

65 歳以降も働ける環境整備への助成金

厚生労働省が今年度の補正予算で新設した助成金が、10 月からスタートしました。

「65 歳超雇用推進助成金」というもので、

1. 65 歳以上への定年引上げ
2. 定年の定め廃止
3. 希望者全員を 66 歳以上まで雇用する継続雇用制度の導入

のいずれかを実施し、

○その制度導入に経費を要したこと（コンサルタント料、規程作成を社労士へ依頼した報酬など）

○1 年以上継続雇用されている 60 歳以上の雇用保険被保険者が 1 人以上いること

が要件となっています。助成金の額は、

- 65 歳への定年引上げ…100 万円
- 66 歳以上への定年引上げまたは定年廃止…120 万円
- 66 歳～69 歳（いずれか）までの継続雇用…60 万円
- 70 歳以上までの継続雇用…80 万円

と、なかなか大きな額の助成金となっています。

これを機に、65 歳以上まで働ける環境を整備する企業が増えるのではないかと予想されますし、近い将来には 70 歳までの雇用義務が法定化されるのではないかととも言われています。今のうちに先手を打っておくこともぜひご検討ください。

無期雇用転換制度について教えてください ⑤

無期雇用転換を行うことによるメリット・デメリットとは何でしょうか？

まず、メリットとして考えられるのは

- ①必要な人材を長く（期間を気にせず）雇うことができるようになる。
- ②職員が数年単位で入れ替わることがなくなるため、知識・技術の蓄積・伝承ができる。
- ③顔なじみの職員が変わることなく居続けることで、利用者の安心感につながる。
- ④職員自身にとっても、次の職への不安を抱えずに済

むため、安心して働き続けることができる。

デメリットとしては、

①問題のある職員がいた場合に、契約期間の上限を設定してあればその時点で退職になるところが、無期雇用の場合には「解雇」という方法しかなくなる。

②無期雇用者が増えることで、職員の入れ替わりが少なくなり、職場の雰囲気マンネリ化していく可能性がある。

というようなことが考えられます。

もちろん、無期雇用はメリットの方が大きいから導入せよ、と一概に言えるものではありません。法人・事業所ごとに、これらをよく検討し、どう対応するかを決めていく必要があります。

ただし、いま挙げたデメリットの①については、無期雇用転換に際して要件設定をすることで、クリアできるものと考えられます。

今回は、より効果的に無期雇用転換を導入する方法をご提案したいと思います。

次回へ続きます

セミナー2016 Part3 開催決定！

すでにご案内しているとおり、「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー 2016 Part3」の日程・内容が決定しました。

日時 平成 28 年 12 月 14 日（水）13:30～16:00

会場 長野市若里市民文化ホール 会議室 3

内容 「事業所の財産は人！人材育成から“人財定着”へ」

人材育成の基本とキャリアパス、メンター制度やコーチング等の基礎知識、といった内容でお話ししたいと考えています。詳細、お申込みは HP をご覧ください。多くのご参加をお待ちしております！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: mail@sugiyama-sr.net