



厚生労働省 青森労働局

令和6年度 高年齢者雇用促進セミナー

【 高年齢者雇用状況 及び 70歳までの就業機会の確保について 】

青森労働局職業安定部職業対策課 説明資料

令和6年10月17日（木） 13：30～
アピオあおもり 大研修室1

はじめに

日本は、少子高齢化が急速に進展し超高齢社会であり、生産年齢の人口減少が大きな課題となっております。

この課題に対応するには、多様な人材がその能力を生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて働き方を選択し、働きやすい環境を整備することが重要です。

本日のセミナーは、多様な人材のうち高年齢者に関する内容となります。

「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）には、65歳までの雇用の確保を目的とした「高年齢者雇用確保措置」と70歳までの就業機会の確保を目的として「高年齢者就業確保措置」を講じるように務めることを企業に義務づけています。

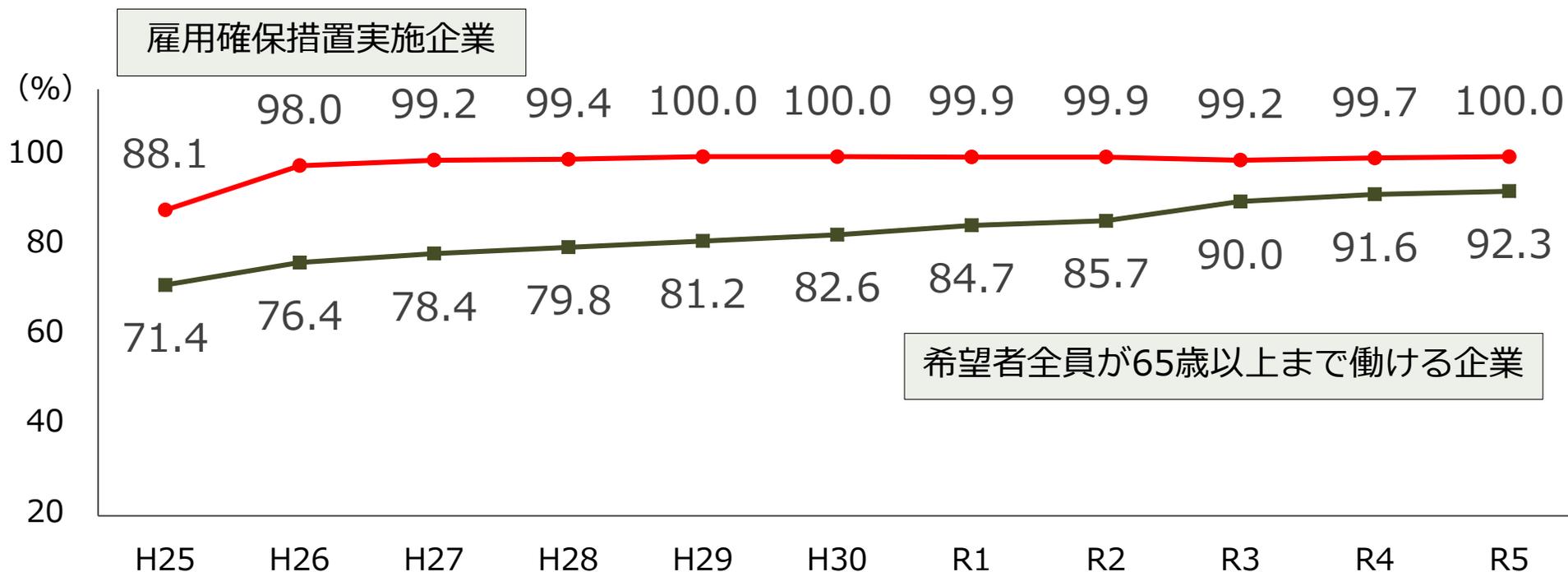
（参考：総務省「人口動態調査」による2024年1月1日現在の青森県内の人口は約120万5000人で、前年から約2万人減少しました。人口減少率は1.63%で秋田県に次いで全国で2番目の高さでした。）

令和5年「高年齢者雇用状況等報告書」集計結果

(令和5年12月25日公表)

- 21人以上の企業2,602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 2,602社 100.0%
- 希望者全員が65歳まで働ける企業 2,402社 92.3% ※令和5年6月1日現在の状況です。

高年齢者雇用確保措置の実施状況

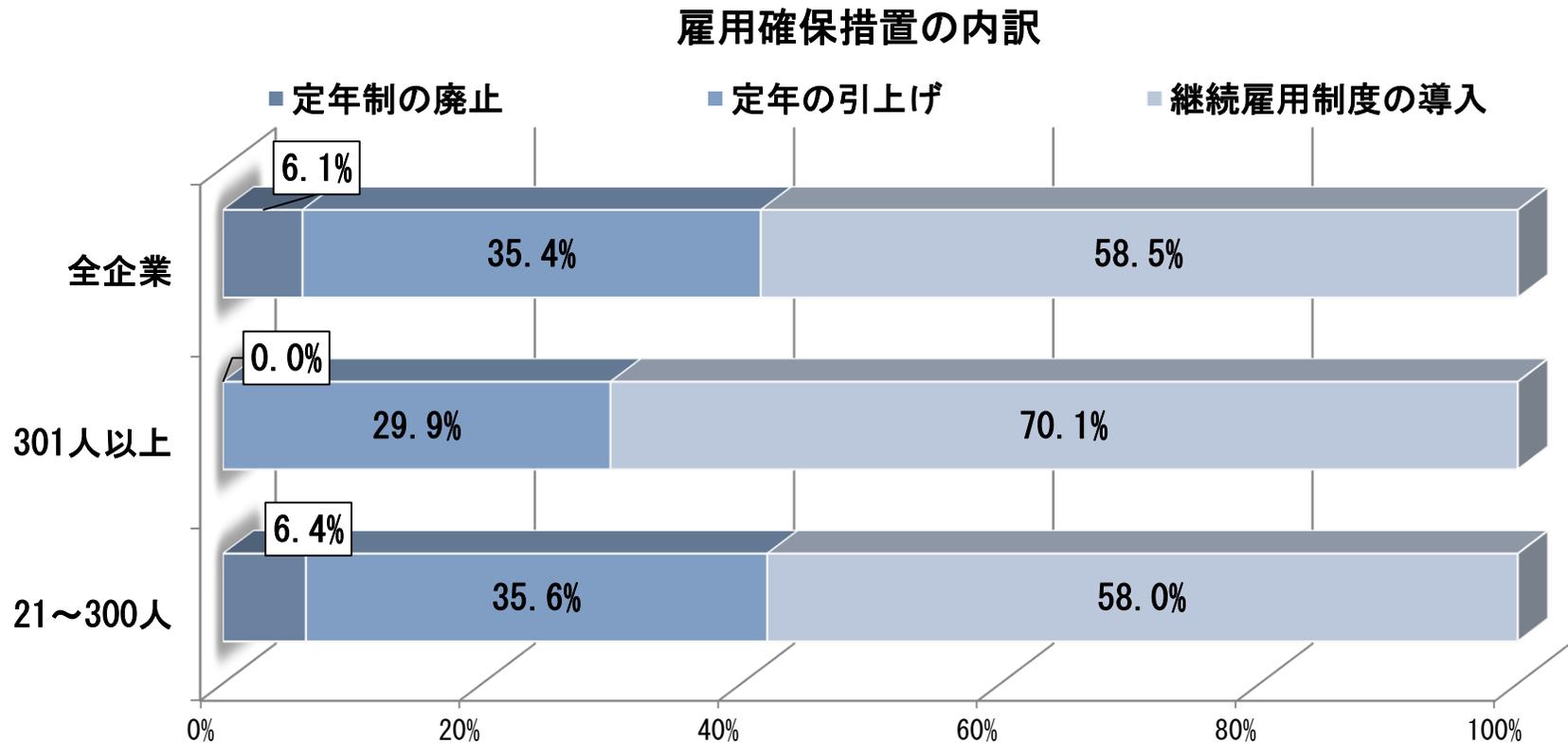


○平成24年の改正高齢法の施行により継続雇用制度対象を限定出来る仕組みが廃止されたが、事業主の負担軽減のために、年金支給開始年齢以上の方(平成4年4月1日から令和7年3月31日までは64歳)を対象として、継続雇用の対象者を限定する基準を利用することが出来る経過措置が令和6年度末まで設けられている。

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 160社、6.1%（対前年0.1ポイント減）
- 「定年の引き上げ」により雇用確保措置を講じている企業 920社、35.4%（対前年2.2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 1,522社、58.5%（対前年2.1ポイント減）

【実施企業2,602社の措置内訳】



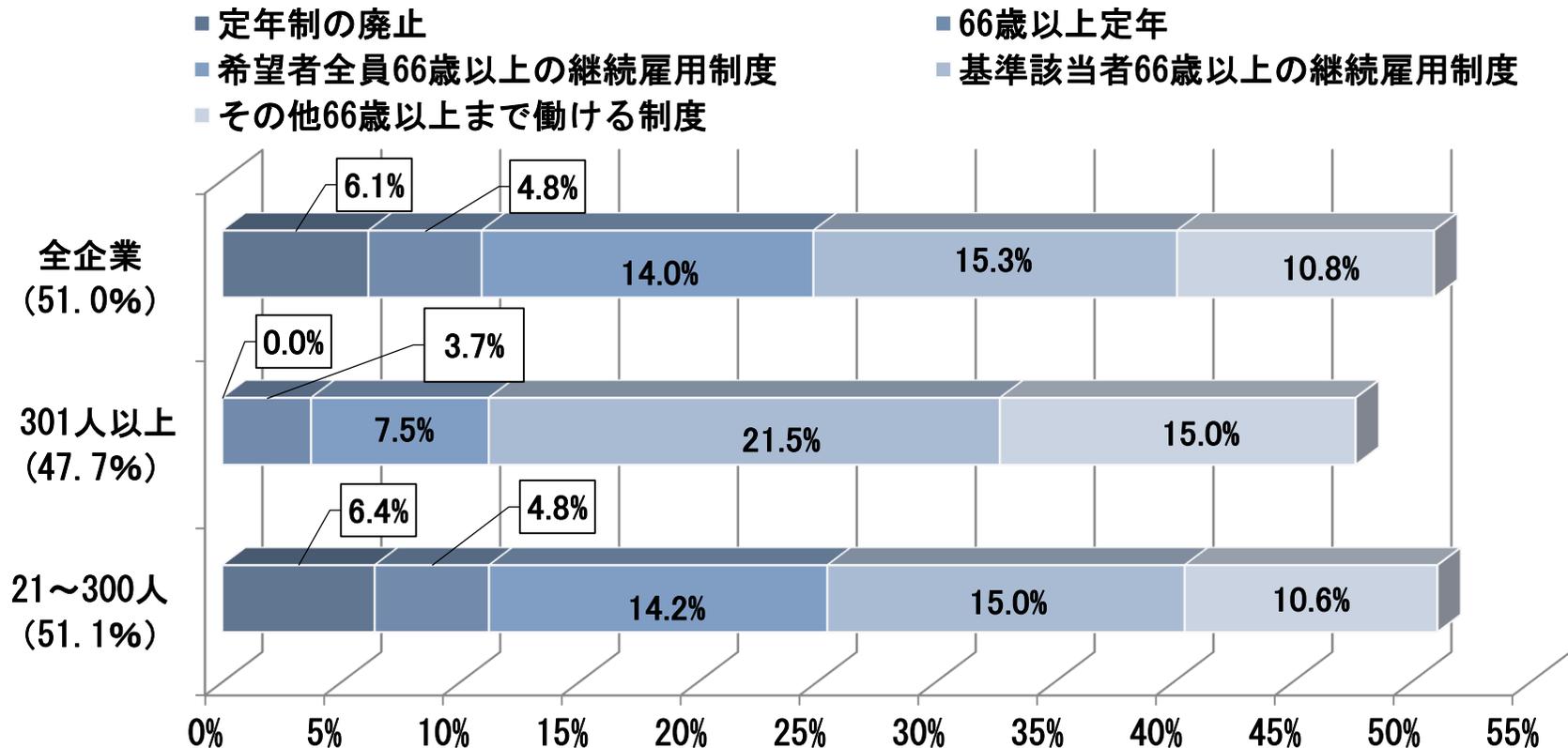
○「定年の引き上げ」は65歳以上の定年の定めを設けている企業、「継続雇用制度の導入」は定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の年齢を65歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

○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 1,326社（対前年より76社増加）
- 報告したすべての企業に占める割合は 51.0%（対前年より 3.8ポイント増加）

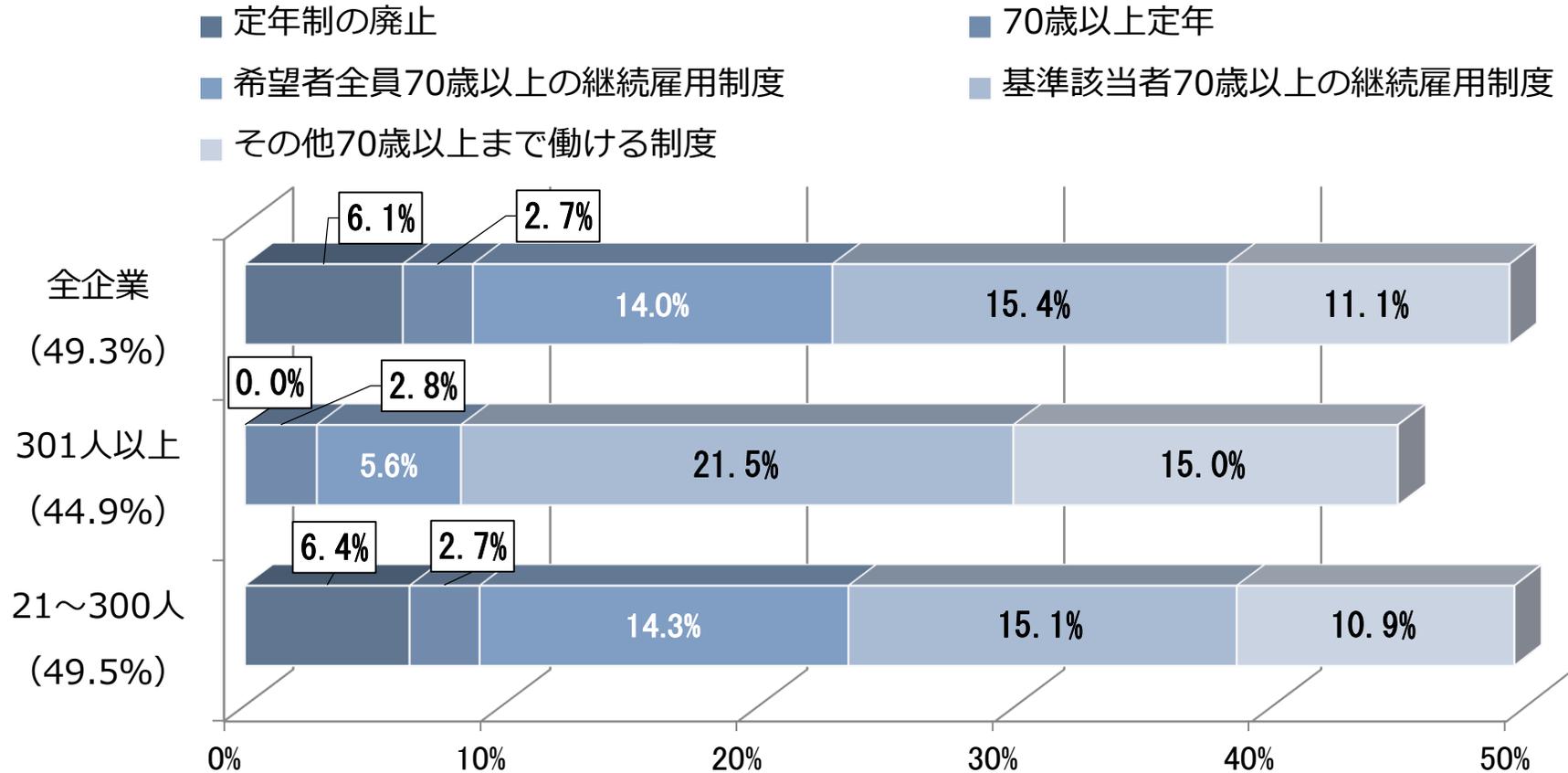
66歳以上まで働ける制度のある企業の状況



○「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

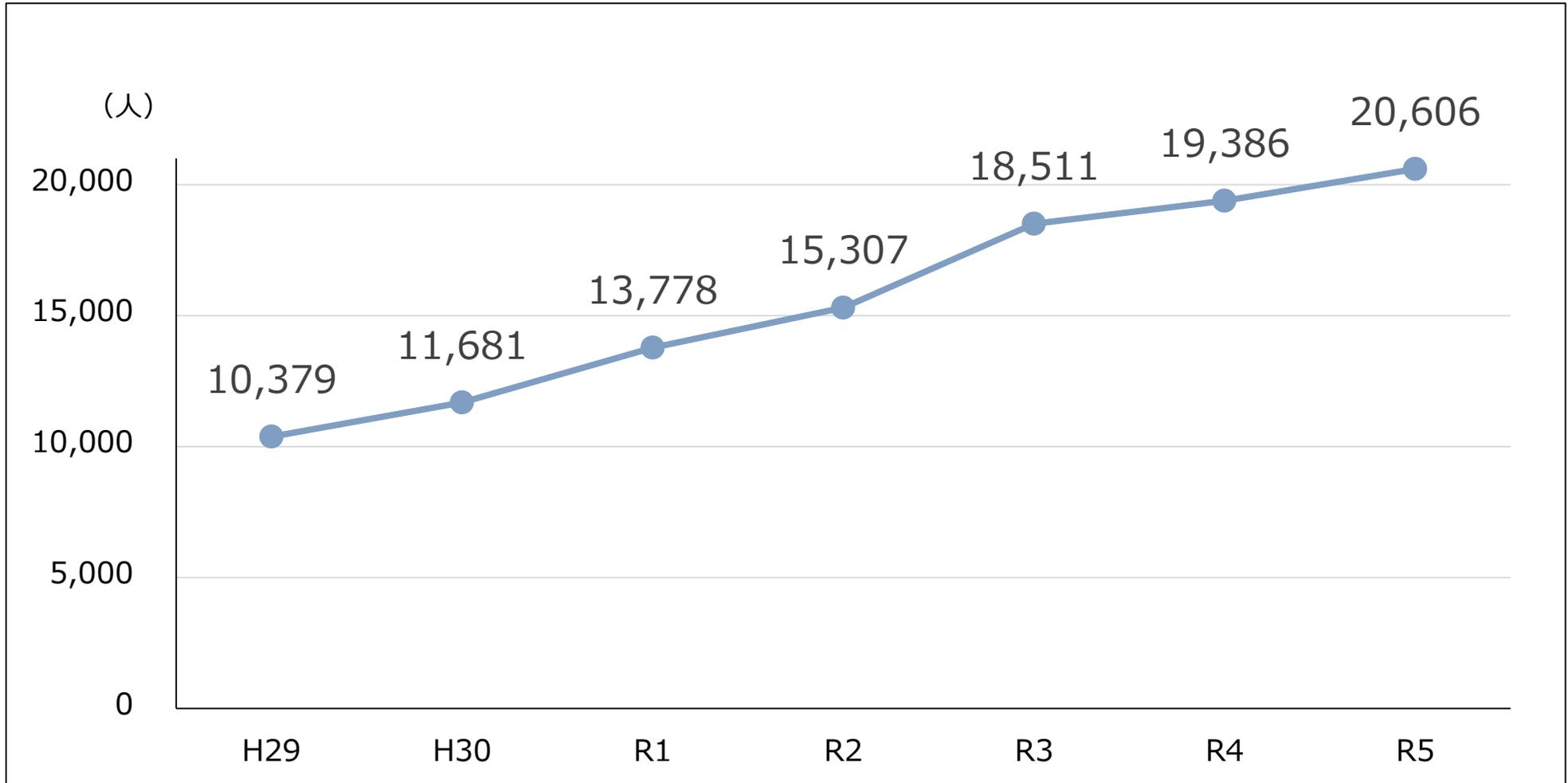
- 70歳以上働ける制度のある企業は 1,283社（対前年より 77社 増加）
- 報告したすべての企業に占める割合は 49.3%（対前年より 3.8ポイント 増加）



○「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出来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 20,606人であり、前年と比較すると 1,220人（6.3%）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

全国との比較について

	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	100.0% (99.7%)	38.2% (35.1%)	51.0% (47.2%)	49.3% (45.5%)
全国計	99.9% (99.9%)	29.7% (27.9%)	43.3% (40.7%)	41.6% (39.1%)

※ () 内は、令和4年6月1日現在の数値 (

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」 1,326社 51.0% (対前年 3.8ポイント増)
- ②「70歳以上働ける制度のある企業」 1,283社 49.3% (対前年 3.8ポイント増)
- ③「定年廃止企業」 160社 6.1% (対前年 0.1ポイント減)

II 65歳以上の常用労働者数 20,606人 (対前年 6.3%増)



青森労働局・ハローワークでは、今後とも、生涯現役社会の実現に向けて、企業に対する意識啓発・気運の醸成を図り、必要な助言及び指導に取り組んでまいります。

70歳までの就業機会の確保について

～事業主が講ずるべき措置（努力義務）等について～

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ならない。

◎ 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（高年齢者雇用確保措置）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。

経過措置に基づく基準該当者に限定した 継続雇用制度を利用している場合

◎平成24年度までに、**労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準**を定めていた事業主について、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について、**対象者を限定**することが認められている。

「経過措置期間は2025年3月31日をもって終了」

◎65歳までの別の雇用確保措置を講じる必要があります。

①65歳まで定年年齢を引き上げ

②定年制の廃止

③**希望者全員**65歳までの継続雇用制度の導入

◎70歳までの就業確保も併せてご検討ください。

70歳までの就業確保（努力義務）

高年齢者雇用安定法第10条の2（令和3年4月1日施行）

◎65歳までの雇用確保（義務）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**があります。

- 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（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）
- 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**
- 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**
 - 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。
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
- 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する

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

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。

○複数の措置を講じる場合

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。

いずれの措置を適用するかについては、当該**高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定**する必要がある。

○過半数労働組合等の同意について

	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（P12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（P12の④・⑤）と雇用の措置（P12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

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。

○高年齢者の健康・安全確保について

高年齢者の健康及び安全の確保のため、「**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**ことが望ましい。

ガイドラインの二次元コードはこちら⇒



○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

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？

P 12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（有償のものに限る）

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業（※1）

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

※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。）、どのような団体でも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、ビジ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）

「生涯現役支援窓口」のご案内

～65歳以上の方を重点的に支援～

ハローワーク青森・八戸・弘前・五所川原を中心として実施しています。それ以外のハローワークでも支援を行っています。

【主な特長】

- ▶ ①シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。
- ▶ ②多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。
- ▶ ③シニア世代の方向けのセミナーや求人説明会等を開催します。
関係機関と連携を図り支援を行います。

主な関係機関：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構青森支部

公益財団法人産業雇用安定センター青森事務所

ネクストキャリアセンターあおもり

シルバー人材センター

おわりに

定年の見直しや高年齢者の雇用継続制度につきましては、すでに「就業確保措置」にご対応いただいている企業様も増加しておりますが、何をどのように進めればよいのかわからないというご意見もいただいております。

高年齢者が働きやすい環境を整備するためには、今、働いている社員のみなさまが働きやすい職場であることが必要です。

まずは、以下の窓口にご相談いただき、労使間で話し合うことをお勧めします。

【お問い合わせ先】

65歳までの「雇用確保措置」…青森労働局・ハローワーク

70歳までの「就業確保措置」…青森労働局・ハローワーク

独立行政法人高齢・障害・求職者
雇用支援機構青森支部

ご静聴ありがとうございました。²¹