

2025年の定年延長制度の完全義務化に先立ち

12/21より定年を65歳に引き上げいたします

雇用機会の維持・拡大により、社員満足度のさらなる向上を目指します。

株式会社エルハウジング（本社：京都市右京区 代表取締役 村井孝彦）は、2021年4月より施行された改正高年齢者雇用安定法に基づき、2021年12月21日からの定年年齢を現行の60歳から65歳に引き上げいたします。それに伴い、定年超過社員の雇用に関する規定も改訂いたします。高年齢者の安定した雇用機会の確保を目的としており、より安心して長く働ける職場環境を創出していきます。

<概要>

- 2021年12月21日より、エルハウジングの定年を、現行の60歳から65歳に引き上げます。
- 高年齢社員の有する専門知識や高度な技術を、より多くの若年社員へ継承する機会の創出を図ります。
- 65歳以上70歳未満の高年齢社員には、弊社制定の雇用制度を適用し、雇用機会の維持に貢献します。

65歳定年制度先行開始 3つの理由

①社員の高齢化に対応する為

現在エルハウジングの社員の約**13.3%**が**60歳以上**であり、5年以内に60歳を迎える社員を含めると約**21.4%**が「高年齢社員」となります。業界において長く働いている専門知識や技術を有する社員も多く、現在20名の社員を60歳以降の「嘱託社員」として雇用している状況です。そのような**人材の損失を防ぎ、且つ活躍の機会を拡大する為**、義務化に先駆けての定年の引き上げを決定いたしました。

②高年齢層の雇用機会の拡大

65歳からの年金受給開始まで、定年からの5年間は経済的不安が大きく、問題視されています。従来の60歳以降の嘱託制度では、支給できる金額も大幅に減少してしまうにもかかわらず業務内容は正社員時代のまま、というような矛盾が生まれていました。**年金受給開始の65歳まで雇用が継続する前提のもと、人材としての待遇を改善したいという考え**から、今回の定年引き上げの先行実施を決定いたしました。

③社員満足度の向上を目指して

令和3年4月の改正高年齢者雇用安定法の施行により、65歳までの雇用確保が義務付けられました。**以前より、弊社では65歳までの雇用（ただし1年ごとの更新）を実施してきたこと**で、高年齢社員の雇用継続への理解も十分醸成されています。**今後もより一層雇用の安定を図り、安心して業務に取り組んでもらうこと**で、社員満足度の向上に繋がればと**考え**、定年の引き上げを2025年を待たずに開始いたします。

65歳以上の雇用に関する取り組み

【定年退職・再雇用規定を改訂】※以下、改定後内容抜粋

- 定年である65歳以降についても、働く意志のある社員は、70歳まで本人と会社の双方合意のもと、1年毎の雇用契約を更新・継続する。（※特例として、70歳を超えた後も、会社の要望により雇用契約を更新する場合もある。）
→従来の「**60歳以上65歳以下の雇用努力**」から、今回の定年延長分（5年）を**スライドして設定し、高年齢層の人材活用・雇用機会のさらなる拡大に貢献する。**

【役職定年制度の導入】

- 満60歳を迎える年の12月31日を以て役職定年とする。
→**役職層の高齢化・独占を防ぎ、常に代謝の良いより柔軟な組織づくりを目指す。**

お問合せ先

株式会社エルハウジング 広報担当：佐々木 博樹

TEL 075-882-5900(代) Fax 075-881-9111 HP <http://l-housing.co.jp/>

携帯：090-4496-5673 / E-mail：sasaki@sagano-g.jp

【参考資料】

高齢者雇用安定法と改正内容について

高齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持する為に、働く意欲のある誰もがその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

これまでの高齢者雇用安定法

- 60歳未満の定年の禁止（高齢者雇用安定法 第8条）
- 65歳までの雇用確保措置の義務化（高齢者雇用安定法 第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、下記のいずれかの高齢者雇用確保措置を講じなければならない

- ①65歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止

★実施中 ③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度 etc…）を導入

→ 継続雇用制度の適用者は原則「全員」とする

※平成25年4月1日までに労使協会より制度適用対象者の基準を定めていた場合、その基準を適用できる年齢を、令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければならない（平成24度改正法の経過措置）

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主



改正後の高齢者雇用安定法

- 65歳までの雇用確保の義務化（移行期間：2025年4月1日まで）
- 65～70歳までの雇用確保措置の努力義務

65～70歳の就業機会の確保の為、高齢者就業確保措置として下記のいずれかを講じる努力義務を新設（令和3年4月1日施行）

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止

★実施予定 ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）を導入

（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものも含む）

- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

- a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
- b. 事業主が委託・出資（資金提供等）する団体の実施する社会貢献活動

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主