

新設された「高年齢者就業確保措置」とは？

4月から施行される「改正高年齢者雇用安定法」

改正高年齢者雇用安定法が2021年4月から施行されます。

65歳までの雇用確保
(義務)

+

70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務になったことに伴い、
再就職支援措置・多数離職届等の対象が追加されます。

1. 高年齢者雇用確保措置（現行制度の高年齢者雇用安定法の規定）

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、高年齢者雇用確保措置として、「①65歳までの定年の引上げ」「②65歳までの継続雇用制度の導入」「③定年の廃止」のいずれかの措置を実施することが義務付けられています（高年齢者雇用安定法第9条）。

※2012年の改正により、2013年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となりました。ただし、2012年度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2025年4月までに段階的に引き上げることが可能（経過措置）です。

2. 高年齢者就業確保措置について（改正高年齢者雇用安定法の規定）

(1) 対象となる事業主

- ・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（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

高年齢者就業確保措置は、高年齢者雇用確保措置が実施されていること、つまり65歳までの雇用を達成していることを前提に、70歳までの雇用または就業を確保するものとなります。

(2) 対象となる措置

次の①～⑤の**いずれかの**措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- | |
|--|
| 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（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。 |

<創業支援等措置※（雇用以外の措置）>

- | |
|----------------------------------|
| 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 |
| 1) 事業主が自ら実施する社会貢献活動 |
| 2) 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 |

※④、⑤については、過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。

※注）創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続を行う必要があります。

1. 計画を作成する

総合支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。

- | | |
|--------------------------------|--|
| (1) 高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)-(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。同意を得ようとする際には、過半数労働組合に対して、(ア)労働関係法令が適用されない働き方であること、(イ)そのために1の計画を定めること、(ウ)創業支援等措置を選択する理由、を十分に説明することが求められます。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、常時当該事業所に備え付けたり、書面の交付等により労働者に周知したりする必要があります。

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

(3) 従来の制度と改正法の間で構造的に大きく違う2つの点

① 今回の70歳までの就業確保措置が努力義務にとどまっていること

努力義務は、企業に実行が強制されているわけではありませんが、厚生労働省が新制度導入に向けた啓発活動や指導に動くため、多くの企業が70歳までの社員の戦力化に進むことが予想されます。

努力義務であることを理由に、会社は制度を導入する上で一定の裁量幅を与えられているとも考えられます。70歳までの社員の就業方法として、定年延長や再雇用など前述の5種類の措置のうち、複数を組み合わせることや、全員ではなく、対象者を限定することが可能です。

ただし、対象者を限定するための基準は、労働組合や過半数代表者の同意が必要です。単に、「会社が認めた場合」や「上司の推薦がある場合」にだけ70歳までの就業を認めるというのでは、会社や上司が勝手に対象者を選ぶのと同じで、公正な方法とはいえないと考えられます。

最低限「過去〇年の平均勤務成績が〇点以上」など、労使が共に納得できる基準が必要になります。

② 65歳以上の対象者と労働契約を結ばず、雇用以外の働き方をさせることが認められたこと

従来の高齢者雇用安定法は、60歳以上65歳未満について「雇用確保措置」として、直接雇用が原則でした。この点に変更はありませんが、改正法施行後、70歳までの新制度は「就業確保措置」と名前が変わっています。対象者をフリーランスや独立起業の事業主として扱い、業務委託契約で就業させる方法や、会社に関係する社会貢献団体で働かせることができるようになりました。

業務委託契約は、直接雇用と異なり、労働基準法や労働契約法などの法律の適用がなく、会社は、雇用責任を負わずに済みますが、これら雇用以外の就労を導入するためには、まず労働組合などと合意する必要があります。また、事前に業務委託費や契約更新の頻度などの計画も作成しておくことが望ましいです。

3. その他の改正の内容（2021年4月1日施行）

(1) 高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項（高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針）

- ・高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講じるかについては、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ることが望ましい。
- ・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、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の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。
- ・高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能だが、その場合には、過半数労働組合等との合意を得ることが望ましい。
- ・高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましい。

(2) 基準を設けて対象者を限定する場合

対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものだが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められない。

(3) 行政による指導および助言、勧告

改正高齢者雇用安定法では、高齢者等職業安定対策基本方針と照らして、65歳から70歳までの安定した雇用の確保のため必要があると認めるときは、会社に対して必要な指導および助言ができるとしています。会社が指導および助言に従わない場合は、高齢者就業確保措置の実施に関する計画の実施を勧告することができる。

ただ、高齢者就業確保措置自体が努力義務であり、労働局がどの程度の頻度で指導や助言、さらには勧告を行うかわからないため、対応の優先順位は低いと思われる。

(4) 高齢者の健康および安全の確保

指針では、対象者が高齢者雇用確保措置よりもさらに高齢となることもあり、高齢者の健康およ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みよう努めることを求めている。

◆事業者に求められる取組

1. 安全衛生管理体制の確立
2. 職場環境の改善
3. 高齢者の健康や体力の状況の把握
4. 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
5. 安全衛生教育

◆労働者に求められる取組

- ・ 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- ・ 日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む

4. 高齢社員の活用は中小企業が先行

厚生労働省の調査（2020年6月の高齢者雇用状況）では、66歳以上が働ける制度を持つ中小企業が34%あったのに対し、大企業は28.2%でした。慢性的な人手不足から中小企業（32.1%）の方が、大企業（26.1%）よりもシニア人材の活用に熱心なことがうかがえます。

【集計結果の主なポイント】

(1) 66歳以上働ける企業の状況

①66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54,802社（5,164社増加）、割合は33.4%（2.6ポイント増）

- ・ 中小企業では49,985社（4,593社増加）、34.0%（2.6ポイント増加）
- ・ 大企業では4,817社（571社増加）、28.2%（2.9ポイント増加）

②70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51,633社（4,975社増加）、割合は31.5%（2.6ポイント増加）

- ・ 中小企業では47,172社（4,427社増加）、32.1%（2.5ポイント増加）
- ・ 大企業では4,461社（548社増加）、26.1%（2.8ポイント増加）

(2) 65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業の状況

①高齢者雇用確保措置の実施状況

65歳までの雇用確保措置のある企業は計164,033社、99.9%（0.1ポイント増加）

②65歳定年企業の状況

65歳定年企業は30,250社（2,537社増加）、18.4%（1.2ポイント増加）

- ・ 中小企業では28,218社（2,280社増加）、19.2%（1.3ポイント増加）
- ・ 大企業では2,032社〔257社増加〕、11.9%〔1.3ポイント増加〕

ただし、66歳以上でも働ける企業のうち、希望者全員を受け入れているのは、中小企業で3分の1強、大企業で6分の1強にすぎません。60代後半は、健康状態や職場での能力発揮面で個人差が大きくなるだけに、改正高齢者雇用安定法施行後も、選別重視の傾向は続くと思われます。