

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の一部を改正する件

○厚生労働省告示第八十四号

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第九条第三項の規定に基づき、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成二十四年厚生労働省告示第五百六十号）の一部を次のように改正し、令和七年四月一日から適用する。

令和七年三月二十八日

厚生労働大臣 福岡 資麿

改正後	改正前
<p>第2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用</p> <p>65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、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。</p> <p>1 (略)</p> <p>2 継続雇用制度</p> <p>継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。この場合において法第9条第2項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、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、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。</p> <p>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。</p> <p>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。また、当該同一の事由について、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。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは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)の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。</p> <p>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</p>	<p>第2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用</p> <p>65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、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。</p> <p>1 (略)</p> <p>2 継続雇用制度</p> <p>継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。この場合において法第9条第2項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、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、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。</p> <p>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。</p> <p>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。また、当該同一の事由について、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。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは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。<u>以下「改正法」という。</u>)の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。</p> <p>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</p>

れることに留意する。
(削る)

3・4 (略)

れることに留意する。

3 経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第3項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年3月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

4・5 (略)