

## 65歳継続雇用における賃金・退職金対策と助成金の活用

### I 高年齢者雇用安定法の改正

少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、経済社会の活力を維持し豊かな社会を実現するためには、高年齢者の知識・技能・経験の活用が不可欠であり、また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な社会基盤の整備が必要です。

そのため、定年の引き上げや継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用機会の確保を目的に、「高年齢者雇用安定法」が改正されました。

#### 1. 定年の引き上げ、または継続雇用制度の導入等

(1) 定年の定めをしている事業主は、次のいずれかの措置を講じなければならなくなりました。

① 65歳までの定年引き上げ
② 65歳までの継続雇用制度の導入
③ 定年の定め廃止

(2) ただし、継続雇用制度の対象とする高年齢者（基準）を労使協定により定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能となっています。

(3) なお、大企業の場合3年間、中小企業（従業員300人以下）の場合5年間は、労使協議が調わなかった場合、労使協定ではなく就業規則等にその基準を定めることができます。

(4) 定年の引き上げまたは継続雇用制度の導入においては、平成25年までにその年齢を段階的に引き上げます。

年齢	段階的実施の期間
62歳	平成18年4月～平成19年3月
63歳	平成19年4月～平成22年3月
64歳	平成22年4月～平成25年3月
65歳	平成25年4月～