

改正高齡法と関係法令の対応方法

**【主催】独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構
静岡支部**

【日時】令和 7年10月17日(金)13:30~16:00

【動画配信】令和 7年12月(予定)

【場所】グランシップ 910会議室



社会保険労務士法人 トラストワン

代表社員 渡邊裕文（70歳雇用推進プランナー）（特定社会保険労務士）

□本社事務所

〒417-0061 静岡県富士市伝法2484番地の11

TEL : 0545-51-3838 FAX : 0545-53-0016

MAIL: f-trustone@grace.ocn.ne.jp

□静岡事務所

〒422-8026 静岡市駿河区富士見台一丁目14番26号

TEL : 054-284-3838 FAX : 054-284-0016

MAIL: s-trustone@beach.ocn.ne.jp

本日の内容

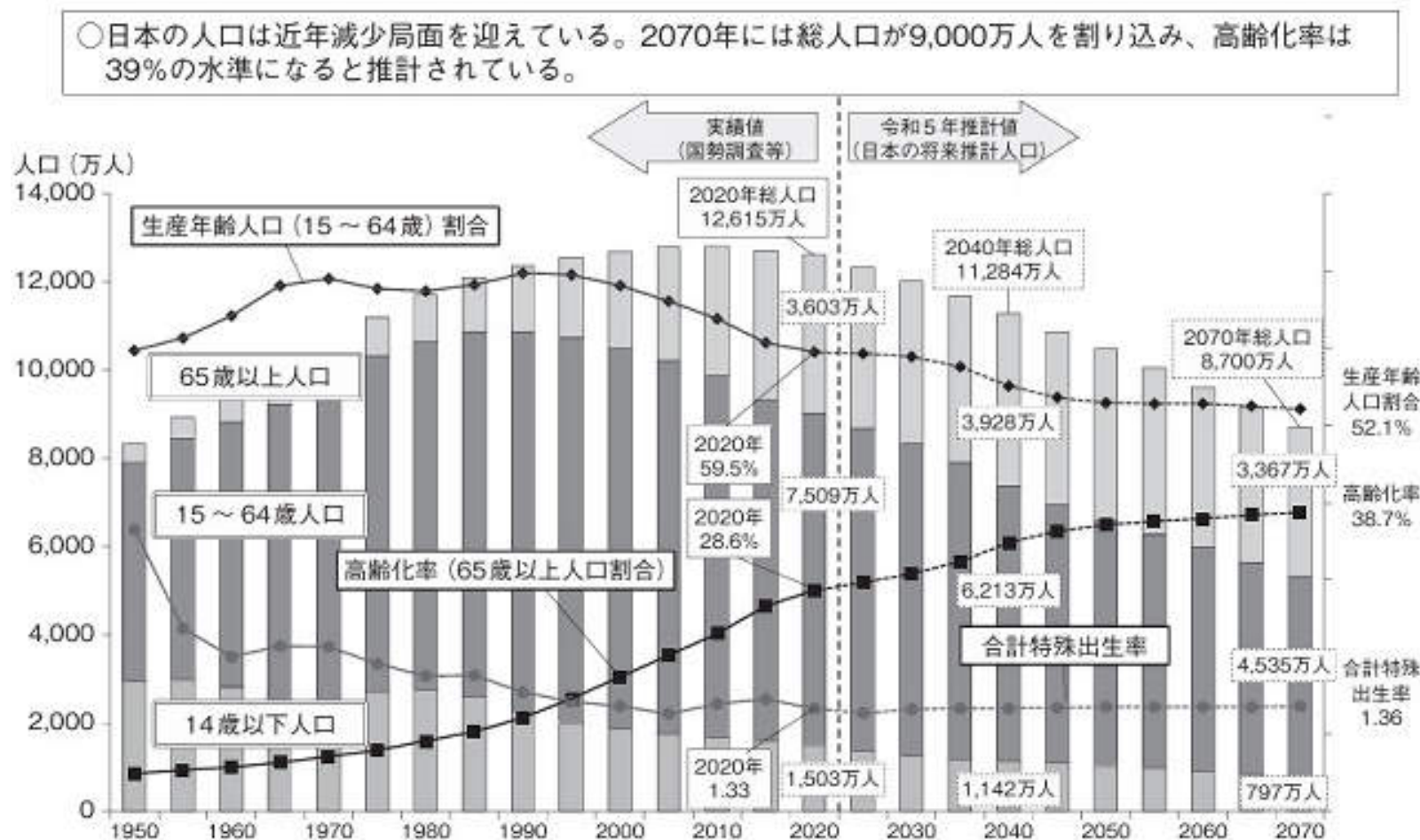
1. 高年齢者が活躍している背景
2. 改正高年齢者雇用安定法の解説
3. 有期雇用特別措置法の利用
4. パート・有期労働法の理解を深める



1. 高齢者が活躍している背景

① 急速な高齢化、人口減少と企業ニーズ

日本の人口の推移

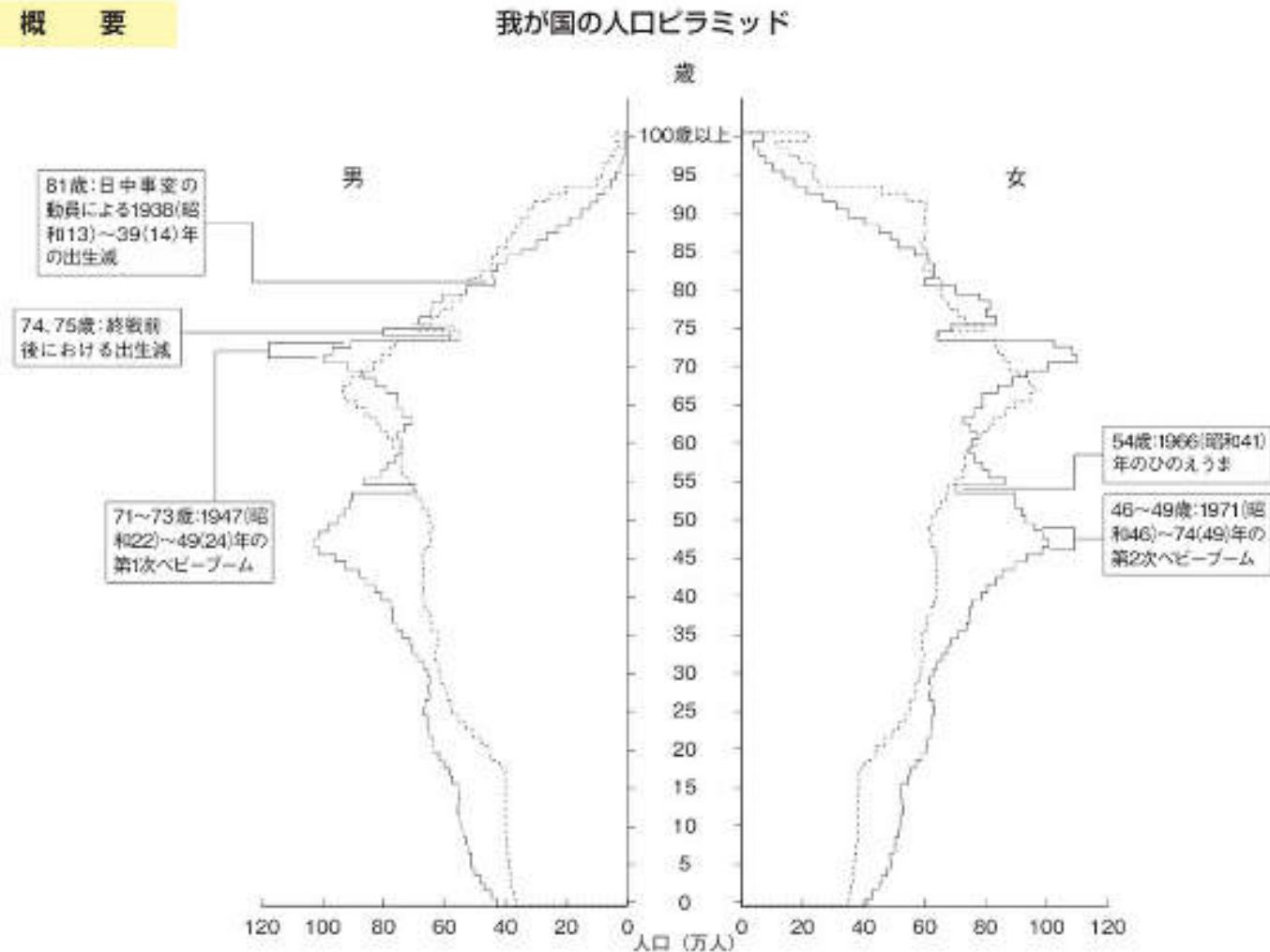


(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」「人口推計」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」

1. 高齢者が活躍している背景

①急速な高齢化、人口減少と企業ニーズ

概要



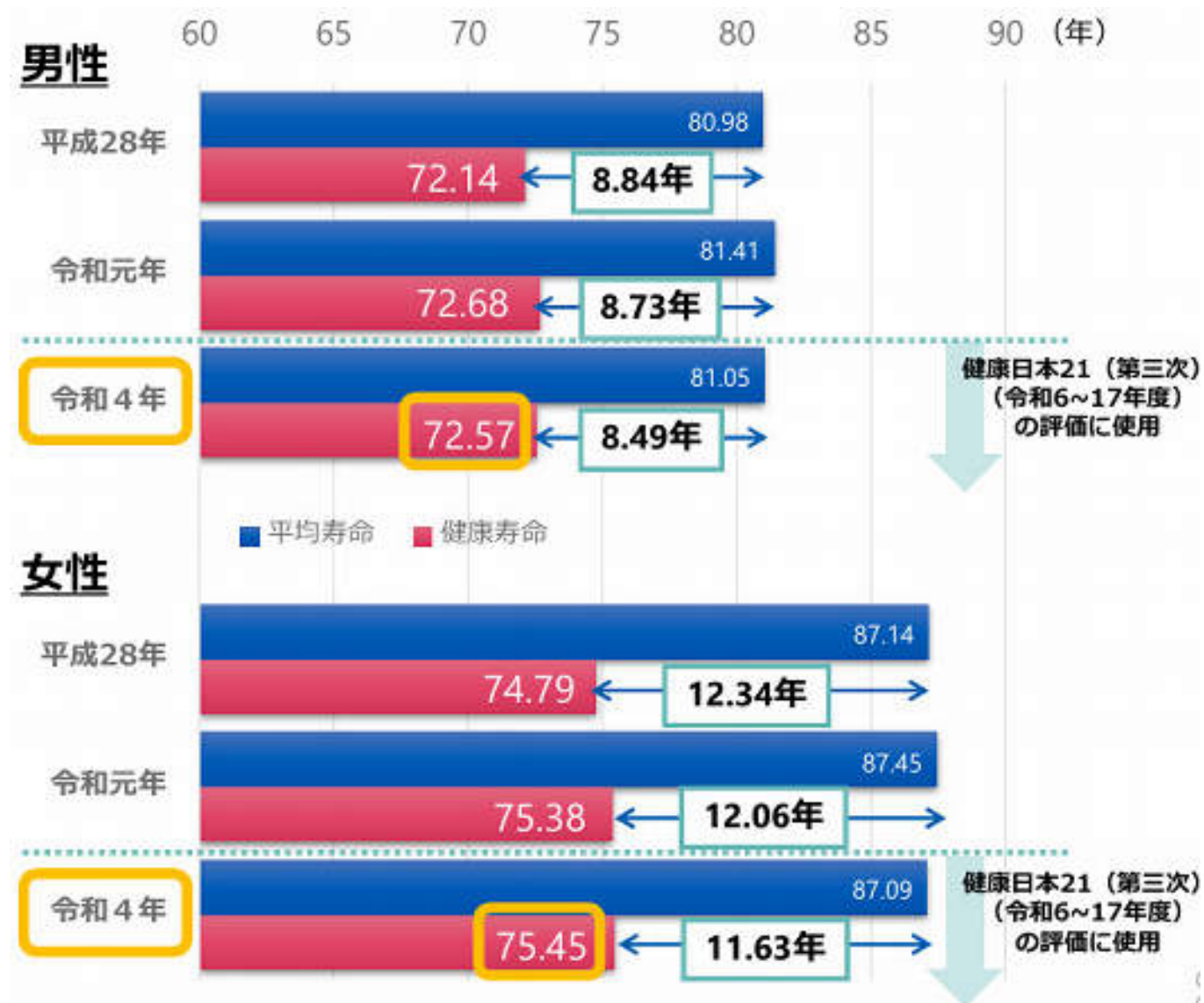
資料: 2040年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計) 出生中位(死亡中位)推計」、

2020年は総務省統計局「令和2年国勢調査」

(注) 実線は2020年、破線は2040年の数値。

1. 高齢者が活躍している背景

② 健康寿命の延伸と意欲の高まり



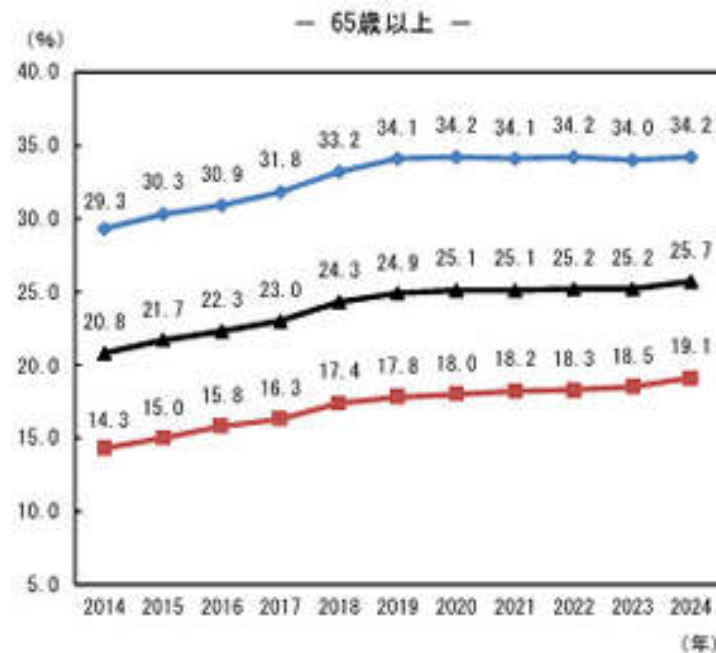
資料出所：健康寿命の令和4年値について厚生労働省健康・生活衛生局健康課

1. 高齢者が活躍している背景

② 健康寿命の延伸と意欲の高まり

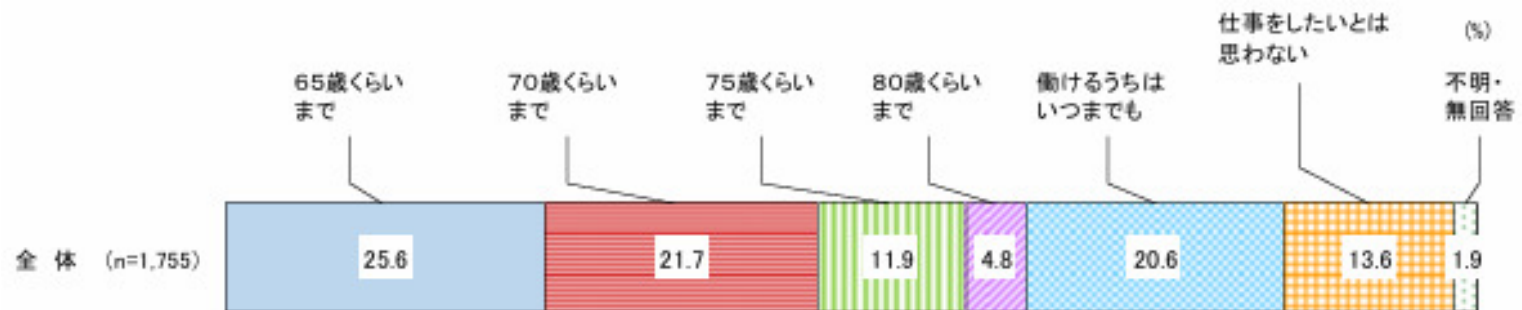
イ. 高齢者の就業率

資料出所：令和6年度 労働力調査（総務省統計局）



ロ. 何歳まで収入を伴う仕事をしたいか

資料出所：令和6年版 高齢社会白書（内閣府）



1. 高年齢者が活躍している背景

③ 年金と生活の課題

厚生年金保険（第1号） 老齢年金受給権者状況の推移（男子）

	平均年金月額（円）					
	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳以上
令和元年度	92,548	109,765	114,206	89,364	92,916	171,305
2	92,271	104,007	113,300	90,544	91,322	170,391
3	88,303	96,213	108,082	90,564	90,843	169,006
4	96,583	92,895	106,853	112,992	90,609	167,388
5	98,221	102,329	103,769	114,346	94,182	169,484

厚生年金保険（第1号） 老齢年金受給権者状況の推移（女子）

	平均年金月額（円）					
	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳以上
令和元年度	82,643	54,108	54,689	49,105	49,117	108,813
2	82,547	54,791	54,887	50,889	49,926	109,205
3	80,556	83,785	55,371	51,206	49,182	109,261
4	84,623	83,049	55,477	56,063	49,763	109,165
5	86,038	88,522	56,643	57,447	53,346	111,479

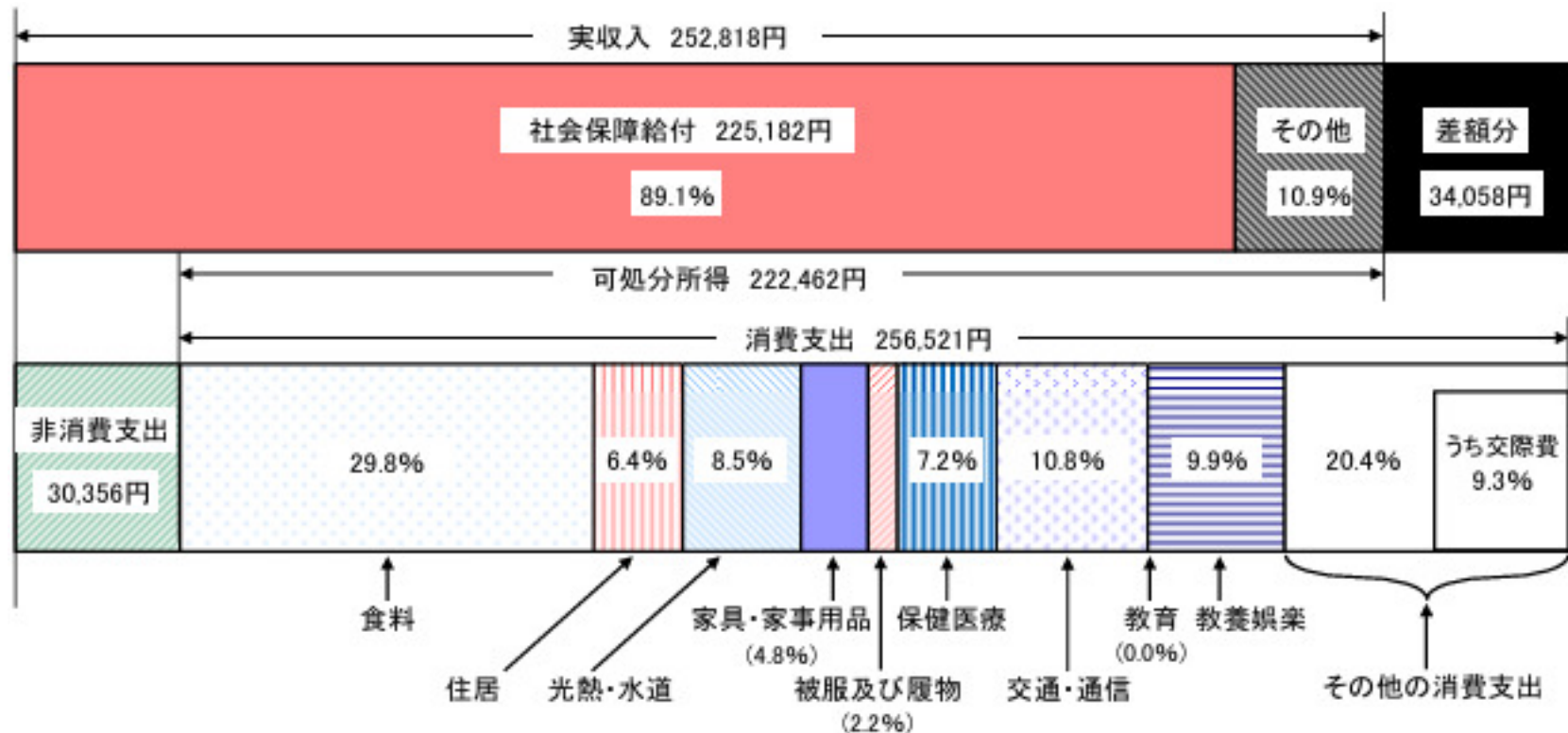
注1. 新法老齢厚生年金については、旧法の老齢年金に相当するものを「老齢年金」としている。新法退職共済年金についても同様。

2. 平均年金月額には、基礎年金月額を含む。

1. 高齢者が活躍している背景

③ 年金と生活の課題

65歳以上の夫婦のみの無職世帯（夫婦高齢者無職世帯）の家計収支 —2024年—



- (注) 1 図中の「社会保障給付」及び「その他」の割合(%)は、実収入に占める割合である。
2 図中の「食料」から「その他の消費支出」までの割合(%)は、消費支出に占める割合である。
3 図中の「消費支出」のうち、他の世帯への贈答品やサービスの支出は、「その他の消費支出」の「うち交際費」に含まれている。
4 図中の「差額分」とは、「実収入」と、「消費支出」及び「非消費支出」の計との差である。

2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

これまでの高年齢者雇用安定法～65歳までの雇用確保（義務）～

○60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法第8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

○65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

①65歳までの定年引き上げ

②定年制の廃止

③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。

※平成25年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年度改正法の経過措置）。

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。



2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

改正のポイント～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

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、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。（令和3年4月1日施行）

- ① 70歳までの定年引き上げ
- 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

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

高年齢者雇用安定法第11条に基づく高年齢者雇用推進者（*）の業務に、高年齢者就業確保措置の推進も追加されます。また、名称も高年齢者雇用等推進者に変更になっています。

* 各企業で選任することが努力義務とされている、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者。

2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

留意点 1：対象者基準について

高年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が可能です(P10の①②を除く)。ただし、対象者基準を設ける場合には、次の事項に留意する必要があります。

○対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、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こと。**

○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こと。

※H24年改正法の経過措置に基づく対象者基準も同じ考え方です。

【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 ⇒ //
- ・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

2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

留意点2：労使で協議すべき事項

○高年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です。

○P10に記載の①～⑤のいずれか一つの措置により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です。

個々の高年齢者に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ります。

○過半数労働組合等の同意が必要または望ましい手続きは、以下のとおりです。

必要	・ 創業支援等措置（P10の④・⑤）のみを講ずる場合の実施に関する計画（詳細は厚労省HPをご確認ください）
望ましい	・ 創業支援等措置（P10の④・⑤）と雇用の措置（P10の①～③）の両方を講じる場合の創業支援等措置の実施に関する計画（詳細は厚労省HPをご確認ください） ・ 対象者基準を設ける場合の基準の内容（上記留意点1）

2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

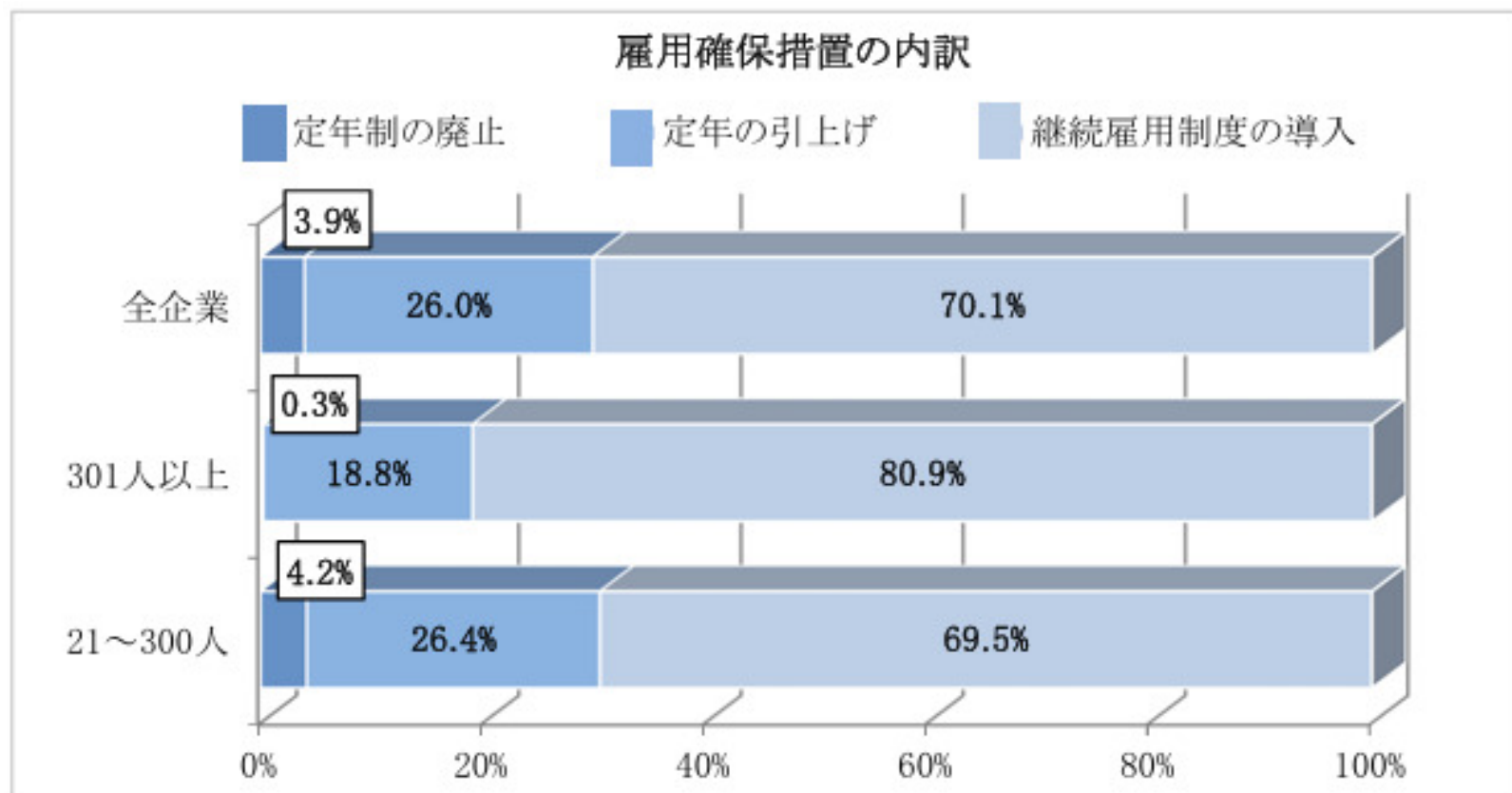
留意点3：その他

- 高年齢者が定年前とは異なる業務に就く場合には、新しく従事する業務に関して研修、教育、訓練等を行うことが望ましいです。特に、雇用による措置(①定年引き上げ、②定年制の廃止、③継続雇用制度の導入)を講じる場合には、安全または衛生のための教育は必ず行ってください(創業支援等措置を講じる場合にも安全または衛生のための教育を行うことが望ましいです。)
- 労働災害による休業4日以上之死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向であることも踏まえて、高年齢者が安全に働ける環境づくりのため、高年齢者就業確保措置(創業支援等措置を含む)により働く高年齢者について、「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、職場環境の改善や健康や体力の状況把握とそれに応じた対応など、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です。
- 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ます。
(※65歳までの継続雇用制度も同様の考え方です。)
 - ・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(業務)を果たし得ないこと
- シルバー人材センターへの登録や、再就職・ボランティアのマッチングを行う機関への登録などは、高年齢者の就業先が定まらないため、高年齢者就業確保措置を講じたことにはなりません。
- 就業確保措置(創業支援等措置を含む)において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮して、適切なものとなるよう努めることに留意する必要があります。(65歳までの継続雇用制度における賃金も同様の考え方です。)

2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

雇用確保措置を実施済みの企業の内訳

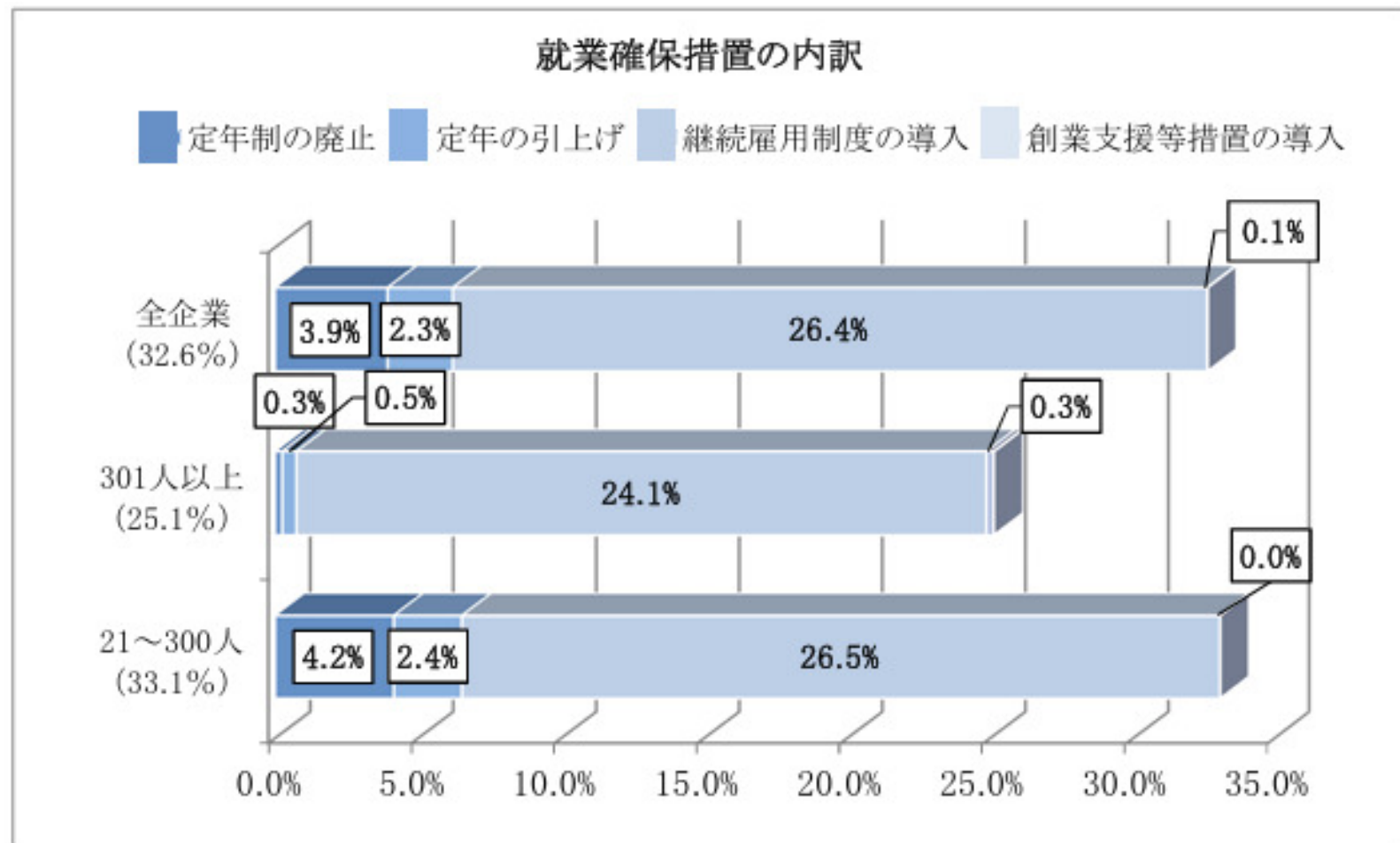
雇用確保措置を実施済みの企業（7,096社）について、雇用確保措置の措置内容別に見ると、定年制の廃止（280社）は3.9% [0.1ポイント増加]、定年の引上げ（1,842社）は26.0% [2.0ポイント増加]、継続雇用制度の導入（4,974社）は70.1% [2.1ポイント減少]であった。



2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

就業確保措置を実施済みの企業の内訳

高年齢者就業確保措置（以下「就業確保措置」注4という。）を実施済みの企業（2,320社）は、報告した企業全体の32.6% [2.3ポイント増加] で、中小企業では33.1% [2.4ポイント増加]、大企業では25.1% [1.6ポイント増加] であった。



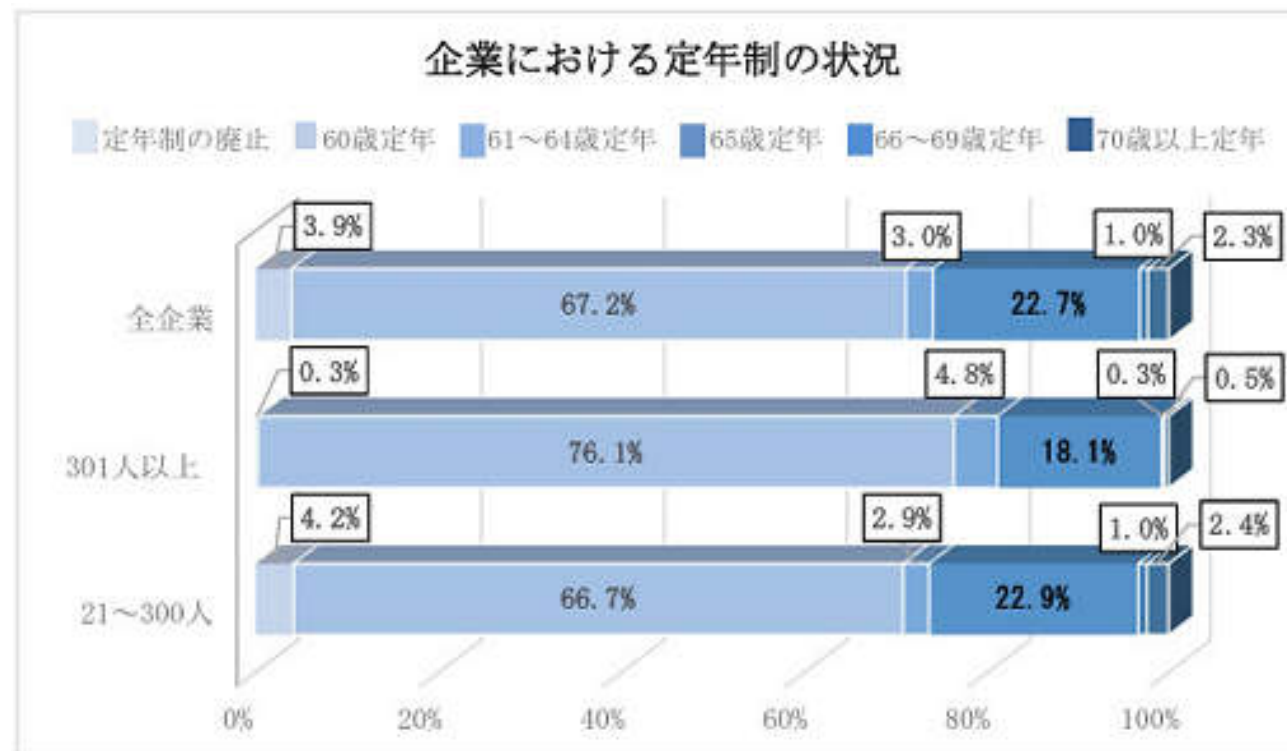
資料出所：令和6年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果（静岡労働局）

2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

企業における定年制の状況

報告した企業における定年制の状況について、定年年齢別に見ると次のとおりであった。

- ・ 定年制を廃止している企業（280社）は3.9% [0.1ポイント増加]
- ・ 定年を60歳とする企業（4,780社）は67.2% [2.2ポイント減少]
- ・ 定年を61～64歳とする企業（211社）は3.0% [0.2ポイント増加]
- ・ 定年を65歳とする企業（1,612社）は22.7% [1.7ポイント増加]
- ・ 定年を66～69歳とする企業（68社）は1.0% [0.1ポイント増加]
- ・ 定年を70歳以上とする企業（162社）は2.3% [0.2ポイント増加]



資料出所：令和6年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果（静岡労働局）

2. 改正高年齢者雇用安定法の解説

第〇〇条 (70歳までの再雇用)

満65歳以降も引き続き勤務を希望する者は、満65歳到達日の6ヶ月前までに会社に申し出るものとし、会社は、次の基準または条件を満たす者については、1年以内の労働契約を更新することにより満70歳まで嘱託社員として再雇用する。

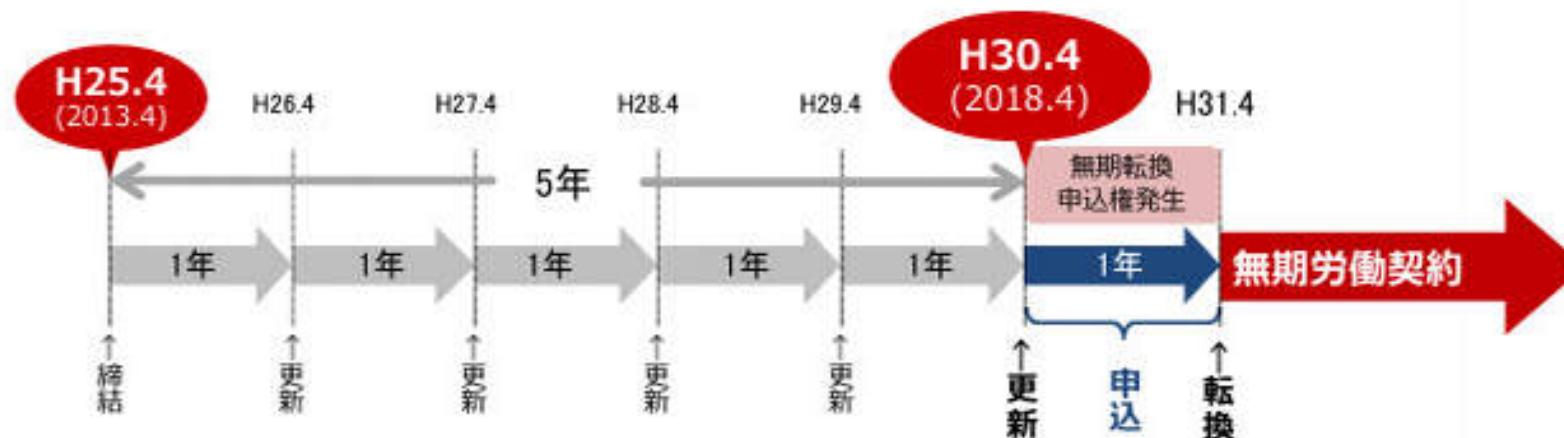
1. 身体、精神及び家庭環境が(定年)(65歳)前と同様に就業できるもの
ここで、会社は必要に応じ会社の指定する医師の診断書を提出させることがある。
 2. 過去〇〇年間に規則第〇〇条(懲戒の種類及び程度)の規定による「減給」以上の処分を〇〇回以上受けたことのないもの、又は始末書の提出が〇〇回以上ないもの
 3. 過去〇〇年間に自己の責めによる重大な労働災害事故を生じたことのないもの
 4. 過去〇〇年間に自己の過失による人身事故、免許停止処分等重大な交通違反のないもの
 5. 過去〇〇年間の出勤率が(各年)〇〇%以上のもの
 6. 過去〇〇年間に無断欠勤のないもの
 7. 過去〇〇年間に人事考課の結果が〇〇以上のもの
※(人事考課結果を労働者本人に開示していることが望ましい)
 8. 業務に必要な〇〇資格を有するもの
 9. 後進の指導ができる能力を有するもの
※勤続〇〇年以上が目安、または、係長職以上の経験者)
 10. 職務遂行能力が定年前の水準を維持できるもの
 11. 新たな労働契約に同意するもの
- ② 会社は前項の規定により継続勤務を希望するものに対し、前項の基準または条件等の事実を満65歳到達日の3ヶ月前までに本人に開示し、65歳以降の再雇用制度の適用の可否を通知するものとする。
- ③ 会社は再雇用制度の適用を決定した嘱託社員に対し、満65歳到達日の2ヶ月前までに契約期間、従事すべき業務、勤務日、勤務時間、賃金等の新たな労働条件を労働契約書により示して交付するものとする。ここで、新たな労働条件に同意しない場合は、再雇用は行わないものとする。
- ④ 契約更新時に新たな労働条件に同意しない場合又は第1項の基準または条件を満たさない場合は契約更新は行わないものとする。
- ⑤ 第1項の規定にかかわらず、70歳に到達したものも会社が必要と認めた場合は嘱託社員として労働契約を更新することがある。
- ⑥ 嘱託社員については退職金規程を除外するものとする。

3. 有期雇用特別措置法の利用

無期転換ルールとは？

- 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、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）に転換できるルールです。
- 通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約等）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

対象となる労働者

- 原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で5年を超える全ての方。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

3. 有期雇用特別措置法の利用

継続雇用の高齢者の特例とは？

- 無期転換ルール適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、**有期雇用特別措置法**（※1）により、

- ・ 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事業主の下で、
- ・ 定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

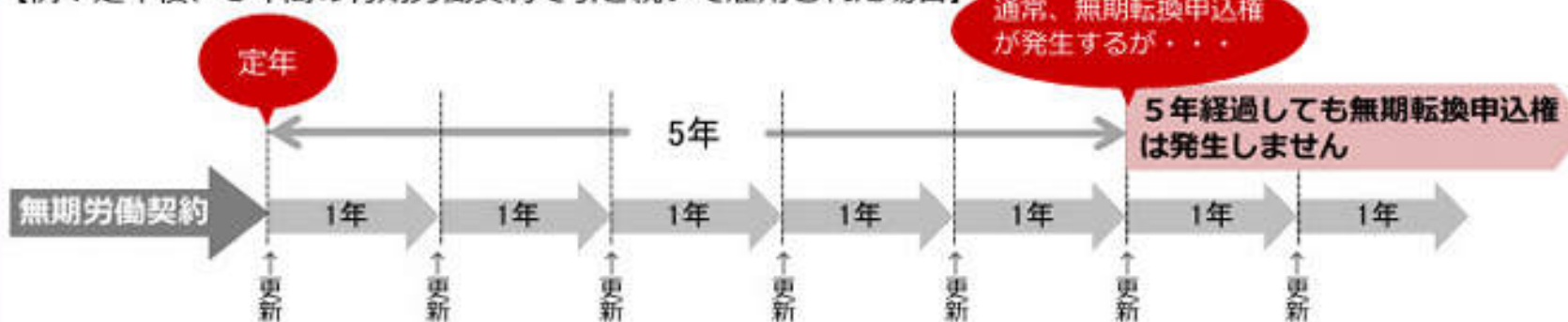
については、**無期転換申込権が発生しない**とする特例が設けられています。

特例の適用に当たり、事業主は本社・本店を管轄する都道府県労働局（※2）に認定申請を行う必要があります。

※1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第6条：平成27年4月1日施行

※2 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

【例：定年後、1年間の有期労働契約で引き続いて雇用された場合】



※ 正社員、無期転換ルールにより無期となった社員などすべての無期契約労働者

対象となる労働者

- 定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者。

※ 高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）に定年後引き続いて雇用される場合も対象となります。

※ ただし、定年後、グループ会社ではない企業に再就職した場合は特例の対象とならず、通常どおり無期転換ルールが適用されます。

3. 有期雇用特別措置法の利用

有期雇用特別措置法の適用の流れ

- ① 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成します。
- ② 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。
(注) 本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。
- ③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行います。
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。
(注) 有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。



4. パート・有期労働法の理解を深める

**パートタイム・有期雇用労働法が
施行されます**

**正社員と非正規社員の間の
不合理な待遇差が禁止されます！**

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法※¹ や施行規則、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）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

4. パート・有期労働法の理解を深める

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定〈法第8条〉
(不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定〈法第9条〉
(差別的取扱いの禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。〈法第8条〉

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。〈法第9条〉

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン（指針）を策定。〈法第15条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○ ③	× → ○

4. パート・有期労働法の理解を深める

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

① 基本給

- ・ **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・ 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ・ **ボーナス（賞与）**であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- ・ **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・ そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- ・ 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- ・ 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

4. パート・有期労働法の理解を深める

「同一労働同一賃金ガイドライン」抜粋

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

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・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、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は、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る。

さらに、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は、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と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、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と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、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。

**皆様の労務管理にお役立て頂ければ
幸いです。**

ご清聴ありがとうございました。

