

「高年齢雇用継続給付」に まつわる実務をおさらいしよう



ことし4月1日より高年齢雇用継続給付の支給率が最大10%に引き下げられ、将来的には廃止の可能性も示唆されています。同給付の概要や変更点、企業の実務対応、円滑な雇用維持の方法について解説します。

みらいく社会保険労務士法人代表 社会保険労務士 大石 恵一

高年齢雇用継続給付は、60歳到達等の時点に比べて、賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に支給される給付です。

高年齢者の就業意欲を維持・喚起し、65歳までの雇用の継続を援助・促進することを目的に、1995年に設けられました。

同給付には「高年齢雇用継続基本給付金」と「高年齢再就職給付金」の2種類があります（図表1）。

高年齢雇用継続給付の変更点

● 支給率の引下げ

高年齢雇用継続給付の支給率は、各月に支払われた賃金の低下率に応じて決まり、低下率が61%以下の場合、支給率は賃金額の15%（上限額）、61%超75%未満の場合は、15%から0%の間で設定され、75%以上の場合には不支給とされていました。

その支給率が2025年4月1日から、低下率が64%以下の場合には、賃金額の10%（上限額）、64%超75%未満の場合は、10%から

図表1 高年齢雇用継続給付の種類

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歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

高年齢再就職給付金

基本手当を受給した後、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%未満となった者で以下の要件を満たす者

- 基本手当についての被保険者であった期間が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となったこと

注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない

出典 第188回職業安定分科会雇用保険部会『高年齢雇用継続給付について』

0%の間で設定されるように引き下げられます（傍線部が改正部分）。75%以上の場合の不支給は変わりません。

● 支給率引下げの対象者

2025年4月1日以降に60歳に達した日^{*1}（その日時点で被保険者であった期間が5年に満たない人はその期間が5年を満たすこととなった日）を迎えた人が新制度の対象となります（図表2）。

● 年金との調整額の引下げ

厚生年金保険の被保険者で、特別支給の老齢厚生年金等の給付を受けている人が、高年齢雇用継続給付を受けるときは、在職による年金の支給停止に加えて、年金の一部が支給停止されます。

● 制度変更の背景

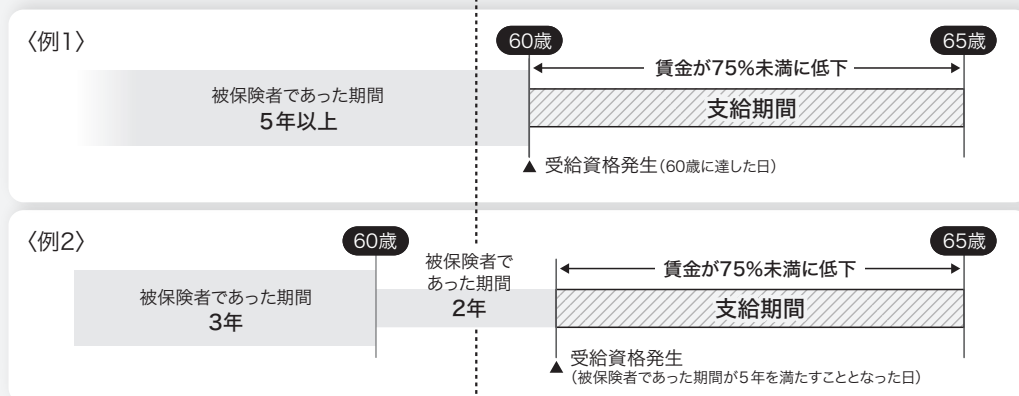
その支給停止される年金額が、最高で賃金（標準報酬月額）の6%相当額から4%相当額に改正されます。

今回の給付縮小の背景には、高年齢者の雇用環境の変化があるといわれています。2013年施行の改正高年齢者雇用安定法により、65歳までの雇用確保が義務化され、定年年齢を65歳未満に定めている事業主には「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（希望者全員）」「定年の廃止」のいずれかの措置の実施が義務付けられました。さらに2021年施行の改正法では、「70歳まで」の就業確保が努力義務とされました。

^{*1} 年齢計算に関する法律に基づき、誕生日の前日が「達した日」となるため、1965年4月2日生まれ以降の人が対象。2025年3月31日以前に支給対象者となった人は、4月1日以降も改正前の支給率のまま

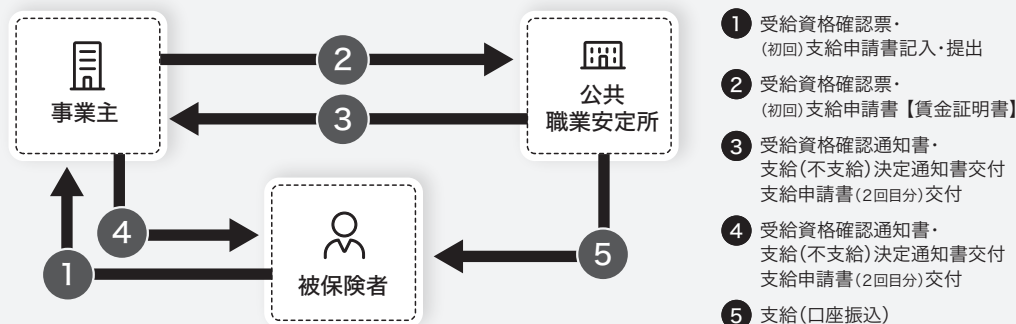
図表2 支給率引下げの対象者

2025年4月1日



出典 厚生労働省『令和7年4月1日から高齢雇用継続給付の支給率を変更します』

図表3 高齢雇用継続基本給付金の手続き(初回申請時)



注1) 2回目以降の支給申請には、受給資格確認手続きは不要

注2) 初回の支給申請前に「高齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高齢雇用継続給付支給申請書」を受給資格確認票として使用し、(賃金証明書とともに)管轄安定所に提出して、受給資格の照会を行なうことも可。その場合は、受給資格確認通知書と支給申請書(初回分)が交付される

出典 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』

企業の実務対応

● 支給申請の手続き

高齢雇用継続基本給付金の支給申請の手続きに必要な手順を、以下にまとめました(図表3)。

【① 受給資格の確認】

- ◆ 60歳以上65歳未満の雇用保険一般被保険者であること
- ◆ 雇用保険の被保険者であった期間が通算5年以上であること

【② 支給要件の確認】

- ◆ 支給対象月の初日から末日まで被保険者であること
- ◆ 支給対象月中に支払われた賃金の額が、60歳到達時等賃金月額の75%未満に低下していること
- ◆ 支給対象月中に支払われた賃金の額が、支給限度額未満であること

【③ 初回の申請に必要な書類】

- ◆ 雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書
- ◆ 高齢雇用継続給付受給資格確認票
- ◆ (初回) 高齢雇用継続給付支給申請書(マイナンバー記載欄あり)
- ◆ 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿またはタイムカード等
- ◆ 被保険者の運転免許証(コピーも可)など年齢が確認できる官公署から発行・発給された身分証明書等の書類

【④ 2回目以降に必要な書類】

- ◆ 高齢雇用継続給付支給申請書(受給資格確認や前回の支給申請手続き後に公共職業安定所から交付される)
 - ◆ 賃金台帳、出勤簿またはタイムカード等
- 支給申請の手続きを事業主等が行なう場合、同意書を取得すると被保険者の記名を省略することができます。

このような高齢者の就業環境の整備に伴い、高齢雇用継続給付は縮小傾向にあり、25%(1995年創設時)↓15%(2003年改正)↓10%(2025年改正)

正)と、段階的に給付率が引き下げられてきました。
厚生労働省では今後の施行状況等を見つつ、将来的な廃止も含め検討しているようです。

※2・3 限度額は、「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定される

【5 注意事項】

65歳より前に年金を受給している場合

前述のとおり、65歳になるまでに老齢年金等を受給している人が同給付を受けるときは、在職による年金の支給停止に加えて、年金の一部（最大で標準報酬月額額の4%相当額）が支給停止されます。雇用保険の被保険者資格を喪失した場合

労働時間が週20時間（2028年の法改正後は週10時間）を下回ると、雇用保険の適用から外れ、受給資格がなくなります。その他、支給申請手続きの詳細は、厚生労働省ホームページの「Q&A「高年齢雇用継続給付」」等をご確認ください。

● 高年齢者雇用における会社の基本方針の検討

現実的には、職種、業種により高年齢者が活躍できる可能性にはバラツキがあります。まずは、高年齢者雇用における会社の基本方針を定めることが必要です。

具体的には、

(1) 賃金を引き下げる代わりに雇用

を守る【福祉的雇用】

(2) 賃金を維持しつつ積極的な高年齢者活用を進める【積極的活用】のいずれかになるでしょう。

(1) 福祉的雇用

多くの企業では、再雇用時に賃金水準を引き下げる傾向にあります。ですが、その場合、従来と同等の成果を期待することは適切ではありません。賃金水準と期待する役割・成果は対応関係にあるべきだからです。以下の要素を総合的に考慮して、適切な水準を設定する必要があります。

- ◆ 本人の年金受給状況
 - ◆ 高年齢雇用継続給付の有無
 - ◆ 同一労働同一賃金の観点
 - ◆ 関係法令との整合性
 - ◆ 個別の働き方への配慮
- 福祉的雇用は、労働意欲の低い高年齢者集団を生み出す可能性に注意が必要です。

パール総合研究所の『シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査（2021年6月2日公開）』によると、20代従業員の3割が、高年齢者の処遇（給与のもらいすぎや成果以上の評価）に不公平感を持っています。

また高年齢者の組織内での孤立

や、仕事内容の不透明さがある（何の仕事をしているのかわからない）環境では、若手の転職意向が高まるとも指摘されています。

高年齢者の就労状況は、周囲の従業員にも影響を及ぼすということに留意しましょう。

(2) 積極的活用

一方で、人材確保や技能伝承の観点から、従来と同等の成果を期待したい場合は、賃金水準も従来に近い設定とすることが望ましいでしょう。この場合は、以下のような対応が必要です。

- ◆ 総額人件費の増加への対応
 - ◆ 現役世代を含めた賃金カーブ見直し
 - ◆ 人事制度全体の再構築
 - ◆ 世代間の処遇バランス調整
- (1)、(2)いずれの方針を選択する場合でも、企業の実情と従業員のニーズを踏まえたバランスのよい制度設計が求められます。

高年齢者雇用における賃金設計の留意点

● 再雇用における賃金設計の法的枠組み

中小企業では、定年後再雇用の

場合、一律で定年前の6割程度の賃金とする例が多く見られますが、これは適切ではありません。

定年後に再雇用された有期雇用労働者には、パートタイム・有期雇用労働法が適用されます。同法では、正社員との不合理な待遇差が禁止されています。

厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」では、待遇差についての原則となる考え方や具体例が示されています。

● 裁判例からみる留意点

これまでも、高年齢者の再雇用時のトラブルが裁判で争われたケースがあります（図表4）。その他の裁判例からも、高年齢者再雇用における賃金設計では、次の点に留意が必要です。

【職務内容・責任・経験・能力・貢献度等を総合的に評価】

年齢や勤続年数のみで賃金を決定するのではなく、これらの要素を総合的に評価し、一般の従業員との待遇差を合理的な範囲内に抑える必要があります。

特に、同一労働同一賃金の原則に照らし、業務内容や成果に見合った賃金設計が求められます。



おいしい けいいち ● 就職氷河期に入社した会社が離職率の高い企業。退職後、働きやすさを追求中に社会保険労務士の資格を取得。自ら働きやすい職場環境を提案する立場となり、法人労務専門の社労士として活動中。

図表4 高齢者再雇用に関する裁判例 筆者作成

名古屋自動車学校事件 最判／令和5年7月20日	長澤運輸事件 最判／平成30年6月1日	九州惣菜事件 福岡高判／平成29年9月7日
自動車学校の教習指導員が定年後に再雇用された際、基本給や賞与が大幅に減額されたことが争点となった事件。一審・二審では、職務内容や責任の程度に大きな変化がないにもかかわらず、賃金が大幅に減額されたことが違法と判断された。しかし最高裁は、基本給や賞与の性質（勤続給に加え、職務給、職能給としての性質）や目的の検討が不十分だとして、二審判決を破棄して差し戻した。	定年後に再雇用されたトラック運転手が、正社員と同じ業務内容にもかかわらず賃金が減額されたのは不当だと訴えた事件。最高裁は、再雇用後の賃金減額の一部（基本給、賞与、住宅手当、家族手当、役付手当）については不当ではないと認めた。これは、労働者が定年後再雇用者であることおよびそれに伴う事情（例：老齢年金の支給開始）が考慮されたためだった。しかし、精勤手当の不支給や、残業代の計算基礎に精勤手当が含まれていないことは不合理だと判断され、待遇差の根拠が厳しく審査された。	惣菜類を製造販売する会社のフルタイム労働者が、会社側が提示したパートタイムでの再雇用（定年前賃金の約25%）を拒否して定年退職し、損害賠償等を求めた事件。福岡高裁は、定年後の極端な労働条件の悪化は、高齢者雇用安定法の趣旨に反するとして、会社に慰謝料100万円の支払いを命じた。

図表5 高齢者雇用継続給付を利用した賃金設計シミュレーション 筆者作成

定年前60歳到達時 賃金月額	改正前試算 （～2025年3月31日）	改正後試算 （2025年4月1日～）
基本給 400,000円 役職手当 40,000円 通勤手当 10,000円 総支給額 450,000円	基本給 264,500円 通勤手当 10,000円 総支給額 274,500円 （定年前の61%） 高齢者雇用継続給付（15%） 41,175円	基本給 278,000円 通勤手当 10,000円 総支給額 288,000円 （定年前の64%） 高齢者雇用継続給付（10%） 28,800円
総合計	315,675円	316,800円

※ 60歳到達時賃金月額は、原則として、60歳に到達する前6か月間の総支給額（保険料等が控除される前の額。賞与は除く）を180で除した賃金日額の30日分の額

※ 残業代が支給されると、給付はその分減額
※ あくまで仮のシミュレーションであり、実運用の責任を負うものではない

このように、給付金制度の変更に合わせて賃金を少し引き上げることで、収入を従来と同水準に保つことができます（図表5）。この方法なら、同一

- ◆ 改正後
 - 再雇用時賃金を現役時代の64%に設定
 - 給付金10%支給
 - 合計＝同じく現役時代の約7割の収入
- ◆ 改正前
 - 再雇用時賃金を現役時代の61%に設定
 - 給付金15%支給
 - 合計＝現役時代の約7割の収入

では、高齢者雇用継続給付を最大限利用した賃金設計を考えてみましょう。

再雇用の賃金水準が合理的でない場合、労使紛争の原因となることが指摘されています。

● 高齢者雇用における賃金設計例

労働同一賃金の考え方にも配慮しつつ、高齢者の働く意欲も最大限維持できるのではないのでしょうか。

高齢者の戦略的活用による企業成長への貢献

高齢者の戦略的活用は企業成長に繋がります。ジョブ型雇用の導入により、職務内容を明確にして、高齢者の専門知識や経験を活用できます。

たとえば、技術顧問や品質管理の専門職としての活躍、メンターや研修講師として知識や経験を若手に伝える仕組みも効果的です。あわせて、役職定年制を設けることで、高齢者の雇用を続けつつ若手も登用できます。詳しい事例は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の事例サイトで紹介されています。

高齢者雇用継続給付の縮小により、企業は人件費の見直しを迫られますが、これは高齢者の豊富な経験と知識を成長エンジンとして活用する機会でもあります。

適切な賃金設計と戦略的な人材活用により、企業の持続的な発展に繋げていくきっかけとなることを祈念しております。