

高年齢者雇用

高年齢者雇用継続措置

65歳までの高年齢者雇用確保の義務

※高年齢者とは：

高年齢者雇用安定法では55歳以上の者

- ①65歳までの定年年齢の引上げ
 - ②定年制の廃止（年齢による解雇ができない）
 - ③希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- * 継続雇用制度の対象者を労使協定で限定することができる経過措置は、令和7年3月31日をもって終了
- * 継続雇用対象者を雇用する企業：
- ①自社 ②特殊関係事業主（自社の「子法人等、親法人等、関連法人等」）
- * 雇用継続にあたり、労働時間・賃金・その他の待遇を変更することはできる。
- * 雇用継続についての就業規則変更は、所轄労働基準監督署へ届け出る（労使協定は届出不要）。

70歳までの高年齢者就業確保の努力義務

対象事業主	<ul style="list-style-type: none"> ①65歳以上70歳未満の定年制を設けている事業主 ②65歳までの継続雇用制度を導入している事業主
努力義務の措置内容	<ul style="list-style-type: none"> ①70歳までの定年年齢の引上げ ②定年制の廃止（年齢による解雇ができない） ③希望者全員を対象とする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 <p>* 特殊関係事業主に加えて、特殊関係事業主以外の他社によるものを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>*④⑤（創業支援等措置）の制度導入は、労働者の過半数代表者（または労組）の同意が必要。</p> <p>*③～⑤では、対象者を限定する基準を設定することができるが、この場合は労働者の過半数代表者（または労組）の同意が望ましいとされている。</p> <p>*70歳までの継続雇用で契約期間を定めるときは、70歳まで契約更新が可能な措置を講じるように努める。</p> <p>*70歳までの継続雇用を特殊関係事業主または特殊関係事業主以外の他社で行うときは、当該事業主との契約締結が必要となる。</p>

その他 雇用確保・就業確保にあたっての留意点

①年齢要件以外の解雇・退職事由について：

65歳雇用確保措置・70歳までの就業確保措置は、就業規則による解雇・退職事由（「年齢」を除く）の該当者については例外。ただし、その場合も継続雇用しないことについて、客観的に合理的な理由、社会通念上相当であることが求められる。

②無期転換ルールの特例について

適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（特殊関係事業主を含む）の下で、定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない（65歳を超えて引き続き雇用する場合も発生しない）が、「特殊関係事業主以外の他社」で継続雇用される場合には、この対象にならず、無期転換申込権が発生する。

③その他共通の留意事項

- 高年齢者の職業能力の開発・向上
- 作業施設の改善
- 高年齢者の職域拡大
- 高年齢者の知識・経験を活用する配置・待遇
- 勤務時間の弾力化