

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、就業規則、労働協約等で定められている。

定年制の制度そのものは、企業の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【**秋北バス事件 最大判 昭43.12.25**】が、定年年齢は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る定年制は、私法上無効となり、定年制の定めのない状態が生じたものとなつた裁判例がである【**牛根漁業協同組合事件 福岡高宮崎支判 平17.11.30**】。

※なお、国家公務員法の一部改正により、国家公務員（地方公務員も同様）については次の事項が決定している（令和4年4月1日施行）。

- (1) 定年の65歳までの段階的引き上げ（令和5年度から13年度までに2年で1歳ずつ引上げ）
- (2) 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢性）の導入
- (3) 60歳に達した職員の給与について、60歳年度末後の最初の4月1日（特定日）以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする
- (4) 高齢期における多様な職業生活設計の支援
 - ア 60歳以後定年前に退職した者の退職手当については、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する
 - イ 定年前再任用短時間勤務制の導入により、希望により、短時間勤務の官職に採用（任期は65歳まで）とすることができる制度を設ける

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—

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 定年の引上げ【**同条第1項第1号**】
- イ 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）の導入【**同条第1項第2号**】
- ウ 定年の定め廃止【**同条第1項第3号**】

※法の趣旨は、上記三点のいずれかの措置を義務付けているもので、個別の労働者を65歳まで雇用する義務を課すものではない。したがって、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、定年を理由として60歳で退職させたとしてもそれが直ちに無効になるものではないと考えられる。

しかし、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない場合は高年齢者雇用安定法違反となり、指導や助言の対象となる。指導、助言に従わない場合、勧告の対象となり、また、勧告に従わなかった場合、厚生労働大臣は当該企業名を公表することができる【**法第10条**】。

なお、令和3年4月1日から、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置として、次のいずれかの措置を講じるよう努めることとされた（ただし、才及び力については、過半数労働組合等の同意を得た上で措置を導入する必要がある）。

- ア 定年の引上げ
- イ 65歳以上継続雇用制度の導入
- ウ 定年制の廃止

- エ 他の企業への再就職の実現
- オ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- カ 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（事務スペースの提供等を含む）する団体が行う社会貢献事業

※65歳までの継続雇用制度とは異なり、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、当該事業主の雇用する高年齢者であって、その定年後等に雇用されることを希望する者を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。

（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制度で、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 改正法の施行（2013(平成25)年4月1日）前に継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けていた場合は、以下の経過措置が認められている【法附則（平24.9.5法律第78号）第3項】。

2013年4月1日から2016年3月31日まで	61歳以上の者に対して対象者を限定する基準を適用することができる。
2016年4月1日から2019年3月31日まで	62歳以上の者に対して対象者を限定する基準を適用することができる。
2019年4月1日から2022年3月31日まで	63歳以上の者に対して対象者を限定する基準を適用することができる。
2022年4月1日から2025年3月31日まで	64歳以上の者に対して対象者を限定する基準を適用することができる。

※この年齢は、男性の年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引上げスケジュールに合わせ、男女同一に引き上げられる。

エ 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継続雇用制度として認められる。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】。

オ 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）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（平24.11.9厚生労働省告示第560号 令2.10.30改正 厚生労働省告示第351号）】。

カ 定年後に有期契約で継続雇用される高年齢者について、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法に基づく一定の要件を満たす場合は、定年後引き続き同じ事業主に雇用されている期間は労働契約法第18条第1項（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）に規定する通算契約期間に算入しない【専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第8条第2項】。

※高年齢労働者の処遇改善に向けて賃金規定等の増額改定に取り組む事業主を支援するため、雇用保険適用事業所であって、以下の要件をいずれも満たす事業主には、「高年齢労働者処遇改善促進助成金」が支給されることとされている。

- ア 以下のAとBを算出・比較し、全体の減少率が95%以上であることが確認できること
- A 賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月前6か月間に算定対象労働者が受給した増額改定前の賃金の額で算定した高年齢雇用継続基本給付金の総額
- B 賃金規定等を増額改定後、各支給対象期において当該算定対象労働者が受給した増額改定後の賃金の額で算定した高年齢雇用継続基本給付金の総額
- イ 就業規則や労働協約で定めるところにより、賃金規定等を増額改定し、増額改定後の賃金規定等を6か月以上運用している事業主であること
- ウ 増額改定前の賃金規定等を6か月以上運用していた事業主であること（新たに賃金規定等を整備する場合は、賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月前6か月間の算定対象労働者の賃金支払状況が確認できる事業主であること）
- エ 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用している事業主であること
- 支給額は、増額改定した賃金規定などを適用した年度により、以下の助成率で算定する。
- 令和3年度または令和4年度
 - 上記アのAからBを引いた額に、4/5（中小企業は2/3）を乗じた額
 - 令和5年度または令和6年度
 - 上記アのAからBを引いた額に、2/3（中小企業は1/2）を乗じた額
- ※助成金の申請は、支給対象期の第1期から第4期まで（6か月ごと）の最大4回（2年間）。

☆「高年齢労働者処遇改善促進助成金」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00039.html

☆「[専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066594.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066594.html>

《参考判例》

○トヨタ自動車ほか事件【名古屋高判 平28.9.28】

継続雇用制度に関して「定年後の継続雇用としてどのような労働条件を提示するかについては一定の裁量があるとしても、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反する」、会社が「60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されないと解すべきである」とし、定年前と全く異なる業務（清掃等）に従事することを使用者に提案したことは法の趣旨に反する違法なものとして、会社側に慰謝料の支払いを命じた。

○津田電機計器事件【最一小判 平24.11.29】

会社の定める継続雇用契約の基準を満たした労働者については、定年後の雇用継続の期待に合理的な理由が認められるため、客観的に合理的で社会通念上相当といえる特段の事情がない限り、定年後も継続雇用規程に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当であり、その期限や賃金、労働時間等の労働条件については本件規程の定めに従うものになると解されるとした。

(3) シルバー人材センター

シルバー人材センターは、原則として市（区）町村単位で置かれており、高年齢者雇用安定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る【法第 37 条】。

シルバー人材センターは、「臨時的かつ短期的」（概ね月 10 日程度、週 20 時間を超えない範囲）の又は「その他の軽易な業務」を「請負又は委任契約」により受注し、会員登録した高年齢者に提供するというスキームとなっている【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、発注者と会員の間にも雇用関係はないとされており、労働関係法令の適用を受けられないため、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、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なることとされている。また、同センター自体が民間の保険に加入している例や、同センターの会員等であっても、休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とされている【平 24. 11. 5 基労管発 1105 第 1 号、基労補発 1105 第 2 号】。

同センターに係る裁判としては、会社を定年退職後、同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、実態が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、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判決【国・西脇労基署長（加西市シルバー人材センター）事件 神戸地判 平 22. 9. 17】、シルバー人材センターの指定を受けて設立された事業団は、会員に対して就業の機会を提供するに当たって、社会通念上高年齢者の健康（生命身体の安全）を害する危険性の高い作業は避け、高年齢者の健康を保護すべき信義則上の健康保護義務を負っているとして、債務不履行に基づく損害賠償を認めた判決【綾瀬市シルバー人材センター事件 横浜地判 平 15. 5. 13】等がある。

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」な雇用を前提とし、労働者性がないことから、フルタイムでの勤務を希望する高齢者には向かない面がある。

3 高年齢者の雇用保険

65 歳以上の労働者についても「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となり、離職して求職活動する場合にはその都度、高年齢求職者給付金が支給される【雇用保険法第 37 条の 2】。

[雇用保険については、「No. 45」参照]

4 各種給付（3 を除く）

(1) 高年齢雇用継続給付

雇用保険の高年齢雇用継続給付は、「高年齢雇用継続基本給付金」と「高年齢再就職給付金」の 2 種類がある。

ア「高年齢雇用継続基本給付金」は、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（みなし賃金を含む）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り、以下の要件を満たすとき支給される（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で 5 年以上あること（「被保険者であった期間」とは、雇用保険の被保険者として雇用された期間の全てを指す）。

上記の要件を満たす場合、60 歳以後の各月の賃金の 15%が、65 歳に達するまで支給される。

ただし、令和 7 年 4 月 1 日から新たに 60 歳となる労働者については、給付率が 10%に縮小される（令和 7 年 4 月 1 日改正施行）。

イ「高年齢再就職給付金」は、基本手当を受給し、60 歳以後に再就職した者を対象として、再就職後の賃金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) 基本手当の算定基礎期間が5年以上あること。
 - (ウ) 基本手当の残日数が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) その再就職について、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。

(2) 在職老齢年金制度

60歳以降、在職中に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ると、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。

☆ 高年齢者雇用対策（高年齢者雇用安定法等）（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