

定年と再雇用の 今を知る

注目トピックス

01 | 定年と再雇用の今を知る

定年・再雇用制度にまつわる現行法規を今一度概説し、さらにそれが企業運営にどのように関係しているかを考察します。

特集

02 | 3年以内既卒者に関連する奨励金の

実施期間延長

平成23年3月末をもって多くの「若年層採用にかかる奨励金・助成金」が時限措置の期限を終える予定でしたが、震災や円高の影響によりその一部が延長・拡充となりました。

経営診断ツール

03 | 定年・再雇用制度 チェックシート

定年・再雇用制度については、近年段階的に法律改正が行われたため、多くの企業が未整備の状況です。当チェックリストの項目にお答えいただき、FAX かメールにてご返送下さい。診断結果をご連絡いたします。

社会保険労務士法人 未来経営より

04 | お問い合わせについて

05 | 近況報告

定年と再雇用の 今を知る

定年・再雇用制度にまつわる現行法規を今一度概説し、それが企業運営にどのように関係しているかを考察します。

はじめに

老齢厚生年金の支給開始年齢引き上げや、社会保障と税一体改革など、老後の年金をめぐる一連の議論は、当然に企業の定年・再雇用制度と深い関連性があります。本稿では、定年・再雇用制度にまつわる現行法規を今一度概説し、さらにそれが企業運営にどのように関係しているかを考察します。

定年年齢の原則

事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。（高年齢者雇用安定法第8条）

上記の通り、定年は必ず定めなければならないものではありません。もし定める場合は定年60歳を最低ラインとする旨が決められています。

継続雇用制度

定年（六十五歳未満の者に限る。以下この条において同じ）の定めをしている事業主は...（中略）...次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。（高年齢者雇用安定法第9条）

- 一、当該定年の引き上げ
- 二、継続雇用制度（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いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三、当該定年の定め廃止

現行法規では定年60歳という最低ラインをさらに上回る制度が求められています。上記条文をわかり易く説明すると「定年は60歳でもいいけれど、最低でも65歳までは

（正社員のままでなくてもいいので）引き続き働くチャンスの規定してください。チャンスは会社の都合ばかりでなく、公平に与えてください」ということです。

継続雇用（再雇用制度や勤務延長制度）するかしないかの基準は労使協定により定めなければならないことになっています。

経営上の関係性

継続雇用制度を整備することは、以下三点において経営上の要検討課題となります。

人件費増加の可能性
従業員世代交代への障壁
退職金との関係



企業の年齢構成によっては、60歳以上の社員を引き続き雇用することで単純に人件費の増加につながることもあります。また、「技能継承の必要性」と「従業員の若返りの必要性」のバランスを取る上でも、継続雇用制度の中身は慎重に検討する必要があります。

さらに、継続雇用者の退職金についての取り扱いが未整備の場合、継続雇用制度の整備と併せて検討しなければなりません。

別添の「定年・再雇用制度チェックシート」をご活用頂き、会社の現状をチェックしてみてください。定年・再雇用制度についてのご不明は、お気軽に当事務所までお尋ねください。



3年以内既卒者に関連する 奨励金の実施期間延長

震災や円高の影響による就職環境の悪化から、既卒者受入企業に対する奨励金が延長・拡充となりました。

はじめに

平成23年3月末をもって多くの「若年層採用にかかる奨励金・助成金」が時限措置の期限を終える予定でしたが、震災や円高の影響によりその一部が延長・拡充となりました。本稿では、延長となった既卒者関連の奨励金について取り上げます。

延長・拡充された奨励金

3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

【主な要件】

平成21年3月以降に専門学校以上（一部例外あり）を卒業後、安定した就労経験がない者をハローワーク経由で雇用した場合

【支給額】

正規雇用から6ヶ月定着した場合に100万円支給（1事業所1回限り）

【延長内容】

【基本】平成23年3月末 **平成24年6月末日**までにハローワークからの紹介を受け、平成24年7月末日までに雇用開始した労働者まで対象となります。

【震災特例】平成23年3月末 **平成25年3月末日**までにハローワークからの紹介を受け、平成25年4月末日までに雇用開始した労働者まで対象となります。

【拡充内容】

東日本大震災にて被災した既卒者を採用した場合 **100万円 120万円**（1事業所10回まで）

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

【主な要件】

平成21年3月以降に中学校以上（一部例外あり）を卒業後、安定した就労経験がない者をハローワーク経由でトライアル（試し）雇用し、その後正規雇用した場合

【支給額】

当初のトライアル雇用期間3ヶ月について、1ヶ月あたり10万円、さらに正規雇用から3ヶ月後に50万円支給（1事業所当たりの回数制限なし）

【延長内容】

【基本】平成23年3月末 **平成24年6月末日**までにハローワークからの紹介を受け、平成24年7月末日までに雇用開始した労働者まで対象となります。

【震災特例】平成23年3月末 **平成25年3月末日**までにハローワークからの紹介を受け、平成25年4月末日までに雇用開始した労働者まで対象となります。

【拡充内容】

東日本大震災にて被災した既卒者を採用した場合 正規雇用後の奨励金 **50万円 60万円**

平成21年3月1日から平成22年2月28日までに卒業した方は、平成24年3月末日までにハローワークから紹介を受け、平成24年7月末日までに雇用開始した労働者が対象となります。

奨励金受給には、この他にも一定の要件があります。

	基本	東日本大震災特例
延長内容	平成24年6月末日まで延長	平成25年3月末日まで延長
3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	100万円	120万円
	1事業所1回まで	1事業所10回まで
3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	合計80万円	合計90万円
	回数制限なし	回数制限なし

定年・再雇用制度についてどれだけ整備できているか？

定年・再雇用制度 チェックシート

2012年版
チェックシート

定年・再雇用制度については、近年段階的に法律改正が行われたため、多くの企業が未整備の状況です。また、定年制等に関連する高年齢者雇用については、経営判断上無視することのできない重要課題です。以下のチェック項目にお答えいただき、FAX かメールにてご返送下さい。診断結果をご連絡いたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	定年の年齢が 60 歳未満である		
2	定年後の継続雇用制度がある		
3	継続雇用制度の限度年齢が 65 歳未満である		
4	就業規則に継続雇用制度について規定していない		
5	継続雇用制度対象者の基準について、労使協定を締結している		
6	全従業員に対する、50 歳以上の従業員の比率が 20%を超えている		
7	全従業員に対する、30 歳未満の若年層の比率が 20%未満である		
8	60 歳以降の賃金等の労働条件について、概ね低下する		
9	退職金制度がある		

FAX のご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書き下さい	
FAX			

当事務所からの おしらせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせ下さい。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしく願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

みなさん、こんにちは。未来経営の小松です。

暦では立春となりましたが、まだまだ寒い日が続いておりホッカイロが手放せない毎日です。

先日、雪道を歩いていたら、その下が凍っており滑って転んでしまいました。皆さんも、自動車運転、雪道歩き又は、自転車の走行等はお気をつけください。今回私は打ち身だけで済んでよかったです。