

情報番号：20220035

テーマ：高年齢者雇用安定法の改正ポイントと企業の対応

編著者：特定社会保険労務士 瀬沼 國三郎

近年、少子高齢化や人口減少が進む中で、働く意欲がある高年齢者が引き続き活躍できるための就業機会の確保が必要とされています。

こうした状況の下で、高年齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます。）が一部改正され、令和3年4月1日から施行されました。

そこで、今回改正された高年齢者雇用安定法の概要と企業としての対応について以下に記していくことにします。

1 改正前の高年法における高年齢者雇用確保措置のポイント

改正前の高年法における高年齢者雇用確保措置の骨子は次のようになっています。

表1 改正前における65歳までの雇用確保（義務）

〔60歳未満の定年廃止〕 事業主が雇用する労働者の定年を定める場合は、その定年は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〕＜義務＞ 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、勤務延長制度等）の導入

- 対象事業主は、当該労働者を60歳まで雇用していた事業主です。
- 継続雇用制度の適用者は、原則として「希望者全員」です。
- 65歳までの継続雇用制度には、特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含みます。
- 平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度対象者を限定できる基準を定めていた事業主には、経過措置として、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ることが認められています。

2 改正後の高年法における高年齢者就業確保措置のポイント

改正後の高年法において、個々の高年齢者の多様なニーズ等を踏まえて、70歳までの就業機会の確保について多様な選択肢を整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務が新たに設けられました。その骨子は、表2のようになっています。

まず、雇用による措置（①②③）としては、これまで65歳まで義務となっていました。改正後は70歳までの5歳分延長された部分について努力義務として追加されました。

これに加えて、雇用によらない新たな選択肢として、創業支援等措置が努力義務として追加されました。

表2 改正後における70歳までの就業確保（努力義務）

高年齢者就業確保措置（新設）	
雇用による措置	創業支援等措置（雇用によらない措置）
① 70歳までの定年引上げ	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
② 定年制の廃止	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 ア 事業主が自ら実施する社会貢献事業 イ 事業主が委託、出資（資金提供）等を行う団体が実施する社会貢献事業
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、 <u>他の事業主</u> によるものを含む。）	—

（出所：厚労省公表資料を一部加工）

- 高年齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主は、次のとおりです。
 - ・ 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歳以上まで引続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主
- 70歳までの継続雇用制度には、特殊関係事業主（子会社・関連会社等）に加えて、他の事業主によるものを含みます。
- 創業支援等措置（④⑤）については、過半数労働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。

（1）対象者基準

高年齢者就業確保措置は努力義務ですので、対象者を限定する基準を設けることは可能です（表2内の①②を除く。）。

ただし、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、労使間で十分に協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に特

定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ません。

例えば、「会社が必要と認めた者に限る」、「上司の推薦がある者に限る」などに限定することは、規準がないことに等しく、法の趣旨に反するので、認められません。

また、高年齢者就業確保措置のうち、70歳まで継続的に業務委託契約または社会貢献事業に従事できる契約を締結するに当たり、対象者基準を設ける場合には、当該者に事業主の指揮監督を受けることなく業務を適切に遂行する能力、資格、経験を有することなど、予定される業務に対応した具体的な基準を定めることが必要です。

（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、どの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行ない、高年齢者のニーズに応じた措置を講ずることが大切です。

また、70歳までの就業機会の確保で求められる措置については、表2に記載の①～⑤のいずれか一つの措置を講ずることでも足りませんが、複数の措置を組み合わせることも可能です。

この場合、個々の高年齢者に対しどの措置を適用するかについては、高年齢者本人の希望を聴き、十分に尊重して決定することが大切です。

（３）研修・教育・訓練等

高年齢者が従前と異なる業務に就く場合には、新しく従事する業務を円滑に遂行するために必要な研修、教育、訓練等を事前に行なうことが望まれます。とくに、雇用による措置を講じる場合には、安全・健康・衛生教育は不可欠といえます。

（４）安全な職場環境づくり

高年齢者が、その活力を失わず、引き続き安心・安全に働くことができるためには、職場環境の改善や、健康・体力の状況把握とその状況への適切な対応など、就業上の災害防止対策に積極的に取り組むことが望まれます。

3 創業支援等措置の内容

（１）創業支援等措置とは

「創業支援等措置」とは、表2で示したように、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」をいいます。

○70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

○70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）等を行なう団体が実施する社会貢献事業

創業支援等措置は、過半数労働組合等の同意を得た上で導入されます。

なお、高年法における「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をいいます。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考慮して個別に判断されます。

「出資（資金提供）等」については、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活動の実施に必要な援助を行なっている必要があります。

「団体」とは、公益社団法人に限定されません。委託、出資（資金提供）等を受けていて、社会貢献事業を実施していれば（社会貢献事業以外の事業を実施していても差し支えありません。）、「団体」として対象とされます。

（２）他の団体で創業支援等措置を行う場合

他の団体で「表２内の⑤イの措置」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。

契約締結の方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によることが無難といえます。

（３）実施の際の手続き

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行わなければなりません。

① 計画の作成

下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。

表３ 計画記載事項

計画記載事項	
ア 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	キ 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む。）
イ 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項	ク 諸経費の取扱いに関する事項
ウ 高年齢者に支払う金銭に関する事項	ケ 安全及び衛生に関する事項
エ 契約を締結する頻度に関する事項	コ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
オ 契約に係る納品に関する事項	サ 社会貢献事業を実施する団体に関する事項
カ 契約の変更に関する事項	シ ア～サの他、創業支援等措置の対象となる労働者のすべてに適用される事項

② 過半数労働組合等の同意

上記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。

その際には、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

を十分に説明することが大切です。

③ 労働者への計画の周知

②の同意を得た計画を、一定の方法により労働者に周知する必要があります。

④ 高年齢者の就業先となる団体との契約締結

上記の「計画作成」および「過半数組合の同意」に加えて、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。

(4) 計画を作成する際の留意点

「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」によれば、計画を作成する際には、以下の事項に留意する必要があるとしています。

① 業務の内容（記載事項イ）

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 支払う金銭（記載事項ウ）

高年齢者に支払う賃金については、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。また、支払期日・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 契約の頻度（記載事項エ）

個々の高年齢者の希望を踏まえながら、個々の業務の内容・難易度・業務量等を考慮し、できるだけ過大または過少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 納品（記載事項オ）

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または不当な受領拒否を行なわないこと。

⑤ 契約の変更（記載事項カ）

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なうこと。

⑥ 安全・衛生（記載事項ケ）

高年齢者の安全・衛生の確保に関して、業務内容を高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上の安全配慮義

務・労働関係法令による保護内容も勘案しながら、当該措置を講じ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な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、貸与、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じる必要があること。更に、業務の内容・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 社会貢献事業を実施する団体

事業主が、委託、出資等を行なう NPO 法人等が実施する社会貢献事業に高齢者が従事する措置を講じる場合には、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ること。

4 企業の対応

70歳までの就業機会を確保する高齢者就業確保措置に関する企業の対応としては、およそ次のような点が考えられます。

(1) 努力義務への対応

今回の法改正で新設された「70歳までの高齢者就業確保措置」は、努力義務ということですので、その限りでは強制力はありません。したがって、施行日の令和3年4月1日時点で、就業確保措置が講じられていなくても罰則等はありません。

しかし、行政当局の方針として、新制度の内容を把握していない企業や70歳までの就業機会の確保についてまだ検討していない企業に対しては、努力義務を果たしていないとして今後啓発・指導等を強化していくことが予想されます。

一方、わが国では近年急速な少子高齢化が進み、人手不足問題を抱える企業が増えつつある状況の下で、シニア雇用の必要性も徐々に高まっていくことが考えられる折柄、まだ就業確保措置を講じていない企業にあっては、高齢者が長年蓄積してきた知識・経験・スキル等の有効活用の観点からいっても、就業確保措置の導入に向けて企業の実情に応じた検討を開始し、計画を進めていくことが望まれます。

(2) 就業規則の見直し等

定年の引上げ、継続雇用制度の延長措置を講じる場合や創業支援等措置を新たに設ける場合には、労基法第89条の「退職に関する事項（同条第3号）等に該当するため、就業規則を変更し、所轄労基署長あて届け出る必要があります。

また、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要がありますが、当該計画については、ハローワークに届け出る必要はありません。

（３）賃金・人事処遇制度等の見直し

高年齢者就業確保措置を適切・有効に実施し、高年齢者の意欲と能力等に応じた就業の確保を図っていく上では、賃金および人事処遇制度の見直しが避けられないものと考えられます。

この場合、年齢重視の賃金・処遇制度から、意欲、能力、職務等の要素を重視する賃金、配置・処遇制度に向けた見直しや、資格制度・専門職制度等の整備が求められてくるほか、いわゆる「同一労働同一賃金」の観点からみて不合理な待遇差が生じないように検討することも見過ごしてはならないでしょう。

また、労働時間に関し、高齢期における就業希望の多様化や加齢に伴う心身機能の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を必要とする場面も考えられます。

（４）創業支援等措置に係る労働者性の問題に注意

事業主が創業支援等措置を講じる場合は、雇用によらない措置であるため、個々の労働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注意する必要があります。

事業主の用意する業務が、契約形態の如何にかかわらず、労基法上の「労働者性」が認められる働き方である場合は、労基法が適用されます。したがって、この場合は、創業支援等措置には該当せず、雇用による措置として就業確保措置を行わなければならないということになります。

なお、行政当局では、労基法上の「労働者性」の有無について、個別の事案ごとに労働基準法研究会報告（昭和60年12月19日）の判断基準にもとづき、活動の実態をみて総合的に考慮し判断するとしています。

（５）特殊関係事業主以外の他社で継続雇用を行なう場合、どのように契約を結べばよいか

特殊関係事業主以外の他社で継続雇用を行なう場合には、自社と他社との間で、「65歳以上継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後等において他社が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされています。

契約締結の方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面をもって契約しておくべきでしょう。

また、他社において継続雇用される高年齢者の知識・経験・能力に関するニーズがあり、これらが活用される仕事が実際にあるかどうかについて十分

な協議と詰めを行なった上で、契約を締結することが重要です。

なお、有期契約の高年齢者が、特殊関係事業主以外の他社で継続雇用される場合には、「無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例（※）」の対象とはならず、労働契約法（第18条）が定める「無期転換申込権」が発生することがあり得ますので、留意が必要です。

※ 有期雇用特別措置法により、①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、②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をいいます。

（6）派遣会社は、65歳以上継続雇用制度による継続雇用先として認められるか

改正法の趣旨が、「働く意欲のある高年齢者が70歳まで就業できる環境の整備」であることを考えますと、いわゆる「常用型派遣会社」のように常時雇用の契約によって雇用が確保されているものについては、派遣会社であっても、65歳以上継続雇用制度による継続雇用先として認められる場合があるでしょう。

これに対し、いわゆる「登録型派遣会社」のように、派遣契約が成立した期間だけ雇用され、高年齢者の継続的な雇用機会が確保されるとはいえないものについては、65歳以上継続雇用制度による継続雇用先としては認められませんので、留意が必要です。

（7）シルバー人材センター等への登録は高年齢者就業確保措置として認められるか

シルバー人材センターや社会貢献事業をあっせんする団体へ高年齢者を登録することについては、高年齢者就業確保措置として認められるかどうかの問題があります。

この点については、シルバー人材センター等への高年齢者の登録は、そのみで高年齢者の就業先が決まるものではないため、業務内容や支払われる金銭など、創業支援等措置での計画に記載すべき事項を確定することはできません。

したがって、創業支援等措置の導入に必要な手続を行なうことができないため、高年齢者就業確保措置としては認められないことになりますので、注意が必要です。

（引用資料）厚生労働省 「高年齢者雇用安定法改正の概要」

同 「高年齢者雇用安定法 Q&A（高年齢者就業確保措置関係）」

【2022.06 収録】