

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されました。

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
- ・65歳までの継続雇用制度（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**いずれか**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。（①～⑤のうち、雇用によらない措置④⑤を「**創業支援等措置**」といいます）

- 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 ⇒P2

- 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 ⇒P2

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となります。

※ 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。



高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高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、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高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。

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、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど、高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や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 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高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。(指針の留意事項に留意のこと)

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| (1) 高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) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)~(11)の他、当該措置の対象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。 ※過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者。
 - ・ 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いたします。
 - ・ 創業支援等措置(P1の④⑤)と雇用の措置(P1の①~③)の両方を講じる場合は、雇用の措置により努力義務を達成したこととなるため、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
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、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:電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等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る就業は、労働関係法令による労働者保護(労災保険など)の適用がありません。

創業支援等措置により就業する高齢者に対しては、以下の点にも留意願います。

- ・ 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。

高齢者等が離職する場合について

再就職援助措置

解雇（※）等により離職する高齢者等には、（ア）求職活動に対する経済的支援、（イ）再就職や教育訓練受講等のあつせん、（ウ）再就職支援体制の構築などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。
※自己の責めに帰すべき理由によるものは除く

多数離職届

同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の[※]高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。
※雇用対策法に基づく「大量雇用変動届」にて既に届け出された者及び、同法に基づく再就職援助計画の対象者については算定から除きます。

求職活動支援書

解雇等により離職する高齢者等が希望するときは、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。※労働移動支援助成金支給申請のため「求職活動支援基本計画書」を作成する事業主は、同計画書を作成し管轄労働局へ提出した後に「求職活動支援書」を作成、交付してください。

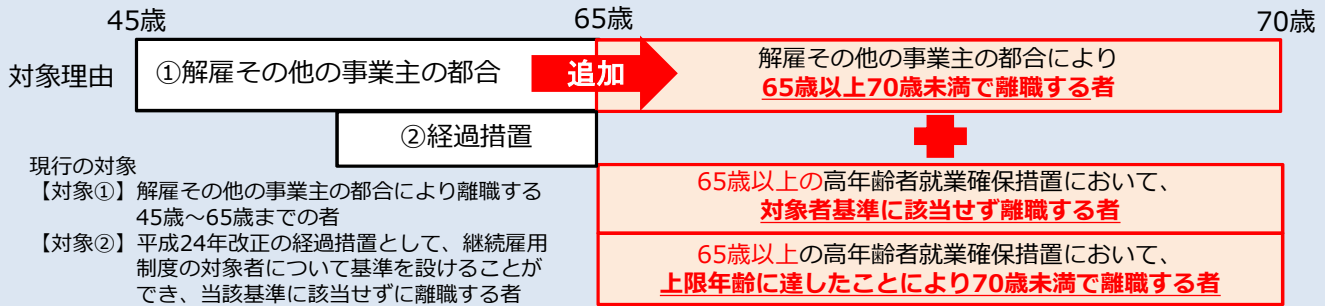
【求職活動支援書に記載する事項】

(1) 氏名・年齢・性別 (2) 離職することとなる日（離職することとなる日が未定の場合はその時期） (3) 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） (4) 有する資格・免許・受講した講習 (5) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項 (6) (3)~(5)のほか、職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項その他の再就職に資する事項 ※解雇等の理由は除きます。

・様式例 (PDF) <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/kyusyokusien.pdf>

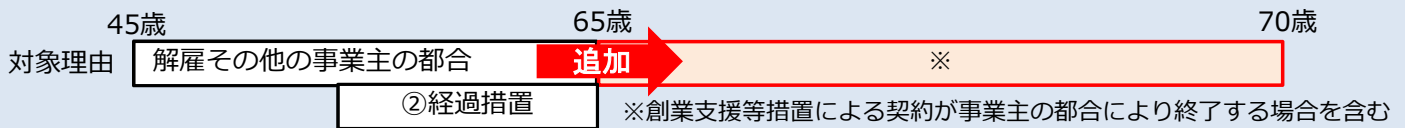
再就職援助措置・多数離職届の対象となる高齢者等

70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高齢者等が次のとおり追加されました。



求職活動支援書の対象となる高齢者等

求職活動支援書についても、「解雇その他の事業主の都合」により、65歳以上70歳未満で離職する高齢者が対象に追加されました。



再就職援助措置・多数離職の届出を実施する事業主

原則として、**離職時に高齢者を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高齢者と業務委託契約を締結している）事業主**です。

ただし、以下の高齢者に対しては、当該高齢者を**定年まで雇用していた事業主**が実施することとします。

- ・他社での継続雇用制度で、制度の上限年齢（70歳未満の場合に限る）に達した高齢者
- ・他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高齢者

申請・お問い合わせ先

◆改正法や高齢者就業確保措置について詳しくは、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>

お問い合わせ先：愛知労働局職業対策課 (TEL:052-219-5507)、または県下各ハローワーク

◆（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、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>

また、定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金についてもお問い合わせください。

「65歳超雇用推進助成金」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

「70歳までの就業機会の確保」に併せて

～働く高齢者の特性に配慮した エイジフレンドリーな職場づくりを進めましょう～

皆さんの職場は、高齢者が安心して働ける環境になっていますか？

働く高齢者が増加（60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍）

労働災害のうち60歳以上の労働者が占める割合は1/4以上（2019年は27%）

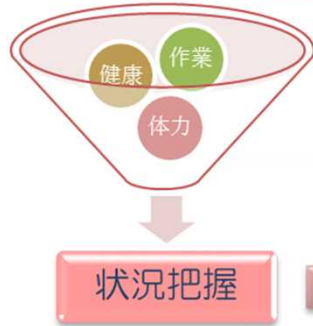
労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で高い



労働災害が続けば人手不足を招くおそれも…



安心して安全に働くことのできる職場づくりを！



例えば戸口に
段差がある時



解消できない危険箇所に
標識等で注意喚起



「エイジフレンドリーな職場づくり」のお問い合わせ先：愛知労働局安全課（TEL：052-972-0255）、または各労働基準監督署

雇用形態に関わらない公正な待遇確保についても点検を！

パートタイム・有期雇用労働法の改正（令和2年4月1日施行） 中小企業は令和3年4月1日適用

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

Q パートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金の考え方は、当社の定年年齢を超えた社員にも適用されるのでしょうか。

A 適用されます。正社員とパート・有期雇用労働者間の不合理な待遇差は労働者の年齢に関わらず禁止されています。待遇の差の理由が「高齢だから」だけでは「不合理ではない」とはいえないでしょう。

Q 正社員を定年退職した人を引き続き嘱託(有期契約社員)として雇用する場合、正社員だった時より賃金を引き下げると問題になるのでしょうか。

A 正社員だった時と職務の内容や働き方に全く変更がないにも関わらず、「正社員でなくなったから」という理由だけで待遇を下げるのは「不合理ではない」とはいえないでしょう。賃金を変更するには、正社員と契約社員との職務の内容や働き方の違いを明確にし、職務の内容や働き方が変更されたことに伴って賃金が改訂されたことがきちんと説明できるようにする必要があります。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パチう」ちゃん

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ先：愛知労働局雇用環境・均等部指導課(052-857-0312)へ