

日経経営セミナー

「改正高年齢者雇用安定法と就業規則・賃金改定」

65歳までの雇用確保が義務となる4月からの改正高年齢者雇用安定法の対応として、企業では再雇用制度を取り入れる企業が一般的となっています。雇用形態や賃金など労働条件の変更が可能となるからです。このセミナーでは、改正法の趣旨を活かしつつ企業活力を維持する、継続雇用制度運用とそれに関わる就業規則や賃金改定のポイントを公的制度の利用を交え解説します。

< 日時 >

2006年2月14日(火)

13:30~16:30

< 会場 >

日本経済新聞社大阪本社8階会議室

大阪市中央区大手前1-1-1

< 講師 >

神戸労働法律研究所所長社会保険労務士・退職年金コンサルタント

八木 昌孝 氏

主催

日本経済新聞社

目 次

| | | |
|-------------------------------|-----|---|
| 1.定年延長・継続雇用する目的を示せ！ | ・・・ | 2 |
| (1) 経営者の3つの役割と責任 | | |
| (2) ベテランは誰か？誰に教えるのか？ | | |
| (3) 総額人件費がどうなるのか？ | | |
| (4) ベテラン社員のモチベーションアップはどうするか？ | | |
| 2.しなやかな「会社組織」を作り上げよ！ | ・・・ | 3 |
| (1) 「善循環（グッドサイクル）の会社組織」を実現せよ！ | | |
| 3.改正高年齢者雇用安定法と企業の義務 | ・・・ | 4 |
| (1) 65歳までの雇用確保義務年齢 | | |
| (2) 定年延長？継続雇用制度？定年制の廃止？ | | |
| (3) 現実的選択肢としての継続雇用制度 | | |
| 4.「選定基準」10のチェック表 | ・・・ | 5 |
| 5.しなやかな「会社組織」を創造・実践せよ！ | ・・・ | 6 |
| (1) 善循環基本ステップ・モデル | | |
| (2) グッドサイクルをしっかりと回せ！ | | |
| 6.「ベテラン活用戦略・戦術」も経営者の役割！ | ・・・ | 7 |
| (1) ベテラン活用戦略 | | |
| (2) ベテラン活用戦術 | | |
| 7.継続雇用制度運用の留意点 | ・・・ | 8 |
| (1) 継続雇用制度適用対象者の基準設置と労使協定 | | |
| (2) 継続雇用制度適用対象者の基準設置の具体例 | | |
| (3) 継続雇用の希望聴取と原則再雇用 | | |

| | |
|-----------------------------|-------|
| 8.就業規則改訂のポイント | ・・・10 |
| (1) 60歳代前半の老齢厚生年金 | |
| (2) 在職老齢年金 | |
| (3) 在職老齢年金と賃金の関わり | |
| (4) 高年齢者雇用継続給付 | |
| (5) 在職老齢年金と高年齢者雇用継続給付の調整 | |
| (6) 高年齢者雇用継続給付による総額人件費の削減 | |
| (7) 退職時期と退職金と継続雇用後の賃金について | |
| (8) 就業規則改訂の5つのポイント | |
| 9.継続雇用定着促進助成金の活用 | ・・・17 |
| (1) 定年延長または継続雇用制度導入の促進助成 | |
| (2) 具体的な適合基準 | |
| (3) 早めの導入がお得 | |
| 10.まとめ | ・・・19 |
| (1) 定年延長・継続雇用する目的はなに？ | |
| (2) グッドサイクルの会社組織の実現 | |
| (3) 改正法の理解 | |
| (4) 「選定基準」10のチェックの活用 | |
| (5) 善循環ステップ・モデルによる継続的改善 | |
| (6) ベテラン活用戦略・戦術を決める | |
| (7) 労働者個人の年金シミュレーションは必須 | |
| (8) 高年齢雇用継続給付を活用した賃金設計 | |
| (9) 継続雇用定着促進助成金は早めに | |
| (10) 継続的な改善 - グッドサイクルを回せ! - | |