

高年齢者雇用安定法の改正について

令和3年4月1日施行
～70歳までの就業機会の確保のために～

<高年齢者等職業安定対策基本方針> 令和二年十月三十日

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。

愛知労働局 職業安定部 職業対策課

I 高年齢者雇用安定法について

<高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 第一条> (目的)

この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もつて高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月1日から施行されました。

企業が
65歳までの雇用確保措置を
講ずること
(義務)



企業が
70歳までの就業確保措置を
講ずること
(努力義務)



◆法改正によって何が変わるの？

令和3年4月の改正で65歳～70歳までの労働者に対する制度が追加されます。平成25年4月施行の高齢法の内容(65歳までの雇用確保措置)は、改正後も引き続き企業が順守しなければなりません。

I 高齢者雇用安定法について

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**（高齢者雇用安定法（以下「高齢法」という。）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**（高齢法第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（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
 - 65歳までの定年引き上げ
 - 定年制の廃止
 - 65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。



◆法第8条に反して定められた60歳を下回る定年の法的効果は？

60歳を下回る定年は民事上無効であり、事業主は、当該年齢を根拠に労働者を退職させることはできないと解されるものであること。また、この場合、当該定年は60歳と定めたものとみなされるのではなく、定年の定めがないものと見なされると解されるものであること。

I 高齢者雇用安定法について

65歳までの雇用確保措置に関する「経過措置」について

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けている場合に限り、以下の経過措置が認められています。

（高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号、改正高齢者雇用安定法）附則第3項）。

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・令和4年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・令和7年3月31日までは64歳以上の人に対して



平成25年3月31日までに労使協定を締結した「継続雇用の対象者を限定する基準」を適用することができます。

※また、就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、継続雇用しないことについては客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられます。

[高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年 厚生労働省告示560号）]



◆経過措置ではなぜ段階的に対象年齢が上がっていくの？

年金の報酬比例部分の支給開始年齢が令和7年まで段階的に引き上げられるため、これに連動した形となっています。

◆令和3年4月改正後、経過措置は使えなくなるの？

改正後も、措置として認められます（令和7年3月31日まで）

I 高齢者雇用安定法について

令和3年4月1日改正のポイント ～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

高齢者雇用安定法第11条に基づく**高齢者雇用推進者（*）の業務に、高齢者就業確保措置の推進も追加**されます。また、名称も**高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。



◆従業員が少ない企業は高齢法の対象外？

高齢者雇用安定法は、従業員数にかかわらず、すべての事業主が対象となります。

◆当分の間、対象となる労働者がいない場合でも、措置をとる必要がありますか？

高齢者雇用安定法は、事業所に高齢者雇用確保措置を義務付け、また就業確保措置の努力義務を講ずることとしているため、当分の間対象者がいない企業も含めて措置を講ずる必要があります。

II 高齢者就業確保措置（①～⑤）について

高齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主（法10条の2）

- 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
- 以下の①～⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

<高齢者就業確保措置> (新設・70歳まで・努力義務)

雇用による措置

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）

雇用によらない措置

【創業支援等措置】

（過半数労働組合等（※）の同意を得て導入）

- ④ 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の導入
- ⑤ 高齢者が希望するときは、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



◆過半数労働組合等とは？

労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者を指します。

II 高齢者就業確保措置（①～⑤）について

留意点1：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が可能です（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



◆対象者を限定する基準として望ましい内容とは？ 《厚生労働省HP》令和2年改正高齢法Q&A¹⁷（※以下「Q&A」という。）

- ・意欲、能力等をできる限り具体的に測るもの（**具体性**）
労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するもの。
- ・必要とされる能力等が客観的に示され、該当可能性を予見できるもの（**客観性**）
企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で該当の有無について紛争を招くことがないよう配慮されたもの。

II 高齢者就業確保措置（①～⑤）について

留意点2：労使で協議すべき事項

- 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です。
(高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針 第2-1-(2)イ)
- 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ります。(指針第2-1-(2)ロ)
- 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（④・⑤）のみを講ずる場合の実施に関する計画 (施行規則第四条の五) |
| 望ましい | ・創業支援等措置（④・⑤）と雇用の措置（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 ・対象者基準を設ける場合の基準の内容 (指針第2-1-(2)ロ) |

Ⅱ 高年齢者就業確保措置（①～⑤）について

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。）。（指針第2-1-(4)）
- 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（義務）を果たし得ないこと（指針第2-2-(4)）
- シルバー人材センターへの登録や、再就職・社会貢献活動をおこな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とは認められません。（Q&A⑱）



◆継続雇用先として派遣会社は認められますか？（Q&A⑲）

- ・認められる場合があります。（常用型派遣のように雇用が確保されているものは認められる。登録型派遣の場合は認められません。）

Ⅲ ③70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になります。

- 対象となる高年齢者の年齢に応じて、継続雇用することができる事業主の範囲が広がります。
 - ・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**



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。

特殊関係事業主等で継続雇用を行う場合に必要な対応

特殊関係事業主等（特殊関係事業主または特殊関係事業主以外の他社）で継続雇用する場合には、**自社と特殊関係事業主等との間で、特殊関係事業主等が高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。**この契約は、書面により締結することが望ましいです。

【特殊関係事業主等で継続雇用する際の留意点】

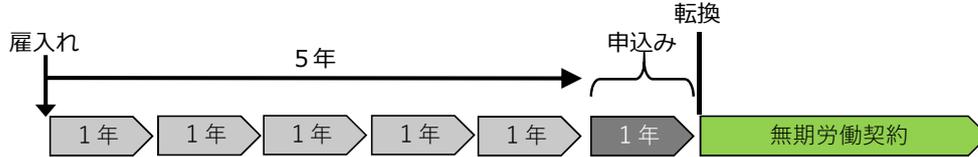
- ・他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容および労働条件とすることが望ましいです。
- ・他社において、継続雇用の対象となる高年齢者の知識・経験・能力に対するニーズがあり、これらが活用される業務があるか十分に協議した上で、自社と他社との間での契約を締結することが望ましいです。

Ⅲ ③70歳までの継続雇用制度について

無期転換ルールの特例について

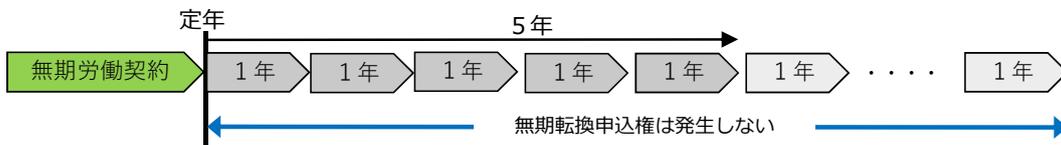
無期転換ルールとは (労働契約法第18条)

- 同一の使用人との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。



無期転換ルールの特例とは (継続雇用の高齢者の特例) (有期雇用特別措置法)

- 適切な雇用管理に関する計画 (第二種計画認定・変更申請書) を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主 (特殊関係事業主を含む) の下で、定年後に引き続いて雇用される期間は無期転換申込権が発生しません (65歳を超えて引き続き雇用する場合にも無期転換申込権は発生しません。)



- 一方で、特殊関係事業主以外の他社で継続雇用される場合には、特例の対象にならず、無期転換申込権が発生しますので御留意ください。



◆特殊関係事業主が継続雇用先となる場合、どの事業主が計画を提出するの？
雇用先となる特殊関係事業主が計画を作成し、労働局の認定を受ける必要があります。

Ⅳ 創業支援等措置 (④～⑤) について

創業支援等措置とは

「創業支援等措置」とは、70歳までの就業確保措置のうち、以下の**雇用によらない措置**を指します。

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

労働者本人が希望し、新たに事業を開始する場合に、個人事業主 (フリーランス) として事業主と業務委託契約を締結し、その契約に基づき就業を確保する措置。

? ◆業務内容が雇用時と同様であることだけをもって、創業支援等措置として不適切と判断されるのでしょうか? (Q&A⑱)

・業務内容が雇用時と同様でかつ働き方 (勤務時間・頻度・責任の程度等) も雇用時と同様である場合には、雇用の選択肢により就業確保を行うべきであり、雇用によらない選択肢 (創業支援等措置) として行うことは法律の趣旨に反することとなります。

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

- 事業主が自ら実施する社会貢献事業
- 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

業務に従事することにより、高齢者に金銭が支払われるものに限りません。

労働者本人が希望し、a及びbにより実施される社会貢献事業に従事する場合に、事業実施者との間でその事業に従事する契約を締結し、その契約に基づき就業を確保する措置。

例えば、企業が実施する

- ・森林保全のための植林活動、ビジターセンターでのガイド等
- ・学校での出前授業や児童施設等でのものづくり体験講座の開催等の社会貢献活動へ従事する制度が想定されます。 (Q&A⑳)

IV 創業支援等措置（④業務委託契約による措置）について

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ります。

事業主の用意する業務が労働基準法における労働者性が認められる働き方である場合は、創業支援等措置ではなく、雇用による措置として行ってください。

契約に関する留意事項

個々の高年齢者と業務委託契約等を締結する場合には、以下の事項について、留意する必要があります。

- ・ 契約は書面により締結すること。
(書面には計画に記載した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)
- ・ 契約を締結する高年齢者に計画に記載した書面を交付すること。
- ・ 次の(ア)～(ウ)を十分に説明すること。
 - (ア) 労働基準法等の労働関係法令が適用されない働き方であること
 - (イ) そのために計画を定めること
 - (ウ) 創業支援等措置を選択する理由

※計画＝創業支援等措置実施のため作成した計画

IV 創業支援等措置（④業務委託契約による措置）について

労働者性の判断基準について

労働基準法における「労働者」であるか否か、すなわち労働基準法上の「労働者性」の有無は、労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）の判断基準に基づき、実態を踏まえて個別に判断されることとなります。

なお、契約形態にかかわらず、労働基準法上の労働者としての**実態があれば**、労働基準法が適用されます。

<労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>

○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
 - ロ 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
 - ロ 報酬の額
- (2) 専属性の程度
- (3) その他

IV 創業支援等措置（⑤社会貢献事業による措置）について

a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

創業支援等措置における「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のことです。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こととなります。

- 例えば、以下のような事業は、高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」に該当しません。
- ・特定の宗教の教義を広め、儀式行事を行い、信者を教化育成することを目的とする事業
 - ・特定の公職の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

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

他の団体に創業支援等措置を行う場合

他の団体に上記のbの措置を行う場合、**自社と団体との間で、当該団体が高年齢者に対して社会貢献活動に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があります。**この契約は、書面により締結することが望ましいです。
(Q&A②)

「出資（資金提供）等」とは？

個々の社員が会費を支払っている場合は対象とはなりません。事業主が直接的に会費を支払っている場合は出資等に含まれますが、その際には、当該会費が、社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金として充当されていることが求められます。(Q&A②)

IV 創業支援等措置（④～⑤）について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

(施行規則第4条-5-2項)

創業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。

<計画記載例> <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000745480.pdf>

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年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) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取り扱いに関する事項 |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全およ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) 災害補償およ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、過半数組合等に対して、
 - (ア) 労働基準法等の**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ようお願いします。
- ※ 創業支援等措置（④、⑤）と雇用の措置（①～③）の両方を講じる場合は、雇用の措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

IV 創業支援等措置（④～⑤）について

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・ 常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約

- ・ 1、2と合わせて、高年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。
※特殊関係事業主、他社での継続雇用の際にも同様の契約が必要です。
- ・ 制度導入後に、個々の高年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。

過半数労働組合等の同意が必要または望ましい手続きについて（P8表の再掲）

| | |
|------|--|
| 必要 | ・ 創業支援等措置（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（④・⑤）と雇用の措置（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 ・ 対象者基準を設ける場合の基準の内容 |

IV 創業支援等措置（④～⑤）について

創業支援等措置により高年齢者が被災した場合

創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務に起因する事故等により被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、当該事業主が当該高年齢者が被災した旨を厚生労働大臣に報告することが望ましいこと。
(指針第2-3-(3)D)

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）とは？

労働災害による休業4日以上の死傷者のうち、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、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。

【参考】パンフレット「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000623027.pdf>

労災保険の特別加入について

創業支援等措置に基づく事業に従事する高年齢者は、労災保険制度の特別加入制度に加入することが可能です。詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/Kanyu.htm

V 高年齢者等が離職する場合について

再就職援助措置 (法第15条) (施行規則第6条の1項)

解雇等により離職する高年齢者等には、
 (ア) 求職活動に対する経済的支援
 (イ) 再就職や教育訓練受講等のあっせん
 (ウ) 再就職支援体制の構築
 などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。

解雇等とは?
 ①解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く）、②平成24年改正の経過措置に基づいて定められた制度の対象者基準に該当しないこと、③その他事業主の都合による離職を指します。

多数離職届 (法第16条) (施行規則第6条の2項)

同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を**ハローワークに届け出**なければなりません。

※雇用対策法に基づく「大量雇用変動届」によって既に届け出された者及び同法に基づく再就職援助計画の対象者については算定から除きます。

V 高年齢者等が離職する場合について

求職活動支援書 (法第17条) (施行規則第6条の3項)

解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に**交付しなければなりません。

求職活動支援書に記載する事項

- (1) 氏名・年齢・性別
- (2) 離職することとなる日（離職することとなる日が未定の場合はその時期）
- (3) 職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等）
- (4) 有する資格・免許・受講した講習
- (5) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項
- (6) (3)～(5)のほか、職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項その他の再就職に資する事項

※解雇等の理由は除きます。

・様式例 (PDF)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/kyusyokusien.pdf>

【改正の概要】 (施行規則第6条の1項)

改正(1) 再就職援助措置等の対象となる高年齢者の範囲の拡大

再就職援助措置・多数離職届の対象となる高年齢者等

70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高年齢者等が次のとおり追加されました。



令和3年3月31日までの対象

【対象a】 解雇その他の事業主の都合により離職する45歳～65歳までの者

【対象b】 平成24年改正の経過措置として、継続雇用制度の対象者について基準を設けることができ、当該基準に該当せずに離職する者

※創業支援等措置による契約が事業所の都合により終了する場合も含む

【改正の概要】

改正(1) 再就職援助措置等の対象となる高年齢者の範囲の拡大

求職活動支援書の対象となる高年齢者等

求職活動支援書についても、「解雇その他の事業主の都合」により、65歳以上70歳未満で離職する高年齢者が対象に追加されます。



改正(2) 再就職援助措置等を実施する事業主

再就職援助措置・多数離職の届出を実施する事業主

- ① 原則として、**離職時に高年齢者を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高年齢者と業務委託契約を締結している）事業主**です。
- ② ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年齢者を**定年まで雇用していた事業主**が実施することとします。
 - ・他社での継続雇用制度で、制度の上限年齢（70歳未満の場合に限る）に達した高年齢者
 - ・他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高年齢者

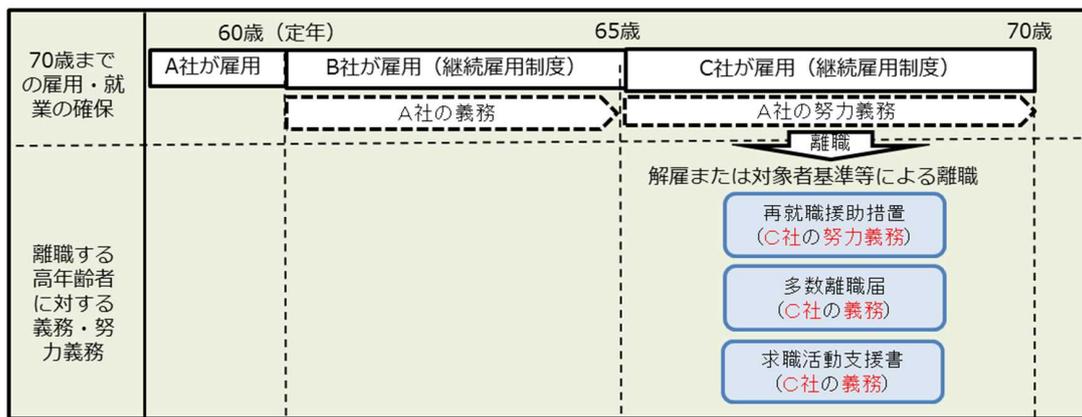
V 高年齢者等が離職する場合について

【再就職援助措置・多数離職の届出を実施する事業主】

●導入した制度の上限年齢に達する以前に離職する場合の例

A社で60歳（定年）まで雇用、
65歳までB社で継続雇用、
70歳までC社で継続雇用の場合

⇒65～70歳で解雇または対象者基準により離職する高年齢者に対して、
C社に再就職援助措置、多数離職届、求職活動支援書の義務・努力義務がかかります。



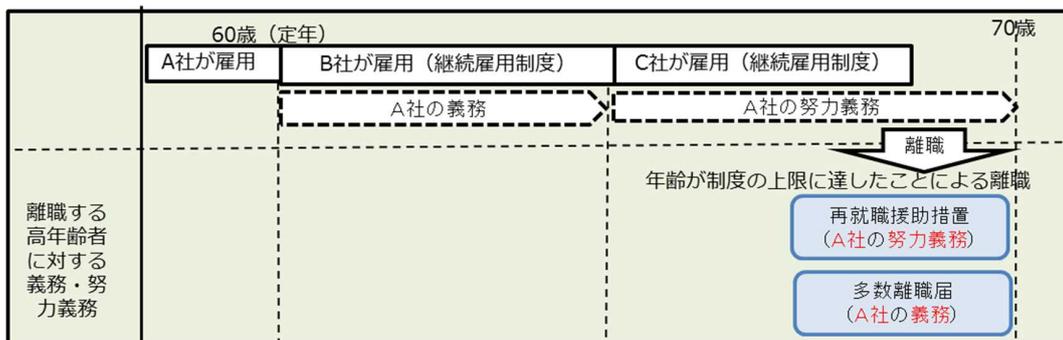
V 高年齢者等が離職する場合について

【再就職援助措置・多数離職の届出を実施する事業主】

●導入する制度の上限年齢が70歳未満で、上限年齢まで達して離職する場合の例

A社で60歳（定年）まで雇用、65歳までB社で継続雇用、
C社で68歳までの継続雇用制度を導入する場合

⇒68歳で離職する高年齢者に対して、
A社に再就職援助措置、多数離職の義務・努力義務がかかります。
（求職活動支援書の義務はかかりません。）



VI よくある質問

今回の改正に関して、よくあるご質問と回答をまとめて、下記URLにQ&Aを掲載していますので、ご参照ください。

《厚生労働省ホームページ 高齢者雇用安定法Q&A》
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000745472.pdf>

VII 関連情報

◆厚生労働省ホームページ

厚生労働省HPでは、改正法関連情報や高齢者雇用に関する情報を発信しております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

◆65歳超雇用推進助成金【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構】

○65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した企業を支援します。

○高齢者無期雇用転換コース 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換した企業を支援します。

○高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者の雇用環境整備の措置（※）を実施する企業を支援します。

（※）高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直しまたは導入及び健康診断を実施するための制度の導入

<https://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/index.html>