

経営者と労働者から見た

65歳雇用 制度とは

～平成25年4月より義務化～

平成24年6月

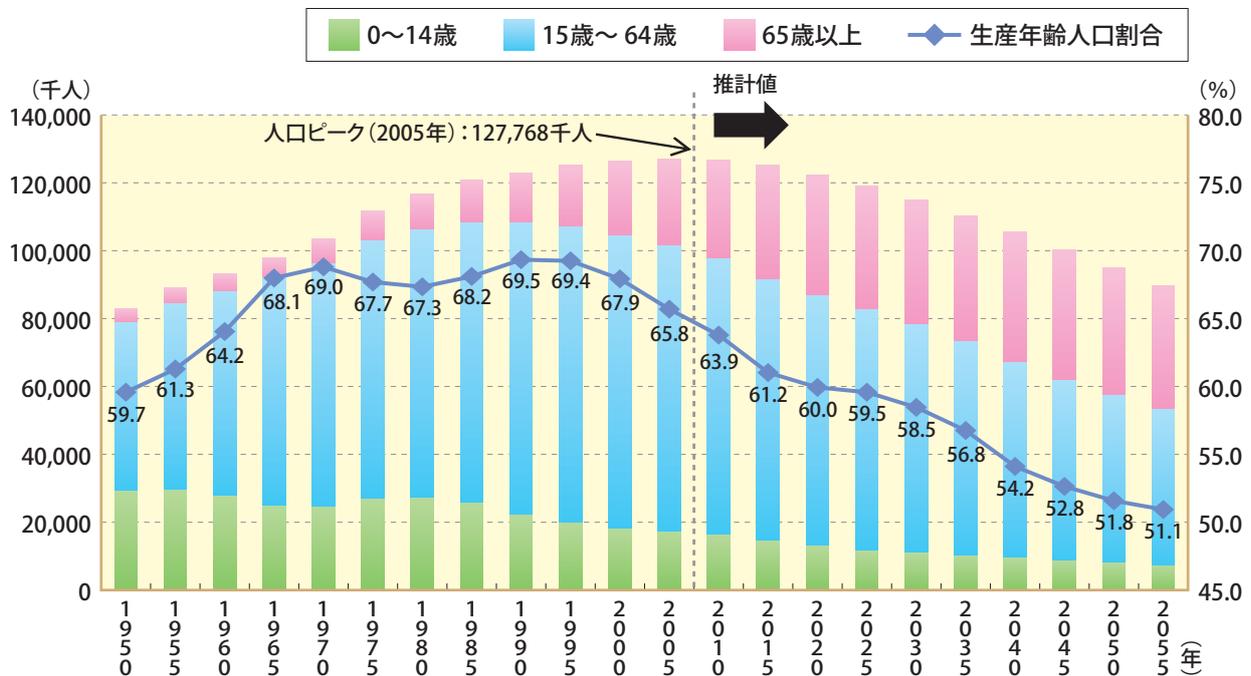
公益社団法人鳥取法人会

高齢者を取り巻く状況

わが国の高齢化は世界に類をみない速度で進み、2030年には総人口の約3人に1人が65歳以上の高齢者となることを見込まれています。これにより、いわゆる生産年齢人口（15～64歳人口）は減少し、2055年には総人口の51.1%になる見込みです（図1）。

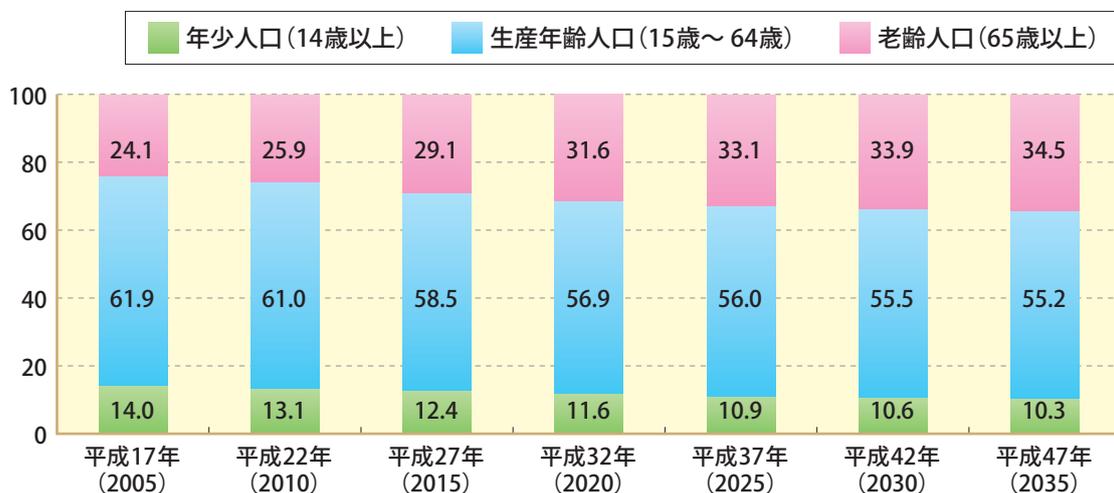
また、鳥取県でも生産年齢人口が2005年に61.9%であったものが、2035年には55.2%と6.7ポイント減少すると推定される。しかし、少子化が今以上に進めば、生産年齢人口が更に減少していくことが懸念される（図2）。

図1 全国の[生産年齢人口の減少]



資料出所：2005年までが総務省統計局「国勢調査」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）中位推計」

図2 鳥取県の[人口動態の変化]



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所

年金支給の変遷と年齢別支給開始状況

男性	女性	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
昭和16年4月1日以前に生まれた方	昭和21年4月1日以前に生まれた方	特別支給の老齢厚生年金				報酬比例	老齢厚生年金
						定額部分	老齢基礎年金
昭和16年4月2日～昭和18年4月1日生	昭和21年4月2日～昭和23年4月1日生	報酬比例	特別支給の老齢厚生年金				老齢厚生年金
							老齢基礎年金
昭和18年4月2日～昭和20年4月1日生	昭和23年4月2日～昭和25年4月1日生	報酬比例部分		特別支給の老齢厚生年金			老齢厚生年金
							老齢基礎年金
昭和20年4月2日～昭和22年4月1日生	昭和25年4月2日～昭和27年4月1日生	報酬比例部分相当の老齢厚生年金			特別支給の老齢厚生年金		老齢厚生年金
							老齢基礎年金
昭和22年4月2日～昭和24年4月1日生	昭和27年4月2日～昭和29年4月1日生	報酬比例部分相当の老齢厚生年金				特別支給の老齢厚生年金	老齢厚生年金
							老齢基礎年金
昭和24年4月2日～昭和28年4月1日生	昭和29年4月2日～昭和33年4月1日生	報酬比例部分相当の老齢厚生年金					老齢厚生年金
							老齢基礎年金

定年60歳退職の場合、平成25年4月より定年となっても年金の支給が受けられなく、無年金者が生じるようになります。

昭和28年度生まれの方が平成25年4月より60歳となります。

男性	女性	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
昭和28年4月2日～昭和30年4月1日生	昭和33年4月2日～昭和35年4月1日生	無年金	報酬比例部分相当の老齢厚生年金				老齢厚生年金	
							老齢基礎年金	
昭和30年4月2日～昭和32年4月1日生	昭和35年4月2日～昭和37年4月1日生	無年金	報酬比例部分相当の老齢厚生年金			老齢厚生年金		
							老齢基礎年金	
昭和32年4月2日～昭和34年4月1日生	昭和37年4月2日～昭和39年4月1日生	無年金			報酬比例部分		老齢厚生年金	
							老齢基礎年金	
昭和34年4月2日～昭和36年4月1日生	昭和39年4月2日～昭和41年4月1日生	無年金					報酬比例	老齢厚生年金
							老齢基礎年金	
昭和36年4月2日以降に生まれた方	昭和41年4月2日以降に生まれた方	無年金						老齢厚生年金
							老齢基礎年金	

65歳までの「高年齢者雇用確保措置」

定年年齢を65歳未満としている事業主は、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施してください!!

- ① 65歳（義務年齢※1）まで定年年齢を引き上げ
- ② 希望者全員を対象とする、65歳（義務年齢※1）までの継続雇用制度を導入※2
- ③ 定年制を廃止

高年齢者雇用安定法第9条は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年年齢を65歳未満としている事業主に、高年齢者雇用確保措置の実施を義務づけています。高年齢者雇用確保措置とは、上記の①から③のうちいずれかの措置のことです。

※1 義務年齢とは

義務年齢とは高年齢者雇用確保措置の最低雇用年齢のことで、65歳と定められています（高年齢者雇用安定法第9条第1項）。ただしこの年齢は、経過措置として、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ、男女ともに、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます（同法附則第4条第1項）。

<義務年齢の段階的引き上げ> 平成22年4月1日～平成25年3月31日…… 64歳
平成25年4月1日以降 …………… 65歳

義務年齢は、その期間中に定年に達した人の雇用終了年齢を意味するのではなく、その期間中に実施しなければならない高年齢者雇用確保措置の最低雇用年齢を意味します。例えば、平成23年度は64歳が義務年齢ですが、同年度中に60歳の定年に達して継続雇用された人が64歳に到達するときは平成27年度ですから義務年齢は65歳に引き上げられています。したがって、この人は少なくとも65歳まで雇用することが必要です。

※2 継続雇用制度とは

継続雇用制度

=

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制度で、次のようなものがあります。

- 再雇用制度：定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- 勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが原則です!!

継続雇用制度を導入する場合は、原則として、希望者全員を対象とすることが求められます。希望者全員とは、その企業で引き続き働きたいと希望する人全員です。

希望者全員を対象とする制度の導入が困難な場合は、⑧ページをご覧ください。

鳥取県の高齢者雇用状況



(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

平成23年6月1日時点で、高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は、全体で96.8% (31人以上の企業全体)

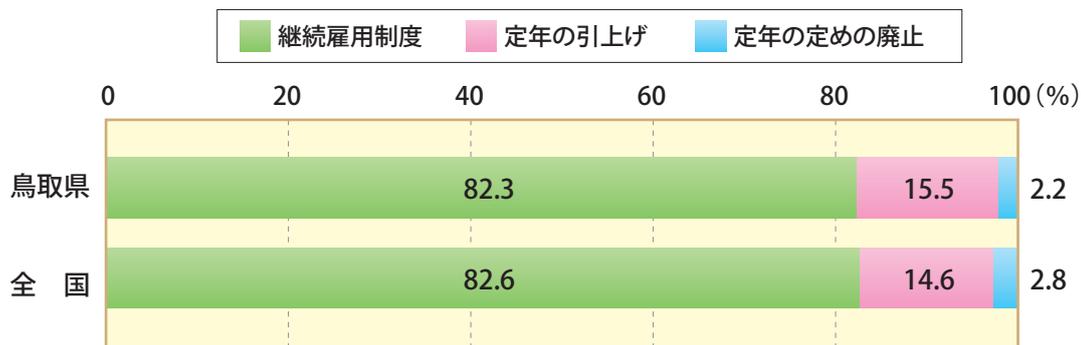
	31人以上総計	実施率		
		301人以上	51～300人	31～300人
鳥取県	96.8%	100.0%	97.8%	96.6%
全国	95.7%	99.0%	96.1%	95.3%

出典) 鳥取県労働局資料

(2) 雇用確保措置の内訳

●雇用確保措置の実施企業 (96.8% [平成23年6月1日]) のうち、

①継続雇用制度の導入が82.3%、②定年の引上げが15.5%、③定年の定めでの廃止が2.2%



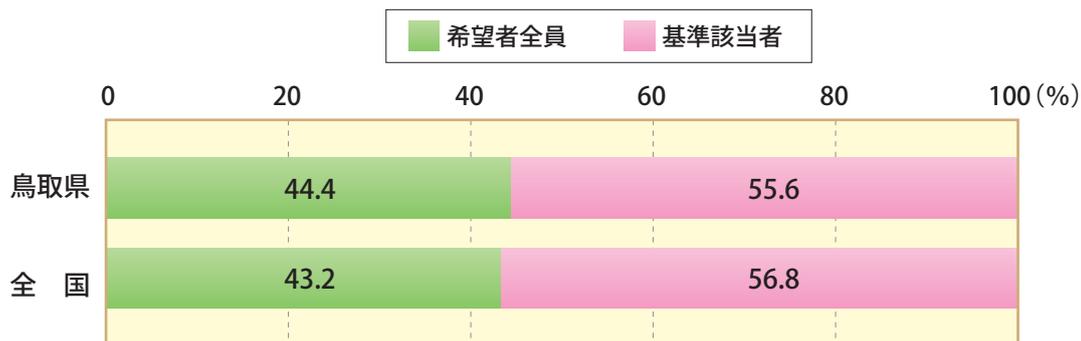
注) 調査対象企業は従業員31人以上の企業を対象
出典) 鳥取県労働局資料

●継続雇用制度を導入している企業 (82.3% [平成23年6月1日]) のうち、

①希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業が44.4%

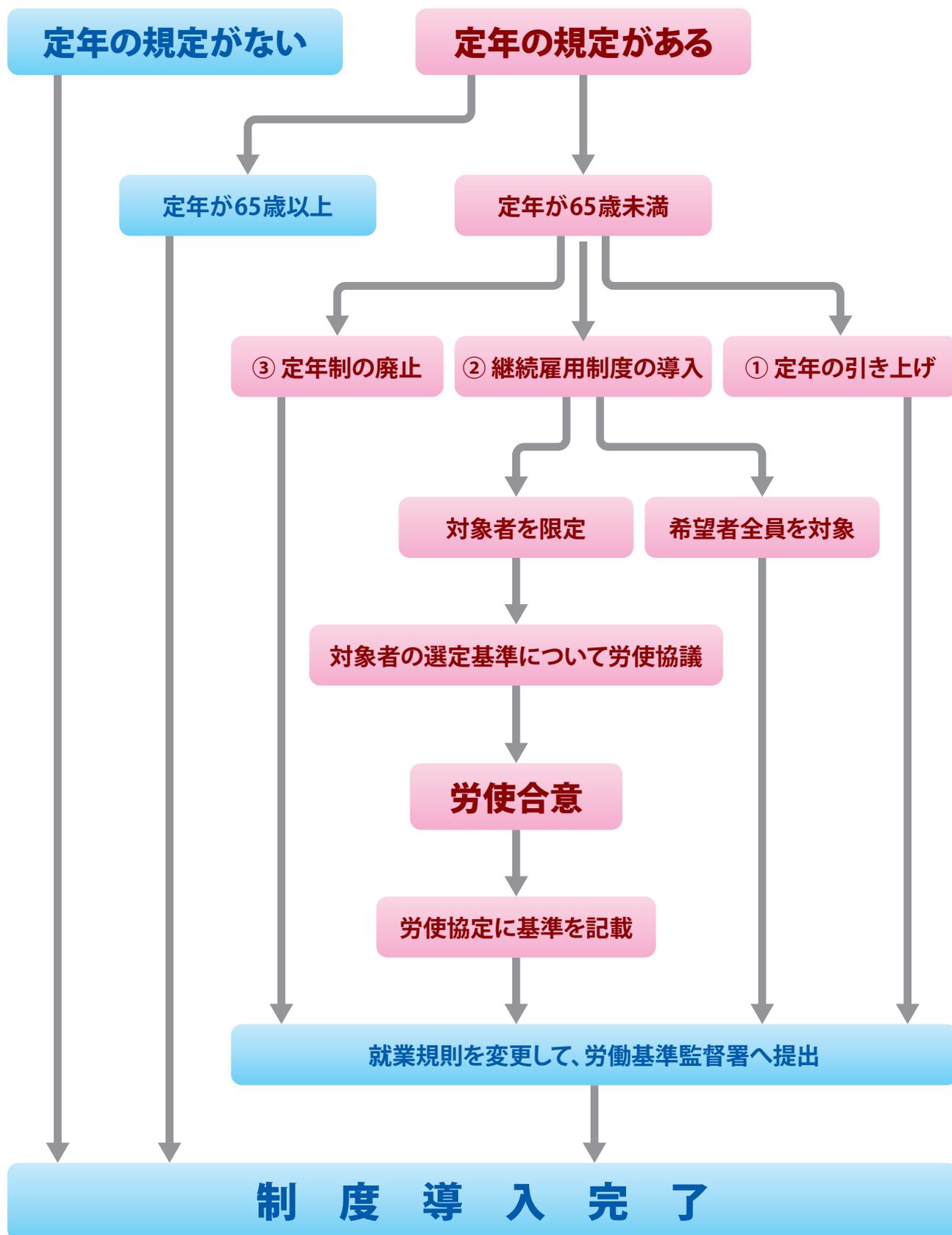
②対象となる高年齢者に係る基準を労使協定で定め、

当該基準に基づく継続雇用制度を導入している企業が55.6%



出典) 鳥取県労働局資料

「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート



高年齢者雇用確保措置を実施する際の労働条件について

高年齢者雇用確保措置の導入にあたっては、賃金や勤務時間などの労働条件について見直すことが必要な場合があります。

労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項ですが、高年齢者雇用安定法第6条に基づいて策定した**高年齢者等職業安定対策基本方針**(平成21年4月1日厚生労働省告示第252号)には、高年齢者雇用確保措置を実施する際の労働条件などに関する指針を以下のように定めていますので、労働条件を設定する際は留意してください(高年齢者等職業安定対策基本方針第3の2)。

高年齢者雇用確保措置における労働条件のポイント

① 賃金・人事処遇制度の見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度をとっている場合は、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てください。その際、高年齢者などの雇用や生活の安定にも配慮した段階的なものとなるよう努めてください。

② 勤務日・勤務時間

短時間勤務制度・隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めてください。

③ 意欲・能力に応じた適正な配置・処遇

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、高年齢者の意欲や能力に応じた適正な配置と処遇の実現に努めてください。

とくに継続雇用制度を導入する場合のポイント

継続雇用制度を導入したものの、継続雇用を希望する高年齢者が少ない場合は、その労働条件などが高年齢者のニーズにあっていない可能性があります。その場合は、高年齢者のニーズや意識を分析し、賃金や勤務時間など、制度の見直しを検討してください。

① 継続雇用制度を導入する場合の賃金

継続雇用制度を導入する場合の賃金は、継続雇用する高年齢者の就業の実態、生活の安定などを考慮し、適切なものとなるよう努めてください。

② 継続雇用制度を導入する場合の契約期間

高年齢者雇用確保措置が義務年齢までの雇用の確保を目的とする制度であることを踏まえ、継続雇用制度において契約期間を定める場合は、むやみに短い契約期間とすることがないように努めてください。

継続雇用対象者を限定する場合

継続雇用制度は、原則として希望者全員を対象とすることが求められています（高年齢者雇用安定法第9条第1項）。

ただし、やむを得ず、対象者を限定する場合は、労使協定を締結した上で対象者の選定基準を設定することが可能です（同条第2項）。

1 基準の設定についての基本的な考え方

継続雇用制度の対象者を限定する場合に労使協定によって基準を定めることを義務付けているのは、継続雇用制度の対象者の選定にあたっては、企業によって必要とする能力や経験などがさまざまであると考えられるため、**労使間で十分に話し合い、その企業にもっともふさわしい基準を労使合意の上で設定することが適当である**という理由からです。

基準の設定にあたっては、労使間で十分な協議の上、各企業の実情に応じて定めることが求められており、どのような基準にするかは原則として労使の協議に委ねられています。ただし、労使の協議の上で定められたものであっても、**事業主が恣意的に特定の労働者を継続雇用から排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関連法規に反し、または公序良俗に反するものは認められません。**

また、継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが原則であることを踏まえ、随時、対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について労使間で検討してください。



2 基準の具体的な内容

ポイント①

労働者の意欲、能力などを具体的に測るものであること（具体性）

労働者自身が基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に能力開発などを促すことができるような具体性を有するものであること。

ポイント②

必要とされる能力などが客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

事業主や上司の主観的選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予測可能で、判定について紛争を招くことのないように配慮されたものであること。

(a) 各企業における基準の例

対象者の選定基準は、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じたものにしてください。次に示す事例は厚生労働省が指針として示しているものではありませんが、基準を設定する際の参考にしてください。

基準の 具体例

「働く意欲」に関する基準の例

- 過去〇年間、無断欠勤がないこと
- 過去〇年間の出勤率〇%以上の者（※1）

「働く能力・経験」に関する基準の例

- 人事考課の平均が〇以上であること（※2）
- 職能資格が〇級以上、職務レベル〇以上（※2）
- 社内技能検定〇級以上を取得していること（※2）

「健康」に関する基準の例

- 直近〇年間の定期健康診断の結果に基づき、産業医が就業上支障がないと判断したこと

※1 ただし、労働基準法により認められている休暇を取得することを抑制、制限することになる基準は認められない可能性があります。

※2 ただし、その基準を満たす者が存在しないなど、高年齢者雇用安定法の趣旨に反するものは認められない可能性があります。

(b) 基準の内容についての注意

継続雇用対象者の選定基準は、労使間で協議の上、合意に至ったものであっても、その内容によっては認められないものがあります。

認められない基準

- ① 事業主が恣意的に特定の労働者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨に反する基準
- ② 他の労働関連法規に反する基準
- ③ 公序良俗に反する基準

認められない基準の具体例

「会社が必要と認めた者に限る」

基準がないことと等しく、これだけでは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。

「上司の推薦がある者に限る」

基準がないことと等しく、これだけでは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。

「男性(女性)に限る」

男女差別に該当するおそれがあります。

「年金(定額部分)の支給を受けていない者に限る」

不当労働行為に該当するおそれがあります。

「会社の業績が良好な場合に限る」

継続雇用対象者の選定基準として定めることができるとされているのは「高年齢者に係る基準」であるため、その高年齢者自身の意欲や能力に関係のない事柄は基準とは認められません。会社の業績が悪いことを理由に継続雇用を拒否することができるか否かは、解雇・雇い止めの場合と同様の考え方によります。

定年引上げ等奨励金の支給



相談例

当社は、従業員数50人の中小企業です。
このたび、希望者全員が65歳まで働ける制度を導入することに
しましたが、費用負担に対する支援措置はありませんか。

中小企業定年引上げ等奨励金をご活用ください！

65歳以上への定年の引き上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入などを行った中小企業事業主に対して奨励金が支給されます。

① 支給対象事業主

就業規則などを変更し、下表のいずれかの措置を実施し6か月以上経過した中小企業事業主（雇用保険の常用被保険者※が300人以下の企業）。この他にも「1年以上雇用している60歳以上の常用被保険者がいること」などの要件があります。また、これに併せて高齢者の勤務時間を多様化する制度を導入する事業主には、企業規模によらず一律20万円を加算します。（※常用被保険者とは、雇用保険の一般被保険者および高齢継続雇用被保険者をいいます）

② 支給金額

現行の 定年年齢	企業規模 (人)	事業主が実施した措置及び支給金額(万円)			
		定年引上げ(65歳以上70歳未満)	定年引上げ(70歳以上)または 定年の廃止	希望者全員を対象とする 70歳以上継続雇用制度の導入	希望者全員を対象とする65歳以上 70歳未満継続雇用制度の導入
60歳以上 ～ 65歳未満	1～9	40	80 [40]	40 [20] (20 [10])	20
	10～99	60	120 [60]	60 [30] (30 [15])	30
	100～300	80	160 [80]	80 [40] (40 [20])	40
65歳以上 ～ 70歳未満	1～9	—	40 [20]	20 [10]	—
	10～99	—	60 [30]	30 [15]	—
	100～300	—	80 [40]	40 [20]	—

※()内の数字は希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満の継続雇用制度を導入済みの企業が要件を満たす場合に支給する額です。

※[]内の数字は支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険の常用被保険者がいない場合に支給する額です。

高齢者職域拡大等助成金をご活用ください！

希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入に併せて、高齢者の職域の拡大や雇用管理制度的構築に取り組む事業主に対して助成金が支給されます。

① 支給対象事業主

希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、または70歳まで働ける制度（労使協定に基づく基準に該当する者を対象とするものを含みます）の導入に併せて、高齢者の職域の拡大や雇用管理制度的構築に取り組む雇用保険適用事業主（企業規模を問いません）

② 支給金額

実施する取り組みに要する経費（人件費等を除く）の3分の1に相当する額（上限500万円。また、雇用している55歳以上の常用被保険者の数に応じた上限があります）

ご注意：上記2つの奨励金・助成金を同時期に受けることはできません。

◆お問い合わせ・支給申請手続は・・・

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
鳥取高齢・障害者雇用支援センター

〒680-0835 鳥取市東品治町102 明治安田生命鳥取駅前ビル3階 TEL.0857-50-1545 FAX.0857-50-1520

希望者全員65歳雇用確保達成事業

680-0031 鳥取市本町三丁目201

公益社団法人 鳥取法人会

電話 0857-27-1604

F A X 0857-20-0555