

2012年11月1日

蕨商工会議所 高齢者雇用に関する最新レポート

60歳以上の 処遇検討

i キーワードや法令を知る

- 01 | 処遇検討の背景
- 02 | 定年年齢の原則
- 03 | 講ずべき内容
- 04 | 経過措置(H25.4.1～)
- 05 | 高年齢者雇用安定法改正の背景
- 06 | 用語の定義
- 07 | 経営との関係

ii 60歳以上の処遇基準をイメージする

- 01 | 制度策定ポイント
- 02 | 統計資料から基準をイメージする

iii 高年齢者雇用制度見直しに関する助成金

- 01 | 定年の引上げ等に対する支援
- 02 | 高年齢者の雇入れ等に対する支援
- 03 | 高年齢者等の労働異動に対する支援

i. キーワードや法令を知る

01 | 処遇検討の背景

少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口の減少に対応し、経済と社会を発展させるため、高齢者をはじめ働くことができる全ての人が社会を支える全員参加型社会の実現が求められております。

また、現在の年金制度に基づき平成 25 年度から特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることから、現状のままでは、無年金・無収入となる者が生じる可能性があります。

このような状況を踏まえ、高齢者雇用安定法が一部が改正され**平成 25 年 4 月 1 日から施行されます。**

※この改正は、定年の 65 歳への引上げを義務付けるものではありません。

改正法のポイントは、次のとおりです。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
2. 継続雇用先企業の範囲の拡大
3. 違反企業に対する企業名公表規定の導入
4. 高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

この中でも特に企業経営に対して大きな影響を与えるのが、1と4です。各社はこの法律に適合するよう労務管理を見直していく必要があります。

02 | 定年年齢の原則

事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。（高齢者雇用安定法第 8 条）

定年は必ず定めなければならないものではなく、定める場合は 60 歳を定年の最低ラインとすることが決められています。

03 | 講ずべき内容

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(抜粋)

第9条 定年(65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その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、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引き上げ
- 二 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、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入
- 三 当該定年の定め廃止

上記のとおり定年60歳という最低ラインをさらに上回る制度が求められています。上記条文をわかりやすく説明すると、**「定年は60歳でもいいけれど、希望がある人については65歳までは(正社員のままでなくてもいいので)引き続き雇用はしてください」**ということです。

04 | 経過措置(平成25年4月1日施行法改正)

高年齢者雇用安定法に関し、平成25年4月1日以降は上記02のとおりとなります。現行法規に対する経過措置が次のとおりあります。

今までは、65歳まで継続的に雇用するチャンスを与えなければならないが、継続するかどうかは労使協定で基準を定めることができる、という定めがありました。法改正により原則として希望があれば継続雇用しなければならないこととなりました。

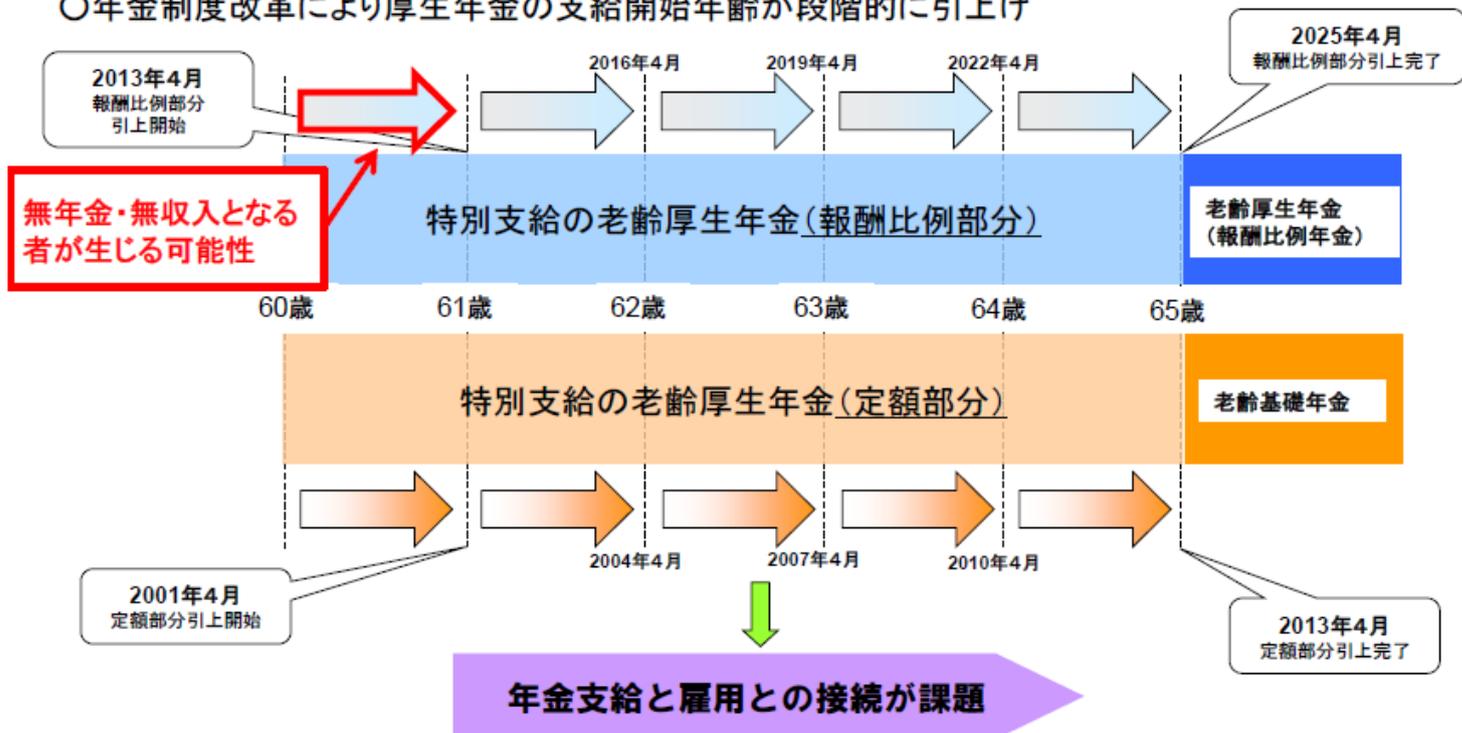
ただし、急に制度を変えることは困難となるので、平成37年3月までの12年間については労使協定による基準により、対象者を限定することが可能です。

期 間	年 齢
平成25年4月～平成28年3月	61歳以上
平成28年4月～平成31年3月	62歳以上
平成31年4月～平成34年3月	63歳以上
平成34年4月～平成37年3月	64歳以上
平成37年4月～	65歳以上

05 | 高齢者雇用安定法改正の背景

公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、現在の高齢者雇用制度のままでは、平成 25 年度には、60 歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性があります。

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



06 | 用語の定義

定年延長	定年年齢を引き上げること
勤務延長制度	定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう
再雇用制度	定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいう

07 | 経営との関係

60 歳以上を雇用していくことは、次の点において経営上の要検討事項となります。

- ①人件費増加の可能性
- ②世代交代への障壁
- ③退職金の支給問題
- ④モチベーションの低下
- ⑤体力等の低下

60 歳以上の社員を引き続き雇用することで「人件費の増加をどう考えるか」、「技能継承の必要性」と「従業員の若返り」、「モチベーションの低下による周囲への影響」、「加齢に伴う体力・視力等の低下に伴い職務をどうするか」等課題が生じます。

ii. 60 歳以上の処遇基準をイメージする

01 | 制度策定のポイント

- (1) 再雇用制度とするか？
- (2) 雇用期間は設けるか？設けた場合、最長で何歳まで？
- (3) 役職はどうするか？
- (4) 賃金はどうするか？公的給付金を使いながら雇用するか？
- (5) 労働時間は今まで通りか？
- (6) 人事考課はどうするか？
 - ①人事考課の着眼点／②評価期間／③評価の反映／④考課者／⑤考課の承認
- (7) 有給休暇の扱いはどうするか？
- (8) 再雇用のフローはどうするか？
- (9) その他

02 | 統計資料から基準をイメージする。

Q1 再雇用制度がよいか、勤務延長制度がよいか。

・勤務延長制度のみ

30～99 人 11.0% (厚生労働省「就労条件総合調査」11 年)

50～99 人 7.0% (人事院「民間企業の勤務条件制度等調査」11 年)

・再雇用制度のみ

30～99 人 68.3% (厚生労働省「就労条件総合調査」11 年)

50～99 人 88.2% (人事院「民間企業の勤務条件制度等調査」11 年)

Q2 何歳まで再雇用し続けるか。

■再雇用制度の最高雇用年齢 65 歳

・30～99 人 87.7% (厚生労働省「就労条件総合調査」11 年)

Q3 いつ本人の雇用の希望を聞いたり、可否を決定したりするか。

6 カ月前	本人申請 29.7%
	会社決定 27.9%
1 年前	本人申請 26.5%
	会社決定 9.5%
3 カ月前	本人申請 13.0%
	会社決定 24.6%

(労務行政研究所「改正高齢法への対応と高年齢者処遇の実態調査」06 年)

Q4 再雇用、勤務延長制度の対象者の更新方法はどうするか。

1年ごとに審査・契約	勤務延長制度 81.8% 再雇用制度 87.0%
------------	-----------------------------

(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」10年 300人未満)

Q5 再雇用制度における「勤務形態」と「仕事の内容」はどうするか。

■勤務形態（定年前と比べて）

	一般従業員	管理職
同じ日数、同じ勤務時間	86.6%	86.9%
勤務日数は少ないが、1日の勤務時間は同じ	10.4%	13.1%
勤務日数は同じだが、1日の勤務時間は短い	13.4%	14.8%
勤務日数も少なく、1日の勤務時間も少ない	11.9%	13.1%

(労務行政研究所「改正高齢法への対応と高年齢者処遇の実態調査」06年 300人未満)

■仕事の内容（定年前と比べて）

	一般従業員	管理職
変わらない	45.5%	9.1%
同じ仕事だが負荷は下がる	43.2%	68.2%

(労務行政研究所「改正高齢法への対応と高年齢者処遇の実態調査」06年 300人未満)

Q6 再雇用、勤務延長制度におけるフルタイム勤務者に役職をつけるか。

	再雇用制度	勤務延長制度
変わらない	6.8%	16.7%
定年前と変わる（役職から外れる）	86.4%	66.7%

(労務行政研究所「改正高齢法への対応と高年齢者処遇の実態調査」06年 300人未満)

Q7 再雇用制度適用者には、フルタイム勤務をしてもらうか。

フルタイム勤務	87.2%
（内フルタイム勤務のみ）	（73.0%）
（内短時間勤務あり）	（14.3%）
短時間勤務	20.5%
（短時間勤務のみ）	（6.2%）

(人事院「民間企業の勤務条件制度等調査」07年 50~100人未満)

Q8 再雇用者にはどんな仕事をしてもらうか。

退職前と同じ	82.5%
若手の育成・アドバイザー	12.9%
現役の支援・補助的な仕事	20.4%

(人事院「民間企業の勤務条件等調査」09年 50~100人未満)

Q9 再雇用制度適用者の労働条件の変化

区分	取扱・処遇	割合
所定労働時間	・定年時と同じ	48.1%
	・定年時と比べて短縮する	7.7%
	・その都度決める(個別協議)	44.2%
所定内賃金(基本給)	・定年時と同じ	0.5%
	・定年時と比べて下がる	84.3%
	・その都度決める(個別協議)	15.2%
賃金改定(ベースアップ)	・一般労働者と同じ基準	0.9%
	・一般労働者より低い水準	1.9%
	・賃金改定しない	74.3%
	・その都度決める(個別協議)	22.9%
昇給(定昇)	・一般労働者と同じ昇給する	0.5%
	・一般労働者より低い基準で昇給する	2.4%
	・昇給しない	76.2%
	・その都度決める(個別協議)	23.0%
賞与	・一般労働者と同じ基準で支給する	3.8%
	・一般労働者より低い基準で支給する	47.4%
	・支給しない	25.8%
	・その都度決める(個別協議)	23.0%
退職金(一時金)	・定年後の期間について定年前とは切り離し別途支給する	13.4%
	・支給しない	81.3%
	・その他(個別に協議する)	5.3%

(中労委「退職金・年金及び定年制事情調査」09年 割合は各項目の合計を100とした値)

Q10 再雇用後の賃金は公的給付金を使うか。

	300人未満
年金受給を前提に設定	1.7%
給付金受給を前提に設定	8.3%
年金および給付金両方の受給を前提に設定	20.0%
公的給付の受給は前提とせず、独自に設定	68.3%
その他	1.7%

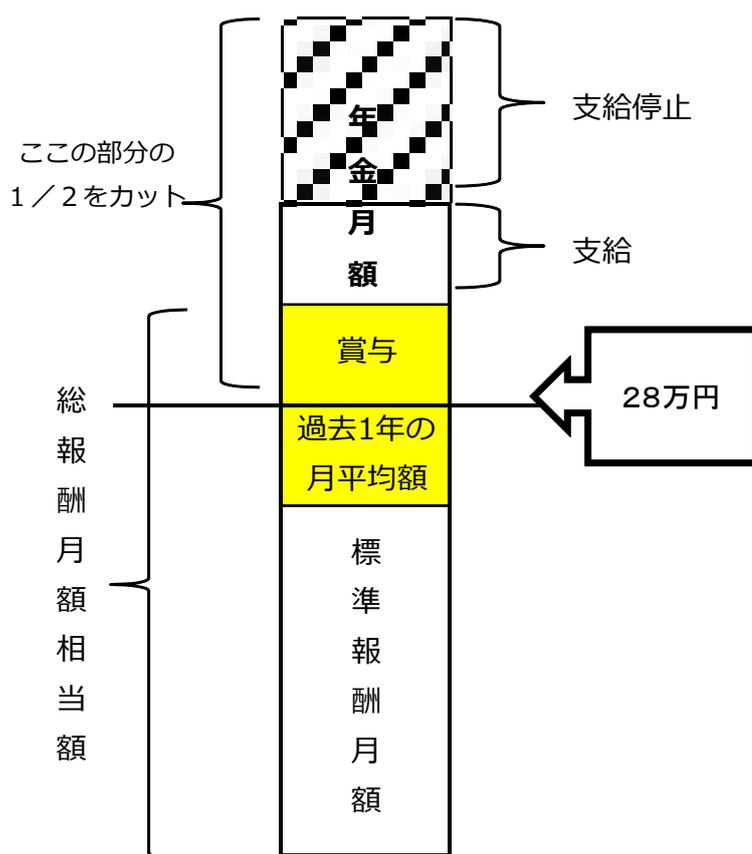
年金 = 在職老齢年金 給付金 = 高年齢雇用継続給付金

(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」(10年) 300人未満 60社)

■ 在職老齢年金とは

給与との関係でカットされた年金のこと

★60歳台前半の在職老齢年金のしくみ (イメージ)



■雇用継続給付とは

60歳前に比べて大きく給与が下がった時に支給される給付のこと

★雇用継続給付

◎支給要件

雇用保険加入期間	継続して5年以上あること。 (基本手当を受給したことがある場合は受給ごの期間が5年以上あること)
給与	60歳以後の給与が「60歳到達時賃金」の75%未満に低下していること
その他	支給対象月の初日から末日まで雇用保険に加入していること

◎支給額

60歳到達時賃金の75%以上	不支給
60歳到達時賃金の61%～75%	給与の低下に従い増加
60歳到達時賃金の61%以下	給与の15%

例) 38万円だった給与の人→60歳以後20万円→20万円の15%の3万円が支給

支給注意

- ・通勤手当や残業手当も含めて計算される
- ・支給額は実際に支払われた給与に基づいて計算されること
- ・60歳到達時賃金には上限があること(上限451,800円 H23.8.1改正)

★在職老齢年金と雇用継続給付を考えて支給

- ・6割前後で手取りが最も増える賃金
- ・高年齢雇用継続給付が過去の給与の61%が最も高い率という性質あり。

Q11 これからの給与は定年時年収に対してどの程度とするか。

区分			定年時年収に占める割合(平均)			
			一般従業員		管理職	
	定年時の職務との異同	公的給付金	社数	割合	社数	割合
フルタイム	同一職務	含む	9	62.2%	10	67.0%
		含まない	75	61.1%	69	60.4%
	異なる職務	含む	5	66.6%	4	61.3%
		含まない	22	57.4%	20	51.1%

(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」(10年))

Q12 再雇用時に賃金の減額方法

定年時賃金に対して全員一律に一定割合で減額	36.4%
全員一律に定額を減額	1.8%
原則として、全員一律の定額としている	12.7%
職種、職階、等級、考課などにより、減額幅または水準設定等が異なる	45.5%
その他	3.6%

(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」(10年) 300人未満 55社)

Q13 再雇用・勤務延長時点で全員一律にダウンさせるとしたらどのくらいか。

60~65%未満	32.4%
50~55%未満	18.9%
70~75%未満	16.2%
55~60%未満	10.8%

平均 60.2%

(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」(10年) 37社)

Q14 再雇用後の昇給はどうするか。

ダウン→上昇	3.2%
ダウン→横ばい	73.0%
ダウン→漸減	9.5%
横ばい	3.2%
漸減	1.6%
定年到達後に就く役割や働き方、考課等によって異なる	9.5%

(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」(10年) 300人未満 63社)

Q15 再雇用・勤務延長後、賞与は支給するか。その基準は。

■支給状況

	再雇用制度(69社)	勤務延長制度(10社)
支給している	47.8%	60.0%
支給しない	42.0%	30.0%
その他	10.1%	10.0%

(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」(10年) 再雇用制度は300人未満)

■支給基準

	再雇用制度(32社)	勤務延長制度(6社)
一般社員に準じて支給	34.4%	66.7%
独自の基準で支給	65.6%	33.3%

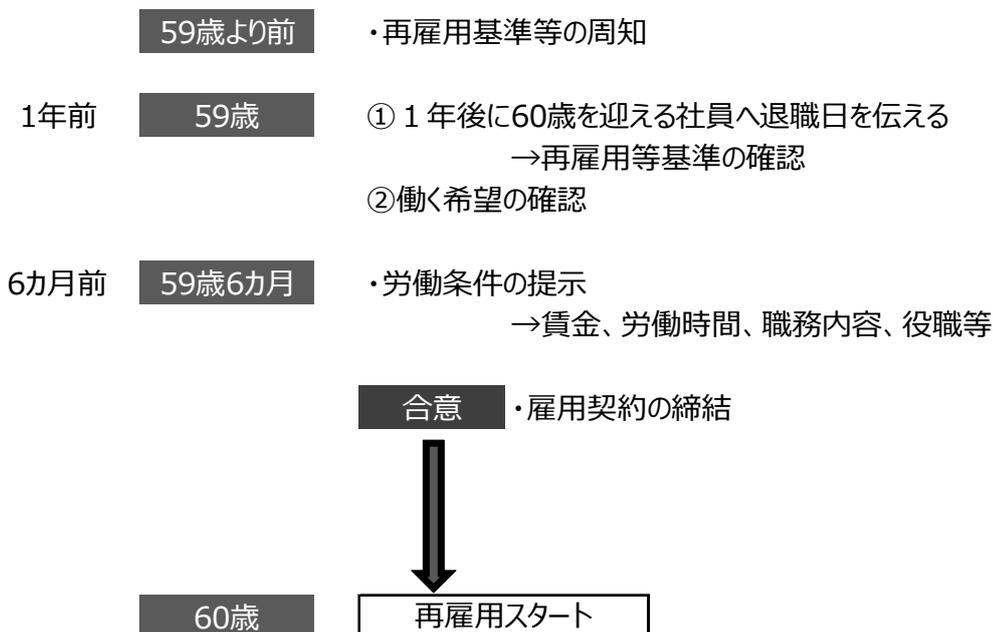
(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」(10年) 再雇用制度は300人未満)

Q16 再雇用・勤務延長後の賞与において評価し、額に反映させるか。

	再雇用制度(25社)	勤務延長制度(6社)
勘案する	80.0%	100.0%
勘案していない	16.0%	—
その他	4.0%	—

(労務行政研究所「改正高齢法への対応と高年齢者処遇の実態調査」06年 300人未満)

■再雇用までのフロー



Q17 再雇用、勤務延長後、退職金は払うのか。

	再雇用制度	勤務延長制度
定年後の雇用期間には一切不支給	91.0%	54.5%
定年後の雇用期間にも別途支給	3.0%	9.1%
定年後の勤務期間中も算入して支給	1.5%	27.3%

年金 = 在職老齢年金 給付金 = 高年齢雇用継続給付金

(労務行政研究所「高年齢者処遇の実態調査」(10年) 300人未満)

iii. 高年齢者雇用制度見直しに関する助成金

01 | 定年の引上げ等に対する支援

■ 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、定年の定め廃止、70 歳以上までの希望者全員対象の継続雇用制度の導入等に取り組む中小企業事業主に対して、一定額を支給。(20~120 万円)

■ 高年齢者職域拡大等助成金

希望者全員が 65 歳まで働ける制度等の導入に併せて、高年齢者の職域拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主に対して、当該取組に要した費用の 3 分の 1 を支給。(上限額 500 万円)

02 | 高年齢者の雇入れ等に対する支援

■ 特定求職者雇用開発助成金

高年齢者(60 歳以上)や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主に対して、賃金の一部を助成。(中小企業の場合、1 人につき 90 万円(短時間労働者 60 万円))

■ 試行雇用奨励金(中高年トライアル奨励金)

常用雇用への移行を前提として中高年齢者(45 歳以上)を試行的に受け入れて雇用する事業主に対して、試行雇用奨励金を支給。(1 人につき月額 4 万円・3 ヶ月)

03 | 高年齢者等の労働移動に対する支援

■ 労働移動支援助成金(再就職支援給付金)

中小企業事業主(送り出し側)が、労働者の再就職に係る支援を職業紹介事業者に委託し、再就職が実現した場合に、委託費用の 2 分の 1(55 歳以上は 3 分の 2)を助成。(上限額 1 人当たり 40 万円)

■ 高年齢者労働移動受入企業助成金

他の企業での雇用を希望する定年を控えた高年齢者を、職業紹介事業者の紹介により、雇い入れる事業主(受け入れ側)に対して、助成金を支給。(雇入れ 1 人につき 70 万円(短時間労働者 40 万円))

