

# 経営相談 Q & A

## 高齢者雇用安定法の改正について

### Q

少子高齢化の流れを受け、製造業を営む当社においても高齢従業員の割合が増えました。そういった中、今般、高齢者雇用に関連する法律が改正され、高齢者雇用制度の見直しが必要になったと聞きました。高齢従業員は長年の経験や熟練したスキルを持つ貴重な戦力であり、今後にも期待していますので、早々に制度の見直しを行いたいと考えています。今回の改正内容について教えてください。

### A

厚生労働省は、「高齢者雇用安定法」を改正し、2021年4月1日に施行します。以下に、その内容を記載します。

#### ■改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要となっています。そのため、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務が設けられました。

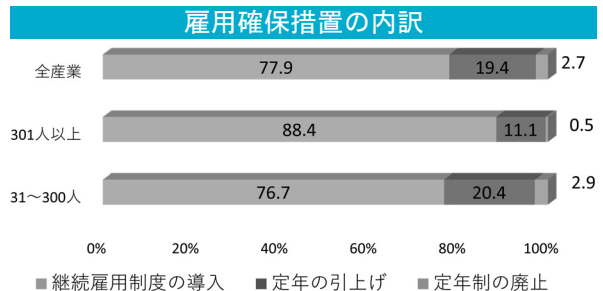
#### ■現行の制度（高齢者雇用確保措置）

高齢者雇用安定法は1971年に制定され、これまでに何度かの改正を経て現在に至っています。現行は2012年に改正されたもので、事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、以下の高齢者雇用確保措置のうちのいずれかを講ずることを義務付けました。

#### < 高齢者雇用確保措置 >（現行）

- ①65歳までの定年引き上げ
- ②65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）
- ③定年制の廃止

2019年「高齢者の雇用状況」（厚生労働省）によりますと、従業員31人以上の企業のうち99.8%で65歳までの高齢者雇用確保措置があり、措置の内訳は、継続雇用制度が77.9%、定年の引上げが19.4%、定年制の廃止が2.7%となっています。



資料：「令和元年 高齢者の雇用状況」（厚生労働省）

#### ■改正の内容（高齢者就業確保措置の新設）

今回の改正では、事業主に対して、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①~⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設けました。

なおこの改正は、定年の70歳への引上げを義務付けるものではありません。

#### < 高齢者就業確保措置 >（新設）

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②70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）
- ③定年制の廃止
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70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

**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ので、対象者を限定する基準を設けることが可能です（上記の①③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れます。
- 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ません。

**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ることが望まれます。
- 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（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）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。

<b>必 要</b>	・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
------------	--------------------------------

<b>望ましい</b>	・創業支援措置と雇用の措置（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
-------------	--

**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れます。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れます。）
- 労働災害による休業 4 日以上死傷者数のうち、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れます。
- 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。
  - ・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・社会貢献活動をあっせんする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。

（丸尾尚史）