

こんにちは ハローワーク

令和6年1月4日発行

1 月号

築館公共職業安定所
栗原市築館薬師2丁目2-1 TEL 0228-22-2531

ハローワークからのお知らせ

○高年齢者就業確保措置について

高年齢者雇用安定法により**70歳までの就業確保措置**を講じることが「**努力義務**」となっております。

対象事業主は定年を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となり、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 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
- 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歳まで継続的に事業主が自ら実施又は委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

詳細は2～3ページをご覧ください。ご不明な場合は当所高年齢担当(TEL 0228-22-2531)あてにお問い合わせ願います。

労働市場の動き(11月内容)

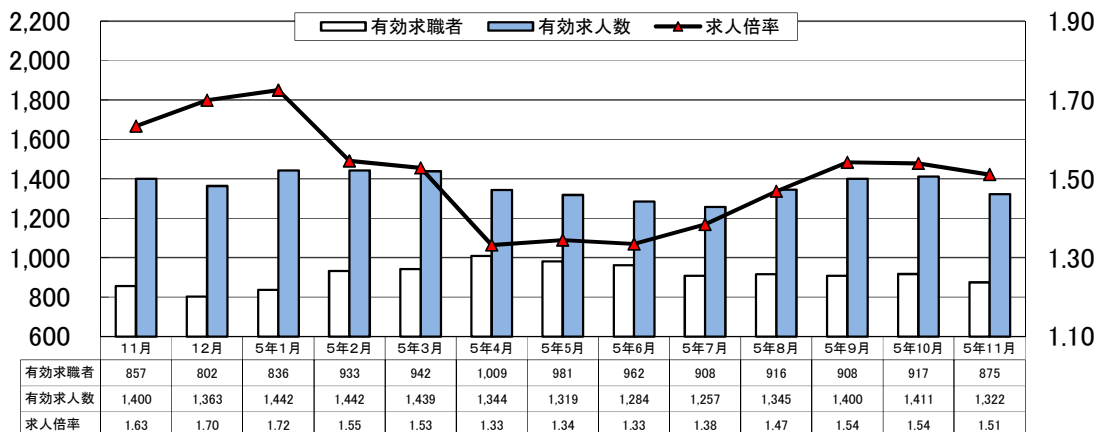
ハローワーク築館管内の求人・求職者の動向



◆ 11月の有効求人倍率は1.51倍

◆ 月間有効求人数は1,322人、月間有効求職者数は875人

- ・新規求人数は471人と、前月に比べ3.5%の減少となり、前年同月比では0.6%の減少となりました。
- ・新規求人の主な産業別でみると前年同月比で医療・福祉が94.4%、増加した一方で、宿泊業・飲食サービス業が59.3%、運輸業が56.3%、建設業が43.1%、卸売・小売業が25.6%、製造業が11.5%、サービス業が9.0%減少しました。
- ・新規求職申込件数は205人と、前月と同数で、前年同月比では17.8%増加しました。
- ・このため、11月の当所管内における雇用失業情勢は、月間有効求人数1,322人に対し、月間有効求職者数875人で、有効求人倍率は、1.51倍となり、前年同月を0.12ポイント下回りました。



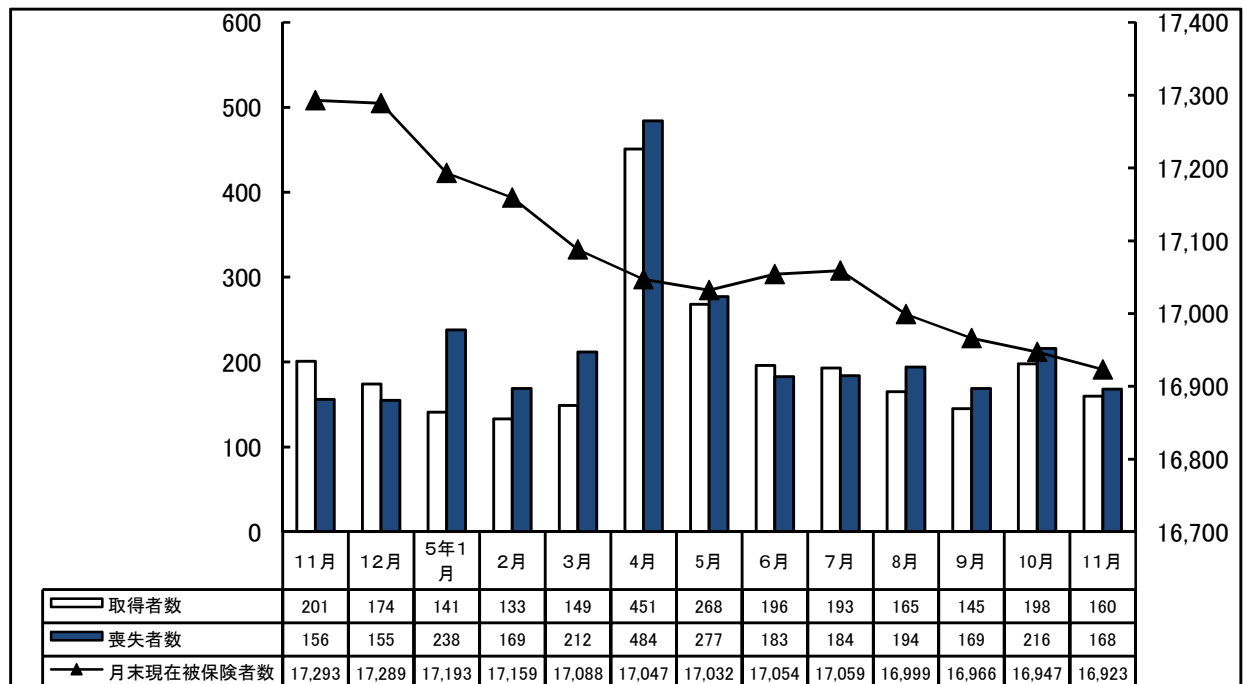


雇用の動き(11月内容)



一般職業紹介状況		(パートタイムを含む)		
項目		当月	前月比(%)	前年同月比(%)
求職関係	新規求職者数	205	0.0	17.8
	うち45歳以上	129	19.4	20.6
	有効求職者数	875	▲ 4.6	2.1
	うち45歳以上	512	▲ 1.7	2.8
求人関係	新規求人数	471	▲ 3.5	▲ 0.6
	うち常用	427	▲ 7.4	▲ 6.6
	有効求人数	1,322	▲ 6.3	▲ 5.6
	うち常用	1,245	▲ 7.7	▲ 5.8
紹介関係	紹介件数	228	21.9	18.8
	うち常用	208	22.4	24.6
就職関係	就職件数	77	▲ 12.5	2.7
	うち常用	68	▲ 18.1	▲ 2.9

雇用保険適用状況		当月	前月比(%)	前年同月比(%)
被保険者関係	資格取得者数	160	▲ 19.2	▲ 20.4
	資格喪失者数	168	▲ 22.2	7.7
	月末現在被保険者数	16,923	▲ 0.1	▲ 2.1



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
- ・ 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 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、事業主が恣意的に一部の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。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>