

2024年

3月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

T
O
P
I
X

高齢雇用関係法令の改正と社内規定の見直し

- テーマ1 高齢者を雇用する上でのルール
- テーマ2 「高齢雇用継続給付」と2025年4月からの変更点
- テーマ3 企業がとるべき対応策

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

2020年3月31日に「改正高齢者雇用安定法」が公布され、2021年4月1日から施行されています。この改正により、65歳までの雇用確保義務に代わって、70歳までの就業機会の確保が“努力義務”となりました。本改正のなかで、65歳までの雇用確保のうち「継続雇用制度」に設けられていた経過措置がありますが、2025年3月31日で終了します。したがって、65歳までの継続雇用制度を導入している企業は、原則、希望する労働者全員を対象としなければなりません。

また、この改正による高齢者雇用確保措置の進展などをふまえ、2025年4月から「高齢雇用継続基本給付金」の支給額も縮小され、将来的には廃止される予定です。来年の話ではありますが、企業は早めに就業規則や賃金制度などの見直しをする必要があるでしょう。そこで3月号では、2025年4月の高齢雇用関係法令の改正と、高齢者を雇用し続けるために企業がとるべき対応策についてご説明いたします。

テーマ1 高齢者を雇用する上での ルール

少子高齢化や団塊世代の一斉退職などにより、人手不足に悩まされる企業が増えています。日本の生産年齢人口は今後ますます減少していくことが予想されていますので、働く意欲のある“高齢者”を雇用・再雇用することは、人手不足を補うカギとして期待されています。実際に「高齢雇用継続給付」を活用しながら継続雇用している企業さまも多いことと存じます。高齢者の雇用・再雇用の際に

は一定のルールがありますので、テーマ1ではそのルールを中心にご説明いたします。

■高齢者を雇用・再雇用する上でのルール

高齢者を雇用する上でのルールは「高齢者雇用安定法」という法律に規定されており、特に押さえておくべきルールは、次の(1)と(2)になります。

ルール(1) 65歳まで雇用機会を確保する必要がある(義務)

社員の定年を定める際、「定年年齢」は“60歳”以上とする必要があり、そのうえで、事業主の方は、“65歳”まで高齢者の雇用機会を確保する必要があります。具体的には、定年年齢を“65歳”未満に定めている場合には、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置を実施しなければなりません。なお、継続雇用先は自社だけでなくグループ会社で雇用することも認められています。

ルール(2) 70歳まで就業機会を確保するように努める必要がある(努力義務)

令和3(2021)年4月から施行されているのが、「高齢者就業確保措置」です。上述のルール(1)にくわえて、ルール(2)の努力義務が追加された形となります。具体的には、定年年齢を“65歳以上70歳”未満に定めている、または継続雇用制度を導入している場合には「70歳までの定年の引上げ」「70歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」「70歳まで継続的に事業主または事業主が委託等をする団体が行う社会貢献事業に従事でき

る制度の導入」の措置を講ずるよう努める必要があります。

■「継続雇用制度」とはなに？

本文中に何度か出てきたワードの「継続雇用制度」。この制度は、雇用している高年齢者について、本人が希望すれば、定年後も引き続き雇用する再雇用制度などのことを指します。改正前は、労使協定で定めた基準によって対象者を限定することが認められていましたが、2013（平成 25）年度以降は、希望者全員を対象とすることが必要です。ただし、以下の表のとおり経過措置が認められています。

■2025 年 3 月末に「継続雇用制度」の経過措置が終了

現時点においては、継続雇用制度の適用年齢を段階的に引き上げる経過措置がとられておりますが、2025 年 3 月末にこの経過措置が終了します。

段階的な引き上げの期間	継続雇用の対象者を限定する基準
2013 年 4 月 1 日～2016 年 3 月 31 日	61 歳以上の社員に対して限定可能
2016 年 4 月 1 日～2019 年 3 月 31 日	62 歳以上の社員に対して限定可能
2019 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日	63 歳以上の社員に対して限定可能
2022 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日	64 歳以上の社員に対して限定可能
2025 年 4 月 1 日～	経過措置終了（65 歳まで、継続雇用を希望する社員全員を雇用する義務がある）

したがって、2025 年 4 月 1 日からは、65 歳までの雇用確保のうち「継続雇用制度」を導入する場合には、65 歳まで希望者全員を雇用する義務が出てきます。

以上、「高年齢者を雇用する上でのルール」と「継続雇用制度」についてもご説明しました。高年齢者を継続雇用する際には「高年齢雇用継続給付」を活用している企業さまが大半かと思えます。この給付が 2025 年 4 月から縮小されるため、テーマ 2 では

「高年齢雇用継続給付」の概要と 2025 年 4 月からの変更点についてご説明いたします。

テーマ 2 「高年齢雇用継続給付」と 2025 年 4 月からの変更点

2025 年 4 月から、企業は 65 歳まで継続雇用を希望する社員全員を雇用する義務が出てきます。労働者が 60 歳を過ぎても雇用を継続できる体制が企業に整ってきており、60 歳から 65 歳の高年齢者が雇用・再雇用される際にカバーされる「高年齢雇用継続給付」もその意味では、一定の役割を果たしたことになると思います。

テーマ 2 では、支給額が縮小の方向（将来的には廃止される予定）の「高年齢雇用継続給付」の概要と 2025 年 4 月からの変更点についてご説明いたします。

■「高年齢雇用継続給付」について

企業が高年齢者雇用をする際に活用される給付金が「高年齢雇用継続給付」です。高年齢者雇用の継続を国が援助・促進することを目的とし給付されます。この給付には、「①高年齢雇用継続基本給付金」「②高年齢再就職給付金」の 2 種類があります。これらの給付金について簡単にご説明させていただきます。

①高年齢雇用継続基本給付金

被保険者であった期間が 5 年以上ある 60 歳以上 65 歳未満の雇用保険の基本手当を受給しないで働き続けている労働者について、60 歳時点の賃金と比較して 75%未満となった場合に、65 歳に達するまでの期間、原則「賃金の 15%」が支給されます。

②高年齢再就職給付金

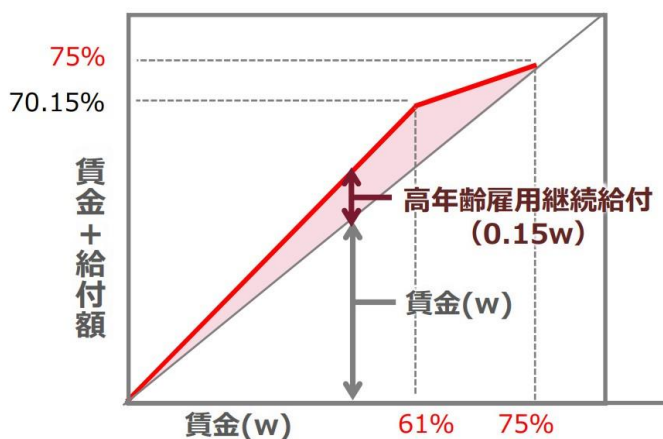
60 歳以上 65 歳未満の一般被保険者だった方が 60 歳以後に再就職し、再就職後の各月に支払われる賃金額が、基本手当の基準となった賃金日額を 30 倍した額の 75%未満となった高年齢者（※一定の要件

を満たした方)に原則「賃金の15%」が支給されます。基本手当を受給し再就職した方を対象とする給付金です。

■2025年4月から、給付率が「10%」に

上述のとおり、今の時点では原則「賃金の15%」支給されますが、2025(令和7)年4月から、新たに60歳となる労働者について、「高年齢雇用継続給付」の給付率が原則「賃金の10%」に縮小されます。つまり、労働者自身の待遇や労働条件などに変わりがなくても、受け取れる給付金が5%減るということになります。

給付率の変遷を見てみると、平成15年改正以前は「25%」、平成15年改正後(現行)は「15%」、令和7年4月以降は「10%」と徐々に縮小しています。給付率が縮小される背景としては、60歳を過ぎても雇用を継続できる体制が企業に整い始めているからです。将来的には、給付そのものが廃止される予定となっていることから、国の給付の支援に頼らず、企業が高年齢者の雇用を安定的に行っていくことが重要になってきます。



(注) %は60歳時点の賃金に対する割合である。

厚生労働省「高年齢雇用継続給付について」より

なお、この給付率の見直しにあたっては、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主の方に対する支援策とともに、給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についてもあわせて講じられています。

■「高年齢労働者処遇改善促進助成金」が2022年度から実施

給付率が縮小されるインパクトを和らげるために、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主の方に対して支援策「高年齢者処遇改善促進助成金」が2022(令和4)年度から実施されています。

「高年齢労働者処遇改善促進助成金」は60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善に向けて、就業規則や労働協約の定めるところにより、高年齢労働者に適用される「賃金規定」等の増額改定に取り組む事業主に支給されます。2025(令和7)年4月から高年齢雇用継続給付が縮小されることもあり、その前に、賃金の増額改定を行う事業主の方を支援する助成金となります。賃金規定等の改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の減少額に対して、中小企業「2/3」、大企業「1/2」の助成率を乗じた額が助成されます。

以上、「高年齢雇用継続給付」の概要と2025年4月からの変更点についてご説明いたしました。高年齢雇用継続給付の給付率が縮小されることは確定しているため、助成金などを活用しながら、早めに対応していくことが望まれます。次のテーマ3では、これらの動きをふまえて企業がとるべき対応策についてご説明いたします。

テーマ3 企業がとるべき対応策

2025年4月から「高年齢雇用継続給付」が縮小されることから、この給付を“60歳到達によって減少した給与の補填”として扱っていた企業さまにとっては、早め早めの取り組みが重要となります。具体的には、就業規則や賃金制度の見直しなどです。テーマ3では、企業がとるべき対応策についてご説明いたします。

対応策①賃金制度の見直し

対応策②就業規則の見直し

対応策③年齢基準の処遇制度の見直し

対応策④研修・災害防止対策の実施

以下より、一つずつ解説していきます。

対応策①賃金制度の見直し

現行では、原則、賃金の15%が支給される「高年齢雇用継続給付」。この給付額をふまえた上で60歳以上の高年齢社員の給与を設定している企業さまざまも少なくないことでしょう。2025年4月からは15%から10%に縮小され、将来的には廃止される予定であることから、給付の支援に頼らない賃金設定をしていくことが必要になります。なお、賃金の増額改定を行う事業主の方には、テーマ2でご説明した「高年齢労働者処遇改善促進助成金」が助成されるので、助成金を活用しながら賃金制度を見直すことをお勧めします。

賃金制度を見直したら、「賃金規程」のほか、「就業規則」に改定部分を反映させて、これらを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。ほか、賃金制度の変更によって内容が変わってくる可能性のある「賞与規程」「退職金規程」「社宅管理規程」「通勤手当支給規程」などの規程も見直し、労働条件通知書にも反映させるといったことが必要になります。

対応策②就業規則の見直し

65歳以降70歳までの「就業確保措置（テーマ1 ルール（2）」）を講じる際は、就業規則の見直しが必要になります。定年の引上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、「退職に関する事項」等に該当するものとなるため、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。この計画については、ハローワークに届け出る必要はありません。

5つある就業確保措置のうち、どれを実施するか検討し、その中には、対象者を限定する基準を設定できるものもあるため、あわせて検討しましょう。

対応策③年齢基準の処遇制度の見直し

急速な少子高齢化の中で、年齢にかかわらず能

力を発揮して働けるエイジフリー社会の実現が言われるようになっていきます。同一労働同一賃金の流れを受け、年齢を理由に賃金を低減させる制度（年齢基準の処遇制度）を見直し、職業能力で決まる処遇制度の構築をする必要も出てくるでしょう。

対応策④研修・災害防止対策の実施

令和2年に厚労省から、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者に取組が求められる事項を取りまとめた『高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン』が公表されました。このガイドラインでは、高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、法令で義務付けられているものに必ず取り組むことにくわえて、実施可能な「高齢者労働災害防止対策」に積極的に取り組む努力義務が記載されています。労働者にも、自分の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組む努力義務が記載されています。国・関係団体等による支援（※）の活用をしながら、労働者に健康意識を高める研修や、災害防止対策の実施などをされるとよいでしょう。

（※）個別事業場に対するコンサルティング、エイジフレンドリー補助金など。

以上、企業がとるべき対応策を4つご紹介しました。給付率の縮小は2025年4月からですが、賃金制度の見直しを始め、就業規則の見直しなどは今から検討のうえ着手しておいたほうがよい内容です。具体的にどうしたらよいかなど疑問点、ご不安などがございましたら、お気軽に弊社までお問合せください。

事務所からの一言

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>