川崎北支部主催　知って得する　無料講演会

講演2
最新！経営者・人事労務担当が知っておきたいこと

③今後の法改正
定年延長と継続雇用年齢の引下げ

2021年10月22日
佐川社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士　佐川陽子

1

③　今後の法改正
定年延長と継続雇用年齢の引上げ

配布資料：
「高年齢者雇用安定法改正の概要」（以下「資料」と記載）
をご覧頂きながら説明します。

2

目標

- 改正概要の確認
- 注意ポイントの確認
- 会社の準備・検討事項を把握しよう

3

目次

1　これからの高年齢者の年金と生活（法改正が行われた背景）
2　法改正概要
3　改正ポイント
4　会社が準備・検討すること

質疑応答　最後にまとめて

4

これからの高年齢者の年金と生活

①人口減少（少子高齢化社会）により、年金の支給開始年齢の変更が今後予想される。

⟹ 65歳支給から70歳への移行

②特別支給（60歳から64歳に支給）の老齢厚生年金の終了（S36年4月2日以降生まれ）

③令和4年4月改正の繰上げ繰下げの年金の減増率

（60歳から繰上げ　減額率低下　／　70歳を超えてから受取可能　増額率アップ）

④令和4年4月改正の在職老齢年金

（60歳以上65歳未満の在職老齢年金の計算式変更　受取年金額増）

（65歳以上の厚生年金加入者については、1年毎に、年金額の改定が行われる）

人生100年時代、個人の求める働き方に対応するべく、年金制度も変化している。

それに合わせて、企業での高齢者活用は、より柔軟な対応が求められるだろう。

5

③-2　高年齢者雇用安定法の改正

資料P1をご覧ください。

【これまで】

１　60歳未満の定年禁止

２　65歳までの雇用確保

【改正概要】

令和3年4月1日施行・・・「努力義務」

「70歳までの就業機会の確保」

6

③-3　改正ポイント

資料P1をご覧ください。

65歳までの雇用確保義務に加え

以下のいずれかを講ずる就業機会の確保の努力義務

①70歳までの定年引上げ

②定年制の廃止

③70歳までの継続雇用制度の導入

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度導入

⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

ポイント
④と⑤につていは「雇用」ではない！

7

③-4　会社が準備すること

現行では「努力義務」であるが、いずれ「義務」となるため、

今の時点で次の事項を確認しておくことをお勧めします。

①55歳以上従業員のリストアップ

　→定年年齢が65歳となる可能性のある従業員

②上記の方の賃金の確認

③退職金制度がある場合、積立終了年齢の検討、

　計算方法の確認

④現在60歳以上で継続雇用している従業員のリストアップ

　→　70歳までの継続雇用となる可能性のある従業員

8

③-4　会社が検討すること

◎定年年齢を65歳にすることができるか？

　できない場合にはその理由を確認

◎継続雇用年齢を70歳にすることはできるか？

　　一般的には1年間の契約にて継続雇用しているケースが多い

　　希望者全員とすること　／　労働条件については個別に締結可能

【その他】

「第二種計画認定」申請書の提出

※労働契約法により、同一の使用者との有期労働契約が、通算5年を超えて反復更新された場合に「無期転換申込み」の権利が発生する。ただし、「第二種計画認定」を行うことにより定年後継続雇用されている高齢者については、上記権利の適用除外とすることができる。

9

③-4　助成金のご紹介

70歳までの雇用確保が義務となる前に、就業確保制度を導入する場合、

助成金が支給される場合があります。　※パンフレット添付

「65歳超雇用推進助成金」

Ⅰ　65歳超継続雇用促進コース

　※令和3年度は予算超過のため、9月24日で締切りとなりました。

Ⅱ　高年齢者評価制度等今日管理改善コース

Ⅲ　高年齢者無期雇用転換コース

10

まとめ

本日は、「高年齢者雇用安定法」の改正内容を中心にお話しました。

現在は、「努力義務」となっておりますが、
皆様の会社の年齢構成に合わせて、今後の「高齢者活用」を検討し、
将来「70歳までの就労機会の確保」が義務化された際には、
すぐに対応できるようにご準備頂くことをお勧め致します。

11

～ありがとうございました～

本日は、社会保険労務士の無料講演会いご参加下さりありがとうございました。
御社の現状を確認して、対応をご検討下さい。

個別のご相談については、
神奈川県社労士会　川崎北支部所属の社労士をご利用下さい。

※本セミナー資料の無断転載・利用についてはご遠慮下さい。

12