

高齢者雇用と雇用保険 免除特例の廃止について

労働力人口が減る中、人材確保の面でも高齢者雇用は重要な課題となります。雇用保険の改正や継続雇用制度など、高齢者雇用にまつわるポイントを解説します。

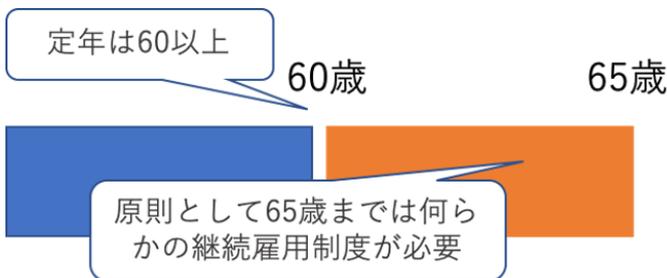
はじめに

サービス業のみならず、多くの業種で労働力人口の減少が問題になっています。年金問題も相まってシニア層の積極的な活用が社会的に求められている中、これからの高齢者雇用に関して押さえておくべきポイントを解説します。

ポイント 1: 定年と継続雇用

現在の法律では、少なくとも定年は**60歳**を下回ることができません。

また、60歳以後についても**65歳までは希望者全員に対し何らかの継続雇用措置※**を設けなければならないことになっています。



前述の「定年 60歳 + 継続雇用制度」は最低ラインであり、企業は、労働者に有利に働く「**定年年齢の引き上げ、または定年制度の廃止**」を選択することもできます。

※平成 25 年 3 月までに継続雇用条件を設定した労使協定を締結している場合、希望者のうち要件を満たす者のみに対して継続雇用制度を運用できる。

ポイント 2: 継続雇用制度とは

継続雇用制度は、「再雇用制度」と「勤務延長制度」に分類されます。再雇用制度が「一旦定年で退職し、翌日から再度雇用するもの」であるのに対し、勤務延長制度は「定年で雇用が途切れることなく引き続き雇用するも

の」であるという違いがあります。

多くの会社では、退職金や給与見直しの区切りをつける意味で「再雇用制度」が選択されています。

	再雇用制度	勤務延長制度
定年時の対応	一旦退職、翌日再度雇用	雇用が途切れない
退職金	定年で支給	延長期間終了後に支給
労働条件	変わることが多い	原則として変わらない

シニア雇用に際しては、前述の定年や継続雇用のルール、退職金規程などが整備されているかを確認する必要があります。

ポイント 3: 雇用保険料免除廃止

かつて、4月1日の時点で64歳以上の雇用保険被保険者については、被保険者ではあるが雇用保険料が労使ともに免除される決まりがありましたが、一億総活躍社会実現という時代の要請に合わせて法改正され、来年度から免除制度が廃止されます。



具体的には、令和 2 年 4 月 1 日時点で 64 歳以上になる雇用保険被保険者については、高齢者であっても雇用保険料の負担が必要になります。