています。

2. サービス内容

①相談・助言サービス

利用料:無料

○人事・労務管理制度

(職務基準の設定、資格制度の導入等)

○賞金、退職金制度

(年功給から職務給への見直し等)

○職場の改善、開発

(職務再設計、勤務形態・労働時間の見直し等)

○従業員の能力開発等

(能力開発と教育訓練、健康管理等)

継続雇用制度等の改善等にあたって、必要となってくる上記のような様々な条件の整備に関して、コンピューターによる企業診断システム等も利用しつつ、相談・助言を致します。

②企画立案サービス

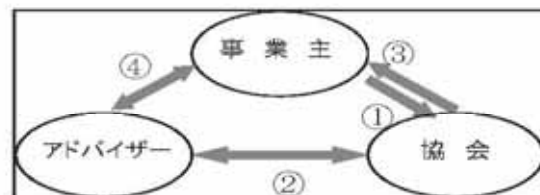
利用料:所要経費の2分の1が事業主負担(3分の1の場合もあります。)

上記の相談等によって発見された条件整備のための個別・具体的な課題について、改善策を作成し提案致します。

3. 利用方法

相談・助言を受ける際は以下のような流れになっております。企画立案サービスもほぼ同様の流れですが、詳細は協会に直接、お問い合わせください。

- ① 協会に対して、アドバイザーへの相談要請
- ② 日程の調整
- ③ 担当するアドバイザー名の連絡
- ④ 相談の実施



4. その他のサービス

職場活性化研修

依頼事業主のご要望に合わせて、職場管理者の能力アップや意識改革、中高年従業員の職務遂行能力の向上を図るための研修を行います。

職場活性化研修の利用方法、経費等に関しては以下をご参照ください。

http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/consultation/download/katuseika_pamphlet.pdf

中高年・団塊世代...へ戻る

脳卒中障害者...へ戻る