

# 働き方改革

## 70歳まで継続雇用への取組について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター医療労務管理アドバイザー  
社会保険労務士 上畠 豊司

### I はじめに

本年4月に高年齢者が活躍できる環境の整備を目的として、改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が施行されました。この法律は少子高齢化が進む中で、働く意欲のある高年齢者が活躍できるような環境の整備を目的とした法律です。

今回の主な改正は70歳までの継続雇用制度の導入に関するものであり、努力義務とされておりま

さて、同法は、いろいろな労働法令の中でも当初努力義務で定められ、その後義務化される典型的な法律です。努力義務とされたことで、行政指導の対象とするとされています。

このため、制度導入に向けた着実な取り組みを進めていただく必要があります。

II 改正後は、70歳までの就業機会の確保措置を講ずることが努力義務とされ、次の5つの選択肢が規定されています。

1. 70歳まで定年年齢の引き上げ
2. 定年制を廃止
3. 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)を導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
4. 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
5. 70歳まで継続的に次の事業に従事できる制度の導入
  - ・事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - ・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

図表1 高年齢者雇用安定法の改正経緯と社会的背景

1986(昭和61)年	・高年齢者雇用安定法制定 ・60歳定年の努力義務(昭和61年10月1日施行)	老齢厚生年金(定額部分)の支給開始年齢引き上げ(平成13年度から25年度までに、60歳を65歳に段階的に引き上げ)
1990(平成2)年	・65歳までの再雇用の努力義務(平成2年10月1日施行)	
1994(平成6)年	・60歳定年の義務化(平成10年4月1日施行)	老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引き上げ(平成25年度から令和7年度までに、60歳を65歳に段階的に引き上げ)
2000(平成12)年	・65歳までの高年齢者雇用確保措置の努力義務化(平成12年10月1日施行)	
2004(平成16)年	・65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み) (義務化年齢を平成18年度から平成25年度までに段階的に引き上げ)	
2012(平成24)年	・継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの段階的廃止(経過措置・平成25年度から令和7年度までに対応)	
2020(令和2)年	・70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化(令和3年4月1日施行)	

- ☞ 1、2、3を継続雇用制度と略します。
- ☞ 3の特殊関係事業主とは医療機関のグループ内の事業主をいいます。
- ☞ 4、5は創業支援等措置と略します。

### III 改正法の70歳までの就業機会の確保措置(以下、「高年齢者就業確保措置」と略します)の導入に当たっては次のような留意点があります。

1. 高年齢者就業確保措置は、「事業主が措置を講ずる努力」をしていれば、実際に措置を講じることができていなくても努力義務を満したことになるのかというと、措置が講じられていない場合は努力義務を満していることにはならないとされています。
2. 「67歳までの継続雇用制度を導入」するなど、高年齢者就業確保措置を段階的に講ずることも可能ですが、改正法で努力義務として求めているのは70歳までの就業機会を確保する制度を講じることであるため、70歳までの制度を導入することに努め続けることが必要です。
3. 「継続雇用制度」において特殊関係事業主や他の事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる場合も、どの措置を講じても構いません。ただし、定年まで雇用していた医療機関が、特殊関係事業主や他の事業主が講じる高年齢者就業確保措置について過半数労働組合等の同意を得たうえで、当該措置の実施に関する計画を定年まで雇用していた医療機関の職員に周知する必要があります。
4. 「創業支援等措置」を講ずる場合も、ど

の高年齢者就業確保措置を講じても構いません。ただし、前述のように創業支援等措置の内容等を記載した計画については過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

5. 事業主が実際に高年齢者就業確保措置を講じる場合において、就業条件など措置の内容に関して「高年齢者と事業主の間で合意できず」、高年齢者本人が措置を拒否した場合は、改正法で努力義務として求めているのは、希望する高年齢者が70歳まで働ける制度の導入であって、事業主に対して個々の職員の希望に合致した就業条件を提示することまでは求めています。そのため、事業主が合理的な裁量の範囲での就業条件を提示していれば、職員と事業主との間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に職員が措置を拒否したとしても、努力義務を満していないものとはなりません。

また、前述の3.及び4.において事業主が過半数労働組合等の同意を得たうえで、当該計画に示した内容どおりの措置を講じていれば、個々の職員と事業主の間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に職員が措置を拒否したとしても、努力義務を満していないものとはなりません。

6. 65歳以降70歳までの就業確保措置を講じるに当たって、「職種・雇用形態により、就業確保措置の内容を区別」することは、改正法における5つの選択肢のうち、どの措置をどのような対象者に講じるかについては、労使

間で十分に協議のうえ、個々の実情に応じて定められることとされておりますので、職種・雇用形態により就業確保措置の内容を区別することは可能です。

なお、労使間の協議を踏まえて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、個々の職員の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定することが必要です。

7. 高年齢者就業確保措置を講じる際に、「就業規則を変更」する場合は、労働基準法第89条に常時10人以上の職員を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、所轄の労働監督署に届け出なければならないこととされています。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を事業所で新たに設ける場合には、同条の「退職に関する事項」等に該当するものとして、就業規則を作成又は変更し、届け出る必要があります。
8. 「65歳に達する職員がいない場合」でも、高年齢者就業確保措置と同様に、全ての事業所に対して一律に適用される努力義務ですので、当分の間、65歳以上の職員が生じない医療機関も含めて、措置を講じるよう努めることが必要です。
9. 就業規則において、「継続雇用しない事由や業務委託契約等を更新しない又は解除する事由」を解雇事由として別に定めることは、高年齢者就業確

保措置は努力義務であるため、「措置の対象者を限定する基準」として継続雇用しない事由や業務委託契約等を更新しない又は解除する事由について解雇事由とは別に定めることは可能です。

継続雇用しない事由を定める場合は、前述の7.と同様に必要に応じ就業規則に定める必要があります。

また、基準を設ける場合には過半数労働組合等の同意を得ることが望ましく、労使で協議のうえ設けた基準であっても、高年齢者雇用安定法の趣旨に反するものは認められません。

10. 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針では、「賃金・人事処遇制度」について、支払われる金銭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、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とあります。70歳までの就業機会を確保するうえで、具体的に70歳までの就業確保においては、職員の希望に合致した労働条件までは求められていませんが、法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲内のものであることが必要と考えられます。
11. 継続雇用制度を他の事業所で行う場合において、解雇等により70歳に達する前に高年齢者が就業を継続できなくなった場合において高年齢者が離職した後70歳までの期間について、

定年まで雇用した医療機関が再雇用等を行う必要があるかという点、定年まで雇用した医療機関が70歳まで他の事業所で働ける制度を定めている場合には、努力義務を満たしています。そのため、就業先からの解雇等により70歳に達する前に就業を継続できなくなった高年齢者については、70歳までの残りの期間について、定年まで雇用した医療機関が改めて高年齢者就業確保措置を講じる必要はありません。

#### IV 助成金の制度

3つのコースで助成金の制度が設けられており、次のとおりです。

1.の65歳超継続雇用促進コースは、添付書類も少なく申請が容易等もあり申請件数が多かったため、9月24日時点で新規申請の受付が停止されています。

同コースの再度の予算化など動向を注視していただきたいと思います。

2.の高年齢者評価制度等雇用管理改善コース及び3.高年齢者無期雇用転換コースについての計画認定申請及び支給申請は受付されております。

##### 1. 65歳超継続雇用促進コース

(1) 労働協約又は就業規則により、次のア～エのいずれかに該当する制度を実施したこと。

ア 65歳以上への定年引上げ

イ 定年の定め廃止

ウ 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

エ 他社による継続雇用制度の導入

(2) (1)の制度を規定した際に経費を要したこと。

(3) (1)の制度を規定した労働協約又は就

業規則を整備していること。

(4) 支給申請日の前日において、高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を実施している事業主であること。

(5) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。期間の定めのない労働契約を締結する職員又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限る)が1人以上いること。

##### 2. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

このコースは、高年齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置を労働協約又は就業規則に定め、次の(1)～(2)によって実施した場合に受給することができます。

(1) 雇用管理整備計画の認定

高年齢者のための雇用管理制度の整備等の取り組みに係る「雇用管理整備計画」を作成し、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。

☞ 計画とは高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入です。

(2) 高年齢者雇用管理整備の措置の実施

(1)の雇用管理整備計画に基づき、同計画の実施期間内に高年齢者雇用管理整備の措置を実施すること。

##### 3. 高年齢者無期雇用転換コース

このコースは、次の(1)～(2)によって50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約職員を無期雇用職員に転換させた場合に受給することができます。

### (1) 無期雇用転換計画の認定

「無期雇用転換計画」を作成し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。

### (2) 無期雇用転換措置の実施

(1)の無期雇用転換計画に基づき、当該計画の実施期間内に、高年齢の有期契約職員を無期雇用職員に転換すること。

以上が、3コースの概要ですが、このほかにも雇用関係助成金共通の要件など、いくつかの受給要件がありますので、詳しくは鹿児島労働局にお問い合わせください。

## V 対応にあたってのポイント

高年齢者就業確保措置への対応は、継続雇用を前提とした制度とするのか、創業等支援措置を前提とした制度とするのか、それぞれの医療機関に沿った考え方が必要となります。

対象者について、一定の能力があることのほかに、健康状態に問題がないことも検討しなければなりません。就業規則や創業支援等措置の計画に、契約を継続しない場合として、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や、勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き職員としての職責(業務)を果たし得ないことを規定することで、契約を継続しないことが認められます。

賃金をどのように定めるべきかは、賃金の減額自体がまったく許されないわけではありませんが、合理的な裁量の範囲を超えた場合は、違法と判断される可能性があります。

また、高年齢者は、若年職員と同様に働くことが必ずしもできないこともあります。高年齢者の健康に対する配慮はも

ちろんのこと、業務内容等においても、高年齢者が健康を害することのないような配慮が求められます。

## VI 終わりに

改正法はすべての事業所に適用されるため、事業所に高年齢者がいない場合でも努力義務を負うことには注意しなければなりません。

また、前述のように、今後、労働力確保の観点から、健康年齢が上がるにつれて65歳以上の高年齢者の就業が義務付けられることも十分あり得ます。

努力義務を果たしていないとしても罰則はありませんが、行政指導の対象(指導・助言、状況が改善しなければ勧告等)となることはあります。

医療機関における組織作りとしても、業務の効率化を考える一つの機会となり得ますし、高年齢者の技能をうまく活用すれば、生産性の向上が期待できます。

雇用対応を進めるというだけでなく、できるだけ組織全体としてどうすれば高年齢者がより働きやすく、パフォーマンスを発揮させることができるかを考えたうえで、計画づくりをされることをお勧めします。

(参考とした資料等)

厚生労働省ホームページ

- ・ 高齢者雇用安定法改正の概要
- ・ 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針
- ・ 65歳超雇用推進助成金

## 【就業規則の記載例】

## [例1] 定年を満70歳とする例

(定年等)

第49条 職員の定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

## [例2] 定年を満65歳とし、その後希望者全員を継続雇用する例

(定年等)

第49条 職員の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない職員については、満70歳までこれを継続雇用する。

## [例3] 定年を満60歳とし、その後希望者を継続雇用する例(満65歳以降は対象者基準あり)

(定年等)

第49条 職員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない職員については、満65歳までこれを継続雇用する。

3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない職員のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者に

ついては、満70歳までこれを継続雇用する。

- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

## [例4] 定年を満65歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用又は業務委託契約を締結する例(ともに対象者基準あり)

(定年等)

第49条 職員の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない職員のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

※医療機関の状況に応じて修正を加えてください。