

## 65 歳現役社会（定年延長・継続雇用）

定年年齢は本年の 4 月から段階的に引き上げられ、平成 25 年 4 月からは 65 歳以上とすることが義務付けられました。（同じ内容をホームページに掲載しています。 <http://stop-click.com/65sai-geneki.html>）

平成 18 年 4 月 1 日から 19 年 3 月 31 日まで	62 歳以上
平成 19 年 4 月 1 日から 22 年 3 月 31 日まで	63 歳以上
平成 22 年 4 月 1 日から 25 年 3 月 31 日まで	64 歳以上
平成 25 年 4 月 1 日から	65 歳以上

残念ながら法令には逆えられません（交渉していくことは必要です）。年金資金の情勢や若年者減少に起因する労働人口の維持を考えると、理屈としては理解できますが、本来であれば企業の自治にまかせるべき問題です。そこで、今回の改正法には選択肢と特例措置が設けられました。

### 選択肢

1. 定年の引き上げ
2. 希望者全員を定年後も引き続いて雇用する制度（継続雇用制度）の導入
  - (1). 定年後勤務延長：個別的定年延長であり、退職手続きをせずに継続勤務する。一般的には賃金は下がるが退職金の精算はしない。
  - (2). 定年後再雇用：定年時に退職手続きをし、期間を定めて再び雇用する。一般的には退職金は精算され、就業形態を短時間勤務とするなどの理由により、別体系の賃金が適用される。
3. 定年の定め廃止

### 特例措置

労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者、との書面による協定（労使協定）により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めたときは、上記選択肢の 2. の継続雇用制度を講じたものとみなされます。

つまり、

希望者の中から継続雇用する者を選定するための基準を定めることができます。

そして、

基準とは・・・、厚生労働省から事例が示されていますが、事例は指導内容ではありません。労使で十分に協議がなされ、具体性と客観性に留意していると認められるものであれば、企業の実情に応じて定められた基準が尊重されるようです。

（ウラ面へつづく）

## クイズ 労働基準法 教育委員会

問題です。（解答・解説はウラ面）

### 法定労働時間

使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について  時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について  時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、商業（物品の販売、理容など）、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業（病者または虚弱者の治療、看護など）、接客娯楽業（旅館、料理店、飲食店など）の事業のうち、常時  人未満の労働者を使用するものについては、前述の規定にかかわらず、1 週間について  時間、1 日について  時間まで労働させることができる。ただし、満  歳に満たない者については 1 週間について  時間を超えて、労働させてはならない。

## ご存知ですか？ こんな制度

### 最低賃金

平成 17 年 10 月 1 日から、岡山県の地域別最低賃金は時間給で  円となりました（産業別最低賃金は省略）。

ただし、最低賃金を一律に適用すると、かえって雇用機会を狭める可能性がある次の従業員については、都道府県労働局長の許可を受けることを条件として、個別に最低賃金の適用除外が認められています。

1. 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者
2.  試の使用期間中の者（いわゆる試用期間）
3. 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうちの一定のもの（説明省略）
4.  所定労働時間の特に短い者  
 軽易な業務に従事する者  
 断続的労働に従事する者

また、割増賃金は最低賃金に割増率を乗じた金額となるので、深夜業専従者の地域別最低賃金は  $644 \text{ 円} \times 1.25$  により  円 となります。

### 時限特例措置

特例措置に謳われている労使協定を結ぶために、努力したにもかかわらず協議がまとまらない場合には、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に関わる基準を定めることができます。この場合にも、オモテ面の選択肢の 2. の継続雇用制度を講じたものとみなされます。

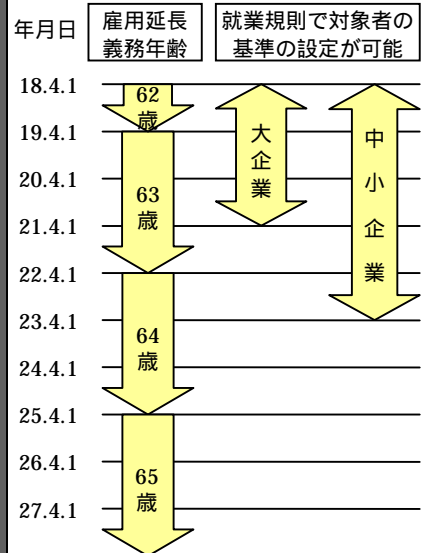
この措置の有効期限は、平成 18 年 4 月 1 日から起算して 3 年を経過する日以後の日で政令で定める日(3 年後より後ろにズレるかもしれない)までの間です。

ただし、

中小企業においては、5 年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間となっています。

ちなみに、

労使協定は労使で協議の上で定めることで効力を得ますが、就業規則は会社側が定めて従業員の意見を尋ねる(同意は得なくてもよい)ことで効力を得ます。



さて、ここまでは定年年齢に関することをご紹介しましたが、従業員さんの処遇は定年年齢だけではありません。広報誌書面の関係上、概要のみのご紹介といたしますが、西川事務所のホームページの『65 歳現役社会』には、上記に加えて次の内容を掲載しております。 <http://stop-click.com/65sai-geneki.html>

#### 継続雇用

役職・職務、就業時間、保険適用、給与・賞与・退職金といった処遇に対する具体例

#### 大企業病

終身雇用の意義、年功賃金の問題点、目標管理制度と成果報酬がもたらしたもの

#### まとめ

事業存続と若手を含めた人材確保への対策案

なお、次回の内容は 通勤災害の認定基準 です。

今回の内容は報道機関でも取り上げられていますが、65 歳まで勤めることができることを従業員側の当然の権利のように報道するのはいかがなものでしょうか。学ぶべき能力や姿勢があれば職場とその仲間がその人をお手本として望むでしょう。逆に期待に応えることができなければ、年齢や勤続年数・存続年数に関係なく、そんな人やそんな企業、そんな施設は存続が厳しくなってもしかたがない場合がでてきます。

ただ、個人にも会社にも事情がありますし、これまで築いてきた労使関係・職場内外での人間関係があります。「取り扱い説明書どおり!!」と切り捨てることができないのが中小企業の実情ではないでしょうか。でも、とにかく無造作・無計画な継続雇用はお奨めできません。そして、たとえ能力や実績はなくても、働く気力のある者に雇用機会が与えられるべきではないでしょうか。

企業の主役は人材であり、企業は営利集団であります。

## 今すぐ使えるフリーソフト



WCPUID Version 3.30

<http://www.vector.co.jp/soft/win95/hardware/se038172.html>

PC に搭載されている CPU の種類や動作クロック周波数、メインメモリのサイズ、OS の種類やバージョン、システム時計の日時などを表示するソフトです。購入したソフトや周辺機器の動作不良に対して、製造元などへの問合せに必要な情報を、一発で確認することができます。



.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二

〒716-0033 岡山県高梁市南町 183  
 TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-2565  
 URL <http://stop-click.com/>  
 e-Mail [nishikawa@stop-click.com](mailto:nishikawa@stop-click.com)

## クイズ 労働基準法 教育委員会

解答・解説(ご意見・ご質問を承ります)

ア.:40、イ.:8、ウ.:10、エ.:44(特例事業)、オ.:18  
 ア.1 箇月単位の変形労働時間制を用いることにより、1 箇月以内の一定期間を平均して 1 週間あたりの労働時間が 40 時間を超えなければ、特定の週または日の労働時間を 40 時間超または 8 時間超とすることができます(要 労使協定の届出または就業規則への記載)。  
 1 年単位の変形労働時間制を用いることにより、1 箇月超 1 年以内の一定期間を平均して 1 週間あたりの労働時間が 40 時間を超えなければ、特定の週または日の労働時間を 40 時間超または 8 時間超とすることができます(要 労使協定の届出)。ただし、44 時間の特例は除外されます。  
 フレックスタイム制を用いることにより、始業と就業の時刻をその労働者の決定にゆだねる(就業規則に記載)ことができます。この場合、1 箇月以内の清算期間とその総労働時間、標準となる 1 日の労働時間、コアタイム(全員が労働する時間)を労使協定(届出不要)に定めます。