

改正高年齢者雇用安定法 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）

厚木公共職業安定所
雇用指導官

**まず、ここで平成24年に改正された
高年齢者雇用安定法の「おさらい」です。**

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (高年齢者雇用安定法)」の内容

(1) 平成25年4月1日施行

希望者全員65歳までの雇用(義務化)

現在の高年齢者雇用安定法では、平成24年改正(平成25年4月施行)により、**就業規則にて、「希望者全員65歳までは雇用する制度(仕組み)」を設ける必要(義務)があります。**

〈次のいずれか〉

- ①定年が65歳以上
- ②定年制の廃止
- ③希望者全員65歳まで継続して雇用する制度

(希望者全員なので、条件を付することはできません。しかし、「解雇事由および退職事由」は除きます。)

*平成25年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません
(平成24年度改正法の経過措置)

令和2年（令和3年4月施行）の改正で追加されました。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (高年齢者雇用安定法)」の内容

(2) 令和3年4月1日施行 (現在)

希望者全員65歳までの雇用 (義務化) +

70歳までの就業確保 (努力義務)

努力義務（70歳までの就業確保措置って？）

〈こんな事業主が対象です！〉

- ①定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ②65歳までの継続雇用制度を導入している事業主
（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）

努力義務（70歳までの就業確保措置）

〈いずれかの措置を講じるよう**努める**必要があります〉

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制度の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入 * 特殊関係事業主に加え、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
- 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
 - 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うえで導入。

ポイント

（雇用確保措置：義務）

- ① 義務化している部分が満たされていない法人は、早急に就業規則の改定が必要です。

* なお、平成24年度改正法の経過措置として、平成25年3月末までに労使協定を締結し、65歳までの継続雇用制度の対象を限定する基準を老齢厚生年金（報酬比例部分）支給開始年齢以上の者について（就業規則に）定めている場合は、「雇用確保措置」を実施していることになります。

（就業確保措置：努力義務）

- ① 5つの措置のうち、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、会社ごとの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。
高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、十分な検討をお願いします。

**詳細やご不明な点につきましては、
ハローワークの雇用指導官までご相談ください。**

【ご連絡先】

ハローワーク厚木 雇用指導官

TEL 046-296-8609

部門コード 33#