

高年齢者雇用確保措置の経過措置について

年金支給開始年齢が65歳となることに伴い、2025年3月31日をもって継続雇用制度の対象者を限定する経過措置期間が終了しました。

高年齢者雇用確保措置における経過措置とは

かつては60歳定年が一般的であり、年金もそれに応じて60歳から支給される制度のもと、多くの人が定年退職後は年金を受け取りながら生活するというスタイルが定着していました。しかし、年金制度の見直しにより、年金は65歳から支給されることに決定しました。

ただ、いきなり年金支給の開始年齢を変えると生活に困る人が大勢出てくるので、例えば、今年と来年に60歳になる人は60歳から支給、再来年に60歳になる人は61歳から支給…といったように、時間をかけて60歳からの年金支給開始年齢を65歳からの支給開始にするように徐々に年金支給の開始年齢を引き上げてきました。

ここで問題になるのが企業における定年の年齢で、今までは60歳で定年退職すると60歳から年金が支給されたのに、年金の支給が61歳からとなると、定年退職後に無職となる方については、60歳で定年退職すると61歳までの1年間無収入になり、生活ができません。

この問題を解消するため、国は企業に対して、以下のいずれかの制度を導入するよう義務づけました。

- ① 定年制の廃止
- ② 定年年齢の65歳への引き上げ
- ③ 定年後も希望者は全員65歳まで継続雇用する制度の導入



しかし、日本の全企業に定年制度の廃止や、65歳までの継続雇用を行うように要請しても、いきなりは実現することは様々な事情から難しいため

例えば、

●60歳で定年退職となっても、61歳から年金が支給される人は61歳まで再雇用して61歳で退職し61歳から年金受給

●62歳から年金支給される人は60歳で定年退職となっても62歳まで再雇用して62歳で退職し62歳から年金受給

というように、会社を退職しても年金がすぐ貰えるような制度を時限的に作りました。年金が支給されるそれぞれの年齢まで、定年退職しても、最長64歳まで再雇用して雇用の継続をする制度です。この、だんだんと定年後も継続雇用する年齢を引き上げる制度を、高年齢者雇用確保措置における経過措置といいます。

今後の企業対応

この経過措置制度は、多くの企業で採用されてきましたが、年金支給開始年齢が完全に65歳となることに伴い、2025年3月31日をもって終了しました。

今までは、この経過措置を会社のルールとして定めることにより、定年後の継続雇用の上限年齢を決めていた会社も、経過措置が解消されたため、会社のルールを見直し、先ほどの①～③のいずれかを採用することになります。

多くの場合は60歳で一旦定年退職し、再度65歳まで1年ずつ契約を更新する形で③を採用されることが多いのですが、会社の状況により、①や②の制度を積極的に採用する企業もあります。

もし会社の定年や再雇用のルールをまだ見直していない場合は、社内規程の見直しや運用方法の再確認が必要となります。従業員の安心と生活の安定を確保するためにも、制度の理解と適切な対応が求められます。

(人事労務事業部 社会保険労務士 有田一範)