

高齢従業員制度の改定について

高齢従業員制度が改定され、2017年1月1日施行となりました。

1. 高齢従業員制度の改正事項

| | 改正前 | 改正後 |
|--|--|---|
| 年金と雇用の継続 (年金の支給開始年齢未 満の者の無年金・無収入 の解消) | 選定基準により継続雇用の可否を判断 (参考) 選定基準 ①働く意志と意欲 ②心身の健康 ③能力、教育及び経験 | 年金の支給開始年齢未満の者は、解雇要件にあたらぬ限り継続雇用を義務化 年金の支給開始年齢以上の者は、従来の選定基準により継続雇用の可否を判断 |
| ①高齢従業員の定義 | 60歳以上の者 | 常用従業員として勤務し、定年の規定により雇用の終了をした者に限定 |
| ②高齢従業員を人員整理の対象とする | 高齢従業員は対象外 | 高齢従業員も対象 |
| ③継続雇用不承認の理由開示 | 規定なし | 本人が希望した場合、書面により提示(義務化) |
| ④高齢従業員の傷病休暇制度の改正 | 継続して雇用されるたび、新たに傷病休暇を付与される | 60歳定年後、最初に雇用された際新たに付与され、その後の取得日数は通算される |
| ⑤継続雇用の撤回規定 | 規定なし | 日本側と調整を行い、妥当と判断された場合取り消す |
| ⑥勤務時間の設定 | 規定なし | 勤務時間を引き下げる際は、事前に本人と日本側に通知する |

制度改定により高齢従業員としての雇用は65歳の期間満了をもって終了となり、それ以降も引き続き働く場合は限定期間従業員として雇用されます。

2. 高齢従業員制度と限定期間従業員制度の違い

| | 高齢従業員 | 限定期間従業員 |
|----------|--------------------------------------|--|
| 雇用期間 | 1年を超えない期間 | 2年を超えない期間 |
| 基本給 | 定年時の70% | 現在の基本給表の最低号棒又は、現在支給されている額のどちらか高い額 |
| 扶養手当 | 不支給 | 支給 |
| 夏季手当 | 在籍日数により、105%、84%、63%、31.5%のいずれかの率で支給 | 在籍日数により、207.5%、166%、124.5%、62.3%のいずれかの率で支給 |
| 年末手当 | 在籍日数により、120%、96%、72%、36%のいずれかの率で支給 | 在籍日数により、222.5%、178%、133.5%、66.8%のいずれかの率で支給 |
| 育児休業 | 取得できません | 取得できます |
| 業務外の傷病休暇 | 取得できます | 取得できません |
| 夏季休暇 | 取得できます | 取得できません |
| 父母の追悼休暇 | 取得できます | 取得できません |
| 社会貢献休暇 | 取得できます | 取得できません |

※年次休暇は高齢従業員から限定期間従業員に切り替わる際、繰り越しが可能です。

記載の内容は、2017年2月1日時点のものです。