高年齢者雇用安定法
改正の概要

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

令和3年4月1日施行

－　目次　－

Ⅰ　高年齢者雇用安定法について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
Ⅱ　高年齢者就業確保措置について・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
Ⅲ　70歳までの継続雇用制度について・・・・・・・・・・・・・・・・7
Ⅳ　創業支援等措置について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
Ⅴ　高年齢者雇用安定法に基づく指導等について・・・・・・・・・12
Ⅵ　高年齢者雇用状況等報告の様式変更について・・・・・・・・・12
Ⅶ　高年齢者等が離職する場合について・・・・・・・・・・・・・・13
Ⅷ　労働者性の判断基準について・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
Ⅸ　高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針・・・・・21
Ⅹ　よくあるご質問・お問い合わせ先・・・・・・・・・・・・・・・・26
Ⅺ　関連情報・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27

厚生労働省　ハローワーク

管理番号：PL040325高01

Ⅰ　高年齢者雇用安定法について

高年齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわりなくその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

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。

① 65歳までの定年引き上げ
② 定年制の廃止
③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
　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３月31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年改正法の経過措置）。

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。

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

詳細はP２～11をご確認ください

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。

※　定年や雇用確保措置、就業確保措置の変更や新設を行う場合、就業規則等を変更する必要があります。（常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。）

Ⅱ 高年齢者就業確保措置について

高年齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主：

- 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- 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（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

＜高年齢者就業確保措置＞
（新設・70歳まで・努力義務）

①70歳までの定年引き上げ
②定年廃止
③70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）

創業支援等措置（雇用によらない措置）
（過半数労働組合等（※）の同意を得て導入）

④高年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高年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

【参考】

＜高年齢者雇用確保措置＞
（現行・65歳まで・義務）

⑴65歳までの定年引き上げ
⑵定年廃止
⑶65歳までの継続雇用制度の導入 （特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

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。

＜労働者の過半数を代表する者を選出する際の留意事項＞

- 労働基準法第４１条第２号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと
- 創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きで選出された者であって、事業主の意向に基づき選出された者でないこと

Ⅱ 高年齢者就業確保措置について

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（Ｐ２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、事業主が恣意的に一部の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⇒　恣意的な一部の高年齢者の排除が可能であり、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

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。

○　Ｐ２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（Ｐ２の④・⑤）のみを講ずる場合の実施に関する計画（詳細はP９をご確認ください）
望ましい	・創業支援等措置（P２の④・⑤）と雇用の措置（P２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P９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）

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日以上の死傷者数のうち、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。

【参考】高年齢労働者の安全衛生対策について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html

<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/11300000/000815416.pdf

○　継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、
・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
など、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合や、創業支援等措置の計画（Ｐ９の１の計画）に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由に該当する場合には、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。）

○　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。

○　高年齢者就業確保措置（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、業務内容に応じた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。

取り組み事例

すでに65歳を超える高年齢者を雇用している企業はこのような取り組みをしています。

★65歳を超えた高年齢者を雇用している企業の取り組み事例等の情報は、下記URLをご参照ください。
【高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ】
https://www.elder.jeed.go.jp/

事例１　６５歳までの定年引き上げ＋上限年齢のない継続雇用

業種：専門サービス業
（補償コンサルタント業（測量・建築設計業務））
従業員数：32人
（60～64歳　9.4%、65～69歳　15.6%、70歳以上6.3%）
取り組み内容：社内業務の安定的な継続のため、2018年10月に定年年齢を65歳に引き上げ。65歳以降は本人の健康状態と意思に係る条件を設定した上で、年齢の上限なく継続雇用。短時間勤務・隔日勤務の選択が可能。

足場が悪い現場での測量等現地調査における労働災害のリスク削減と作業の効率化のため、ドローン技術を導入。比較的安全な場所でドローンを操縦、撮影した映像等から図面の作成が可能。健康管理面では全従業員対象の人間ドックに頸動脈超音波検査の実施（動脈硬化の早期発見）や５年ごとに脳ドックを取り入れるなどの取り組みも実施。

柔軟な勤務形態により**高年齢者に魅力的な会社**に。
新技術導入により**作業負荷の軽減・労働災害のリスクが大幅に軽減**。

事例２　定年60歳＋上限年齢のない継続雇用

業種：小売業（生鮮食品を中心としたスーパーマーケット事業）
従業員数：1,085人
（60～64歳　11.6%、65～69歳　12.2%、70歳以上　2.9%）
取り組み内容：定年60歳の後は65歳まで再雇用。その後は運用で本人の就業意欲があれば年齢の上限なく再雇用。また、定年を迎えた従業員が再雇用を希望する際に、これまで通りの就労を希望する場合、業務に支障がない限り役職もそのままで継続雇用。60歳時の給与水準を継続し、再雇用後も人事評価に基づく昇給を実施。教育指導役として高齢従業員を活用することで若手従業員の定着を実現。

体力が必要な鮮魚の加工・調理のために、「うろこ取り器」「骨挽き器」「大型魚の３枚卸器」等を導入し、作業を機械化し作業負担を軽減。

高年齢者を教育指導役として丁寧な研修を実施し、**若い世代の定着率８割を実現**。高年齢者の知識と技術により**生産性も向上**。

事例３　66歳までの定年引き上げ＋70歳まで継続雇用

業種：高齢者福祉事業（ケアハウス等施設の運営、居宅介護支援事業）
従業員数：52人
（60～64歳　9.6%、65～69歳　11.5%、70歳以上　3.8%）
取り組み内容：2017年４月に、定年年齢を66歳に、その後の継続雇用年齢の上限を70歳まで引き上げ。短時間勤務を希望する場合は「パート職員」となり定年なし。

エレベーター利用の推進、ボックスシーツを導入したことで、作業時間が短縮され、腰痛軽減に効果。また、自動掃除機や高圧洗浄機の導入によって清掃業務の負担を軽減。一方で、送迎ドライバーの安全対策のため、施設所有車にドライブレコーダーを設置し、ドライバー名等を付したステッカーを車体に貼り、安全運転への意識づけを実施。さらに、指定する病院を受診した場合、費用の３分の２を補助するとともに、健康診断の項目を追加するなど、健康管理面でも手厚く処遇。

さまざまな取り組みにより、**高年齢者の勤労意欲の高まりや介護サービスの質の向上**に寄与。結果、**職員の処遇改善**にもつながる。

制度の導入例

高年齢者就業確保措置で求められる措置を複数組み合わせることも可能です。

例		留意点
例1	68歳まで定年延長、68～70歳まで継続雇用制度	－
例2	68歳まで希望者全員を対象とする継続雇用制度、68～70歳まで対象者を限定した継続雇用制度	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です。 対象者を限定する場合には、具体的・客観的な基準である必要があり、例えば、以下のようなものが考えられます。 （基準の例） ・過去○年間の人事考課が○以上である者 ・過去○年間の出勤率が○%以上である者 ・過去○年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないこと
例3	70歳までの継続雇用制度と70歳までの業務委託契約を締結する制度のうち、希望する制度を選べる制度	Ｐ３の留意点２のとおり、個々の高年齢者の希望を聴取・尊重した上で、いずれの措置を適用するか決定する必要があります。また、70歳までの継続雇用制度により、努力義務を達成していることになるため、業務委託契約を締結する制度を講ずるに当たって、過半数労働組合等との同意を得る必要はありませんが、法の趣旨を考えると、この場合にも過半数労働組合等との同意を得て頂くことが望ましいです。

Ⅲ 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。

無期転換ルールの特例について

・同一の使用者との間で、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。

・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（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ご留意ください。

Ⅳ 創業支援等措置について

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。

・70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入（Ｐ２の④）
・70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（Ｐ２の⑤）
　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

高年齢者雇用安定法における「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になります。

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

「出資（資金提供）等」とは？

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事業の実施に必要な援助を行っている必要があります。

「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（資金提供）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いません。）、どんな団体でもbの「団体」となることができます。

他の団体で創業支援等措置を行う場合

他の団体で上記の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。

Ⅳ 創業支援等措置について

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

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。計画を作成する際には次ページの留意事項にご留意ください。

計画記載事項

⑴　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
⑵　高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
⑶　高年齢者に支払う金銭に関する事項
⑷　契約を締結する頻度に関する事項
⑸　契約に係る納品に関する事項
⑹　契約の変更に関する事項
⑺　契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）
⑻　諸経費の取り扱いに関する事項
⑼　安全および衛生に関する事項
⑽　災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項
⑾　社会貢献事業を実施する団体に関する事項
⑿　⑴～⑾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（Ｐ２）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（Ｐ２の④⑤）と雇用による措置（Ｐ２の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による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。

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

・上記１・２と合わせて、事業主が委託、出資等する団体が社会貢献事業を行う場合、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。（詳細は、Ｐ８をご参照ください。）
　※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。（詳細はP７）
・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。

Ⅳ 創業支援等措置について

計画を作成する際の7つの留意点

① 業務の内容について（記載事項(2)関係）

業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにする必要があります。

② 支払う金銭について（記載事項(3)関係）

高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮することが必要です。また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延してはいけません。

③ 契約の頻度について（記載事項(4)関係）

個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結する必要があります。

④ 納品について（記載事項(5)関係）

成果物の受領に際しては、不当な修正、不当なやり直しの要求又は不当な受領拒否を行わないようにしてください。

⑤ 契約の変更について（記載事項(6)関係）

契約を変更する際には、高年齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め労使間で十分に協議を行いましょう。

⑥ 安全・衛生について（記載事項(9)関係）

高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高年齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者についても、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はじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましいです。

また、業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずる必要があります。さらに、業務の内容及び難易度、業務量並びに納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいです。

※安全・衛生については、Ｐ４もご参考ください。

⑦ 社会貢献事業を実施する団体について（記載事項(11)関係）

事業主が委託、出資等を行うNPO法人等が実施する社会貢献事業に高年齢者が従事する措置を講ずる場合には、事業主からNPO法人等に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当する必要があります。

Ⅳ 創業支援等措置について

契約締結時の留意事項

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P９の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P９の計画を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P9の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

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はじ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です。

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です。

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です。

【報告の方法・様式】
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000761318.pdf

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ります。

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。

※労働基準法における労働者性の判断基準については、P17をご覧ください。

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.html

Ⅴ 高年齢者雇用安定法に基づく指導等について

70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。

さらに、指導等を行った場合において状況が改善していないと認められるときは、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告、または高年齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成を勧告する場合があります。

Ⅵ 高年齢者雇用状況等報告について

令和３年４月の改正高年齢者雇用安定法施行に併せて、令和３年度からは就業確保措置に関する記載等を盛り込んだ様式に変更されています。

提出の方法は、郵送のほか、下記URLのページから電子申請を行うことも可能です。

e-Gov　電子政府の総合窓口：https://www.e-gov.go.jp/

※「e-Gov電子申請」をクリックいただき、電子申請メニューの「申請（申請者・代理人）」のページからお進みください。

高年齢者雇用状況等報告とは？
高年齢者雇用安定法第52条第１項に基づき、毎年6月1日時点の高年齢者の雇用状況等を毎年7月15日までに厚生労働大臣宛に報告することを義務づけているものです。
事業所の規模にかかわらず、すべての事業主に提出の義務があります。

Ⅶ 高年齢者等が離職する場合について

再就職援助措置（努力義務）

解雇等により離職する高年齢者等が再就職を希望するときは、

（ア）求職活動に対する経済的支援

（イ）求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん

（ウ）再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん

などの再就職援助措置を講ずるよう努めることとされています。

多数離職届（義務）

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、当該届出に係る離職予定日（離職の全部が同一の日に生じない場合は、当該届出に係る最後の離職予定日）の１か月前までに**ハローワークに届け出**なければなりません。

※　多数離職の届出をしない場合、過料の対象となることがあります。

求職活動支援書（義務）

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、離職することが決まった後、速やかに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)　離職予定日（離職予定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)　その他の再就職に資する事項　※解雇等の離職理由は記載しません。

・様式例（PDF）

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

求職活動支援書はジョブ・カードを活用して作成することも可能です。

ジョブ・カードは、労働者のキャリアプラン等の情報を蓄積し、労働者自身が生涯のキャリア形成の場面で活用するツールであるとともに、職務経験や職場での仕事ぶりの評価等に関する情報を見える化した職業能力証明として活用するツールです。この様式を活用して求職活動支援書を作成することもできます。

※この場合、ジョブ・カードに再就職援助措置関係シートを添付することとなります。

・　ジョブ・カードとは（厚生労働省HP）

・　ジョブ・カードに添付する再就職援助措置シートについて

https://jobcard.mhlw.go.jp/job_card.html

・　求職活動支援書へのジョブ・カードの活用について

https://jobcard.mhlw.go.jp/katuyo/corporation.html

解雇等とは？

解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く）その他の事業主の都合による離職、65～69歳での定年退職・継続雇用制度の終了など、様々な理由が該当しますので、**詳細は14ページをご確認ください。**

Ⅶ 高年齢者等が離職する場合について

【改正の概要】

改正⑴　再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大

	45歳以上60歳未満で離職する者	60歳以上65歳未満で離職する者	令和3年度から追加 **65歳以上70歳未満で離職する者**
解雇その他の事業主の都合による離職（※①）	A	A	A
継続雇用制度の対象者基準（※②）に該当しないことによる離職		A	B
創業支援等措置の対象者基準に該当しないことによる離職			B
定年年齢に到達したことによる離職			B
継続雇用制度の上限年齢に到達したことによる離職			B
創業支援等措置の上限年齢に到達したことによる離職			B

※①　創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む
※②　65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた、継続雇用制度の対象者基準に該当せずに離職する者

再就職援助措置・多数離職届の対象となる高年齢者等

事業主は、A または B に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、再就職援助措置を講ずるよう努める必要があります**（努力義務）**。

さらに、A または B に該当する高年齢者が同一の事業所において１か月に5人以上離職する場合、多数離職の届出が必要です**（義務）**。

求職活動支援書の対象となる高年齢者等

事業主は、A に該当する高年齢者が希望する場合に、求職活動支援書を作成する必要があります**（義務）**。

改正⑵　再就職援助措置等を実施する事業主

① 原則として、**<u>離職時に高年齢者等を雇用している（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等を締結している）事業主</u>**です。

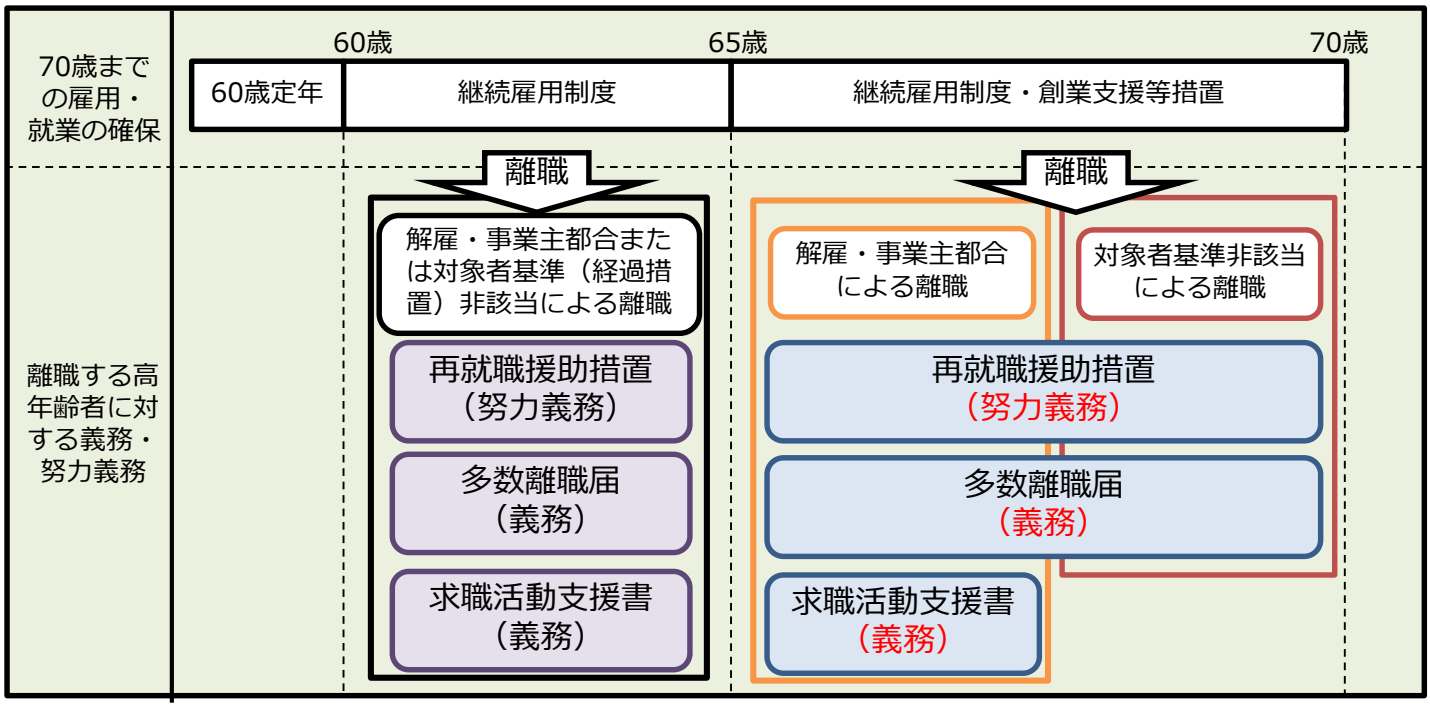
② ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年齢者を**<u>定年まで雇用していた事業主</u>**が実施することとします。
- 特殊関係事業主等での継続雇用制度で、上限年齢（70歳未満に限る）に達した高年齢者
- 業務委託契約を締結する制度で、上限年齢（70歳未満に限る）に達した高年齢者
- 他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高年齢者

再就職援助措置等のイメージ

【その① 解雇その他の事業主都合、対象者基準非該当による離職】

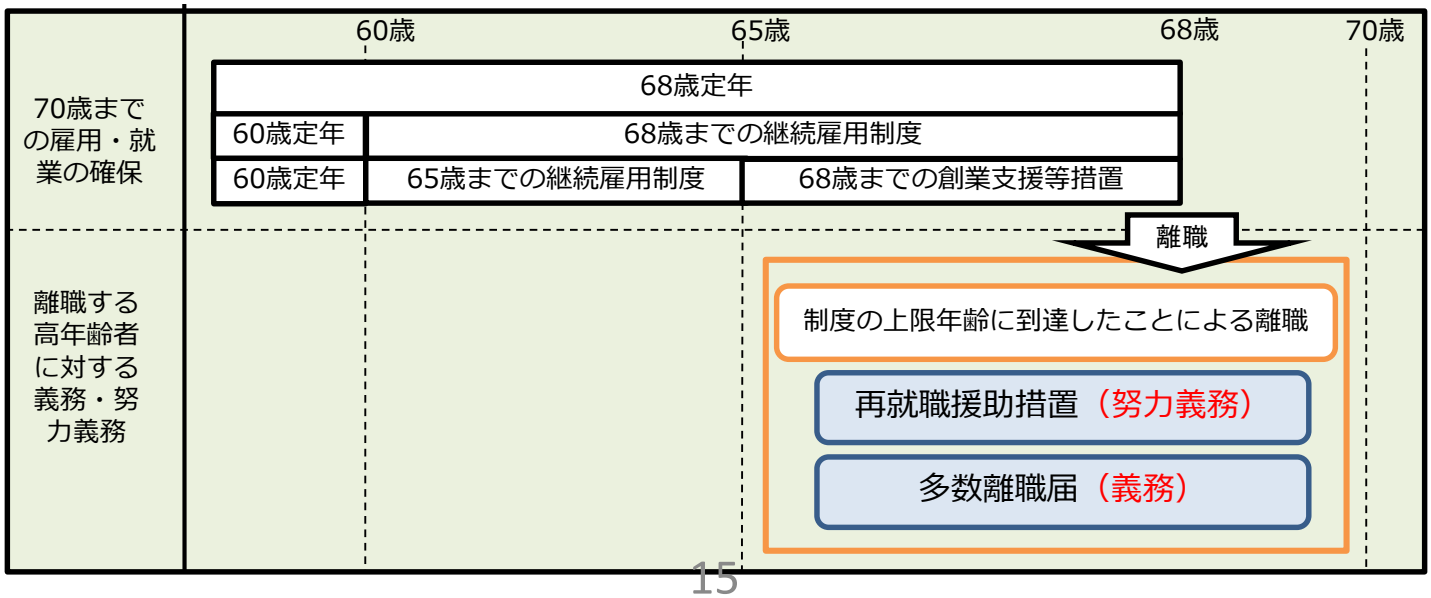
45歳以上65歳未満で解雇その他の事業主都合または対象者基準に該当しないことにより離職する者や、65歳以上70歳未満で解雇その他の事業主都合により離職する者については、**再就職援助措置、多数離職届、求職活動支援書の努力義務・義務**がかかります。

65歳以上70歳未満で対象者基準に該当しないことにより離職する者については、**再就職援助措置、多数離職届の努力義務・義務がかかります。（求職活動支援書の交付義務はかかりません）**



【その② 定年年齢、制度の上限年齢到達による離職】

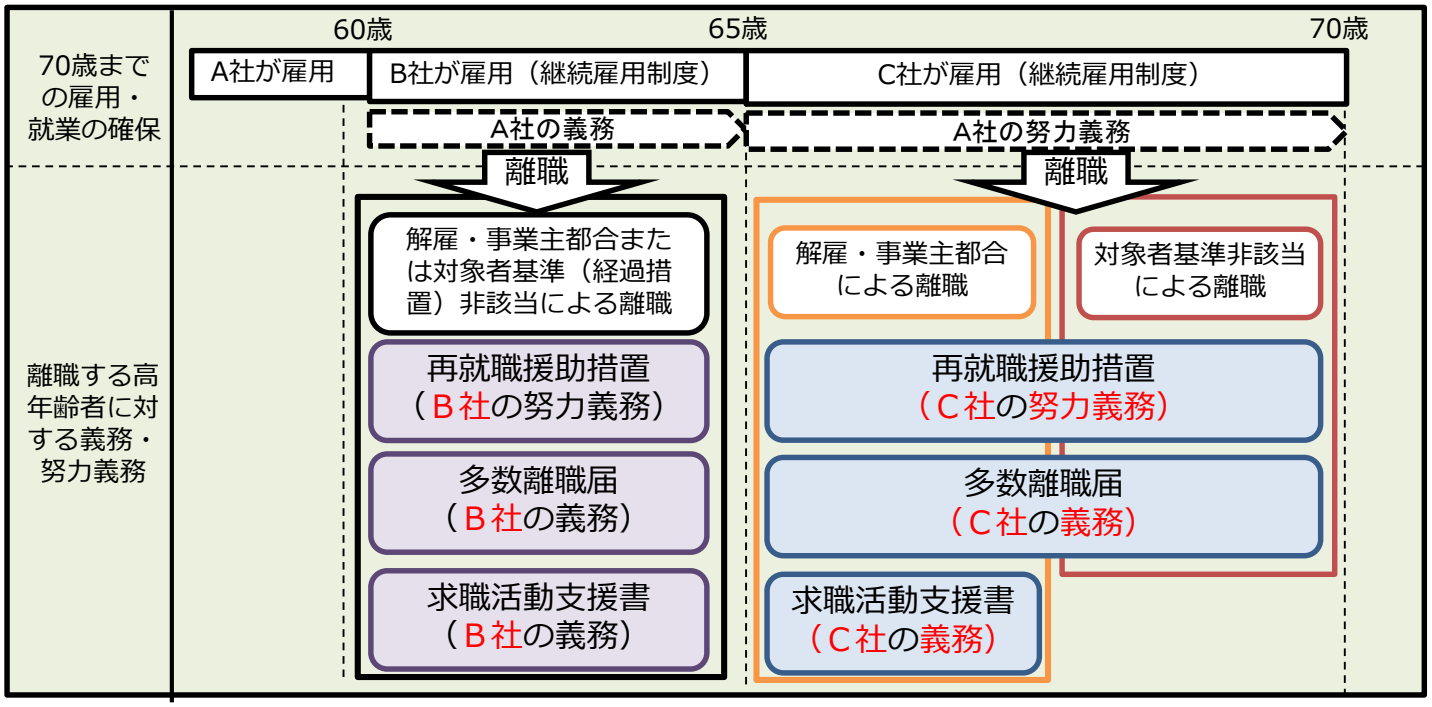
65歳以上70歳未満で定年年齢や、継続雇用制度・創業支援等措置の上限年齢に到達したことにより離職する者については、**再就職援助措置、多数離職届の努力義務・義務がかかります。（求職活動支援書の交付義務はかかりません）**



【その③ 自社以外を継続雇用先とする継続雇用制度における解雇その他の事業主都合、対象者基準非該当による離職】

A社で定年まで雇用、その後A社の特殊関係事業主に該当するB社で65歳まで継続雇用、70歳までC社で継続雇用の場合

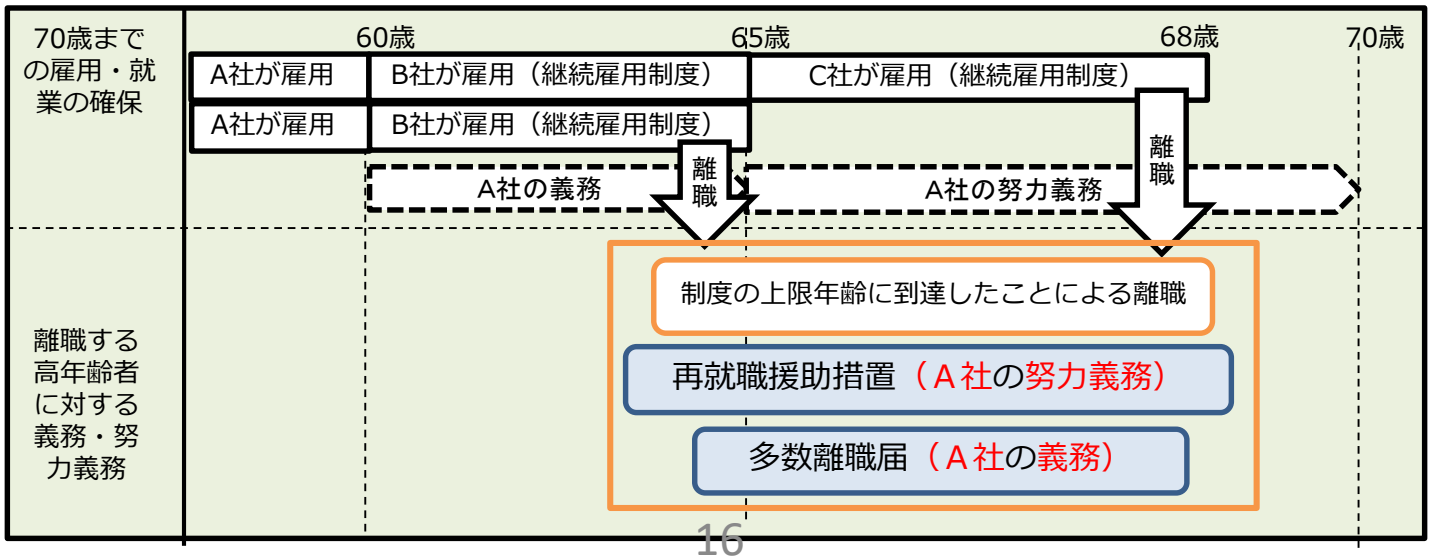
⇒B社・C社による解雇その他の事業主都合または対象者基準に該当しないことにより離職する者については、離職時の雇用主である**B社・C社に再就職援助措置、多数離職届、求職活動支援書の努力義務・義務**がかかります。



【その④ 自社以外を継続雇用先とする継続雇用制度における制度の上限年齢到達による離職】

A社で定年まで雇用、その後A社の特殊関係事業主であるB社で65歳までの継続雇用制度を導入する場合、または、その後Ｃ社で68歳までの継続雇用制度を導入する場合

⇒B社・C社で継続雇用制度の上限年齢に到達したことにより離職する者については、**Ａ社に再就職援助措置、多数離職届の努力義務・義務がかかります。（求職活動支援書の交付義務はかかりません）**



Ⅷ 労働者性の判断基準について

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いただくようお願いします。

（参考）労働基準法における労働者とは

労働基準法では、以下のとおり規定されています。

○　労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）
（定義）
第九条　この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

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になります。

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
⑴　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
⑵　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
⑴　事業者性の有無
イ　機械、器具の負担関係
ロ　報酬の額
⑵　専属性の程度
⑶　その他

【労働基準法上の労働者性に関する裁判例】

※下線部の数字・カナは、Ｐ１７の判断基準の項目を指しています。

①藤沢労基署長事件（平成19年6月28日最高裁）

※労基法上の労働者性が認められなかった

＜概要＞

作業場を持たずに１人で工務店の大工仕事に従事する形態で稼働していた大工について、労災保険法上の労働者性が争われた事例

＜判決概要＞

上告人は、Ｂ（※Ｂ株式会社）からの求めに応じて上記工事に従事していたものであるが、1(1)ロ仕事の内容について、仕上がりの画一性、均質性が求められることから、Ｂから寸法、仕様等につきある程度細かな指示を受けていたものの、具体的な工法や作業手順の指定を受けることなく、自分の判断で工法や作業手順を選択することができた。

上告人は1(1)ハ作業の安全確保や近隣住民に対する騒音、振動等への配慮から所定の作業時間に従って作業することが求められていたものの、事前にＢの現場監督に連絡すれば、工期に遅れない限り、仕事を休んだり、所定の時刻より後に作業を開始したり所定の時間前に作業を切り上げたりすることも自由であった。

上告人は、当時、Ｂ以外の仕事をしていなかったが・・（中略）Ｂは、上告人に対し、2(2)他の工務店等の仕事をすることを禁じていたわけではなかった。

Ｂと上告人との1(2)報酬の取決めは、完全な出来高払いの方式が中心とされ（中略）2(1)ロ上告人の報酬は、Ｂの従業員の給与よりも相当高額であった。

上告人は、2(1)イ一般に必要な大工工具一式を自ら所有し、これらを現場に持ち込んで使用しており、上告人がＢの所有する工具を借りて使用していたのは、当該工事においてのみ使用する特殊な工具が必要な場合に限られていた。

上告人は、2(3)Ｂの就業規則及びそれに基づく年次有給休暇や退職金制度の適用を受けず、また上告人は、国民健康保険組合の被保険者となっており、Ｂを事業主とする労働保険や社会保険の被保険者となっておらず、さらにＢは、上告人の報酬について給与所得にかかる給与等として所得税の源泉徴収をする取扱いをしていなかった。（中略）

以上によれば、上告人は、前期工事に従事するに当たり、Ａ（※株式会社Ａ）はもとより、Ｂの指揮監督の下に労務を提供していたものと評価することはできず、Ｂから上告人に支払われた報酬は、仕事の完成に対して支払われたものであって、労務の提供の対価として支払われたものとみることは困難であり、上告人の自己所有の道具の持ち込み使用状況、Ｂに対する専属性の程度に照らしても、上告人は労働基準法上の労働者に該当せず、労働者災害保険法上の労働者にも該当しないというべきである。

②新宿労基署長事件（平成14年7月11日東京高裁）

※労基法上の労働者性が認められた

＜概要＞

映画撮影技師 （カメラマン）であったＡがＢプロダクションとの撮影業務（撮影期間約７か月間うち延べ50日の予定）に従事する契約に基づき映画撮影に従事中に、宿泊 していた旅館で脳梗塞を発症してその後死亡したことについて、 その子であるＸが、 Ａの死亡は業務に起因するものであるとして、新宿労基署長Ｙに対して遺族補償給付の請求をしたところ、 Ｙは労基法９条にいう労働者には該当しないとの理由で不支給処分としたため、右処分の取消しを請求し、 地裁においては労働者性が否定されたが、 高裁で肯定された事例

＜判決概要＞

映画製作においては、撮影技師は、監督のイメージを把握して、自己の技量や感性に基づき、映像に具体化し、監督は、映画製作に関して最終的な責任を負うというものであり、1(1)ロ本件映画の製作においても、 レンズの選択、 カメラのポジション、サイズ、 アングル、被写体の写り方及び撮影方法等については、 いずれもＣ監督の指示の下で行われ、亡Ａが撮影したフィルム （カットの積み重ね）の中からのカットの採否やフィルムの編集を最終的に決定するのもＣ監督であったことが認められ、 これらを考慮すると、本件映画に関しての最終的な決定権限はＣ監督にあったというべきであり、亡ＡとＣ監督との間には指揮監督関係が認められるというべきである。

亡Ａの本件映画撮影業務については、 2(2)亡ＡのＢプロへの専属性は低く、 2(3)Ｂプロの就業規則等の服務規律が適用されていないこと、亡Ａの本件報酬が所得申告上事業所得として申告され、 Ｂプロも事業報酬である芸能人報酬として源泉徴収を行っていること等使用従属関係を疑わせる事情もあるが、他方、1(1)ロ映画製作は監督の指揮監督の下に行われるものであり、撮影技師は監督の指示に従う義務があること、本件映画の製作においても同様であり、高度な技術と芸術性を評価されていた亡Ａといえどもその例外ではなかったこと、また、1(2)報酬も労務提供期間を基準にして算定して支払われていること、1(1)イ個々の仕事についての諾否の自由が制約されていること、1(1)ハ時間的 ・場所的拘束性が高いこと、1(1)ニ労務提供の代替性がないこと、2(1)イ撮影機材はほとんどがＢプロのものであること、2(3)Ｂプロが亡Ａの本件報酬を労災保険料の算定基礎としていること等を総合して考えれば、亡Ａは、使用者との使用従属関係の下に労務を提供していたものと認めるのが相当であり、したがって、労基法９条にいう「労働者」に当たり、労災保険法の 「労働者」に該当するというべきである。

コラム　労働組合法上の労働者性に関する裁判例

※労働基準法と労働組合法では、労働者性の解釈が異なりますのでご留意ください。労使関係法研究会報告書（平成23年７月25日）によると、以下の要素を用いて総合的に判断すべきものとされています。

労使関係法研究会報告書（平成23年７月25日）
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf-att/2r9852000001jx2l.pdf

1 基本的判断要素
（１）業務組織への組み入れ
（２）契約内容の一方的・定型的決定
（３）報酬の労務対価性
2 補充的判断要素
（４）業務の依頼に応ずべき関係
（５）広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束
3 消極的判断要素
（６）顕著な事業者性

※下線部の数字は、上記の判断基準の項目を指しています。

○INAXメンテナンス事件（平成23年４月12日最高裁）　　※労組法上の労働者性が認められた

＜概要＞
住宅設備機器の修理補修等を業とする会社と業務委託契約を締結してその修理補修等の業務に従事する受託者が，上記会社との関係において労働組合法上の労働者に当たるとされた事例

＜判決概要＞
会社は、ＣＥ（カスタマーエンジニア）を管理し、全国の担当地域に配置を割り振って日常的な修理補修等の業務に対応させていたものである上、各ＣＥと調整しつつその業務日及び休日を指定していた等の事実から、1（1）ＣＥは、会社の上記事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社の組織に組み入れられていたものとみるのが相当である。
また、ＣＥと会社との間の業務委託契約の内容は、個別の修理補修等の依頼内容をＣＥの側で変更する余地がなかったことも明らかであるから、1（2）会社がＣＥとの間の契約内容を一方的に決定していたものというべきである。
さらに、ＣＥの報酬は、ＣＥが会社による個別の業務委託に応じて修理補修等を行った場合に、会社が商品や修理内容に従ってあらかじめ決定した顧客等に対する請求金額に、会社が定めた方法で支払われていたのであるから、1(3)労務の提供の対価としての性質を有するものということができる。
加えて、会社から修理補修等の依頼を受けた場合、ＣＥは業務を直ちに遂行するものとされていたこと等にも照らすと、各当事者の認識や契約の実際の運用においては、2（4）ＣＥは、基本的に会社による個別の修理補修等の依頼に応ずべき関係にあったものとみるのが相当である。
しかも、ＣＥは、会社が指定した担当地域内において、会社からの依頼に係る顧客先で修理補修等の業務を行うものであり、原則として業務日の午前８時半から午後７時までは会社から発注連絡を受けることになっていた等の事実から、2（5）ＣＥは、会社の指定する業務遂行方法に従い、その指揮監督の下に労務の提供を行っており、かつ、その業務について場所的にも時間的にも一定の拘束を受けていたものということができる。
以上の諸事情を総合考慮すれば、ＣＥは、会社との関係において労働組合法上の労働者に当たると解するのが相当である。

Ⅸ 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

70歳までの就業確保措置を講ずる上で、留意すべき点や各措置の具体的な内容について下記の指針で記載しています。

目次

第１　趣旨

第２　高年齢者就業確保措置の実施及び運用

　１　高年齢者就業確保措置

　２　65歳以上継続雇用制度

　３　創業支援等措置

　４　賃金・人事処遇制度の見直し

　５　高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

指針本文

第１　趣旨

この指針は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）第10条の２第４項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者（法第９条第２項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第４条の４に規定する者を除く。以下同じ。）の65歳から70歳までの安定した雇用の確保その他就業機会の確保のため講ずべき法第10条の２第４項に規定する高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、65歳以上継続雇用制度（その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後等（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以下同じ。）も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入、定年の定めの廃止又は創業支援等措置をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

第２　高年齢者就業確保措置の実施及び運用

65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下同じ。）を導入している事業主は、高年齢者就業確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の１から５までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

Ⅸ　高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

1　高年齢者就業確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて70歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずることにより65歳から70歳までの安定した就業を確保するよう努めなければならない。

高年齢者就業確保措置を講ずる場合には、次の⑴から⑷までの事項に留意すること。

⑴　努力義務への対応

イ　継続雇用制度に基づいて特殊関係事業主に雇用されている高年齢者については、原則として、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が高年齢者就業確保措置を講ずること。

ただし、当該事業主と特殊関係事業主で協議を行い、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずることも可能であること。その際には、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる旨を法第10条の２第３項の契約に含めること。

ロ　一の措置により70歳までの就業機会を確保するほか、複数の措置を組み合わせることにより65歳から70歳までの就業機会を確保することも可能であること。

⑵　労使間での協議

イ　高年齢者就業確保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が講じられることが望ましいこと。

ロ　雇用による措置（法第10条の２第１項各号に掲げる措置をいう。以下同じ。）に加えて創業支援等措置（同条第２項の創業支援等措置をいう。以下同じ。）を講ずる場合には、雇用による措置により努力義務を実施していることとなるため、創業支援等措置を講ずるに当たり、同条第１項の同意を得る必要はないが、過半数労働組合等（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合を、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者をいう。以下同じ。）の同意を得た上で創業支援等措置を講ずることが望ましいこと。

ハ　高年齢者就業確保措置のうち複数の措置を講ずる場合には、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについて、個々の労働者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定すること。

⑶　対象者基準

イ　高年齢者就業確保措置を講ずることは、努力義務であることから、措置（定年の延長及び廃止を除く。）の対象となる高年齢者に係る基準（以下「対象者基準」という。）を定めることも可能とすること。

ロ　対象者基準の策定に当たっては、労使間で十分に協議の上、各企業等の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については原則として労使に委ねられるものであり、当該対象者基準を設ける際には、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、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、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められないこと。

⑷　その他留意事項

イ　高年齢者の健康及び安全の確保のため、高年齢者就業確保措置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」を参考に就業上の災害防止対策に積極的に取り組むよう努めること。

ロ　高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たに従事する業務に関する研修、教育又は訓練等を事前に実施することが望ましいこと。

2　65歳以上継続雇用制度

65歳以上継続雇用制度を導入する場合には、次の⑴から⑷までの事項に留意すること。

⑴　65歳以上継続雇用制度を導入する場合において法第10条の２第３項に規定する他の事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、当該他の事業主との間で、当該雇用する高年齢者を当該他の事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結する必要があること。

⑵　他の事業主において継続して雇用する場合であっても、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及び労働条件とすべきことが望ましいこと。

⑶　他の事業主において、継続雇用されることとなる高年齢者の知識・経験・能力に係るニーズがあり、これらが活用される業務があるかについて十分な協議を行った上で、⑴の契約を締結する必要があること。

⑷　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等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができること。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできること。また、当該同一の事由について、65歳以上継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができること。

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ること。

3　創業支援等措置

創業支援等措置を講ずる場合には、次の⑴から⑶までの事項に留意すること。

⑴　措置の具体的な内容

イ　法第10条の２第２項第２号ロ又はハに掲げる事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高年齢者に対して当該事業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ること。

ロ　法第10条の２第２項第２号ハの援助は、資金の提供のほか、法人その他の団体が事務を行う場所を提供又は貸与すること等が考えられること。

ハ　法第10条の２第２項第２号に掲げる社会貢献事業は、社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業である必要があり、特定又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないこと。

また、特定の事業が不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業に該当するかについては、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されること。

二　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、法の趣旨に反するものであること。

⑵　過半数労働組合等の合意に係る留意事項

イ　過半数労働組合等に対して、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第４条の５第１項に規定する創業支援等措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を十分に説明すること。

ロ　実施計画に記載する事項については、次に掲げる点に留意すること。

①　業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにすること。

②　高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとすること。

また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延しないこと。

③　個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結すること。

④　成果物の受領に際しては、不当な修正、やり直しの要求又は受領拒否を行わないこと。

⑤　契約を変更する際には、高年齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め労使間で十分に協議を行うこと。

⑥　高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高年齢者の能力等に配慮したものとするとともに、創業支援等措置により就業する者について、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はじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましいこと。

また、業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずること。

さらに、業務の内容及び難易度、業務量、納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいこと。

⑦　法第10条の２第２項第２号ハに掲げる事業に高年齢者が従事する措置を講ずる場合において、事業主から当該事業を実施する者に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当すること。

⑧　創業支援等措置は、労働契約によらない働き方となる措置であることから、個々の高年齢者の働き方についても、業務の委託を行う事業主が指揮監督を行わず、業務依頼や業務従事の指示等に対する高年齢者の諾否の自由を拘束しない等、労働者性が認められるような働き方とならないよう留意すること。

ハ　実施計画に記載した内容に沿って、個々の高年齢者の就業機会が確保されるよう努める必要があること。

⑶　その他留意事項

イ　創業支援等措置により導入した制度に基づいて個々の高年齢者と契約を締結する際には、書面により契約を締結すること。なお、その際には、高年齢者の雇用の安定等に関する法律施行規則第４条の５第２項第２号に掲げる事項について、個々の高年齢者との契約における就業条件を記載すること。

また、この際、当該高年齢者に対して実施計画を記載した書面を交付するとともに、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから実施計画に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を丁寧に説明し、納得を得る努力をすること。

ロ　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。

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こと。

ハ　契約に基づく業務の遂行に関して高年齢者から相談がある場合には誠実に対応すること。

二　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、業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないこと等実施計画に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、契約を継続しないことができること。

なお、契約を継続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ること。

また、契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行うことが望ましいこと。

4　賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者就業確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた就業の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の⑴から⑺までの事項に留意すること。

⑴　年齢的要素を重視する賃金・処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。この場合においては、当該制度が、制度を利用する高年齢者の就業及び生活の安定にも配慮した計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

⑵　高年齢者就業確保措置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、業務内容に応じた適切なものとなるよう努めること。

⑶　短時間や隔日での就業制度など、高年齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めること。

⑷　65歳以上継続雇用制度又は創業支援等措置を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者就業確保措置が70歳までの就業の確保を事業主の努力義務とする制度であることに鑑み、70歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、70歳までは契約更新ができる措置を講ずるよう努めることとし、その旨を周知するよう努めること。また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

⑸　職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

⑹　勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

⑺　事業主が導入した高年齢者就業確保措置（定年の引上げ及び定年の定めの廃止を除く。）の利用を希望する者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5　高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度、公益財団法人産業雇用安定センターにおける他の事業主とのマッチング支援等の有効な活用を図る。

X よくあるご質問

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。

https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000745472.pdf

＜よくあるご質問の例＞

○まずは67歳までの継続雇用制度を導入するなど、高年齢者就業確保措置を段階的に講ずることは可能でしょうか。（Q＆A①）

○対象者を限定する基準とはどのようなものなのですか。（Q＆A⑬）

○特殊関係事業主以外の他の事業主で継続雇用を行う場合は、他の事業主との間でどのような契約を結べばよいのですか。（Q＆A⑯）

○作成すべき書類について、Q＆Aや参考例などはありますか？
参考例等については、こちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

お問い合わせ先

◆改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。
https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html

◆業務委託契約等を締結して就業する場合には、事業所得等に該当するため、税金の申告、その他必要な手続きがあります。

※事業を開始した場合は事業開始等の日から1か月以内に開業届等の提出が必要です。

○詳しくは、国税庁ホームページをご覧ください。ご不明な点については、最寄りの税務署にお問い合わせください。

○また、地方税について詳しくは、お住まいの市区町村の税の相談窓口にお問い合わせください。
https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2090.htm

○年金についての相談・手続き窓口についてはこちらをご確認下さい。
https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html

○会社を退職した場合は健康保険の被保険者資格を喪失し、引き続き同じ健康保険の任意継続被保険者となるか、国民健康保険の被保険者となります。健康保険についてはご加入の保険者、国民健康保険についてはお住まいの市区町村（国民健康保険組合にご加入の方は、加入されている組合）にお問い合わせください。

◆労働基準法については、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

XI 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

◆高齢者雇用に関するご相談

（独）高齢･障害･求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。

https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html

◆65歳超雇用推進助成金

○65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上まで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。

○高年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労働者に転換した企業を支援します。

○高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年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。

（※）高年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.go.jp/elderly/subsidy/index.html