

高年齢者雇用状況等報告 Q & A（令和 3 年 6 月 1 日時点）

【⑩継続雇用制度】

Q 1－1：

希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を就業規則に規定しています。「→a 継続雇用先」には、65 歳未満、65 歳以上の 2 つの選択肢がありますが、65 歳未満をチェックすればよいでしょうか。

A 1－1：

希望者全員を 65 歳まで継続雇用する場合は 65 歳が含まれるため、「→a 継続雇用先」には、「65 歳未満」における継続雇用先に加え「65 歳以上」での継続雇用先の両方をチェックしてください。

Q 1－2：

希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を就業規則に規定しています。「→b 対象」には、どのようにチェックすればよいでしょうか。

A 1－2：

「→b 対象」には、「□（イ）希望者全員を対象（____歳まで雇用」の□にチェックし、括弧書き内に 65 と記入してください。

Q 1－3：

希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を就業規則に規定していますが、65 歳を超えて継続雇用する制度を導入していない場合はどのように記載すればよいでしょうか。

A 1－3：

上記の A 1－1 及び A 1－2 のとおり記載してください。その後⑪「継続雇用制度の導入・改定予定」欄へお進みください。

Q 1－4：

「→b 対象」の基準の根拠の項目に、65 歳未満は「労使協定」、65 歳以上は「労使合意」となっていますが、何か違いがあるのでしょうか。

A 1－4：

65 歳未満の継続雇用における経過措置に基づく対象者基準については、過半数労働組合等との書面による協定（＝労使協定）によって定めることが法律により義務づけられているため、「労使協定」という語を使用しています。

また、65 歳以上の継続雇用における対象者基準については、就業確保措置が

努力義務であることから、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針において対象者基準の設定については過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとしているのみであり、書面によって定めることを法令上は求めていないため、「労使合意」という語を使用しています。

記載例としては、以下のとおりです。

①平成 24 年法改正に基づき対象者を限定する基準を設けている場合

65 歳を含めた基準の根拠を報告いただくため、「・基準（65 歳未満）の根拠」及び「・基準（65 歳以上）の根拠」の両方にチェックをお願いします。この場合、「労使合意」との表現となっていますが、「労使協定」も含めた用語としてご理解いただきチェックをお願いします。

②経過措置に基づき 65 歳までは労使協定を締結して就業規則に反映し、65 歳以上は労使合意を得ずに就業規則に継続雇用制度を規定している場合

65 歳と 66 歳以上で基準の根拠が異なる場合は、66 歳以上の基準の根拠についてチェックしてください。（a 継続雇用先も同様の考え方となります。）

具体的には、「・基準（65 歳未満）の根拠」には（a）にチェックし、「・基準（65 歳以上）の根拠」は（b）にチェックします。

Q 1－5：

平成 24 年改正法に基づく対象者を限定する基準に基づき、63 歳まで希望者全員を継続雇用したあと、65 歳までは基準に該当する者だけを継続雇用の対象としています。どのように記載すればよろしいでしょうか。

A 1－5：

「→b 対象」には、「□（イ）希望者全員を対象（____歳まで雇用」の□にチェックし、括弧書き内に 63 と記入し、その後、「更に基準に該当する者を____歳まで雇用」に 65 と記入します。

その下の「・基準（65 歳未満）の根拠」及び「・基準（65 歳以上）の根拠」の両方へ、該当する項目をチェックしてください（記入要領 11 ページの記入例 2 をご参照ください。）。

Q 1－6：

希望者全員を 65 歳まで継続雇用した後、基準に該当する労働者のみを 70 歳まで継続雇用することを就業規則に規定していますが、どのように記載すればよいでしょうか。

A 1－6：

「→a 継続雇用先」の「・65 歳未満」に当てはまる 65 歳未満までの継続雇用先すべてにチェックし、「・65 歳以上」には、当てはまる 65 歳以上の継続雇用

先すべてにチェックしてください。なお、65 歳以上であっても、65 歳と 66 歳以上で継続雇用先が異なる場合は、66 歳以上の継続雇用先についてチェックしてください。

次に、「→b 対象」には、「□（イ）希望者全員を対象（____歳まで雇用」の□にチェックし、括弧書き内に 65 と記入し、その後、「更に基準に該当する者を____歳まで雇用」に 70 と記入してください。

その後、「・基準（65 歳以上）の根拠」の（a）又は（b）いずれか該当する項目をチェックしてください。

Q 1－7：

定年年齢 65 歳であり、定年年齢到達者のうち基準に該当する労働者のみを 70 歳まで継続雇用することを就業規則に規定していますが、どのように記載すればよいでしょうか。

A 1－7：

「→a 継続雇用先」の「・65 歳未満」の項目は記載不要で、「・65 歳以上」の当てはまる継続雇用先すべてにチェックしてください。

次に、「→b 対象」には、「□（ロ）基準に該当する者を対象（____歳まで雇用」の□にチェックし、括弧書き内に 70 と記入してください。

その後、「・基準（65 歳以上）の根拠」の（a）又は（b）いずれか該当する項目をチェックしてください。

【⑫創業支援等措置（65 歳以上における業務委託・社会貢献）】

Q 2－1：

当社は定年制度を設けていないため、⑧「定年」欄で「☐イ 定年なし」をチェックしました。創業支援等措置については就業規則に規定していないため⑫「創業支援等措置（65 歳以上における業務委託・社会貢献）」欄は空欄のまま提出してよいでしょうか。

A 2－1：

雇用による就業の他、業務委託等の創業支援等措置を併せて導入し、労働者の選択肢を広げる場合などを把握するため、該当する項目にチェックをお願いします。

なお、創業支援等措置を実施していない場合は、⑫「創業支援等措置（65 歳以上における業務委託・社会貢献）」欄の「☐ロ 創業支援等措置を実施していない（運用により起業支援等を実施する場合を含む）」を必ずチェックしてください。次に、⑬「創業支援等措置の改定予定」欄のイ～ニの当てはまる☐にチェックをしてください。イの場合は予定年月と導入・改定後の上限年齢の記載及び（イ）～（ロ）に当てはまるものにチェックしてください。

【⑭66 歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況】

Q 3 - 1 :

⑭「66 歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況」欄は、継続雇用制度等が就業規則に規定されていない場合に記入する項目でしょうか。

A 3 - 1 :

⑭「66 歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況」欄については、66 歳以上まで働ける制度がまったくない場合の他、就業規則等に規定していないものの 66 歳以上まで雇用する慣行がある場合や、対象者を限定したうえで 66 歳以上まで雇用する制度を就業規則等に規定しているが、選定基準が具体的・客観的な基準ではなく個別の判断（例：会社が必要と認める者、上司の推薦がある者等）により継続就労が可能な場合に記載をしてください。

なお、⑧「定年」欄の「□イ 定年なし」や⑩「継続雇用制度」欄及び⑫「創業支援等措置（65 歳以上における業務委託・社会貢献）」欄の年齢欄のいずれかが 70 歳以上の場合（年齢の規定がない場合を含みます）は、この欄は空欄のまま提出してください。

Q 3 - 2 :

⑭「66 歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況」欄に記入する場合は、⑩「継続雇用制度」欄の「□ロ 制度として導入していない（運用により継続雇用を行う場合を含む）」又は⑫「創業支援等措置（65 歳以上における業務委託・社会貢献）」欄の「□ロ 創業支援等措置を実施していない（運用により創業支援等を実施する場合を含む）」にチェックされている場合でしょうか。

A 3 - 2 :

定年年齢が 70 歳未満であり、継続雇用制度または創業支援等措置を導入している場合の上限年齢がいずれも 70 歳未満の場合は⑭欄に記載してください。

なお、継続雇用制度や創業支援等措置については希望者全員を対象としているか基準該当者のみ対象としているかは問いませんが、基準該当者の選定基準が具体的・客観的な基準ではなく個別の判断（例：会社が必要と認める者、上司の推薦がある者等）である場合は、⑩「継続雇用制度」欄の「→b 対象」の「更に基準に該当する者を ____ 歳まで雇用」、「→□（ロ）基準に該当する者を対象（ ____ 歳まで雇用）」及び⑫「創業支援等措置（65 歳以上における業務委託・社会貢献）」欄の「→□（ロ）基準に該当する者を対象（ ____ 歳まで就業支援）」の項目ではなく⑭「66 歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況」欄に記載してください。

【⑰過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳未満）】及び【⑱過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳以上）】

Q 4－1：

就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を規定しています。該当者がいる場合は⑰「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳未満）」欄又は⑱「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳以上）」欄のどちらに記入するのでしょうか。

A 4－1：

過去 1 年間に於いて、定年年齢 60 歳に達した労働者がいる場合は⑰「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳未満）」欄へ記入してください。65 歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者がいる場合は⑰「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳未満）」欄の「(f) 継続雇用の終了による離職者数」欄に記入し、更に⑱「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳以上）」欄の「(a) 定年到達者の総数（(b)+(c)+(f)+(g)+(h)）」及び「(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者）」に記入してください。これは、就業規則等に定める継続雇用制度等の就業確保措置が引き続き実施されないことから、便宜上、「(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者）」に計上するものとしています。

なお、これらの継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者であって、令和 3 年 4 月 1 日～5 月 31 日までの間に離職した者については「(i) 就業確保措置終了による離職者数」にも記入してください。

Q 4－2：

就業規則において、定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度を規定しています。就業規則に定めず運用により 66 歳以降も勤務していた従業員が今年 3 月末に 72 歳で退職しました。この場合は、⑱「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳以上）」欄へ計上する必要がありますか。

A 4－2：

就業規則等に規定されている制度ではない場合は、⑱欄に記入しないでください。なお、65 歳の継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者がいる場合は、上記の A 4－1 のとおり記入してください。

Q 4－3：

就業規則において定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度、更に基準に該当する者を 70 歳まで雇用することを規定しています。過去 1 年間に、希望者全員を対象とした継続雇用制度の上限年齢 65 歳で退職する従業員と、基準該当者を対象とした継続雇用制度の上限年齢 70 歳で退職する従業員がいま

すが、⑰「過去１年間の定年到達者等の状況（65歳未満）」欄と⑱「過去１年間の定年到達者等の状況（65歳以上）」欄への計上方法はどちらになりますか。

A 4－3：

⑰「過去１年間の定年到達者等の状況（65歳未満）」欄の「(f) 継続雇用の終了による離職者数」に（ア）65歳の継続雇用制度の上限年齢に到達し、70歳までの継続雇用制度の対象とならずに離職した者の数と、（イ）70歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者の数、の合計を記入してください。

次に、⑱「過去１年間の定年到達者等の状況（65歳以上）」欄へ、65歳の継続雇用制度の上限年齢に到達した者及び70歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達した者の数の合計を「(a) 定年到達者の総数（(b)+(c)+(f)+(g)+(h)）」及び内訳となる(b)～(h)に計上してください。記入にあたっては、65歳の継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者については(b)～(h)の該当する項目に計上し、70歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者については「(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者）」に計上してください。

最後に、70歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達し令和３年４月１日以降（５月３１日まで）に離職した従業員の人数を「(i) 就業確保措置終了による離職者数」に記入してください。65歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達した従業員については、就業規則上は70歳までの継続雇用制度が規定されていることから、就業確保措置終了による離職者には含めません。

Q 4－4：

就業規則において定年年齢 68 歳と規定していますが、その後の継続雇用制度を定めていません。過去１年間に定年年齢で退職した者が１人いますが、⑱「過去１年間の定年到達者等の状況（65歳以上）」欄にどのように記載すればよいでしょうか。

A 4－4：

定年年齢到達後の就業確保措置がない場合は「定年到達者＝就業確保措置の上限年齢に達した離職者」となりますので、「(a) 定年到達者の総数（(b)+(c)+(f)+(g)+(h)）」に１人と記入、内訳として「(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者）」にも１人と記入、最後に「(i) 就業確保措置終了による離職者数」に１人と記入してください。

Q 4－5：

就業規則において定年年齢 60 歳、希望者全員を 65 歳まで継続雇用、更に基準に該当する者を 68 歳まで継続雇用、その後更に基準に該当する者を 70 歳まで創業支援等措置で従事できることを規定しています。⑰「過去１年間の定年

到達者等の状況（65 歳未満）」欄と⑱「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳以上）」欄への計上方法はどうなりますか。

A 4－5：

⑰「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳未満）」欄の「(f) 継続雇用の終了による離職者数」に（ア）65 歳の継続雇用制度の上限年齢に到達し、68 歳までの継続雇用制度の対象とならず離職した者の数と、（イ）68 歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者の数、の合計を記入してください。

次に、⑱「過去 1 年間の定年到達者等の状況（65 歳以上）」欄の（a）～（h）に（ア）65 歳の継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者の数、（イ）68 歳までの継続雇用制度の上限年齢に到達し離職した者の数及び（ウ）70 歳までの創業支援等措置の上限年齢に到達し離職した者の数の合計を計上してください。

なお、（ウ）70 歳までの創業支援等措置の上限年齢に到達し離職した者については「(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者）」に計上してください。

最後に、70 歳までの創業支援等措置の上限年齢に到達し、令和 3 年 4 月 1 日以降（5 月 31 日まで）に離職した者の数を「(i) 就業確保措置終了による離職者数」に記入してください。

【②⑩過去 1 年間の継続雇用等の対象者に係る基準の適用（70 歳までの就業確保措置関係）】

Q 5－1：

定年年齢 65 歳、72 歳まで希望者全員を継続雇用したあと、75 歳まで基準に該当する者だけを継続雇用することを就業規則に規定しています。70 歳までの就業確保措置となっていますが、72 歳に到達した者の状況を記載すべきでしょうか。

A 5－1：

70 歳までの就業確保措置関係と記載がありますが、65 歳以上の就業機会を提供している企業の状況を幅広く把握するため、過去 1 年間（ただし、令和 3 年度報告については令和 3 年 4 月 1 日から令和 2 年 5 月 31 日まで）において 72 歳に達した者の状況をご記入ください。