

実務情報 SERIES

2022 11

最近の法改正に
対応した

「高年齢者雇用」の 労務ハンドブック



はじめに

高齢者雇用対策は、今日の人事労務管理において重要な課題となっています。なぜならば、少子化により、労働力人口の不足が懸念される現状では、多様な技術・経験を有するシニア層の活躍が必要不可欠だからです。

国の働き方改革実行計画においても「高齢者の就業促進」があげられており、65歳までの定年延長や65歳以降の継続雇用の延長を行なう企業への支援や、シニア層が1つの企業に留まらず幅広く社会に貢献できる仕組みを構築すること等が記載されています。

こうしたなか、改正高齢者雇用安定法により、「70歳までの就業機会の確保（努力義務）」が施行されるなど様々な法改正が行なわれています。

そこで本稿では、高齢者雇用を取り巻く状況から高齢者の安全対策、助成金などまで、最近の法改正に対応した「高齢者雇用」対策を解説します。

【執筆】

坂本直紀社会保険労務士法人
人事コンサルタント

坂本 直紀

さかもと・なおき 特定社会保険労務士・中小企業診断士。人事労務関連の雑誌への執筆は110冊以上に及ぶ。企業の人事労務顧問、就業規則作成・改訂、ハラスメント社内研修・セミナーなどを中心に、対面・オンラインで活動中。『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（小社刊）など著書多数。
<https://sakamoto-jinji.com/>

実務情報 Series CONTENTS

最近の法改正に対応した 「高齢者雇用」の労務ハンドブック

1	高齢者雇用を取り巻く状況	3
2	65歳までの雇用確保措置	4
3	70歳までの就業確保措置	7
4	高齢者の就業環境整備	9
5	高齢者に関する雇用保険制度	11
6	高齢者に関する社会保険制度	13
7	高齢者に関する助成金制度	14
8	雇用・就業確保措置のモデルケース	15

高齢者雇用を取り巻く状況

日本の人口の推移

図表1は、日本の人口の推移を示しています。近年、日本の人口は減少傾向です。2018年の人口は約1億2,644万人でしたが、2065年には9,000万人を割り込むことが予想されています。生産年齢人口（15～64歳）割合も低下傾向です。2018年は59.7%でしたが、2065年には51.4%となることが予想されています。

60歳以降の就労希望割合は

では、60歳以降の就労の意向はどうなっているのでしょうか。

2020年に内閣府が行なった「第9回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」によると、「収入を伴う仕事をしたい（続けたい）」と回答した人の割合は、60～64歳が73.3%、

65～69歳が51.0%、70～74歳が42.5%となっています。

年代が高くなるにつれて減少傾向であるものの、60代の半数以上の人々が、収入を得ながら働き続けたい意向をもっていることがわかります。

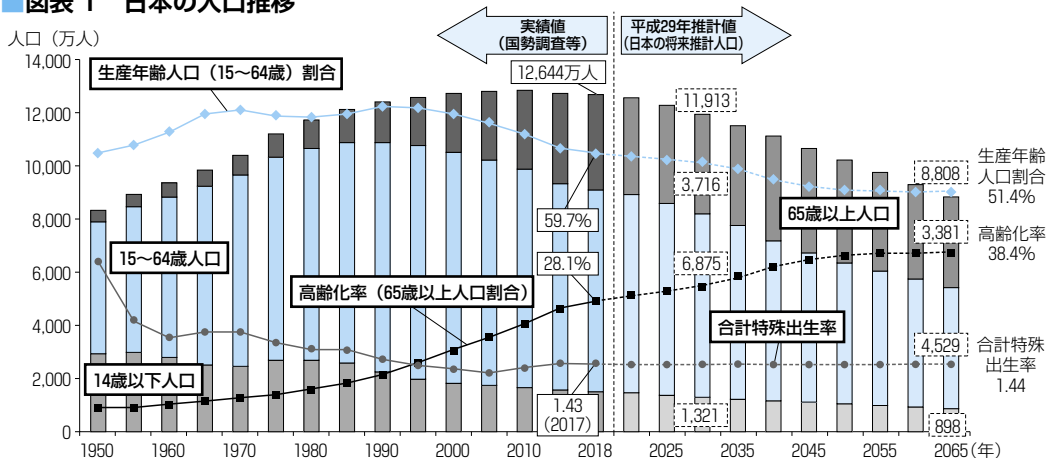
高齢者雇用を取り巻く状況のまとめ

日本の人口は減少傾向にある一方で、高齢化率（総人口に占める65歳以上人口の割合）は高まっています。2018年には28.1%でしたが、2065年には38.4%になると予想されています。

ただ近年においては、高齢者の就労意欲は高く、年々高齢の労働者が増えています。

よって、労働意欲のある高齢者が、長く働き続けられる環境を整備するとともに、高齢者が有する知識や技術、経験を活かし、戦力化を図ることが重要です。

■図表1 日本の人口推移



（出所）2018年までの人口は総務省「人口推計」（各年10月1日現在）、高齢化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」、2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」

（厚生労働省第88回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会資料「高齢者雇用の現状等について」より）

65歳までの雇用確保措置

高年齢者を雇用するうえで義務付けられている内容

高年齢者の雇用に関する法律として「高年齢者雇用安定法」が定められています。高年齢者雇用安定法で定められた高年齢者雇用についての主な義務は、以下のとおりです。

(1) 60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上とする必要があります。

(2) 65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があります。

- 65歳まで定年年齢を引上げ
- 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
- 定年制の廃止

65歳までの継続雇用制度については、経過措置（2024年度まで）対象者を除き、希望者

全員を対象とする制度とされています。

ただし、心身の故障のため業務に堪えられない、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ない等、就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができます（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号））。

(3) 勧告および公表

高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し受けたにもかかわらず、何も具体的な取組みを行わない場合は、勧告書が発出され、勧告に従わない場合は企業名が公表されることがあります。

就業規則の規定例

以上の高年齢者雇用確保措置を考慮した就業規則の規定例は、**図表2**のとおりです。

多くの企業では、継続雇用制度（再雇用制度）を適用しています。

図表2 就業規則の規定例

〈65歳まで定年年齢を引き上げる例〉

（定年）

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

〈65歳までの継続雇用制度（再雇用制度）の例〉

（定年）

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した日の属する月の末日をもって退職とする。ただし、定年退職をする社員が、第〇条（退職、ただし第〇条第〇項第〇号（※）にかかるものを除く）、第〇条（解雇）に該当せず、定年後も引き続き希望する場合は、契約期間1年の範囲内の雇用として、嘱託社員として再雇用する。ただし、原則として65歳に達する日までとする。

※年齢に関する規定

同一労働同一賃金に注意

「同一労働同一賃金」とは、同一企業におけるいわゆる正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を図るものです。

この同一労働同一賃金は、パートタイム・有期雇用労働法（以下「パート有期法」）で定められています。

同一労働同一賃金の基本的な考え方は、以下のとおりです。

(1) 不合理な待遇差の禁止（パート有期法8条）

いわゆる「均等待遇」に関する規定です。

会社は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇について、通常の労働者の待遇と比較して、

- ① 職務内容
- ② 職務内容・配置の変更の範囲
- ③ その他の事情の違いに応じた範囲内で決定する必要があります。

職務内容は、業務の内容および責任の程度をいいます。

待遇には基本的に、すべての賃金、教育訓練、福利厚生、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等のすべての待遇が含まれることになります。

正社員と有期雇用労働者の職務内容等が同じにもかかわらず、賃金に大きな差があった

り、福利厚生や教育訓練が受けられなかったりした場合、法8条の違反となります。

(2) 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

（パート有期法9条）

いわゆる「均等待遇」に関する規定です。

会社は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇について、通常の労働者の待遇と比較して、

- ① 職務内容
 - ② 職務の内容・配置の変更の範囲
- といった就業の実態が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者については、差別的取扱いを禁止し、通常の労働者と同じ取扱いとする必要があります。

定年後再雇用者への対応

定年後の再雇用者については、後述する雇用保険の高年齢雇用継続給付等を考慮し、多くの企業が給与を引き下げています。

ただし、定年後に有期雇用契約を結んだ社員も、比較対象となる正社員との間において、前記の同一労働同一賃金が適用されることは留意しておく必要があります。

まず、給与引下げについては、定年退職後の再雇用ですから、パート有期法8条における、③その他の事情が考慮される面があります。そのうえで、①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲について、比較対象となる

■図表3 給与を引き下げる例

〈職務の内容が異なる例〉

- 従事する中核的業務が異なる例（衣料品販売店）
 - ・正社員の中核的業務：クレーム対応、在庫管理
 - ・有期社員の中核的業務：接客、レジ、品出し

●責任の程度が異なる判断基準

「与えられている権限の範囲」「業務の成果について求められる役割」「トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度」

〈職務の内容・配置の変更の範囲が異なる例〉

「転勤の有無、転勤の範囲」「人事異動による配置換えや昇進に伴う異動」「経験する部署の範囲や昇進の範囲」

（参考：厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」）

正社員との違いを設けておくといよいでしょう。
たとえば、前図図表3の例があげられます。

また、給与を引き下げるときには、定年後の業務内容、引下げ幅等について、社員とよく話し合い、同意を得ておくことがトラブルを防止するうえで重要になります。

無期転換制度

無期転換制度とは、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる制度です。

通常は、定年後引き続き雇用される定年後再雇用の有期雇用労働者についても、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、定年後再雇用の有期雇用労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換することになります（図表4

参照）。

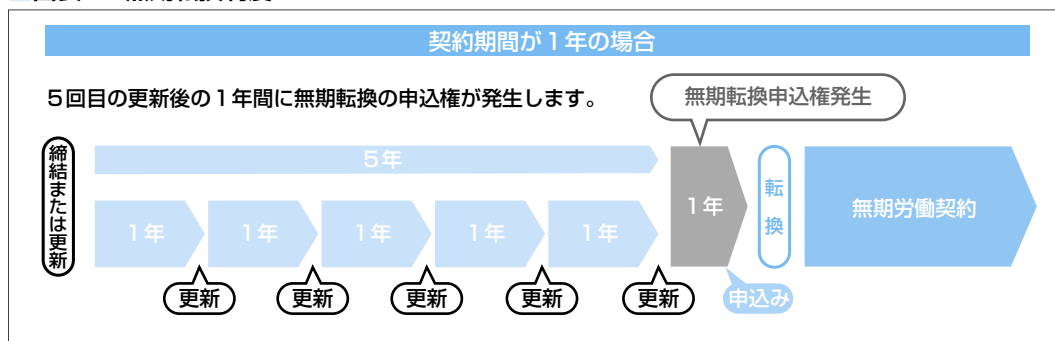
継続雇用の高齢者の特例

ただし、有期雇用特別措置法により、適切な雇用管理に関する計画（第二種計画認定申請書）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、定年後、継続雇用している有期雇用労働者については、無期転換申込権が発生しない特例が設けられています。

継続雇用の高齢者の特例のイメージは、図表5のとおりです。

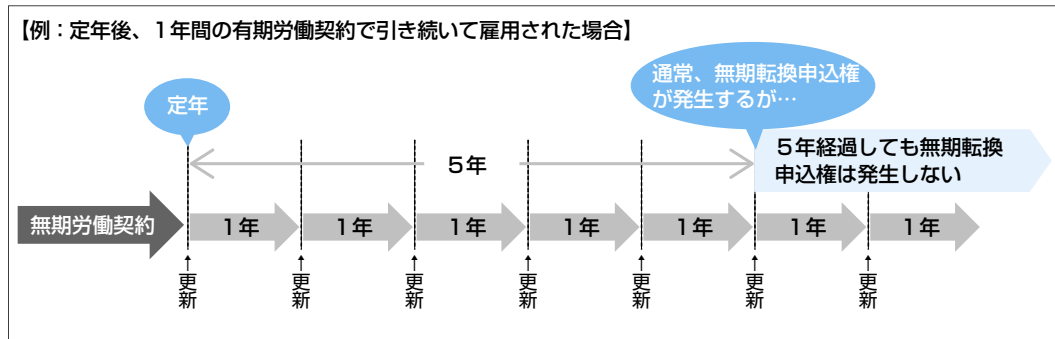
以上から、適切に有期雇用特別措置法による特例を受けることで、定年後引き続き雇用された有期雇用労働者については、契約の更新を繰り返し、5年を超えたことにより、定年後引き続き雇用された有期雇用労働者が希望したとしても、無期転換する必要はありません。

図表4 無期転換制度



（厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」より）

図表5 継続雇用高齢者の特例



（厚生労働省「無期転換ルールの継続雇用的高齢者に関する特例について」2017年11月より）

高年齢者雇用安定法の改正

先述のように、少子高齢化が急速に進行し人口が減少するなかで、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、活躍可能な環境整備を図ることが必要です。

そのため2021年、改正高年齢者雇用安定法が施行され、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの高年齢者就業確保措置（努力義務）が設けられました。

事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するために、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務が設けられています。④と⑤は「創業支援等措置」といいます。

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
 - ※特殊関係事業主（子会社・関連会社等）に加え、他の事業主に雇用される場合を含む
- ③ 定年制の廃止
- ④ 高年齢者が希望するときは70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に「事業主が自ら実施する社会貢献事業」「事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行なう社会貢献事業」に従事できる制度の導入

70歳までの継続雇用制度における留意点

(1) 対象者基準

高年齢者就業確保措置は努力義務であるため、対象者を限定する基準を設けることが可能です。ただし、対象者基準を設ける場合

は、次の事項に留意する必要があります。

- ① 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議したうえで、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましい。
- ② 事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、法の趣旨や他の労働関係法令、公序良俗に反するものは認められない。

【不適切な例】

- ・会社が必要と認めた者、または上司の推薦がある者に限る……基準がないことと等しく、改正の趣旨に反する
- ・男性（女性）に限る……男女差別に該当
- ・組合活動に従事していない者に限る……不当労働行為に該当

(2) 65歳以降の継続雇用

65歳以降は、特殊関係事業主（グループ会社、関連会社等）以外の他社で継続雇用することもできます。

そして、特殊関係事業主または特殊関係事業主以外の他社（以下「特殊関係事業主等」という）で継続雇用する場合は、自社と特殊関係事業主等との間で、特殊関係事業主等が高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。

なお、他社で継続雇用する場合も、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容および労働条件とすることが望ましいとされています。

また、他社において、継続雇用の対象となる高年齢者の知識・経験・能力に対するニーズがあり、これらが活用される業務があるか十分に協議したうえで、自社と他社との間で契約を締結することが望ましいとされています。

70歳までの継続雇用制度を考慮した就業規則の規定例は、図表6のとおりです。

創業支援等措置

(1) 創業支援等措置とは

創業支援等措置とは、

- 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に「事業主が自ら実施する社会貢献事業」「事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行なう社会貢献事業」に従事できる制度の導入

といった雇用によらない措置のことです。

(2) 創業支援等措置の手続き

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行なう必要があります。

① 計画の作成

創業支援等措置を実施する場合は、下記の事項を記載した計画書を作成する必要があります。

- 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由
- 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- 高年齢者に支払う金銭に関する事項
- 契約を締結する頻度に関する事項
- 契約に係る納品に関する事項
- 契約の変更に関する事項
- 契約の終了に関する事項（契約の解除事由

を含む）

- 諸経費の取扱いに関する事項
- 安全および衛生に関する事項
- 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
- 社会貢献事業を実施する団体に関する事項
- 上記のほか、創業支援等措置の対象となる労働者のすべてに適用される事項

② 過半数労働組合等の同意

①の計画について、過半数労働組合等（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者）の同意を得る必要があります。

③ 計画の周知

②の同意を得た計画について、事務所内に掲示する、書面を労働者に交付する等労働者に周知する必要があります。

(3) 留意すべき事項

① 契約の締結時

高年齢者と業務委託契約等を締結する場合には、以下の事項に留意する必要があります。

- 契約は書面で締結すること
- 契約を締結する高年齢者に前述の計画を記載した書面を交付すること
- 以下の内容を十分に説明し、納得を得る努力をすること
- 労働基準法等の労働関係法令が適用されない働き方であること
- そのために前述の計画を定めること
- 創業支援等措置を選択する理由

■図表6 70歳までの継続雇用制度の規定例（※第2項が該当）

（定年）

第〇条 （略）

2 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、第〇条（退職、ただし第〇条第〇項第〇号にかかるものを除く）、第〇条（解雇）に該当しない社員のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、契約期間1年の範囲内の雇用として、嘱託社員として再雇用する。ただし、原則として70歳に達する日までとする。

- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇％以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

（参考：厚生労働省「高年齢者雇用安定法Q&A〈高年齢者就業確保措置関係〉」）

② 安全確保

創業支援等措置により就業する高齢者が、委託業務等に起因する事故等により被災したことを事業主が把握した場合は、主たる事務所を所管するハローワークに報告することが望ましいとされています。

③ 相談対応

契約に基づく業務に関し、高齢者から相談があった場合は誠実に対応することとされ

ています。

④ 契約の継続

心身の故障のため業務に堪えられないと認められる等、実施計画に定める契約を更新しない事由に該当し、契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行なうことが望ましいとされています。

70歳までの業務委託契約を考慮した就業規則の規定例は、**図表7**のとおりです。

図表7 業務委託契約を締結する規定例（※第3項が該当）

(定年)	
第〇条 (略)	
2 (略)	
3	第1項の規定にかかわらず、定年後に業務委託契約を締結することを希望し、第〇条（退職、ただし第〇条第〇項第〇号にかかるものを除く）、第〇条（解雇）に該当しない社員のうち、次の各号に掲げる業務について、業務ごとに定める基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれと業務委託契約を継続的に締結する。なお、当該契約に基づく各業務内容等については、別途定める創業支援等措置の実施に関する計画に定めるところによるものとする。
(1)	〇〇業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
ア	過去〇年間の人事考課が〇以上である者
イ	当該業務に必要な〇〇の資格を有している者
(2)	△△業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
ア	過去〇年間の人事考課が〇以上である者
イ	定年前に当該業務に〇年以上従事した経験および当該業務を遂行する能力があるとして以下に該当する者
	①〇〇〇〇
	②△△△△

（参考：厚生労働省「高齢者雇用安定法Q&A〈高齢者就業確保措置関係〉」）

4

高齢者の就業環境整備

労働災害防止のためのガイドライン

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（基安発 0316第1号令和2年3月16日）」（以下「ガイドライン」）を策定しました。

当該ガイドラインは、事業者および労働者に取組みが求められる事項を具体的に示し、高齢者の労働災害を防止することを目的としています。

ガイドラインの主な内容は、以下のとおりです。この内容を参考にして対策を講じるとよいでしょう。

(1) 経営トップによる方針表明および体制整備

高齢者労働災害防止対策を、組織的かつ継続的に実施するため、次のような事項等に取り組むこととされています。

- 経営トップ自らが、高齢者労働災害防止対策に取り組む姿勢を示し、企業全体の安全意識を高めるため、高齢者労働災害防止対策に関する事項を盛り込んだ安全衛生方針を表明する
- 安全衛生方針に基づき、高齢者労働災害防止対策に取り組む組織や担当者を指定する等により、高齢者労働災害防止対策の実施体制を明確化する

- 高齢者労働災害防止対策について、労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設ける
- 安全委員会、衛生委員会または安全衛生委員会を設けている事業場においては、高齢者労働災害防止対策に関する事項を調査審議する

(2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

高齢者の身体機能の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から危険源の洗い出しを行ない、リスクの高さを考慮して対策の優先順位を検討し、優先順位の高いものから取り組む事項を決めることとされています。

(3) 職場環境の改善

① 身体機能の低下を補う設備・装置の導入

高齢者でも安全に働き続けられるよう施設、設備、装置等の改善を検討し、次のような対策を講じることとされています。

- 通路を含め作業場所の照度を確保する
- 階段には手すりを設け、可能な限り段差を解消する
- 床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する

② 高齢者の特性を考慮した作業管理

高齢者の作業内容等を見直し、次のような対策を講じることとされています。

- 事業場の状況に応じ、勤務形態や勤務時間を工夫し、高齢者が就労しやすくする
- ゆとりある作業スピード、無理のない作業姿勢に配慮したマニュアルを策定する
- 身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図る

(4) 高齢者の健康や体力の状況の把握

① 健康状況の把握

高齢者が自らの健康状況を把握できるような取り組みを実施することが望ましいとされています。取り組み例は、以下のとおりです。

- 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健

康診査等）の受診を希望する場合は、必要な勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟な対応をする

- 健康診断の結果について、産業医、保健師等に相談できる環境を整備する

② 体力の状況の把握

主に高齢者を対象とした体力チェックを継続的に行うことが望ましいとされています。取り組み例は、以下のとおりです。

- 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入する
- 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施する

(5) 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応

① 個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置

基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じることとされています。

② 高齢者の状況に応じた業務の提供

健康や体力の状況は、高齢になるほど個人差が拡大するため、個々の状況に応じ、安全と健康の点で業務のマッチングを図ることとされています。

③ 心身両面にわたる健康保持増進措置

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組みに努めることとされています。

(6) 安全衛生教育

① 高齢者に対する教育

作業内容とリスクについての教育に時間をかけ、特に再雇用や再就職等により経験のない業種や業務に従事する場合は、特に丁寧な教育訓練を行なうこととされています。

② 管理監督者等に対する教育

教育を行なう者や管理監督者等に対しても、高齢者に特有の身体的特徴と安全衛生対策、緊急時の救命講習や緊急時対応についての教育を行なうこととされています。

高齢者に関する雇用保険制度

高齢雇用継続給付

高齢者を雇用した場合、要件を満たせば、高齢雇用継続給付を受給できます。高齢雇用継続給付には、基本手当(※)を受給していない人を対象とする「高齢雇用継続基本給付金」と、基本手当を受給後再就職した人を対象とする「高齢再就職給付金」の2種類があります。

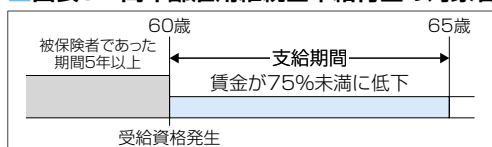
※基本手当：雇用保険の被保険者が、定年、倒産等により離職した場合、失業中の生活の安定を図るため支給されるもの。本稿では「再就職手当」等基本手当を支給されたものとみなされる給付を含む

高齢雇用継続給付を受給するには、

- ① 60歳以上65歳未満の一般被保険者であること
- ② 被保険者であった期間が5年以上あること
- ③ 原則として、60歳時点と比較して、60歳以後の賃金（みなし賃金(※)を含む）が60歳時点の75%未満となっていること（(※)被保険者本人や事業主の責任で賃金が減額された場合は、減額分も支払われたとみなす）
- ④ 高齢再就職給付金については、再就職の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること

の要件をすべて満たす必要があります。

■ 図表8 高齢雇用継続基本給付金の対象者



(厚生労働省「高齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」より)

高齢雇用継続基本給付金の対象者

被保険者であった期間が通算して5年以上ある被保険者で、60歳以後も継続して雇用されており、60歳以後の各月に支払われる賃金が、60歳到達時点の賃金月額の75%未満の者が原則として対象になります。イメージは、図表8のとおりです。

給付金の額は、60歳以後の各月に支払われた賃金に支給率を掛けたものです。賃金の低下率によって、15%を上限として支給率が変動します。支給額の目安を把握するうえで、図表9を参照してください。

計算例

- ① 60歳到達時の賃金月額が30万円、支給対象月に支払われた賃金が18万円
低下率が60%（ $= 18万円 \div 30万円 \times 100$ ）となり、61%以下ですので支給率は15%で

■ 図表9 支給率早見表

賃金の低下率	支給率	賃金の低下率	支給率
75%以上	0.00%	67.5%	7.26%
74.5%	0.44%	67.0%	7.80%
74.0%	0.88%	66.5%	8.35%
73.5%	1.33%	66.0%	8.91%
73.0%	1.79%	65.5%	9.48%
72.5%	2.25%	65.0%	10.05%
72.0%	2.72%	64.5%	10.64%
71.5%	3.20%	64.0%	11.23%
71.0%	3.68%	63.5%	11.84%
70.5%	4.17%	63.0%	12.45%
70.0%	4.67%	62.5%	13.07%
69.5%	5.17%	62.0%	13.70%
69.0%	5.68%	61.5%	14.35%
68.5%	6.20%	61%以下	15.00%
68.0%	6.73%		

(厚生労働省「Q & A～高齢雇用継続給付～」より)

す。支給額は以下のとおりです。

18万円×0.15=27,000円

② 60歳到達時の賃金月額が30万円、支給対象月に支払われた賃金が24万円

低下率が80%（＝24万円÷30万円×100）

となっており、75%以上ですので、給付金は支給されません。

なお、高年齢雇用継続給付は、令和7年度から、上限が原則、賃金の10%に縮小される予定です。

また、高年齢雇用継続給付を受けることにより、年金の一部（最高で標準報酬月額の6%）が支給停止になることがありますので留意してください。

高年齢再就職給付金の対象者

基本手当の受給後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金について、基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった場合は、

- 基本手当についての算定基礎期間が5年以上あること
- 再就職した日の前日における基本手当の支

給残日数が100日以上あること

- 安定した職業に就くことにより被保険者になったこと

の3つの要件を満たせば、原則として対象になります。

イメージは、図表10のとおりです。

雇用保険マルチジョブホルダー制度

雇用保険は、基本的に、1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上雇用見込みがある場合に適用され、被保険者となることができます。

そのなかで、令和4年1月1日から新たに「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が施行されました。

この制度は、65歳以上の労働者が、複数の事業所で勤務した場合に、

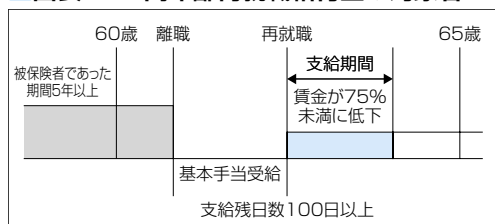
- それぞれの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

の要件を満たせば、本人がハローワークに申出を行なった日から、特例的に雇用保険の被保険者になれる制度です。

イメージは、図表11のとおりです。

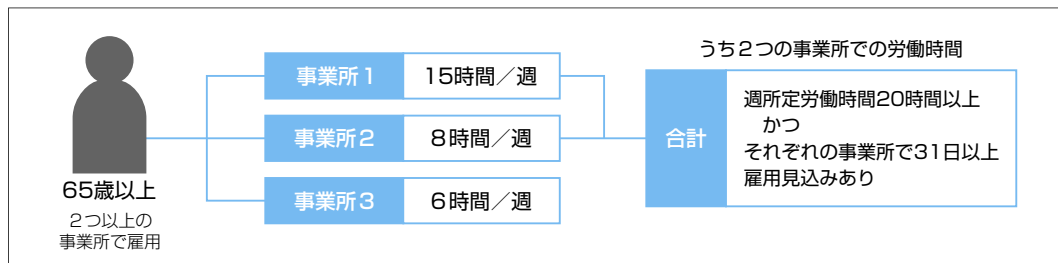
つまり、65歳以上の人については、それぞれの会社では週所定労働時間が短いために要件を満たさない場合でも、合計して要件を満たすことにより雇用保険に加入できます。

図表10 高年齢再就職給付金の対象者



（厚生労働省「高年齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」より）

図表11 雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用例



（厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度の申請パンフレット」より）

高齢者に関する社会保険制度

在職老齢年金

70歳未満の社員が会社の厚生年金保険に加入した場合や、70歳以上の社員が厚生年金保険の適用事業所に勤務している場合、老齢厚生年金の額と給与や賞与の額（総報酬月額相当額）に応じ、年金の一部または全額が支給停止されます。計算式は以下のとおりです。なお老齢基礎年金は支給停止の対象外です。

- 基本月額と総報酬月額相当額との合計額が47万円以下の場合……全額支給
- 基本月額と総報酬月額相当額との合計額が47万円を超える場合……基本月額 - (基本月額 + 総報酬月額相当額 - 47万円) ÷ 2 = 支給額

※基本月額：加給年金額を除いた老齢厚生（退職共済）年金（報酬比例部分）の月額

※総報酬月額相当額：（その月の標準報酬月額）+（その月以前1年間の標準賞与額の合計）÷ 12

〈計算例〉

- 老齢厚生年金額120万円〔基本月額10万円〕

- 総報酬月額相当額が41万円（標準報酬月額32万円、標準賞与額108万円〔月額9万円〕）
- $$10万円 - (10万円 + 41万円 - 47万円) \div 2 = 8万円 \cdots \cdots \text{支給額}$$
- $$10万円 - 8万円 = 2万円 \cdots \cdots \text{支給停止額}$$
- イメージは、図表12のとおりです。

在職定時改定

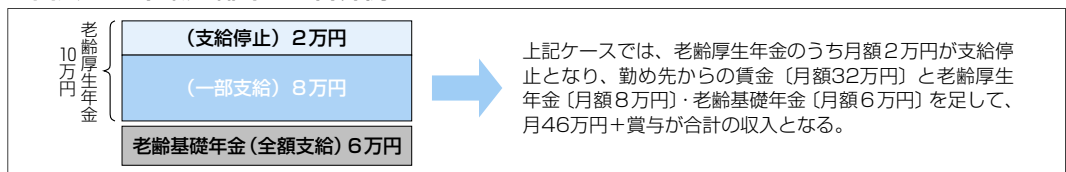
老齢厚生年金の受給権者が厚生年金保険の被保険者である場合、これまでは、65歳以降は資格喪失時（退職時または70歳到達時）にのみ年金額が改定されていました。

令和4年度からは、被保険者である老齢厚生年金の受給者の年金額について、前年9月から当年8月までの被保険者期間を算入し、基準日（毎年9月1日）の属する月の翌月（毎年10月）分の年金から改定されることになります。

イメージは、図表13のとおりです。

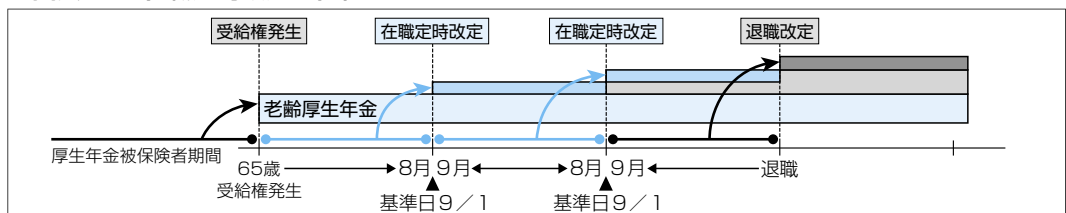
なお、対象者となるのは65歳以上70歳未満の老齢厚生年金の受給者です。

■ 図表12 在職老齢年金の計算例



（日本年金機構「在職老齢年金の支給停止の仕組み」より）

■ 図表13 在職定時改定の仕組み



（日本年金機構「令和4年4月から在職定時改定制度が導入されました」より）

高年齢者に関する助成金制度

65歳超雇用推進助成金とは

65歳以上への定年引上げ、高年齢者の雇用管理制度の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行なう事業主に対して助成されます。具体的には、以下の助成金が設けられています。

- 65歳超継続雇用促進コース
- 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- 高年齢者無期雇用転換コース

ここでは、上記の助成金のなかから、65歳超継続雇用促進コースについて解説します。

65歳超継続雇用促進コース

●主な支給要件

- 次の①から④までのいずれかに該当する新しい制度を、令和4年4月1日以降に実施し、就業規則を労働基準監督署へ届け出ていること
 - 旧定年年齢（平成28年10月19日以降、最も高い年齢のこと）を上回る65歳以上への定年引上げ
 - 定年の定めの廃止
 - 旧定年年齢および継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入
 - 他社による継続雇用制度の導入
- 就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は専門家等（社会保険労務士、社会保険労務士法人、弁護士、弁護士法人、昭和55年9月1日までに行政書士会に入会している行政書士に限る）に就業規則の作成または相談・指導を委託し経費を支出したこと
- 高年齢者雇用推進者の選任および次の①

～⑦の高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること

- ① 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
- ② 作業施設・方法の改善
- ③ 健康管理、安全衛生の配慮
- ④ 職域の拡大
- ⑤ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ⑥ 賃金体系の見直し
- ⑦ 勤務時間制度の弾力化

●支給額

支給額は、措置内容、対象被保険者数によって異なります（図表14）。

■図表14 65歳超継続雇用促進コースの支給額
定年引上げまたは定年の定めの廃止

(横列) 措置内容 (下列) 対象被保険 者数	65歳への 定年引上 げ	66～69歳へ の定年引上 げ (5歳未満)	66～69歳へ の定年引上 げ (5歳以上)	70歳以上 への定年 引上げ (注)	定年の定 めの廃止 (注)
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

(注) 旧定年年齢が70歳未満のものに限ること

希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する
継続雇用制度の導入

(横列) 措置内容 (下列) 対象被保険者数	66～69歳への 継続雇用の引上げ	70歳以上への 継続雇用の引上げ (注)
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

(注) 旧定年年齢および継続雇用年齢が70歳未満のものに限ること

他社による継続雇用制度

措置内容	66～69歳への 継続雇用の引上げ	70歳以上への 継続雇用の引上げ (注)
支給額（上限額）	10万円	15万円

(注) 旧定年年齢および継続雇用年齢ならびに他の事業主による継続雇用年齢が70歳未満のものに限ること

(高齢・障害・求職者支援機構「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）」令和4年4月以降申請分より)

雇用・就業確保措置のモデルケース

最後に具体的なモデルケースを2例あげておきます。

人事、総務担当者の仕事と、実際の給付額の参考にしていただければ幸いです。

モデルケース1（間もなく60歳になる社員）

	人事担当者が事前に行なっておくこと	総務担当者の業務（山田さんの定年後）
氏名：山田陽子さん（59歳、間もなく60歳。65歳まで勤務予定） ※この会社として初めての例 会社の現況 ●定年 60歳 ●定年後 65歳まで嘱託社員として再雇用（1年契約の有期雇用でフルタイム） ●給与 60歳時給与：30万円 定年後再雇用の給与：18万円	就業規則において、定年後再雇用に関する規定の整備、雇用契約書の準備が必要 〈規定例〉 （定年）第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した日の属する月の末日をもって退職とする。ただし、定年退職をする社員が、第〇条（退職、ただし第〇条第〇項第〇号にかかるものを除く）、第〇条（解雇）に該当せず、定年後も引き続き希望する場合は、契約期間1年の範囲内の雇用として、嘱託社員として再雇用する。ただし、原則として65歳に達する日までとする。	(1) 高年齢雇用継続給付の手続き（雇用保険） ・高年齢雇用継続基本給付金の支給申請手続き 今回のケースでは、30万円の60%に低下したので、支給対象月に支払われた賃金の18万円の15%である27,000円が支給される。 (2) 同日得喪手続き（社会保険） ・社会保険（厚生年金保険等）に関する被保険者資格喪失届および被保険者資格取得届を同時に提出（この手続きにより、通常の月額変更手続きによらず、すぐに標準報酬が下がることになり、給与の減少タイミングで社会保険料も減少させることが可能になる） 今回のケースでは、たとえば、3月31日で定年退職して4月1日から定年後再雇用した場合、4月1日に資格喪失と資格取得を同時に行なうことで、4月から18万円の標準報酬が適用される。
本人の受取額 本人は、賃金の18万円と、給付金の27,000円の合計207,000円が月単位でもらえることになる。 社会保険料の本人負担分は、標準報酬30万円時は、44,625円（厚生年金27,450円＋健康保険等17,175円、※東京都令和4年3月分の場合）。その後、社会保険の同日得喪により標準報酬が18万円となり、26,775円（厚生年金16,470円＋健康保険等10,305円、※東京都令和4年3月分の場合）に変更される。 社会保険料は、差し引き17,850円が削減される。会社負担も同様。		

モデルケース2（間もなく65歳になる社員）

	人事担当者が事前に行なっておくこと	総務担当者の業務
氏名：佐藤一郎さん（64歳。70歳まで勤務予定） ※この会社として初めての例 会社の現況 ●定年 60歳 ●定年後 70歳まで嘱託社員として再雇用（現在は、1年契約の有期雇用でフルタイム） ●給与 現在の給与：32万円、賞与：過去1年において108万円 ●厚生年金支給額 月額10万円 ●国民年金支給額 月額64,816円（令和4年度の満額）	(1) 継続雇用の高年齢者の特別 有期雇用特別措置法に基づく、適切な雇用管理に関する計画（第二種計画認定申請書）について、都道府県労働局長の認定を受けておく。 これにより、定年後の有期雇用労働者については、5年を超えたとしても無期転換が発生しない。 (2) 70歳までの就業確保措置 65歳以降については、原則として希望者全員を雇用継続するのか、対象者限定基準を設けるかを決めておく、就業規則に規定しておく。 〈規定例：対象者を限定するケース〉 （定年）第〇条（略） 2 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、第〇条（退職、ただし第〇条第〇項第〇号にかかるものを除く）、第〇条（解雇）に該当しない社員のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、契約期間1年の範囲内の雇用として、嘱託社員として再雇用する。ただし、原則として70歳に達する日までとする。 (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者 (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者 (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者	(1) 雇用保険マルチジョブホルダー制度（65歳以降の従業員が対象） 仮に、佐藤さんが65歳から所定労働時間を短くした勤務に変更し、雇用保険の被保険者に該当しなくなり、他社で副業したとする。その際雇用保険マルチジョブホルダーとして、雇用保険の加入の要件を満たすとともに、佐藤さんが加入を希望した場合は、佐藤さんの雇用保険の資格取得に協力する。 (2) その他 高年齢雇用継続給付は、65歳に達する月までが支給期間なので、今後の手続きは必要ない。 介護保険については、65歳以上の者は「第1号被保険者」となり、原則として、その後に支給される年金から天引きで徴収される。 65歳以降も社会保険の被保険者の要件を満たしていれば、厚生年金、健康保険は継続して加入する。
本人の受取額 (1) 年金支給額 前提条件 ・老齢厚生年金月額120万円（基本月額10万円） ・総報酬月額相当額41万円（標準報酬月額32万円、標準賞与額108万円（月額9万円）） 〈在職老齢年金の支給額〉 基本月額－（基本月額＋総報酬月額相当額－47万円）÷2＝10万円－（10万円＋41万円－47万円）÷2＝8万円 〈国民年金（老齢基礎年金）〉 令和4年度の満額である月額64,816円が支給されると仮定。※国民年金（老齢基礎年金）は在職老齢年金の調整対象外。 合計額 給料32万円＋在職老齢年金8万円＋国民年金64,816円＝464,816円 ※今回のケースでは、賞与も別途支給される（年間108万円）。 上記に加え、加給年金（厚生年金の被保険者期間が20年以上あり、65歳時点で扶養配偶者や子がいるときに加算されるもの）を受給できる場合もある。		