

高年齢者雇用状況等報告の記入方法に関するQ & A

厚生労働省職業安定局
高年齢者雇用対策課
令和6年6月1日

目次

【1.記入方法全般に関する事項】	5
Q 1-1: 定年制度や継続雇用制度の内容が職種別または雇用形態別で異なります。⑧欄以降は、どの職種について記入したらよいですか。	5
Q 1-2: 親会社の定年年齢到達者の継続雇用先として子会社が設立されています。当該子会社は、親会社の定年年齢到達者で、かつ継続雇用により雇用されている者しか在籍していません。各社の報告書はどのように記入したらよいですか。	5
Q 1-3: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を規定していましたが、過去 1 年間の間に就業規則が改定され、定年年齢 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度に変更されました。報告書はどのように記入したらよいですか。	6
Q 1-4: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 64 歳まで、経過措置の基準該当者を 65 歳まで継続雇用する制度を規定していましたが、過去 1 年間の間に就業規則を改正し、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度に改正しました。報告書はどのように記入したらよいですか。	6
Q 1-5: 継続雇用制度の対象者を限定する基準を複数設けています。報告書はどのように記入したらよいですか。	7
【2.個別の報告項目に関する事項】	8
<⑧⑨欄: 定年制の状況>	8
Q 2-1: 定年年齢を従業員が自由に選択できる制度を導入しています。⑧欄はどのように記入したらよいですか。	8
Q 2-2: 当社は就業規則を定めておりませんが、慣行で 65 歳まで雇用しています。⑧欄はどのように記入したらよいですか。	8
Q 2-3: 就業規則等に定年の定めがありませんが、⑨欄(定年制の改定予定等)の欄は記入が必要ですか。	8
<⑩⑪欄: 継続雇用制度の状況>	9
Q 3-1: 継続雇用制度の内容が職種別・雇用形態別で異なります。⑩欄はどの職種について記入したらよいですか。	9
Q 3-2: 昨年度の 6 月 1 日時点から今年度の 6 月 1 日までの過去 1 年間に就業規則を改正し、経過措置の基準を廃止し、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を定めました。	9
⑩欄は改正後の制度(最新の制度)について記入すればよいですか。	9
Q 3-3: 定年年齢は 65 歳、その後希望者全員を 65 歳を超えて継続雇用する制度を就業規則に規定しています。「イ a 継続雇用先」について、「(i) 65 歳以下」「(ii) 65 歳超」両方にチェックが必要ですか。	10
Q 3-4: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度を規定しています。⑩欄「イ a 継続雇用先」は、「(ii) 65 歳超」のみ記入すればよいですか。	10
Q 3-5: ⑩欄「イ b 対象」の基準の根拠について、(i) 65 歳以下は「労使協定」、(ii) 65 歳超は「労使合意」となっていますが、違いはなんですか。	10
Q 3-6: 就業規則等において、上限年齢を定めずに希望者全員を継続雇用する制度を定めていますが、⑧欄のように「上限年齢なし」の選択肢がありません。当該制度の上限年齢はどのように記入したらよいですか。	10

Q 3-7: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 64 歳まで、基準該当者を 65 歳まで継続雇用する制度を規定していましたが、過去 1 年間の間に就業規則を改正し、定年年齢 65 歳、基準該当者を 70 歳まで継続雇用する制度に改正しました。制度改正前に経過措置の基準の適用年齢 (64 歳) に到達した者がいましたが、⑩欄の基準の根拠はどのように記入したらよいですか。.....	11
<⑫⑬欄: 創業支援等措置の状況>	11
Q 4-1: 就業規則において、定年制度を設けておらず、かつ創業支援等措置について規定していない場合、⑫⑬欄は空欄のまま提出してよいでしょうか。	11
Q 4-2: 創業支援等措置を就業規則に定めていますが、創業支援等措置の実施計画を作成していません。⑫欄は、「イ実施」を選択してよいですか。	11
Q 4-3: 創業支援等措置を就業規則に定めていませんが、創業支援等措置の実施計画は作成しています。⑫欄は、「イ実施」を選択してよいですか。	11
<⑭欄: 65 歳を超えて働ける制度等の状況>	12
Q 5-1: ⑭欄「65 歳を超えて働ける制度等の状況」は、継続雇用制度等が就業規則に規定されていない場合に記入する項目ですか。	12
Q 5-2: 65 歳を超えて働ける制度の状況が職種別や雇用形態別で異なる場合、⑭欄はどのように記入すればよいですか。	12
<⑮⑯欄: 常用労働者数・過去 1 年間の離職者の状況>	13
Q 6-1: 雇用保険マルチジョブホルダー制度を利用し、雇用保険に加入している従業員がいます。自社における 1 週間の所定労働時間は 20 時間未満ですが、他社における所定労働時間を合算すると 20 時間を超えています。	13
この従業員は⑮欄へ計上が必要ですか。	13
Q 6-2: 従業員が産前産後休業や育児休業を取得している場合、⑮及び⑰欄～⑳欄には計上しますか。	13
Q 6-3: 事業主の都合により有期雇用契約が更新されずに契約期間満了で退職となった従業員がいますが、⑯欄に計上しますか。	13
<⑰⑱欄: 65 歳まで働ける制度等の過去 1 年間の適用状況>	13
Q 7-1: 当該欄には、1 週間の所定労働時間が週 20 時間未満の者も計上する必要がありますか。	13
Q 7-2: 選択定年制を採用しており、60 歳から 65 歳の間で従業員が定年年齢を自由に選択できる制度を導入しています。⑰欄はどのように記入したらよいですか。	13
Q 7-3: ⑰欄 (f) にはどのような従業員が計上されますか。	13
Q 7-4: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を規定しており、継続雇用制度の上限年齢到達後は、運用にて 70 歳まで働ける制度を導入しています。	14
今回の報告で計上した従業員が、来年も就業規則等では定めず、運用等で働いている場合は、その都度 (f) 欄に計上が必要ですか。	14
Q 7-5: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を規定しています。就業規則に定めず運用により 66 歳以降も勤務していた従業員が今年 3 月末に 70 歳で退職しました。この場合、当該退職者について⑱欄へ計上する必要がありますか。	14
Q 7-6: 就業規則において、定年年齢 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度を規定して	

います。継続雇用制度は、1年毎に再雇用契約を締結する形態になっているため、70歳になる前に離職することも可能です。⑩欄はどのように記入したらよいですか。	14
Q7-7：定年年齢70歳、上限年齢なしで創業支援等措置を適用できる制度を就業規則に規定しています。⑩欄はどのように記入したらよいですか。	14
Q7-8：定年年齢65歳、その後会社が必要と認めた者を70歳まで継続雇用する制度を就業規則に規定しています。⑩欄は、定年年齢到達者（65歳）と、継続雇用制度の上限年齢到達者（70歳）を計上すればよいですか。	15
<⑱⑳欄：経過措置の基準等の過去1年間の適用状況>	15
Q8-1：就業規則において、定年年齢60歳、希望者全員を64歳まで継続雇用した後、経過措置の基準に該当する従業員を70歳まで継続雇用する制度を規定しています。経過措置の基準に該当する従業員を70歳まで継続雇用することとなるため、当該基準の過去1年間の適用状況について⑱欄にのみ記入すればよいですか。	15
Q8-2：就業規則において、定年年齢65歳、その後基準に該当する従業員を70歳まで継続雇用する制度を規定しています。対象者を限定する基準は具体的・客観的ではありませんが、就業規則に規定している制度なので、この基準の適用状況について⑳欄に記入する必要はありますか。	15

【1.記入方法全般に関する事項】

Q 1-1: 定年制度や継続雇用制度の内容が職種別または雇用形態別で異なります。⑧欄以降は、どの職種について記入したらよいですか。

A 1-1: 定年年齢が職種別等で異なる場合は、⑧欄～⑬欄は最も低い定年年齢の職種に係る適用状況を記入してください。⑰～⑳案については、全ての職種に係る適用状況を記入してください。

例えば、正社員は定年 60 歳、希望者全員 65 歳まで継続雇用、さらに基準該当者を 70 歳まで継続雇用する制度を定めており、パート社員については定年 80 歳（その後継続雇用制度はなし）と定めている場合は、以下の通り報告書を記入してください。

【正社員】

⑧～⑬・⑮～⑱・㉑欄 を記入します。

【パート】

⑮～⑱欄 を記入します。

なお、⑭欄の計上の考え方については、Q 5-2 をご確認ください。

Q 1-2: 親会社の定年年齢到達者の継続雇用先として子会社が設立されています。当該子会社は、親会社の定年年齢到達者で、かつ継続雇用により雇用されている者しか在籍していません。各社の報告書はどのように記入したらよいですか。

A 1-2: ⑧欄及び⑫欄については、各社の定める就業規則のとおり記入してください。

⑰欄～⑳欄についても、各社の定める就業規則が適用される従業員の状況を記入してください。

例えば、親会社において定年年齢が 70 歳、希望者全員を 75 歳まで子会社で継続雇用する制度を就業規則に定めており、子会社において希望者全員を 75 歳まで継続雇用する制度のみを就業規則に定めている場合は、以下の通り報告書を記入してください。

【親会社】

⑧欄 : 定年年齢 70 歳

⑩欄 : 希望者全員を 75 歳まで雇用

⑱欄 : 定年年齢到達者の状況について記入してください。

(※継続雇用制度の上限年齢到達者の計上は不要です。)

【子会社】

⑧欄 定年なし

⑩欄 希望者全員を 70 歳まで雇用

⑱欄 希望者全員継続雇用の上限年齢到達者数を計上してください。

Q 1-3: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を規定していましたが、過去 1 年間の間に就業規則が改定され、定年年齢 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度に変更されました。報告書はどのように記入したらよいですか。

A 1-3: 過去 1 年間に就業規則等が改定され、定年年齢等に変更が生じた場合、原則⑧⑩⑫欄は改正後の制度について、⑰～⑳欄は、改正前の制度と改正後の制度どちらの適用状況についても記入してください。

【⑧⑩欄】

改正後の制度の状況について記入してください。

Q 1-3 のケースであれば、⑧欄は定年年齢 65 歳、⑩欄は希望者全員 70 歳まで継続雇用と記入してください。

【⑰～⑳欄】

改正前・改定後両方の制度の適用状況について記入してください。

Q 1-3 のケースであれば、まず改正前の制度に基づき、⑰欄に定年年齢到達者（60 歳）及び希望者全員継続雇用制度の上限年齢到達者（65 歳）の状況を計上します。その後改正後の制度に基づき、⑱欄に定年年齢到達者（65 歳）及び希望者全員継続雇用制度の上限年齢到達者（70 歳）の状況を計上してください。

Q 1-4: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 64 歳まで、経過措置の基準該当者を 65 歳まで継続雇用する制度を規定していましたが、過去 1 年間の間に就業規則を改正し、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度に改正しました。報告書はどのように記入したらよいですか。

A 1-4: 原則は Q 1-1 のとおり、⑧⑩⑫欄は改正後の制度について、⑰～⑳欄は改正前・改正後両方の制度の適用状況について記入してください。

ただし、過去 1 年間に経過措置を廃止した場合で、経過措置の基準の適用年齢（64 歳）に到達した従業員がいた場合は、⑧⑩欄に旧制度の状況についても記入してください。

【⑧⑩欄】

⑧欄は定年年齢 60 歳、⑩欄は希望者全員を 65 歳まで継続雇用、さらに基準該当者を 65 歳まで継続雇用と記入してください。

【⑰～⑳欄】

改正前の制度に基づき、⑰欄に定年年齢到達者及び継続雇用制度の上限年齢到達者の状況を計上します。さらに、⑱欄にも、経過措置の基準の適用状況について計上します。その後改正後の制度に基づき、⑰欄に希望者全員継続雇用の上限年齢到達者の状況について計上してください。

Q 1-5: 継続雇用制度の対象者を限定する基準を複数設けています。報告書はどのように記入したらよいですか。

A 1-5: 対象者を限定する基準が複数ある場合、以下の通り報告書を記入してください。

【⑩⑫欄】

最終的な基準について記入してください。

例えば、就業規則等に定年年齢 65 歳、その後基準 A に該当するものを 70 歳まで継続雇用、70 歳以降はさらに基準 B に該当する者を 75 歳まで継続雇用する制度を定めていた場合、⑩⑫欄は基準 B に基づき、上限年齢の欄に「75」と記入してください。

【⑰⑱⑳欄】

全ての基準の適用状況について記入してください。

例えば、就業規則等に定年年齢 65 歳、その後基準 A に該当するものを 70 歳まで継続雇用、70 歳以降はさらに基準 B に該当する者を 75 歳まで継続雇用する制度を定めていた場合、⑱欄には基準 A の上限年齢到達者、基準 B の上限年齢到達者両方を計上してください。

ただし、⑱欄 (i) (65 歳を超えて働ける制度の適用が終了した者の数) は最終的な制度の上限年齢到達者を計上する欄ですので、基準 A の上限年齢到達者は計上せず、最終的な基準である基準 B の上限年齢到達者のみ計上してください。

【2.個別の報告項目に関する事項】

<⑧⑨欄：定年制の状況>

Q 2-1：定年年齢を従業員が自由に選択できる制度を導入しています。⑧欄はどのように記入したらよいですか。

A 2-1：「ロ 定年あり」にチェックした上で、選択可能な最も高い年齢を記入してください。例えば、定年年齢を60歳～65歳の間で自由に選択できる場合は「定年年齢65歳」と記入してください。

Q 2-2：当社は就業規則を定めておりませんが、慣行で65歳まで雇用しています。⑧欄はどのように記入したらよいですか。

A 2-2：「イ 定年なし」にチェックしてください。

労働基準法では、「常時10人以上の労働者」を使用する使用者に対して就業規則の作成が義務づけられており、定年制を設ける場合は就業規則に規定をしなければなりません。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においても定年制を設けているとはみなしません。

Q 2-3：就業規則等に定年の定めがありませんが、⑨欄（定年制の改定予定等）の欄は記入が必要ですか。

A 2-3：定年制を定めているか否かにかかわらず、⑨欄は全事業主記入必須の項目ですので、該当するものいずれかにチェックをお願いいたします。

定年制の改廃予定が無い場合は、「ニ 改定・廃止予定なし」にチェックしてください。

<⑩⑪欄：継続雇用制度の状況>

Q 3-1：継続雇用制度の内容が職種別・雇用形態別で異なります。⑩欄はどの職種について記入したらよいですか。

A 3-1：原則は、⑧欄で記入した職種にかかる継続雇用制度の状況について記入してください。
(例)

①正社員：定年年齢 60 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用

②パート社員：定年年齢 70 歳（その後の継続雇用制度なし）

→ ⑧欄は定年年齢がより低い方の職種である正社員について記入するところ、⑩欄も正社員について記入することとなりますので、⑩欄「イ b 対象」は「(イ) 希望者全員を 70 歳まで雇用」と記入します。

ただし、定年年齢が同じで継続雇用制度の内容のみが異なる場合は、より退職規定が厳しい方の職種について記入してください。

(例 1)

①専門職：定年 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用

②事務職：定年 65 歳、基準該当者を 70 歳まで継続雇用

→ ②の制度について記入します。

(例 2)

①専門職：定年 65 歳、希望者全員を上限年齢なしで継続雇用

②事務職：定年 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用

→ ②の制度について記入します。

Q 3-2：昨年度の 6 月 1 日時点から今年度の 5 月 31 日までの過去 1 年間に就業規則を改正し、経過措置の基準を廃止し、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を定めました。

⑩欄は改正後の制度（最新の制度）について記入すればよいですか。

A 3-2：⑧⑩⑫欄は最新の制度について記入いただく欄ですので、原則は改正後の制度（最新の制度）に基づいて記入してください。

ただし、過去 1 年間に経過措置の基準を廃止し、かつ昨年度の 6 月 1 日から経過措置の基準の廃止日までに経過措置の適用年齢(64 歳)に到達した従業員がいた場合、以下の例の通り廃止前の制度についても記入してください。

(例 1)

改正前：定年年齢 60 歳、希望者全員 64 歳、基準該当者 65 歳まで継続雇用

改正後：定年年齢 60 歳、希望者全員 65 歳まで継続雇用

→ ⑩欄イ「b 対象」について「(イ) 希望者全員を 65 歳まで雇用、更に基準に該当する者を 65 歳まで雇用」と記入してください。

(例 2)

改正前：定年年齢 60 歳、希望者全員 64 歳、基準該当者 70 歳まで継続雇用

改正後：定年年齢 65 歳、基準該当者 70 歳まで継続雇用

→ ⑩欄「b 対象」について「(イ) 希望者全員を 64 歳まで雇用、更に基準に該当する者を 70 歳まで雇用」と記入してください。

Q 3-3: 定年年齢は 65 歳、その後希望者全員を 65 歳を超えて継続雇用する制度を就業規則に規定しています。「イ a 継続雇用先」について、「(i) 65 歳以下」「(ii) 65 歳超」両方にチェックが必要ですか。

A 3-3: 定年年齢が 65 歳でその後希望者全員を 65 歳を超えて継続雇用する場合、継続雇用先は「(ii) 65 歳超」のみチェックしてください。

定年年齢到達者(65 歳の者)を 65 歳を超えて(66 歳以上まで)継続雇用することは、65 歳を超えて継続雇用することと判断されるためです。

Q 3-4: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度を規定しています。⑩欄「イ a 継続雇用先」は、「(ii) 65 歳超」のみ記入すればよいですか。

A 3-4: 「(i) 65 歳以下」「(ii) 65 歳超」どちらも記入が必要です。

経過措置に基づく継続雇用先は「(i) 65 歳以下」の(イ)～(ハ)から、65 歳を超えた継続雇用制度に基づく継続雇用先は「(ii) 65 歳超」の(イ)～(ニ)から、該当するもの全てにチェックしてください。

Q 3-5: ⑩欄「イ b 対象」の基準の根拠について、(i) 65 歳以下は「労使協定」、(ii) 65 歳超は「労使合意」となっていますが、違いはなんですか。

A 3-5: 経過措置に基づき対象者を限定する基準については、過半数労働組合等との書面による協定(=労使協定)によって定めることが法律により義務づけられているため、「労使協定」という語を使用しています。

また、65 歳以上の継続雇用における対象者基準については、就業確保措置が努力義務であることから、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針において対象者基準の設定については過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとしているのみであり、法令上は書面によって定めることを求めているため、「労使合意」という語を使用しています。

Q 3-6: 就業規則等において、上限年齢を定めずに希望者全員を継続雇用する制度を定めますが、⑧欄のように「上限年齢なし」の選択肢がありません。当該制度の上限年齢はどのように記入したらよいですか。

A 3-6: ⑩欄「イ b 対象」について、「(イ) 希望者全員を 99 歳まで雇用」と記入してください。その他、⑩欄の上記以外の上限年齢を規定する欄や⑫欄についても、上限年齢を定めていない場合は「99」と記入してください。

Q 3-7: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 64 歳まで、基準該当者を 65 歳まで継続雇用する制度を規定していましたが、過去 1 年間の間に就業規則を改正し、定年年齢 65 歳、基準該当者を 70 歳まで継続雇用する制度に改正しました。制度改正前に経過措置の基準の適用年齢（64 歳）に到達した者がいましたが、⑩欄の基準の根拠はどのように記入したらよいですか。

A 3-7: 「(i) 基準（65 歳以下）の根拠」は制度改正前の基準の根拠（経過措置の基準の根拠）について、「(ii) 基準（65 歳超）の根拠」は制度改正後の基準の根拠について記入してください。

なお、制度改正前に経過措置の適用年齢に到達した者がいない場合は、制度改正前の基準の根拠については記入不要です。

<⑫⑬欄：創業支援等措置の状況>

Q 4-1: 就業規則において、定年制度を設けておらず、かつ創業支援等措置について規定していない場合、⑫⑬欄は空欄のまま提出してよいでしょうか。

A 4-1: 創業支援等措置を実施しているか否かにかかわらず、⑫⑬欄は全事業主記入必須の項目ですので、該当するものいずれかにチェックをお願いいたします。

創業支援等措置を実施していない場合は、⑫欄「 創業支援等措置を実施していない（運用により起業支援等を実施する場合を含む）」を必ずチェックしてください。次に、⑬「創業支援等措置の改定予定」欄の当てはまる項目にチェックをしてください。イの場合は予定年月と導入・改定後の上限年齢の記載及び（イ）～（ロ）に当てはまるものにチェックしてください。

Q 4-2: 創業支援等措置を就業規則に定めていますが、創業支援等措置の実施計画を作成していません。⑫欄は、「イ実施」を選択してよいですか。

A 4-2: 実施計画を作成していない場合は「 創業支援等措置を実施していない」を選択してください。

さらに、⑭欄は「 自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を 65 歳を超えて働ける制度を就業規則等に定めている」にチェックした上、上限年齢について（イ）または（ロ）にチェックしてください。

Q 4-3: 創業支援等措置を就業規則に定めていませんが、創業支援等措置の実施計画は作成しています。⑫欄は、「イ実施」を選択してよいですか。

A 4-3: 創業支援等措置を就業規則に定めていない場合は、実施計画を作成している場合であっても「 創業支援等措置を実施していない」を選択してください。

さらに、⑭欄「65 歳を超えて働ける制度等の状況」については、創業支援等措置の実施計画以外に 65 歳を超えて働ける制度（⑧⑩⑫欄に該当するものを除く）を導入していない場合は、「 上記イの制度を就業規則等に定めていない」にチェックした上、「（ハ）65 歳を超えて雇用する慣行がある」にチェックしてください。また、65 歳を超えて働ける制度（⑧⑩⑫に該当するものを除く）があれば、その制度について記入してください。

＜⑭欄：65歳を超えて働ける制度等の状況＞

Q5-1：⑭欄「65歳を超えて働ける制度等の状況」は、継続雇用制度等が就業規則に規定されていない場合に記入する項目ですか。

A5-1：⑭欄は、⑧⑩⑫欄における年齢全てが70歳未満である場合に必ず記入が必要です。

なお、⑧⑩⑫欄における年齢のいずれかが70歳以上の場合（年齢の規定がない場合を含みます）、⑭欄は空欄で提出してください。

Q5-2：65歳を超えて働ける制度の状況が職種別や雇用形態別で異なる場合、⑭欄はどのように記入すればよいですか。

A5-2：65歳を超えて働ける制度が職種別や雇用形態別で異なる場合、以下の通り記入をお願いします

【65歳を超えて働ける制度が1つのみ、または65歳を超えて同一の上限年齢まで働ける制度が複数ある場合】

1つでも65歳を超えて働ける制度のある職種があれば、その職種について記入してください。

（例）

①専門職：定年65歳、その後会社が認めた者を70歳まで継続雇用

②事務職：定年65歳、その後65歳を超えて働ける制度なし

→ ①の制度について記入します。

⑭欄イ（イ）にチェックした上、「該当する者を70歳まで雇用」と記入ください。

【65歳を超えて異なる上限年齢まで働ける制度が複数ある場合】

最も上限年齢が低く規定されている職種について記載してください。

（例）

①専門職：定年65歳、その後会社が認めた者を70歳まで継続雇用

②事務職：定年65歳、その後会社が認めた者を75歳まで継続雇用

→ ①の制度について記入します。

⑭欄イ（イ）にチェックした上、「該当する者を70歳まで雇用」と記入ください。

<⑮⑯欄：常用労働者数・過去1年間の離職者の状況>

Q 6-1：雇用保険マルチジョブホルダー制度を利用し、雇用保険に加入している従業員がいます。自社における1週間の所定労働時間は20時間未満ですが、他社における所定労働時間を合算すると20時間を超えています。

この従業員は⑮欄へ計上が必要ですか。

A 6-1：雇用保険加入者は計上が必要となりますので、マルチジョブホルダー制度を利用し雇用保険に加入している従業員の数も計上してください。

Q 6-2：従業員が産前産後休業や育児休業を取得している場合、⑮及び⑰欄～⑳欄には計上しますか。

A 6-2：その会社に在籍している者であれば、休業中であるか否かに関わらず計上してください。

Q 6-3：事業主の都合により有期雇用契約が更新されずに契約期間満了で退職となった従業員がいますが、⑯欄に計上しますか。

A 6-3：⑯欄への計上は不要です。

契約期間満了で退職した従業員は、その他事業主の都合で退職した者とは認められないためです。

<⑰⑱欄：65歳まで働ける制度等の過去1年間の適用状況>

Q 7-1：当該欄には、1週間の所定労働時間が週20時間未満の者も計上する必要がありますか。

A 7-1：就業規則で定める雇用制度が適用される者であれば、週20時間未満の者も含めて計上してください。

Q 7-2：選択定年制を採用しており、60歳から65歳の間で従業員が定年年齢を自由に選択できる制度を導入しています。⑰欄はどのように記入したらよいですか。

A 7-2：選択定年制を導入している場合、⑧欄には選択可能な最も高い年齢を記入しますが、⑰欄は最も高い年齢以外で退職した従業員についても含めて計上してください。

Q 7-2の場合は、以下の通り記入してください。

⑧欄： 定年あり（定年年齢60歳）

⑰欄： 60歳～65歳で定年退職した者について(a)及び(b)に計上

Q 7-3：⑰欄(f)にはどのような従業員が計上されますか。

A 7-3：65歳までの継続雇用制度の適用が終了した従業員の数も計上してください。

例えば、以下のような方が該当します。

- ・経過措置の基準に該当せず64歳で離職する者
- ・65歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達したことより退職する者
- ・就業規則等には65歳を超えて働ける制度が定められていないものの、運用等で65歳を超えて働いている者

※ 当該労働者は就業規則等に定められた制度の適用は終了していると判断されるため、⑰欄では「65 歳までの継続雇用の終了による離職者等」に含めます。

Q 7-4: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を規定しており、継続雇用制度の上限年齢到達後は、運用にて 70 歳まで働ける制度を導入しています。

今回の報告で計上した従業員が、来年も就業規則等では定めず、運用等で働いている場合は、その都度（f）欄に計上が必要ですか。

A 7-4: 都度計上いただく必要はありません。

⑰⑱欄は過去 1 年間に定年年齢もしくは制度の上限年齢に到達した者について記入する欄であるため、定年年齢もしくは継続雇用制度等の上限年齢に到達し、運用等により働き始めた者のみを計上してください。なお、今回の報告で計上した者は来年度以降の報告対象に該当しません。

Q 7-5: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を規定しています。就業規則に定めず運用により 66 歳以降も勤務していた従業員が今年 3 月末に 70 歳で退職しました。この場合、当該退職者について⑱欄へ計上する必要がありますか。

A 7-5: 就業規則等に規定されている制度が適用される者ではない場合は、⑱欄に記入しないでください。

なお、同就業規則において定めた 65 歳までの継続雇用制度が終了し、その後運用等により 65 歳を超えて働ける制度を定めている場合は、当該継続雇用制度の適用が終了した者とみなします。当該労働者は就業規則等に定められた制度の適用は終了していると判断されるため、⑰欄では「65 歳までの継続雇用の終了による離職者等」に含めます（Q 7-3 を参照ください。）

Q 7-6: 就業規則において、定年年齢 65 歳、希望者全員を 70 歳まで継続雇用する制度を規定しています。継続雇用制度は、1 年毎に再雇用契約を締結する形態になっているため、70 歳になる前に離職することも可能です。⑱欄はどのように記入したらよいですか。

A 7-6: 1 年毎に再雇用契約を締結する形態で継続雇用制度を導入している場合であっても、上限年齢以外の年齢で離職した者は⑱欄に計上する必要はありません。

Q 7-6 の場合、⑱欄には定年年齢到達者（65 歳）及び継続雇用制度の上限年齢到達者（70 歳）の状況について記入してください。66 歳～69 歳で離職した者は計上しないでください。

Q 7-7: 定年年齢 70 歳、上限年齢なしで創業支援等措置を適用できる制度を就業規則に規定しています。⑱欄はどのように記入したらよいですか。

A 7-7: 上限年齢を定めずに創業支援等措置を適用できる制度を就業規則に規定している場合、⑱欄は定年年齢到達者の状況についてのみ記入してください。創業支援等措置の上限年齢到達者については記入する必要はありません。

Q 7-8: 定年年齢 65 歳、その後会社が必要と認めた者を 70 歳まで継続雇用する制度を就業規則に規定しています。⑩欄は、定年年齢到達者（65 歳）と、継続雇用制度の上限年齢到達者（70 歳）を計上すればよいですか。

A 7-8: 「会社が必要と認めた者」のように、対象者を限定する基準が具体的・客観的な基準でない場合、当該基準に基づき継続雇用された者については、報告上の継続雇用の該当者として計上しません。

したがって、実態としては継続雇用されている従業員がいる場合も、⑩欄には計上しないでください。また、⑩欄にも当該継続雇用制度については記入しないでください。

なお、対象者を限定する基準が具体的・客観的な基準でない場合、当該制度について⑭欄「イ」にチェックを入れた上、上限年齢の欄に「70 歳」と記入してください。

<⑱⑳欄：経過措置の基準等の過去 1 年間の適用状況>

Q 8-1: 就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 64 歳まで継続雇用した後、経過措置の基準に該当する従業員を 70 歳まで継続雇用する制度を規定しています。経過措置の基準に該当する従業員を 70 歳まで継続雇用することとなるため、当該基準の過去 1 年間の適用状況について⑱欄にのみ記入すればよいですか。

A 8-1: 64 歳に到達した者の状況について⑱欄に、65 歳に到達した者の状況について⑳欄に記入してください。

64 歳まで希望者全員を継続雇用し、その後経過措置の基準該当者を 65 歳を超えて継続雇用する制度を導入している場合、65 歳時点で別の基準を設けてはいませんが、経過措置に基づく継続雇用（65 歳まで）とその後の継続雇用（65 歳以降）を別個の継続雇用と評価し、⑳欄は 65 歳に到達した者の状況について記入してください。

Q 8-2: 就業規則において、定年年齢 65 歳、その後基準に該当する従業員を 70 歳まで継続雇用する制度を規定しています。対象者を限定する基準は具体的・客観的ではありませんが、就業規則に規定している制度なので、この基準の適用状況について⑳欄に記入する必要はありますか。

A 8-2: ⑳欄の記入は不要です。

Q 8-2 のケースにおいては対象者を限定する基準が具体的・客観的でないため、当該雇用制度の状況については⑭欄に記入することになりますが、⑳欄は⑩欄及び⑫欄に記入した 65 歳を超えて働ける制度の対象者を限定する基準について記入する欄ですので、⑭欄で記入した制度に係る過去 1 年間の適用状況は記入しないでください。