

65歳までの雇用確保が完全義務化 ～「継続雇用制度」経過措置が終了～

2025年3月末をもって、高年齢者の「継続雇用制度」の経過措置が終了します。これにより、今年4月以降、65歳までの雇用確保が完全に義務化されることになります。

継続雇用制度の導入・対応状況

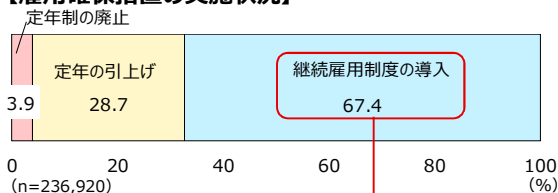
2013年の「高年齢者雇用安定法」改正により、定年を65歳未満に定めている企業は、①定年制の廃止、②定年の引き上げ、③継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の何れかの措置を実施し、65歳までの雇用を確保する義務があります。

このうち継続雇用制度については、「労使協定により制度の対象者を限定する基準を定める」措置が認められていましたが、この経過措置が終了し、今年4月以降は解雇等の事由に該当する場合を除いて「希望者全員」の雇用確保が必要となります。

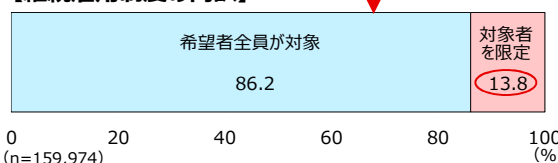
因みに、昨年6月の厚生労働省の集計によれば、ほぼ全ての企業が上記①～③の雇用確保措置を実施済ながら、継続雇用制度の導入企業は67.4%で、このうち経過措置を適用中の企業は13.8%（全体の9.3%）を占めています（図表1）。

図表1 雇用確保措置と継続雇用制度の導入状況

【雇用確保措置の実施状況】



【継続雇用制度の内訳】



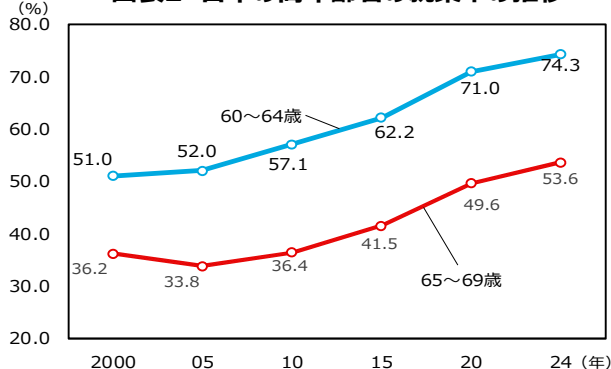
（資料）厚生労働省「令和6年 高年齢者雇用状況等報告」よりひろぎんHD経済産業調査部作成

高年齢者の活用場面の検討も重要

一方、直近の就業率は60～64歳で74.3%、65歳～69歳で53.6%に上昇し、高年齢の就業者数の増加がわが国全体の就業者数の増加を支えています（図表2・3）。また、「高年齢者雇用安定法」は2021年の改正において、「70歳までの就業機会の確保」を努力義務としており、一段の人手不足の深刻化が予想される中で、これが将来的に義務化される可能性もあります。

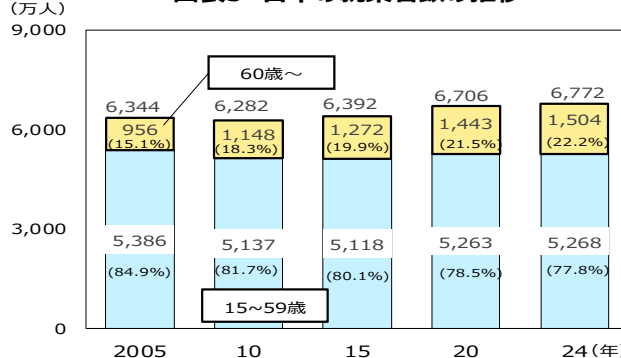
こうしたことから、企業においては引き続き、今後を見据えた人事制度や就業規則、賃金制度など就業環境整備の検討が必要になるとみられますが、経験豊富で高いスキルと知識、人脈等を有し、働く意欲のある高年齢者を如何に有効に活用していくか、事業展開や若手の人材育成など、活用場面における検討も重要になるとみられます。

図表2 日本の高年齢者の就業率の推移



（注）図表2：就業率＝就業者÷15歳以上人口、図表3：（ ）内数値は全体に占める割合
（資料）図表2・3ともに総務省「労働力調査」よりひろぎんHD経済産業調査部作成

図表3 日本の就業者数の推移



- ◆ 本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
- ◆ 本資料は、信頼できるとされる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容等は作成時点のものであり、今後予告なく修正、変更されることがあります。資料のご利用に関しては、お客さまご自身の責任において判断なされますよう、お願い申し上げます。
- ◆ 本資料に関連して生じた一切の損害については、責任を負いません。その他、専門的知識に係る問題については、必ず弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談のうえ、ご確認ください。
- ◆ 本資料の一部または全部を、当社の事前の了承なく複製または転送等を行うことを禁じます。
- ◆ 本件に関するご照会は、ひろぎんHD経済産業調査部 担当：畑（Tel082-247-4958）までお願いします。