

次ページに  マークについて、より詳しく見ることができます。

<コラム>

## 65歳までの雇用確保の義務化

注1

義務

65歳まで

努力義務

70歳まで

注2



令和7年4月1日以降

※内容のご質問等については、TEL 0258-36-2685 担当 砂山 まで

※配信中止等のお問い合わせは、ホームページ <https://www.3d-m.jp/contact/others/>

### 開催セミナーのご案内

●無料セミナー●対面セミナー形式にて開催

令和7年6月20日(金) 時間: 14:00~15:30 会場: パートナーズPLAZA

内容『相続、贈与への苦手意識を克服しましょう』

講師: 高野法律事務所 加澤正樹先生

パートナーズプロジェクト税理士法人 阿部友幸先生

大切なことだとわかっていても、どうしても難しさを感じてしまう、相続と贈与のこと。まずは専門家と一緒に考えることで、苦手意識をなくしていきませんか?

## ワンポイントノート 第477号 「65歳までの雇用確保の義務化」

定年を65歳未満としている企業は、令和7年3月末までに高年齢者雇用安定法が定める高年齢者雇用確保措置の実施として、下記①・②・③のいずれかの対応をしなければならなくなります。

導入できていないことをもって直ちに法令違反を問われることはありませんが、改正法では、厚生労働大臣は必要があると認めるときは、同法第10条に基づき厚生労働大臣からの助言、指導(第1項)、勧告(第2項)、公表(第3項)といった制裁が定められています。

### 【65歳までの雇用確保義務（高年齢者雇用安定法第9条）】 ※注1

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 65歳までの定年年齢の引き上げ
- ② 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
- ③ 定年制の廃止

→ ②継続雇用制度については経過措置が定められていましたが、令和7年3月31日をもって終了となります。令和7年4月1日以降は、65歳未満の労働者について継続雇用制度の対象者を限定することができなくなる結果、上記①・③を選択しない会社では、希望者全員に②65歳までの継続雇用制度の利用を認めなければならなくなります。

#### 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

- ・再雇用制度：定年で一旦退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- ・勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

※継続雇用制度は、希望者全員を対象とすることが必要です。

#### 高年齢者雇用確保措置における労働条件のポイント ※注2

- ① 賃金・人事処遇制度の見直し  
：能力・職務などの要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。
- ② 勤務日・勤務時間：短時間勤務制度・隔日勤務制度など高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。
- ③ 意欲・能力に応じた適正な配置・処遇  
：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、高年齢者の意欲や能力に応じた適正な配置・処遇の実現に努めること。

#### 改正後の高年齢者雇用安定法の留意点

- ・努力義務であること

改正法による高年齢者雇用確保措置は、「65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない」という『努力義務』とされています。