



事業主は65歳までの雇用を確保する措置を講じる義務に加え、65歳から70歳までの就業を確保する措置を講じることが努力義務に。雇用によらない措置として、創業支援等措置も新設。

POINT

その後、労働政策審議会において具体的な議論を行い、国会における法案審議を経て、

整備を含めた全体の方針が示されました。
 (令和元年6月21日閣議決定)において法
 政府で議論が行われ、「成長戦略実行計画」
 1つとして、70歳までの就業機会の確保を
 図り、多様な選択肢を整えることに向けて
 意欲がある高齢者がその能力を十分に発
 揮できる環境整備は、経済社会の活力を維持
 するためにも喫緊の課題となりました。

そのような中、全世代型社会保障改革の
 状況等を踏まえて、事業主への努力義務化
 という形から次第に義務化されていき、現
 行の制度が確立されていきました。
 ① 65歳までの定年年齢の引上げ

② 65歳までの定年年齢の引上げ
 ③ 定年制の廃止
 ④ 継続的に高齢者と業務委託契約を締結
 する制度の導入

2021年4月から 「改正高齢者雇用安定法」が施行

改正に向けた背景と動き

日本では、少子高齢化の急速な進展によ
 り、約50年後までに高齢化率が10%程度
 昇ることが見込まれています。一方で、
 医療技術の発展に伴い、高齢期の身体機能
 はここ10年強で5歳若返っており、世界有
 数の健康寿命の水準を維持しています。さ
 らに、高齢者の約6割が65歳を超えて就
 業を希望していることや多様な就労形態の
 ニーズが存在していることを踏まえ、働く
 意欲がある高齢者がその能力を十分に発
 揮できる環境整備は、経済社会の活力を維持
 するためにも喫緊の課題となりました。

令和2年3月に高齢者雇用安定法(以下、
 「高齢法」とします)が改正されました。
 今般の改正高齢法は令和3年4月から施
 行されます。なお、改正高齢法の措置につ
 いて、公務員は対象外であるため、ご留意
 ください。

現行の 高齢者雇用確保措置とは

「高齢者雇用制度」は、厚生年金の支給
 開始年齢の引上げの動きを踏まえて変化を
 遂げてきました。昭和61年の高齢法制定
 以降、60歳未満の定年禁止や高齢者雇用
 確保措置の創設といった制度改正は、施行
 状況等を踏まえて、事業主への努力義務化
 という形から次第に義務化されていき、現
 行の制度が確立されていきました。

① 70歳までの定年年齢の引上げ
 ② 70歳までの継続雇用制度の導入
 ③ 定年制の廃止
 ④ 継続的に高齢者と業務委託契約を締結
 する制度の導入



厚生労働省職業安定局
 高齢者雇用対策課
 高齢者雇用企画係長

松本 邦弘

[まつもと・くにひろ]
 1992年生まれ。2016年に早稲田大学政治経済学部を卒業し、厚生労働省に入省。企業年金制度や労災保険制度の制度改正のほか、出向先の法務省で新たな外国人材の受入れに係る入管法改正に携わる。2020年11月より現職。

② 65歳までの継続雇用制度の導入
 ③ 定年制の廃止
 のうち、いずれかの措置を講じていただく
 こととしています。

令和2年6月時点で雇用確保措置を講じている企業のうち、継続雇用制度を導入している企業は約76%であり、雇用確保措置として定年制度より継続雇用制度を講じる企業の方が多いことが窺えます。

改正高齢者雇用安定法 について

今般の改正高齢法により、65歳から70歳までの就業機会を確保する高齢者就業確保措置を講じる努力義務が新設されました。具体的には、既存の雇用確保措置の上限を70歳に引き上げる形で

① 70歳までの定年年齢の引上げ
 ② 70歳までの継続雇用制度の導入
 ③ 定年制の廃止
 といった雇用による措置に加えて、

④ 継続的に高齢者と業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 高年齢者が社会貢献事業（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）に継続的に従事できる制度の導入といった雇用によらない措置を創業支援等措置として新設し、事業主はいずれかの措置を講じるよう努めることとしました。

①～③の雇用による措置については、従来の高年齢者雇用確保措置と同様の選択肢であり、これまでのスキームを引き続きご活用いただくことが可能ですが、今般の改正に伴い、②の継続雇用制度では65歳以降は特殊関係事業主以外の他社でも継続雇用することが可能となりました。

雇用によらない創業支援等措置については、④⑤の2つの選択肢を用意しています。

④の継続的に高年齢者と業務委託契約を締結する制度については、65歳以降の場合、高年齢者との間で雇用契約ではなく業務委託契約を締結するものです。

⑤の高年齢者が社会貢献事業に継続的に従事できる制度については、事業主が自ら実施する社会貢献事業か、事業主が委託、出資等する団体等が実施する社会貢献事業に高年齢者が従事していただくものです。

創業支援等措置は雇用ではないので、その働き方に労働関係法令は適用されません。そのため、創業支援等措置を使用従属関係などの労働者が認められる働き方で実施している場合、改正高年齢法の趣旨に反する

ものとして行政指導の対象となりますのでご留意ください。その場合、創業支援等措置としてではなく、雇用による措置に切り替えるか、措置の内容の改善・見直しが求められるか、創業支援等措置を導入する場合は、事業主において導入手続が必要になります。

まず、事業主は業務の内容や支払う金銭、契約を締結する頻度や契約の変更・終了に関する事項等の詳細を計画に盛り込んで作成する必要があります。

次に、本計画については、事業場において労働者の過半数で組織する労働組合（以下、「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、創業支援等措置が雇用によらない措置であること、そのために本計画を定めること及び高年齢者就業確保措置として創業支援等措置を選択する理由について、十分に説明いただくようお願いいたします。その後、常に労働者等が本計画を認めることができるようにしておく必要があります。

70歳までの就業機会の確保を図る上で、65歳以降は年金が支給されるとともに、就労に対する考え方や体力等の個人差が大きくなります。各々の高年齢者が自身の特性や意欲に応じて65歳以降の働き方を選択できる仕組みを設けることは重要であり、雇用によらず柔軟に働くことができる創業支援等措置は働き方の選択肢の拡大に資する措置であると考えています。

一方で、創業支援等措置による就業は労働関係法令が適用されないことや、高年齢者にとっては従前とは異なる就業形態となることから、労使双方ともに制度を適切に理解していただくことが重要です。

高年齢者が社会で活躍できる環境の実現に向けて

今般の改正高年齢法による高年齢者就業確保措置はあくまでも事業主の努力義務です。そのため、高年齢者就業確保措置を講じていないことをもって、従来の雇用確保措置の未実施企業に対する勧告や公表のような行政措置はありません。

また、努力義務であるため定年年齢の引上げ等を除き、高年齢者について基準を設けて対象者を限定することが可能ですが、恣意的な基準や関係法令・公序良俗に反する基準は認められません。

いずれについても、厚生労働省において制度の周知・啓発を適切に実施し、理解促進を図っていくことで、適切な就業が確保されることが肝要であると考えています。

全国の地方労働局やハローワークでは、高年齢者雇用についての相談支援等を行っておりますので、積極的にご利用いただきながら、高年齢者が社会で活躍できる環境の実現に向けて、検討や制度設計等の取組を進めていただくようお願いいたします。