

高年齢者雇用安定法 Q & A（高年齢者雇用確保措置関係）

令和 7 年 3 月 31 日改訂
(令和 7 年 4 月 1 日適用)

人口減少と高齢化が進む中、労働力不足に対応する観点からも、高齢者の活躍に対する期待は高まりをみせています。高年齢者雇用安定法では、高年齢者の安定した雇用機会や就業機会を確保するため、事業主が講ずべき措置等を規定しています。これらの規定を踏まえ、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく本人の希望や能力に応じて活躍できる環境を整備することが重要です。

1. 継続雇用制度の導入

- Q 1－1：高年齢者雇用安定法においては、事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければならないのですか。
- Q 1－2：当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。
- Q 1－3：継続雇用制度を導入していなければ、60歳定年による退職は無効となるのですか。
- Q 1－4：継続雇用制度について、定年退職者を継続雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。
- Q 1－5：継続雇用制度として、再雇用する制度を導入する場合、実際に再雇用する日について、定年退職日から1日の空白があってもだめなのでしょうか。
- Q 1－6：高年齢者雇用確保措置が講じられていない企業については、企業名の公表などは行われるのでしょうか。
- Q 1－7：本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。
- Q 1－8：当社で導入する継続雇用制度では、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、それぞれ週3日勤務で概ね2人で1人分の業務を担当することを予定していますが、このような継続雇用制度でも高年齢者雇用安定法の雇用確保措置として認められますか。

Q 1－9：有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、有期契約労働者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、高年齢者雇用安定法第9条違反となるのですか。

2. 就業規則の変更

Q 2－1：就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。

3. 継続雇用先の範囲の拡大

Q 3－1：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例において、グループ会社とされる特殊関係事業主とは、どのような関係の事業主を指すのですか。

Q 3－2：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するために、グループ会社との間でどのような契約を締結すればよいのですか。

Q 3－3：特殊関係事業主の要件は、どの時点で満たす必要がありますか。

Q 3－4：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用する場合、そのグループ会社はどのような労働条件を提示しなければならないのでしょうか。

Q 3－5：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例の利用によりグループ会社として他の事業主の定年退職者を雇用することとされている場合には、自社の継続雇用制度により雇用する自社の定年退職者よりも優遇して取り扱わなければならないのですか。

Q 3－6：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用する場合、継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用するかの基準を設けても構わないのですか。

Q 3－7：継続雇用先をグループ会社にする場合、グループ会社の範囲であれば、例えば海外子会社など、遠隔地にある会社であっても、差し支えないでしょうか。

Q 3－8：継続雇用先をグループ会社にすることを考えていますが、当社の定める就業規則とグループ会社の定める就業規則とでは解雇事由に差異があり、グループ会社の定める解雇事由の方がより解雇事由が広いものとなっています。この場合、当社の定年到達者をグループ会社において継続雇用するかどうかの判断に、グループ会社の解雇事由を用いてもよいでしょうか。それとも、当社で継続雇用するのと同様に、当社の解雇事由を用いる必要があるのでしょうか。

1. 継続雇用制度の導入

Q 1－1：高年齢者雇用安定法においては、事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければならないのですか。

A 1－1：事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければなりません。事業主が制度を適切に運用するためにも、労働者の意思を確認する必要があります。

ただし、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。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。

なお、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ことに留意が必要です。

Q 1－2：当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。

A 1－2：高年齢者雇用安定法は、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

Q 1－3：継続雇用制度を導入していなければ、60歳定年による退職は無効となるのですか。

A 1－3：高年齢者雇用安定法は、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではありません。

したがって、ご質問のような退職の場合に、私法上の効力（民事的効力）を発生させるものではないと考えられますが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には、高年齢者雇用安定法違反となりますので、公共職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告、企業名の公表を行うこととなります。

Q 1－4：継続雇用制度について、定年退職者を継続雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。

A 1－4：継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえるとともに、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で十分に話し合い決めることが重要です。

なお、「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）においては、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めることとされています。

また、定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）の適用を受けるものであり、これに加えて、「同一労働同一賃金ガイドライン」（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号））においては、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違について、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容されますが、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではないとされています。

このため、継続雇用後の労働条件の決定にあたっては、これらのことに留意する必要があります。

また、1 年ごとに雇用契約を更新する形態については、高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として 65 歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。

したがって、この場合は、

- ① 65 歳を下回る上限年齢が設定されていないこと
- ② 65 歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、客観的に合理的な理由がある場合等（注）は契約を更新しないことは認められます。）

が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

（注）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。）に該当する場合を指します。なお、契約を更新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に留意が必要です。

Q 1－5：継続雇用制度として、再雇用する制度を導入する場合、実際に再雇用する日について、定年退職日から1日の空白があってもだめなのでしょうか。

A 1－5：継続雇用制度は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、雇用管理の事務手続上等の必要性から、定年退職日の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえないと考えておりますが、高年齢者の安定した雇用の確保を推進するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえると、できるだけ空白期間がないことが望ましいと考えます。

なお、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」とはいえない場合があります、高年齢者雇用安定法違反にあたる可能性もあることに留意が必要です。

Q 1－6：高年齢者雇用確保措置が講じられていない企業については、企業名の公表など行われるのでしょうか。

A 1－6：高年齢者雇用安定法においては、高年齢者雇用確保措置が講じられていない企業が、高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告を受けたにもかかわらず、これに従わなかったときは、厚生労働大臣がその旨を公表できることとされていますので、当該措置の未実施の状況などにかんがみ、必要に応じ企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、ハローワークでの求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じることにしています。

Q 1－7：本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A 1－7：高年齢者雇用安定法が求めているのは、高年齢者の安定した雇用を確保するための制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主が自社の状況等を踏まえ、合理的な裁量の範囲での条件を提示した場合には、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

ただし、提示する労働条件については、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で十分に話し合い決定することが重要です。

Q 1－8：当社で導入する継続雇用制度では、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、それぞれ週3日勤務で概ね2人で1人分の業務を担当することを予定していますが、このような継続雇用制度でも高年齢者雇用安定法の雇用確保措置として認められますか。

A 1－8：高年齢者の雇用の安定を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ

るとともに、事業主が自社の状況等を踏まえ、合理的な裁量の範囲での条件を提示した場合には、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、勤務日数や勤務時間を弾力的に設定することは差し支えないと考えられます。

ただし、当該就労形態及びこれを規定する制度を定めるにあたっては、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働組合・労働者の間で十分に話し合い設定することが重要です。

Q 1－9：有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、有期契約労働者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、高年齢者雇用安定法第9条違反となるのですか。

A 1－9：高年齢者雇用安定法第9条は、主として期間の定めのない労働者に対する高年齢者雇用確保措置の導入を求めているものとなります。

一方、有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合は、有期労働契約であっても反復継続して契約を更新することが前提となっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがあります。これにより、定年の定めをしているものと解されることがあり、その場合には、65歳を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨の定めは、高年齢者雇用安定法第9条違反であると解されます。

したがって、有期契約労働者に対する雇い止めの年齢についても、高年齢者雇用安定法第9条の趣旨を踏まえ、段階的に引き上げていくことなど、高年齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。

2. 就業規則の変更

Q 2－1：就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。

A 2－1：事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければなりませんので、就業規則に規定している解雇事由又は退職事由とは別の事由を定年時に継続雇用しない事由として設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。

ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能であり、例えば以下のような就業規則が考えられます。

なお、就業規則の解雇事由又は退職事由のうち、例えば試用期間中の解雇のように継続雇用しない事由になじまないものを除くことは差し支えありません。

【就業規則の記載例】

(解雇)

第〇条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- ② 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ③ . . .
. . .

(定年後の再雇用)

第△条 定年後も引き続き雇用されることを希望する従業員については、65 歳まで継続雇用する。ただし、以下の事由に該当する者についてはこの限りではない。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- ② 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ③ . . .
. . .

上記の解雇事由①②③…と
同一の事由に限られます。

3. 継続雇用先の範囲の拡大

Q 3—1：継続雇用先の範囲をグループ会社までに拡大する特例において、グループ会社とされる特殊関係事業主とは、どのような関係の事業主を指すのですか。

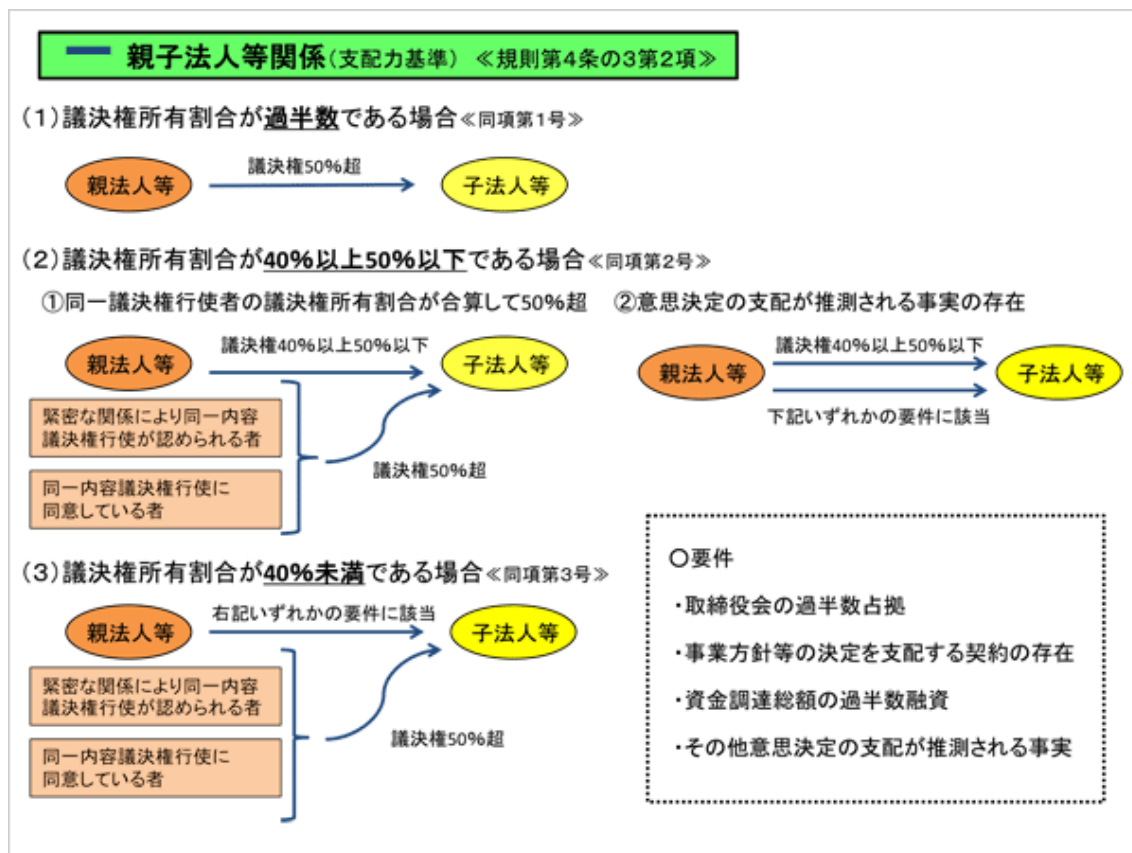
A 3—1：継続雇用先の範囲を拡大する特例において、特殊関係事業主とされるのは、

- 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

のグループ会社です。

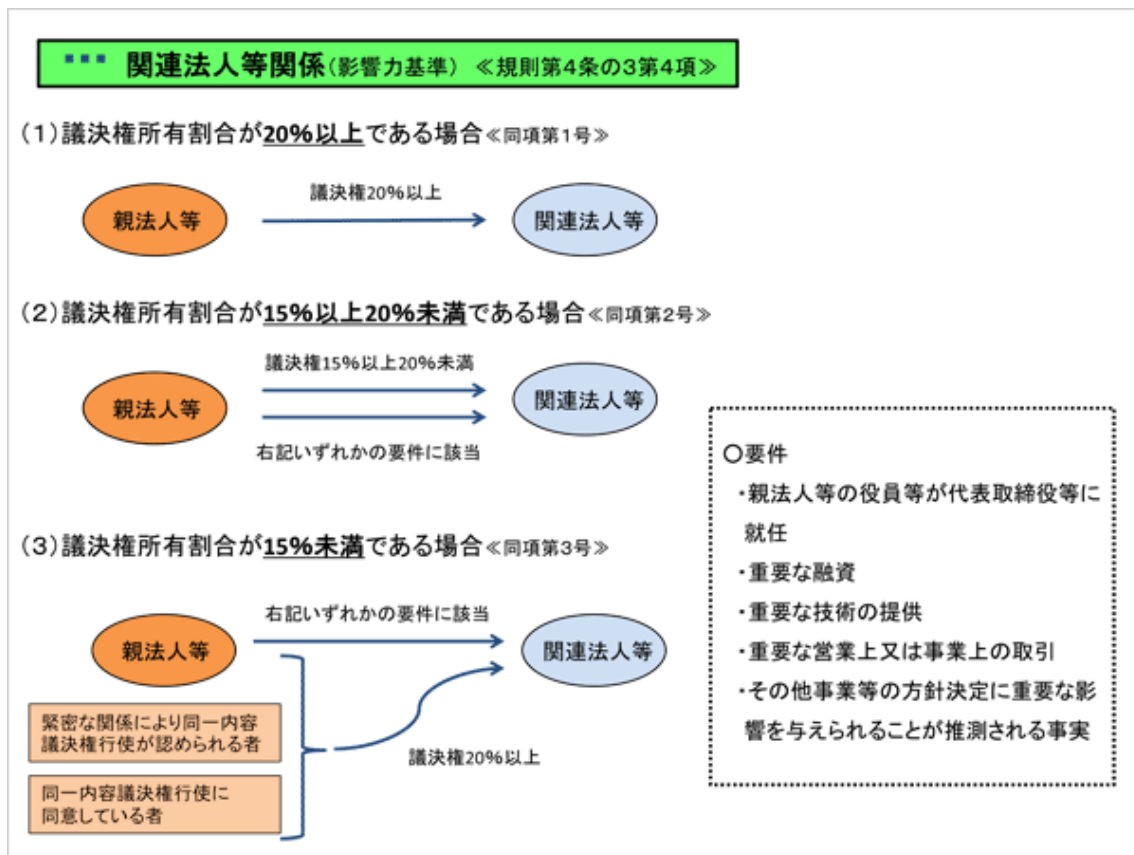
他社を自己の子法人等とする要件は、当該他社の意思決定機関を支配しているといえることです。具体的には、図 1 に示す親子法人等関係の支配力基準を満たすことです。

【図 1】



また、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ます。具体的には、図2に示す関連法人等関係の影響力基準を満たすことです。

【図2】



Q 3—2：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するために、グループ会社との間でどのような契約を締結すればよいのですか。

A 3—2：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によるものとするのが望ましいと考えられます。書面による場合、例えば、以下のような契約書が考えられます。

(参考)

継続雇用制度の特例措置に関する契約書(例)

〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という。)、〇〇〇〇株式会社(以下「乙1」という。)及び〇〇〇〇株式会社(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、次のとおり契約を締結する(以下「本契約」という。)

第1条 乙は、甲が高齢者雇用安定法第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) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

(乙1) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

(乙2) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

Q 3－3：特殊関係事業主の要件は、どの時点で満たす必要がありますか。

A 3－3：契約の相手方たる要件である以上、まず契約を締結する時点で、その要件を満たす必要があります、加えて、法律上、契約の内容として「特殊関係事業主が引き続いて雇用すること」が求められていることから、労働者が特殊関係事業主において雇用され始める時点でも特殊関係事業主たる要件を満たす必要があります。

Q 3－4：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用する場合、そのグループ会社はどのような労働条件を提示しなければならないのでしょうか。

A 3－4：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主とグループ会社（特殊関係事業主）との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

また、特殊関係事業主が継続雇用する場合に提示する労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえるとともに、A 1－4にあるように各種法令に定められている雇用に関する規定等を遵守し、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、特殊関係事業主と労働者との間で継続雇用後の労働条件を決めることができるものと考えられます。

なお、特殊関係事業主が自社の状況等を踏まえ、合理的な裁量の範囲の条件を提示した場合には、労働者と特殊関係事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、特殊関係事業主はもとより、元の事業主が高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

ただし、労働条件の決定にあたっては、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で十分に話し合い決定することが重要です。

Q 3－5：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例の利用によりグループ会社として他の事業主の定年退職者を雇用することとされている場合には、自社の継続雇用制度により雇用する自社の定年退職者よりも優遇して取り扱わなければならないのですか。

A 3－5：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主とグループ会社（特殊関係事業主）との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

このため、継続雇用先の範囲を特殊関係事業主にまで拡大する特例の利用により特

殊関係事業主として他の事業主の定年退職者を継続雇用することとされている場合にも、個別の合意により具体的な労働条件が定まるのであり、これは、自社の定年退職者を継続雇用する場合と同様です。

したがって、自社の定年退職者を継続雇用する場合についても、特殊関係事業主として他の事業主の定年退職者を継続雇用する場合についても、労働者と事業主の関係は、個別の合意により定まるのであって、どちらか一方を他方よりも優遇して取り扱わなければならないことはありません。

Q 3-6：継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用する場合、継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用するかの基準を設けても構わないのですか。

A 3-6：継続雇用先の範囲を拡大する特例を利用する場合に、継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用させるかについては、継続雇用制度を運用する中で事業主が判断することができます。このとき、継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用させるかを判断するための基準を事業主は就業規則や労使協定等で設けることもできます。

高年齢者雇用確保措置における継続雇用制度は希望者全員を対象とするものとしなければなりません。継続雇用制度の対象者を自社で雇用するか他社で雇用させるかを判断するための基準を設けた場合でも、こうした基準は、継続雇用制度の対象者を限定するための基準ではなく、継続雇用制度の対象者がどこに雇用されるかを定めるグループ内の人員配置基準と考えられるので、高年齢者雇用確保措置の義務違反とはなりません。

ただし、継続雇用先の決定にあたっては、労働者の希望も踏まえつつ、調整を図ることが望ましいと考えます。

Q 3-7：継続雇用先をグループ会社にする場合、グループ会社の範囲であれば、例えば海外子会社など、遠隔地にある会社であっても、差し支えないでしょうか。

A 3-7：グループ会社（特殊関係事業主）は、A 3-1に示した範囲であれば、それがたとえ遠隔地にある会社であったとしても、そのことだけで高年齢者雇用確保措置義務違反になることはありません。

グループ会社も含めた継続雇用制度で継続雇用する場合に、事業主が提示する継続雇用先については、自社で継続雇用する場合の労働条件と同様に、労働者の希望に合致した労働条件までは求められていませんが、法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲内のものであることが必要と考えられます。

また、継続雇用先の決定にあたっては、労働者の希望も踏まえつつ、調整を図ることが望ましいと考えます。

Q 3－8：継続雇用先をグループ会社にすることを考えていますが、当社の定める就業規則とグループ会社の定める就業規則とでは解雇事由に差異があり、グループ会社の定める解雇事由の方がより解雇事由が広いものとなっています。この場合、当社の定年到達者をグループ会社において継続雇用するかどうかの判断に、グループ会社の解雇事由を用いてもよいのでしょうか。それとも、当社で継続雇用するのと同様に、当社の解雇事由を用いる必要があるのでしょうか。

A 3－8：継続雇用制度は、「現に雇用してい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も引き続いて雇用する制度」です。

また、継続雇用するかどうかを判断する主体は、当該高年齢者を定年まで雇用していた元の事業主です。

したがって、お尋ねの場合で高年齢者を継続雇用するか否かは、継続雇用する主体にかかわらず、まず御社が自社の就業規則に定める解雇事由・退職事由に基づいて判断し、継続雇用することにした場合に、雇用先としてグループ会社を利用するということになります。