

「65歳まで雇用」対応策(モデル 規程付)

法案の解説と企業対応の指針および継続雇用の規程・契約書例

株式会社パイン総合研究所 代表取締役社長 高橋 徹

■国と企業と社会の問題が絡み合う

少子高齢化社会の到来によって逡減するであろう労働力人口だが、その中で高齢階層のシェアは増大する。今の国力を維持するためには、こうした高齢者に労働力を依存せざるを得ないという状況は否定できない。

一方、年金財政の逼迫という問題がある。保険料上げ、給付水準下げ、さらに、年金支給開始年齢の引き上げが必至となる。60歳定年から65歳の年金支給開始まで、この空白期間をどう過ごすのか。

他方、企業は総額人件費の圧縮、削減は至上命令である。できなければ、存続の要件を満たせない。若年労働者の失業率の高止まりもあって、高齢者の雇用延長は簡単にはいかない。

65歳までの雇用延長を法的に制度化しようとする政府の動きは、なにゆえ必要なのか。労働力人口の推移のデータ、年金支給の概要を基に述べてみたい。加えて、今国会に提出された改正高齢者雇用安定法の法案の中身と、企業が取るべきその対応策について、モデル規程を含めて、解説する。

構成

□なぜ、高齢者の雇用延長を法的制度化するのか——その背景

1. 労働力人口の今と将来
 - ◎最新の労働力人口の状況
 - ◎今後、労働力人口はどのように推移するのか
2. 年金支給との複雑な絡み

□改正高齢者雇用安定法の概要とポイント

1. 改正高齢者雇用安定法の法律案要綱
2. 改正高齢者雇用安定法のポイント解説

□高齢者の雇用延長へのいくつかの対応策

1. 高齢者の雇用延長の企業事例
2. そもそも定年年齢を引き上げてしまう
 - ◎定年年齢の引き上げのスキーム
 - ◎コース別人事管理による対応
3. 身分変更により雇用延長を図る
 - ◎60歳定年後の継続雇用を制度化する
 - ◎継続雇用制度への対応
 - ◎シニア社員の就業規程と雇用契約書

■高橋 徹 (たかはし とおる)

1956年生まれ。早稲田大学商学部を経て、1979年高橋労務管理事務所を創設。1997年人事労務コンサルティングの株式会社パイン総合研究所を設立して代表取締役社長に就任。現在200社を超える企業の顧問として、雇用形態の再構築、賃金制度・評価制度・退職金制度などのコンサルティング事業、また社会保険手続業務・ペイロール(給与計算)業務などのアウトソーシング事業を展開。著書多数。

■株式会社パイン総合研究所 <http://www.per-in.co.jp/>

所在地：東京都千代田区四番町4番地 日本染色会館
事業内容：1. コンサルティング事業……賃金制度分野、人事考課制度分野、労働時間管理分野、就業規則分野、雇用形態分野、人事リストラ策、人事労務顧問など
2. アカデミー事業……経営実務研修、講演、執筆
3. アウトソーシング事業……社会保険・労働保険手続業務、ペイロールサービス業務