

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/08/10

VOL.7

## -定年年齢「65歳」に引き上げを提言-

厚生労働省の「今後の高年齢者雇用に関する研究会」は、希望者全員の65歳までの雇用確保の方法として、

① 法定の定年年齢を65歳まで引き上げる方法

② 希望者全員について65歳までの継続雇用を確保する方法

のいずれかの方法を考えるべきと提言しました。

①の定年年齢の引き上げに関しては、平成25年度以降は、男性の老齢厚生年金の報酬比例部分の開始年齢が段階的に引き上げられて、60歳となっても老齢厚生年金の支

給がされない世代が出てくることから、それまでに定年年齢を引き上げられるように引き続き議論を深めていくべきとし、また、②に関しては、現行認められている「労使協定」による継続雇用制度の対象となる労働者の基準の制度を廃止するべきと指摘しています。

現在、多くの企業においては、65歳の雇用確保措置として『継続雇用制度』を導入し、また「労使協定」により継続雇用制度の対象となる労働者の基準の制度を設けています。しかしながら、実態は再雇用を希望する労働者の多

くは、労使協定の基準をクリアして、継続雇用制度の対象となっているのではないのでしょうか。また、日本生産性本部が平成23年度の新入社員を対象に実施した「働くことの意識」調査結果によると、自分が入社した会社に定年まで勤めたいと考える新入社員が33.5%となり、同調査開始以来の最高となっています。

こういった点を踏まえた上で、将来の法改正を見据えた65歳までの雇用を前提とする賃金、退職金制度、人財育成等の在り方を検討し直す必要があるのではないのでしょうか。

## -有期契約労働者のルールの在り方について-

昨年9月に厚生労働省は、「有期労働契約研究会」（座長：鎌田耕一東洋大学法学部教授）の報告書を取りまとめ、公表しました。

その報告書によると、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、雇用の安定、公正な待遇等を確保するためのルール等について検討すべき、としています。具体的には、①

契約締結事由の規制、②更新回数や利用可能期間に係るルール、③雇止めに関するルール、④有期契約労働者と正社員との均衡待遇及び正社員への転換等、幅広い論点について、課題を整理したものとなっています。

厚生労働省では、この報告書に沿って有期労働契約のルールの在り方について、検討を進めていくこととしており、

今後の有期労働契約の法改正の動向については、注意が必要となります。

今や全労働者の中で有期契約労働者の占める割合は、3割を超えており、彼らの能力の活用は、今後の労務管理には不可欠と言えます。

彼らに安心して能力を発揮してもらうためには、「雇用の安定」、「公正な待遇」を

確保する必要があるでしょう。そのためには、有期契約労働者に対する『人事制度』を確立させなければなりません。

## -助成金のご紹介-

前述の法改正が検討されている「定年年齢の引上げ」及び「有期労働契約の改善」については、法改正前に積極的に改善に取り組めるように助成金が創設されているのでご紹介しておきます。

### (1)定年引上げ等奨励金（中小企業定年引上げ等奨励金）

65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を65歳以上までの継続雇用制度の導入又はこれらの措置と合わせて高年齢者の勤務時間の多様化に取り組む事業主に対して助成する制度です。

助成金額は、現行の定年年齢と企業規模によって異なりますが、

①65歳以上70歳未満への定年の引上げは、最大80万円

②70歳以上への定年の引上げ又は定年の廃止は、最大160万円

③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は、最大80万円

④希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度の導入は、最大40万円が支給されます。

貴社においては、有期契約労働者に適用する就業規則等の作成はされていますか。また、正社員と比較して内容は充実していますか。有期契約

また、高年齢者の勤務時間を多様化する制度を導入した場合は、企業規模に関わらず20万円が加算されます。

### (2)均等待遇・正社員化推進奨励金

有期契約労働者の雇用管理の改善を図る事業主を支援する制度で、有期契約労働者を雇用期間の定めのない「**正社員に転換する制度**」、又は、フルタイム有期契約労働者に対して正社員と「**共通の処遇制度**」もしくは、「**教育訓練制度**」を新たに導入し、実際に一定数以上の対象者が出た場合に支給されます。

助成金額は、

①正社員転換制度を導入して、実際に一人以上転換させた事業主には、40万円(30万円)、2人以上10人までの労働者を転換させた事業主には、労働者1人につき20万円(15万円)

②正社員と共通の処遇制度を

労働者に関するトラブルも増加しています。

ぜひ、一度見直してみたいかがでしょうか。

導入し、実際に対象労働者に適用した事業主には、60万円(50万円)

③正社員と共通の教育訓練制度を導入し、1人につき6時間以上の off-JT を延べ10人以上に実施した事業主には、40万円(30万円)

④短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主には、40万円(30万円)、2人以上10人までの労働者を転換させた事業主には、労働者1人につき20万円(15万円)

⑤パートタイム労働者または有期契約労働者に対する健康診断制度(法令上実施義務のあるものを除く)を導入し、実際に延べ4人以上実施した事業主に40万円(30万円)がそれぞれ支給されます。

※( )内は大企業

**iino Management & Labor Consulting Office**

Tel: 03-6661-6597 Fax:03-6661-6598

E-Mail: [office@sr-iino.com](mailto:office@sr-iino.com) URL:[www.sr-iino.com](http://www.sr-iino.com)

助成金の申請についてもお気軽にご相談ください。