

高齢者就業確保措置への行政指導と助成金

2020年11月号のニュースのとおり、本年4月から70歳までの就業確保措置の実施が努力義務として施行されていますが、まずは制度の趣旨や内容について周知徹底を図るといった行政指導の方向性を示した通達「高齢者雇用対策の推進について（職発 0326 第 10 号令和 3 年 3 月 26 日）」が发出されています。

定年を延ばすあるいはなくす改定はハードルが高いとのお声が聞かれます。65歳までの雇用確保措置としては継続雇用制度の採用が多く（令和2年「高齢者の雇用状況」では76.4%）、今回は継続雇用制度において70歳までの就業確保措置を実現する場合の検討事項をまとめてみました。

1. 65歳までの継続雇用を70歳までと延長した場合の検討例

定年後に有期労働契約を締結・更新して65歳までとする継続雇用制度は多く見られますが、その上限年齢を70歳に延長する場合には、さまざまな法令が関係し、検討すべき事項がたくさんあります。

検討事項の例	詳細
職務や労働時間などの働き方と賃金制度の整合性	継続雇用制度においては、定年時に退職金を精算しかつ賃金（月例給、賞与）を再設定することをメリットとしてあげる企業が多いようです。しかし上限を70歳までとした場合、定年前後の職務内容に異なると思われます。また、賃金も定年時と異なると思われます。この場合、顧問先への情報提供となります。まだ配信先に登録されていない顧問先様は直接ご連絡ください。
無期転換権を考慮した設計	自社で定めた年齢のせる運用の特例（無期転換権）と無期転換権を考慮した設計は、適用される年齢を超えたときに必ずしも無期転換権が適用されるわけではありません。
労使協定による経過措置の終了	令和7(2025)年4月1日からの適用となることにより、経過措置が終了します。
今後の改正予定と高齢労働者の価値観	高齢労働者の価値観は、令和2(2020)年4月1日からの適用となることにより、変化が予想されます。

2. 65歳超雇用推進助成金のお知らせ（ご検討には支給申請の手引きをご確認ください）

1) 65歳超継続雇用促進コース

支給申請日の前日に1年以上継続雇用された60歳以上

1) 2) を専門家とされる弁護士事務所等が申請する場合には特殊な取扱いがありますのでお問い合わせください。

上の雇用保険被保険者がいる事業所で、[1] 65歳以上への定年引上げ、[2] 定年の定め廃止、[3] 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、[4] 他社による継続雇用制度の導入のいずれかを導入した場合に、施策と60歳以上の被保険者数に応じて定額の助成がなされる。

例：60歳以上被保険者10人未満で希望者全員を対象とした70歳までの継続雇用制度導入は80万円

2) 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置（賃金・人事処遇制度や在宅勤務制度、短時間・隔日勤務制度、研修制度、法定外の検診制度などの導入など）を実施した事業主に対して一部経費が助成率に応じて助成される（中小企業60%、中小企業以外45%、生産性要件で増率）。事前に計画書の認定が必要。

3) 高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた場合、対象者一人につき中小企業48万円（中小企業以外38万円）（支給申請年度1適用事業所あたり10人まで）の定額助成。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/>
Facebook ページ <https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は禁止
しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711