



厚生労働省 青森労働局

令和5年度 高年齢者雇用促進セミナー

【 高年齢者の雇用状況 及び 70歳までの就業機会の確保について 】

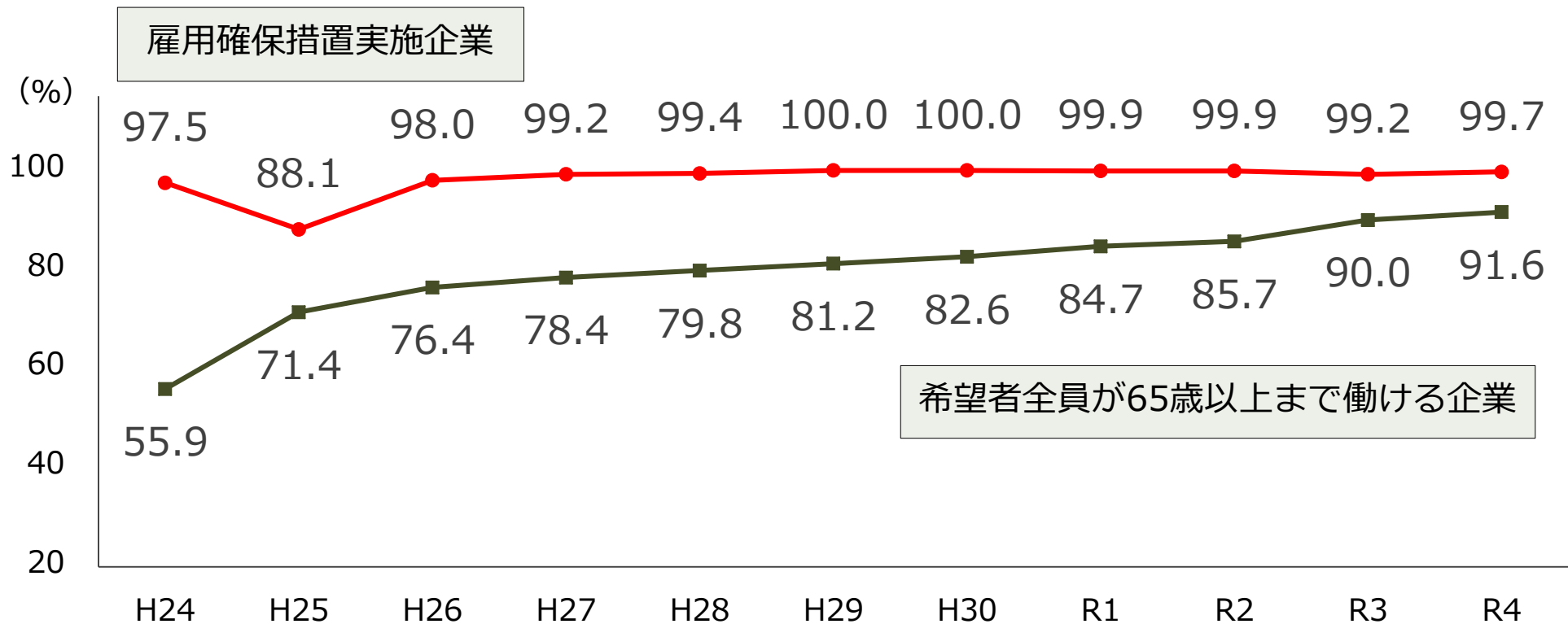
令和5年10月12日（木） 13：30～

デーリー東北新聞社 6階 メディア中ホール

令和4年「高年齢者の雇用状況」集計結果

- 21人以上の企業2,650社の集計結果 ※報告対象企業 令和2年まで31人以上 令和3年から21人以上
- 65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業 2,642社 99.7% 【未実施企業8社】
- 希望者全員が65歳まで働ける企業 2,427社 91.6%

高年齢者雇用確保措置の実施状況

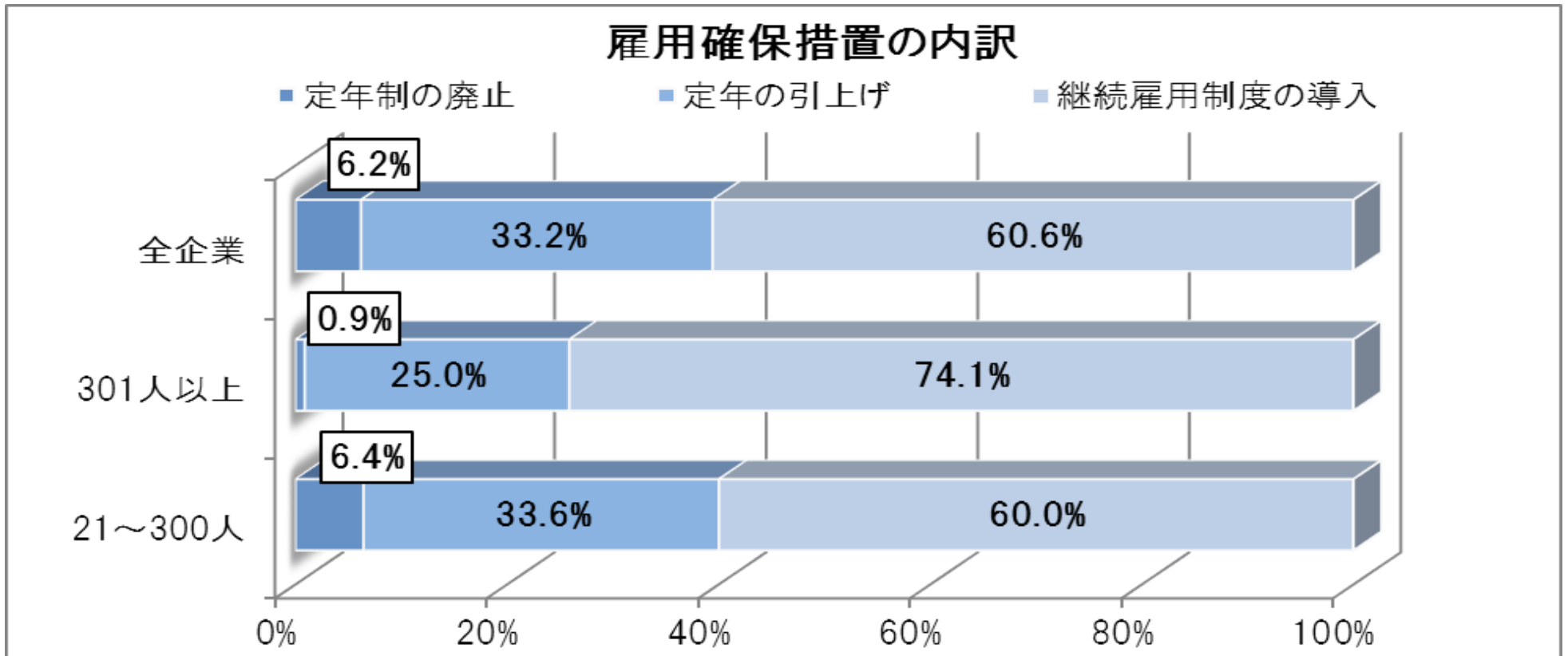


○平成24年の改正高齢法の施行により継続雇用制度対象を限定出来る仕組みが廃止されたが、事業主の負担軽減のために、年金支給開始年齢以上の方(平成31年4月1日以降は63歳)を対象として、継続雇用の対象者を限定する基準を利用することが出来る経過措置が令和6年度末まで設けられている。

雇用確保措置の内訳

- 「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業 164社、6.2%（対前年0.4ポイント増）
- 「定年の引き上げ」により雇用確保措置を講じている企業 878社、33.2%（対前年1.8ポイント増）
- 「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 1,600社、60.6%（対前年2.1ポイント減）

【実施企業2,642社の措置内訳】



○「定年の引き上げ」は65歳以上の定年の定めを設けている企業、「継続雇用制度の導入」は定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の年齢を65歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

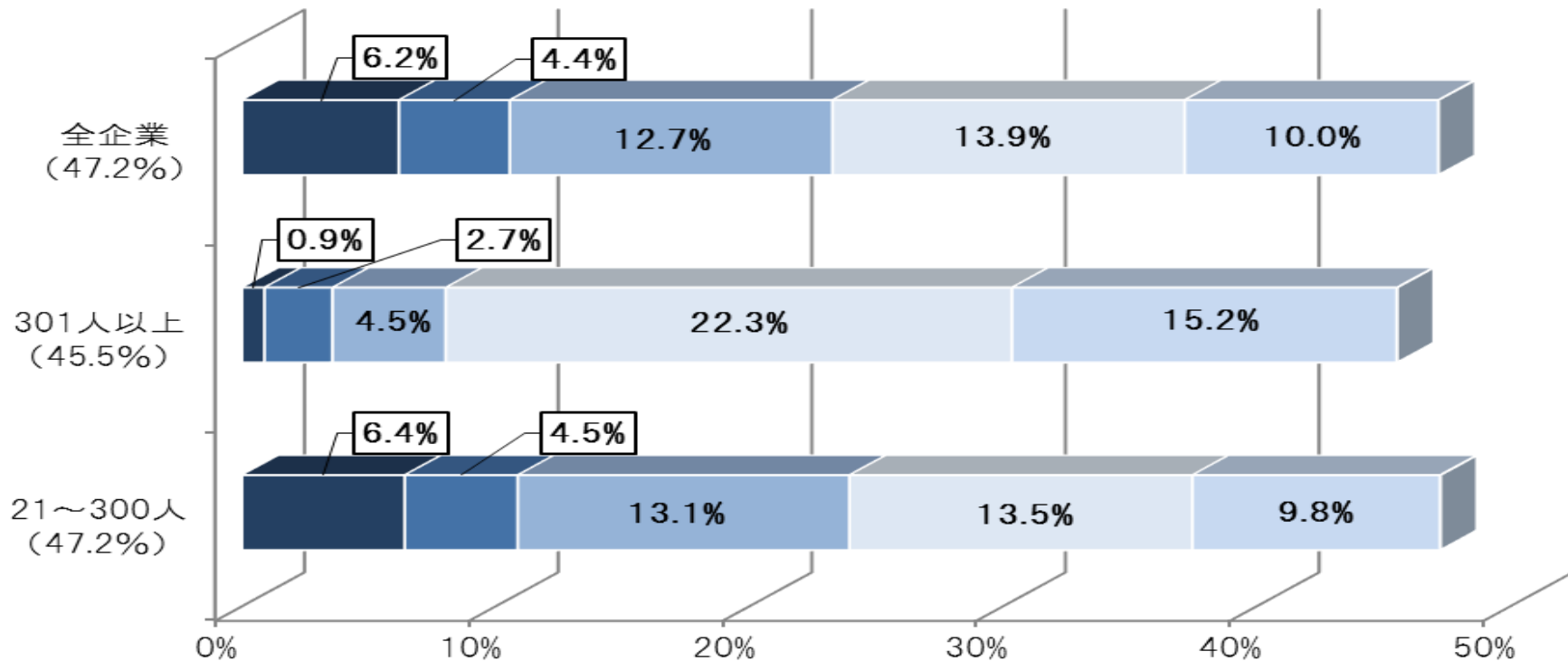
○割合は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が必ず100とまらない場合がある。

66歳以上働ける制度のある企業の状況

- 66歳以上働ける制度のある企業は 1,250社（対前年より 139社増加）
- 報告したすべての企業に占める割合は 47.2%（対前年より 5.1ポイント増加）

66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

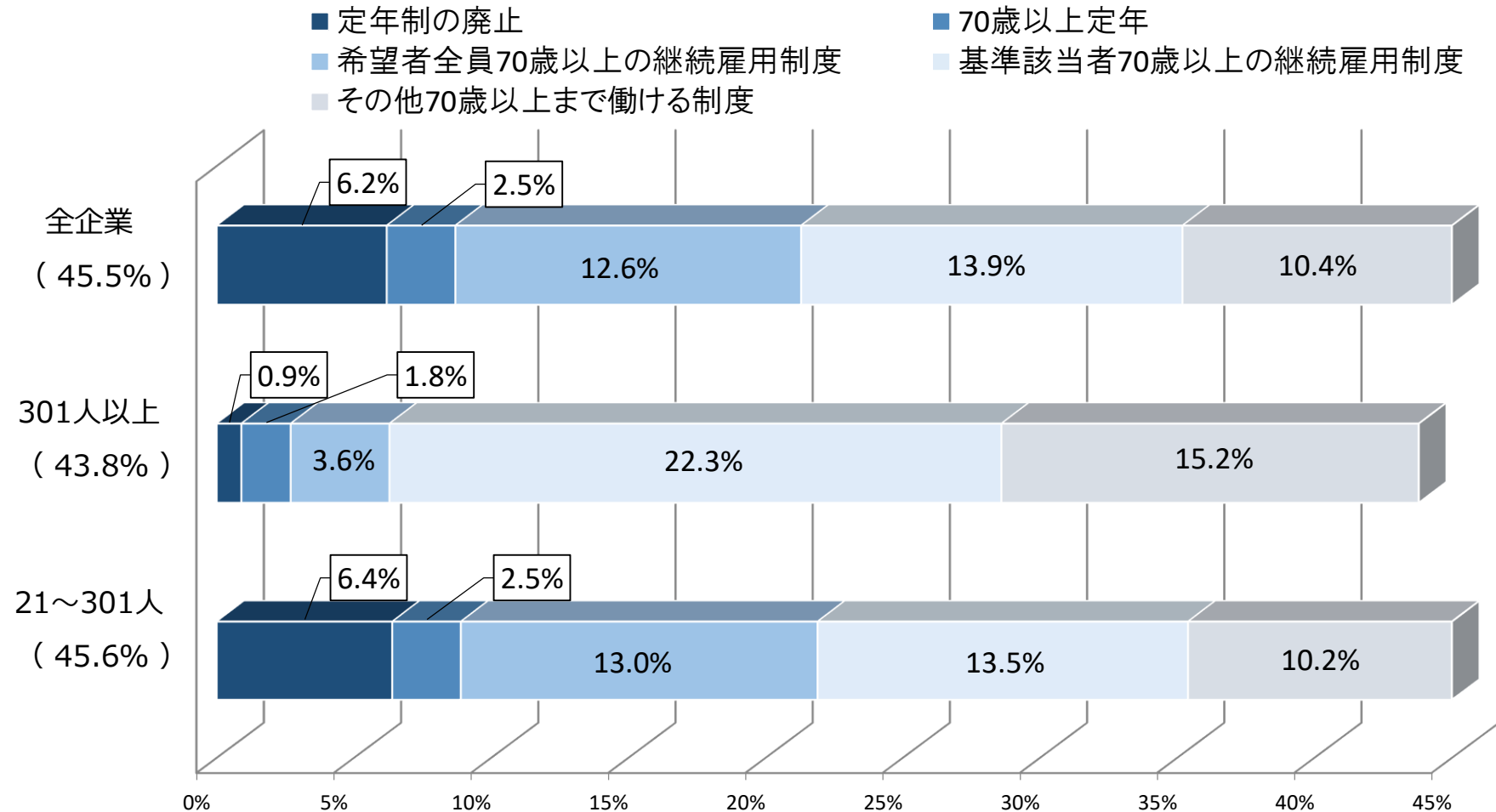
- 定年制の廃止
- 希望者全員66歳以上の継続雇用制度
- 基準該当者66歳以上の継続雇用制度
- その他66歳以上まで働ける制度



○「その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことが出来る制度を導入している場合を指す。

70歳以上働ける制度のある企業の状況

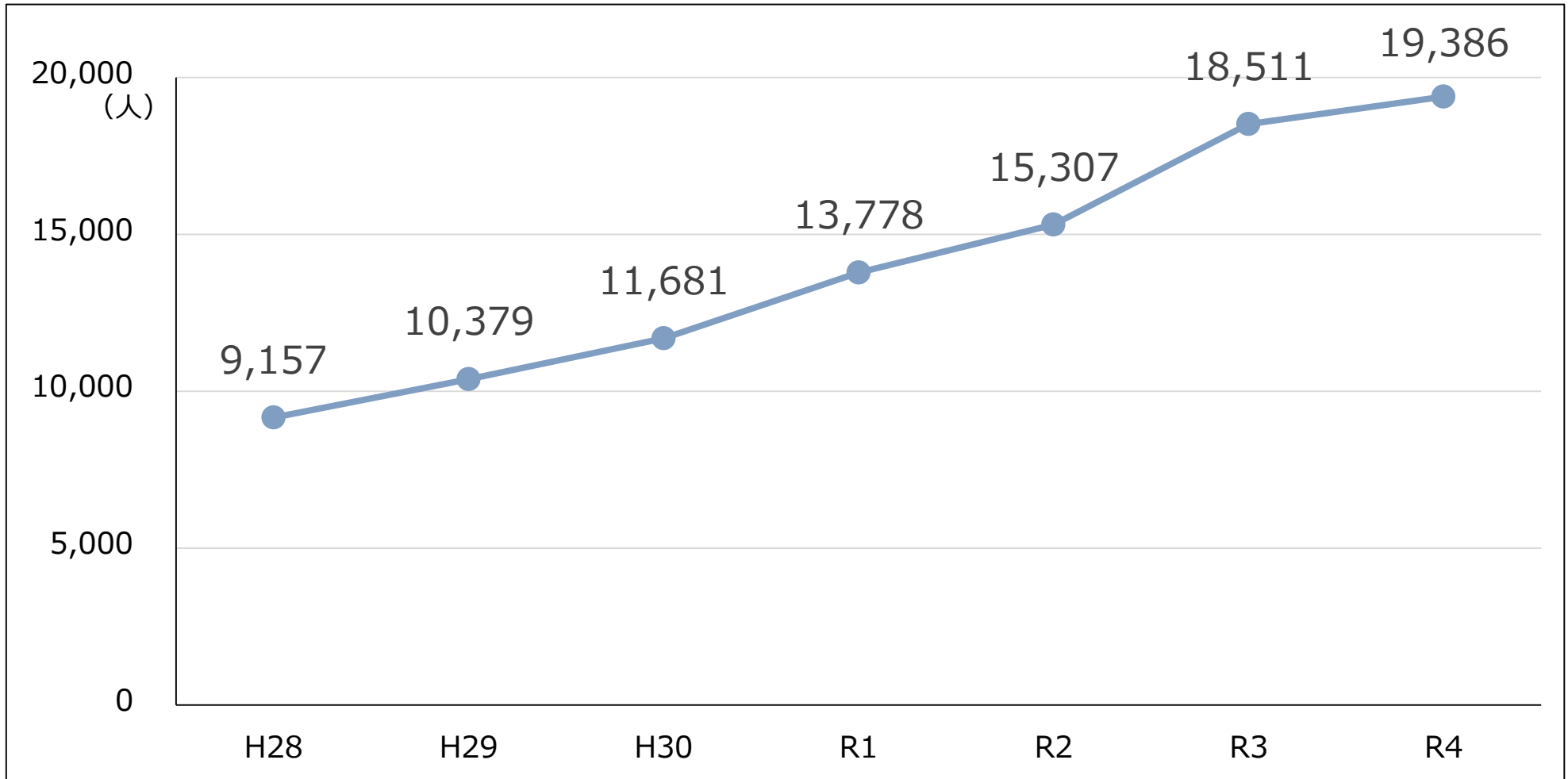
- 70歳以上働ける制度のある企業は 1,206社（対前年より 154社 増加）
- 報告したすべての企業に占める割合は 45.5%（対前年より 5.6ポイント 増加）



○「その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

65歳以上の常用労働者の推移

○ 65歳以上の常用労働者数は 19,386人であり、前年と比較すると 875人（4.7%）増加



○ 令和2年まで31人以上規模企業、令和3年から21人以上規模企業

東北6県の状況について

- 65歳までの雇用確保措置導入済企業割合 99.7%
- 70歳までの就業確保措置導入済企業割合 35.1%
- 66歳以上まで働ける制度のある企業割合 47.2%
- 70歳以上まで働ける制度のある企業割合 45.5%

東北6県	65歳までの雇用確保措置導入済企業割合	70歳までの就業確保措置導入済企業割合	66歳以上まで働ける制度のある企業割合	70歳以上まで働ける制度のある企業割合
青森県	99.7%	35.1%	47.2%	45.5%
岩手県	99.9%	36.4%	48.8%	47.2%
宮城県	99.8%	33.7%	44.7%	42.4%
秋田県	99.8%	31.5%	52.8%	50.7%
山形県	99.8%	29.3%	42.7%	40.6%
福島県	99.4%	32.1%	44.6%	42.3%
全国計	99.9%	27.9%	40.7%	39.1%

集計結果のまとめ

～ 66歳以上働ける制度のある企業の増加 ～

I 66歳以上働ける企業の状況

- ①「66歳以上働ける制度のある企業」 1,250社 47.2% (対前年 5.1ポイント増)
- ②「70歳以上働ける制度のある企業」 1,206社 45.5% (対前年 5.6ポイント増)
- ③「定年廃止企業」 164社 6.2% (対前年 0.4ポイント増)

II 65歳以上の常用労働者数 19,386人 (対前年 4.7%増)



今後も働く意欲と豊富な経験や知識を持つ高年齢者が生涯現役で働くことが出来る社会の実現に向けて、厚生労働省・青森労働局・ハローワークでは66歳以上の雇用の推進を図り、企業に対する意識啓発・気運の醸成に取り組んでいきます。

高齢者雇用安定法 改正の概要

～70歳までの就業機会の確保のために
事業主が講ずるべき措置（努力義務）等について～

これまでの高齢者雇用安定法 ～ 65歳までの雇用確保（義務）～

◎ 60歳未満の定年禁止

定年を定める場合は60歳以上としなければいけない。

◎ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めていた場合は、以下のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳まで 定年年齢を引き上げ
- ② 定年制を廃止
- ③ 65歳までの 継続雇用制度（※）を導入

※特殊関係事業主での継続雇用も可能

特殊関係事業主とは？

自社の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等を指します。

改正後の高齢者雇用安定法

～70歳までの就業確保（努力義務）～

令和3年4月1日施行

◎65歳までの雇用確保に加え、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずる努力義務を新設。

- ①70歳までの定年引上げ
- 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
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- 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歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - 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

高年齢者就業確保措置を講じる際の留意点

留意点1：対象者基準について

- 努力義務であるため、基準を設けて、対象者を限定することも可能
- 対象者基準を設ける際は、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、**過半数労働組合等(※)の同意を得る**ことが望ましい
- 労使間で十分に協議の上で設けられた基準であっても、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・公序良俗に反するものは認められない（H24年改正法の経過措置に基づく対象者基準も考え方は同様）
なお、**基準は、具体的・客観的**であるものが望ましい

【不適切な例】

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| ➢ 会社が必要と認めた者に限る | ⇒ 基準がないことと等しく、改正の趣旨に反する |
| ➢ 上司の推薦がある者に限る | ⇒ 基準がないことと等しく、改正の趣旨に反する |
| ➢ 男性（女性）に限る | ⇒ 男女差別に該当 |
| ➢ 組合活動に従事していない者に限る | ⇒ 不当労働行為に該当 |

留意点2：労使で協議すべき事項

○いずれの措置を講じるか

高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。

○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。**

個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、当該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る。

○過半数労働組合等の同意について

過半労働組合等の同意に関しては、以下のとおり。

	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（P13の④・⑤）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（P13の④・⑤）と雇用の措置（P13の①～③）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

留意点3：その他

○定年前と異なる業務に就く場合

高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。特に、安全又は衛生のための教育は必ず行うこと。

○高齢者の健康・安全確保について

高齢者の健康及び安全の確保のため、「高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。

ガイドラインのQRコードはこちら⇒



○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る。

- ・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、再就職・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、高齢者の就業先が定まらないため、高齢者就業確保措置とは認められません。

70歳までの継続雇用制度について

【65歳以降の継続雇用の範囲】

65歳以降は、**特殊関係事業主以外**の他社で継続雇用する制度も可能となる対象となります。

- ・ 60歳以上65歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主
- ・ 65歳以上70歳未満が対象の場合：自社、特殊関係事業主に加え、**特殊関係事業主以外の他社**

創業支援等措置について

創業支援等措置とは？

P10の①～⑤のうち、以下の④・⑤を指す（⑤はさらにaとbのタイプがある）

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歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（※）

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 (i)1)

b.事業主が委託、出資（資金提供）等 (i)2) する団体 (i)3) が行う社会貢献事業

※有償の（業務に従事することにより、高年齢者に金銭が支払われる）ものに限る

1 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

※ 特定の事業が「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

たとえば、以下のような事業は、高年齢者雇用安定法の社会貢献事業には該当しない

- ・特定の宗教の教義を広め、信者を教化育成することを目的とする事業
- ・特定の公職候補者や公職にある者、政党を推薦・支持・反対することを目的とする事業

② 「出資（資金提供）等」とは？（⑤のb）

- 自社以外の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度を選択する場合、**自社から団体に対して、事業の運営に対する出資（寄付等を含む）や事務スペースの提供など社会貢献活動の実施に必要な援助を行っている必要がある。**

金額の下限等は定めていないが、「社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金の提供その他の援助」を行っていることが要件であり、これを基に判断することが求められる。

③ 「団体」とは？

- bの「団体」は、公益社団法人に限られません。①委託、出資（寄付等）等を受けていて、②社会貢献事業を実施していれば（社会貢献事業以外も実施していても構わない。）、どんな団体でもbの「団体」となることができる。

創業支援等措置の具体例

業務委託契約について

- (1) 電子部品製造業において、定年等退職者との間で電子部品組み立ての内職に関する業務委託契約を結び発注を行う。
- (2) ガス供給会社において、定年等退職者との間で業務委託契約を結び、ガスの検針業務を行ってもらう。
- (3) 衣料品小売業において、定年等退職者との間で業務委託契約を結び、販売した衣服の裾上げなどの作業を行ってもらう。

社会貢献事業について

- (1) メーカーが自社商品を題材にした小学校への出前授業を行う事業において、定年等退職者が企画立案を行ったり、出張授業の講師を有償ボランティアとして務める。
- (2) 希望する定年等退職者が会員となることができるNPO法人に、里山の維持・運営に関する事業を委託し、定年等退職者がそれらの事業に関する業務（植樹、ビクターセンターでのガイド等）に有償ボランティアとして携わる。
(厚生労働省HP「高年齢者雇用安定法Q & A」より抜粋)

※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、法の趣旨に反します。
(高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針より)

制度導入後の留意点

高年齢者との契約締結時の留意事項

(1) 契約は書面により締結すること

(書面には、過半数組合等が同意した計画の記載事項に基づいて決定した、個々の高年齢者の就業条件を記載すること)

(2) 契約を締結する高年齢者に過半数組合等が同意した計画を記載した書面を交付すること

(3) 導入した制度の内容、労働関係法令による労働者保護が及ばないこと、当該措置を選択する理由を、制度の対象となる個々の高年齢者に丁寧に説明し、高年齢者の納得を得る努力をすること

安全確保に関する留意事項

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始めとする労働法制上の保護の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいこと

創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務等に起因する事故等により被災したことを事業主が把握した場合には、主たる事務所を所管するハローワークに報告することが望ましい

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

高年齢者からの相談への対応に関する留意事項

契約に基づく業務に関して、高年齢者から相談があった場合には誠実に対応する必要がある

労働者性に関する留意事項

創業支援等措置は雇用によらない措置であるため、個々の高年齢者の働き方について、労働者性が認められるような働き方とならないように留意する必要がある

労働者性の判断基準

○ 1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する

1 使用従属性

(1) 指揮監督下の労働であるかどうか

イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

□ 業務遂行上の指揮監督の有無

ハ 拘束性の有無

ニ 代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性

2 労働者性の判断を補強する要素があるかどうか

(1) 事業者性の有無

イ 機械、器具の負担関係

□ 報酬の額

(2) 専属性の程度