

～65歳までの雇用確保義務化へ～

Q 65歳までの雇用確保が義務化されると聞きました。何が変わるのでしょうか？

A 令和年4月1日から、「高年齢者雇用安定法」の経過措置が終了し、全ての企業に65歳までの雇用確保が義務化されました。これにより、企業は以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- ①定年制の廃止
- ②定年年齢の65歳までの引き上げ
- ③希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入

これまで一部の企業では労使協定で基準を定め、継続雇用の対象者を一定の条件を満たす者に限定することが認められていましたが、この経過措置は令和7年3月31日をもって終了しました。令和7年4月以降は、希望者全員を対象とする雇用確保措置を実施する必要があります。

企業が対応すべき主な事項は以下のとおりです。

◆ 就業規則の見直し

選択した雇用確保措置に応じて、就業規則を改訂し、労働基準監督署への届け出と従業員への周知が必要です。

◆ 雇用契約の見直し

労働条件に変更がある場合、新たな雇用契約書や労働条件通知書を作成し、従業員と取り交わす必要があります。

◆ 賃金制度の見直し

高年齢者の生活の安定と就労意欲を維持するため、年齢に依存しない能力や職務内容に基づく合理的な賃金制度の導入が求められます。

◆ 安全衛生対策の強化

高年齢者が安心して働けるよう、職場の安全対策や健康管理の強化が重要です。これらの対応を通じて、高年齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境を整備することが、企業にとって重要となります。

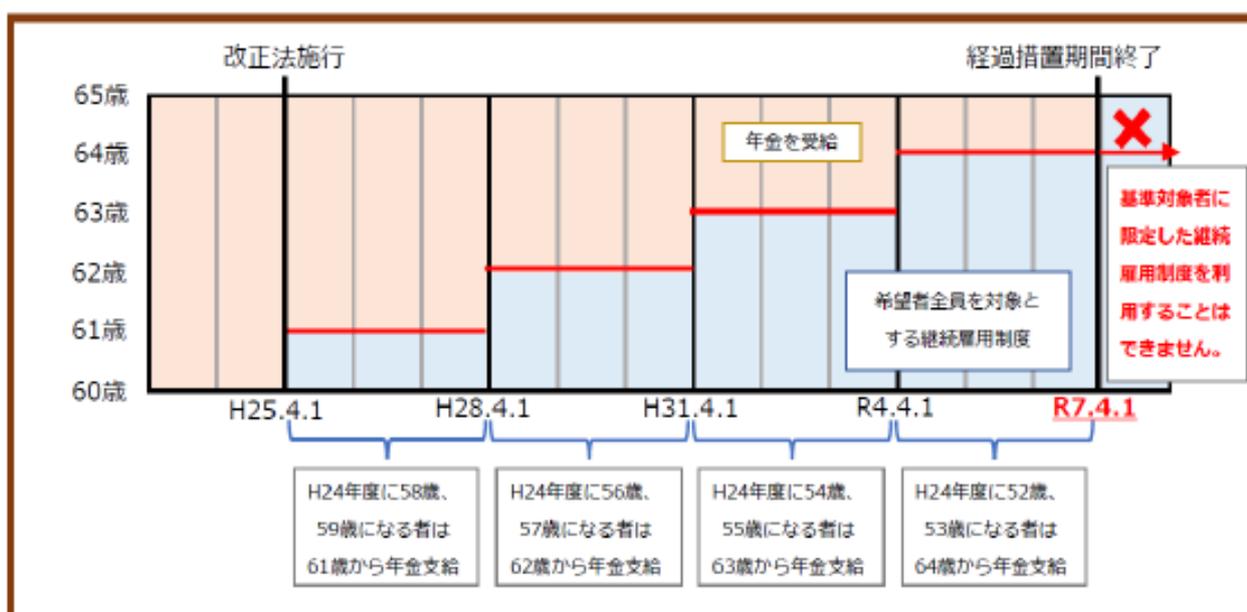
なお、定年は60歳のままでも問題ありません。65歳まで本人の希望で働ける仕組みを作ることが目的です。

経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を利用している事業主の皆さまへ

経過措置期間は2025年3月31日までです 4月1日以降は別の措置により、 高年齢者雇用確保措置を講じる必要があります

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の流れ



2025(令和7)年4月1日以降は、高年齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高年齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

◆ ご不明点がございましたら、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

今日もがんばる シニア世代の皆さんへ



労働災害の被災者の約**25%**が**60代以上**
高齢になるほど発生率が高く、**災害が重篤に**

安心・安全に働ける職場づくりのために
実施しよう！この4つのポイント

① 見よう

転ぶ前に 目を下に



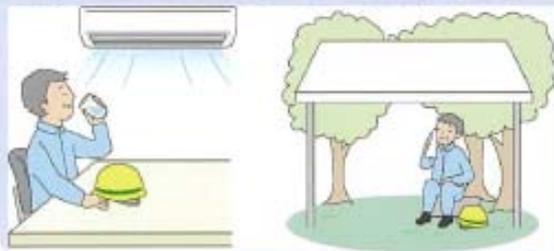
② 伸ばそう

すきま時間に 足腰を



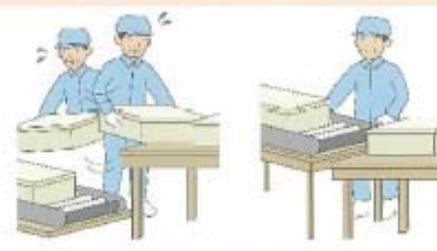
③ 休もう

涼しいところで 我慢せず

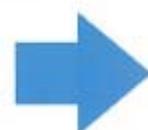


④ 正そう

無理な姿勢を 痛める前に



厚生労働省では **エイジフレンドリー**(※)な職場環境の実現に向け、
各種事業を行っています。
各種事業・上記取り組みの詳細はこちらをチェック！



※エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、
WHOや欧米の労働安全衛生機関で使用されています。

エイジフレンドリー

検索