



定年後継続雇用者に 関連する諸条件改正

76

昨年4月より改正高年齢者雇用安定法がスタートし、65〜70歳の就業確保措置が努力義務となった。この状況に相まって、年金・雇用保険の関連諸制度の改正が行われており、今回ここで一部をご紹介することとした。

なお、改正内容は大枠的に述べているので、各制度運用の細かな内容・条件は該当パンフまたは関連窓口に確認頂きたい。

1、在職老齢年金支給停止基準額の変更
老齢年金は、在職中は給与額に応じて減額される。

60〜65歳未満の場合、おおむね「年金と収入を合わせた額から28万円控除後」の半分が減額され

る。これが、令和4年4月より、「年金と収入を合わせた額が47万円以下」であれば減額なし、「年金と収入を合わせた額が47万円以上であればその超える額」の半分が減額となり、現在の65歳以上の取扱いと同一となる。

60〜65歳の老齢年金受給在職者は、給与が高ければそれだけ年金が減額されるイメージであったが、労働対価アップに伴い給与が増加しても（年金と収入を合わせた額が47万円以下であれば）年金減額がなく収入増に変わっていくことになる。

2、高年齢継続雇用給付の段階的縮小
定年後給与が定年前より75%以下に減額された

場合、おおむね75%までの差を雇用保険から給付されるのが高年齢継続雇用給付だ。この給付は、60%以下の減額の場合、給付額は15%相当で固定される。これが、令和7年4月1日より、65%以下の減額は10%相当で固

（95%以上）した場合、その減少額に対応して助成金を支給する制度が令和3年4月に新設されている。

助成金額は、令和3・4年度で減少額の4/5（中小企業以外2/3）、令和5・6年度で2/3（中小企業以外1/2）。



※注・問合せ先・あいち雇用助成室 ☎052-688-5758

以上の改正は、それぞれ定年後継続雇用者の処遇改善にリンクしたものと史料される。

定されるとなる。

3、高年齢労働者処遇改善促進助成金制度（高年齢助成金）

企業が定年継続雇用者の賃金アップを図り、その結果雇用保険から支給される前記の「高年齢継続雇用給付」額が減少

も、労働力不足が継続し、若者代替が困難となる中で高齢者活用は不可欠であり、それがため、その活用諸施策の展開が急務となってきた背景がある。例えば現在50歳の基幹社員も、70歳まであと20年間の勤務となる。そ

の間、AI等による自動化が進む中で現在の業務が継続できるか、やる気が損なわず他業務へのシフトができるか、これは切実な課題となる。従って、今後数十年あとに各社員に期待する業務を想定し、今からそのスキルを身につけさせる組織的取組み（リススキリング）が急がれる。更に、そのバックアップとして、当該社員にその取組みの重要さを自覚させ、「70歳までの雇用確保」に安住してモラルダウンをきたすことにブレーキをかけなければならない。

まずは、定年退職継続雇用者の福祉的雇用イメージを払拭し、そのスキルを十二分に引き出す雇用条件等の逐次改善に取組むことが喫緊の課題ではないだろうか。

（吉山社会保険労務士事務所所長・ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）
イラスト・伊藤香澄