

高年齢者雇用安定法は、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的とする法律です。事業主は65歳までの雇用機会を確保する義務の履行に加え、70歳までの就業機会を確保するよう努める必要があります。

65歳までの雇用機会 の確保（義務）

70歳までの就業機会 の確保（努力義務）

70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の「努力義務」になったことに伴い、65歳以上70歳未満で離職する者も再就職援助措置・多数離職届等の対象になります。

高年齢者雇用確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を60歳以上65歳未満に定めている事業主

<対象となる措置>

次の①～③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があります。

- ① 65歳までの定年引き上げ
- ② 継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主による継続雇用制度も含む
- ③ 定年制の廃止

※ 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針においては、事業主が留意すべき事項などをまとめており、特に継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めることが重要です。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001245067.pdf>)

※ 高年齢者雇用安定法Q&A（雇用確保措置関係）では、事業主が雇用確保措置を実施するにあたっての詳細な留意事項等を示しており、継続雇用制度の導入などにおいてはこちらのQ&Aの内容に留意し、働く意欲のある高年齢者が年齢に関わりなく本人の希望や能力に応じて活躍できる環境を整備することが重要です。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/newpage_55003.html)

高年齢者雇用安定法は、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的とする法律です。事業主は65歳までの雇用機会を確保する義務の履行に加え、70歳までの就業機会を確保するよう努める必要があります。

65歳までの雇用機会の確保（義務）

70歳までの就業機会の確保（努力義務）

70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の「努力義務」になったことに伴い、65歳以上70歳未満で離職する者も再就職援助措置・多数離職届等の対象になります。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
- 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 ⇒P 2、3
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P 2、3
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。
- ・ 高年齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう努める必要があります。
- ・ 短時間や隔日での就業制度など、高年齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めるとともに、勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇については、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努める必要があります。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するもの、公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。

創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に係る事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は、次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・事業主の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は電磁的記録媒体をもって調製するファイルに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：社内ネットワークに掲示し労働者が常時パソコンで確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。



高年齢者等が離職する場合について

<再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※)		A	
継続雇用制度の対象者基準に該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当しないことによる離職			
定年年齢に到達したことによる離職			B
継続雇用制度の上限年齢に到達したことによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達したことによる離職			

※ 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

再就職援助措置

事業主は、**A** または **B** 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、
(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、
(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています
(努力義務)。

多数離職届

事業主は、**A** または **B** 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を**ハローワークに届け出**なければなりません(義務)。

求職活動支援書

事業主は、**A** に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に交付**しなければなりません(義務)。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

お問い合わせ先

- ◆高年齢者雇用安定法や高年齢者就業確保措置についての詳細は、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



関連情報

- ◆厚生労働省ホームページ

厚生労働省HPでは、高年齢者雇用安定法や高齢者雇用に関する情報を発信しております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureis-ha/index.html



- ◆高齢者雇用対策ラボ

高齢者雇用対策ラボでは、労働者や企業の皆様に役立つ情報を幅広く発信しております。

<https://www.kourei-koyou.mhlw.go.jp/>



- ◆高齢者雇用に関するご相談

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、高年齢者雇用アドバイザー等を企業へ派遣し、高年齢者の雇用に関する各種相談・援助を行っています。

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>



- ◆65歳超雇用推進助成金

○65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入などを実施した企業を支援します。

○高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した企業を支援します。

○高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理システムの導入等）を実施した企業を支援します。

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>



- ◆高年齢者活躍企業事例サイトなど

65歳を超えた高年齢者を雇用している企業の取組事例や、70歳までの就業機会の確保に必要な人事制度改訂の手順等の情報は、下記URLをご参照ください。

○高年齢者活躍企業事例サイト

<https://www.elder.jeed.go.jp/>

(事例サイト) (マニュアル等)



○70歳雇用推進マニュアル・70歳雇用推進事例集・65歳超雇用推進事例集

<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/manual.html>

- ◆高齢者の活躍に取り組む企業の事例

役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等により、高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業の事例を紹介しています。

https://www.elder.jeed.go.jp/topics/katsuyaku_jirei_r6.html

