

## 【Q 高齢者の雇用安定】

**Q 特別養護老人ホームを経営している法人ですが、就業規則を改正し定年年齢の引き上げを検討しています。留意点等について教えてください。**

A

少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにするため、定年の引上げや継続雇用制度の導入など65歳までの雇用を確保するため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならないことになりました。(高年齢者雇用安定法)

### 1 定年年齢の引上げ

定年の定めをしている場合は、その定年を年金の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、次のとおり平成25年4月1日までに段階的に引き上げます。

年 齢	60	61	62	63	64	65
H.18.4.1～H.19.3.31		62歳まで				
H.19.4.1～H.22.3.31			63歳まで			(努力義務)
H.22.4.1～H.25.3.31		(実施義務)		64歳まで		
H.25.4.1～						65歳まで

### 2 継続雇用制度の導入

継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者(60歳以上)が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引続き雇用する制度です。

継続雇用制度には、勤務延長と再雇用制度があります。

勤務延長は、原則として定年後も定年前と同じ雇用条件で雇用するのに対し、再雇用制度は、一旦退職し改めて再雇用契約を結ぶため、その雇用条件については、特段の定めはなく、安定した雇用の確保が図れるものであれば、常用雇用のみならず、非常勤の短時間勤務や隔日勤務等も含まれますので、施設の実情に合った制度が導入できます。

この場合、労使協定により継続雇用制度の対象者の基準を定め、その制度を導入したとき、継続雇用制度を導入したものとみなされます。

### 3 定年制の廃止