

改正高年齢者雇用安定法

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます。

65歳までの雇用確保（義務）



70歳までの就業確保（努力義務）

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

＜現行＞

高年齢者雇用確保措置

⇒ 65歳までの雇用の義務

- ①65歳までの定年引上げ
- ②65歳までの継続雇用制度の導入
- ③定年の廃止



＜新設＞

高年齢者就業確保措置 ⇒ 70歳までの就業の努力義務

- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入
- ③定年の廃止
- 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
 - 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
 に従事できる制度の導入

- 右の④、⑤については過半数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（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です。）。
- 同じく右の③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- 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。「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。
- ⑤のbの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

＜参考＞ 高年齢者雇用対策の経緯

高年齢者雇用対策の経緯の概要を整理すると下表のようになります。

| 年（西暦） | 法律制定・改正 | 定年の引き上げ、継続雇用等に関する主な内容 |
|--------------|---------------------------------|---|
| 昭和61年（1986年） | 中高年齢者等雇用促進法改正 （＝高年齢者雇用安定法制定） | <ul style="list-style-type: none"> • 60歳定年の努力義務を規定 • 定年の引き上げに関する行政指導を規定 |
| 平成6年（1994年） | 高年齢者雇用安定法改正 | <ul style="list-style-type: none"> • 60歳定年の義務を規定（平成10年4月1日施行） |
| 平成12年（2000年） | 高年齢者雇用安定法改正 | <ul style="list-style-type: none"> • 定年（65歳未満の場合）の引上げ、継続雇用制度の導入等高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置（高年齢者雇用確保措置）の努力義務の規定 |
| 平成13年（2001年） | 雇用対策法改正 | <ul style="list-style-type: none"> • 求人募集の際の年齢制限禁止を規定（求人・採用時の年齢制限撤廃の努力規定） |
| 平成16年（2004年） | 高年齢者雇用安定法改正 | <ul style="list-style-type: none"> • 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等、希望者全員の65歳までの雇用の義務化。（努力義務から義務へ） • 労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者 • に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能（平成18年4月1日施行） |
| 平成24年（2012年） | 高年齢者雇用安定法改正 | <ul style="list-style-type: none"> • 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止（平成25年4月1日施行） |
| 令和2年（2020年） | 高年齢者雇用安定法改正 | <ul style="list-style-type: none"> • 70歳までの就業確保措置を講じることの「努力義務」を規定 |