

65歳雇用義務付けの対策・対応は、お済みですか？

(当事務所にご相談下さい！)

1. 改正高年齢者雇用安定法の概要

- (1) 定年(65歳未満のものに限ります)の定めをしている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、**定年の延長****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、定年後も引き続いて雇用する制度)の導入、**定年の定め**の廃止のいずれかを講じなければなりません(平成18年4月1日からは段階的に雇用義務の引き上げが行なわれ、平成25年4月1日以降は、本来の65歳までの雇用が義務付けられます)。
- (2) 事業主が、事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、**継続雇用制度**の対象となる高年齢者に係る基準を定めたときは、**継続雇用制度**を導入したものとみなされます(この場合希望者全員としなくても構いません)。

2. 企業の対応

(1) 【高年齢者雇用確保措置の導入に違反した場合はどうなるか】

行政上の罰則

高年齢者雇用確保措置の導入に違反した場合、罰金とか懲役とかの罰則はありません。公共職業安定所(ハローワーク)からの指導・助言を受けることとなります。この指導・助言にも従わない場合は、厚生労働大臣の文書による勧告が出されます。

民事上の責任

高年齢者雇用確保措置の導入に違反したことに對して、特別な事情が無い場合には、雇用確保措置が実施された場合に受取ることが出来た賃金等を従業員から損害賠償請求される可能性があります。

(2) 留意点

「高年齢者雇用確保措置」は65歳未満の定年を定めている企業であれば、従業員が1名でもいれば、対象となります。従って、大企業から中小零細企業、個人商店等ほとんどの事業所が対象となります。

「高年齢者雇用確保措置」は、60歳近くの高齢従業員がいなくても、制度として導入すべき話なので、若い従業員がほとんどの企業でも、対応策を講ずる必要があります。

60歳以降の給与水準は、所得税、住民税、社会保険料の軽減（60歳未満時の給与と比べ、下がった場合は公的負担も減ります）と在職老齢年金および高年齢者雇用継続給付金を加えた手取額計算をした上で、決めた方が労使双方にとってメリットがあります。

改正高年齢者雇用安定法対策、就業規則改訂などなど

お気軽に当事務所にお問い合わせ下さい！

162-0845

東京都新宿区市谷本村町 3-17-5 F

野手人事労務コンサルティング

TEL : 03-5225-2410

e-mail:info@node-office.com

