



川西康夫社会保険労務士事務所
事務所だより

2022年
5月号



大物公園（尼崎市）

特集記事

高年齢者雇用の現状と今後の課題

ニュース

- ・最低賃金引き上げの影響に関する調査結果を公表
- ・2021年10月の総人口、減少幅は過去最大の64万人

コラム

助成金 Pick Up! 第2回「65歳超雇用推進助成金」



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho

特集 高年齢者雇用の現状と今後の課題

高年齢者雇用安定法では、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会」の実現を目指し、企業に65歳までの雇用確保措置を義務付けています。併せて、令和3年4月施行の同改正法では、70歳までの就業機会確保措置が努力義務になりました。今回の特集では、高年齢者雇用の現状と今後の課題を取り上げます。

■ そもそも「高年齢者」とは？

高年齢者雇用安定法では、55歳以上の方を「高年齢者」、45歳以上の方を「中高年齢者」と定義しています。一方、いわゆる「高齢者」とは、WHO（世界保健機関）の定義で65歳以上の方を指します。なお、日本では75歳以上の方を「後期高齢者」と定義し、後期高齢者医療制度の対象としています。

■ 65歳までの雇用確保措置の内容

高年齢者雇用安定法では、就業規則等に定年退職を定める場合には、その年齢は60歳を下回ることができないとされています。その上で、65歳未満の定年退職を定めている事業主に対して、65歳までの雇用確保措置の導入が平成16年の改正で義務付けられました。具体的には、次の①～③のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 65歳までの定年の引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年の廃止

このうち、継続雇用制度の導入については、平成25年の改正により、労使協定により基準を定めた場合に対象者を限定できる規定が廃止され、原則として希望者全員を対象とすることが義務付けられました。ただし、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者については、対象者を限定する基準を定めることが認められています。この支給開始年齢は、令和4年（2022年）4月現在は64歳となっており、令和7年（2025年）4月には65歳に引き上げられる予定ですので、この時点をもって経過措置が終了し、それ以降は希望者全員を65歳まで継続雇用の対象とする義務が生じます。なお、心身の故障のため業務に堪えられない等、就業規則に定める解雇事由等に該当する場合には、継続雇用の対象としないことができます。

■ 高年齢者雇用の現状

令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果より、高年齢者雇用の現状を見てみたいと思います。（出典：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15880.html）

65歳までの雇用確保措置の導入済み企業は全体の99.9%となっており、ほぼ全ての企業で何らかの雇用確保措置が講じられている状況となっています。その内訳を見ますと、①定年の引き上げが20.9%、②継続雇用制度の導入が76.4%、③定年の廃止が2.7%となっており、②継続雇用制度の導入を選択する企業が全体の4分の3以上と多数を占めています。なお、①定年の引き上げを実施した企業の割合を企業規模別に見ますと、大企業（12.5%）より中小企業（21.8%）の方が実施割合が高くなっています。

一方、雇用確保措置が義務付けられている65歳を超えて、66歳以降も働き続けられる制度を設けている企業は全体の33.4%となっており、その内訳は、66歳以上の継続雇用制度の導入が最も多く18.4%、66歳以上への定年の引き上げが2.4%等となっています。

■ 70歳までの就業機会確保の努力義務を新設

令和3年4月施行の改正高年齢者雇用安定法では、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることを目的として、65歳から70歳までの就業機会を確保するための努力義務が新たに設けられました。事業主には、次の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力が求められます。

- ① 70歳までの定年の引き上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年の廃止
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

上記④⑤は、「創業支援等措置」と呼ばれ、雇用契約によらない就業機会確保の措置として今回の改正で新たに設けられました。しかし、業務委託契約（請負または準委任）に適した業務や社会貢献事業を新たに創設してまで就業機会を確保することは現実的に難しいと思われます。現状の高年齢者の雇用状況を踏まえると、今後は継続雇用制度の上限年齢を70歳まで延長する企業が増加することが予想されます。

■ 高齢従業員の活躍に向けた今後の課題

「高齢従業員」とも言うべき65歳以上の従業員を雇用し、最長で70歳まで雇用し続けるとなると、雇用する側の企業は様々な課題に直面することになりそうです。

まず第一に、高齢による体力や身体機能の低下にどう対処するか、ということが問題になります。もちろん個人差がありますが、加齢に伴い、体力が低下して長時間の業務が難しくなったり、集中力や判断力が低下することが想定されます。また、視力や聴力の低下により、細かい文字が読みにくくなるとか、周囲の会話や呼び掛けが聴こえにくくなる、あるいは、筋力の低下により、重たい荷物を持ち上げられなくなる等、業務に支障を来すことも考えられます。このような体力や身体機能の低下は、労働災害のリスクを高めることにも繋がります。実際、労働災害発生率を年齢別に見ますと、25～29歳が最も低く、年齢が上がるにつれて高くなる傾向があります。企業には、高齢従業員の特性を考慮した職場環境の整備や作業方法の改善、健康診断や体力測定による健康状態の把握等、高齢従業員の安全と健康に配慮した取り組みが求められます。

第二に、高齢従業員の多様な働き方のニーズにどう対応するか、という問題があります。65歳以上になると年金を受給しながら働くことになりしますので、それまでのようにフルタイムでの勤務を希望せず、給与が少なくなったとしても、短時間や短日数の勤務を希望する方が多くなる傾向があります。また、高齢により持病を抱える方も増加するため、平日の勤務時間帯に定期的な通院が必要になるケースも想定されます。企業には、高齢従業員の多様な働き方のニーズにマッチした柔軟な就業管理制度により、高齢従業員が無理なく活躍できる職場づくりが求められます。

■ 雇用管理上の留意すべきポイント

希望者全員を対象とした継続雇用制度の導入や定年の引き上げ・廃止を行う場合には、高齢による職務遂行能力の低下や出勤状況の悪化等を理由として、企業側の意向で雇用契約を終了することが困難になります。従業員が雇用契約の継続を希望したにも関わらず、これらを理由として契約更新を拒否し、または退職させた場合には、会社都合による雇い止めや解雇とみなされ、解雇権の濫用と判断されるリスクが生じかねません。

このようなリスクを回避するためには、対象者を限定した条件付きの継続雇用制度を導入することが最も効果的です。この場合、就業規則や雇用契約書に継続雇用の条件が明記されており、その条件が合理的かつ社会通念上相当であることが必要です。

ニュース 2022年4月

最低賃金引き上げの影響に関する調査結果を公表

日本商工会議所・東京商工会議所は5日、「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」の結果を発表しました。

昨年10月の最低賃金引き上げ（全国加重平均28円）を受け、最低賃金を下回ったため賃金を上げた企業の割合は40.3%。前年の調査と比べて21.4ポイント増加しました。現在の最低賃金額の負担感については、「負担になっている」と回答した企業の割合は65.4%となっています。

今年の最低賃金額の改定について、「引下げるべき」もしくは「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」と回答した企業の割合の合計は39.9%と、前年の調査から16.7ポイント減少しました。一方、「引上げるべき」と回答した企業の割合は、前年の調査から13.6ポイント上昇して41.7%となり、「引下げ」と「現状維持」の合計を上回りました。

2022年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は45.8%でした。また、「賃上げを実施予定」と回答した企業のうち、約7割が「業績の改善がみられないが賃上げを実施（防衛的な賃上げ）予定」と回答しています。

最低賃金の引き上げが経営の負担となる一方で、人材確保のためにはさらなる賃上げもやむを得ないという事情がうかがえます。

（日本商工会議所／「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」の集計結果について）

<https://www.jcci.or.jp/research/2022/0405160000.html>

2021年10月の総人口、減少幅は過去最大の64万人

総務省は15日、2021年10月1月現在の人口推計を公表しました。

総人口は1億2550万2千人で、前年に比べて64万4千人の減少となり、減少幅は比較可能な1950年以降過去最大となっています。内訳を見ますと、自然増減（出生児数－死亡者数）は60万9千人の減少で、15年連続の減少となっています。社会増減（入国者数－出国者数）は3万5千人の減少で、こちらは9年ぶりの減少となって

います。

年齢別に見ますと、15歳未満人口は1478万4千人で、前年に比べ24万7千人の減少、総人口に占める割合は11.8%で過去最低となっています。15～64歳人口（いわゆる「生産年齢人口」）は7450万4千人で、同58万4千人の減少、割合は59.4%でこちらも過去最低となっています。一方、65歳以上人口は3621万4千人で、同18万8千人の増加、割合は28.9%で過去最高となっています。

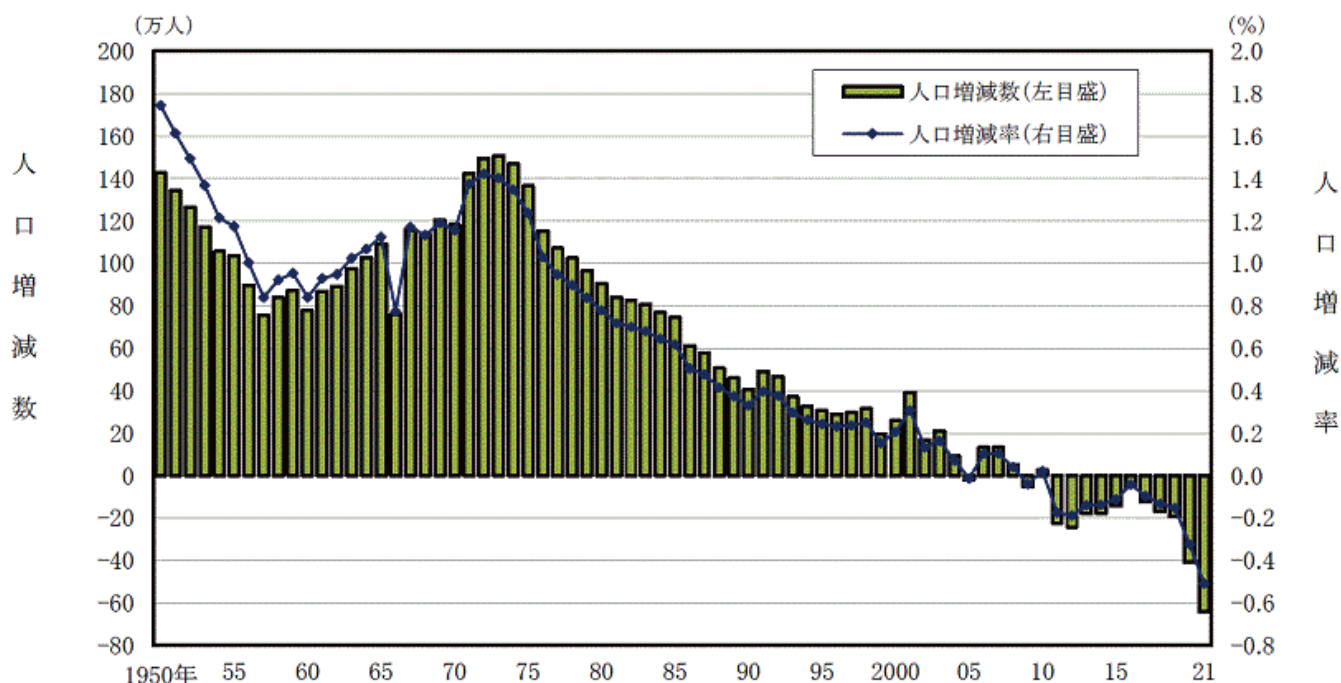
この統計から、日本の人口構造をモデル化してみます。日本の総人口が10人だと仮定した場合、日本人の10人に3人は65歳以上の高齢者で、年金を受給して生活しています。一方、中学生以下の子どもは1人しかいません。残りの6人のうち、高校生や大学生が1人いるかいないか、5人または6人が就業者ということになります。現役世代の就業者5人～6人で、3人の高齢者を支えているという状況です。

人口減少、特に少子化による若年世代の減少は、企業の要員計画や採用活動にも大きな影響を与えます。高校や大学の新規学卒者は年々減少を続けていますので、新卒採用での人材確保は、今後ますます困難になることが予想されます。

（人口推計（2021年（令和3年）10月1日現在）／総務省統計局）

<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2021np/index.html>

図1 総人口の人口増減数及び人口増減率の推移(1950年～2021年)



注) 人口増減率は、前年10月から当年9月までの人口増減数を前年人口（期首人口）で除したもの

コラム 助成金 Pick Up!

第2回「65歳超雇用推進助成金」

今回は「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）」の概要をご紹介します。この助成金は、①65歳以上への定年の引き上げ、②定年の廃止、③希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、実施した措置の内容等に応じて、15万円～160万円を助成する制度です。

支給要件

A) 雇用保険適用事業所であること、B) 就業規則により上記①～③のいずれかの措置を実施したこと、C) 対象被保険者（1年以上継続雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者）が1人以上いること、D) 高年齢者雇用管理措置（作業施設・方法の改善、健康管理・安全衛生の配慮、勤務時間制度の弾力化等）を1つ以上実施していること、等のすべての要件を申請日前日までに満たしていることが必要です。

支給額

| 対象 被保険者数 | ①定年の引き上げ | | | | ②定年 の廃止 | ③継続雇用制度 | |
|-------------|----------|--------------|--------------|-----------|------------|------------|-----------|
| | 65歳 | 66～69歳 | | 70歳 以上 | | 66～ 69歳 | 70歳 以上 |
| | | 5歳未満 引き上げ | 5歳以上 引き上げ | | | | |
| 1～3人 | 15万円 | 20万円 | 30万円 | 30万円 | 40万円 | 15万円 | 30万円 |
| 4～6人 | 20万円 | 25万円 | 50万円 | 50万円 | 80万円 | 25万円 | 50万円 |
| 7～9人 | 25万円 | 30万円 | 85万円 | 85万円 | 120万円 | 40万円 | 80万円 |
| 10人以上 | 30万円 | 35万円 | 105万円 | 105万円 | 160万円 | 60万円 | 100万円 |

なお、この助成金は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が申請や問い合わせの窓口となっています。制度の詳細については、同機構のホームページ（※）をご参照ください。

（※）https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/subsidy_keizoku.html

当事務所では、各種助成金の申請業務をサポートさせて頂いております。申請を検討される場合は、当事務所までお気軽にご相談ください。

事務所のご紹介

■ 事務所概要

代表者 川西 康夫（かわにし やすお）
社会保険労務士 / 人事労務コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通 1 丁目 17 番 4 号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
URL <https://www.yk-srj.com/>

■ 取扱業務

▶ 顧問業務

人事・労務管理や労働保険・社会保険のご相談に幅広く対応いたします。

▶ 給与計算

勤怠管理から給与明細発行までトータルでサポートさせていただきます。

▶ 労働保険・社会保険

労働保険（労災保険・雇用保険）と社会保険（健康保険・厚生年金）に関する各種手続きを代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定

就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。制度設計の段階からお手伝いさせていただきます。

▶ 助成金申請

雇用関係助成金の申請手続きに加えて、支給要件に応じた社内制度や就業規則の整備まで、一括してサポートさせていただきます。

■ お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。まずはお気軽にお問い合わせください。

