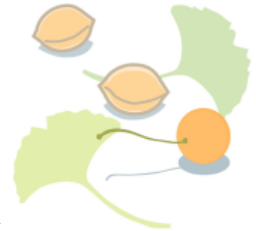


労務通信

2021.11月号

70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって



◆70歳までの就業機会の確保

高年齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要がありそうです。

◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時（定年時）と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねません。

◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらい、専門性を生かした業務を継続してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート

65歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年1月から始まります。複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

🔗 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

【厚生労働省「Q&A～雇用保険マルチジョブホルダー制度～」】

🔗 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508_00002.html

法改正情報 Q&A

◆年金の繰り下げ受給の上限年齢が75歳に延長（令和4年4月より）。



来年4月から、年金の繰り下げ受給の上限が75歳に伸びます。そこで、退職者から年金の繰り下げ受給について確認したいと相談を受けました。どのような手続きが必要ですか。



老齢基礎年金および厚年法の本則に基づく老齢厚生年金は65歳から支給が始まりますが、その時点で請求せずに、繰り下げて申出できます（厚年法44条の3、国年法28条）。

令和4年4月からは支給開始年齢は66歳～75歳（現在は70歳）の範囲で選択できます。

1ヶ月につき年金の支給額が0.7%増額され、75歳に達する月まで10年間請求しなければ、0.7%に10年間の月数である120を乗じて84%増額されます。基礎年金と厚生年金の支給開始時期を別々に選べるので、比較的利便性もあります。

65歳に達する直前に「年金請求書」というハガキが受給者に届きます（特別支給の老齢厚生年金受給者の場合）。基礎年金・厚生年金どちらか1つでも65歳から受給したい場合には返送して請求書を提出します。

年金を増額させたい場合は、特別な申出は不要で、ハガキを返送しなければ繰り下げを選択したことになります。



事務所よりひとこと

◆マルチジョブホルダー制度がはじまります（令和4年1月1日より）。

現行の雇用保険制度は、週の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上雇用見込みがある労働者については、雇用保険の加入要件を満たし、手続きをする必要があります。2022年1月1日からスタートする雇用保険マルチジョブホルダー制度は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務時間を合計して要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度です。今後は週20時間未満の労働者であってもダブルワークをしている場合は、雇用保険の被保険者となり、雇用保険料の納付義務が発生する場合がありますので、ご注意ください。