



あなたの
職場の

／ 変えていこう！ ／

60歳以降の働き方

「人生100年時代」「年金の支給開始年齢の原則65歳化」など、高齢期の労働者を巡る環境は大きく変化しています。60歳以降も、年齢にかかわらず、誰もが安心して、モチベーション高く働くことができる環境整備が重要な課題となっています。

現在の法律の内容をもう一度確認！

- ① 定年年齢は60歳を下回ってはいけません！
- ② 企業は、60歳以降も以下の3つの措置のいずれかで、雇用を確保しなければなりません！

65歳への
定年の
引上げ

定年制の
廃止

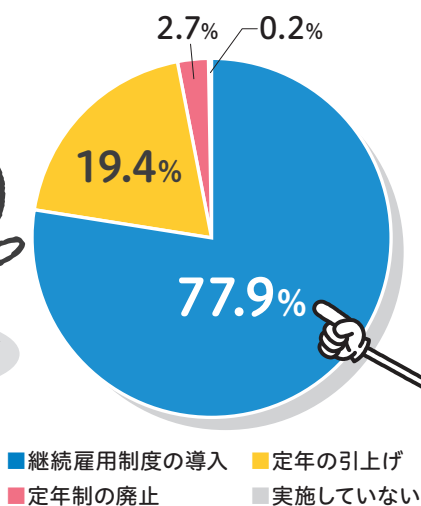
65歳までの
継続雇用制度
の導入

■ 65歳までの雇用確保の状況

定年年齢を
引き上げている
企業も2割あるよ！

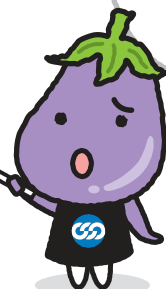


R&PV



■ 継続雇用制度の導入 ■ 定年の引上げ
■ 定年制の廃止 ■ 実施していない

継続雇用制度の割合は高いけど、ほとんどが1年更新の有期雇用での継続。だから雇用が不安定になりがち…



※出典：厚生労働省
2019「高齢者の雇用状況」
集計結果

2021年4月1日から

「70歳までの就業確保」が努力義務化されます！

70歳までの就業確保（新たな努力義務）

〈措置の選択肢〉

雇用による
措置

- 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の導入

雇用によらない
措置
(創業支援等措置)

- 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

雇用によらない措置(④・⑤)を導入する場合は過半数労働組合等の同意が必要です！



連合の取り組みのポイント

60歳以降も、誰もが高いモチベーションをもって働き続けられることができる環境を整備することは、労働者にとってはもちろん、企業の発展のためにも重要です。次の考え方を基本に取り組みを進めていきましょう！



65歳までの雇用は、希望者全員が確実に安定雇用で働き続けることができる、『定年年齢の引上げ』を基軸に取り組みましょう（継続雇用制度の場合も、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組みましょう）。



65歳から70歳までの就業は、『定年年齢の引上げ』『定年制の廃止』『継続雇用制度の導入』により希望者すべてが「雇用されて就労」できる制度の構築に取り組みましょう。

※連合は、雇用によらない措置は推奨しません。

やむを得ず導入する際には、措置の必要性を労使で十分に協議し、「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」に沿った運用となるよう労使同意しましょう。



高齢期の処遇は、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、「働きの価値」にふさわしい処遇の確立と労働者の安全と健康を確保しましょう。

⚠ 例えば、以下の点に留意しましょう。

- 65歳まで希望者全員が確実に安定雇用で働き続けることのできる制度になっていますか？
- 【雇用のあり方】** 70歳まで希望者全員が「雇用されて就労」できる制度になっていますか？
- 有期雇用労働者が60歳以降も働き続けることができる制度になっていますか？
- 高齢期の働き方や処遇についての情報提供がなされていますか？
- 本人の希望や知識・経験・能力に応じた仕事に就くことができる仕組みになっていますか？
- 【働き方】** 短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制など、健康に配慮した柔軟な働き方が可能となる制度が整備されていますか？
- 「[高齢者の安全と健康確保のためのガイドライン](#)」に基づいて、職場環境の改善、健康管理の充実、健康づくりの推進などの安全衛生面の対応がなされていますか？
- 新たな仕事に従事する際の研修など、能力発揮につながる計画的な人材育成が実施されていますか？
- 賃金などの処遇制度が年代によって分断されることのない連続した制度になっていますか？【定年引上げの場合】
- 【処遇】** 「同一労働同一賃金」の観点で60歳以前（65歳以前）と均等・均衡のとれた処遇制度となっていますか？【継続雇用制度の場合】



「高齢者雇用」

に関する
詳しい情報は
こちら

