

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱等

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 法第十条の二第一項の厚生労働省令で定める者

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和二年法律第十四号）による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「法」という。）第十条の二第一項の厚生労働省令で定める者は、事業主の雇用する高年齢者のうち、他の事業主との間で締結した法第九条第二項の契約に基づき雇用する者とする事とする。

第二 創業支援等措置の実施に関する計画

一 事業主は、法第十条の二第二項の創業支援等措置（以下「創業支援等措置」という。）に関する計画を作成し、当該計画について労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得るものとする。

二 一の計画には、次に掲げる事項を記載するものとする。

1 法第十条の二第四項の高年齢者就業確保措置（以下「高年齢者就業確保措置」という。）のうち、

創業支援等措置を講ずる理由

2 法第十条の二第二項第一号に規定する委託契約その他の契約又は同項第二号に規定する委託契約その他の契約（以下この二において「契約」という。）に基づいて高年齢者が従事する業務の内容に関する事項

3 契約に基づいて高年齢者に支払う金銭に関する事項

4 契約を締結する頻度に関する事項

5 契約に係る納品に関する事項

6 契約の変更に関する事項

7 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む。）

8 諸経費の取扱いに関する事項

9 安全及び衛生に関する事項

10 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

11 法第十条の二第二項第二号口又は八に規定する社会貢献事業に係る委託契約その他の契約を締結し

、当該契約に基づき高年齢者の就業を確保する措置を講ずる場合においては、当該社会貢献事業を実施する法人その他の団体に関する事項

12 1 から11までに掲げるもののほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

三 事業主は法第十条の二第一項ただし書の同意を得た一の計画を、次に掲げるいずれかの方法によって、各事業所の労働者に周知するものとする。

1 常時当該事業所の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。

2 書面を労働者に交付すること。

3 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

第三 過半数代表者

一 法第十条の二第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この第三において「過半数代表者」という。）は、次のいずれにも該当する者とする。

1 労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

2 法第十条の二第一項ただし書の同意を行う過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

二 一の1に該当する者がいない場合にあつては、過半数代表者は、一の2に該当する者とするところのこと。

三 事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならないこととするところ。

四 事業主は、過半数代表者が法第十条の二第一項ただし書の同意に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこととするところ。

第四 法第十条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める場合等

一 法第十条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める場合は、高年齢者が定年後又は法第九条第一項第

二 号の継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後に、新たに法人を設立し、当該法人が新たに事業を開始する場合とすることとする。

二 法第十条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める者は、一の場合における法人とすることとする。

第五 高年齢者就業確保措置の実施に関する計画

一 法第十条の三第二項の高年齢者就業確保措置の実施に関する計画（以下この第五において「計画」という。）には、次に掲げる事項を記載するものとする。

1 計画の始期及び終期

2 計画の期間中に実施する措置及びその実施時期

3 計画の期間中及び終期における定年又は高年齢者就業確保措置の対象となる年齢の上限

二 計画の作成に関する勧告は、文書により行うものとする。

三 事業主は、計画を作成したときは、遅滞なく、これをその主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則第七百九十二条の規定により

当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。) の長に提出しなければならないこととする。

第六 再就職援助措置の対象となる高年齢者等の範囲等

一 法第十五条第一項前段の厚生労働省令で定める者は、四十五歳以上七十歳未満の者であつて次のいずれにも該当しないものとする。

1 日々又は期間を定めて雇用されている者(同一の事業主に六月を超えて引き続き雇用されるに至っている者を除く。)

2 試みの使用期間中の者(同一の事業主に十四日を超えて引き続き雇用されるに至っている者を除く。)

3 常時勤務に服することを要しない者として雇用されている者

4 事業主の雇用する高年齢者のうち、他の事業主との間で締結した法第九条第二項に規定する契約に基づき雇用する者(三の4、5又は7の理由により離職する者を除く。)

5 事業主の雇用する高年齢者のうち、他の事業主との間で締結した法第十条の二第三項に規定する契約に基づき雇用する者(三の6又は7の理由により離職する者を除く。)

二 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとすることとする。

1 事業主が法第九条第二項の特殊関係事業主との間で同項に規定する契約を締結し、当該契約に基づき特殊関係事業主に雇用される者（三の二の理由により離職する者に限る。）

2 事業主が他の事業主との間で法第十条の二第三項に規定する契約を締結し、当該契約に基づき他の事業主に雇用される者（三の三の理由により離職する者に限る。）

3 創業支援等措置に基づいて事業主と法第十条の二第二項第一号に規定する委託契約その他の契約又は同項第二号に規定する委託契約その他の契約を締結する者

4 創業支援等措置に基づいて、法第十条の二第二項第二号ロ又はハの事業を実施する者と同号に規定する委託契約その他の契約を締結する者

三 法第十五条第一項の厚生労働省令で定める理由は、次のとおりとすることとする。

1 定年（六十五歳以上のものに限る。）

2 法第九条第二項の継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達したことによる離職（六十五歳以上のものに限る。）

3 高年齢者就業確保措置（定年の引上げ及び定年の定め廃止を除く。6において同じ。）の対象となる年齢の上限に達したことによる離職

4 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年法律第七十八号）附則第三項の規定によりなおその効力を有することとされる同法による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条第二項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったことによる離職

5 法第九条第二項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったことによる離職（六十五歳以上のものに限る。）

6 高年齢者就業確保措置の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったことによる離職

7 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の事業主の都合

第七 過半数代表者の規定の準用

第三の一及び二は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第六条の三第一項及び第六条の四

第二項に規定する労働者の過半数を代表する者について、第三の三及び四は同令第六条の三第一項及び第六条の四第二項の事業主について準用することとする。

第八 権限の委任

法第十条の三第一項、第二項及び第四項に規定する厚生労働大臣の権限を、都道府県労働局長及び事業主の主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に委任することとする。

第九 多数離職届

多数離職届の対象となる高年齢者等の範囲の見直しに伴い、様式第一号を改めるものとする。

第十 高年齢者雇用状況等報告書

法により新設される高年齢者就業確保措置の状況その他高年齢者の就業の機会の確保に関する状況を報告事項に追加することに伴い、様式第二号を改めるものとする。

第十一 その他

- 一 この省令は、令和三年四月一日から施行することとする。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこととする。

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）

目次

はじめに

第 1 高年齢者の就業の動向に関する事項

第 2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

第 3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

第 4 高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

はじめに

1 方針のねらい

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるような環境整備を進めることが必要である。

特に、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要である。

働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、令和2年第201回通常国会において、70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とす

ること等を内容とする高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）の改正（以下「令和2年改正」という。）が行われた。この基本方針は、令和2年改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使を始め国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

また、70歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。このため、令和2年改正による改正前の法による65歳までの希望者全員の雇用確保措置（令和6年度年度末に労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置は終了）の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要である。

2 方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。ただし、この基本方針の内容は令和2年改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用等の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

第1 高年齢者の就業の動向に関する事項

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成27年（2015年）から令和22年（2040年）までの25年間においては、15～59歳の者が約1,693万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約477万人増加し、2.4人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は令和元年で約1,450万人であり、令和18年（2036年）から令和21年（2039年）にかけていわゆる団塊2世（昭和46年（1971年）から昭和49年（1974年）までに生まれた世代）が65歳に達する等人口ピラミッドの変化が起きることから、平成29年（2017年）と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成29年（2017年）から令和22年（2040年）までの23年間においては、60～69歳の労働力人口は24万人減少し、70歳以上の労働力人口は26万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成27年）、「労働力調査」（令和元年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年）の出生中位（死亡中位）推計、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計 労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計」（2019））。

2 高年齢者の雇用・就業の状況

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、令和元年における完全失業率は、年齢計及び60～64歳層ともに2.4%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計及び60～64歳層ともに2

.5%であるのに対し、女性については年齢計が2.2%、60～64歳層では1.7%となっている。

なお、65～69歳層の完全失業率は2.3%であり、男女別に見ると、男性は3.1%、女性は1.1%となっている（総務省統計局「労働力調査」）。

60～64歳層の就業率は、平成24年に57.7%、令和元年に70.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に71.3%、令和元年に82.3%となっている。また、女性は、平成24年に44.5%、令和元年に58.6%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。また、常用労働者が31人以上の企業における60～64歳層の常用労働者数は、平成24年の約196万人から、令和元年の約215万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。

65～69歳層の就業率は、平成24年に37.1%、令和元年に48.4%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に46.9%、令和元年に58.9%、女性は、平成24年に27.8%、令和元年に38.6%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。

60～69歳の高年齢者の勤務形態を見ると、令和元年時点で、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で22.5%、65～69歳層で52.9%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で62.9%、65～69歳層で69.8%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。

なお、60～69歳の高年齢者の仕事の内容を見ると、「会社、団体などに雇われて仕事をしてい
た」と答えた者の割合は、男性は、60～64歳層で70.7%、65～69歳層で58.1%、女性は、60～64
歳層で73.0%、65～69歳層で56.9%となっており、「商店、工場、農家などの自家営業（自営業
主の場合をいいます）や自由業であった」と答えた者の割合は、男性は、60～64歳層で11.1%、
65～69歳層で15.6%、女性は、60～64歳層で8.2%、65～69歳層で12.3%となっている（独立行
政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。

3 高年齢者に係る雇用制度の状況

定年制及び継続雇用制度の動向

令和元年6月1日現在、常用労働者が31人以上の企業のうち99.8%が65歳までの令和2年改
正前の法第9条第1項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（
現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用す
る制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下この第1において同じ
。）を実施済みである。そのうち、定年の定めを廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定
年の引上げの措置を講じた企業の割合は19.4%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割
合は77.9%となっている。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度
を導入した企業の割合は73.0%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は

27.0%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は78.8%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（令和元年））。60代前半の継続雇用者の雇用形態については、60～64歳層で正社員の者が26.4%、パート・アルバイトの者が34.6%、嘱託の者が18.2%、契約社員の者が13.6%、65～69歳層で正社員の者が14.6%、パート・アルバイトの者が49.0%、嘱託の者が11.1%、契約社員の者が15.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業で、勤務延長制度の雇用契約期間について1年とする企業の割合が51.8%、1年を超える期間とする企業の割合は9.2%、半年以上1年未満とする企業の割合は2.8%、半年未満とする企業の割合は1.7%、期間を定めない企業が34.5%となっている。また、再雇用制度の雇用契約期間について1年とする企業の割合が74.7%、1年を超える期間とする企業の割合は8.2%、半年以上1年未満とする企業の割合は4.2%、半年未満とする企業の割合は1.8%、期間を定めない企業が11.1%となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成29年））。

賃金の状況

イ 賃金決定の要素

過去3年間に賃金制度の改定を行った企業（35.5%）では、その改定内容（複数回答）として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（21.3%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（18.5%）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（16.1%）を多く挙げている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成29年））。

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、減少となっている者の割合は、一般に年齢が高いほど高くなる傾向にあり、10%以上の減少となっている者の割合は45～49歳で23.2%、50～54歳で20.1%、55～59歳で37.6%、60～64歳で65.1%となっている。ただし、65歳以上では47.8%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（令和元年（上半期）））。

ハ 継続雇用時の賃金

60歳以降もそれまでに在籍した企業に継続して雇用されるフルタイムの労働者の60歳直前の賃金を100とした場合の61歳の時点の賃金水準の指数については、企業内で平均的な賃金水準の者が78.7となっている。（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

二 継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点（複数回答）をみると、「60歳到達時の賃金水準」（48.0%）、「個人の知識、技能、技術」（47.8%）、「担当する職務の市場賃金・相場」（20.5%）、「業界他社の状況」（18.4%）、「自社所在地域の最低賃金」（14.1%）となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

労働災害の発生状況を休業4日以上死傷者数で見ると、60歳以上の労働者の割合は、平成24年（2012年）の21.0%から、令和元年（2019年）の26.8%に増加している（厚生労働省「労働者死傷病報告」）。

5 高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、現在就労している60歳以上の者のうち、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が21.9%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が11.4%、80歳くらいまで仕事をしたい者の割合が4.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が42.0%となっている（内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成26年））。

第2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活

力を維持するためには、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めること等により、高年齢者の就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられていることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）による改正後の法に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるよう取り組む。

加えて、人生100年時代を迎え、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備することも重要である。このため、令和2年改正後の法に基づき、70歳までの高年齢者就業確保措置が適切に企業において講じられるよう取り組む。

なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就

業機会の確保を図る。これらの施策により、成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）で示された2025年までの目標である65～69歳の就業率を51.6%以上とすることを旨とする。

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の から までの諸条件の整備に努めるものとする。

募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限

年齢を設定するときには、法第20条第1項の規定に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善並びに福利厚生施設の導入及び改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の知識、経験、能力等が十分に活用できる職域の拡

大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進する。

勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力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図る。

事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者が再就職を希望するときは、当該

高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の から までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

再就職の援助等に関する措置の内容

再就職の援助等の対象となる高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や当該離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のイからホまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

イ 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与

ロ イの休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援

ハ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん

ニ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん

ホ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、その能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成

・ 交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定高年齢者についても、当該離職予定高年齢者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

なお、求職活動支援書を作成する際には、当該交付希望者が有する豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。

公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を

行う等、公共職業安定所との連携及び協力を努める。

助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成・交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

3 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高年齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の 及び の事項の実施を通じて、その高年齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

職業生活の設計に必要な情報の提供、相談 等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、労働者自身の主体的な判断及び選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第4 高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

1 高年齢者雇用確保措置等（法第9条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置及び法第10条の2第4項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。以下同じ。）の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

国は、高年齢者雇用確保措置等が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の から までの事項に重点をおいて施策を展開する。

高年齢者雇用確保措置等の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第9条第3項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内容について、その周知徹底を図る。

また70歳未満定年の定めのある企業又は70歳未満を上限年齢とする継続雇用制度を導入している企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組

が促進されるよう、法第10条の2第4項の規定に基づく高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（令和2年厚生労働省告示第 号）の内容について、その周知徹底を図る。

高年齢者雇用確保措置等に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

高年齢者就業確保措置は、令和2年改正により新たに設けられた努力義務であり、また、高年齢者雇用確保措置とは異なる創業支援等措置を新たな選択肢として規定していることから、まずは、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うとともに、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。また、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の

業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、令和2年改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行う。

継続雇用される高年齢者の待遇の確保

継続雇用により定年後も働く高年齢者について、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が図られるよう、事業主への支援や指導を適切に行う。

また、高年齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成や相談・援助等を適切に行う。

さらに、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により、令和7年度から新たに60歳となる高年齢労働者への高年齢雇用継続給付が縮小されることについて、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもって行う。高年齢雇用継続給付の見直しに当たって、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講じていくことについて、検討を進める。

高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置等のいずれかを講ずるに当たり高年齢者の職業能力の開発及び

向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行うことができるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

助成制度の有効な活用等

高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高年齢者就業確保措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

再就職の援助等に関する指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の2の内容について、その周知徹底を図る。

公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況等報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、求職活動支援書の交付が義務付けられていない定年退職等の離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成・交付及びこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。

なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況等報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。また、高年齢者の雇用等の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

公共職業安定所による再就職支援

公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。

また、全国の主要な公共職業安定所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を重点的に実施す

る。

加えて、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢者については、その原因の的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行う等、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。

募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勧告を行う。

3 その他高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

生涯現役社会の実現に向けた取組

生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識の改善と取組や企業への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。

また、生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど、社会的な気運の醸成を図る。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止等によって、年齢にかかわらず雇用機会が確保されるよう周知するなど必要な支援に積極的に取り組む。

また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわらず働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発などの必要な取組を進める。

高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期におい

て、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、事業主がその雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう、第3の3の趣旨の周知徹底等により啓発及び指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリア設計に沿った職業能力開発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。

各企業における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

職業能力の適正な評価等の促進

高齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理及び提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

教育訓練給付制度の周知徹底及び有効な活用

高年齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進及びフレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。

高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり及び高年齢者の健康確保対策を推進する。

また、高年齢労働者の労働災害を防止するため「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、創業支援等措置による就業についても、同ガイドラインを参考とするよう周知・広報する。

多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）による法の改正（以下「平成28年改正」という。）により、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週40時間までの就業の機会を提供すること等ができるよう、業務範囲を拡大したところであり、当該平成28年改正に基づいた対応を引き続き行う。

高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。

地域における高年齢者の雇用・就業支援

事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高年齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高年齢者の雇用・就業を支援する。

また、平成28年改正により創設された生涯現役促進地域連携事業により、高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組みを支援する。

雇用管理の改善の研究等

高年齢者の就業機会の着実な増大、高年齢者の雇用の安定等を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組ま

れている高年齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集及び体系化し、各企業における活用を促進する。また、高年齢者雇用状況等報告等に基づき、高年齢者の雇用等の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止等、高年齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。

高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（案）

第1 趣旨

この指針は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）第10条の2第4項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者（法第9条第2項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第4条の4に規定する者を除く。以下同じ。）の65歳から70歳までの安定した雇用の確保その他就業機会の確保のため講ずべき法第10条の2第4項に規定する高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、65歳以上継続雇用制度（その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後等（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以下同じ。）も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入、定年の定め廃止又は創業支援等措置をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 高年齢者就業確保措置の実施及び運用

65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下同じ。）を導入している事業主は、高年齢者就業確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の1から5までの事項について、適切かつ有効な実施に

努めるものとする。

1 高年齢者就業確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて70歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずることにより65歳から70歳までの安定した就業を確保するよう努めなければならない。

高年齢者就業確保措置を講ずる場合には、次の から までの事項に留意すること。

努力義務への対応

イ 継続雇用制度に基づいて特殊関係事業主に雇用されている高年齢者については、原則として、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が高年齢者就業確保措置を講ずること。

ただし、当該事業主と特殊関係事業主で協議を行い、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずることも可能であること。その際には、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる旨を法第10条の2第3項の契約に含めること。

ロ 一の措置により70歳までの就業機会を確保するほか、複数の措置を組み合わせることにより65歳から70歳までの就業機会を確保することも可能であること。

労使間での協議

イ 高年齢者就業確保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が講じられることが望ましいこと。

ロ 雇用による措置（法第10条の2第1項各号に掲げる措置をいう。以下同じ。）に加えて創業支援等措置（同条第2項の創業支援等措置をいう。以下同じ。）を講ずる場合には、雇用による措置により努力義務を実施していることとなるため、創業支援等措置を講ずるに当たり、同条第1項の同意を得る必要はないが、過半数労働組合等（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合を、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者をいう。以下同じ。）の同意を得た上で創業支援等措置を講ずることが望ましいこと。

ハ 高年齢者就業確保措置のうち複数の措置を講ずる場合には、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについて、個々の労働者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定すること。

対象者基準

イ 高年齢者就業確保措置を講ずることは、努力義務であることから、措置（定年の延長及び廃止を除く。）の対象となる高年齢者に係る基準（以下「対象者基準」という。）を定めることも可能とすること。

ロ 対象者基準の策定に当たっては、労使間で十分に協議の上、各企業等の実情に応じて定め

られることを想定しており、その内容については原則として労使に委ねられるものであり、当該対象者基準を設ける際には、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、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、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められないこと。

その他留意事項

イ 高年齢者の健康及び安全の確保のため、高年齢者就業確保措置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」を参考に就業上の災害防止対策に積極的に取り組むよう努めること。

ロ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たに従事する業務に関する研修、教育又は訓練等を事前に実施することが望ましいこと。

2 65歳以上継続雇用制度

65歳以上継続雇用制度を導入する場合には、次の から までの事項に留意すること。

65歳以上継続雇用制度を導入する場合において法第0条の2第3項に規定する他の事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、当該他の事業主との間で、当該雇用する高年齢者を当該他の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こと。

他の事業主において継続して雇用する場合であっても、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容及び労働条件とすべきことが望ましいこと。

他の事業主において、継続雇用されることとなる高年齢者の知識・経験・能力に係るニーズがあり、これらが活用される業務があるかについて十分な協議を行った上で、 の契約を締結する必要があること。

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。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができること。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできること。また、当該同一の事由について、65歳以上継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができること。

ただし、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こと。

3 創業支援等措置

創業支援等措置を講ずる場合には、次の から までの事項に留意すること。

措置の具体的な内容

イ 法第10条の2第2項第2号ロ又はハに掲げる事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高年齢者に対して当該事業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ること。

ロ 法第10条の2第2項第2号ハの援助は、資金の提供のほか、法人その他の団体が事務を行う場所を提供又は貸与すること等が考えられること。

ハ 法第10条の2第2項第2号に掲げる社会貢献事業は、社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業である必要があり、特定又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないこと。

また、特定の事業が不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業に該当するかについては、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されること。

ニ 雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するものであること。

過半数労働組合等の合意に係る留意事項

イ 過半数労働組合等に対して、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の5第1項に

規定する創業支援等措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を十分に説明すること。

ロ 実施計画に記載する事項については、次に掲げる点に留意すること。

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。

高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとする。

また、支払期日や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。

個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小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。

成果物の受領に際しては、不当な修正、やり直しの要求又は受領拒否を行わないこと。

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うこと。

高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高年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、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に規定する安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、当該措置を講ず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し、貸与し、又は提供する場合には、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ずること。

さらに、業務の内容及び難易度、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。

法第10条の2第2項第2号八に掲げる事業に高年齢者が従事する措置を講ずる場合において、事業主から当該事業を実施する者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こと。

創業支援等措置は、労働契約によらない働き方となる措置であることから、個々の高年齢者の働き方についても、業務の委託を行う事業主が指揮監督を行わず、業務依頼や業務従事の指示等に対する高年齢者の諾否の自由を拘束しない等、労働者性が認められるような働き方とならないよう留意すること。

八 実施計画に記載した内容に沿って、個々の高年齢者の就業機会が確保されるよう努める必要があること。

その他留意事項

イ 創業支援等措置により導入した制度に基づいて個々の高年齢者と契約を締結する際には、書面により契約を締結すること。なお、その際には、高年齢者の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の5第2項第2号に掲げる事項について、個々の高年齢者との契約における就業条件を記載すること。

また、この際、当該高年齢者に対して実施計画を記載した書面を交付するとともに、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから実施計画に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を丁寧に説明し、納得を得る努力をすること。

ロ 創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務に起因する事故等により被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、当該事業主が当該高年齢者が被災した旨を厚生労働大臣に報告することが望ましいこと。

また、同種の災害の再発防止対策を検討する際に当該報告を活用することが望ましいこと。

ハ 契約に基づく業務の遂行に関して高年齢者から相談がある場合には誠実に対応すること。

ニ 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、業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないこと等実施計画に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由（

年齢に係るものを除く。)に該当する場合には、契約を継続しないことができること。

なお、契約を継続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こと。

また、契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行うことが望ましいこと。

4 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者就業確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた就業の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の から までの事項に留意すること。

年齢的要素を重視する賃金・処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。この場合においては、当該制度が、制度を利用する高年齢者の就業及び生活の安定にも配慮した計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

高年齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう努めること。

短時間や隔日での就業制度など、高年齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めること。

65歳以上継続雇用制度又は創業支援等措置を導入する場合において、契約期間を定めるとき

には、高年齢者就業確保措置が70歳までの就業の確保を事業主の努力義務とする制度であることに鑑み、70歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、70歳までは契約更新ができる措置を講ずるよう努めることとし、その旨を周知するよう努めること。また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

事業主が導入した高年齢者就業確保措置（定年の引上げ及び定年の定め廃止を除く。）の利用を希望する者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、

作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度、公益財団法人産業雇用安定センターにおける他の事業主とのマッチング支援等の有効な活用を図る。