事業主の方へ

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
大阪労働局・ハローワーク

PL080701大阪局

目　次

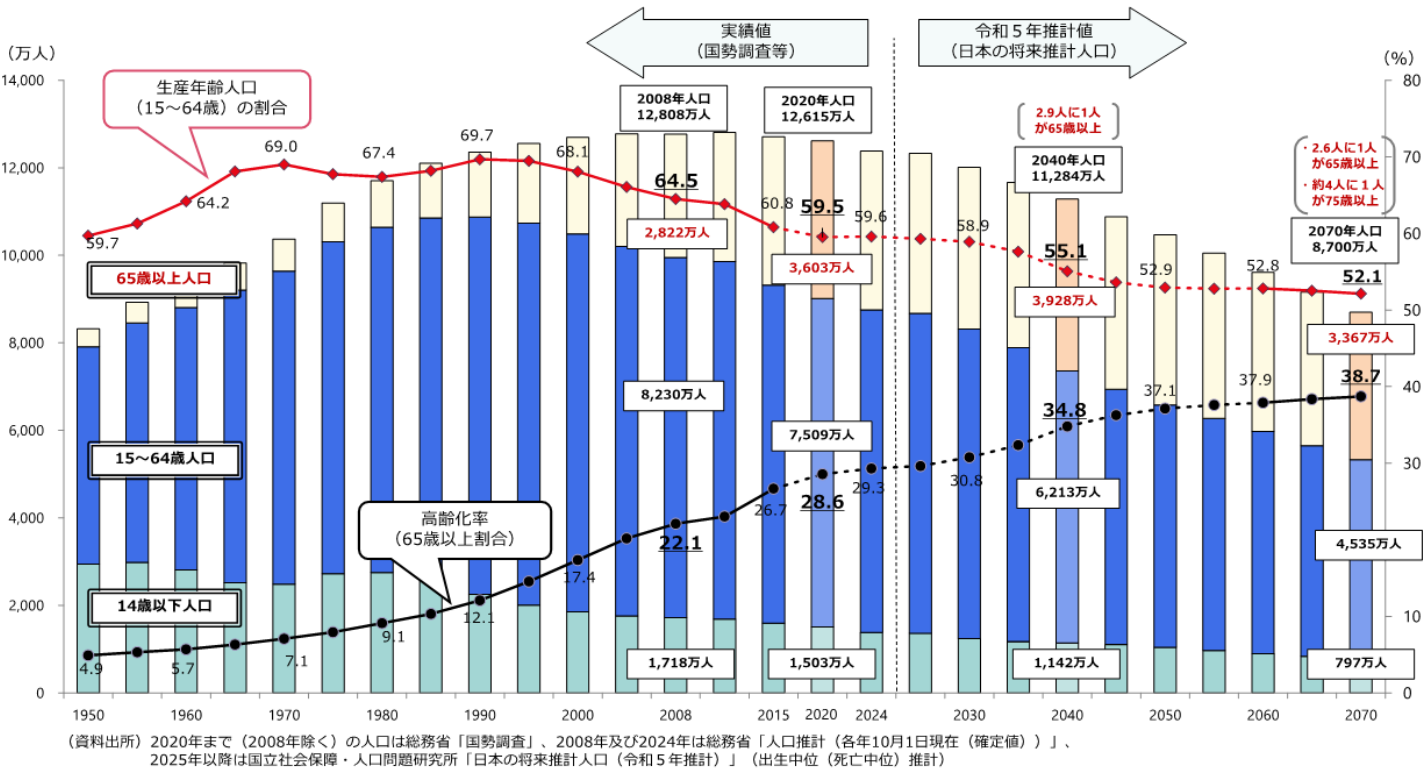
１．高年齢者雇用安定法が定める事項

- 高年齢者を取り巻く状況 ・・・

高年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、2040年には総人口の約３人に１人が65歳以上の高齢者と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、2070年には総人口の52.1%になる見込みです（図1）。

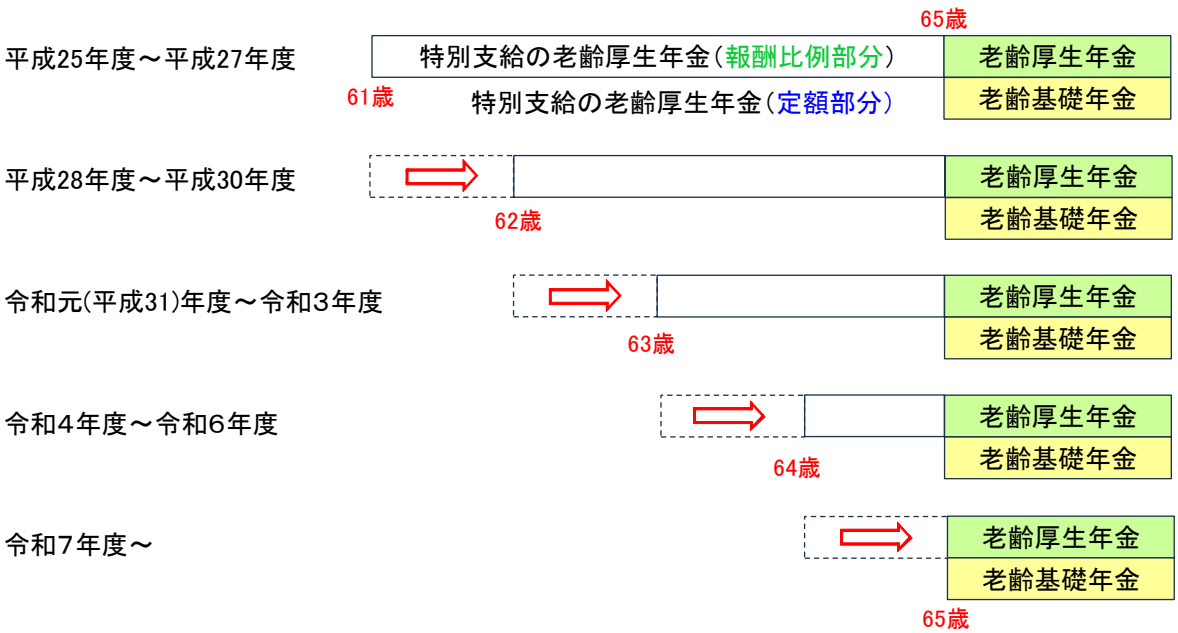
図1［生産年齢人口の減少］



（資料出所）2020年まで（2008年除く）の人口は総務省「国勢調査」、2008年及び2024年は総務省「人口推計（各年10月1日現在（確定値））」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和５年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

また、年金支給開始年齢の定額部分は、平成25年度に65歳へ引き上げられ、男性の報酬比例部分は2013（平成25）年から段階的に引き上げられ、 2025（令和７）年度からは65歳となりました（女性については５年遅れのスケジュールとなっています）（図2）。

図2［年金の支給開始年齢］



60歳未満定年の禁止（高年齢者雇用安定法第8条）

定年年齢を**60歳未満**とすることは**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、
その年齢に達したことを理由に労働者を**退職させることはできません。**
この場合は、その企業には**定年の規定はない**ものとみなされます。

「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として、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あって、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）。

65歳までの「高年齢者雇用確保措置」（高年齢者雇用安定法第9条）

定年年齢を65歳未満としている事業主は、次の①から③の措置（高年齢者雇用確保措置）の**いずれか**を実施してください!!

① 65歳まで**定年年齢を引き上げ**
② 希望者全員を対象とする、65歳までの**継続雇用制度**※**を導入**
③ **定年制の廃止**

※「継続雇用制度」とは

現に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

高年齢者雇用安定法に基づく指導等について

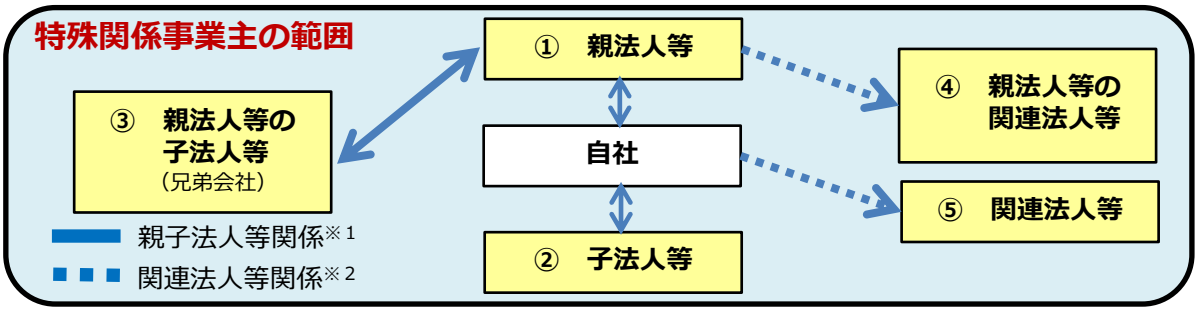
高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず、何ら具体的な取り組みを行わない企業には勧告書の発出を、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲

継続雇用制度の対象者について、定年まで雇用した企業だけでなく、当該企業の子会社や関連会社などの**特殊関係事業主**（**［図解１］**の範囲内）で雇用することも認められます。

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。

［図解1］



※１　他社を自己の子法人等とする要件は、当該他社の意思決定機関を支配しているといえることです。具体的には**［図解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）

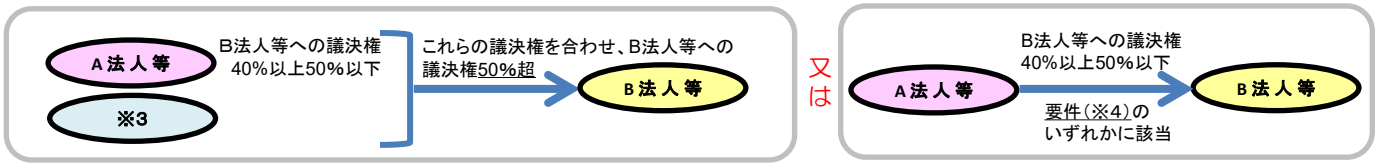
※２　他社を自己の関連法人等とする要件は、当該他社の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができることです。具体的には、**［図解３］**に示す**関連法人等関係**の**影響力基準**を満たすことです。（高年齢者雇用安定法施行規則第４条の３）

［図解2］ 親子法人等関係（支配力基準） «規則第４条の３第２項»

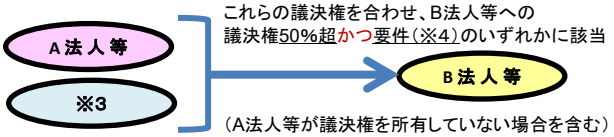
次の（１）～（３）のいずれかに該当する場合、Ａ法人等が「親法人等」、Ｂ法人等が「子法人等」となります。

（１）Ａ法人等のＢ法人に対する議決権所有割合が50%超　≪同項第１号≫

（２）Ａ法人等のＢ法人に対する議決権所有割合が40%以上50%以下の場合は…　≪同項第２号≫



（３）Ａ法人等の議決権所有割合が40%未満の場合は…　≪同項第３号≫



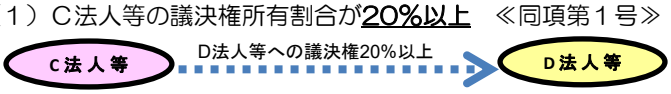
※３
・緊密な関係により同一内容議決権行使が認められる者
・Ａ法人と同一内容議決権行使に同意している者

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

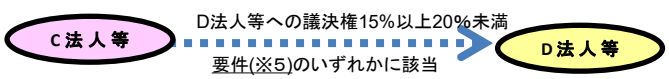
［図解3］ 関連法人等関係（影響力基準） «規則第４条の３第４項»

次の（１）～（３）のいずれかに該当する場合、Ｄ法人等（子法人等以外）はＣ法人等の「関連法人等」となります。

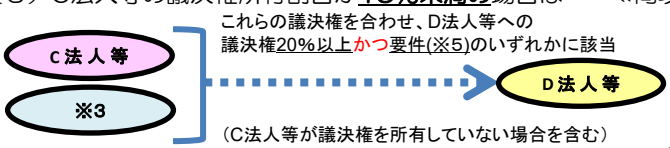
（１）Ｃ法人等の議決権所有割合が20%以上　≪同項第１号≫



（２）Ｃ法人等の議決権所有割合が15%以上20%未満の場合は…　≪同項第２号≫



（３）Ｃ法人等の議決権所有割合が15%未満の場合は…　≪同項第３号≫



※５　要件
・Ｃ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

特殊関係事業主との契約書 記載例（参考）

継続雇用制度の特例措置に関する契約書（例）

○○○○株式会社（以下「甲」という。）、○○○○株式会社（以下「乙1」という。）及び○○○○株式会社（以下「乙2」といい、乙1及び乙2を総称して「乙」という。）は、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。）第9条第2項に規定する契約として、次のとおり締結する（以下「本契約」という。）。

第1条　乙は、甲が高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその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の措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後も雇用されることを希望する者（次条において「継続雇用希望者」という。）を、その定年後に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条　乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条　第1条の規定に基づき乙1又は乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1又は乙2が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲、乙1、乙2各自1通を保有する。

令和　　年　　月　　日

（甲）大阪府○○○
株式会社○○○○
代表取締役○○　○○　㊞

（乙1）大阪府○○○
株式会社○○○○
代表取締役○○　○○　㊞

（乙2）大阪府○○○
株式会社○○○○
代表取締役○○　○○　㊞

※あくまでも一例です。

高年齢者雇用確保措置を実施する際の労働条件について

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**見直しが必要**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、高年齢者などの雇用や生活の安定にも配慮した段階的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**高年齢者の就業の実態、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。

③ 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。

④ 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旨を周知**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。

⑤ 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。

70歳までの「高年齢者就業確保措置」（高年齢者雇用安定法第10条の二）

70歳までの就業確保措置を講じるよう努める必要があります。

65歳までの雇用確保（義務） ＋ **70歳までの就業確保（努力義務）**

定年年齢を**65歳以上70歳未満**としている事業主または
65歳までの継続雇用制度※1を導入している事業主は、
次の①～⑤の措置（高年齢者就業確保措置）の**いずれか**を実施するよう努めてください。

① 70歳まで**定年年齢を引き上げ**
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※2
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.７～８
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.７～８
　a.事業主が自ら実施する社会貢献事業※3
　b.事業主が委託、出資（資金提供）等※4する団体が行う社会貢献事業

- 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。
- 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。）。

※1　70歳以上まで引き続き雇用する制度を除きます。
※2　特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含みます。
※3　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。
※4　「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。

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。→Ｐ.17

高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項
（高年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

- 高年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、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の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。
- 高年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。
- 高年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年齢者を排除しようとするなど、高年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.6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、高年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年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.6の④⑤

創業支援等措置の場合

① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年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年齢者について、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年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、高年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。

さらに、指導等を行った場合において、状況が改善していないと認められるときは、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告する場合があります。

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。

⑴　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
⑵　高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
⑶　高年齢者に支払う金銭に関する事項
⑷　契約を締結する頻度に関する事項
⑸　契約に係る納品に関する事項
⑹　契約の変更に関する事項
⑺　契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）
⑻　諸経費の取扱いに関する事項
⑼　安全及び衛生に関する事項
⑽　災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
⑾　社会貢献事業を実施する団体に関する事項
⑿　⑴～⑾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・・・
次の点に留意して、**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（Ｐ.６の④⑤）と雇用の措置（P.６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について

・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には、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）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、上記１の計画を記載した書面を交付するとともに、下記について丁寧に説明し、本人の納得を得るように努めてください。
（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

特殊関係事業主以外との契約書　記載例（参考）

65歳以上継続雇用制度による就業確保に関する契約書（例）

○○○○株式会社（以下「甲」という。）、○○○○株式会社（以下「乙」という。）は、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。）第10条の2第3項に規定する契約として、次のとおり締結する（以下「本契約」という。）。

第1条　乙は、甲が高年齢者雇用安定法第10条の2第1項第2号に基づきその雇用する高年齢者の70歳までの就業を確保するための措置として導入する65歳以上継続雇用制度を実施するため、甲の65歳以上継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後等（定年後又は甲の導入する継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。）も雇用されることを希望する者（次条において「継続雇用希望者」という。）を、その定年後等に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条　乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後等の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条　第1条の規定に基づき乙が雇用する労働者の労働条件は、乙が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書2通を作成し、甲、乙各自1通を保有する。

令和　　年　　月　　日

（甲）大阪府○○○
　株式会社○○○○
　代表取締役○○　○○　㊞

（乙）大阪府○○○
　株式会社○○○○
　代表取締役○○　○○　㊞

※あくまでも一例です。

就業規則の記載例（参考）

【例１】定年を満70歳とする例

第〇条　労働者の定年は満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【例２】定年を満65歳とし、その後希望者全員を継続雇用する例

第〇条　労働者の定年は満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
2　前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満70歳までこれを継続雇用する。

【例３】定年を満60歳とし、その後希望者を継続雇用する例（満65歳以降は対象者基準あり）

第〇条　労働者の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
2　前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。
3　前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。
（1）　過去〇年間の人事考課が〇以上である者
（2）　過去〇年間の出勤率が〇％以上である者
（3）　過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

【例４】定年を満65歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用または業務委託契約を締結する例（ともに対象者基準あり）

第〇条　労働者の定年は満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
2　前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。
（1）　過去〇年間の人事考課が〇以上である者
（2）　過去〇年間の出勤率が〇％以上である者
（3）　過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者
3　第1項の規定にかかわらず、定年後に業務委託契約を締結することを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者のうち、次の各号に掲げる業務について、業務ごとに定める基準いずれにも該当する者については、満70歳までこれと業務委託契約を継続的に締結する。
なお、当該契約に基づく各業務内容等については、別途定める創業支援等措置の実施に関する計画に定めるところによるものとする。
（1）　〇〇業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
ア　　過去〇年間の人事考課が〇以上である者
イ　　該当業務に必要な〇〇の資格を有している者
（2）△△業務においては、次のいずれの基準にも該当する者
ア　過去〇年間の人事考課が〇以上である者
イ　定年前に当該業務に〇年以上従事した経験及び当該業務を遂行する能力がある者として以下に該当する者
①　〇〇〇〇
②　△△△△

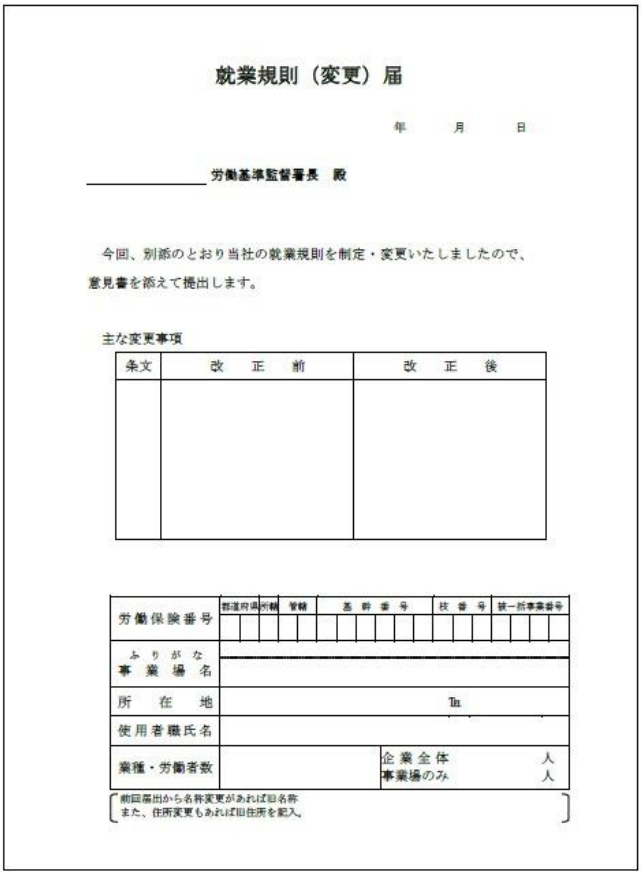
就業規則の労働基準監督署への届け出

左の記載例は、あくまで参考です。
就業規則を作成・変更する際は、 労使で十分協議の上、各企業の実情に応じたものとなるようにしてください。
就業規則を作成・変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見書※を添えて、**所轄の労働基準監督署長に届け出てください。**
ただし、常時雇用する労働者が10人未満の事業所については届出の必要はありません。

就業規則を変更した場合、任意の用紙に事業所の名称、事業所の所在地、使用者氏名等を記載し、所在地を管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。労使協定書そのものは届け出る必要はありません。

なお、「再雇用規定」「嘱託社員就業規則」など、別規定を作成した場合も届け出が必要です（届出先の労働基準監督署→Ｐ.29）。

➢様式をこちらからダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html
➢電子申請で提出することもできます。



就業規則（変更）届

年　月　日

＿＿＿＿＿＿労働基準監督署長　殿

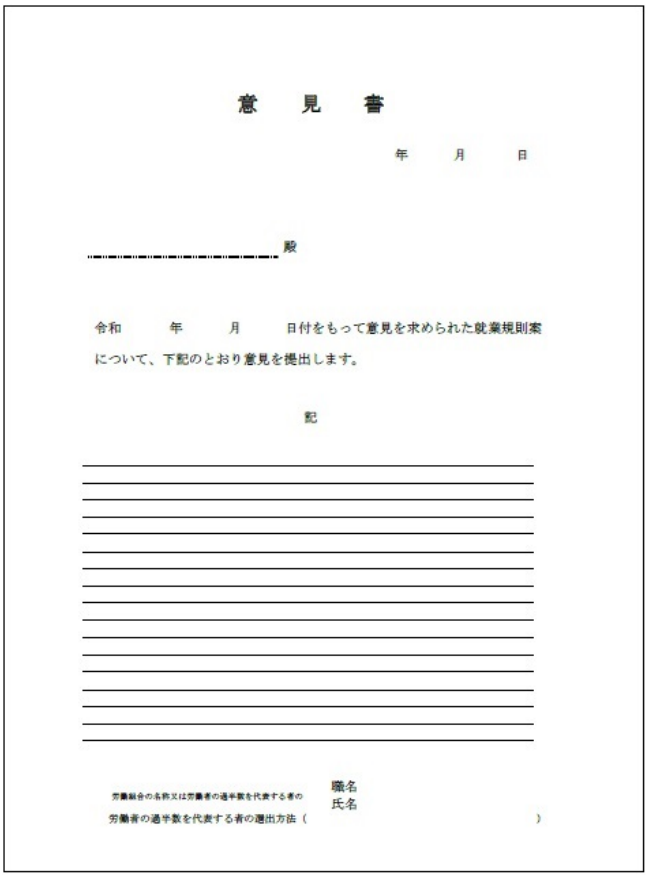
今回、別添のとおり当社の就業規則を制定・変更いたしましたので、意見書を添えて提出します。

主な変更事項

条文	改　正　前	改　正　後

労働保険番号	都道府県所轄	管轄	基幹番号				枝番号		一括有期事業番号			
ふりがな 事業場名												
所在地	〒											
使用者職氏名												
業種・労働者数			企業全体 事業場のみ						人 人			

〔前回届出から名称変更があれば旧名称
また、住所変更もあれば旧住所を記入。〕



意　見　書

年　月　日

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿殿

令和　年　月　日付をもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名
労働者の過半数を代表する者の選出方法（　）　氏名

※意見書について

就業規則を作成し、または変更した場合には、労働者の過半数で組織する労働組合（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）の意見を記した書面（意見書）を添付して、管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。

高年齢者雇用等推進者の選任について

事業主は、企業における**高年齢者の安定した雇用機会の確保等を推進**するための取組の中心的役割を担う者として「**高年齢者雇用等推進者**」を選任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11条»

具体的な業務
定年延長、定年到達者の再雇用、勤務延長等による高年齢者の継続雇用の実施及びこれに伴う賃金・退職金制度の見直し、人事管理制度の見直し、職務再設計等による職場環境の改善、高年齢者の能力開発等

高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

70歳までの就業確保措置を講ずる上で留意すべき点や、各措置の具体的な内容について、下記の指針に記載しています。

目次

第１　趣旨

第２　高年齢者就業確保措置の実施及び運用

1　高年齢者就業確保措置

2　65歳以上継続雇用制度

3　創業支援等措置

4　賃金・人事処遇制度の見直し

5　高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

指針本文

第１　趣旨

この指針は、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「法」という。）第10条の２第４項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者（法第９条第２項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第４条の４に規定する者を除く。以下同じ。）の65歳から70歳までの安定した雇用の確保その他就業機会の確保のため講ずべき法第10条の２第４項に規定する高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、65歳以上継続雇用制度（その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後等（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以下同じ。）も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入、定年の定めの廃止又は創業支援等措置をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

第２　高年齢者就業確保措置の実施及び運用

65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下同じ。）を導入している事業主は、高年齢者就業確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の１から５までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

1　高年齢者就業確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて70歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずることにより65歳から70歳までの安定した就業を確保するよう努めなければならない。

高年齢者就業確保措置を講ずる場合には、次の（１）から（４）までの事項に留意すること。

（１）努力義務への対応

イ　継続雇用制度に基づいて特殊関係事業主に雇用されている高年齢者については、原則として、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が高年齢者就業確保措置を講ずること。

ただし、当該事業主と特殊関係事業主で協議を行い、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずることも可能であること。その際には、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる旨を法第10条の２第３項の契約に含めること。

ロ　一の措置により70歳までの就業機会を確保するほか、複数の措置を組み合わせることにより65歳から70歳までの就業機会を確保することも可能であること。

（２）労使間での協議

イ　高年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、高年齢者のニーズに応じた措置が講じられることが望ましいこと。

ロ　雇用による措置（法第10条の２第１項各号に掲げる措置をいう。以下同じ。）に加えて創業支援等措置（同条第２項の創業支援等措置をいう。以下同じ。）を講ずる場合には、雇用による措置により努力義務を実施していることとなるため、創業支援等措置を講ずるに当たり、同条第１項の同意を得る必要はないが、過半数労働組合等（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合を、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者をいう。以下同じ。）の同意を得た上で創業支援等措置を講ずることが望ましいこと。

ハ　高年齢者就業確保措置のうち複数の措置を講ずる場合には、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについて、個々の労働者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定すること。

（３）対象者基準

イ　高年齢者就業確保措置を講ずることは、努力義務であることから、措置（定年の延長及び廃止を除く。）の対象となる高年齢者に係る基準（以下「対象者基準」という。）を定めることも可能とすること。

ロ　対象者基準の策定に当たっては、労使間で十分に協議の上、各企業等の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については原則として労使に委ねられるものであり、当該対象者基準を設ける際には、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められないこと。

（４）その他留意事項

イ　高年齢者の健康及び安全の確保のため、高年齢者就業確保措置により働く高年齢者について、「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よう努めること。

ロ　高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たに従事する業務に関する研修、教育又は訓練等を事前に実施することが望ましいこと。

高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

2　65歳以上継続雇用制度

65歳以上継続雇用制度を導入する場合には、次の（１）から（４）までの事項に留意すること。

（１）65歳以上継続雇用制度を導入する場合において法第10条の２第３項に規定する他の事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、当該他の事業主との間で、当該雇用する高年齢者を当該他の事業主が引き続い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。

（２）他の事業主において継続して雇用する場合であっても、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容及び労働条件とすべきことが望ましいこと。

（３）他の事業主において、継続雇用されることとなる高年齢者の知識・経験・能力に係るニーズがあり、これらが活用される業務があるかについて十分な協議を行った上で、⑴の契約を締結する必要があること。

（４）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等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができること。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできること。また、当該同一の事由について、65歳以上継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができること。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。

3　創業支援等措置

創業支援等措置を講ずる場合には、次の（１）から（３）までの事項に留意すること。

（１）措置の具体的な内容

イ　法第10条の２第２項第２号ロ又はハに掲げる事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があること。

ロ　法第10条の２第２項第２号ハの援助は、資金の提供のほか、法人その他の団体が事務を行う場所を提供又は貸与すること等が考えられること。

ハ　法第10条の２第２項第２号に掲げる社会貢献事業は、社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業である必要があり、特定又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないこと。

また、特定の事業が不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業に該当するかについては、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されること。

二　雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するものであること。

（２）過半数労働組合等の合意に係る留意事項

イ　過半数労働組合等に対して、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が及ばないことから、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第４条の５第１項に規定する創業支援等措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を十分に説明すること。

ロ　実施計画に記載する事項については、次に掲げる点に留意すること。

①　業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにすること。

②　高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとすること。

　また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延しないこと。

③　個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結すること。

④　成果物の受領に際しては、不当な修正、やり直しの要求又は受領拒否を行わないこと。

⑤　契約を変更する際には、高年齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め労使間で十分に協議を行うこと。

⑥　高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高年齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定す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、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましいこと。

　また、業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずること。

　さらに、業務の内容及び難易度、業務量、納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいこと。

⑦　法第10条の２第２項第２号ハに掲げる事業に高年齢者が従事する措置を講ずる場合において、事業主から当該事業を実施する者に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当すること。

⑧　創業支援等措置は、労働契約によらない働き方となる措置であることから、個々の高年齢者の働き方についても、業務の委託を行う事業主が指揮監督を行わず、業務依頼や業務従事の指示等に対する高年齢者の諾否の自由を拘束しない等、労働者性が認められるような働き方とならないよう留意すること。

ハ　実施計画に記載した内容に沿って、個々の高年齢者の就業機会が確保されるよう努める必要があること。

（３）その他留意事項

イ　創業支援等措置により導入した制度に基づいて個々の高年齢者と契約を締結する際には、書面により契約を締結すること。なお、その際には、高年齢者の雇用の安定等に関する法律施行規則第４条の５第２項第２号に掲げる事項について、個々の高年齢者との契約における就業条件を記載すること。

　また、この際、当該高年齢者に対して実施計画を記載した書面を交付するとともに、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が及ばないことから実施計画に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を丁寧に説明し、納得を得る努力をすること。

ロ　創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務に起因する事故等により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、当該事業主が当該高年齢者が被災した旨を厚生労働大臣に報告することが望ましいこと。
　また、同種の災害の再発防止対策を検討する際に当該報告を活用することが望ましいこと。

ハ　契約に基づく業務の遂行に関して高年齢者から相談がある場合には誠実に対応すること。

ニ　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、業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないこと等実施計画に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、契約を継続しないことができること。
　なお、契約を継続しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。
　また、契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行うことが望ましいこと。

4　賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者就業確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた就業の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の（１）から（７）までの事項に留意すること。

（１）年齢的要素を重視する賃金・処遇制度から、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ること。この場合においては、当該制度が、制度を利用する高年齢者の就業及び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ること。

（２）高年齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、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努めること。

（３）短時間や隔日での就業制度など、高年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こと。

（４）65歳以上継続雇用制度又は創業支援等措置を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者就業確保措置が70歳までの就業の確保を事業主の努力義務とする制度であることに鑑み、70歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、70歳までは契約更新ができる措置を講ずるよう努めることとし、その旨を周知するよう努めること。また、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。

（５）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、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

（６）勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年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努めること。この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

（７）事業主が導入した高年齢者就業確保措置（定年の引上げ及び定年の定めの廃止を除く。）の利用を希望する者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5　高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度、公益財団法人産業雇用安定センターにおける他の事業主とのマッチング支援等の有効な活用を図る。

高年齢者等が離職する場合について

【概要】

⑴　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（※）		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			B
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			
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努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）**。

⑵　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

求職活動支援書について

事業主は、**17ページに記載の理由**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、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**しなければなりません。«高年齢者雇用安定法第17条»

➢様式をこちらからダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/kyusyokusien.pdf

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

① 再就職に役立つ教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん

② 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

③ 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）

④民間の再就職支援会社への委託

⑤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

求職活動支援書の作成の流れ

中高年齢者の離職が決定

本人の希望により求職活動支援書を交付しなければならない中高年齢者は、45歳以上70歳未満であって、17ページに記載の理由により離職する人を指します。

労働組合等からの意見聴取

求職活動支援書を作成する前に、離職する予定の中高年齢者に共通して講じようとする再就職援助の措置の内容について、労働者の過半数で組織する労働組合（それがない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を聞いてください。

求職活動支援書作成対象者の把握

中高年齢者の離職が決定したときには、事業主は速やかに求職活動支援書の作成・交付を希望するか否かを把握してください。

離職する予定の中高年齢者から具体的な希望を聴取

求職活動支援書の作成にあたって、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。

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

求職活動支援書を作成した場合は、速やかに離職する予定の中高年齢者に交付してください。ハローワークは、労働者から求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を踏まえ、職業相談や職業紹介などのサポートを行います。

再就職援助担当者の選任

求職活動支援書を作成した事業主は、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中高年齢者の再就職の援助に関する業務を、ハローワークと協力して行わせなければなりません。

多数離職届について

事業主は、その雇用する中高年齢者のうち、１か月以内の期間に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**を公共職業安定所（ハローワーク）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»

多数職届を出さなければならない場合

○**45歳以上70歳未満**で、

○次の**いずれにも該当しない**人が、

- 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カ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）

○**17ページに記載の理由**により、

○同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

※ 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」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。

様式第１号（第６条の２関係）

多　数　離　職　届

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第６条の２第２項の規定により、下記のとおり届けます。

公共職業安定所長　殿

令和　　年　　月　　日

事業主	氏名（法人にあっては名称及び代表者の氏名）		
	住所（法人にあっては主たる事務所の所在地）	〒（　　―　　）	電話番号（　　）

①多数離職に係る事業所	㋑ 名称		㋩ 事業の種類	
	㋺ 所在地			
	㋥ 労働者数　　人		㋭ ㋥のうち45～69歳の者の数　　人	

②届出の対象となる離職が生ずる年月日又は期間	③離職者数	性別	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	計
年　月　日から 年　月　日まで		計	人	人	人	人	人
		男	人	人	人	人	人
		女	人	人	人	人	人

㋑ 氏名	㋺ 職種	㋩ 年齢	㋥ 性別	㋭ 離職年月日	㋬ 離職理由	㋣ 住所	㋢ 再就職の希望の有無	㋕ 再就職先予定の有無

記入担当者	所属部課		氏名	

無期転換ルールの特例について

- 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。

- 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（特殊関係事業主を含む）の下で、定年後に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（65歳を超えて引き続き雇用する場合にも無期転換申込権は発生しません。）。

- 一方で、特殊関係事業主以外の他社で継続雇用される場合には、特例の対象にならず、無期転換申込権が発生しますのでご留意ください。

高年齢者雇用状況等報告について

高年齢者雇用状況等報告とは…

毎年**６月１日時点**の**高年齢者の雇用状況**等を、毎年７月15日までに
厚生労働大臣あてに報告することを義務づけているものです。
事業所の規模にかかわらず、**すべて**の事業主に提出の義務があります。
«高年齢者雇用安定法第52条第１項»

➢提出は、郵送のほか、電子申請で行うこともできます。→Ｐ.23～24

電子申請について

事業主の方へ

電子申請のご案内

高年齢者雇用状況等報告および障害者雇用状況報告は、
ＧビズIDまたは電子署名（※）を利用した電子申請で提出できます！

※　GビズIDを利用せずe-Govアカウントを使用して電子申請する場合、**別途電子署名(有料)が必要となります**。電子署名については以下e-Govホームページをご確認ください。
【e-Govホームページ(電子申請のご案内)】https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/certificate/

ＧビズIDとは？

- １つのID・パスワードで複数の行政サービスを利用することができる法人・個人事業主向け共通認証システムであり、プライム、メンバー、エントリーの３種類のアカウントがあります。

GビズIDの種類	利用者	取得費用	書類審査の有無	電子申請に当たって	発行審査期間
gBizIDプライム	会社代表者または個人事業主	無料	必要	電子署名不要（無料）	２週間程度
gBizIDメンバー	gBizIDプライム取得組織の従業員	無料	不要	電子署名不要（無料）	即時発行可能
gBizIDエントリー	事業をしている方ならだれでも可能	無料	不要	電子署名必要（有料）	即時発行可能

※　発行手続きには、ＧビズＩＤの種類によって、メールアドレス（アカウントID）、端末操作、プリンター、印鑑証明書と登録申請書、スマートフォン又は携帯電話など、必要なものに違いがあります。

ID申請・取得手続き詳細は、
デジタル庁の「GビズIDヘルプデスク」へご確認ください。

【GビズIDホームページ】 https://gbiz-id.go.jp/top/

【　お問い合わせ先　】GビズIDヘルプデスク：0570-023-797
受付時間： 9:00～17:00 ※土･日･祝日、年末年始を除く

厚生労働省

電子申請について

電子申請の手順

高年齢者雇用状況等報告・障害者雇用状況報告

Step 1

厚生労働省のホームページからアクセスしてください。

「テーマ別に探す」＞「雇用・労働」＞「雇用」トピックス一覧 ＞「高年齢者雇用状況等報告・障害者雇用状況報告の提出について」の順にクリックします。下記リンクからもアクセスできます。

『高年齢者雇用状況等報告・障害者雇用状況報告の提出について』
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index_00001.html

Step 2

上記ページの**「電子申請の方法」メニュー**において、**e-Gov電子申請による「高年齢者雇用状況等報告」及び「障害者雇用状況報告」の申請方法等についてご案内**しています。

・「電子申請の方法（高年齢者）」＞「高年齢者雇用状況等報告の申請手続きへ」
・「電子申請の方法（障害者）」＞「障害者雇用状況等報告の申請手続きへ」
の順にそれぞれクリックすると、e-Gov電子申請にアクセスできます。

電子申請にあたっての留意事項

障害者雇用状況報告について

- 入力においては、必ず令和７年６月１日以降にe-Govホームページからダウンロードした様式（マイクロソフトエクセル）をご利用ください。
- 提出は、マイクロソフトエクセルに限ります。（PDFでの提出は不可）
- 事業主控えとして、必ずデータを保存した後にご提出ください。

電子申請の方法・端末の設定の詳細は、
デジタル庁の「e-Gov利用者サポートデスク」へご確認ください。

【e-Gov電子申請ホームページ】https://shinsei.e-gov.go.jp/

【　お問い合わせ先　】e-Gov利用者サポートデスク：050-3786-2225
６・７月受付時間：（平日）9:00～19:00 （土・日・祝）9:00～17:00

65歳超雇用推進助成金のご案内

生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者の雇用環境の整備を行う事業主への助成金があります。

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

A．65歳以上への定年引上げ、B．定年の定めの廃止、
C．66歳以上の継続雇用制度の導入、D．他社による継続雇用制度の導入
のいずれかの措置を実施した事業主に対し、助成金を支給します。

＜支給額＞

定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A．65歳以上への定年の引上げ、B．定年の定めの廃止】

措置内容 ／ 60歳以上被保険者数※1	65歳	66歳～69歳		70歳以上	定年の定めの廃止
		5歳未満の引上げ	5歳以上の引上げ		
1～3人	15万円	25万円	40万円	45万円	60万円
4～6人	20万円	32万円	65万円	70万円	120万円
7～9人	25万円	39万円	110万円	115万円	180万円
10人以上	30万円	46万円	135万円	140万円	240万円

【C．66歳以上の継続雇用制度の導入、D．他社による継続雇用制度の導入】※2

措置内容 ／ 60歳以上被保険者数※1	継続雇用制度の導入		他社による継続雇用制度の導入	
	66～69歳	70歳以上	66～69歳	70歳以上
1～3人	22（20）万円	40（36）万円	20（16）万円	32（30）万円
4～6人	37（32）万円	65（60）万円	30（26）万円	50（45）万円
7～9人	60（50）万円	105（95）万円	50（40）万円	85（75）万円
10人以上	90（75）万円	130（120）万円	70（60）万円	105（100）万円

※1　60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において１年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数を指します。

※2（ ）内の記載は、基準に該当する者を対象とする継続雇用制度を導入した場合の支給額です。

＜主な支給要件＞

（1）制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。（上記Dの場合、他社の事業主においても整備していること。）

（2）支給日の前日において、事業主に１年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が１人以上いること。

65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）

高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して、一部経費を助成します。

<支給金額>　実施した措置の内容に応じて、下表の金額を支給します。

実施した措置	中小企業	中小企業以外
高年齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金･人事処遇制度の導入または改善	60万円	45万円
高年齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度等の導入または改善	30万円	23万円
高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善		
高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入または改善		
法定外の健康管理制度（胃がん検診等や生活習慣病予防検診）の導入		
雇用管理制度の整備に伴う機器等の導入	導入経費×60%	導入経費×45%

<主な支給要件>

（１）「雇用管理整備計画」を（独）高齢・障害・求職者支援機構理事長に提出して、計画内容について認定を受けていること。

（２）上記計画に基づき、高年齢者雇用管理整備の措置を実施し、当該措置の実施の状況および雇用管理整備計画の終了日の翌日から６か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

（３）支給申請日の前日において１年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者であって、講じられた高年齢者雇用管理整備の措置により、雇用管理整備計画の終了日の翌日から６か月以上継続して雇用されている者が１人以上いること。

（４）雇用管理整備に伴い機器等の導入を実施した場合は、支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。

65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して、助成します。

<支給金額>　対象者１人につき、中小企業は40万円、中小企業以外は30万円。
※支給申請年度における上限は10人までです。

<主な支給要件>

（１）有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
※実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として締結された契約に係る期間が通算１年以上５年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限ります。

（２）上記（１）の制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること。
※無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。

（３）上記（１）により転換された労働者を、転換後６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後６か月分の賃金を支給すること。
※勤務した日数が11日未満の月は除きます。

◆お問合せ・支給申請手続きは・・・

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　大阪支部　まで

住所：〒566-0022　摂津市三島１丁目２番１号　ポリテクセンター関西内
電話：06-7664-0722（高齢・障害者窓口サービス課）

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでもご案内しています。
https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html

70歳雇用推進プランナー等によるサービス

相談例

65歳へ定年を引上げ、さらに70歳までの継続雇用制度を導入することにしましたが、具体的に人事管理制度をどのように見直すべきか、また、高齢者にも働きやすい職場環境への改善をどのように行えばよいのでしょう。

社会保険労務士、中小企業診断士、経営労務コンサルタントなど、高年齢者の雇用問題に精通した専門家から、専門的かつ実務的なアドバイスを受けられます。

1．70歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーとは

社会保険労務士、中小企業診断士、経営労務コンサルタント、人事・労務管理経験者、学識経験者など、実務的な知識や経験を有する専門家で、全国に配置されています。

2．サービス内容

無料です

■相談・助言サービス■

高年齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・助言を行っています。

例えば、こんな時にはご相談ください

・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。
・その他高年齢者等の雇用問題に関すること。

無料です

■雇用力評価ツール■

簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高年齢者を活用するための課題（例えば、職場改善、健康管理、教育訓練、賃金と処遇、従業員のニーズなど）を見つけ出し、その解決策についてわかりやすくアドバイスします。

費用の1/2を機構が負担します

■企画立案等サービス■

より詳細な改善提案をご希望の場合には

各企業の状況に応じて、高年齢者の雇用環境等の改善のための具体的な解決策を作成し、提案します。また、中高齢従業員の就業意識の向上等を支援するための研修を行います。

3．ご利用方法

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　大阪支部　に直接お問い合わせください。

住所：〒566-0022　摂津市三島１丁目２番１号　ポリテクセンター関西内
電話：06-7664-0782（高齢・障害者業務課）

➢サービスについて詳しくは、
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご参照ください。
https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html

参 考 情 報

【高年齢者雇用確保措置について】
65歳までの「高年齢者雇用確保措置」に関して、よくあるご質問と回答をまとめて、下記URLにQ＆Aを掲載していますので、ご参照ください。
https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/

【高年齢者就業確保措置について】
70歳までの「高年齢者就業確保措置」に関して、よくあるご質問と回答をまとめて、下記URLにQ＆Aを掲載していますので、ご参照ください。
https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001245651.pdf

【高齢者雇用対策ラボ】
高齢者雇用対策ラボでは、労働者や企業の皆様に役立つ情報を幅広く発信しております。
https://www.kourei-koyou.mhlw.go.jp/

【高齢者の活躍に取り組む企業の事例】
役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等に取り組む企業の事例を紹介しています。
https://www.elder.jeed.go.jp/topics/katsuyaku_jirei_r6.html

【参考例】
70歳までの「高年齢者就業確保措置」に関して、作成すべき書類についてのQ＆Aや参考例はこちらに掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

お問い合わせ先

◆高年齢者雇用安定法や高年齢者就業確保措置について、
詳しくは労働局・ハローワークへお問い合わせください。→Ｐ.30

◆労働基準法については、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。→P.29

◆業務委託契約等を締結して就業する場合には、事業所得等に該当するため、税金の申告、その他必要な手続きがあります。
※事業を開始した場合は、事業開始等の日から１ヶ月以内に開業届等の提出が必要です。

➢詳しくは、国税庁ホームページをご覧ください。また、ご不明な点については、最寄りの税務署にお問い合わせください。
https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2090.htm

➢また、地方税については、お住まいの市区町村の税の相談窓口にお問い合わせください。

◆年金についての相談・手続き窓口については、こちらをご確認ください。
https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html

就業規則の届出に関するお問い合わせ・提出先

◆労働基準監督署 一覧

大阪中央労働基準監督署	〒540-0003　大阪市中央区森ノ宮中央１-15-10 TEL　06-7669-8726
天満労働基準監督署	〒530-6007　大阪市北区天満橋１-8-30　ＯＡＰタワー７Ｆ TEL　06-7713-2003
大阪南労働基準監督署	〒557-8502　大阪市西成区玉出中２-13-27 TEL　06-7688-5580
大阪西労働基準監督署	〒550-0014　大阪市西区北堀江１-２-19　アステリオ北堀江ビル９Ｆ TEL　06-7713-2021
西野田労働基準監督署	〒554-0012　大阪市此花区西九条５-３-63 TEL　06-7669-8787
淀川労働基準監督署	〒532-8507　大阪市淀川区西三国４-１-12 TEL　06-7668-0268
東大阪労働基準監督署	〒577-0809　東大阪市永和２-１-１ 東大阪商工会議所３Ｆ TEL　06-7713-2025
岸和田労働基準監督署	〒596-0073　岸和田市岸城町23-16 TEL　072-498-1012
堺労働基準監督署	〒590-0078　堺市堺区南瓦町２-29　堺地方合同庁舎３Ｆ TEL　072-340-3829
羽曳野労働基準監督署	〒583-0857　羽曳野市誉田３-15-17 TEL　072-942-1308
北大阪労働基準監督署	〒573-8512　枚方市東田宮１-６-８ TEL　072-391-5825
泉大津労働基準監督署	〒595-0025　泉大津市旭町22-45　テクスピア大阪６Ｆ TEL　0725-27-1211
茨木労働基準監督署	〒567-8530　茨木市上中条２-５-７ TEL　072-604-5308

◆管轄区域等の詳細はこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/osakaroudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/list.html

高年齢者雇用安定法に関するお問い合わせ先

◆ハローワーク 一覧

※自動音声の後に**部門コード**を押してください。

ハローワーク梅田	〒530-0001　大阪市北区梅田１-２-２（大阪駅前第２ビル16F） TEL　06-6344-8609　【部門コード 52＃】
ハローワーク大阪東	〒540-0011　大阪市中央区農人橋２-１-36（ピップビル１～３F） TEL　06-6942-4771　【部門コード 51＃】
ハローワーク大阪西	〒552-0011　大阪市港区南市岡１-２-34 TEL　06-6582-5271　【部門コード 33＃】
ハローワーク阿倍野	〒545-0004　大阪市阿倍野区文の里１-４-２ TEL　06-4399-6007　【部門コード 45＃】
ハローワーク淀川	〒532-0024　大阪市淀川区十三本町３-４-11 TEL　06-6302-4771　【部門コード 51＃】
ハローワーク堺	〒590-0078　堺市堺区南瓦町２-29（堺地方合同庁舎１～３Ｆ） TEL　072-238-8301　【部門コード 31＃】
ハローワーク布施	〒577-0056　東大阪市長堂１-８-37（イオン布施駅前店４F） TEL　06-6782-4221　【部門コード 34＃】
ハローワーク岸和田	〒596-0826　岸和田市作才町1264 TEL　072-431-5541　【部門コード 31＃】
ハローワーク池田	〒563-0058　池田市栄本町12-９ TEL　072-751-2595　【部門コード 31＃】
ハローワーク泉大津	〒595-0025　泉大津市旭町22-45（テクスピア大阪２F） TEL　0725-32-5181　【部門コード 31＃】
ハローワーク藤井寺	〒583-0027　藤井寺市岡２-10-18（DH藤井寺駅前ビル３F） TEL　072-955-2570　【部門コード 31＃】
ハローワーク枚方	〒573-0031　枚方市岡本町７-１（枚方ビオルネ６F） TEL　072-841-3363　【部門コード 31＃】
ハローワーク泉佐野	〒598-0007　泉佐野市上町２-１-20 TEL　072-463-0565　【部門コード 31＃】
ハローワーク茨木	〒567-0885　茨木市東中条町１-12 TEL　072-623-2551　【部門コード 31＃】
ハローワーク河内長野	〒586-0025　河内長野市昭栄町７-２ TEL　0721-53-3081　【部門コード 31＃】
ハローワーク門真	〒571-0045　門真市殿島町６-４（守口門真商工会館２Ｆ） TEL　06-6906-6831　【部門コード 31＃】

◆管轄区域等の詳細はこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-hellowork/list.html

□令和８年７月
□大阪労働局　職業安定部　職業対策課　高齢者雇用対策係
大阪市中央区常盤町１-３-８　中央大通ＦＮビル21Ｆ
TEL　06-4790-6310