

「65 歳現役時代」を見据えた 雇用延長に向けた制度設計の進め方

公的年金の支給開始年齢の引上げに呼応して、定年引上げまたは継続雇用制度の導入義務化等を内容とする高齢者雇用安定法の改正案が先の国会で成立しました。

改正法案によれば、企業は段階的に、①65 歳までの定年の引上げ、②65 歳までの継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を講ずる必要があります。多くの企業では、この3つのオプションのうち「②継続雇用制度の導入」を検討されていることと思いますが、実際の制度設計に当たっては、自社の事業内容、人員構成、人件費負担余力、過去の高齢者活用状況と今後の活用余地など様々な要素を勘案しながら、慎重な検討が必要となります。

本格的な少子高齢化社会に突入し、数年後には団塊の世代が定年年齢を迎え始めるなか、この問題への対応の巧拙は企業の競争力をも左右しかねません。本セミナーでは、雇用延長のためのオプション選択の考え方を解説するとともに、継続雇用制度を中心として制度設計の進め方について解説します。

セミナー・プログラム

I. 高齢者活用に際しての基本的考え方

高齢者をどう活用したらよいのか？

II. 雇用延長をめぐる動向と対策

改正法による3つのオプションとオプション選択の考え方

III. 継続雇用制度を中心とした雇用延長制度の設計

人員構成、高齢者活用余地、人件費負担等を考慮した制度設計の進め方

日 時 2004 年 10 月 25 日 月曜日 13:30-17:00

会 場 株式会社日本総合研究所 1 階大会議室
東京都千代田区一番町 16 番

受講料 12,600 円(消費税込み)

講 師 日本総研 研究事業本部 上席主任研究員 江並 正民
日本総研 研究事業本部 主任研究員 林 浩二