

---

---

4月1日施行「改正高年齢者雇用安定法」にともなう

## 高年齢者雇用確保措置対策セミナーのご案内

と き：2月21日(火)

場 所：平塚市勤労会館

---

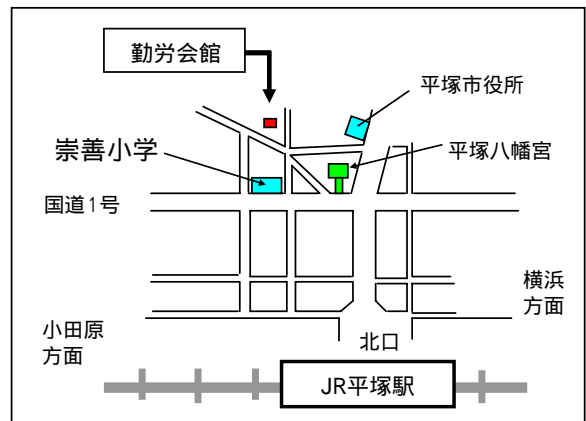
---

本年4月1日より「改正高年齢者雇用安定法」が施行され、企業や事業主に、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、又は定年の定めのある廃止のいずれかの措置を実施することが義務付けられています。施行を直前に控え、企業の対応を円滑に行なうため、高年齢者の雇用確保措置対策に視点を置いたセミナーを平塚市で開催致しますのでご案内いたします。

日 時：2月21日(火) 14:30 - 17:00  
場 所：平塚市勤労会館 2階中会議室  
参加費：無 料  
対 象：企業トップ及び人事労務責任者 50名  
講 師：社会保険労務士 押本 靖貴 氏  
神奈川県雇用開発協会 上原 治 氏

問い合わせ先：(社)神奈川県経営者協会  
担当：松本 Tel 046 - 671-7060

(勤労会館は郵便局の裏手にあります)



車での参加はご遠慮下さい。

2月21日(火)

高年齢者雇用確保措置対策セミナー 参加申込書

( F A X 先： 045-671-7087 )

会社名	住 所 〒
氏 名	役 職
T E L	F A X

(社)神奈川県経営者協会

## 【平成18年4月までに判断して準備すべきこと】

当協会が実施したアンケートによると、回答した約4分の3の企業が高年齢者の雇用確保にメリットがあると答えている。退職金、賃金など人事制度の見直しを考えている企業にとっては、この高年齢者の雇用確保措置の導入が見直しを実施するよい機会となる。高年齢者の雇用確保措置を労働条件の不利益変更に対する代替措置と考え、人事制度全般の見直しを行なっても制度全体の合理性を保ちやすくなるからである。ピンチと受け取らずチャンスと考えることもできる。

### 法律どおりに行動するか、先回りするか

法律に従って63歳、64歳、65歳と段階的に毎年のようにルールを変更して煩雑な手続きをとるのか、数年間通用する制度を考えて効率よく進めるのか判断する。

### 定年延長か、継続雇用か、定年廃止か

再雇用による継続雇用が現実的。定年延長や定年廃止は原則として労働者の権利が継続すると考えられ、著しい賃金の低下などは労働条件の不利益変更とみなされる。再雇用は一度退職手続きを経るので、労働条件変更などに柔軟に対応できる。

### 働く場をどうするか

必ずしも高年齢者に適した仕事があるとは限らない。仕事のあり方を見直し、職務再設計（仕事の組み替え）や職務再開発（新しい仕事の開発）を行なうことも必要となる。

### 継続雇用の対象者の選定基準をどうするか

選定基準を定めないと、原則として希望者全員となる。労使協定あるいは就業規則（経過措置）で基準を定めるが、人事評考課・職務等級などが曖昧だと対象者の選定が無効になってしまう恐れもある。

### 総人件費をどうするか。

総人件費が経営を圧迫しないよう、賃金・賞与・諸手当などの全般的な見直しを慎重に進めることが必要。在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を考慮した賃金設計になる。

55歳などの時点で、それまでと同等の労働条件で60歳まで働き定年退職・再雇用しないコースと、その時点から労働条件を変更して、65歳まで働いてもらうコースの2コースを提示し、選択してもらう場合も継続雇用制度を導入したと解釈される。

### 退職金と企業年金をどうするか

企業年金についても、65歳までの雇用確保とリンクして早めに再編検討を進めることが必要。退職金の計算根拠から基本給を切り離れたポイント制退職金の導入は不可欠。

### 就業規則の改定をどうするか。

定年延長や再雇用により就業規則の改定が必要となる。育児介護休業法の改正や個人情報保護法なども踏まえた改定を意識する。

### 人事制度全般をどうするか。

長いあいだ働いて成果を上げてもらうには、モラルダウンを起こさない人事制度が必要。それには公正な人事評価がますます重要になる。また、早い時期（50歳前後）に各人の能力の棚卸しを行ない、その後の能力開発につなげ、将来に人材ニーズとのミスマッチが起こらないように計画することも重要。