

高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢は段階的に引き上げられます。

法の趣旨を踏まえ、早期に**65歳以上定年**、**65歳以上希望者全員の継続雇用制度等**の導入をお願いします！！

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③までのいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があります。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度（希望者を定年後も引き続いて雇用する制度）の導入
- ③ 定年の定め廃止

○高年齢者雇用確保措置の義務年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、次のように引き上げられます。

平成22年3月31日まで 義務対象年齢**63歳**
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで 義務対象年齢**64歳**



平成25年4月1日から 義務対象年齢**65歳**



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 | 62歳義務 | 63歳義務 | 64歳義務 | 65歳義務 | 66歳義務 | 67歳義務 | 68歳義務 | 69歳義務 | 継続雇用終了 |
| 平成19.4.1～平成20.3.31に60歳定年を迎える労働者 | 60歳 | 定年 | 61歳義務 | 62歳義務 | 63歳義務 | 64歳義務 | 65歳義務 | 66歳義務 | 67歳義務 | 68歳義務 |
| 平成20.4.1～平成21.3.31に60歳定年を迎える労働者 | 60歳 | 61歳 | 定年 | 62歳義務 | 63歳義務 | 64歳義務 | 65歳義務 | 66歳義務 | 67歳義務 | 68歳義務 |
| 平成21.4.1～平成22.3.31に60歳定年を迎える労働者 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 定年 | 63歳義務 | 64歳義務 | 65歳義務 | 66歳義務 | 67歳義務 | 68歳義務 |

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

継続雇用制度の対象者の基準を労使協定を締結せずに**就業規則**で定めている事業主の方へ！！

平成22年度末までに、
①「**定年の定め廃止**」、「**定年の引上げ**」又は「**希望者全員の継続雇用制度**」を実施
②継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準について**労使協定**を締結のいずれかの措置を実施することが必要です！！

労使協定の締結を行う場合
①労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合と労使協定を締結してください。
②労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結して下さい。労働者の過半数を代表する者は、投票、挙手等労働者の過半数がその選任を支持していることが明確になるような民主的な手続を経て選出される必要があります。
また、労働者を監督又は管理する地位にある者は代表として選任できません。

※ 継続雇用制度の導入に当たって労使協定の締結により対象者の基準を定めることが認められていますが、対象者の基準について労使協定を締結するための協議が調わないときは、経過措置として、**中小企業（300人以下）の事業主は、平成23年3月31日までの間は就業規則等により基準を定めることができることとされています。**

○就業規則の作成、変更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。

○65歳以上への定年の引上げ等を行っていただく場合には奨励金を活用することができます（裏面参照）。

① 定年引上げ等奨励金の支給

ご相談例

65歳へ定年を引き上げるように就業規則を変更することとしましたが、引上げの際に、費用負担に対する支援措置はありませんか。

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や、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用、65歳定年に準じる安定的な継続雇用制度の導入を行う場合などに、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。(中小企業定年引上げ等奨励金)
また、65歳以上まで働くことができる新たな職域の開拓や処遇の体系の見直し、外部労働力の活用モデル的な取組を実施した事業主に対してその経費の一部が支給されます。(高齢者雇用モデル助成金)

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や定年の定め廃止、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、期間の定めがない雇用契約もしくは65歳以上までの有期雇用契約による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度(以下、65歳安定継続雇用制度といいます。)の導入を、就業規則等を変更することにより実施した中小企業事業主(雇用保険の常用被保険者が300人以下の企業)で、一定の要件を満たした場合、その経費として企業規模に応じた下表の金額が支給されます。(単位:万円)

| 現行の定年年齢 | 企業規模(人) | 定年引上げ(65歳以上70歳未満) | 定年引上げ(70歳以上)又は定年の廃止 | 希望者全員70歳以上継続雇用制度の導入 | 65歳安定継続雇用制度の導入 |
|---------------------|---------|-------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| 60歳以上 ~ 65歳未満 | 1~9 | 40 | 80 | 40(20) | 20(10) |
| | 10~99 | 60 | 120 | 60(30) | 30(15) |
| 65歳以上 ~ 70歳未満 | 100~300 | 80 | 160 | 80(40) | 40(20) |
| | 1~9 | - | 40 | 20 | - |
| 65歳以上 ~ 70歳未満 | 10~99 | - | 60 | 30 | - |
| | 100~300 | - | 80 | 40 | - |

(括弧内は希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満の継続雇用制度を導入済みの場合)

1. ② 高齢者雇用モデル企業助成金

希望者全員が65歳以上まで安心して働ける雇用制度(65歳以上定年又は65歳安定継続雇用制度)や70歳以上まで働ける仕組みを導入するための新たな職域の開拓(職域拡大)や処遇の体系の見直し(処遇改善)、外部労働力の活用(外部活用)のいずれかのモデル的な取組を実施した事業主に対し、当該取組の実施に要した費用の合計額(人件費を除く。)の2分の1に相当する額(500万円を限度とする。ただし65歳以上70歳未満までの職域拡大および処遇改善については350万円を限度とする。)が支給されます。

2. お問い合わせ先

お問い合わせ、支給申請手続きは各都道府県雇用開発協会までおたずねください。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.htm#06>

(*)ここに記載された内容は、平成21年度におけるものです。

② 高齢者雇用アドバイザーによるサービス

ご相談例

65歳へ定年を引き上げ、さらに70歳までの継続雇用制度を導入することとしましたが、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について専門的な相談・助言を受けたいのですが。

高齢者雇用アドバイザーをご活用ください!

経営・労務コンサルタント、社会保険労務士等で、高齢者の雇用問題に精通した『高齢者雇用アドバイザー』が、専門的かつ実務的なアドバイスを行います。

1. 高齢者雇用アドバイザーとは

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、社会保険労務士等、専門的かつ実務的な知識や経験を有する方々を高齢者雇用アドバイザーとして認定し、各都道府県雇用開発協会(以下、「協会」といいます。)に配置しています。

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)
 - 賃金、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、パソコン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。

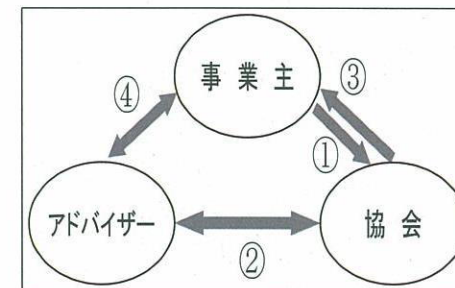
- ② 企画立案サービス(利用料:所要経費の1/2もしくは1/3)

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. ご利用方法

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. その他サービス

- ① 職場活性化研修(利用料:所要経費の1/2もしくは1/3)

依頼事業主のご要望に合わせて、職場管理者の管理能力アップや意識改革、中高年従業員の働く意欲と能力の向上を図るための研修を行います。

サービスの利用方法等に関しては、以下の独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のHPをご参照ください。

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employee/elder01.html>

お問い合わせは各都道府県雇用開発協会までおたずねください。

③ 高齢者雇用継続基本給付金の支給

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます。

支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります(各月の賃金が335,316円を超える場合は支給されません(平成21年8月現在))。

支給対象期間は、原則として被保険者が60歳に達した月から65歳に達する月までです。

詳しくは、最寄りのハローワークまでおたずねください。制度に関しては以下のホームページアドレスからもご確認いただけます。
http://www.hellowork.go.jp/html/info_1_h3d.html

④ 税制上の優遇措置

○ 事業所税の従業者割

同一指定都市等(※1)の区域内の各事業所等の従業者数が100名を超える事業所に対して従業者給与総額を課税標準として課される税で、その税率は0.25%となっています。

$$\text{事業所税(従業者割)額} = \text{従業者の給与総額} \times \text{税率} 0.25\%$$

○ 63歳以上の者(※2)(役員を除く)は、事業所税の従業者割の免税点の判定や課税対象である従業者給与総額の算定を行う際に、従業者から除くことができます。

【免税点の判定及び事業所税(従業者割)額の算定の例】

・秋田市の従業者数120名(うち63歳以上の高齢者25名)のA社
120名-25名=95名<100名
…免税点以下であり、事業所税(従業者割)は非課税

・秋田市の従業者数120名(うち63歳以上の高齢者15名)のB社
120名-15名=105名>100名
…免税点を超えるため、事業所税(従業者割)は課税

$$\text{事業所税(従業者割)額} = 105 \text{名の給与総額} \times \text{税率} 0.25\%$$

(※1) 指定都市等(アイウエオ順 平成21年9月現在)

東京都(特別区の区域に限る)、秋田市、旭川市、芦屋市、尼崎市、市川市、いわき市、宇都宮市、大分市、大阪市、大津市、岡崎市、岡山市、鹿児島市、柏市、春日井市、金沢市、川口市、川崎市、北九州市、岐阜市、熊本市、倉敷市、那珂市、高知市、神戸市、越谷市、京都市、さいたま市、堺市、相模原市、札幌市、静岡市、吹田市、仙台市、新潟市、高松市、千葉市、所沢市、富山市、豊田市、豊中市、豊橋市、長崎市、長野市、名古屋市、那覇市、奈良市、新潟市、西宮市、八王子市、浜松市、東大阪市、姫路市、枚方市、広島市、福岡市、福山市、藤沢市、船橋市、町田市、松戸市、三鷹市、宮崎市、武蔵野市、守口市、横須賀市、横浜市、和歌山市

(※2) 平成22年度からは64歳以上の者が対象となります。

○ この他、「雇用改善助成対象者」を雇用している事業主は、事業所税の従業者割の課税対象額である従業者給与総額の算定を行う際に、「雇用改善助成対象者」の給与等の額の2分の1相当額を除くことができます。

○ この他、「55歳以上63歳未満の高齢者を雇用している事業主に対する特例」もあります。

【お問い合わせ先】

※詳しくは、市役所、東京都の場合は都税務所までおたずねください。