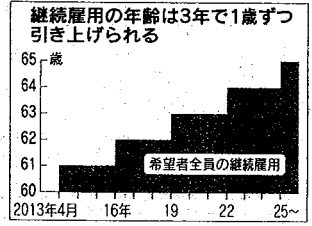


# 雇用延長 企業のリスクは

## 改正高年法4カ月



専門性の高い高齢社員の活用に力を入れる会社も(YKKグループ)



▼改正高年法雇用安定法 今年4月施行。60歳の定年後も希望者全員の雇用延長を義務づけている。従来は労使協定で継続雇用の基準を設けられ、企業が社員を必要年齢は段階的に引き上げられ、2025年度に65歳となる。

▼改正高年法雇用安定法 今年4月施行。60歳の定年後も希望者全員の雇用延長を義務づけている。従来は労使協定で継続雇用の基準を設けられ、企業が社員を必要年齢は段階的に引き上げられ、2025年度に65歳となる。

### ■義務違反なら社名公表

### ■賃金見直し、社員反発も

まず、雇用延長の措置 選択しなければならぬを講じないと高年法の義務違反として企業名が公表される可能性がある。結ぶ、更新していく企業雇用延長の方法としては、①再雇用②定年延長③定年制廃止のどれかを原則撤廃したが、雇用義務に従来の継続雇用基準は、65歳となる2025年までの経過措置期間中は、引き続き適用できる。例えば東京ガスは労使協定で会社が必要とする者か、具体的・客観的な基準を満たした者と定めて

おり、この規定を残す。具体的には健康状態に問題がないこと、契約更新時に直近1年間の業績考課が平均以上であることなどを挙げている。継続雇用基準を残した企業の場合、雇用義務年齢を超えた人が基準を満たさなければ雇用を打ち切ることができる。ただ従来は雇用拒否に反発した社員が裁判を起すケースもあった。今津幸子弁護士は「勤務態度が悪いのに甘い査定をする、雇用継続への期待を抱かせたとして、変更の必要性や労働組合との交渉状況などで判断される。森倫洋弁護士は「賃金制度を見直す場合は早急に設計して労組と誠実に協議し、十分な周知期間を設けるべき」と話す。問題は先送りではなく、将来に禍根を残すことになりかねない。

を書き込むようにした。再雇用者にとって「上司の評価が働きがいにつながる」(人事部長人村ハシクミ)と問題提起。日本企業は改正高年法の先を見据えた対応が必要になりつつある。

### 65歳まで雇用を延長する3つの方法

(4月施行の改正高年法への対応)

制度	再雇用	定年延長	定年制廃止
	60歳 → 65歳 定年	60歳 → 65歳 定年	60歳 → 65歳 定年
概要	新たな有期雇用契約を結び、65歳まで更新する	定年を65歳に引き上げる	本人が希望する限り、働き続けられる
会社特徴	○賃金水準などを下げやすい ×本人の労働意欲が低下しがち	○社員に安心感を与えやすい ×再雇用より人件費がかさむ	○年齢差別のない制度にできる ×人件費、社員数の管理が難しい
社員特徴	○労働日数や時間などの選択幅が広がる ×賃金、福利厚生などが低下する	○正社員などの地位を維持でき、賃金も再雇用より高いことが多い ×原則66歳以上は働けない	○安心して長く働ける ×年功賃金でなければ、長く働いても賃金が上がらないことも

(注)制度の特徴は一般論で、個別企業には当てはまらないこともある

### 意欲保つ制度課題

#### 評価で報酬増/複数コト又用意

経営面からみた雇用延長の課題は高年齢者に働く意欲と生産性を保つてもらうことだ。それが労働訴訟のリスクを減らすことにもなる。どんな工夫があるのか。

再雇用制度の場合、定年後の賃金は「約割減」(一)養老工業、(二)定年直前の基準内賃金の50、60%程度が目安(日立製作所)などとなる。また、再雇用では仕事の評価で月給やボーナスにメリハリをつけ、日でも評価をボーナスに反映させている。65歳までの雇用延長済みのインセンティブは、60歳までで

同じ職務、働き方なら賃金は変わらない。東京ガスは「組織貢献期待する役割や提言など

欧米では年金の支給開始年齢を66、69歳に引き上げることが決めた国が多い。労働政策研究・研

修機構の梅沢真一統括研究員は「65歳までの雇用を考慮するだけでいいのだから」と問題を提起。日本企業は改正高年法の先を見据えた対応が必要になりつつある。