



●高年齢労働者処遇改善促進助成金(仮称)について ～2021年度に創設予定～

企業における65歳までの継続雇用を促進する目的で支給されてきた「高年齢雇用継続給付」ですが、2025年4月から給付率が引き下げられる(15%→10%へ)ことから、政府が高年齢労働者の処遇改善に向けて取り組む事業主を支援する内容の助成金を公表しました。(2021年度当初予算案の国会成立後に創設予定)

助成金の概要

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、**60～64歳までの高年齢労働者の処遇改善**に向けて取り組む事業主に対し支援を行う。

支給対象事業主

雇用保険適用事業所であって、以下の要件をいずれも満たす事業主。

- ①**60～64歳までの高年齢労働者の賃金規定等を改定し、6か月以上適用していること。**
- ②雇用労働者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給額が、**一定割合(賃金規定等改定前後を比較して95%)以上減少していること。**

助成内容など

雇用労働者(申請対象期間の初日において雇用されている者に限る)に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の減少額に、以下の助成率を乗じた額を助成

大企業: 2/3 中小企業: 4/5

※助成率は令和4年度までの率。令和5・6年度はそれぞれ1/2、2/3になる予定。

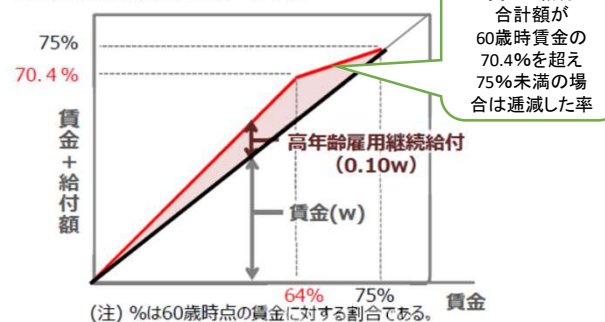
～高年齢雇用継続給付の改正内容～

60～65歳未満の労働者(被保険者期間5年以上)であって、60歳以後の賃金が60歳到達時賃金額の75%未満となる高年齢者に対し、60歳以後の賃金の**10%**を支給。(～65歳まで)

※改正前は、15%

※令和7年度から新たに60歳となる労働者が対象

<見直し後の制度のイメージ図>



その他トピックス

●育児・介護休業法等改正法案が国会に提出

現在会期中の国会に提出された内容は、以下の通り。

- ①子の出生直後の時期における柔軟な育休枠組みの創設
- ②育休を取得しやすい雇用環境整備、申出者への個別周知義務
- ③育休の分割取得
- ④育休取得状況の公表を義務付け
- ⑤有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 など

●キャリアアップ助成金の要件変更(2021.4月～)

正規転換前6ヶ月と、転換後6ヶ月の賃金(※)を比較して3%以上増額していること。

- ※基本給や定額支給の手当を含む賃金の総額で、賞与は含めない
- ※令和3年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提

●雇用保険率は令和2年度から据え置き(2021.4月～)

令和3年度の雇用保険料率は、令和2年度から変更なし。

●健康保険料率、介護保険料率の変更(2021.3月～)

協会けんぽの「令和3年度保険料額表」は、以下の通り。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r03/r3ryougakuhyou3gatukara>

●協会けんぽ「押印の廃止」について(各種申請書)

傷病手当金の医師の証明も押印廃止となる。 ↓一覧はこちら。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/honbu/free/beppyou.pdf>

★えがおHPリニューアルのお知らせ★

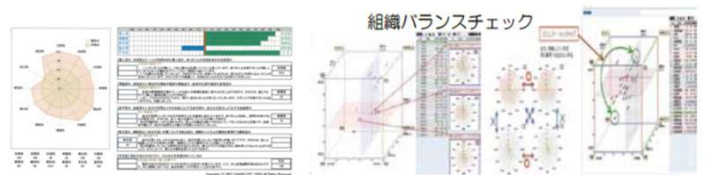
<https://egaoworklabo.or.jp/>

労務関連情報「人事労務サブリ」やYouTube「えがお・ワークチャンネル」など随時更新中です!

『戦略的人財』活用のご支援(ACS)

組織の生産性向上のため、今や人事戦略は必要不可欠ですが**人事領域において、客観的なデータ収集・分析を活用**して問題解決に繋げる動きが注目されています。

属人的な判断に頼りがちな「人」の領域に、ツールを使った手法を取り入れてみてはいかがでしょうか。



今月の無料相談会

日時: 3/11(木) 13:00 - 17:00

場所: KRP4号館3階 BIZ NEXT

※ご予約不要です。お気軽にお越し下さい。(BIZ NEXT受付へ)

～発行元～

えがお
ワークラボ

一般社団法人えがお・ワークラボ

代表理事 上田 恭子

(特定社会保険労務士、組織力診断士)

<スタッフ: 特定社労士1名、社労士3名、行政書士2名、職員10名>

【本店】〒600-8815 京都市下京区中堂寺粟田町93 KRP4号館3階
TEL: (075)352-2848 FAX: (075)320-3689

【支店】東京オフィス、新大阪オフィス、松山オフィス

【お問合せ先】E-mail: nikoniko.12@sage.ocn.ne.jp (えがお事務局)