

医業経営 Q&A 1

ジャンル： 労務管理 > サブジャンル： 高齢者継続雇用制度



高齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢

高齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢について教えてください。

■ 高齢者雇用確保措置の義務化対象年齢の段階的引き上げスケジュール

高齢者雇用確保措置が開始となった平成 18 年度における事業主の定年年齢は、次のとおりです。



<平成 18 年度における事業者別定年年齢>

■ 60 歳・61 歳定年事業主	高齢者雇用確保措置により、63 歳で退職
■ 62 歳定年事業主	62 歳で定年退職
■ 63 歳以上定年事業主	当該定年年齢で退職

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの間の 62 歳という高齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は、あくまでも当該期間内における継続雇用制度等の高齢者雇用確保措置の制度上の義務化年齢を定めているものであり、当該期間中に定年に到達した者の雇用終了年齢を定めているものではありません。

したがって、継続雇用制度等の対象となった者は、当該制度の義務化年齢に当該対象者の年齢が到達した際に雇用終了となりますので、例えば、平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの間に 60 歳定年となる者についても、当該対象者が 62 歳に到達する平成 20 年度には、継続雇用制度等の義務化年齢が 63 歳となっているため、結果的に 63 歳までの雇用の確保が必要となります。

(参考)

高齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は、以下のとおり、年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ、平成 25 年 4 月 1 日までに段階的に引き上げていくこととしています。

<年金支給開始年齢の段階的引き上げスケジュール>

■ 平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日	62 歳
■ 平成 19 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日	63 歳
■ 平成 22 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日	64 歳
■ 平成 25 年 4 月 1 日以降	65 歳

高齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢の段階的引き上げにより、60 歳定年の企業における、定年到達日の属する期間別の継続雇用制度等の雇用終了年齢は、以下のとおりとなります。

<期間別継続雇用制度等の雇用終了年齢>

■ 平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日	60 歳定年到達者：63 歳
■ 平成 19 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日	60 歳定年到達者：64 歳
■ 平成 21 年 4 月 1 日以降	60 歳定年到達者：65 歳

〈出典〉厚生労働省ホームページ「高齢者雇用安定法の改正のお知らせ」

医業経営 Q&A ②

ジャンル： 労務管理 > サブジャンル： 高齢者継続雇用制度



高齢者継続雇用の条件整備

高齢者継続雇用の導入を実現するための条件整備について教えてください。



■基礎研修を実施する

定年の引き上げ、継続雇用の導入等を実現するためには、年功主義的賃金や退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発および向上、職場改善・職域開発等、様々な条件整備に取り組む必要がある場合があります。

そのような場合には、以下のような点に留意することも有効であると考えられます。

<条件整備に取り組む際のポイント>

■能力、職務重視の制度への見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しを図ることが、第一のポイントになります。この場合においては、その雇用する高齢者等の雇用及び生活の安定にも考慮した、計画的かつ段階的なものとなることが望ましいと考えられます。

■職業能力評価基準の整備と活用

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高齢者の意欲および能力に応じた適正な配置及び処遇の実現を図ることが望まれます。

■多様な選択が可能な制度の構築

勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能となるような制度の整備を図る必要があります。

この場合においては、高齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態の選択に関する制度の整備を行うことが望ましいと考えられます。

■高齢者の職業能力の開発および向上

高齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、公共職業能力開発施設や民間教育訓練において実施される職業訓練を積極的に活用すること等により、必要な職業訓練を実施することも整備条件の一つになります。

■作業施設の改善

作業補助具の導入等の機械設備の改善、作業の平易化等の作業方法の改善、照明等の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等にも対応できるようにすることにより、体力等が低下した高齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力が十分発揮できるような配慮が必要です。

■高齢者の職域の拡大

労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行なうことにより、高齢者の身体的機能の低下の影響が少なく、能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発を行なうことも整備すべき条件です。

〈出典〉厚生労働省ホームページ「高齢者雇用安定法の改正のお知らせ」