

「高年齢者雇用安定法」が改正されます

70歳までの雇用の確保のために、事業主が講ずるべき措置（努力義務）

（その1 主として直接雇用による雇用の確保）

高年齢者等の雇用の安定に関する法律（高年齢者雇用安定法）は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらず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整備を図ることを目的とした法律です。以下、法律の規定とその改正内容について、「高年齢者就業確保措置及び運用に関する指針（厚生労働省告示第351号）」の内容を中心に説明します。

1. 現行の高年齢者雇用安定法

現行の高年齢者雇用安定法の概要は、以下の通りである。

- (1) 60歳未満の定年禁止（義務）
定年を定める場合は、定年年齢を60歳以上としなければならない。
- (2) 65歳までの雇用確保措置（義務）
定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、次の何れかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。
 - ① 65歳までの定年年齢の引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの雇用継続制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
雇用継続制度の適用者は、原則として「希望者全員」である。（令和7年3月31日までの経過措置あり）
- (3) 高年齢者雇用確保措置の実施に係るハローワークの指導を繰り返し受けたにもかかわらず、具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書が発出され、勧告に従わない企業は、企業名が公表される場合がある。

2. 主な高年齢者雇用安定法改正の内容

- (1) 65歳までの雇用確保措置に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、「高年齢者就業確保措置」として、次の何れかの方法により措置を講ずる努力義務の新設。（令和3年4月1日施行）
 - ① 70歳までの定年年齢の引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 70歳までの雇用継続制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
「自社及び特殊関係事業主※1」に加え、「他の事業主」によるものも含む。（65歳未満に適用する雇用継続制度は、「自社及び特殊関係事業主」による雇用のみ）
 - ④ 70歳迄継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 70歳迄継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ・事業主が実施する社会貢献事業
 - ・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の措置を、「創業支援等措置」と言う。）
雇用継続制度、創業支援等措置の適用者は、対象者を限定した基準を設けることが可能（詳細は後述）

※1 特殊関係事業主とは・・・自社の子法人等、親法人等、親法人等の子法人、関連法人等、親法人の関連法人等。（平たく言えば、いわゆるグループ企業のことを言い、詳細な定義は厚生労働省令で定められているが、ここでの説明は省略。）

(2) 上記の高年齢者就業確保措置のうちど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ずることが望ましい。複数の措置を講ずる場合には、個々の高年齢者にいずれの措置を講ずるかについては、個々の労働者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定すること。

なお、上記の高年齢者就業確保措置で求められている措置を、組み合わせて適用することが可能である。

[例]

- ① 68歳まで定年延長、68歳～70歳まで継続雇用制度
- ② 68歳まで希望者全員を対象とする継続雇用制度、68歳～70歳までは、対象者を限定した継続雇用制度
- ③ 70歳までの継続雇用制度と、70歳までの業務委託契約を締結する制度のうち、希望する制度を選べる制度

3. 雇用継続制度の対象者

高年齢者就業確保措置を講ずることは、事業主の努力義務であることから、措置（定年の延長及び廃止を除く）の対象となる高年齢者に係る「基準」を設けることが可能である。基準の策定に当たっては、労使間で十分に協議のうえ、各企業の実績に応じて定められることが想定されているが、その内容については、労使に委ねられるものであり、基準を設ける際には、「過半数労働組合等※2」の同意を得ることが望ましい。

ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、法の趣旨や労働関係法令に反する又は、公序良俗に反するものは、認められない。

[認められる例]

- ① 過去〇年間の人事考課の平均が〇%以上である者
- ② 過去〇年間の出勤率の平均が〇%以上である者

- ③ 定期健康診断の結果を産業医が判断し、業務上支障がないと認められる者

[認められない例]

- ① 会社が必要と認めた場合に限る。
 - ・基準が無いことと等しく、法の趣旨に反する。
- ② 上司の推薦がある場合に限る。
 - ・同上。
- ③ 男性（女性）に限る。
 - ・男女差別に該当
- ④ 労働組合活動に参加していない者に限る。
 - ・不当労働行為に該当

継続雇用しないことについては、「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当」であることが求められるものと考えられる。例えば、心身の故障のため業務に堪えられないものと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たしえないこと等の「就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）」に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

※2 過半数労働組合等とは・・・労働者の過半数で組織される労働組合があるときはその労働組合、無いときは、労働者の過半数を代表する者を指す。労働者の過半数を代表する者は、労働基準法に定める管理監督者の地位にある者ではなく、投票・挙手等の手続により、事業主の意向により選出された者でない者を選出する必要がある。

4. 雇用継続制度を実施する上での留意点

雇用継続制度の実施に当たっては、次の点に留意する必要がある。

- ① 当該労働者が、これまでとは異なる業務に就く場合は、新しく従事する業務に関して、研修・教育・訓練を行うことが望ましい。特に、労働安全衛生法に定める安全・衛生のための教育は必須である。

- ② 労働災害による休業4日以上之死傷病者のうち、60歳以上の労働者の割合が増加傾向であることを踏まえ、高年齢者が安全に働ける環境づくりのため、職場環境の改善や健康や体力の状況把握とそれに応じた対応など、就業上の災害防止対策に積極的に取り組むことが望ましい。
- ③ 自社以外の企業（特殊関係事業主及び他の事業主。以下「特殊関係事業主等」と言う。）で継続雇用する場合には、自社と特殊関係事業主等との間で、当該高年齢労働者を引き続き雇用することを約する契約を締結する必要がある。
- ④ 雇用の継続に当たっては、可能な限り個々の労働者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容及び労働条件とすることが望ましい。特に、自社及び特殊関係事業主以外の、「他の事業主」で雇用の継続を行う場合は、当該労働者の知識・経験・能力に係るニーズがあり、これらが活用される業務があるかについて、十分な協議を行ったうえで行う必要がある。
- ④ 契約期間を定めるときには、高年齢者就業確保措置が70歳までの就業の確保を事業主の努力義務としていることに鑑み、70歳までは契約更新できる措置を講ずるように努める。又、むやみに短い契約期間とすることが無いように努める。
- ⑤ 職業能力を評価する仕組の整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努める。
- ⑥ 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、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となるように努める。この場合、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう、勤務形態等の選択に関する制度の整備を行う。
- ⑦ 高年齢者就業確保措置の利用を希望する者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討する。

5. 賃金、人事処遇制度の見直し

高年齢者就業確保措置を適切且つ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた就業の確保を図るために、以下の事項に留意しつつ、必要に応じて、賃金・人事諸制度の見直しを図ることを検討する。

- ① 年齢的要素を重視する賃金・人事制度から、能力・職務等の要素を重視した制度に向けた見直しに努める。その際、当該制度が、制度を利用する高年齢者の就業及び生活の安定に配慮した、計画的且つ段階的なものとなるように努める。
- ② 支払う金銭については、就業の実態と生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものになるように努める。
- ③ 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。

65歳以降の高年齢者就業確保措置について、主に継続雇用制度について説明しました。

少子高齢化による人手不足や公的年金の支給開始年齢の引き上げ（選択制）の動向を考えると、今後、高年齢労働者雇用の必要性は高まっていくことが予測されます。各企業に於かれましては、法改正の趣旨についてご理解いただき、65歳以降の雇用確保に向けてご検討いただくことが必要であるものと考えられます。

来月は、「創業支援等措置」について説明します。

（作成 監事 一井 保）

