

定年後継続雇用制度の労使協定廃止と高年齢雇用継続給付の縮小

1. 定年後の継続雇用制度の変更内容

(1) 労使協定による基準の経過措置終了

継続雇用制度の対象者が希望者全員となった平成25(2013)年4月、同時に経過措置として、そのときに存在する労使協定によって対象者を限定する基準を適用できることとされました。基準をあてはめてよい対象者は老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢以上と設計され、令和7(2025)年3月31日まで認められていました。

来年4月1日以降には労使協定は使えず、解雇事由や退職事由に該当しない限り、希望者全員を継続雇用制度の対象としなければなりません。

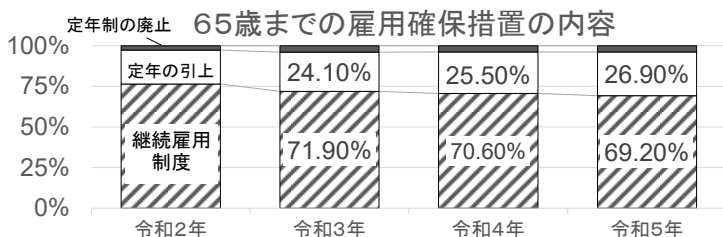
対象となる事業所は、来年4月から運用をあらため、就業規則を変更するようご準備ください。

(2) 継続雇用制度の動向

継続雇用制度では、定年後の65歳までに、1年などと期間を区切って有期契約を締結されることが多く見られます。賃金の見直し契機として利用される反面、短時間有期雇用労働法の適用になり、均等均衡待遇の義務が生じます。

また、有期契約5年超で発生する無期転換権の特例のために第二種計画の認定を受けても、自社で定年を迎えていない場合は対象外になるなど、その複雑さのため70歳まで継続雇用制度を延長することに躊躇する企業は多いのではないのでしょうか。

65歳までの雇用確保としては、継続雇用制度以外にも「定年制の廃止」「65歳までの定年の引き上げ」という選択肢があります。令和5年「高年齢者雇用状況等報告」では、依然として継続雇用制度が69.2%と多いものの、定年の引上げが微増ながら年々増加していることは注目に値します(下図)。



2. 高年齢雇用継続給付の縮小

(1) 支給率が10%に低下

高年齢雇用継続給付とは、原則60歳時点の賃金と、それ以降65歳までに受ける賃金を比較して75%未満になったときに支給される雇用保険の給付です。高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金の2種類があります。

令和7(2025)年4月1日以降に受給要件を満たす方には、改正後の支給率が適用されます(下表)。ライフプラン支援などで説明を行っている場合には、改正を反映するようご準備ください。

項目\時期	改正後	改正前
賃金低下率	64%以下	61%以下
支給率	10%	15%
年金調整 標準報酬月額	最大4%	最大6%

なお、高年齢雇用継続給付については審議会で段階的な廃止に言及されており、今後さらなる率の低下や廃止があり得ることに注意が必要です。

(2) 高年齢雇用継続給付は意外と複雑

高年齢雇用継続給付に該当するのは、60歳以降の定年時に賃金を見直すケースだけではなく、残業や所定労働時間を減らしても該当することがあります。60歳到達時の賃金登録はすぐに行う義務はありませんが、この給付の時効2年までに受給もれがないようにするためには、やはり時期を決めて60歳時の賃金登録を行っておく方が安心です。

また、中途採用した高年齢者に対する自社からの給与が、前職での60歳到達時賃金と比較して低い場合にも該当します。この場合には、前職での60歳到達時賃金登録を行っているのか、いつ5年間の被保険者期間を満たすのかが容易にはわかりません。ご本人がよく理解していないこともあり、転職先の事業所が状況を調べる人が多いようです。

さらに、前職の被保険者期間が短く、自社で被保険者期間5年を満たす場合には個別の期限管理が必要となりますので、ご注意ください。