

【継続雇用制度の改正】

通常、会社に正規社員として雇用された場合は、特別の事情のない限り入社した日から会社の定める定年年齢まで勤めることになります。

さてその定年年齢ですが、現在高年齢者雇用安定法に定められている定年年齢は、老齢厚生年金の支給開始時期に合わせて以下に定めるとおり段階的に引き上げられています。

実施時期	H18.4.1～H19.3.31	H19.4.1～H22.3.31	H22.4.1～H24.3.31	H25.4.1～
法定定年年齢	62歳	63歳	64歳	65歳

平成23年3月現在での定年年齢は64歳になります。そして会社はこの年齢まで①定年年齢の引き上げ②継続雇用制度の実施③定年の定め廃止、のうちのいずれかを選択して雇用する義務があります。

ちなみに②の継続雇用制度とは、定年年齢到達者が継続して雇用されることを希望した場合に引き続き雇用する制度をいいます。また会社は継続雇用制度を導入する際には対象者について一定の基準を定めることができます。例えば「直近の人事評価結果がB以上の者」や「過去3年間の出勤率が8割以上の者」などです。

しかし今まで従業員300人以下の会社は、対象者の基準を労使協定で定める努力をしたが協議が調わなかった場合はその内容を就業規則に定めることで良かったのですが、平成23年4月1日からは企業規模に関係なく対象者の基準は、労使協定に定めて労働基準監督署へ届出をする必要があります。

以上から、継続雇用制度の対象者について一定の基準を定めている会社は、あらためて労使協定を労働基準監督署へ届出をする手続が必要になります。自社の就業規則を確認して必要な手続をとって下さい。

また継続雇用制度の導入ではなく「65歳以上への定年の引き上げ」を実施した場合には助成金が支給される場合があります。

変更を検討されている場合は事前にご相談下さい。

