

令和6年

長崎県における
高年齢者の雇用状況等



厚生労働省・長崎労働局・ハローワーク

目 次

1. 令和6年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果について ……	1
2. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況 ……	3
3. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況 ……	4
4. 企業における定年制の状況 ……	5
参考表（表1～7） ……	7

別添 参考資料（高年齢者雇用安定法ガイドブック）

1 令和6年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果について

長崎労働局では、令和6年「高年齢者雇用状況等報告」(6月1日現在)の集計結果を取りまとめました。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。)」では、65歳までの雇用の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じるよう、企業に義務付けています。

加えて、70歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置のいずれかの措置(高年齢者就業確保措置)を講じるように努めることを企業に義務付けています。

今回の集計結果は、従業員21人以上の企業2,604社からの報告に基づき、このような高年齢者の雇用等に関する措置について、令和6年6月1日時点での企業における実施状況等をまとめたものです。

今後も、生涯現役社会の実現に向けて、これらの措置を実施していない企業に対して、長崎労働局、ハローワークによる必要な指導や助言を実施していきます。

(集計結果の主なポイントは次ページ以降を参照)

【集計結果のなポイント】※ [] は対前年差

I 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

(7ページ表1、8ページ表3-1)

65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.8% [0.1ポイント増加]

〈全国99.9%〉

・ 中小企業では99.8% [0.1ポイント増加] 〈全国99.9%〉 大企業では100.0% [変動なし]

〈全国100.0%〉

・ 高年齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳は、

「継続雇用制度の導入」により実施している企業が65.6% [1.1ポイント減少] 〈全国67.4%〉

「定年の引上げ」により実施している企業は30.9% [2.0ポイント増加] 〈全国28.7%〉

II 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況 (9ページ表4-1)

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は28.3% [0.9ポイント増加]

〈全国31.9%〉

・ 中小企業では28.4% [0.8ポイント増加] 〈全国32.4%〉

大企業では23.7% [2.2ポイント増加] 〈全国25.5%〉

III 企業における定年制の状況 (10ページ表5)

65歳以上定年企業 (定年制の廃止企業を含む) は34.3% [1.1ポイント増加] 〈全国32.6%〉

<集計対象>

■ 長崎県内の常時雇用する労働者が21人以上の企業2,604社

・ 中小企業 (21~300人規模) : 2,511社

・ 大企業 (301人以上規模) : 93社

2 65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 65歳までの高齢者雇用確保措置の状況（7 ページ表 1）

高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」^{注1}という。）を実施済みの企業（2,598社）は、報告した企業全体の99.8% [0.1ポイント増加] 〈全国99.9%〉で、中小企業では99.8%^{注2} [0.1ポイント増加] 〈全国99.9%〉、大企業では100.0% [変動なし] 〈全国100.0%〉であった。

注1 雇用確保措置

高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入*

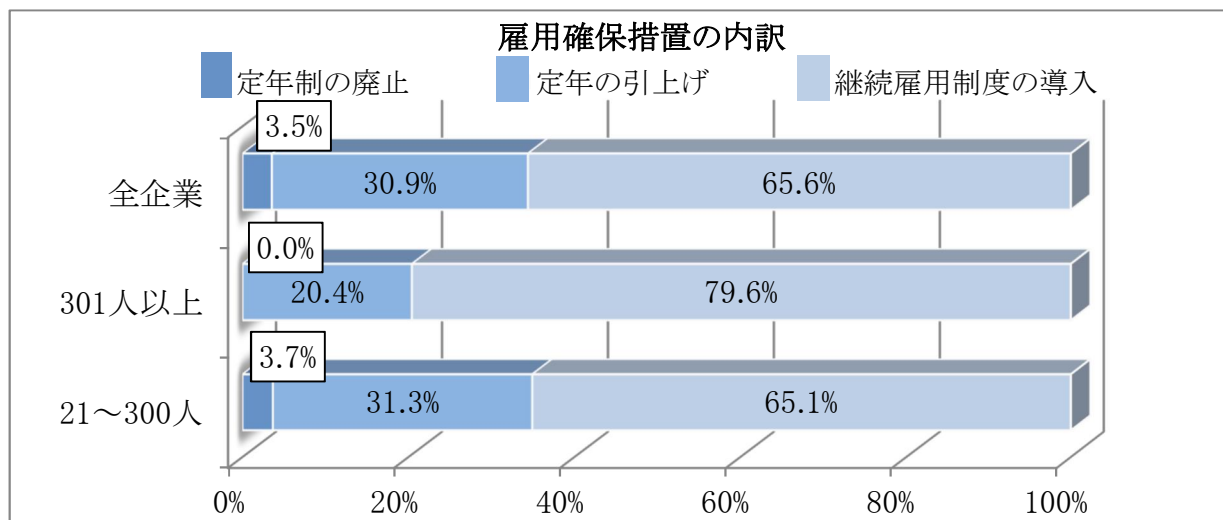
※ 継続雇用制度とは、現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。平成24年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合、令和7年3月31日までは基準を適用可能（経過措置）。基準を適用できる年齢について、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上となるよう、段階的に引き上げており、令和4年4月1日から令和7年3月31日における基準を適用できる年齢は64歳である。

注2 本集計に係る留意点

本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、それにより0%となる数値については小数点第2位以下を切り上げ、100%となる数値については、小数点第2位以下を切り捨てとしている数値がある。

(2) 雇用確保措置を実施済みの企業の内訳（8 ページ表 3-1）

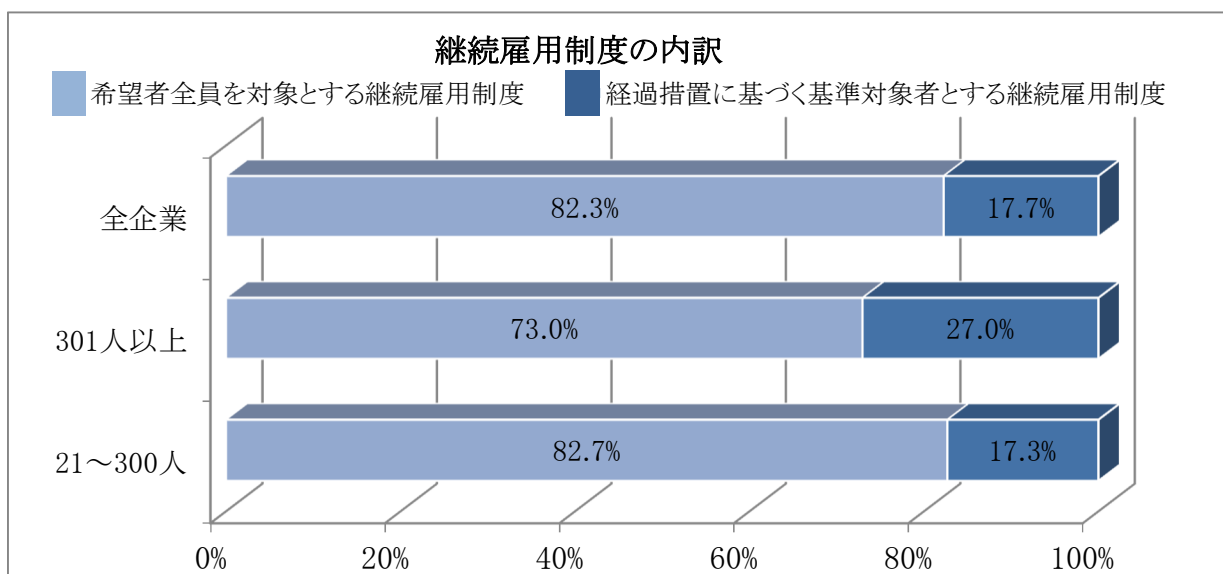
雇用確保措置を実施済みの企業（2,598社）について、雇用確保措置の措置内容別に見ると、定年制の廃止（92社）は3.5% [0.9ポイント減少] 〈全国3.9%〉、定年の引上げ（802社）は30.9% [2.0ポイント増加] 〈全国28.7%〉、継続雇用制度の導入（1,704社）は65.6% [1.1ポイント減少] 〈全国67.4%〉であった。



(3) 継続雇用制度の導入により雇用確保措置を講じている企業の状況（8 ページ表 3-2）

「継続雇用制度の導入」を行うことで雇用確保措置を講じている企業（1,704社）を対象に、継続雇用制度の内容を見ると、希望者全員を対象とする制度を導入している企業は82.3% [0.4ポイント増加] 〈全国86.2%〉で、中小企業では82.7% [0.4ポイント増加] 〈全国87.6%〉、大企業では73.0% [1.6ポイント増加] 〈全国71.1%〉であった。

一方、経過措置に基づき、対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業（経過措置適用企業）の割合は、企業規模計では17.7% [0.4ポイント減少] 〈全国13.8%〉であったが、大企業に限ると27.0% [1.6ポイント減少] 〈全国28.9%〉であった。

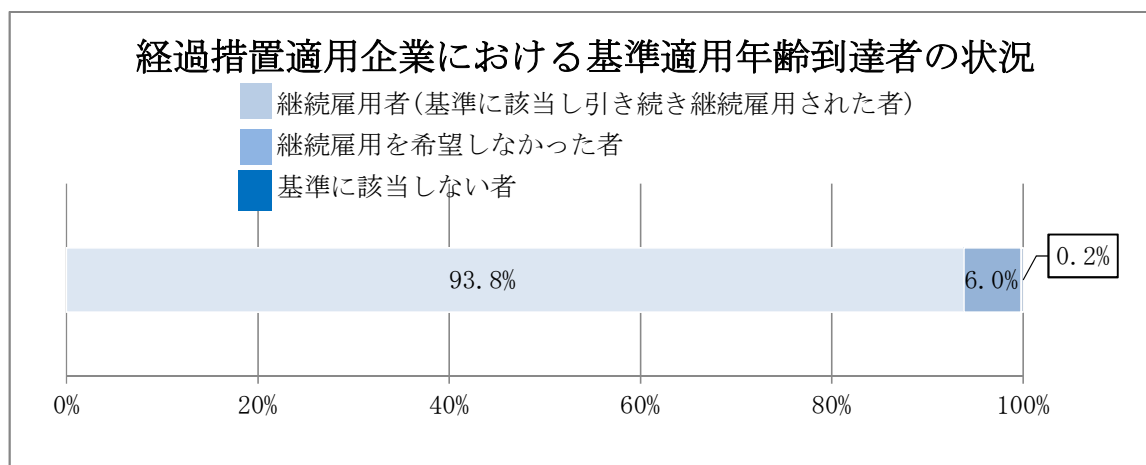


(参考) 経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況^{注3} (10 ページ表 6)

上記 1 (1) の注 1 に記載する経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、過去 1 年間 (令和 5 年 6 月 1 日から令和 6 年 5 月 31 日) に、基準を適用できる年齢 (64 歳) に到達した者 (500 人) のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は 93.8% [1.4 ポイント減少] (全国 92.5%)、継続雇用の更新を希望しなかった者は 6.0% [1.5 ポイント増加] (全国 6.5%)、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した者は 0.2% [変動なし] (全国 1.1%) であった。

注 3 本集計に係る留意点

本集計は、原則小数点第 2 位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが 100% とはならない。



3 70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況^{注4} (9 ページ表 4-1)

(1) 70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

高年齢者就業確保措置 (以下「就業確保措置」^{注5} という。) を実施済みの企業 (736 社) は、報告した企業全体の 28.3% [0.9 ポイント増加] (全国 31.9%) で、中小企業では 28.4% [0.8 ポイント増加] (全国 32.4%)、大企業では 23.7% [2.2 ポイント増加] (全国 25.5%) であった。

(2) 就業確保措置を実施済みの企業の内訳

就業確保措置を実施済みの企業 (736 社) について措置内容別に見ると、報告した企

業全体のうち、定年制の廃止（92社）は3.5% [0.9ポイント減少]（全国3.9%）、定年の引上げ（74社）は2.8% [0.3ポイント増加]（全国2.4%）、継続雇用制度の導入（568社）は21.8% [1.3ポイント増加]（全国25.6%）、創業支援等措置^{注6}の導入（2社）は0.1% [変動なし]（全国0.1%）であった。

注4 本集計に係る留意点

本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが就業確保措置実施済み企業の割合に一致しない場合がある。

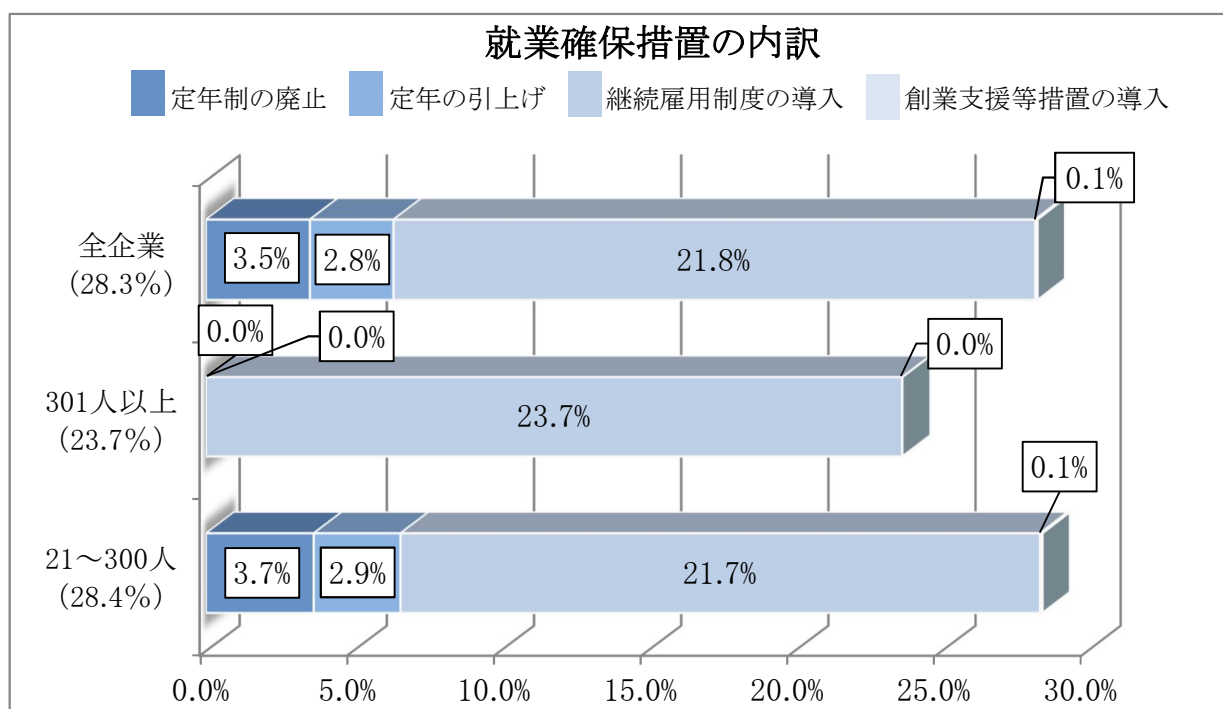
注5 就業確保措置

高年齢者雇用安定法第10条の2に基づき、定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または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は、その雇用する高年齢者について、次に掲げるいずれかの措置を講ずることにより、65歳から70歳までの就業を確保するよう努めなければならない。

- ①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、④業務委託契約を締結する制度の導入、⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入（事業主が自ら実施する社会貢献事業または事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業）

注6 創業支援等措置

注5の就業確保に係る措置のうち、④業務委託契約を締結する制度の導入及び⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入という雇用以外の措置を創業支援等措置という。



4 企業における定年制の状況（10ページ表5）

報告した企業における定年制の状況について、定年年齢別に見ると次のとおりであった。

- ・ 定年制を廃止している企業（92社）は3.5% [0.9ポイント減少]（全国3.9%）
- ・ 定年を60歳とする企業（1,619社）は62.2% [1.5ポイント減少]（全国64.4%）
- ・ 定年を61～64歳とする企業（91社）は3.5% [0.4ポイント増加]（全国2.9%）
- ・ 定年を65歳とする企業（705社）は27.1% [1.7ポイント増加]（全国25.2%）
- ・ 定年を66～69歳とする企業（23社）は0.9% [変動なし]（全国1.1%）
- ・ 定年を70歳以上とする企業（74社）は2.8% [0.3ポイント増加]（全国2.4%）

企業における定年制の状況

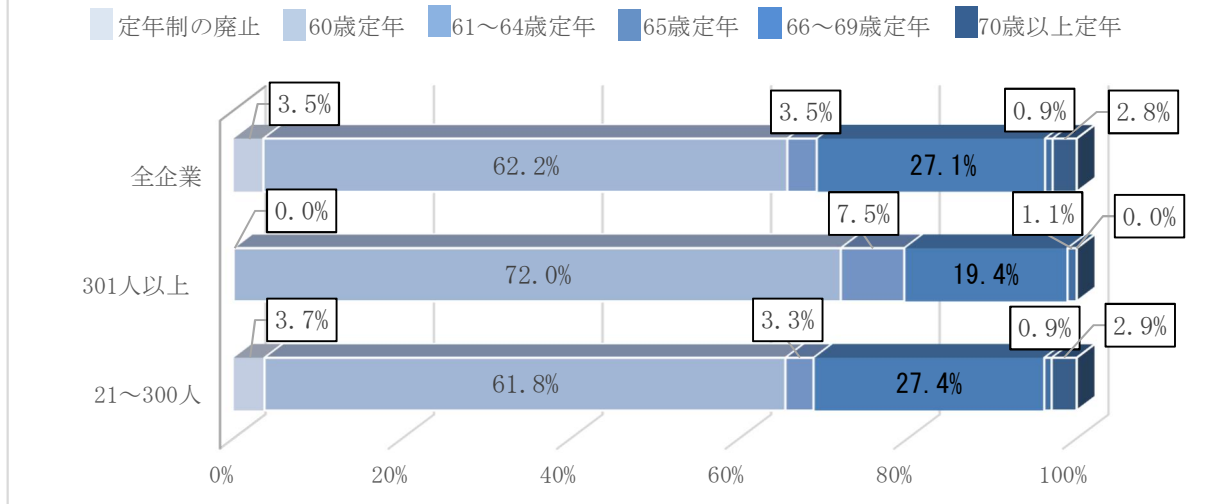


表1 雇用確保措置の実施状況

(社、%)

	①実施済み		②未実施		合計(①+②)	
21人以上 総計	2,598	(2,654)	6	(8)	2,604	(2,662)
	99.8%	(99.7%)	0.2%	(0.3%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	1,842	(1,859)	2	(3)	1,844	(1,862)
	99.9%	(99.8%)	0.1%	(0.2%)	100.0%	(100.0%)
21~300人	2,505	(2,561)	6	(8)	2,511	(2,569)
	99.8%	(99.7%)	0.2%	(0.3%)	100.0%	(100.0%)
21~30人	756	(795)	4	(5)	760	(800)
	99.5%	(99.4%)	0.5%	(0.6%)	100.0%	(100.0%)
31~300人	1,749	(1,766)	2	(3)	1,751	(1,769)
	99.9%	(99.8%)	0.1%	(0.2%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	93	(93)	0	(0)	93	(93)
	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	100.0%	(100.0%)

※ ()内は、令和5年6月1日現在の数値。

※ 本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入している。

表2 雇用確保措置の規模別・産業別実施状況

(%)

規模別		①実施済企業割合		②未実施企業割合				
	合計	99.8%	(99.7%)	0.2%	(0.3%)			
21~30人	99.5%	(99.4%)	0.5%	(0.6%)				
31~50人	100.0%	(99.6%)	0.0%	(0.4%)				
51~100人	99.8%	(100.0%)	0.2%	(0.0%)				
101~300人	99.7%	(99.9%)	0.3%	(0.1%)				
301~500人	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.1%)				
501~1,000人	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.1%)				
1,001人以上	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
産業別		21人以上	31人以上	21人以上	31人以上			
	合計	99.8%	(99.7%)	99.9%	(99.8%)	0.2%	(0.3%)	0.1%
農、林、漁業	97.6%	(97.8%)	100.0%	(95.8%)	2.4%	(2.2%)	0.0%	(4.2%)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
建設業	99.6%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.4%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
製造業	99.7%	(99.7%)	100.0%	(99.9%)	0.3%	(0.3%)	0.0%	(0.1%)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	(71.4%)	100.0%	(83.3%)	0.0%	(28.6%)	0.0%	(16.7%)
情報通信業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.1%)
運輸、郵便業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.1%)
卸売業、小売業	100.0%	(99.4%)	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.6%)	0.0%	(0.1%)
金融業、保険業	100.0%	(99.9%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.1%)	0.0%	(0.0%)
不動産業、物品賃貸業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.1%)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.1%)
宿泊業、飲食サービス業	100.0%	(99.1%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.9%)	0.0%	(0.0%)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.1%)
教育、学習支援業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
医療、福祉	99.6%	(99.9%)	99.6%	(100.0%)	0.4%	(0.1%)	0.4%	(0.0%)
複合サービス事業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0%	(100.0%)	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.1%)
その他	0.0%	(100.0%)	0.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)

※ ()内は、令和5年6月1日現在の数値。

※ 本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入している。

表3-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(社、%)

	①定年制の廃止	②定年の引上げ	③継続雇用制度の導入	合計(①+②+③)
21人以上総計	92 (116)	802 (768)	1,704 (1,770)	2,598 (2,654)
	3.5% (4.4%)	30.9% (28.9%)	65.6% (66.7%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	50 (59)	536 (494)	1,256 (1,306)	1,842 (1,859)
	2.7% (3.2%)	29.1% (26.6%)	68.2% (70.3%)	100.0% (100.0%)
21~300人	92 (116)	783 (752)	1,630 (1,693)	2,505 (2,561)
	3.7% (4.5%)	31.3% (29.4%)	65.1% (66.1%)	100.0% (100.0%)
21~30人	42 (57)	266 (274)	448 (464)	756 (795)
	5.6% (7.2%)	35.2% (34.5%)	59.3% (58.4%)	100.0% (100.0%)
31~300人	50 (59)	517 (478)	1,182 (1,229)	1,749 (1,766)
	2.9% (3.3%)	29.6% (27.1%)	67.6% (69.6%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	19 (16)	74 (77)	93 (93)
	0.0% (0.0%)	20.4% (17.2%)	79.6% (82.8%)	100.0% (100.0%)

※()内は、令和5年6月1日現在の数値。

※「合計」のうち企業数は、表1の「①実施済み」に対応している。

※「②定年の引上げ」は、定年年齢を65歳以上としている企業を、「③継続雇用制度の導入」は、定年年齢が65歳未満だが継続雇用制度の上限年齢を65歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

※本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが100%とはならない場合がある。

表3-2 継続雇用制度の内訳

(社、%)

	① 希望者全員を対象とする 継続雇用制度	② 経過措置に基づく基準対象 者とする継続雇用制度	合計(①+②)
21人以上総計	1,402 (1,449)	302 (321)	1,704 (1,770)
	82.3% (81.9%)	17.7% (18.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	1,010 (1,038)	246 (268)	1,256 (1,306)
	80.4% (79.5%)	19.6% (20.5%)	100.0% (100.0%)
21~300人	1,348 (1,394)	282 (299)	1,630 (1,693)
	82.7% (82.3%)	17.3% (17.7%)	100.0% (100.0%)
21~30人	392 (411)	56 (53)	448 (464)
	87.5% (88.6%)	12.5% (11.4%)	100.0% (100.0%)
31~300人	956 (983)	226 (246)	1,182 (1,229)
	80.9% (80.0%)	19.1% (20.0%)	100.0% (100.0%)
301人以上	54 (55)	20 (22)	74 (77)
	73.0% (71.4%)	27.0% (28.6%)	100.0% (100.0%)

※()内は、令和5年6月1日現在の数値。

※「合計」のうち企業数は、表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表3-3 雇用確保措置における継続雇用先の内訳

(社、%)

	① 自社のみ	自社以外の継続雇用先がある企業						小計 (②~⑦)	合計 (①~⑦)
		② 自社、子会社 等	③ 自社、関連 会社等	④ 自社、子会社 等、関連会社等	⑤ 子会社等	⑥ 子会社等、 関連会社等	⑦ 関連会社等		
21人以上 総計	1,660 (1,725)	28 (27)	5 (7)	8 (9)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	44 (45)	1,704 (1,770)
	97.4% (97.5%)	1.6% (1.5%)	0.3% (0.4%)	0.5% (0.5%)	0.2% (0.1%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	2.6% (2.5%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	1,221 (1,270)	24 (23)	2 (5)	8 (7)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	35 (36)	1,256 (1,306)
	97.2% (97.2%)	1.9% (1.8%)	0.2% (0.4%)	0.6% (0.5%)	0.1% (0.1%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	2.8% (2.8%)	100.0% (100.0%)
21~300人	1,591 (1,653)	26 (25)	5 (6)	5 (7)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	39 (40)	1,630 (1,693)
	97.6% (97.6%)	1.6% (1.5%)	0.3% (0.4%)	0.3% (0.4%)	0.2% (0.1%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	2.4% (2.4%)	100.0% (100.0%)
21~30人	439 (455)	4 (4)	3 (2)	0 (2)	2 (1)	0 (0)	0 (0)	9 (9)	448 (464)
	98.0% (98.1%)	0.9% (0.9%)	0.7% (0.4%)	0.0% (0.4%)	0.4% (0.2%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	2.0% (1.9%)	100.0% (100.0%)
31~300人	1,152 (1,198)	22 (21)	2 (4)	5 (5)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	30 (31)	1,182 (1,229)
	97.5% (97.5%)	1.9% (1.7%)	0.2% (0.3%)	0.4% (0.4%)	0.1% (0.1%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	2.5% (2.5%)	100.0% (100.0%)
301人以上	69 (72)	2 (2)	0 (1)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (5)	74 (77)
	93.2% (93.5%)	2.7% (2.6%)	0.0% (1.3%)	4.1% (2.6%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	6.8% (6.5%)	100.0% (100.0%)

※()内は、令和5年6月1日現在の数値。

※「合計」のうち企業数は、表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表4-1 70歳までの就業確保措置の実施状況

(社、%)

	①70歳までの就業確保措置実施済み						②未実施	合計 (①+②)
	定年制の廃止	定年の引上げ	継続雇用制度の導入	創業支援等措置の導入				
21人以上総計	736 (730)	92 (116)	74 (67)	568 (546)	2 (1)	1,868 (1,932)	2,604 (2,662)	
	28.3% (27.4%)	3.5% (4.4%)	2.8% (2.5%)	21.8% (20.5%)	0.1% (0.1%)	71.7% (72.6%)	100.0% (100.0%)	
31人以上総計	502 (478)	50 (59)	46 (46)	404 (372)	2 (1)	1,342 (1,384)	1,844 (1,862)	
	27.2% (25.7%)	2.7% (3.2%)	2.5% (2.5%)	21.9% (20.0%)	0.1% (0.1%)	72.8% (74.3%)	100.0% (100.0%)	
21~300人	714 (710)	92 (116)	74 (67)	546 (526)	2 (1)	1,797 (1,859)	2,511 (2,569)	
	28.4% (27.6%)	3.7% (4.5%)	2.9% (2.6%)	21.7% (20.5%)	0.1% (0.1%)	71.6% (72.4%)	100.0% (100.0%)	
21~30人	234 (252)	42 (57)	28 (21)	164 (174)	0 (0)	526 (548)	760 (800)	
	30.8% (31.5%)	5.5% (7.1%)	3.7% (2.6%)	21.6% (21.8%)	0.0% (0.0%)	69.2% (68.5%)	100.0% (100.0%)	
31~300人	480 (458)	50 (59)	46 (46)	382 (352)	2 (1)	1,271 (1,311)	1,751 (1,769)	
	27.4% (25.9%)	2.9% (3.3%)	2.6% (2.6%)	21.8% (19.9%)	0.1% (0.1%)	72.6% (74.1%)	100.0% (100.0%)	
301人以上	22 (20)	0 (0)	0 (0)	22 (20)	0 (0)	71 (73)	93 (93)	
	23.7% (21.5%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	23.7% (21.5%)	0.0% (0.0%)	76.3% (78.5%)	100.0% (100.0%)	

※()内は、令和5年6月1日現在の数値。ただし、「② 未実施」については、令和5年表4-1における「②就業確保措置相当の措置実施」および「③その他未実施」の合算値。
 ※「①70歳までの就業確保措置実施済み」のうち、「定年の引上げ」は70歳以上の定年の定めを設けている企業を、「継続雇用制度の導入」は定年年齢は70歳未満だが継続雇用制度の上限年齢を70歳以上としている企業を、「創業支援等措置の導入」は定年年齢及び継続雇用制度の上限年齢は70歳未満だが創業支援等措置の上限年齢を70歳以上としている企業を、それぞれ計上している。
 ※ 本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが100%とはならない場合がある。

表4-2 70歳までの就業確保措置の規模別・産業別実施状況

(%)

規模別	①実施済企業割合		②未実施企業割合	
	合計		合計	
合計	28.3%	(27.4%)	71.7%	(72.6%)
21~30人	30.8%	(31.5%)	69.2%	(68.5%)
31~50人	28.7%	(27.6%)	71.3%	(72.4%)
51~100人	27.3%	(24.7%)	72.7%	(75.3%)
101~300人	25.0%	(24.3%)	75.0%	(75.7%)
301~500人	28.3%	(22.2%)	71.7%	(77.8%)
501~1,000人	19.2%	(25.0%)	80.8%	(75.0%)
1,001人以上	14.3%	(13.3%)	85.7%	(86.7%)
産業別	21人以上		31人以上	
	合計		合計	
合計	28.3%	(27.4%)	27.2%	(25.7%)
農、林、漁業	36.6%	(28.3%)	37.5%	(25.0%)
鉱業、採石業、砂利採取業	66.7%	(33.3%)	33.3%	(25.0%)
建設業	37.9%	(35.1%)	37.2%	(32.8%)
製造業	25.5%	(25.7%)	23.3%	(22.5%)
電気・ガス・熱供給・水道業	12.5%	(14.3%)	16.7%	(16.7%)
情報通信業	8.1%	(8.3%)	6.1%	(6.7%)
運輸、郵便業	28.0%	(27.5%)	26.0%	(24.6%)
卸売業、小売業	22.5%	(20.6%)	20.6%	(18.2%)
金融業、保険業	16.7%	(16.7%)	11.1%	(20.0%)
不動産業、物品賃貸業	21.6%	(25.6%)	19.0%	(20.0%)
学術研究、専門・技術サービス業	22.9%	(23.6%)	23.5%	(23.1%)
宿泊業、飲食サービス業	26.8%	(30.2%)	28.2%	(32.4%)
生活関連サービス業、娯楽業	18.5%	(19.7%)	18.4%	(14.0%)
教育、学習支援業	22.9%	(20.6%)	22.7%	(19.4%)
医療、福祉	30.2%	(29.7%)	31.1%	(30.1%)
複合サービス事業	12.1%	(11.8%)	13.8%	(14.3%)
サービス業(他に分類されないもの)	40.7%	(39.7%)	38.0%	(35.1%)
その他	0.0%	(33.3%)	0.0%	(0.0%)

※()内は、令和5年6月1日現在の数値。

表5 企業における定年制の状況

	定年制の廃止	定年制あり					65歳以上定年合計 (定年制の廃止を含む)		報告した全ての企業 (社、%)
		定年制あり							
		60歳未満	60歳	61歳～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上		
21人以上 総計	92 (116)	1,619 (1,696)	91 (92)	705 (676)	23 (25)	74 (67)	894 (884)	2,604 (2,662)	
	3.5% (4.4%)	62.2% (63.7%)	3.5% (3.1%)	27.1% (25.4%)	0.9% (0.9%)	2.8% (2.5%)	34.3% (33.2%)	100.0% (100.0%)	
31人以上 総計	50 (59)	1,184 (1,245)	74 (64)	472 (430)	18 (18)	46 (46)	586 (553)	1,844 (1,862)	
	2.7% (3.2%)	64.2% (66.9%)	4.0% (3.4%)	25.6% (23.1%)	1.0% (1.0%)	2.5% (2.5%)	31.8% (29.7%)	100.0% (100.0%)	
21～300人	92 (116)	1,552 (1,626)	84 (75)	687 (661)	22 (24)	74 (67)	875 (868)	2,511 (2,569)	
	3.7% (4.5%)	61.8% (63.3%)	3.3% (2.9%)	27.4% (25.7%)	0.9% (0.9%)	2.9% (2.6%)	34.8% (33.8%)	100.0% (100.0%)	
21～30人	42 (57)	435 (451)	17 (18)	233 (246)	5 (7)	28 (21)	308 (331)	760 (800)	
	5.5% (7.1%)	57.2% (56.4%)	2.2% (2.3%)	30.7% (30.8%)	0.7% (0.9%)	3.7% (2.6%)	40.5% (41.4%)	100.0% (100.0%)	
31～300人	50 (59)	1,117 (1,175)	67 (57)	454 (415)	17 (17)	46 (46)	567 (537)	1,751 (1,769)	
	2.9% (3.3%)	63.8% (66.4%)	3.8% (3.2%)	25.9% (23.5%)	1.0% (1.0%)	2.6% (2.6%)	32.4% (30.4%)	100.0% (100.0%)	
301人以上	0 (0)	67 (70)	7 (7)	18 (15)	1 (1)	0 (0)	19 (16)	93 (93)	
	0.0% (0.0%)	72.0% (75.3%)	7.5% (7.5%)	19.4% (16.1%)	1.1% (1.1%)	0.0% (0.0%)	20.4% (17.2%)	100.0% (100.0%)	

※ ()内は、令和5年6月1日現在の数値。
 ※ 「65歳以上定年」の企業数は、表3-1の「①定年制の廃止」と「②定年の引上げ」を合計した数値に対応している。
 ※ 「報告した全ての企業」の企業数は、表1の「合計」に対応している。
 ※ 本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが100%とはならない場合がある。

表6 経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

	企業数 (社)	基準を適用できる 年齢に到達した者 の総数 (人)			継続雇用者数	
		継続雇用終了者数 (継続雇用の更新を希望しない 者)	継続雇用者数 (基準に該当し引き続き継続雇 用された者)	継続雇用終了者数 (基準に該当しない者)	継続雇用者数 (基準に該当し引き続き継続雇 用された者)	
経過措置適用企業で基準適用 年齢到達者(64歳)がいる企業	150	500	30 (6.0%) (4.5%)	469 (93.8%) (95.2%)	1 (0.2%) (0.2%)	
うち女性	84	251	11 (4.4%) (5.0%)	239 (95.2%) (95.0%)	1 (0.4%) (0.0%)	

※ ()内は、令和5年6月1日現在の数値(経過措置の基準適用年齢は64歳)。
 ※ 本集計は、令和5年6月1日から令和6年5月31日に経過措置適用企業において基準適用年齢に到達した者について集計している。

表7 都道府県別の状況

(社、%)

	報告した 全ての企業		雇用確保措置 実施済企業割合		70歳までの 就業確保措置 実施済企業割合	
北海道	9,329	(9,316)	99.9%	(99.9%)	38.9%	(35.6%)
青森	2,533	(2,602)	100.0%	(100.0%)	41.2%	(38.2%)
岩手	2,482	(2,506)	100.0%	(100.0%)	42.2%	(39.5%)
宮城	3,748	(3,838)	99.9%	(99.7%)	38.4%	(35.3%)
秋田	2,024	(2,040)	100.0%	(99.9%)	34.9%	(34.3%)
山形	2,277	(2,292)	100.0%	(99.9%)	36.2%	(32.1%)
福島	3,599	(3,596)	99.9%	(99.7%)	37.3%	(34.4%)
茨城	4,258	(4,191)	99.9%	(99.9%)	37.6%	(36.9%)
栃木	3,389	(3,343)	99.9%	(99.8%)	35.2%	(33.2%)
群馬	4,072	(4,036)	100.0%	(100.0%)	34.0%	(31.8%)
埼玉	8,523	(8,698)	99.9%	(99.9%)	36.7%	(33.4%)
千葉	6,922	(6,912)	99.9%	(99.8%)	38.5%	(35.9%)
東京	41,365	(41,105)	99.9%	(100.0%)	25.2%	(23.4%)
神奈川	11,145	(11,110)	99.9%	(99.9%)	29.9%	(27.8%)
新潟	4,568	(4,694)	100.0%	(100.0%)	28.1%	(26.6%)
富山	2,453	(2,451)	100.0%	(99.8%)	26.0%	(24.7%)
石川	2,556	(2,651)	99.9%	(99.6%)	31.7%	(30.1%)
福井	1,851	(1,845)	100.0%	(100.0%)	34.3%	(31.8%)
山梨	1,541	(1,537)	99.7%	(99.9%)	30.0%	(27.8%)
長野	4,010	(3,967)	99.9%	(99.9%)	36.2%	(33.9%)
岐阜	4,037	(4,069)	100.0%	(100.0%)	35.9%	(33.5%)
静岡	7,113	(7,036)	99.8%	(99.8%)	32.6%	(30.3%)
愛知	14,164	(14,110)	100.0%	(100.0%)	32.6%	(30.5%)
三重	3,150	(3,108)	100.0%	(100.0%)	36.0%	(34.2%)
滋賀	2,205	(2,218)	99.9%	(99.8%)	31.9%	(29.8%)
京都	4,530	(4,507)	99.9%	(99.8%)	26.3%	(25.3%)
大阪	18,753	(18,904)	99.9%	(99.9%)	28.1%	(25.7%)
兵庫	7,993	(7,817)	99.8%	(99.9%)	28.8%	(26.0%)
奈良	1,623	(1,638)	100.0%	(100.0%)	36.9%	(35.3%)
和歌山	1,644	(1,630)	99.7%	(100.0%)	31.4%	(28.2%)
鳥取	1,124	(1,172)	99.8%	(99.9%)	30.6%	(29.7%)
島根	1,414	(1,400)	99.9%	(99.9%)	44.6%	(42.4%)
岡山	3,581	(3,492)	99.9%	(99.9%)	34.2%	(31.8%)
広島	5,468	(5,498)	99.9%	(99.9%)	29.1%	(26.8%)
山口	2,432	(2,425)	100.0%	(100.0%)	32.2%	(30.6%)
徳島	1,246	(1,296)	100.0%	(100.0%)	35.6%	(34.0%)
香川	2,081	(2,060)	100.0%	(100.0%)	37.6%	(36.0%)
愛媛	2,653	(2,664)	99.9%	(99.7%)	32.9%	(27.8%)
高知	1,377	(1,364)	100.0%	(100.0%)	31.5%	(28.4%)
福岡	9,611	(9,629)	99.9%	(99.9%)	32.5%	(30.6%)
佐賀	1,694	(1,654)	99.9%	(99.9%)	39.0%	(36.5%)
長崎	2,604	(2,662)	99.8%	(99.7%)	28.3%	(27.4%)
熊本	3,331	(3,358)	99.9%	(99.9%)	31.0%	(28.6%)
大分	2,259	(2,187)	100.0%	(100.0%)	41.8%	(42.0%)
宮崎	2,240	(2,228)	99.9%	(99.9%)	35.3%	(34.5%)
鹿児島	3,108	(3,176)	99.9%	(99.9%)	39.9%	(37.4%)
沖縄	2,972	(2,974)	99.7%	(99.4%)	29.2%	(26.7%)
全国計	237,052	(237,006)	99.9%	(99.9%)	31.9%	(29.7%)

※ ()内は、令和5年6月1日現在の数値。

※ 本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、本表の「雇用確保措置実施済企業割合」については、小数点第2位以下を四捨五入することで100%となる場合は、小数点第2位以下を切り捨てとしている。

※ 「70歳までの就業確保措置実施済企業割合」の全国計は表4-1の「①70歳までの就業確保措置実施済み」に対応している。

参考資料

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

(令和6年1月 長崎労働局職業対策課)

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ける制度の導入を	18
15	高年齢者雇用を進める企業の声	19

高齢者雇用に関するご案内

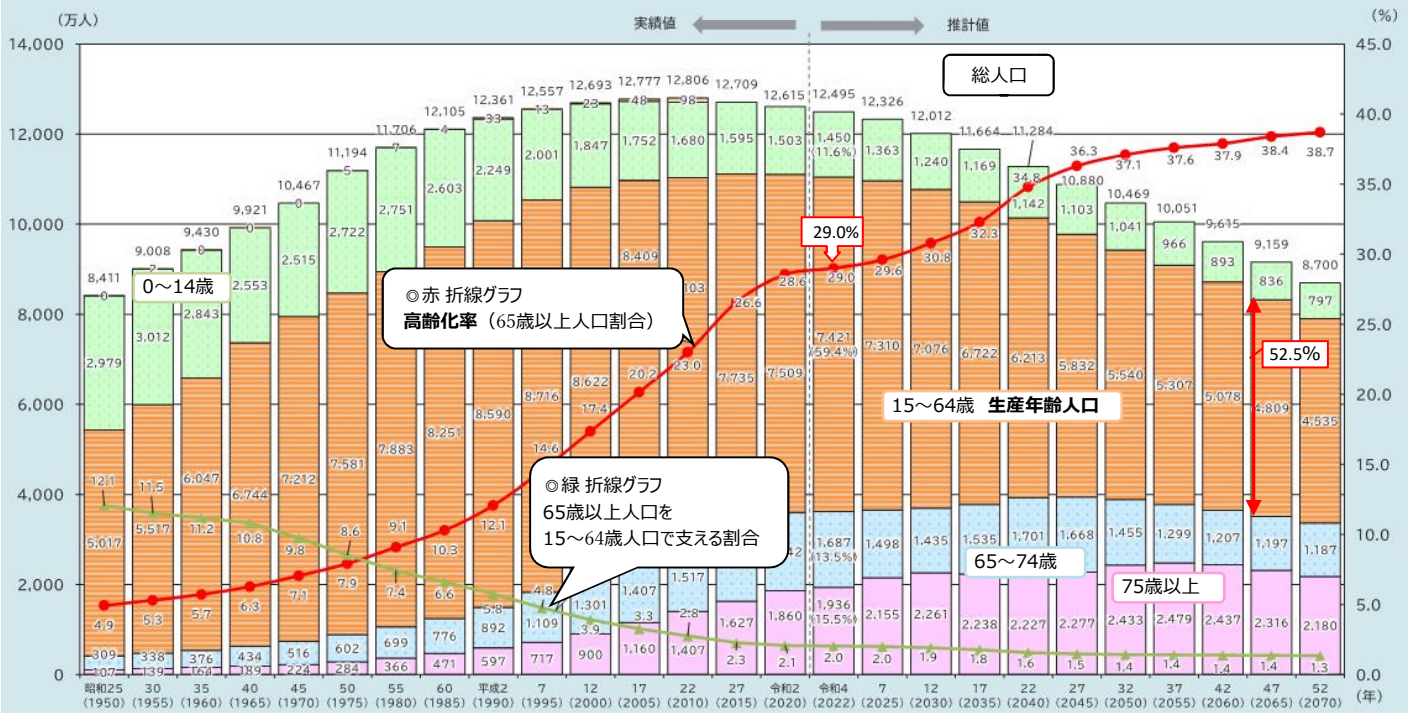
●	高年齢者雇用継続基本給付金の支給	20
●	雇用保険の適用拡大について	20
●	継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について	21
●	70歳雇用推進プランナー(高年齢者雇用アドバイザー)のご案内	22
●	お問い合わせ先一覧	24

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

〔 65歳までの雇用確保措置においては、継続雇用制度の対象者は希望者全員とすることが必要です。 〕

◎経過措置の取り扱い◎

平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができる12年間（平成25年4月1日～令和7年3月31日まで）の経過措置が認められました。経過措置を活用するにあたっては、就業規則に反映する必要があります。

※平成25年4月1日に改正高齢法が施行された際の取り扱い（経過措置）であり、今後、65歳までの雇用確保措置を導入するために、新たに労使協定を結び基準を設けることは出来ません。

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。

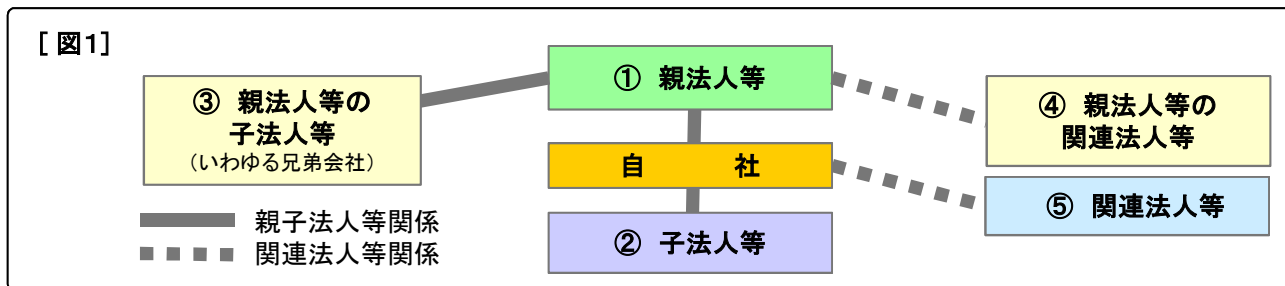
②継続雇用制度を導入する場合の契約期間

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。

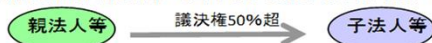


● 他社を自己の子法人等とする要件は、図2に示す親子法人等関係の支配力基準を満たすことです。

(高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3)

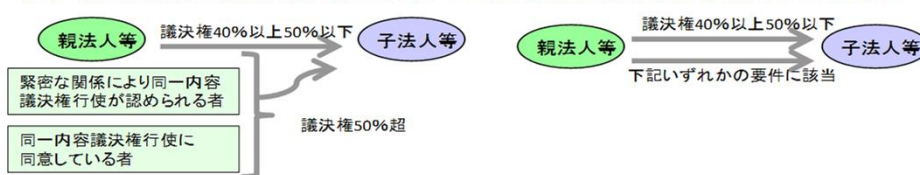
[図2] **親子法人等関係(支配力基準)** 〈規則第4条の3第2項〉

(1) 議決権所有割合が過半数である場合〈同項第1号〉

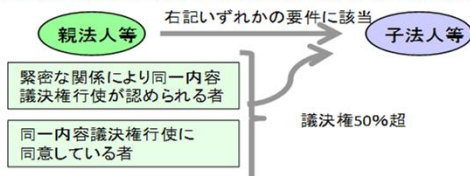


(2) 議決権所有割合が40%以上50%以下である場合〈同項第2号〉

① 同一議決権行使者の議決権所有割合が合算して50%超 ② 意思決定の支配が推測される事実の存在



(3) 議決権所有割合が40%未満である場合〈同項第3号〉



要 件

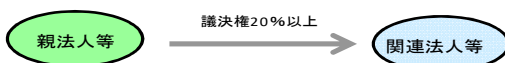
- ・取締役会の過半数占拠
- ・事業方針等の決定を支配する契約の存在
- ・資金調達総額の過半数融資
- ・その他意思決定の支配が推測される事実

● 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。

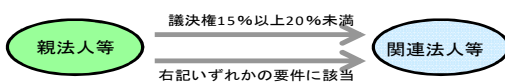
(高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3)

[図3] **関連法人等関係(影響力基準)** 〈規則第4条の3第4項〉

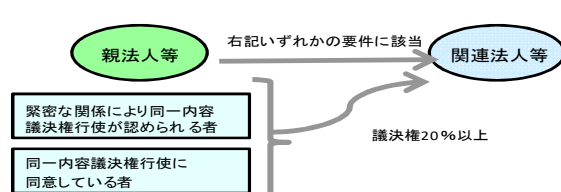
(1) 議決権所有割合が20%以上である場合〈同項第1号〉



(2) 議決権所有割合が15%以上20%未満である場合〈同項第2号〉



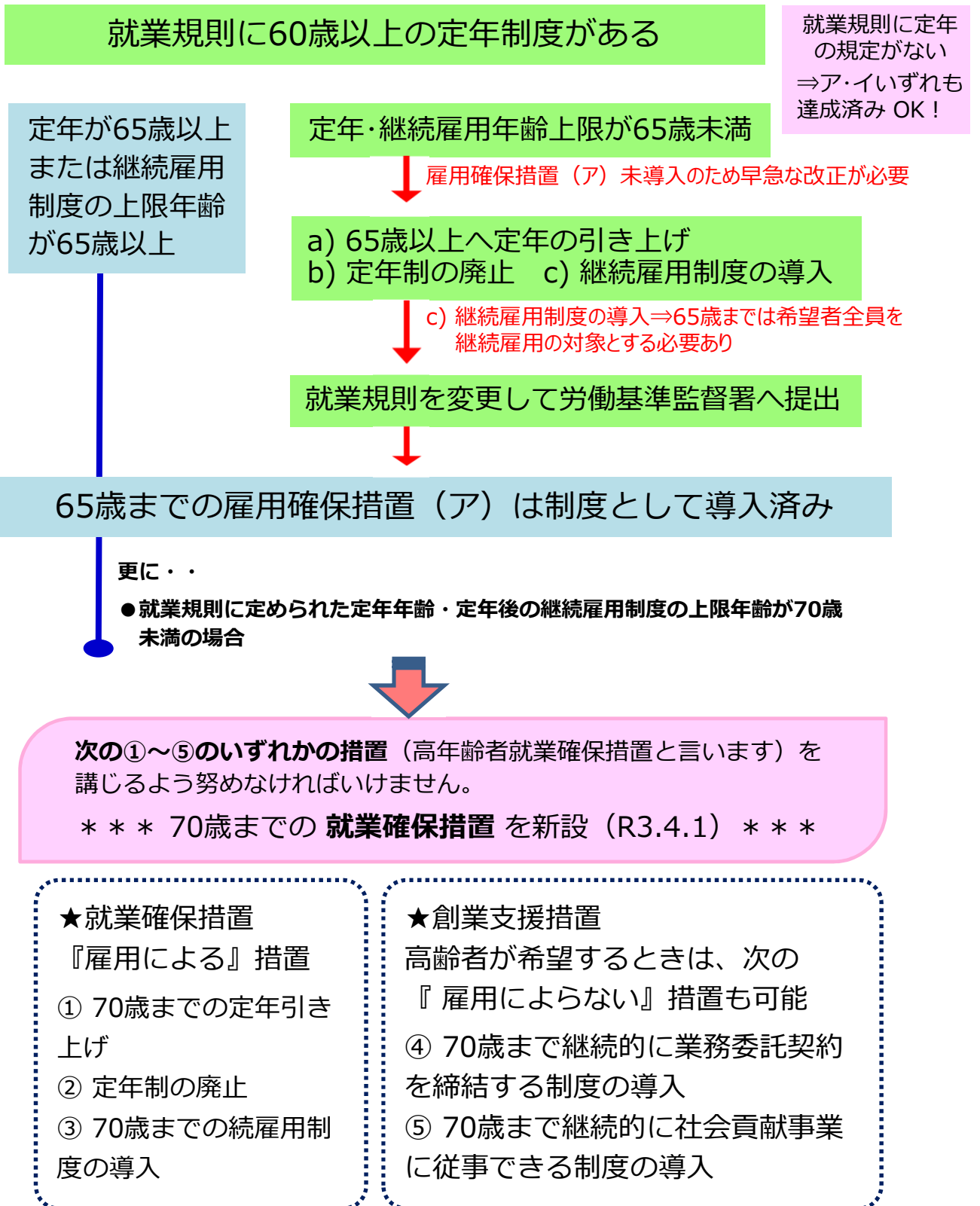
(3) 議決権所有割合が15%未満である場合〈同項第3号〉



要 件

- ・親法人等の役員等が代表取締役等に就任
- ・重要な融資
- ・重要な技術の提供
- ・重要な営業上又は事業上の取引
- ・その他事業等の方針決定に重要な影響を与えられることが推測される事実

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**）



8 「70歳までの高年齢者就業確保措置」について

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。(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
- ・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 ⇒ P9～11

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 ⇒ 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。

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

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) 契約の変更に関する事項 | (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4条第1号第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（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
- ・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

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

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。

<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	令和3年度から追加 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（※①）	A	A	B
継続雇用制度の対象者基準（※②）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	B	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			

※① 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

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

再就職援助措置（努力義務）

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、
 (ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、
 (ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています。

多数離職届（義務）

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が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**ハローワークに届け出**なければなりません。

求職活動支援書（義務）

事業主は、A に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに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。

【求職活動支援書に記載する事項】

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日（離職予定日が未定の場合はその時期）、(ウ) 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）、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

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カ月以内の期間に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か月以内の期間に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か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経過措置による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、受講などのあつせん
- ◆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つせん

【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）					
と資格・免許に関する事項	（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・受講あつせん		
	イ	カウンセリング等の実施・あつせん		
	ウ	教育訓練などの実施・受講・あつせん		
	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つせん		
	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。

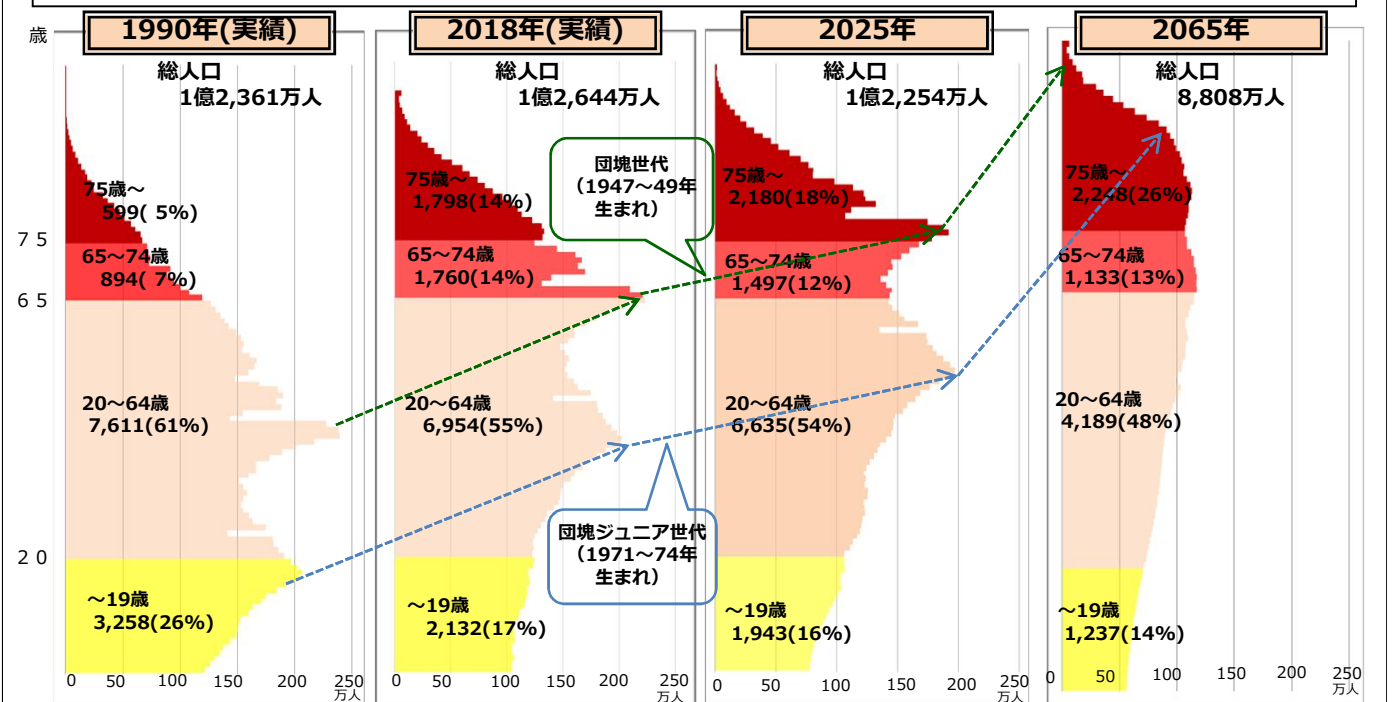
14 年齢にかかわらず働ける制度の導入を

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

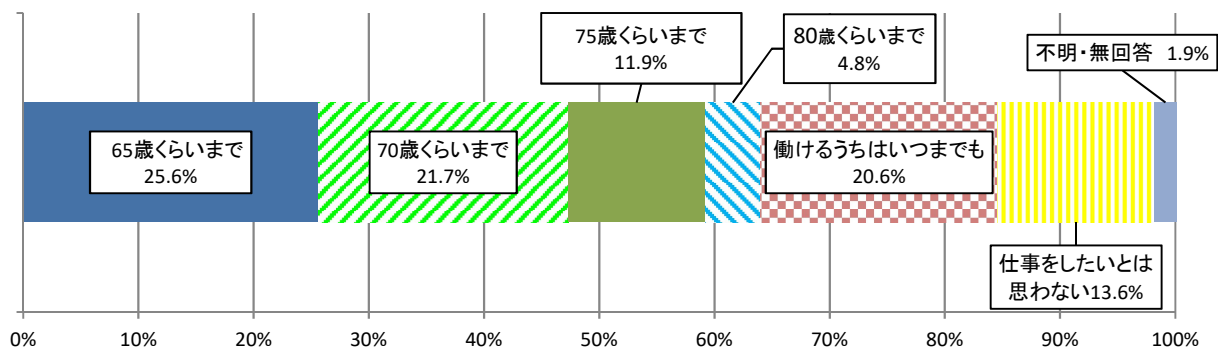
- 団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
- 2065年には、人口は8,808万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約38%となる。



(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」

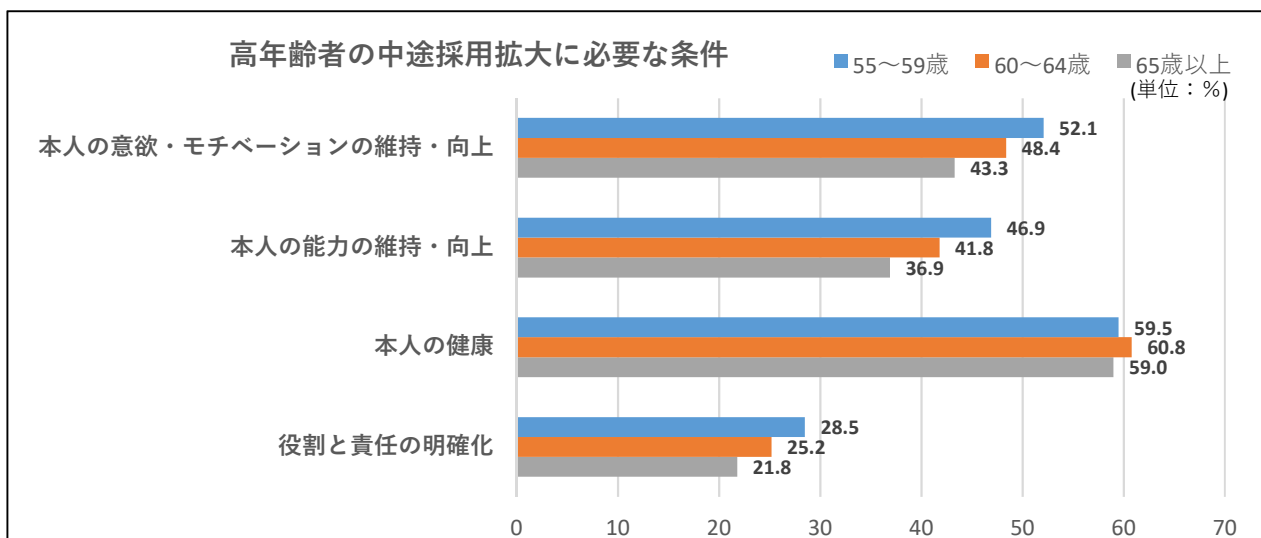
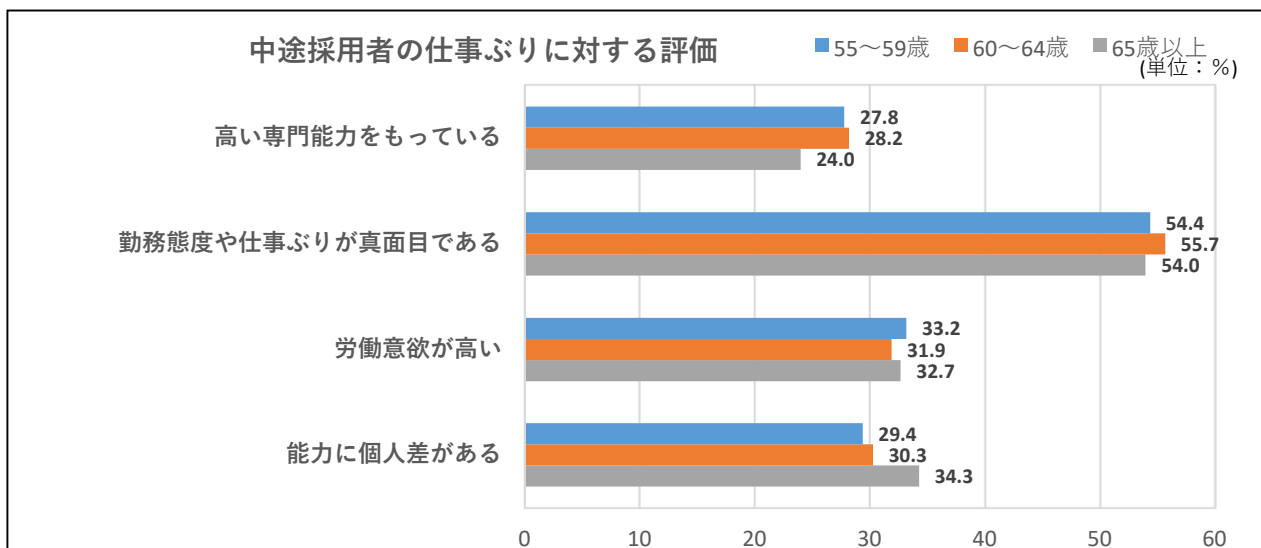
15 高年齢者雇用を進める企業の声

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

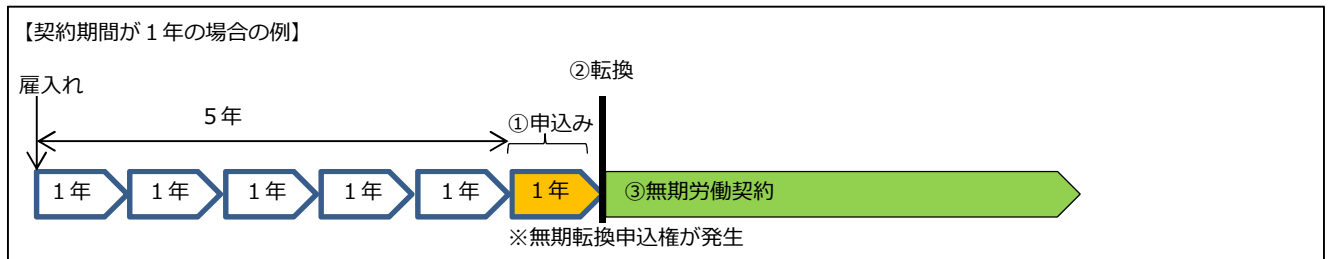
1. 無期転換ルールの仕組み（労働契約法第18条）

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、同一の使用者ととなされるため、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等を持っている
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な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
- ▶ その他高齢者等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等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等の制度
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等の提供

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
する上での課題を見だし、解決策についてアドバイス
します。

◆ **他社の取り組みにおける好事例の提供**
同業他社の取り組みが気になりませんか?
他の会社がこういった取り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・活用等を図るため
の条件整備をお手伝いします。
中高年齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、貴
社の要望に合った研修
プランをご提案し、研修を
行います。
(経費の1/2を機構が
負担します。)



※令和5年4月より「65歳超雇用推進プランナー」から名称変更しました。

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

- 在職老齢年金がなくなり、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

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の
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

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers



機構ホームページは
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 4-25
ハローワーク西海	(TEL) 0959-22-0033 西海市大瀬戸町瀬戸西浜郷 412
ハローワーク佐世保	(TEL) 0956-34-8609 佐世保市稻荷町 2-30
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 1-213-9
ハローワーク島原	(TEL) 0957-63-8609 島原市片町 633
ハローワーク江迎	(TEL) 0956-66-3131 佐世保市江迎町長坂 182-4
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 642-2
ハローワーク壱岐	(TEL) 0920-47-0054 壱岐市郷ノ浦町本村触 620-4

◆就業規則

長崎労働基準監督署	(TEL) 095-846-6353 長崎市岩川町 16-16
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 2-19
江迎労働基準監督署	(TEL) 0956-65-2141 佐世保市江迎町長坂 123-19
島原労働基準監督署	(TEL) 0957-62-5145 島原市新馬場町 905-1
諫早労働基準監督署	(TEL) 0957-26-3310 諫早市栄田町 47-37
対馬労働基準監督署	(TEL) 0920-52-0234 対馬市厳原町東里 341-42
壱岐駐在事務所	(TEL) 0920-47-0467 壱岐市郷ノ浦町本村触 620-4

◆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 1113 ポリテクセンター長崎内
------------------------------	---