



シリーズ「イチから始める高年齢者雇用」  
～第1回 知っておきたい高年齢者雇用の基礎知識～



# クミタテルについて

退職金・年金・人事の複合的かつ高度な専門性を持ち、中立的な立場で支援する

## イグジットマネジメント専門 コンサルティング会社

現状診断

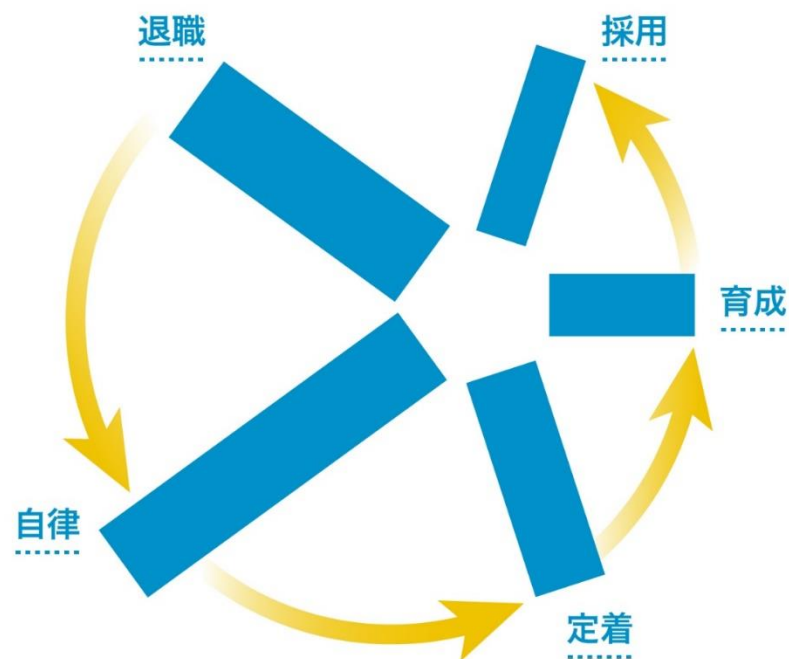
定年延長・雇用延長に向けた調査・分析  
退職金・企業制度の調査・分析

制度設計

定年延長・再雇用制度の設計  
退職金・企業年金の制度設計  
確定拠出年金の導入支援

教育研修

教育研修体系の再構築  
キャリア教育・ライフプラン教育



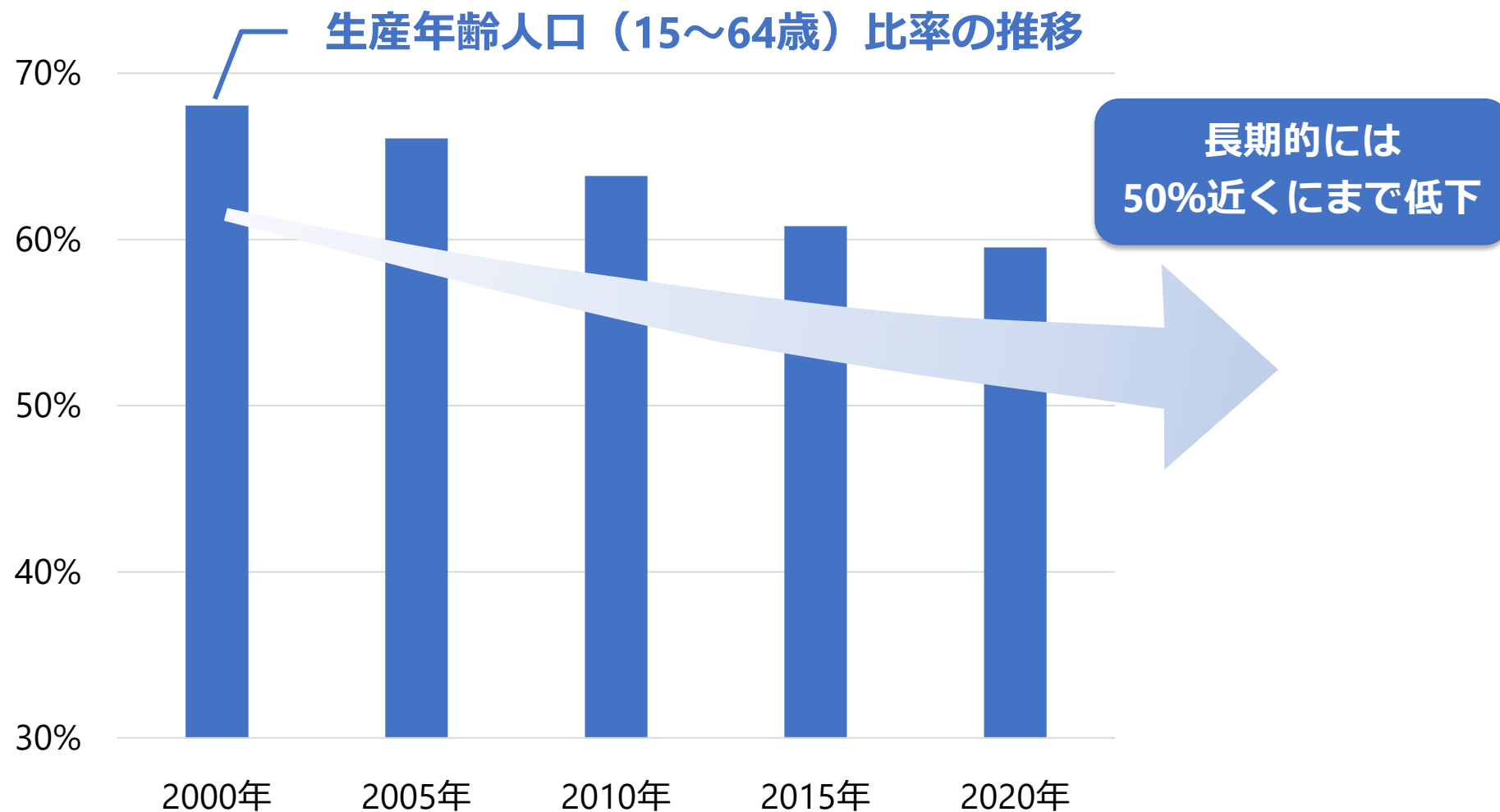
# 知っておきたい高年齢者雇用の基礎知識

## 1. 高年齢者雇用が進む背景

## 2. 高年齢者雇用安定法の概要

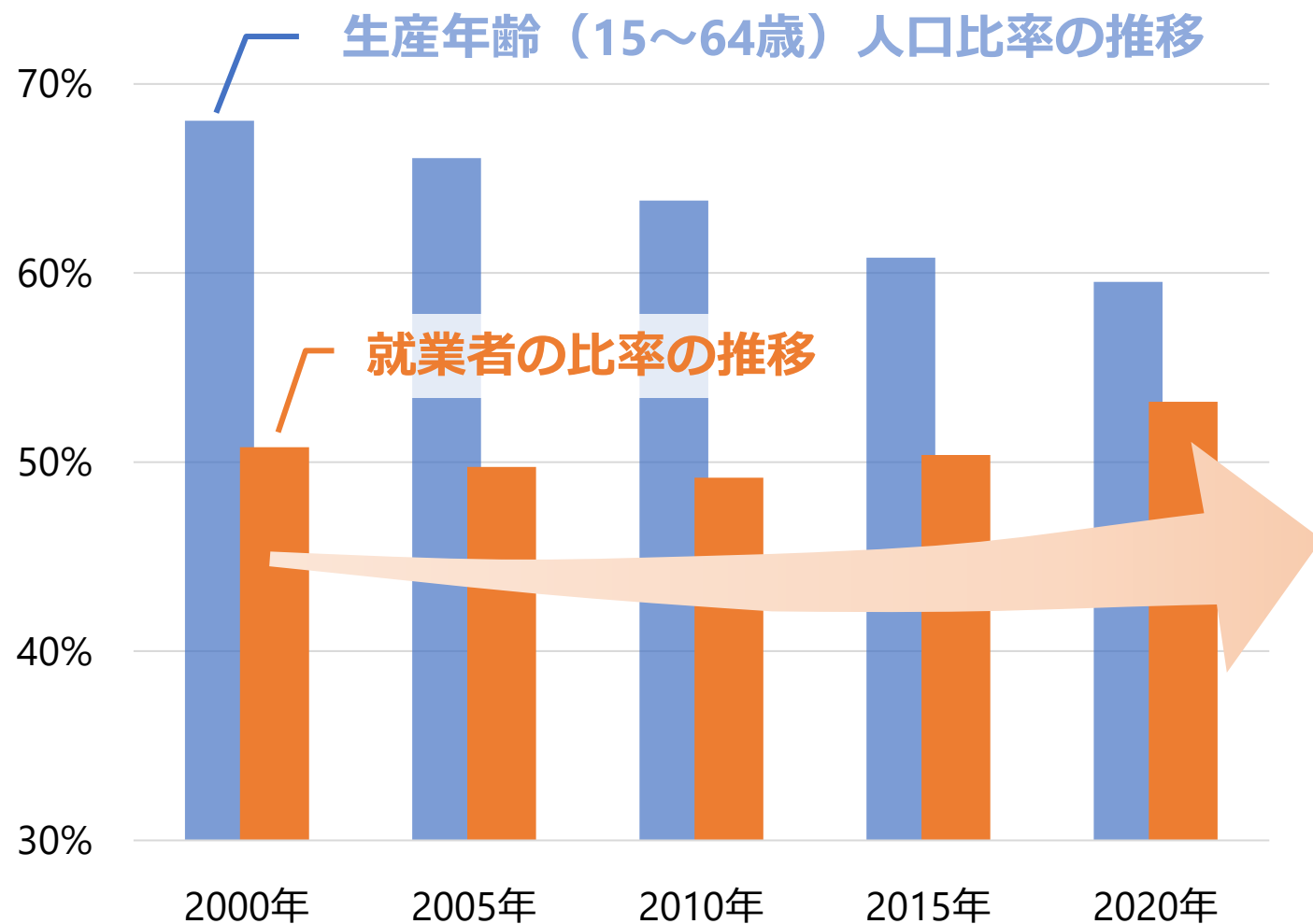
## 3. 企業の対応状況とこれからの高年齢者雇用

# 人口構成と就業者比率の推移



※総務省統計局 人口推計及び労働力調査をもとに作成（次頁以降も同じ）

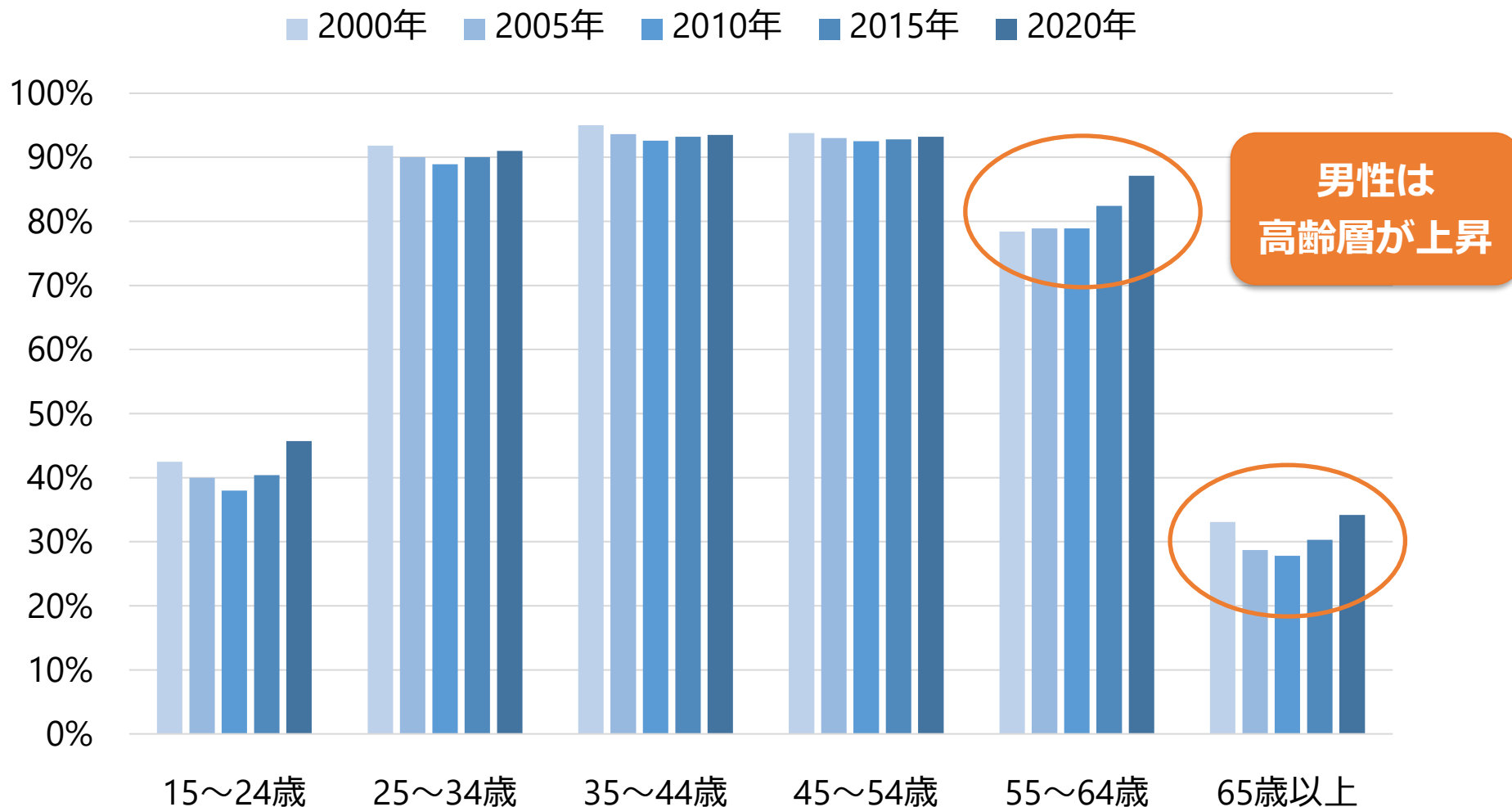
# 人口構成と就業者比率の推移



横ばい～上昇で  
推移

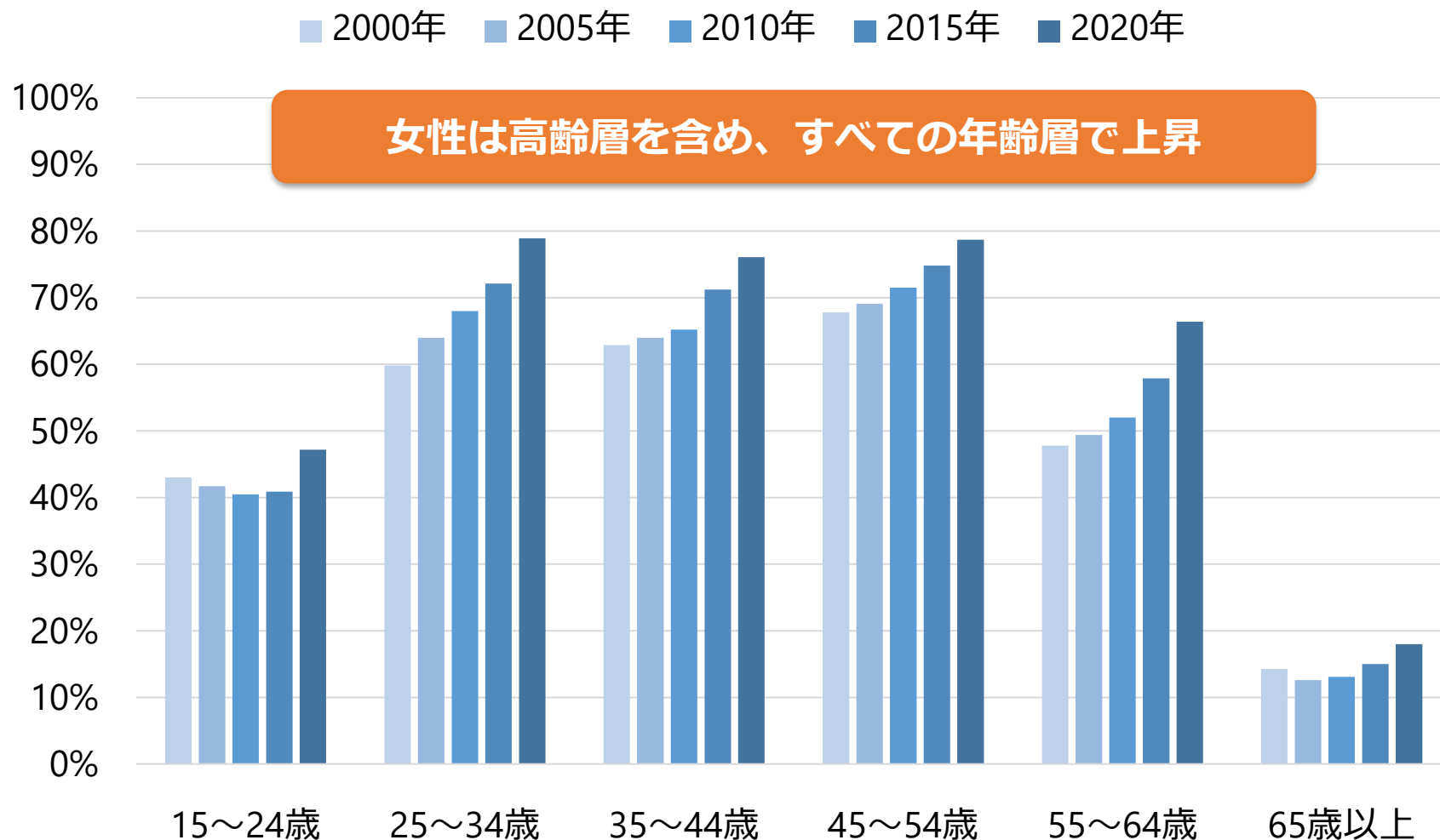
# 人口構成と就業者比率の推移

## ■ 男性の年齢別就業率の推移

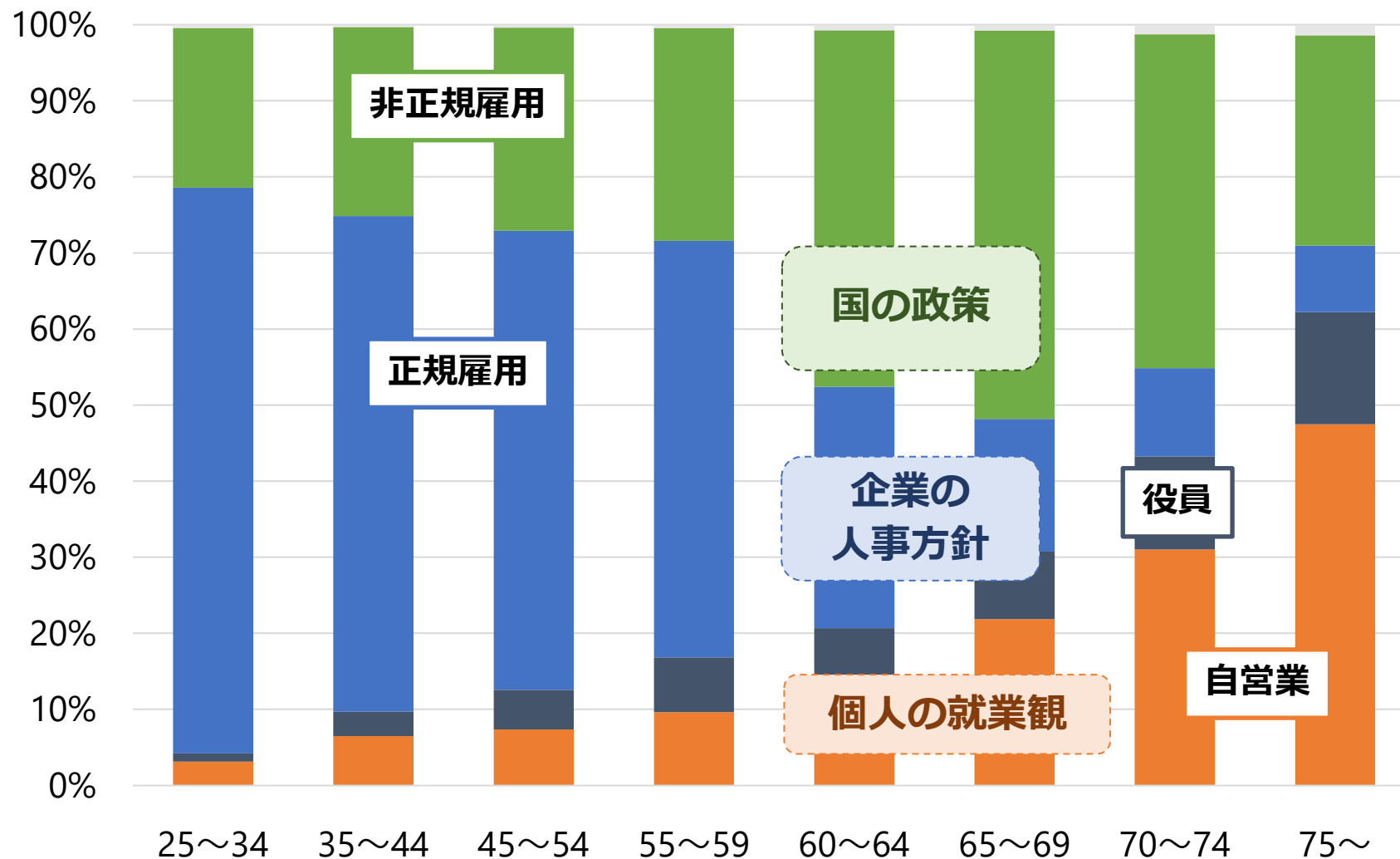


# 人口構成と就業者比率の推移

## ■ 女性の年齢別就業率の推移



# 年齢別の就業形態内訳



※労働力調査2022年7月分をもとに作成



# 知っておきたい高年齢者雇用の基礎知識

1. 高年齢者雇用が進む背景

2. 高年齢者雇用安定法の概要

3. 企業の対応状況とこれからの高齢者雇用

# 高年齢者雇用安定法で定められていること

## ① 65歳までの雇用確保措置（2013年4月改正施行）

- ✓ 定年を定める場合は**60歳**を下回ることはできない【第8条】
- ✓ **65歳未満**の定年を定めている事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない【第9条】
  1. **65歳までの定年引上げ**
  2. **65歳までの継続雇用制度の導入**（関連会社での雇用を含む）
  3. **定年の廃止**
- ✓ 経過措置として2025年3月31日までは継続雇用制度の対象者を限定する基準を利用できる【改正法附則】

2025年4月以降は希望者全員の65歳までの雇用確保措置が必須となるが、  
**65歳までの定年引上げを義務付けるものではない**

# 高年齢者雇用安定法で定められていること

## ② 70歳までの就業確保措置（2021年4月施行）

- ✓ **65歳以上70歳未満**の定年を定めている事業主、**70歳未満**までの継続雇用制度を導入している事業主は次のいずれかの措置を講じるよう努めなければならない【第10条の2】

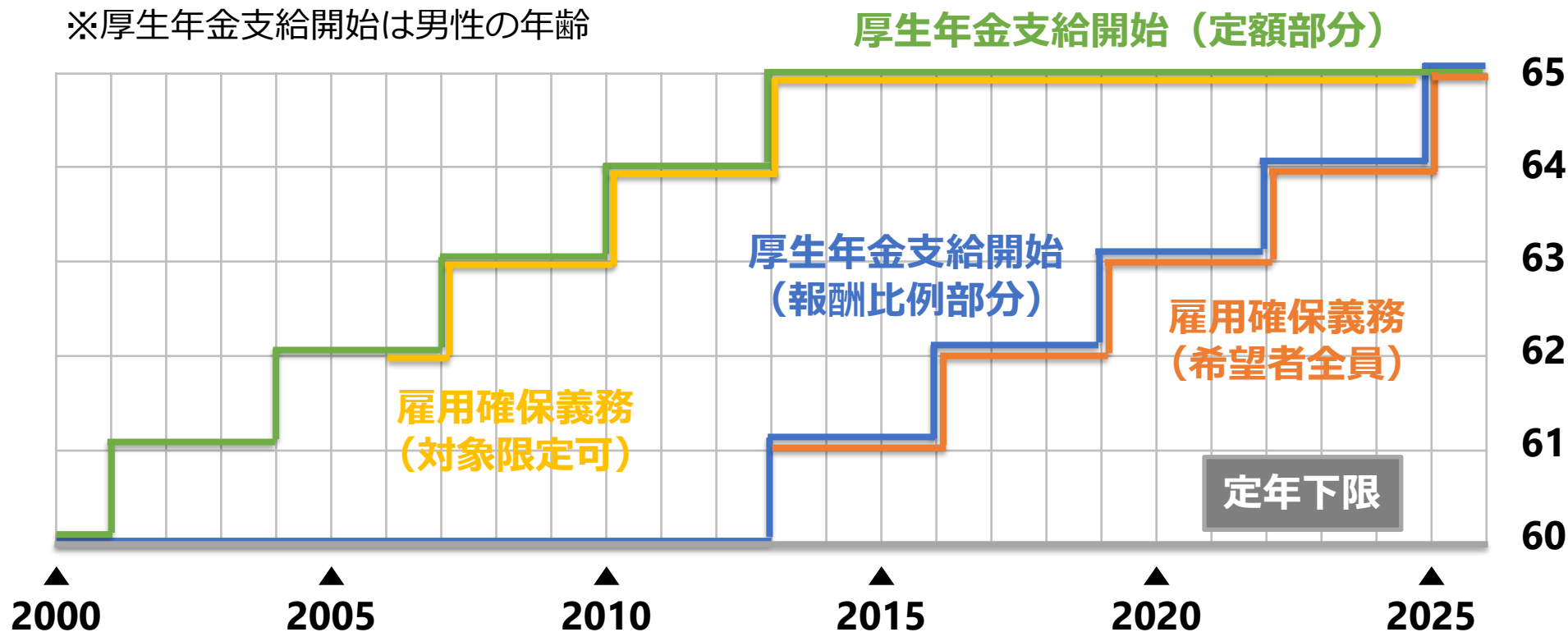
1. 70歳までの定年引上げ
2. 70歳までの継続雇用制度の導入（他の事業主による雇用を含む）
3. 定年の廃止
4. 70歳まで継続的に**業務委託契約**を締結する制度の導入
5. 70歳まで継続的に**社会貢献事業**に従事できる制度の導入

創業支援等  
措置

70歳までの就業確保は**努力義務**であり、  
**対象者の限定が可能**（定年引上げ・廃止を除く）

# 年金支給開始と定年・雇用確保年齢の変遷

※厚生年金支給開始は男性の年齢



- ✓ 雇用確保の義務は年金支給開始年齢に合わせて引き上げられてきたが、**定年年齢の下限は60歳**で変わらず。
- ✓ 70歳までの就業確保措置は年金支給開始年齢を追い越して定められたものであり、**従来の雇用確保措置とは性格が異なる**。

# 就業確保措置の対象者基準

※定年廃止・引上げ以外の場合

## 基準策定の プロセス

- ✓ 労使で十分に協議した上で過半数代表者（労働組合）の同意を得ることが望ましい
- ✓ 少なくとも**労使で協議**を行うことが必要

## 基準の例

- ✓ 過去○年間の**人事考課**が○以上
- ✓ 過去○年間の**出勤率**が○%以上
- ✓ 直近の**健康診断**の結果、業務遂行に問題がない
- ✓ 当該業務に必要な○○の**資格**を有している（業務委託の場合）

○：具体的、客観的な基準

## 不適切な例

- ✓ **会社が必要**と認めた者
- ✓ **上司の推薦**がある者
- ✓ **男性 or 女性**
- ✓ **組合活動**に従事していない

×：恣意的、差別的な基準

# 創業支援等措置（非雇用）の内容

	業務委託契約	社会貢献事業への従事
計画の作成・周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 創業支援等措置の実施に関する<b>計画を作成し、労使合意</b>を得る（計画には実施理由、業務内容、報酬等についての定めを記載）</li> <li>✓ 事業所、イントラネットでの掲示等により<b>計画を周知</b></li> </ul>	
契約・就業形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 高齢者と<b>個別</b>に業務委託契約や社会貢献事業に従事する契約を<b>締結</b></li> <li>✓ <b>70歳</b>までは契約更新を可能とすること</li> <li>✓ <b>労働者性</b>が認められる働き方でないこと（指揮監督下でないこと、勤務時間や場所の拘束がないことなど）</li> </ul>	
契約・業務等の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 主に専門性の高い業務や自立して完結する業務</li> <li>✓ 頻度や分量は本人との合意の下で設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 自社または他の団体（NPO等を含む）が実施する社会貢献事業に<b>有償</b>で従事</li> </ul>

# (参考) 創業支援等措置の実施に関する計画の記載例等について

厚生労働省Webサイトに掲載

## 創業支援等措置の実施に関する計画の記載例等について

令和2年3月に改正され、令和3年4月から施行され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）では、事業主は、65歳までの雇用確保措置を講じること（義務）に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保することが努力義務とされました。

この就業機会の確保（「高年齢者就業確保措置」）に当たっては、次の①～⑤までの選択肢があります。

- ①定年年齢の引上げ
- ②定年制の廃止
- ③継続雇用制度の導入
- ④継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤継続的に次のいずれかの社会貢献事業へ従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

④及び⑤を創業支援等措置といたしますが、これらを導入するに当たっては、創業支援等措置の実施に関する計画を作成した上で、過半数労働組合等（※）の同意を得る必要があります。

※ 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者をいいます。

### 〈計画記載事項〉

- ① 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由

- ② 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項

# 知っておきたい高年齢者雇用の基礎知識

1. 高年齢者雇用が進む背景

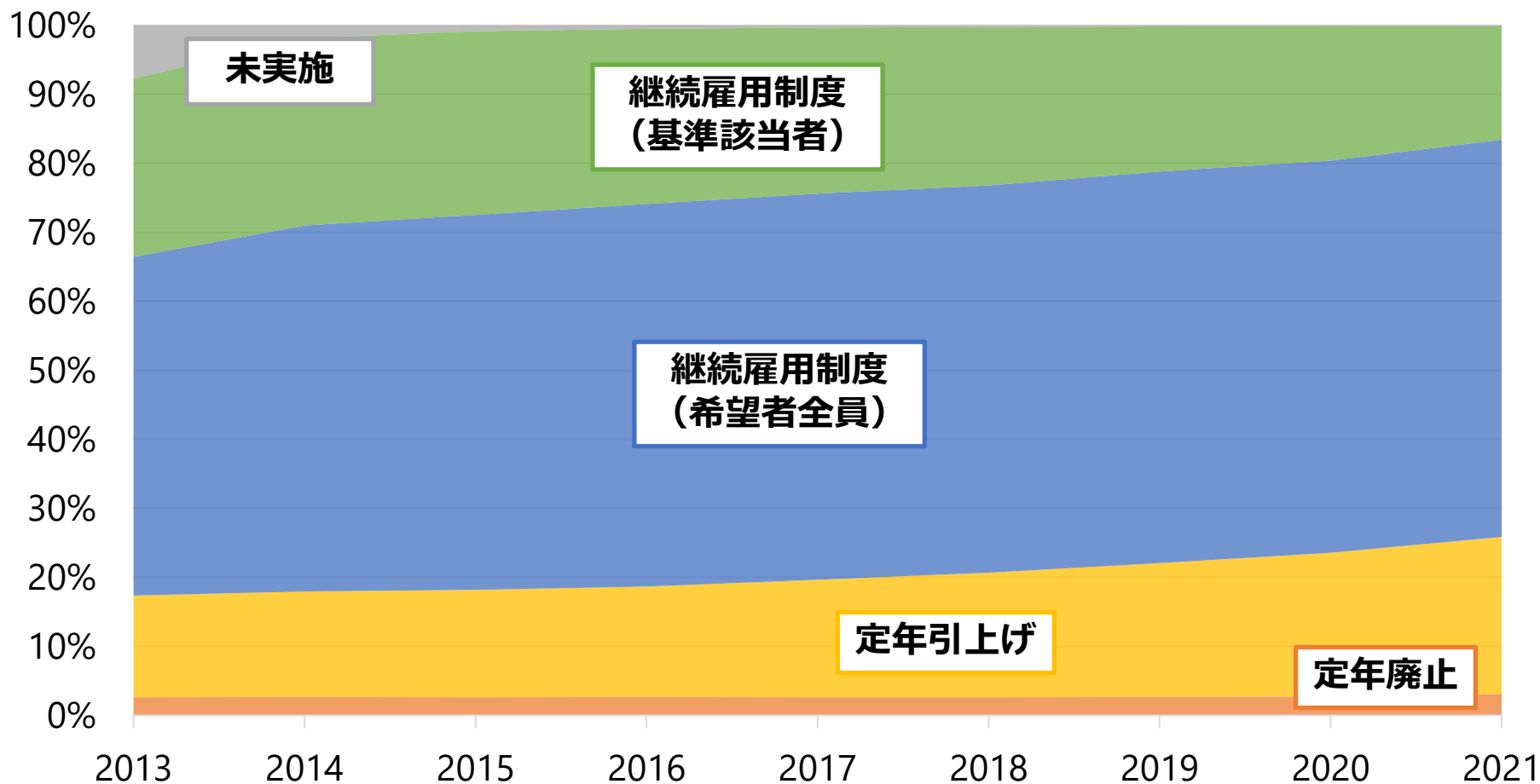
2. 高年齢者雇用安定法の概要

3. 企業の対応状況とこれからの高年齢者雇用



# 65歳までの雇用確保措置の対応状況

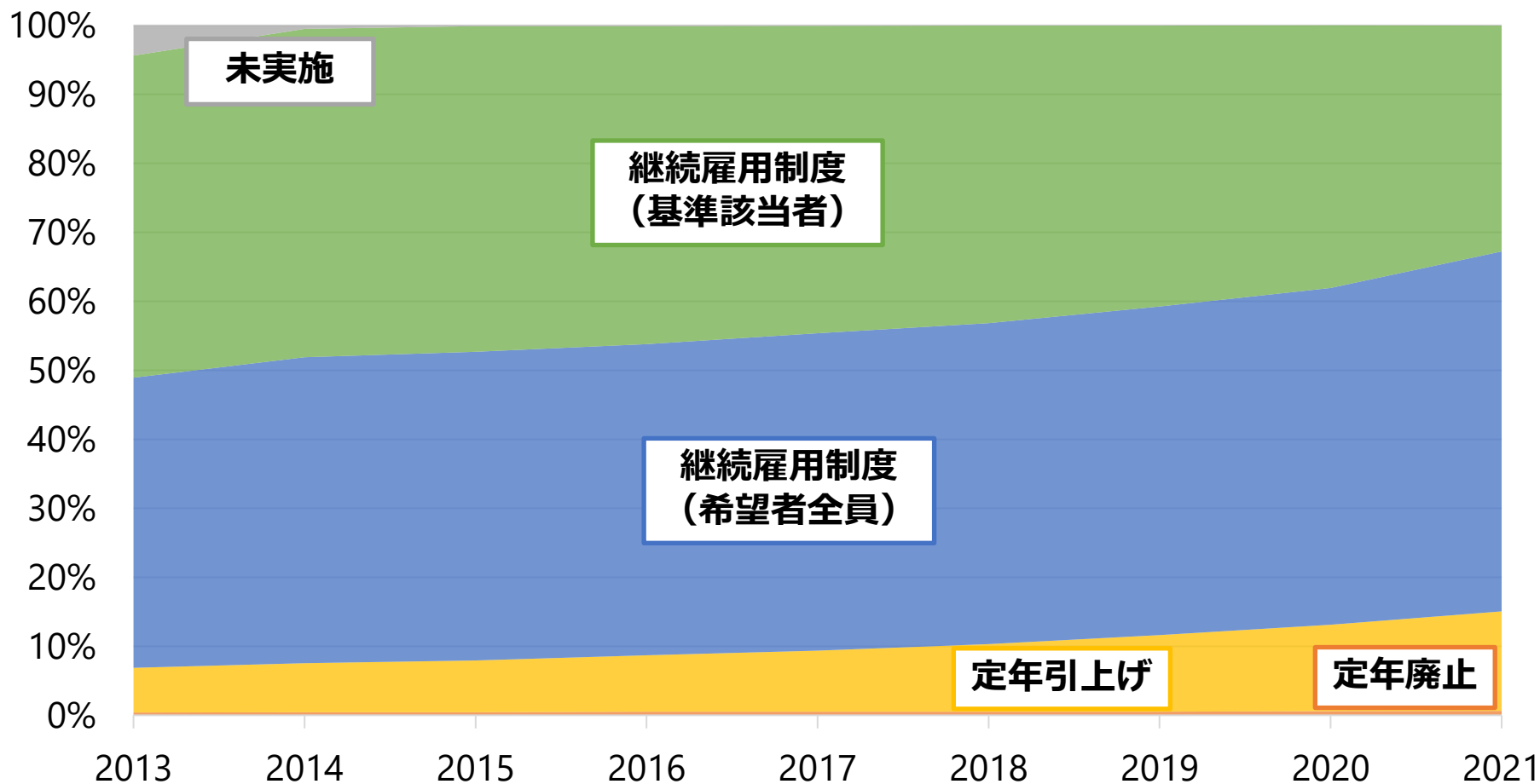
■ 従業員規模31人以上



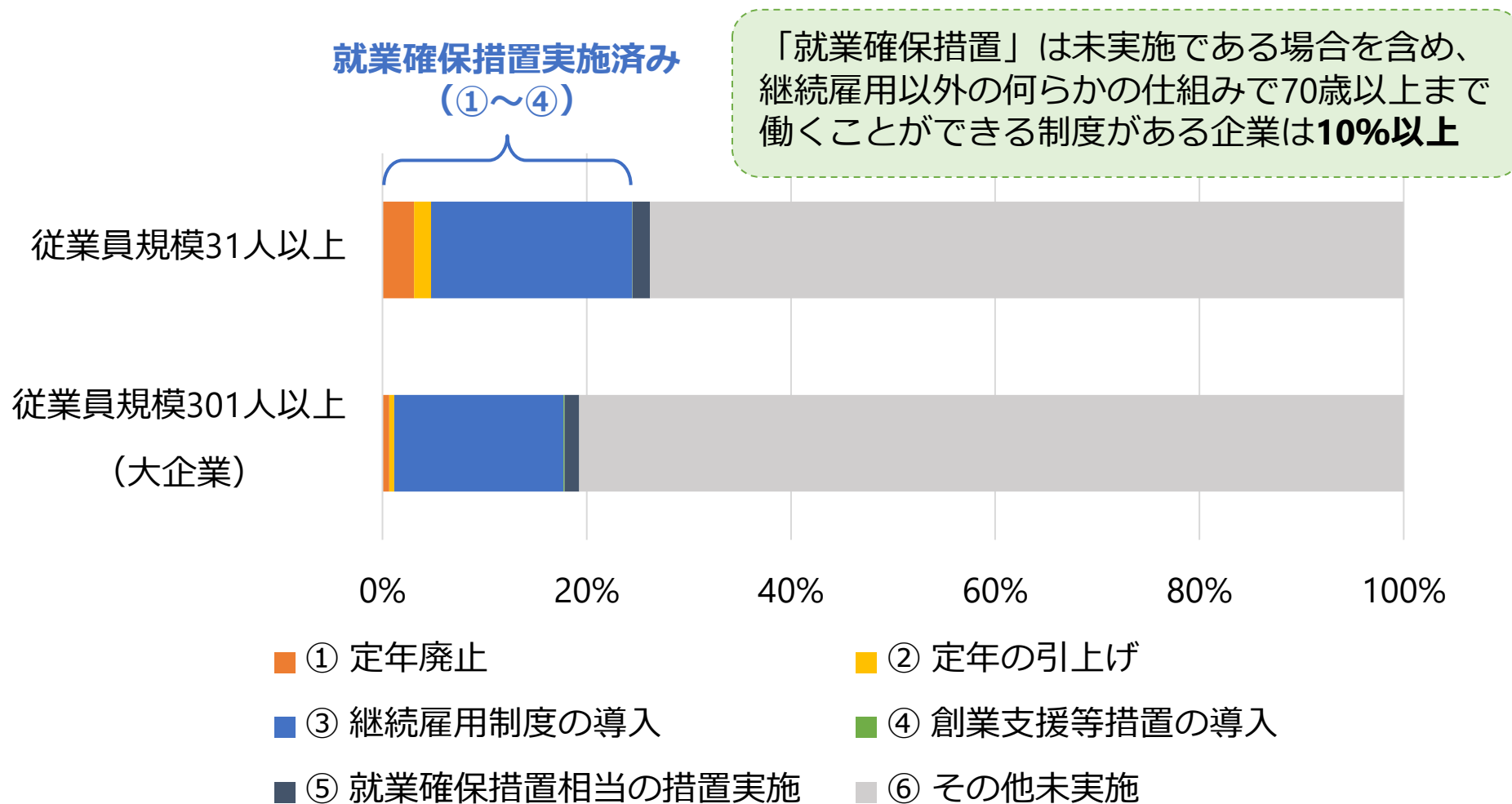
※厚生労働省「高年齢者の雇用状況」をもとに作成（次頁以降も同じ）

# 65歳までの雇用確保措置の対応状況

■ 従業員規模301人以上（大企業）



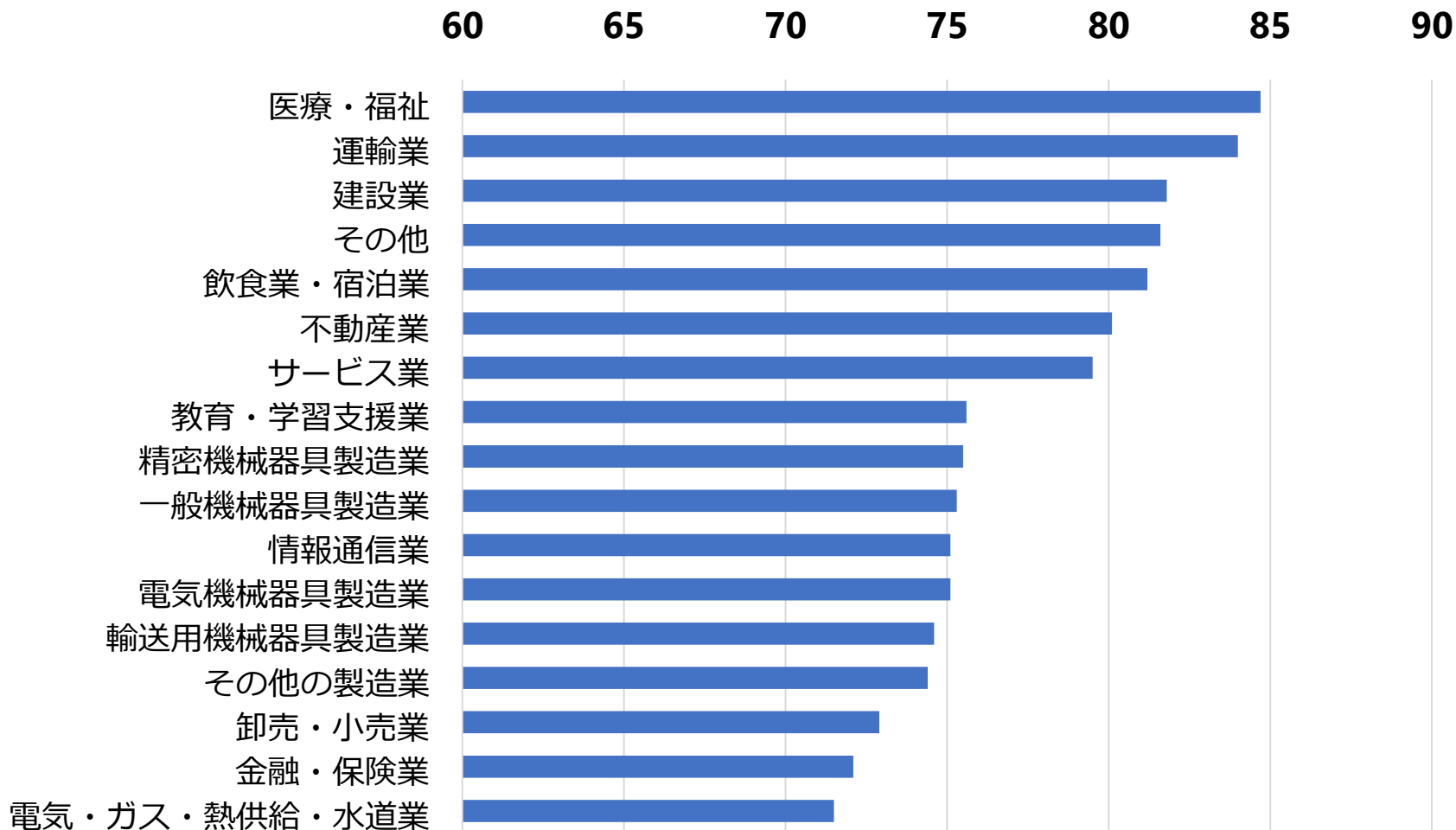
# 70歳までの就業確保措置の対応状況



※2021年調査。⑤は②～④のいずれかを70歳未満の年齢まで導入している場合を指す。

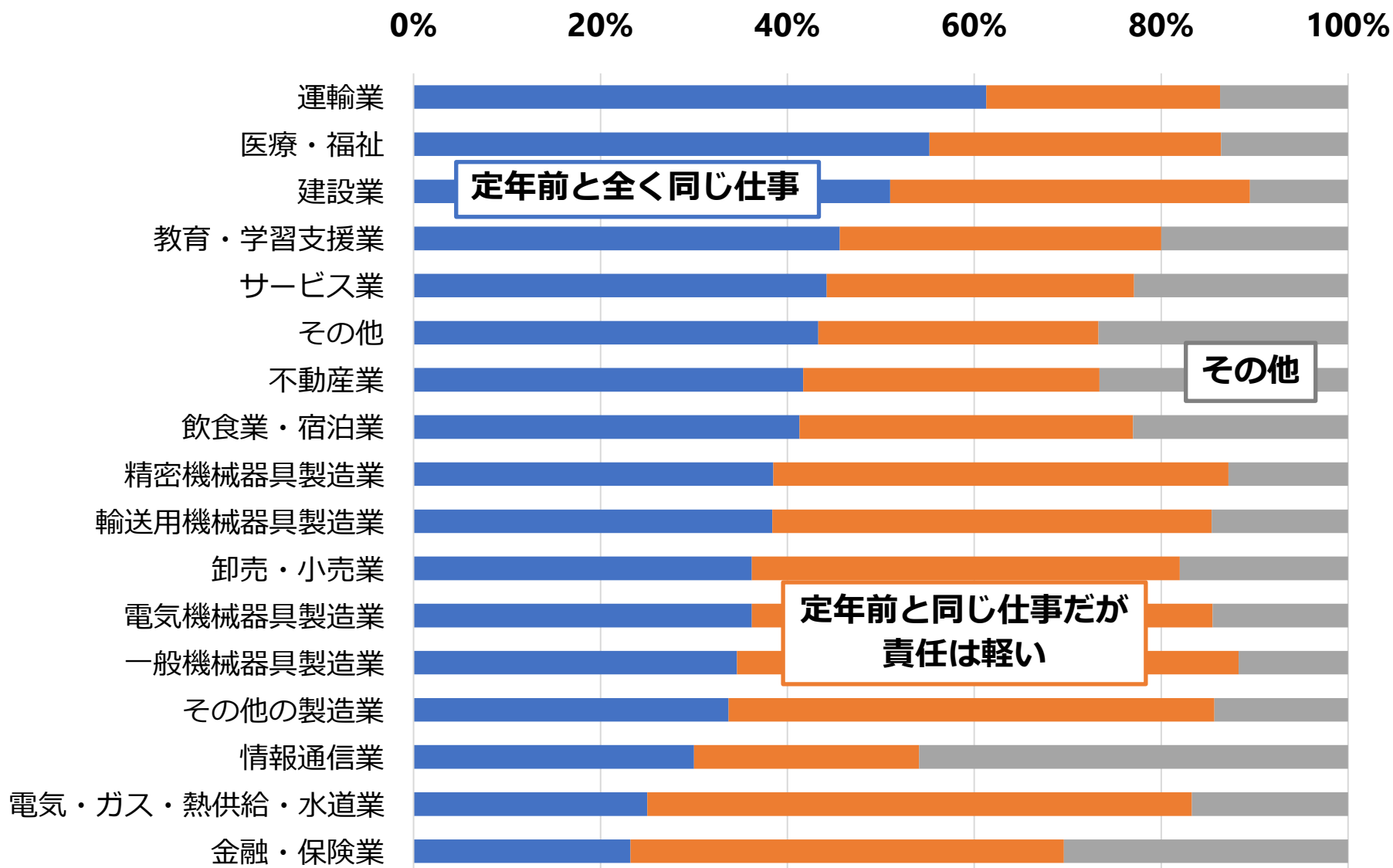
# 60歳以降の賃金水準

■ フルタイム勤務・継続雇用者の61歳時点の平均的な賃金水準（60歳直前 = 100）

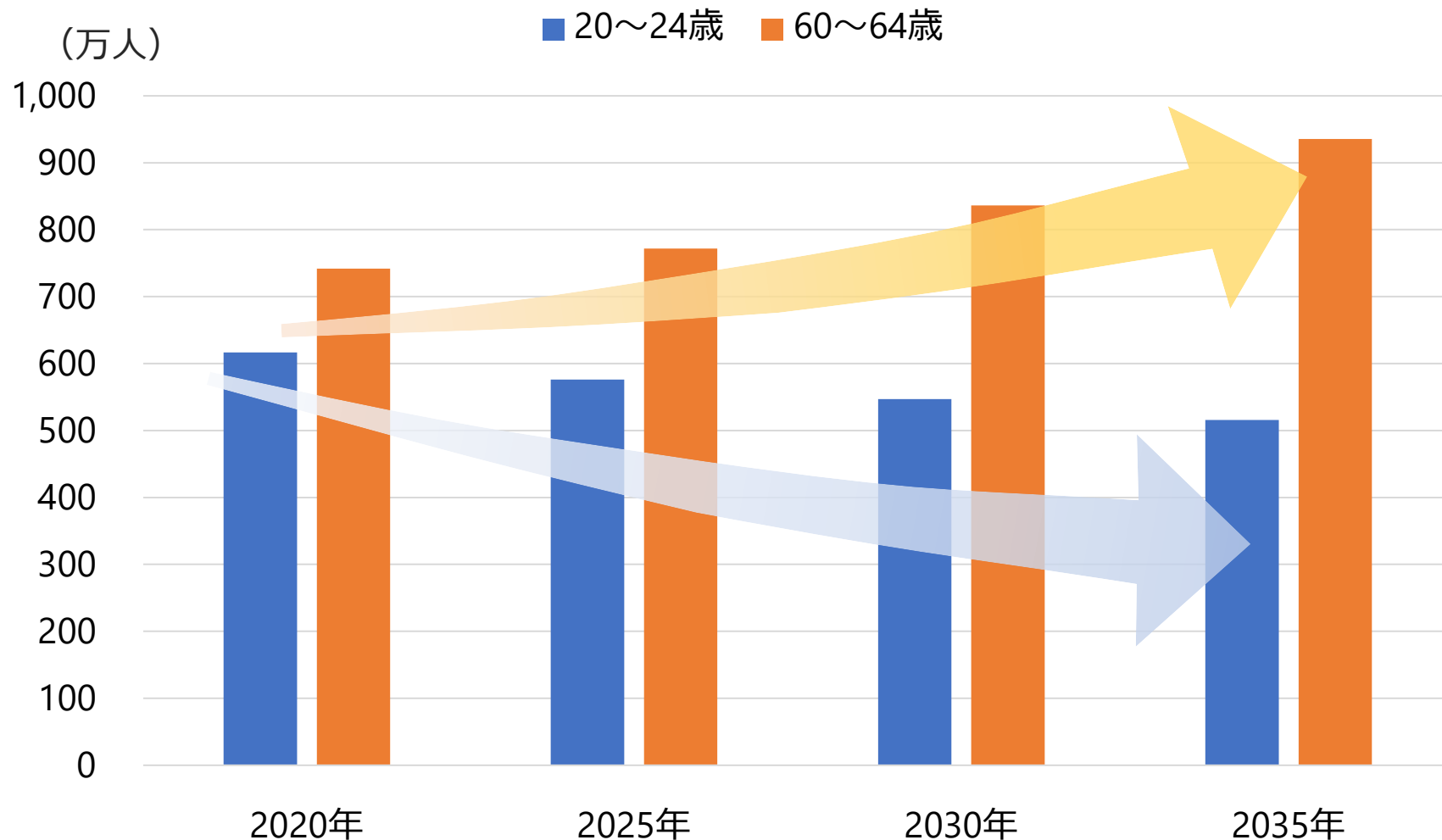


※労働政策研究・研修機構 高年齢者の雇用に関する調査（2019年）をもとに作成（次頁も同じ）

# 定年前後の仕事の変化



# 今後の日本の人口構成の変化



※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年推計）をもとに作成

# これからの高齢者雇用

- ✓ 高齢層がボリュームゾーンになれば「福祉的雇用」ではもたない
- ✓ 「積極活用」と「代謝の促進」に二極化
- ✓ 若年層の人材獲得競争は確実に激化



# イグジット・マネジメントの



会社名      クミタテル株式会社  
所在地      〒105-0004  
                 東京都港区新橋2丁目12番17号 新橋I-Nビル 2階  
設立          2020年7月（株式会社IICパートナーズより分社化）  
代表者      代表取締役社長 向井 洋平  
株主          株式会社IICパートナーズ



## 現状診断

定年・雇用延長に向けた調査分析  
退職金・企業年金の調査分析

## 制度設計

定年延長・再雇用制度の設計  
退職金・企業年金の制度設計  
確定拠出年金の導入支援

## 社内研修

教育研修体系の再構築  
キャリア・ライフプラン教育

クミタテル

🔍 検索

