



少子高齢化・人口減少が進行する中で、労働力確保は国を挙げての重大な課題となっています。年始の法改正では、時間単位での子の看護休暇や介護休暇が取得可能となりました。さらに今後、高齢期の労働者を対象とする、働き方や年金に関連する改正が多く予定されています。今号では、労働・社保改正とそのうち高齢者雇用安定法の要点を現行と比較してお伝えします。

労働・社会保険に関する主な法改正

令和3年4月施行	【高齢者雇用安定法】 70歳までの雇用機会確保、企業の努力義務に（詳細は下段）
	【パートタイム労働者・有期雇用労働法および労働者派遣法】 中小企業に同一労働同一賃金ルールが適用に（大企業は令和2年4月施行）
	【年金額改定ルールの変更】 年金額は、賃金変動が物価変動を下回る場合には、賃金変動に合わせ年金額を改定（支え手である現役世代の負担能力に応じた給付とする観点から、現役世代の賃金と連動させる）
令和4年4月施行	【在職老齢年金の改善】 60歳から64歳の在職老齢年金制度について、支給停止とされない範囲を拡大（支給停止が開始される賃金と年金の合計額を現行の 28万円 から 47万円 に引き上げ）
	【在職時改定の仕組みが導入】 65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者の年金額を毎年定時改定へ（高齢期の就労継続を早期に年金額に反映させるため 65歳と70歳のみの改定から、 毎年10月に改定 ）
	【繰り下げ支給の年金 受給開始年齢の拡大】 75歳まで年金受給開始を遅らせることが可能に（75歳受給開始の場合、年金額は、65歳での受給開始と比べ、 84%増額 となる）
	【その他】中小企業にパワハラ防止義務化 厚生年金被保険者の適用拡大 10月~ （被保険者100人を超えるの事業所の短時間労働者は強制加入）



高齢者雇用安定法 ~70歳まで働く時代へ~

現行 65歳までの雇用確保(義務)

・定年を65歳未満に定めている事業主は 次の1~3のいずれかの措置を講じなければならない

- 65歳迄の定年の引き上げ
- 定年制の廃止
- 65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入 ※対象者は原則として「希望者全員」



新設 70歳までの就業確保(努力義務)

・65歳迄の継続雇用制度を導入している事業主
 ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主 次の①~⑤のいずれかの措置を講じるよう努める

全国約1万1千社のうち再雇用など「70歳までの継続雇用制度導入」に対応する企業が25.4%と最も高い。「定年制の廃止」は5.1%、「定年の引き上げ」は3.4%だった。対応は考えていない、わからないもおよそ5割あった。
 ※帝国バンクが2月に実施した調査より

①70歳迄の定年引上げ ②定年制の廃止

③70歳迄の継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
 ※特殊関係事業主(子会社・関連会社)に加え、他社によるものを含む
※対象者を限定する基準を設けることも可能

【不適切な例】・会社が必要と認めた者に限る ⇒基準がないことと等しく、改正の趣旨に反する
 【適切な例】・過去〇年間の人事考課が〇以上である者 ・直近1年間で私傷病による欠勤が〇カ月未満である者

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

・事業主自ら実施する社会貢献事業 ・事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

※④⑤は創業支援措置

※「社会貢献事業」とは、不特定かつ、多数の者の利益に資することを目的とした事業のこと。