



## ◆ 高齢者の就業に関する法改正の動向 ◆

今年4月に改正された高齢者雇用安定法により、企業に対して65歳までの雇用義務に加え、70歳までの就業確保の努力義務が追加されました。年金制度の見直しと共に、来年は就業に関する社会保険制度についても徐々に変更が始まることから、今回のあおぞらレターでは、高齢者の就業を取り巻く法改正の動向についてお伝えします。



2021年4月～

### 70歳までの就業確保の努力義務が追加

高齢者  
雇用安定法

70歳までの「継続雇用制度(再雇用や勤務延長)の導入」・「定年引き上げ」・  
「継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」・  
「継続的に社会貢献事業(事業主が自ら、もしくは委託や出資する団体が実施)に従事できる制度の導入」  
あるいは「定年制の廃止」のいずれかの就業確保措置が努力義務となっています。

2022年1月～

### 副業中の65歳以上労働者の雇用保険加入制度(マルチジョブ制)創設

雇用保険法

副業先(週所定5時間以上等)と通算して雇用保険の加入要件を満たし、本人がハローワークに  
申し出た場合、雇用保険に加入できる制度が開始されます。

2022年4月～

### 60歳前半(60～64歳)の在職老齢年金制度の見直し

在職老齢  
年金制度

会社で社会保険に加入する労働者が年金を受け取りながら一定以上の賃金を受ける場合、(特別  
支給の)老齢厚生年金が全部または一部支給停止される「在職老齢年金制度」の適用について、  
現在の65歳以上の在職老齢年金制度の仕組みが60～64歳にも適用されるようになります。

2022年10月～

### 101人以上の企業に対する社会保険の適用拡大(年齢にかかわらず)

社会保険  
適用拡大

通常労働者の週や月の所定労働時間・日数が3/4以上等とされている短時間労働者の社会保険の  
加入要件について、社会保険加入人数が101人以上(現在501人以上)の企業に対し、  
週所定労働時間20時間以上、賃金月額8.8万円以上などの要件(\*)に拡張されます。  
(\*)1年以上の雇用見込などの要件が撤廃され、フルタイムと同様2ヶ月超の要件に統一されます。

法改正の  
詳細

- ◆ 高齢者雇用安定法 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694689.pdf>
- ◆ 雇用保険法 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838542.pdf>
- ◆ 在職老齢年金や社会保険適用拡大など  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html)



- 老齢年金は、生年月日により65歳前より支給される場合がありますが、男性は昭和36年4月2日以後、女性は昭和41年4月2日以後の場合、原則65歳から支給されます。
- 65歳以降は様々な働き方があることも踏まえながら、本でご紹介したような法改正以外に、今後は雇用保険の高齢雇用継続給付の改正なども見込まれています。企業としても、高齢者活用について長期的な視点での検討が必要と言えます

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277