

【高齢者雇用安定法の改正】R7. 4月から

全ての企業で 65 歳までの雇用確保が義務化されます

1. <「高齢者雇用安定法」とは>

高齢者雇用安定法とは、高齢化が進んで労働人口が減少している中、働く意欲のある高齢者が、年齢に関わらず、能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するための法律です。

2. <「高齢者雇用確保措置の経過措置の終了（令和7年3月31日）」>

令和7年3月31日、「高齢者雇用確保措置の経過措置が終了」します。経過措置の終了に伴い、令和7年4月からは「65歳までの雇用確保」が義務化されます。中小企業や大企業、規模や従業員数にかかわらず、全ての企業がこの義務の対象となります。

高齢者雇用安定法で定める「継続雇用制度」*では、生年月日により継続雇用する適用年齢を段階的に引き上げる経過措置が設けられていました。令和7年4月1日以降は、高齢者雇用確保措置として、全ての企業において以下①～③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 65歳までの定年の引き上げ
- ③ 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

〔厚生労働省 HP はこちら〕



※令和7年4月1日以降の、65歳までの定年引き上げの義務化ではありません。

（参考：厚生労働省 HP- 高齢者雇用確保措置の経過措置の終了（2025年3月31日）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html

【*継続雇用制度とは】

現在、雇用している高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、次の制度があります。

- ◆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
- ◆雇用延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

【企業の対応ポイント】

- ① 就業規則の変更…経過措置終了前の就業規則において、希望者全員を65歳まで継続雇用する旨が定められていない場合は、経過措置終了に伴い、就業規則の変更が必要となります。
- ② 賃金規定の見直し…継続雇用後の賃金規定が未設定の場合は、適切に設定し規定に追加しましょう。
- ③ 雇用契約の見直し…継続雇用後の労働条件に変更がある場合は、新しい雇用契約書や労働条件通知書を作成して、従業員との間で取り交わしましょう。

3. <【参考】：70歳までの就業機会確保について>

令和3年4月、改正高齢者雇用安定法が施行され「60歳未満の定年禁止」、「65歳までの雇用確保措置の義務」に加え、70歳までの就業機会の確保について、事業主として下記①～⑤のいずれかの措置の制度化をする努力義務が設けられました。70歳までの定年年齢の引き上げを義務付けるものではありません。追加で65歳から70歳までの雇用を安定させるための努力義務を求めるものです。

- ① 定年制の廃止
- ② 70歳までの定年引き上げ
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主や他の事業主によるものも）
- 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歳まで継続的に以下の事業に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（資金提供）する団体が行う社会貢献事業

〔新潟労働局 HP はこちら〕

65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用で活用できる助成金もあります。

ご不明点がございましたら、新潟労働局にご相談ください。

・新潟労働局職業安定部 職業対策課 TEL：025-288-3508

https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koureisha_shougaisha_gaikokujin.html

