

高齢者雇用のルール

- ・事業主の高齢者雇用について法令ではどのような義務がありますか。
- ・65歳以上の高齢者についても雇用保険の適用対象となりますか。

◆ 基本のきほん

◎ 高齢者雇用安定法の枠組み

少子高齢化が進行する中で、社会の活力を維持するため、高齢者の就労に関心が高まっています。高齢者の雇用については、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、高年法）が基本的なルールを定めています。令和3年4月1日から、改正高年法が施行され、これまでの65歳までの雇用確保措置に加え、事業主が70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となりました。

《改正前の高年法》

～65歳までの雇用確保（義務）～

● 定年

定年を定める場合には、その定年年齢は60歳以上としなければならないとしています。

（高年法第8条）

● 65歳までの雇用確保措置

65歳未満の定年を定めている事業主は、65歳までの雇用を確保するため、次の措置（高齢者雇用確保措置）のいずれかを講じなければなりません。

（高年法第9条）

① 65歳までの定年引上げ

② 定年制の廃止

③ 65歳までの継続雇用制度を導入※

※「継続雇用制度」とは、雇用している高齢者を、本人が希望すれば定年後も引き続いて雇用する、「再雇用制度」などの制度をいいます。

【措置を講じていない場合】ハローワークの指導を繰り返し受けたにもかかわらず具体的な取り組みを行わない企業には勧告や企業名公表を行う場合があります。

《改正のポイント》

～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

令和3年4月1日から、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、次のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました。

① 70歳までの定年引上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度の導入

④ 創業支援等措置（高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度や社会貢献事業に従事できる制度を過半数労働組合等の同意を得て導入）

【対象事業主】

- ・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【対象者基準について】

高齢者就業確保措置は、努力義務ですから、対象者を限定する基準を設けることは可能ですが（上記①②を除く）、その内容は事業主と過半数労働組合等との間でよく話し合い過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。事業主が恣意的に高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ものは認められません。

不適切な例：会社が必要と認めた者に限る、男性（女性）に限る、組合活動に従事していない者に限る、など。

【措置を講じていない場合】

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。

◎ 無期転換ルールの特例について

無期転換ルールとは、同一の使用者（事業主）との間で、有期労働契約が通算5年を超えて更新されたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです。

定年後に引き続き雇用している有期契約労働者についても、無期転換ルールは適用されますが、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場合には、特例として、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないという制度もあります。

◎ 雇用保険について

- 65歳以上の労働者も「高齢被保険者」として、雇用保険の適用の対象となります。

平成29年1月1日から令和2年3月31日までの間の高齢労働者の雇用保険料は免除されていましたが、令和2年4月1日からは高齢労働者についても雇用保険料の納付が必要です。

- 2以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の労働者の加入

令和4年1月1日から、次のいずれの要件も満たす労働者が厚生労働大臣に申し出た場合には、高齢被保険者となることができるようになります。

- ・ 2以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の労働者
- ・ 1の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満

- ・2の事業主の適用事業（労働者の1の事業主の1週間の所定労働時間が一定時間数以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上

●高年齢求職者給付金

高年齢被保険者であった方が失業した場合、離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上あれば高年齢求職者給付金が支給されます。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
高年齢求職者給付金の額	30日分	50日分

●高年齢雇用継続給付の支給

- ・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歳以降の各月に支払われる賃金が60歳到達時点の賃金月額に比べて、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。
- ・支給対象期間は、原則として被保険者が60歳に到達した月から65歳に達する月までです。
- ・基本手当を受給していない方を対象とする「高年齢雇用継続基本給付金」と基本手当を受給し再就職した方を対象とする「高年齢再就職給付金」があり、「高年齢再就職給付金」については、再就職の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あることがさらに必要です。

※65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて、令和7(2025)年4月1日から上記の給付金制度は給付水準等が縮小されます。

※詳しくは事業所管轄のハローワークにお問い合わせください。

●高年齢者が安全に働ける環境づくり

労働災害の予防的観点から、高年齢労働者を使用する事業者は、「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、職場環境の改善や高年齢労働者の健康や体力の状況把握とそれに応じた対応などに取り組むことが望ましいとされています。

●募集及び採用についての理由の提示等

労働者の募集及び採用にあたって、65歳以下の年齢制限をするときは、求職者に対し、理由を示さなければなりません。(高年法第20条)

□70歳までの労働条件等（働き方）について就業規則に記載し、高年齢者だけでなく全従業員に周知しましたか。

□一定の要件を満たす65歳以上の労働者については、「高年齢被保険者」として、雇用保険の適用対象としていますか。

□高年齢者が働く現場や事務所の安全衛生対策はできていますか。

◆高年齢者雇用をするにあたっての留意点

65歳までの継続雇用制度の適用者は、景気に左右されるものではなく原則として希望者全員となりますので、事業主は、それを前提とした人員計画を立てる必要があります。

◎継続雇用の均等・均衡待遇に関する留意点

継続雇用制度を導入する場合の賃金は、制度を利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る必要があります。

なお、継続雇用制度において有期雇用労働者として雇用する場合は、同一企業内における通常の労働者との間で、基本給や賞与等について不合理な待遇差を設けることが禁止される点に注意が必要です。

◎高年齢者就業確保措置（65歳以上継続雇用制度や創業支援等措置）の留意点

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、労使間でよく話し合ったうえで高年齢者のニーズに応じた制度設計をし、就業規則に記載しましょう。

なお、創業支援等措置のみを講ずる場合など過半数労働組合等の同意等が必要な手続きもあります。また、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、いずれにしても高年齢者のニーズに応じた措置を講じるようにしましょう。

◎高齢者雇用アドバイザーやキャリア人材バンクを活用しましょう

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神奈川支部（電話045-360-6010）に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや、公益財団法人産業雇用安定センター神奈川事務所(045-680-1231)における他の事業主とのマッチング支援(キャリア人材バンク)などの活用も有効です。

◆確かめましょう

□就業規則等で「定年」に関する定めは正しく規定されていますか。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター(045)633-6110(代)／川崎支所(044)833-3141／

県央支所(046)296-7311／湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中央区寿町1-4 〒231-8583

令和3年10月発行