

7 高年齢者雇用

※本項中の該当条文のみ表記の法令は、すべて「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」である。

また、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」を「徴収法」と表記。

1 定年制

定年制とは、労働者が所定の年齢に達した場合に労働契約が自動的に終了する制度をいい、一般的には就業規則等で定められている。

定年制そのものは、企業が人事の刷新を図る等の目的があるとして不合理ではないとされているが【秋北バス事件 最大判 昭 43. 12. 25】、現在、定年年齢を 60 歳以上とすることが義務付けられており【法第 8 条】、60 歳未満の年齢を定めた定年制は無効で、定年制の定めのない状態になるとした裁判例がある【牛根漁業協同組合事件 福岡高裁宮崎支判 平 17. 11. 30】。

2 高年齢者の雇用

(1) 高年齢者雇用安定法に定める措置

《事業主が講ずべき 65 歳までの雇用確保措置（義務）》

65 歳までの安定した雇用を確保するため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない【法第 9 条】。

- ア 65 歳までの定年年齢の引上げ
- イ 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
- ウ 定年制の廃止

※適切な継続雇用制度の導入等がなされていない場合は法違反となり、指導や助言の対象となる。

指導、助言に従わない場合は勧告の対象となり、勧告に従わなかった場合、厚生労働大臣はその企業名を公表することができる【法第 10 条】。

《事業主が講ずべき 70 歳までの就業確保措置（努力義務）》

定年を 65 歳以上 70 歳未満と定めている事業主、または継続雇用制度（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については、上記の 65 歳までの雇用確保措置に加え、65 歳から 70 歳までの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よう努めなければならない。

- ア 70 歳までの定年年齢の引上げ
- イ 定年制の廃止
- ウ 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

※65 歳までの継続雇用制度と異なり、自社や特殊関係事業主（子会社、関連法人等）が雇用する場合に限らず、他の事業主が引き継いで雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度も含まれる。

なお、当該事業主が過半数労働組合または過半数代表者（過半数労働組合がない場合）の同意を得ている場合には、次の「創業支援等措置」（雇用によらない措置）でも可とされている。

- エ 当該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
- オ 当該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
 - (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）等する団体が行う社会貢献事業

※「出資等」とは、自社以外の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場合をいう。

70 歳までの就業確保措置は努力義務のため、措置の対象となる基準を設けることも可能である。

ただし、次の事項に留意しなければならない。

- ・過半数労働組合等と十分協議した上で、同意を得るのが望ましい
- ・労使で十分協議して設けた基準であっても、事業主が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規または公序良俗に反するものは認められない

[不適切な例]

「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」、「男性（女性）に限る」

「組合活動に従事していない者に限る」等の制限

- ・高年齢者のニーズに応じた措置を講ずることが望ましい
- ・複数の措置により就業機会を確保することも可能であり、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかは、当該高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重すること
- ・高年齢者が定年前と異なる業務に就く場合には、新たに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（特に雇用による措置を講ずる場合には、安全または衛生のための教育を必ず行うこと。創業支援等措置を講じる場合は安全または衛生のための教育を行うことが望ましい）

☆ [高年齢者雇用安定法改正の概要](https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001245647.pdf)～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～（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001245647.pdf>

（２）継続雇用制度

ア 継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者を本人の希望によって定年後も引き続き雇用するもので、次のような制度がある。

（ア）再雇用制度：定年でいったん退職とし、新たに労働契約を締結する制度

（イ）勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

イ 継続雇用制度を導入する場合は、希望者全員を対象とすること。

ウ 継続雇用制度の対象者について、定年まで雇用した企業だけでなく、当該企業の子会社や関連会社などの特殊関係事業主で雇用することも認められる。その場合は、定年まで雇用した企業と特殊関係事業主との間で、その雇用する高年齢者を当該特殊関係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【法第9条第2項】。

エ 継続雇用制度は希望者全員を対象とする制度であるが、心身の故障のため業務に耐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）に該当する場合や創業支援等措置を行う際に作成する計画に定める契約解除事由または契約を更新しない事由に該当する場合には、継続雇用しないことができる。なお、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【高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（令2.10.30改正 厚生労働省告示第351号）】。

オ 定年後の再雇用者に関しては、法律上は無期労働契約がいったん終了し、新たに有期労働契約が成立すると整理されるが、年次有給休暇については、契約の終了という形式だけでなく実質的に勤務が継続しているという特殊性を考慮する必要がある。厚生労働省は、継続勤務とは労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいうが、継続勤務が否かについては勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであり、退職と再雇用との間に相当期間が存しても、客観的に労働関係が継続していると認められる場合はこの限りでないとしており【昭63.3.14 基発第150号】、退職と再雇用が近接している場合には継続勤務に該当し、有休の付与日数も定年前の勤続年数を通算して決定すべきとされている。

カ 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、就職先が定まるわけではないため、就業等確保措置を講じたことにはならない。

(3) シルバー人材センター

シルバー人材センターとは、法に基づいて事業を行う、都道府県知事の指定を受けた一般社団法人又は一般財団法人であり、原則として市（区）町村単位で設置される【法第37条】。

指定された区域において「臨時的かつ短期的な就業（雇用によるものを除く）」（概ね月10日程度、週20時間を超えない範囲）又は「その他の軽易な業務」を「請負または委任契約」により受注し、会員登録した高齢退職者に提供する、または、上記の業務に係る雇用を希望する高齢退職者に職業紹介を行う【法第38条】。

シルバー人材センターでは、会員との間はもとより、発注者と会員との間にも雇用関係はないとされており、労働関係法規の適用を受けないため、業務中の負傷等について健康保険と労災保険のどちらからも給付が受けられない事態が生じないように、労災保険の給付が受けられない場合は健康保険の対象とすることとされている。また、センター自体が民間の保険に加入している場合もあり、センターの会員等であっても、就業の実態から労働者性が認められ、実質的に雇用関係にある場合には労災保険の対象となる【平24.11.5 基労管発1105第1号、基労補発1105第2号】。

裁判例では、定年退職後、センターに登録して引き続き同様の職場で勤務していた事案につき、実態として会社から指揮命令を受けて労務を提供し、報酬も実質的には労働の対価として支払われたものと認められるから、会社と使用従属関係にある労働者に該当するとして労災受給が認められたもの【国・西協労基署長（加西市シルバー人材センター）事件 神戸地判 平22.9.17】がある。

また、もともと高齢者の生活の充実（生活の安定・生きがい）と地域社会への貢献を目的とした制度であり、「臨時的かつ短期的」な雇用を前提とすることから、フルタイムでの勤務を希望する高齢者には馴染まない面がある。

3 各種給付

(1) 高齢求職者給付金

65歳以上の労働者についても「高齢被保険者」として雇用保険の適用対象となり、高齢被保険者が失業状態にある場合、離職日以前1年間に被保険者であった期間が通算6月以上あれば「高齢求職者給付金」が支給される。

受給のためには、本人が管轄のハローワークに出頭し、求職の申込みをした上で失業の認定を受けなければならない。

支給は一般の被保険者とは異なり一時金で行われ、給付額は原則として基本手当の日額相当額に次の給付日数を乗じて得た額となる（次表の日数未満であるときは当該日数分のみ支給）。なお、待期（7日間）や給付制限（原則2か月間）は一般の被保険者と同様であるが、失業認定日に失業状態にあれば支給され、翌日から就業したとしても返還の必要はない。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付日数	30日	50日

〔雇用保険については、「No.45」参照〕

(2) 高齢雇用継続給付

ア「高齢雇用継続基本給付金」

失業等給付の基本手当（再就職手当など基本手当を支給したとみなされる給付を含む。以下同じ）を受給していない者を対象とし、原則として60歳時点の賃金と比較して60歳以後の各月に支払われる賃金が60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高齢者であって、以下の要件を満たすときに支給される（限度額あり）。

（ア）60歳以上65歳未満の一般被保険者であること。

（イ）被保険者であった期間が通算5年以上あること。

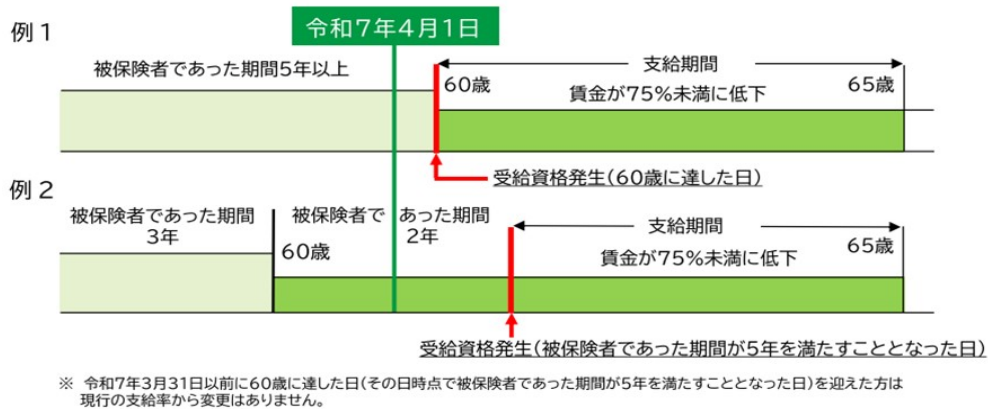
□令和7年4月1日以降に60歳に達した場合の支給率（令和7年4月1日～）

上記要件を満たす場合、60歳以後の各月の賃金の低下率が64%以下であれば各月の賃金の10%相当額（上限あり）が、低下率が64%超75%未満であれば、その低下率に応じて各月の賃金の10%

から 0%の間で 65 歳に達するまで支給される。

なお、ハローワークに対する受給申請は原則として事業主が行うが、本人申請も可能である。

※令和 7 年 4 月 1 日前に 60 歳に達した場合の上記 64%は 61%、上記 10%は 15%である。



イ「高年齢再就職給付金」

基本手当を受給していた 60 歳以上の者が再就職し、再就職後の賃金月額が基本手当の基準となった賃金日額を 30 倍した額の 75% 未満であり、以下の要件を満たすときに、賃金月額の 15% が支給される。

- (ア) 60 歳以上 65 歳未満で再就職した一般被保険者であること。
- (イ) 直前の離職時において、被保険者であった期間が通算 5 年以上あること。
- (ウ) 再就職前に受給した基本手当の所定給付日数の残日数が 100 日以上あること。
- (エ) 1 年を超えて引き続き雇用されることが確実であると認められる安定した職業に就いたこと。
- (オ) 同一の就職について再就職手当を受給していないこと。

ウ 同一の就職について高年齢再就職給付金と再就職手当は併給できないが、どちらか一方を選択できる。

☆ 詳細は、事業所の所在地を所管するハローワークへ

大阪ハローワーク (厚生労働省ホームページ)

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-hellowork/list.html>

(3) 在職老齢年金制度

70 歳未満で在職しながら受ける老齢厚生年金を「在職老齢年金」といい、賃金と年金額に応じて年金額の一部または全部の支給が停止される場合がある (高年齢雇用継続給付を受けた場合も、年金額の一部が支給停止される)。

[厚生年金保険については、「No.47」参照]

☆ 詳細は、日本年金機構又は年金事務所へ

大阪府内の年金事務所管轄区域 (日本年金機構ホームページ)

https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/osaka/kankatsu_osaka.html

☆ 高年齢者雇用・就業対策 (厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html