

65 歳定年制への移行の実務

目 次

はじめに

第 1 章	60 歳定年制から 65 歳定年制へ	1
第 1 節	高年齢者雇用安定法の定め	2
第 2 節	継続雇用方法の評価	6
第 3 節	再雇用制から 65 歳定年制への移行	13
第 4 節	定年延長への社内機運の醸成	18
第 2 章	段階的な定年延長	31
第 1 節	経営と定年延長	32
第 2 節	社長の承認と社員への通知	37
第 3 章	中高年の給与・賞与・退職金制度の見直し	39
第 1 節	給与制度の見直し	40
第 2 節	賞与の業績連動制	46
第 3 節	営業職・専門職等の年俸制	50
第 4 節	退職一時金制度の見直し	56
第 4 章	中高年の勤務時間・休日・休暇	61
第 1 節	勤務時間選択制度（セレクトティブタイム制度）	62
第 2 節	フレックスタイム制度	65
第 3 節	選択型週休 3 日制	67
第 4 節	夏季週休 3 日制度	69
第 5 節	時間外勤務の制限	71
第 6 節	年休の取得・付与・積立	78
第 7 節	勤務時間の短縮	85

第5章 中高年の多様な働き方	91
第1節 リフレッシュ休暇制度	92
第2節 ボランティア休暇制度	95
第3節 テレワークの選択	98
第4節 専門職のキャリア形成	103
第5節 エキスパートのキャリア形成	106
第6節 役職定年制度	113
第7節 中高年の業務申告制度	121
第8節 ビジネスケアラーの支援	126
第9節 副業（サイドワーク）の容認	131
 第6章 中高年のエンゲージメントとITリテラシー	 141
第1節 中高年社員のエンゲージメント向上	142
第2節 中高年社員の自己啓発支援制度	148
第3節 中高年社員の公的資格取得支援制度	151
第4節 中高年社員のITリテラシー向上研修	154
第5節 パソコンの使用ルールの作成と周知	157
第6節 パソコンのモニタリング	163
第7節 オンライン会議心得	166
第8節 スマートフォン使用心得	169
第9節 中高年社員のリスクニング研修	171
 第7章 中高年の健康管理	 175
第1節 人間ドッグ受診費補助制度	176
第2節 がん検診費の補助	179
第3節 禁煙と禁煙手当	182

第4節	メンタルヘルス対策	186
第5節	労働安全衛生法のストレスチェック	193
第6節	ウォーキング（歩行）の奨励	199
第7節	健康・体力づくり運動	204
第8節	私傷病休職制度	209
第8章	選択定年制と退職管理	213
第1節	定年退職	214
第2節	選択定年制	219
第3節	進路選択制度	227
第4節	独立スタートアップ（起業）準備休暇制度	231
第5節	退職者の競業対策	234
第9章	70歳までの就業確保	243
第1節	定年退職者の再雇用	244
第2節	退職者への業務委託	255
第10章	65歳定年制の労使協定	261
第1節	定年延長の労使協定	262
第2節	定年延長に伴う給与カーブの変更の労使協定	264
第3節	定年延長に伴う生活補助手当の減額の労使協定	266
第4節	定年延長に伴う賞与支給原資の業績連動制の労使協定	268
第5節	定年延長に伴う退職金の支給率変更の労使協定	270
第6節	退職金支給原資の積立の労使協定	272
第7節	選択定年制の労使協定	274
第8節	進路選択制の労使協定	276
第9節	70歳再雇用制の労使協定	278

第1章

60 歳定年制から
65 歳定年制へ

第1節

高齢者雇用安定法の定め

1 高齢者の雇用の確保

人口の高齢化が年々急速に進んでいます。

医療技術の進歩や生活水準の向上等によって、高齢者の人数が増加するとともに、総人口に占める高齢者の割合が高まっています。

毎年、敬老の日に、政府から人口の高齢化の数値が発表され、新聞やテレビで報道されますが、高齢化の進展にはただ驚くばかりです。

人口の高齢化に伴って、働く能力と意欲のある高齢者が増えています。働くことについて能力と意欲のある高齢者が会社などで働くことは、本人にとってはもちろんのこと、社会にとっても重要なことです。

働くことによって、生活の基盤となる収入が得られると同時に、生活の充実感・満足感を感じることができます。

また、高齢者が働くことで、社会に活力が生まれます。

2 65歳までの継続雇用

高齢者の雇用の確保は、社会にとってきわめて重要なことです。

しかし、高齢者の安定的な雇用の確保には、大変厳しいものがあります。いったん会社を退職した人が再就職先を見つけるのは容易ではありません。年齢が高くなればなるほど、再就職の障壁が高くなります。社員を募集している会社に履歴書と職務経歴書を送付しても、面接すらできないという状態が続きます。

3 高年齢者雇用安定法の定め

働く能力と意欲のある高齢者について、その雇用の安定を図る目的で、高年齢者雇用安定法が制定されています。

この法律は、図表に示すように、会社に対して65歳までの継続雇用を義務付けています。

会社には、大企業もあれば、中小企業もあります。

また、業種は、さまざまです。製造業もあれば、非製造業もあります。経済構造が高度化・多様化するなかで、新しい業種が登場していることは、周知のとおりです。

さらに、所在地を見ると、大都市に立地している会社もあれば、地方都市で営業している会社もあります。

高年齢者雇用安定法は、会社の規模、業種・業態、立地場所などにかかわらず、すべての会社（事業所）に適用されます。

図表 高年齢者雇用安定法の規定

- | |
|---|
| <p>①事業主は、60歳を下回る定年を定めてはならない。</p> <p>②事業主は、再雇用、勤務延長、定年延長、または定年制の廃止のいずれかにより、労働者を65歳まで継続的に雇用しなければならない。</p> |
|---|

4 継続雇用の対象者

会社は、定年で退職する社員のうち、65歳まで継続的に勤務することを希望するすべての者を65歳まで雇用することが必要です。

継続雇用の対象者を一部社員に制限するのは法令違反となります。

図表 法令違反の例

- 男性社員のみを継続雇用の対象とし、女性社員は対象としない
- 研究職と営業職だけを65歳まで継続雇用し、その他の社員は60歳で退職させる
- 役職者のみを継続雇用し、非役職者は60歳で退職させる
- 継続雇用は本社に限って実施し、支店、工場、物流センターは実施しない
- 所属部門の課長が推薦した者だけを65歳まで継続雇用し、推薦しない者は継続雇用しない

5 高齢者の継続雇用は会社の義務

会社は、その規模や業種・業態等を問わず、社員の65歳までの継続雇用に前向きに取り組むことが必要です。

大企業も中小企業も、また、製造業も非製造業も、60歳定年に到達して退職する社員が「65歳まで継続して勤務したい」と申し出たときは、65歳まで継続して雇用し、その能力、経験、意欲を発揮させることが必要です。

ところが、会社の中には、

- ・当社の業務は高齢者には向いていない
- ・高齢者は、デジタル技術、IT機器の操作があまりできない
- ・高齢者は、一般に仕事の能率がよくない。仕事が遅い
- ・高齢者は、柔軟性、機動力に欠ける

などの理由で、定年到達後の継続雇用について消極的なところが少なくないといわれます。

65歳までの継続雇用に取り組むことは、会社の社会的な義務であり、責任であることを認識する必要があります。

図表 65 歳までの継続雇用に取り組むことの効果

- ①高齢者に対して、その能力、経験、知識等を活用して活躍する場を提供できる
- ②人手不足に対応できる
- ③高年齢者雇用安定法を遵守することができる
- ④法令遵守により、会社の社会的責任を果たすことができる
- ⑤法令遵守、労働条件の向上により、労使の信頼関係を強化できる
- ⑥その他