

高年齢者雇用安定法 ガイドブック

～高年齢者の雇用の安定のために～



厚生労働省 長崎労働局

目 次

高年齢者雇用安定法が定める事項

1	高年齢者を取り巻く状況・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	高年齢者雇用のための諸条件の整備・・・・・・・・	2
3	高年齢者雇用安定法のポイント・・・・・・・・・・	3
4	65歳までの高年齢者雇用確保措置 ～定年と雇用継続制度～	4
5	65歳までの高年齢者雇用確保措置 ～実施時の労働条件～	5
6	継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲・・・・・・・・	6
7	ア.高年齢者雇用確保措置とイ.高年齢者就業確保措置	7
8	「70歳までの高年齢者就業確保措置」について	8
9	高年齢者就業確保措置を講ずるにあたっての留意事項	9
10	創業支援等措置の実施に必要な措置について	11
11	高年齢者等が離職する場合の再就職援助措置について	12
12	多数離職届について	13
13	求職活動支援書について	15
14	年齢にかかわらず働く制度の導入を	18
15	高年齢者雇用を進める企業の声	19

高年齢者雇用に関するご案内

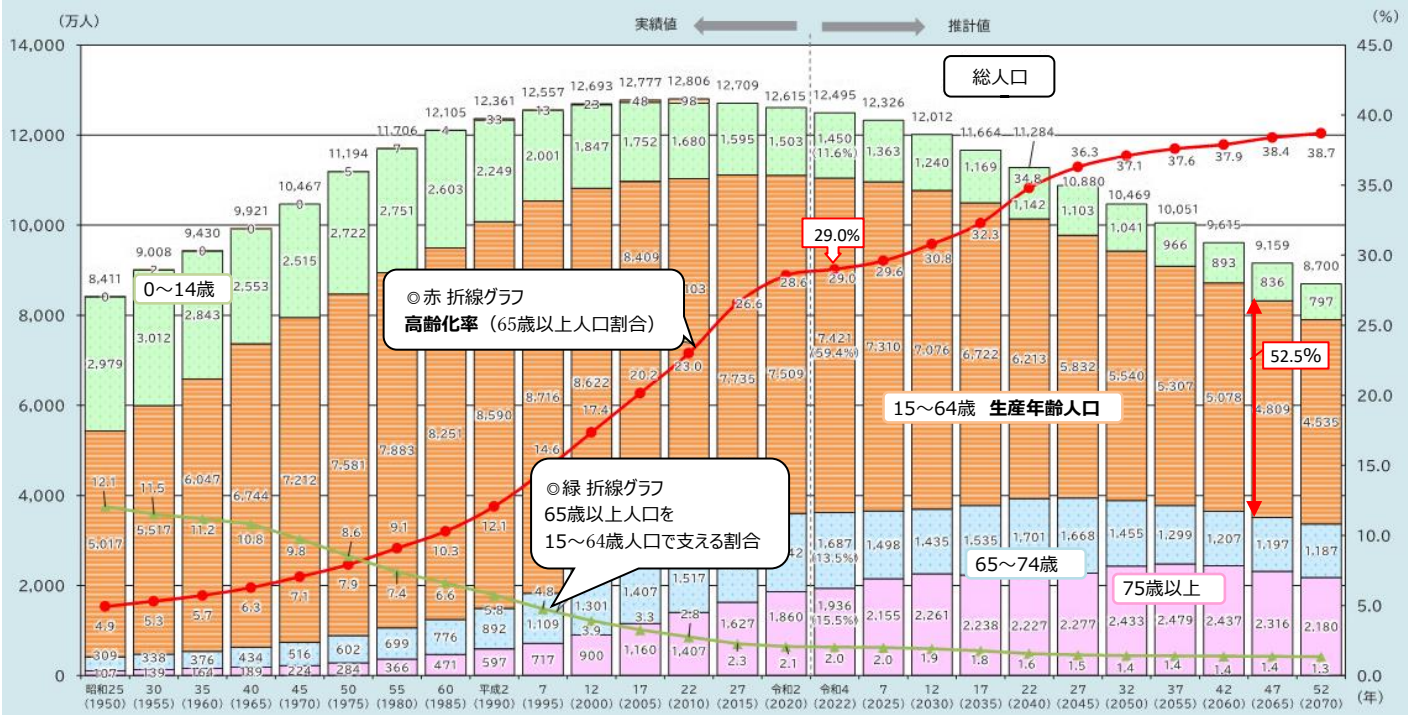
●	高年齢者雇用継続基本給付金の支給	20
●	雇用保険の適用拡大について	20
●	継続雇用の高年齢者に関する無期転換ルールの特例について	21
●	70歳雇用推進プランナー(高年齢者雇用アドバイザー)のご案内	22
●	お問い合わせ先一覧	24

高齢者雇用安定法が定める事項

1 高齢者を取り巻く状況

わが国の高齢化は世界に類をみない速度で進み、令和4年10月1日現在の高齢化率は29.0%に達しており、2030年には総人口の約3人に1人が65歳以上の高齢者になることが見込まれています。これにより、いわゆる生産年齢人口（15～64歳人口）は減少し、2065年には総人口の52.5%になる見込みです（図1）。

〈図1 生産年齢人口の減少〉



資料：内閣府HP「令和5年版高齢社会白書」より加工

一方、長崎県における高齢化率は33.9%と全国平均より4.9ポイント高く、全国的にも高齢化が進んでいる地域であることが分かります。2045年（令和27年）には、県内人口の40%を超える人口が65歳以上となる見込みです。（図2）。

〈図2 高齢化率の推移（抜粋）〉

	R4（2022）年			2045年	高齢化率の伸び （ポイント）
	総人口（千人）	65歳以上人口（千人）	高齢化率（%）	高齢化率（%）	
青森県	1,204	419	34.8	46.8	12.0
秋田県	930	359	38.6	50.1	11.5
東京都	14,038	3,202	22.8	30.7	7.9
山梨県	802	252	31.5	43.0	11.5
大阪府	8,782	2,432	27.7	36.2	8.5
福岡県	5,116	1,449	28.3	35.2	6.9
佐賀県	801	251	31.4	37.0	5.6
長崎県	1,283	435	33.9	40.6	6.7
熊本県	1,718	552	32.1	37.1	5.0
大分県	1,107	376	33.9	39.3	5.4
宮崎県	1,052	352	33.4	40.0	6.6
鹿児島県	1,563	523	33.5	40.8	7.3
沖縄県	1,468	344	23.5	31.4	7.9

資料：内閣府HP「令和5年版高齢社会白書」より加工

2 高齢者雇用のための諸条件の整備

高年齢者雇用安定法第6条に基づいて策定した「高年齢者等職業安定対策基本方針」（厚生労働省告示第350号／令和3年4月1日から適用）では、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るため以下のように定めています。

事業主の皆さまは、高年齢者が年齢にかかわらず働き続ける社会の実現に向けて、以下のポイントを参考に労使間で十分な協議を行いつつ、65歳までの雇用機会の確保、70歳までの就業機会の確保のため諸条件の整備に努めてください。

募集・採用に係る年齢制限の禁止

募集・採用における年齢制限は禁止されていますが、高年齢者の雇用促進を目的とした60歳以上の高齢者を募集・採用することは認められています。

作業施設の改善

作業補助具などの機械設備の改善、作業の平易化などの作業方法の改善、照明などの作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、身体的機能の低下にも対応できるようにすることにより、体力などが低下した高年齢者が職場から排除されることなく、その職業能力が十分発揮できるよう配慮してください。

高年齢者の職域拡大

高齢化に対応した職務の再設計を行うことなどにより、高年齢者の身体的機能の低下などの影響が少なく、能力、知識、経験などが十分に活用できる職域の拡大を行ってください。

高年齢者の職業能力の開発・向上、知識、経験などを活用できる配置、処遇の推進

高齢者の有する知識・経験などを活用できる効果的な職業能力開発推進のため必要な職業訓練を実施してください。また、職業能力を評価する仕組みや資格、専門職制度などの整備により、知識や経験などを活用できる配置、処遇を推進してください。

勤務時間制度の弾力化

高年齢者の就業希望や体力は人さまざまですので、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間制度の弾力化を図ってください。

事業主が共同で行う取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同じ産業や同じ地域の事業主の間で、高年齢者の雇用に関するさまざまな経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善などについての共同の取り組みを推進してください。

3 高年齢者雇用安定法のポイント

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法律です。

1. 60歳未満定年の禁止（義務）

【概要】

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
（高年齢者雇用安定法第8条）

2. 65歳までの雇用確保措置（義務）

・・・・・・・・・・4ページ

【概要】

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
（高年齢者雇用安定法第9条）

- ①65歳まで定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③65歳までの継続雇用制度の導入（原則「希望者全員」）

3. 70歳までの就業機会の確保（努力義務）

・・・・・・・・・・8ページ

【概要】

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、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。（令和3年4月1日施行）

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- 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歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

4. 中高年齢者が離職する場合の措置

◆再就職援助措置

【概要】

解雇等により離職する高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓など、その中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければなりません。
（高年齢者雇用安定法第15条）

◆多数離職届

・・・・・・・・・・13ページ

【概要】

同一の事業所において、1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を、離職予定日の1か月前までに、ハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければなりません。
（高年齢者雇用安定法第16条）

◆求職活動支援書

・・・・・・・・・・15ページ

【概要】

解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、離職することが決まった後、速やかに「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。（高年齢者雇用安定法第17条）

4 65歳までの高年齢者雇用確保措置 ～定年と継続雇用制度～

【定年とは】

「定年」とは、労働者があらかじめ定められた年齢に達したことを理由に、自動的にまたは解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度で、就業規則、労働協約または労働契約に定められたものをいいます。

なお、単なる慣行として一定年齢における退職が定着している場合や、選択定年制など早期の退職を優遇する制度における早期の退職年齢は、高年齢者雇用安定法上の「定年」ではありません。

※退職に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、定年を定めている場合は必ず就業規則に記載しなければなりません。ただし、常時使用する労働者が10人未満の事業所は、就業規則の作成義務が課されていないので、労働協約や労働契約にのみ定年の規定を記載することも可能です。
(労働基準法第89条)

※60歳未満の定年は、高年齢者雇用安定法で禁止されています。60歳を下回る定年の規定は民事上無効となり、この場合「定年の規定はない」とみなされます。

【継続雇用制度とは】

雇用している高年齢者を、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度で、次のようなものがあります。

- ◆再雇用制度：定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- ◆勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

高年齢者雇用確保措置の経過措置の終了（2025年3月31日）

経過措置に基づく、基準対象者に限定した継続雇用制度を定めていた事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、希望者全員を対象とした措置を講じなければなりません。（P3,P8）

5 65歳までの高年齢者雇用確保措置～実施時の労働条件～

高年齢者雇用確保措置の導入にあたっては、賃金や勤務時間などの労働条件について見直すことが必要な場合があります。

労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項ですが、高年齢者雇用安定法第9条第3項に基づいて策定した高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）に、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合の留意事項として下記内容を定めていますので、労働条件を設定する際は留意してください（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針第2の4）。

高年齢者雇用確保措置における労働条件のポイント

①賃金・人事処遇制度の見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度をとっている場合は、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めてください。その際、高年齢者の雇用や生活の安定にも配慮した計画的かつ、段階的なものとなるよう努めてください。

②勤務日・勤務時間

短時間勤務制度・隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めてください。

③意欲・能力に応じた適正な配置・処遇

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲や能力に応じた適正な配置と処遇の実現に努めてください。

継続雇用制度を導入する場合のポイント

継続雇用制度を導入したものの、継続雇用を希望する高年齢者が少ない場合は、その労働条件などが高年齢者のニーズにあっていない可能性があります。その場合は、高年齢者のニーズや意識を分析し、賃金や勤務時間など、制度の見直しを検討してください。

①継続雇用制度を導入する場合の賃金

継続雇用制度を導入する場合の賃金は、継続雇用する高年齢者の就業実態、生活の安定などを考慮し、適切なものとなるよう努めてください。

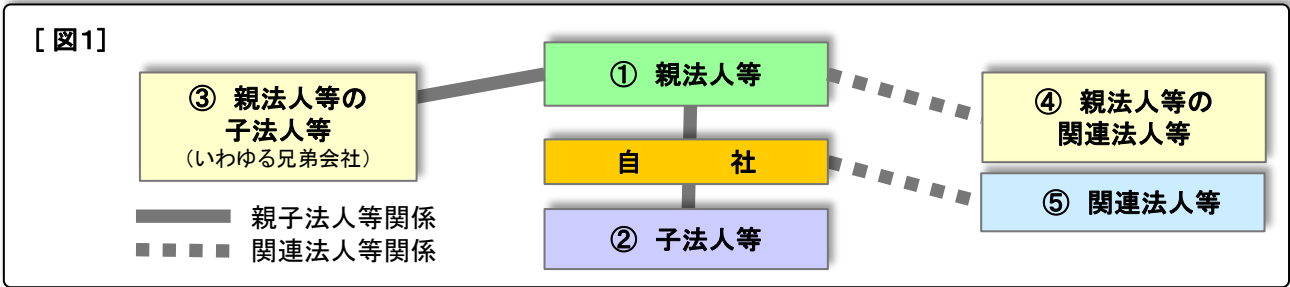
②継続雇用制度を導入する場合の契約期間

高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を目的とする制度であることを踏まえ、継続雇用制度において契約期間を定める場合は、65歳までは契約更新ができることを周知するとともに、むやみに短い契約期間とすることがないように努めてください。

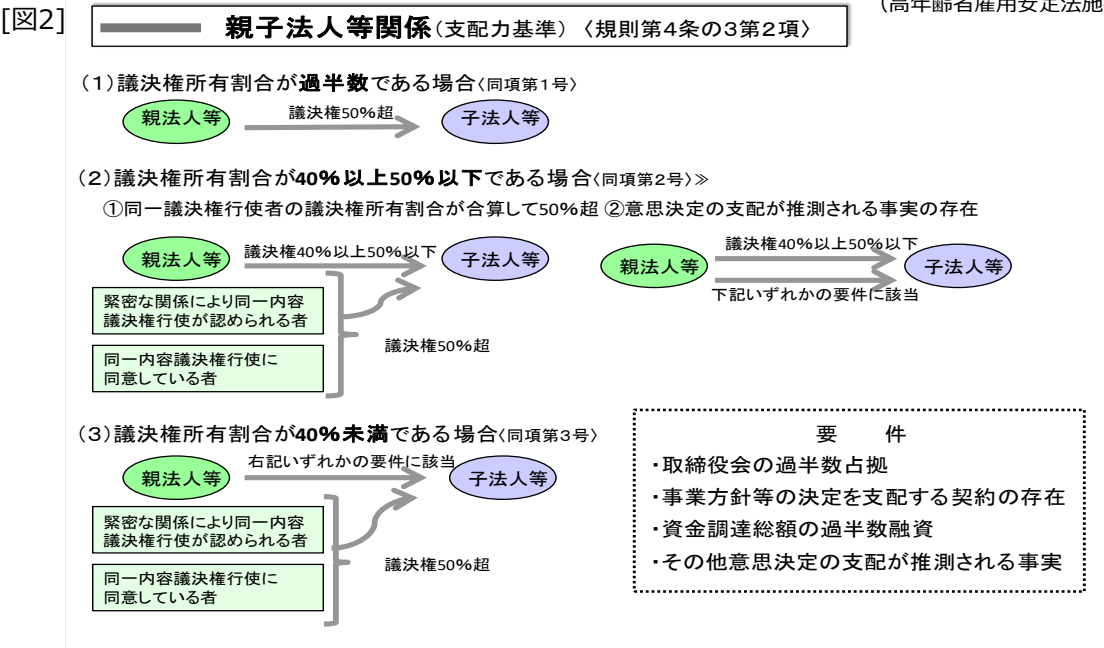
6 継続雇用制度（65歳まで）の対象者を雇用する企業の範囲

＊ 65歳以上は自社・特殊関係事業主に加え他社で継続雇用する制度の導入も可能です＊

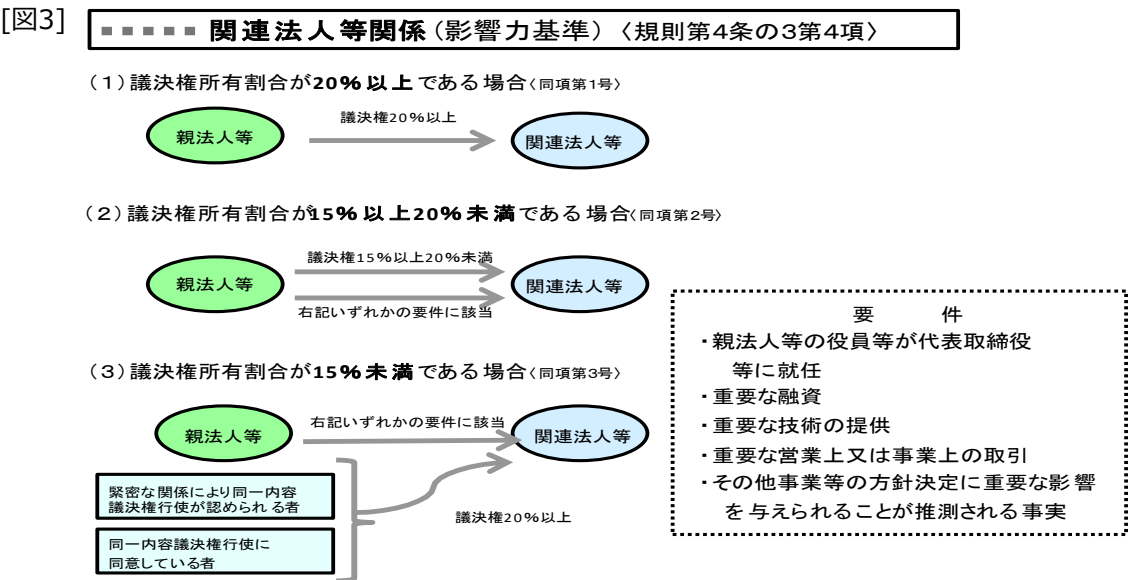
継続雇用制度の対象者は、定年まで雇用した企業だけでなく、この企業の子会社や関連会社などの特殊関係事業主（図1の①から⑤）で雇用することも認められます。なお、継続雇用制度の対象者を特殊関係事業主で雇用する制度を導入する場合は、定年まで雇用した企業と特殊関係事業主との間で契約を締結する必要があります。



● 他社を自己の子法人等とする要件は、図2に示す親子法人等関係の支配力基準を満たすことです。
(高齢者雇用安定法施行規則第4条の3)



● 他社を自己の関連法人等とする要件は、図3に示す関連法人等関係の影響力基準を満たすことです。
(高齢者雇用安定法施行規則第4条の3)



7 ア.高年齢者**雇用確保**措置（65歳までの雇用確保/**義務**）と
イ.高年齢者**就業確保**措置（70歳までの就業機会の確保/**努力義務**）

就業規則に60歳以上の定年制度がある

就業規則に定年の規定がない
⇒ア・イいずれも達成済み OK！

定年が65歳以上
または継続雇用
制度の上限年齢
が65歳以上

定年・継続雇用年齢上限が65歳未満

雇用確保措置（ア）未導入のため早急な改正が必要

a) 65歳以上へ定年の引き上げ
b) 定年制の廃止 c) 継続雇用制度の導入

c) 継続雇用制度の導入⇒65歳までは希望者全員を
継続雇用の対象とする必要あり

就業規則を変更して労働基準監督署へ提出

65歳までの雇用確保措置（ア）は制度として導入済み

更に・・・

- 就業規則に定められた定年年齢・定年後の継続雇用制度の上限年齢が70歳未満の場合

次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置と言います）を講じるよう努めなければいけません。

＊ ＊ ＊ 70歳までの **就業確保措置** を新設（R3.4.1） ＊ ＊ ＊

★就業確保措置

『雇用による』措置

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの続雇用制度の導入

★創業支援措置

高齢者が希望するときは、次の『雇用によらない』措置も可能

- 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歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

●就業確保措置の詳細は 8P～11P

8 「70歳までの高年齢者就業確保措置」について

事業主は65歳までの雇用機会を確保する義務の履行に加え、70歳までの就業機会を確保するよう努める必要があります

**65歳までの雇用機会
の確保（義務）**



**70歳までの就業機会
の確保（努力義務）**

70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の「努力義務」となったことに伴い、65歳以上70歳未満で離職する者も再就職援助措置・多数離職届等の対象になります。（P12）

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
- ・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。

①70歳までの定年引き上げ

②定年制の廃止

③70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

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒ P9～11

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒ P9～11

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になります。

※ ⑤b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。

9 高齢者就業確保措置を講ずるにあたっての留意事項

全体的な留意事項

- ・ 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。
- ・ 高齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう務める必要があります。
- ・ 短時間や隔日での就業制度など、高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とともに、勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇については、個々の高齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう務める必要があります。

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、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

P 8 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。

P 8 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、高年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。

○いずれの措置を講じるか

高年齢者就業確保措置の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、高年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。

○複数の措置を講じる場合

一つの措置により70歳までの就業機会を確保することのほか、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。

個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、当該高年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。

○過半数労働組合等の同意について

過半数労働組合等の同意に関しては、以下のとおりです。

	過半数労働組合等の同意が必要または望ましい手続き
必要	創業支援等措置のみを講ずる場合の実施に関する計画
望ましい	創業支援等措置と雇用の措置の両方を講じる場合 対象者基準を設ける場合の基準の内容

○定年前と異なる業務に就く場合

高年齢者が定年前とは異なる業務に就く場合には、研修、教育、訓練等を行うことが望ましいです。特に、安全又は衛生のための教育は必ず行ってください。

○高年齢者の健康・安全確保について

高年齢者の健康及び安全の確保のため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に、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です。

○契約を継続しないことが認められる場合

継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、以下の事項等を、就業規則や創業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。

- ・ 心身の故障のため業務に堪えられないと認められること
- ・ 勤務（業務）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得ないこと

※65歳までの継続雇用制度と同様の考え方

○シルバー人材センターへの登録等について

シルバー人材センターへの登録や、再就業・社会貢献事業をあっせんする機関への登録などについては、高年齢者の就業先が定まらないため、高年齢者就業確保措置とは認められません。

○就業確保措置（創業支援等措置を含む）において支払われる賃金について

制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮して、適切なものとなるよう努めることに留意する必要があります。

※65歳までの継続雇用制度と同様の考え方

10 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。

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年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) 高年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) 高年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) 契約の変更に係る事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる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。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 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します。

※ 創業支援等措置（P8の④⑤）と雇用による措置（P8の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、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、高年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
- ・事業主の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は電磁的記録媒体をもって調整するファイルに記録し、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：社内ネットワークに掲示し労働者が常時パソコン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、高年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、個々の高年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年齢者には、以下により本人の納得を得るよう努めてください。

- ① 上記1の計画を記載した書面を交付する
- ② （ア）労働関係法令が適用されない働き方であること
 - （イ）（ア）によることから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すること

高年齢者等が離職する場合の再就職援助措置について

高年齢者等が事業主都合等（年齢によっては定年や継続雇用制度の上限年齢による離職を含む）で退職する場合、事業主に求められる措置や届出があります。また、令和3年度から対象労働者の年齢が引き上げられました。

(1)再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大

	45歳以上60歳未満で離職する者	60歳以上65歳未満で離職する者	65歳以上70歳未満で離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職（※）		A	
継続雇用制度の対象者基準に該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当しないことによる離職			B
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したことによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達したことによる離職			

※ 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

再就職援助措置・多数離職届の対象となる高年齢者等

事業主は、**A** または **B** に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、再就職援助措置を講ずるよう務める必要があります（**努力義務**）。

さらに、**A** または **B** に該当する高年齢者が同一の事業所において、1か月に5人以上離職する場合、多数離職の届出が必要です（**義務**）。

求職活動支援書の対象となる高年齢者等

事業主は、**A** に該当する高年齢者が希望する場合に、求職活動支援書を作成する必要があります。（**義務**）。

(2)再就職援助措置等を実施する事業主

- ①原則として、離職時に高年齢者等を雇用している(創業支援等措置を実施する場合には高年齢者と業務委託契約等を締結している)事業主です。
- ②ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年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。
- ・特殊関係事業主等での継続雇用制度で、上限年齢(70歳未満に限る)に達した高年齢者
 - ・業務委託契約を締結する制度で、上限年齢(70歳未満に限る)に達した高年齢者
 - ・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年齢者

12 多数離職届について

高年齢者雇用安定法により、事業主は、その雇用する中高年齢者のうち1ヵ月以内の期間に5人以上が解雇等により離職する場合には、あらかじめ、多数離職届をハローワークに届け出なくてはなりません。

多数離職届を出さなければならない場合

45歳以上70歳未満の労働者が、次のいずれかの理由により一の事業所において1ヵ月以内の期間に5人※以上離職する場合

- a 定年（65歳以上定年制の離職者に限る）
- b 法第9条第2項の継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達したことによる離職（65歳以上のものに限る）
- c 高年齢者雇用確保措置（定年の引き上げ及び定年の定め廃止を除く）の対象となる年齢の上限に達したことによる離職
- d 改正前の法第9条第2項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったことによる離職（令和7年まで/経過措置64歳で離職となった場合）
- e 法第9条第2項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったことによる離職（65歳以上のものに限る）
- f 高年齢者就業確保措置（定年の引き上げ及び定年の定め廃止を除く）の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったことによる離職
- g 解雇（自己の責めに帰すべき場合を除く）、その他の事業主の都合による離職

次の労働者は届出の対象から除外します

- ◆日々または期間を定めて雇用されている者（同一事業主に6ヵ月を超えて引き続き雇用されている場合を除く）
- ◆試みの使用期間中の者（同一事業主に14日を超えて引き続き雇用されている場合を除く）
- ◆常時勤務に服することを要しない労働者として雇用されている者（例えば非常勤講師のように毎日勤務することを要しない者。「嘱託」などの名称でも毎日勤務している者は含まない）

※雇用対策法に基づく大量雇用変動届によって既に届け出ら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く。

13 求職活動支援書について

高齢者雇用安定法により、事業主都合の解雇等※により離職する45歳以上70歳未満の者（離職する予定の中高年齢者）が希望するときは、在職中のなるべく早い時期から主体的な求職活動が行えるよう、事業主は、その中高年齢者の職務経歴を記載した**求職活動支援書**を作成し、本人に交付しなければならないこととされています。

※「事業主都合の解雇等」とは、以下の①から③を指します。

- ①解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）
- ②継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職
- ③その他の事業主の都合（退職勧奨による離職、解雇・退職事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職、解雇・退職事由に該当と同一の内容である継続雇用しない事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職等）

求職活動支援書に盛り込まなければならない内容

- ①離職する予定の中高年齢者の氏名、年齢および性別
 - ②その中高年齢者が離職する日（決定していない場合には離職することとなる時期）
 - ③その中高年齢者の職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績、達成事項を含む）
 - ④その中高年齢者が有する資格、免許、受講した講習
 - ⑤その中高年齢者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
 - ⑥その中高年齢者が自ら職務経歴書を作成するときに参考となる事項、その他再就職に資する事項
 - ⑦事業主が講じる再就職援助の措置の内容
- 〈再就職援助措置の具体例〉
- ◆再就職に役立つ教育訓練、カウンセリング等の実施、受講などのあっせん
 - ◆求職活動（会社訪問、教育訓練受講、資格試験勉強等）のための休暇の付与
 - ◆在職中の求職活動に対する経済的支援（上記休暇中の賃金支給、教育訓練等の実費相当額の支給など）
 - ◆民間の再就職支援会社への委託
 - ◆求人開拓、求人情報の収集・提供、関連企業などへの再就職あっせん

【作成の流れ】

- ①中高年齢者（45歳～70歳未満）の離職が決定
- ②労働組合からの意見聴取
↓・労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聞く
- ③求職活動支援書作成対象者の把握
- ④離職する予定の中高年齢者から具体的な希望を聴取
↓・あらかじめ、離職する中高年齢者本人の再就職および在職中の求職活動に関する希望を十分に聞いてください。
- ⑤離職する予定の中高年齢者に対する求職活動支援書の交付
↓・作成後は速やかに対象労働者に交付してください。ハローワークが、労働者から求職活動支援書の提示を受けた時には、記載内容を踏まえ職業相談や紹介を行います。
- ⑥再就職援助担当者の選任
・事業主は従業員の中から選任した再就職援助担当者に、求職活動支援書に基づいた再就職の支援に関する業務を、ハローワークと協力して行わせなければなりません。

〈求職活動支援書様式例〉

求職活動支援書に特定の様式はありませんが、記載しなければならない事項は定められています（15ページ）。以下は求職活動支援書の様式例ですので参考にしてください。

求 職 活 動 支 援 書 （ 様 式 例 ）										
雇 用 保 険 被 保 険 者 番 号		- -			生 年 月 日		作 成 日		令 和 年 月 日	
氏 名		年 齢		性 別		年 月 日		離 職 予 定 日	令 和 年 月 日	
希望する職種・条件など (本人記載欄)		(希望職種)								
		(希望条件)								
		(その他特に希望すること)								
職務の経歴・業績など										
		(※会社概要)								
		(事業内容)								
(資本金)										
(従業員数)										
(事業所数)										
(※最終年収)										
資格・免許・受講した講習 と職業能力に関する事項		(資格・免許・受講した講習等)								
		(その他の技能、知識等)								

※ 本求職活動支援書は、本人から聴取した事項及び事業主が知り得た事項を記載したものであり、その内容を証明する書類ではありません。

〈求職活動支援書様式例 つづき〉

氏 名					
本人の希望等を踏まえて事業主が行う再就職援助措置	主な措置の種類		措置の具体的内容		時期・期間
	ア	再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あっせん			
	イ	カウンセリング等の実施・あっせん			
	ウ	教育訓練などの実施・受講・あっせん			
	エ	求職活動のための休暇の付与			
	オ	求職活動に関する経済的な支援			
	カ	再就職支援会社への委託			
	キ	関連企業等への再就職のあっせん			
	ク	その他			
作 成 事 務 所		名 称			
		代表者	氏 名		
		所在地			
		雇用保険適用事業所番号			
再就職援助担当者		所属部署		電 話 番 号	

(求職者の方へ)
 ハローワークで求職相談を行う場合に、この支援書を活用するときは、希望する職種・条件等の欄に記入の上、受付に提示してください。

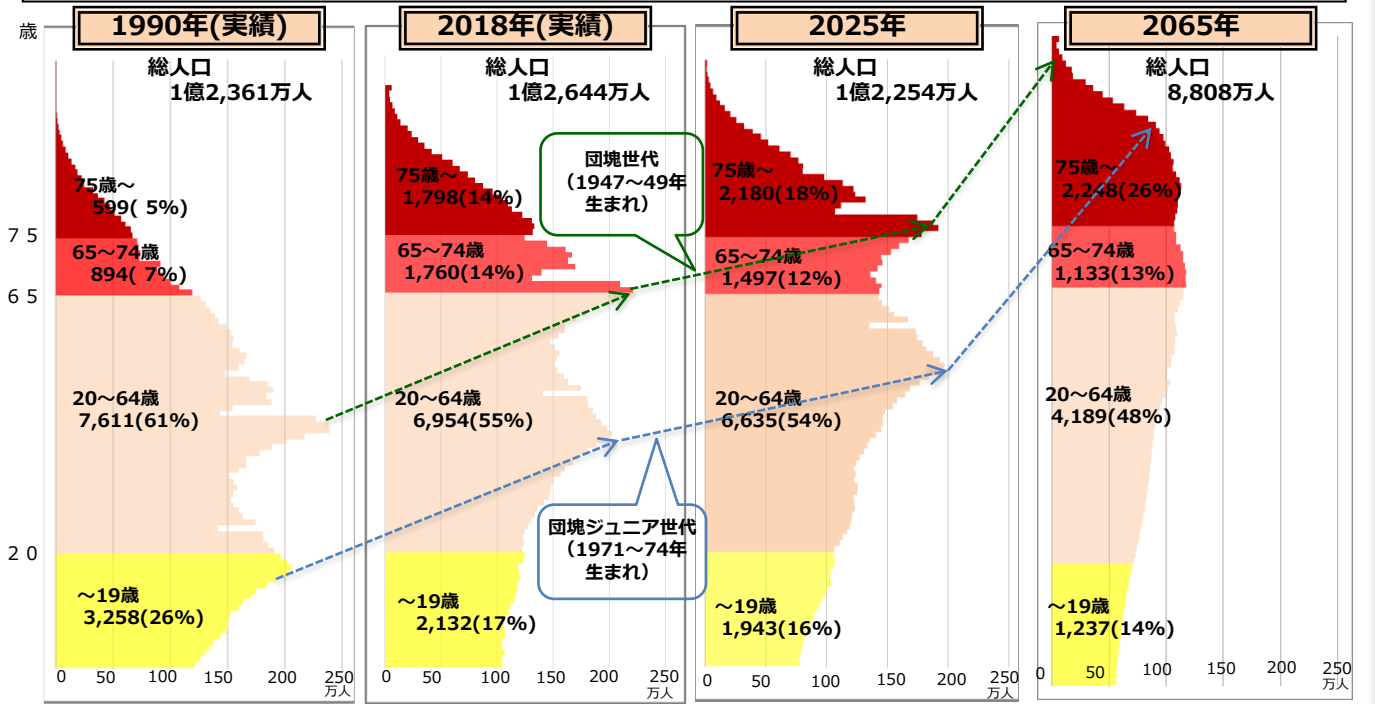
14 年齢にかかわらず働ける制度の導入を

少子高齢化が急速に進展し、年金支給開始年齢（報酬比例部分）が段階的に引き上げられる中、高齢者が培ってきた知識と経験を生かし、健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現が求められています。また、下の調査結果に見られるように多くの高齢者が65歳以上まで働き続けたいと考えており、こうした高い就労意欲を持つ高齢者を活用することが重要となっています。

高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働ける制度の導入を、ぜひお願いします。

高齢化の進展状況

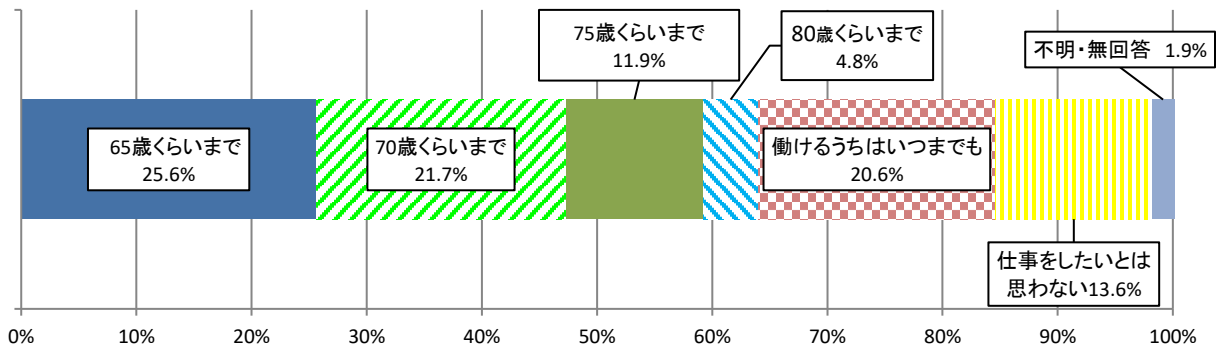
- 団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
- 2065年には、人口は8,808万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約38%となる。



(出所) 総務省「国勢調査(年齢不詳をあん分した人口)」および「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計): 出生中位・死亡中位推計

高齢者の高い就業意欲

収入を伴う就業希望年齢として、全体では約2割が「働けるうちはいつまでも」と回答しており、約6割が65歳を超えて就業することを希望している。



資料出所: 内閣府「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査」

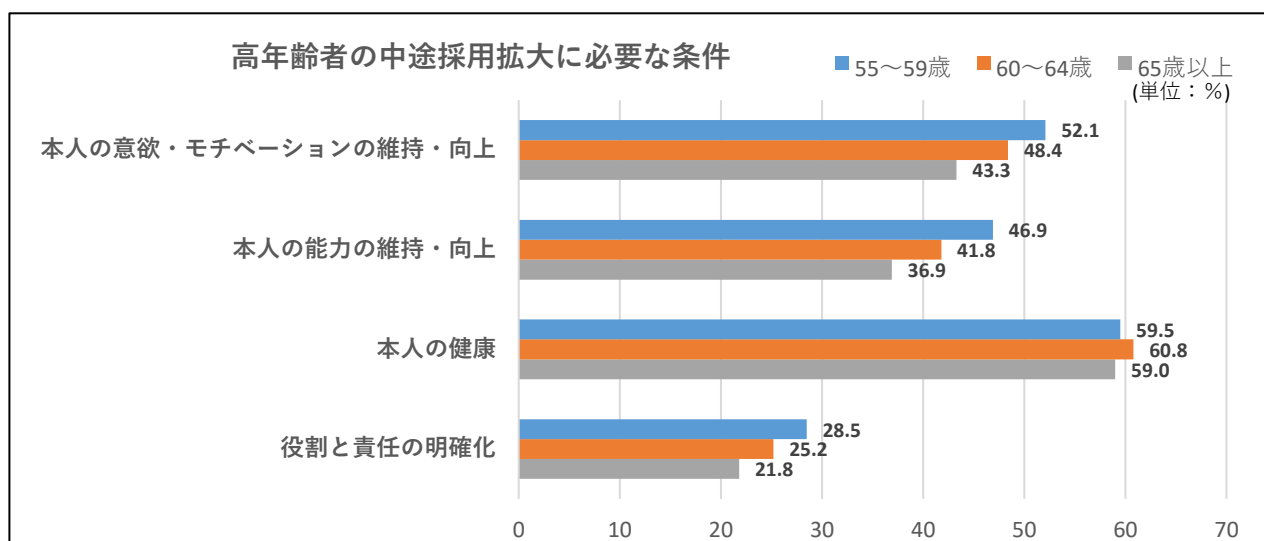
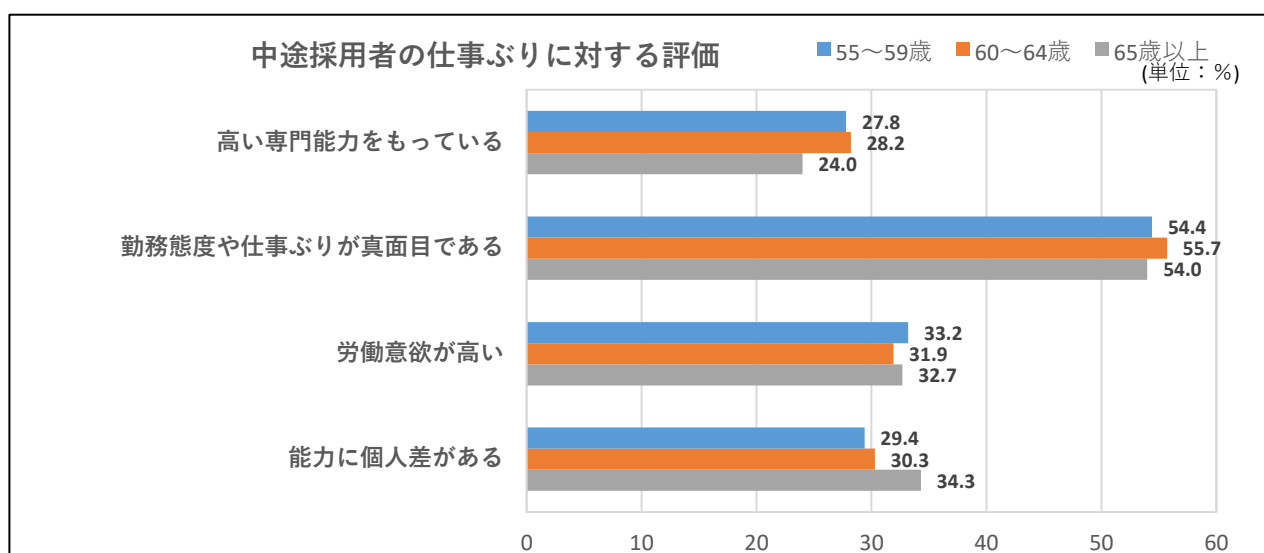
15 高年齢者雇用を進める企業の声

高年齢者を積極的に活用することで、多くの企業が業績の向上などの成果をあげています。

企業の声

- ◆高年齢者の経験に裏打ちされた技能・技術は即戦力であるばかりでなく、期限を区切ることなく若者のOJT教育による技能継承ができ、将来的人材確保の先行投資を軽減できている。（アパレル）
- ◆高年齢者は協調性が高く協力的。高年齢者が率先してまじめに就業している姿は他の従業員の模範となり、社内に良い影響があり業績向上に結びつく。（食品製造）
- ◆体力の落ちてきた高年齢者に配慮し、作業環境を整えることで、若者も作業がしやすくなり、作業効率が高くなった。（食品加工）
- ◆定年延長が若者のモチベーション維持向上につながり、社員の定着に大きく作用する。（製造卸売）
- ◆残業が多く負担が大きかったが、高年齢者とのワークシェアリングにより運営が効率化した。（販売）
- ◆希望者全員の再雇用制度を導入することで、定年間近の人の意欲が上がった。（食品加工）

【調査票集計結果】



出典：JILPT（独立行政法人 労働政策研究・研修機構） 調査シリーズNo.198（2020年3月）高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）より上位項目を抜粋し作成

● 高年齢者雇用継続基本給付金の支給

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳到達時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます。

なお、登録される60歳時の賃金月額には上限（下限）金額があります。低下後に支払われる賃金額が、国が定めた金額を下回らない場合は、給付金の支給対象となりません（毎年8月1日更新）。

支給月の賃金	支給額
60歳時点の賃金の61%以下	支給月の賃金の15%相当額
60歳時点の賃金の61%超75%未満	支給月の賃金の15%相当額未満

※支給月の賃金が、登録された賃金（原則60歳時点）の75%以上である場合は給付金の支給対象となりません。

※実際に支払われる賃金との差額が支給されるものではありません。

詳しくは、最寄りのハローワークまでお尋ねください。

※制度に関してはハローワークインターネットサービスのホームページからもご確認いただけます。

→<https://www.hellowork.go.jp/>

● 雇用保険の適用拡大について（65歳以上の方も適用対象に）

制度の概要【重要】

◆平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となります。

*雇用保険の加入要件は同じです（1週間の所定労働時間が20時間以上であり31日以上の雇用見込みがあること）。

*65歳以上の労働者で、雇用保険の加入要件を満たすにもかかわらず加入手続きが行われていない労働者がいる場合は、ハローワークへの届け出を行ってください。

◆保険料の徴収は平成31年度までが免除の対象となっておりました。令和2年度以降は保険料の徴収・納入対象となっています。

◆不明な点等ございましたら最寄りのハローワーク・監督署に確認いただき、手続き（加入・保険料申告）もれ等のないようにお願いします。

● 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

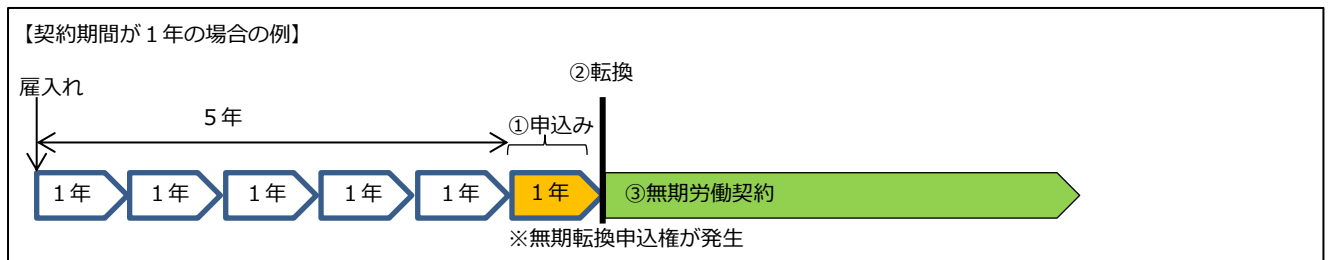
1. 無期転換ルールの仕組み（労働契約法第18条）

有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年8月の労働契約法改正により、いわゆる「**無期転換ルール**」が定められました。

同一の使用者との間で、**有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に**、労働者の申込みにより、**無期労働契約に転換**します（労働契約法第18条第1項）。

（注）通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する（更新する場合を含みます）有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。



2. 継続雇用の高齢者の無期転換ルールの特例（有期雇用特別措置法）

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、

・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（※）の下で、

・定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、**その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。**

（※）高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主に定年後に引き続いて雇用される場合は、その特殊関係事業主です。

<補足> 特殊関係事業主について

特殊関係事業主とされるのは、いわゆるグループ会社です。具体的には、

[1]元の事業主の子法人等、[2]元の事業主の親法人等、[3]元の事業主の親法人等の子法人等、[4]元の事業主の関連法人等、[5]元の事業主の親法人等の関連法人等です。

（注1）定年を既に迎えている方を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除きます。

（注2）定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続いて特殊関係事業主に雇用される場合は、特例の対象となります。（通算契約期間のカウントについては、同一の使用者ごとになされるため、その特殊関係事業主に雇用された時点から新たに行われます。）

3. 無期転換ルールの特例の要件

高年齢者雇用安定法に規定する**高年齢者雇用確保措置（①定年年齢を65歳まで引き上げ、②希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の導入、③定年制の廃止）のいずれかを講じるとともに**、以下のいずれかの措置を実施することが必要です。

- 高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者（*）の選任
- 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- 賃金体系の見直し
- 勤務時間制度の弾力化

※高年齢者雇用推進者とは
事業主が高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者として、知識及び経験を有している者の中から選任。

4. 無期転換ルールの特例を受けるための手続き

詳しくは、本社（本店）を管轄する都道府県労働局（雇用環境・均等室）へお問い合わせください。

70歳雇用推進プランナー 高年齢者雇用アドバイザーのご案内

70歳までの就業機会の確保(令和3年4月より努力義務化)などに向けた
高齢者の戦力化のための条件整備について、ご相談ください!

なぜ高齢者の戦力化が必要なの?



- 急速な高齢化による生産年齢人口の減少
人口統計によれば、今後、生産年齢人口(15～64歳)は減少の一途をたどり、企業の人材確保はますます困難になっていきます。
- 高齢者の高い就業意欲
60歳以上への意識調査では過半数の人が「65歳を超えても働きたい」と回答しています。



70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門知識や経験などを持っている
専門家です。

社会保険労務士 中小企業診断士 経営コンサルタント 人事労務管理担当経験者 など



相談・助言

無料

高齢者の活用に必要環境の整備に関する
専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。

- ▶ 人事管理制度の整備に関すること
- ▶ 賃金、退職金制度の整備に関すること
- ▶ 職場改善、職域開発に関すること
- ▶ 能力開発に関すること
- ▶ 健康管理に関すること
- ▶ その他高齢者などの雇用問題に関すること

提案

無料

70歳までの就業機会確保などに向けた高齢者
戦力化のための定年引上げや継続雇用延長などの
制度改定に関する具体的な提案を行っています。

- ▶ 課題の洗い出し
- ▶ 具体的な課題解決策の提案
- ▶ 制度見直しのメリットを見える化
- ▶ 制度整備に必要な規則例などの提供

その他のサービス

無料

◆雇用力評価ツールによる課題などの見える化
簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高齢者を活用する
うえでの課題を見出し、解決策についてアドバイスします。

◆他社の取組みにおける好事例の提供

同業他社の取組みが気になりますか?
他の会社がどういった取組みを行っているのか、貴社の参
考となる事例を提供します。

企画立案等サービス

有料

専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について 具
体的な解決策を作成し、高齢者の雇用・活用などを図る ため
の条件整備をお手伝いします。

中高齢従業員の就業意識の向上などを支援するために、
貴社の要望に合った研修プランを
ご提供し、研修を行います。
(経費の 1/2を機構(JEED)
が負担します)



提案の具体例

無料

事業主のお悩み

- 70歳までの継続雇用延長を制度化したいけど、高齢者の健康面、安全面が心配…

課題解決策を提案

- 健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、適合する業務をマッチングさせましょう。
また、健康・体力のチェックを定期的に行いましょう。
- 高齢者が安全に働き続けることができるよう、職場環境の改善を行いましょう。

利用者の声

- 健康管理などについて検討し、働きやすい職場づくりを行ってほしいと思います。
詳しく話が聞けてよかったです。



企画立案の具体例

有料

事業主のお悩み

- 定年後の継続雇用者の賃金設定はどうしよう？

企画立案の提案

- 新賃金は「市場価値+継続雇用後の仕事内容における企業への貢献度等」を元に決定するなど事業主との綿密な打ち合わせにより、企業の成長を目的とし、事業主の要望に沿ったご提案を行います。

フォローアップ

- 企画立案の提案内容が適切だったか、新たな問題が生じていないか、フォローアップします。



高齢者戦力化のメリット

人材確保面で有利になる

高齢従業員の在籍期間が延びることにより、人手が確保できます。また、制度化することで、若手・中堅社員も安心して働けるようになります。

企業の持続的な発展

長年培った知識・スキル・専門性を発揮するとともに、若手や中堅社員に技能の伝承をしてもらうことで、安定した企業活動が維持されます。

企業・従業員が共にメリットを受けることができます。

お問い合わせ先 JEEDの都道府県支部高齢障害者業務課までお問合せください。



／ 独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

JEEDホームページは
こちら⇒



お問い合わせ先一覧

◆高年齢者雇用安定法・高年齢雇用継続基本給付金・雇用保険の適用拡大

ハローワーク長崎	(TEL) 095-862-8609 長崎市宝栄町 4 - 2 5
ハローワーク西海	(TEL) 0959-22-0033 西海市大瀬戸町瀬戸西浜郷 4 1 2
ハローワーク佐世保	(TEL) 0956-34-8609 佐世保市稲荷町 2 - 3 0
ハローワーク諫早	(TEL) 0957-21-8609 諫早市幸町 4 - 8
ハローワーク大村	(TEL) 0957-52-8609 大村市松並 1 - 2 1 3 - 9
ハローワーク島原	(TEL) 0957-63-8609 島原市片町 6 3 3
ハローワーク江迎	(TEL) 0956-66-3131 佐世保市江迎町長坂 1 8 2 - 4
ハローワーク五島	(TEL) 0959-72-3105 五島市福江町 7 - 3
ハローワーク対馬	(TEL) 0920-52-8609 対馬市厳原町中村 6 4 2 - 2
ハローワーク壱岐	(TEL) 0920-47-0054 壱岐市郷ノ浦町本村触 6 2 0 - 4

◆就業規則

長崎労働基準監督署	(TEL) 095-846-6353 長崎市岩川町 1 6 - 1 6
五島駐在事務所	(TEL) 0959-72-2951 五島市東浜町 2 - 1 - 1
佐世保労働基準監督署	(TEL) 0956-24-4161 佐世保市木場田町 2 - 1 9
江迎労働基準監督署	(TEL) 0956-65-2141 佐世保市江迎町長坂 1 2 3 - 1 9
島原労働基準監督署	(TEL) 0957-62-5145 島原市新馬場町 9 0 5 - 1
諫早労働基準監督署	(TEL) 0957-26-3310 諫早市栄田町 4 7 - 3 7
対馬労働基準監督署	(TEL) 0920-52-0234 対馬市厳原町東里 3 4 1 - 4 2
壱岐駐在事務所	(TEL) 0920-47-0467 壱岐市郷ノ浦町本村触 6 2 0 - 4

◆無期転換ルールの特例

長崎労働局雇用環境・均等室	(TEL) 095-801-0050 長崎市万才町 7 - 1 TBM長崎ビル3階
---------------	--

◆70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザー

(独) 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 長崎支部	(TEL) 0957-35-4721 諫早市小船越町 1 1 1 3 ポリテクセンター長崎 内
------------------------------	---