

70歳までの就業機会の確保のために事業主が講じる措置

令和3年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行され、事業主は、65歳までの雇用確保措置(義務)に加え、以下のいずれかの措置(高年齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があります(努力義務)

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
(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歳まで継続的に以下の業務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)等する団体が行う社会貢献事業

【高年齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主】

★定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主

★65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主

■ ■ 高年齢者関係の助成金等 ■ ■



1. 特定求職者雇用開発助成金

<特定就職困難者コース>

- 高年齢者(60歳以上)などの就職困難者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部を助成。(中小企業の場合、1人につき60万円(短時間労働者40万円))

2. 高年齢労働者処遇改善促進助成金

- 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する観点から、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善に向けて、就業規則等の定めるところにより高年齢労働者に適用される賃金に関する規定又は賃金テーブルの増額改定に取り組む事業主に対して助成することで、高年齢労働者が継続して働くことができる環境を整備することを目的としています。

※1~2の助成金の詳細は沖縄助成金センターにお問合せください。

3. 65歳超雇用推進助成金

<65歳超継続雇用促進コース>

- 65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主、または他社による継続雇用制度の導入を実施する事業主に対して、その措置に要した費用を一部助成するコースです。

<高年齢者評価制度等雇用管理改善コース>

- 高年齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高年齢者の雇用環境を整備した事業主に対して助成するコースです。

<高年齢者無期雇用転換コース>

- 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する事業主に対して、その対象労働者数に応じて、一定額を助成するコースです。

※3の助成金の詳細は(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部にお問合せください。