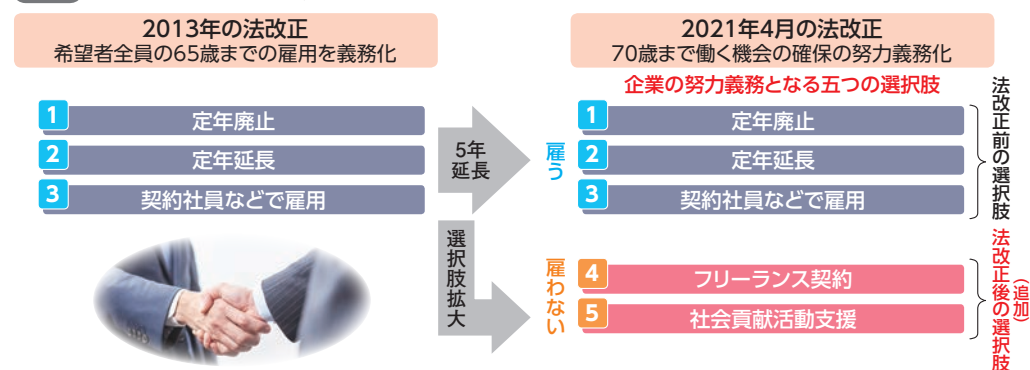


図表1 高齢者雇用安定法改正の概要



※図表4点ともNR I 社会情報システム提供資料を元に作成

——日本における高齢者就労の実情について教えてください。

高田 当社では55～79歳のシニア世代を対象としたアンケート調査を毎年行っています。昨年3月に実施した調査では2500人から回答を得ましたが、就労している人の割合は36・8%でした。このうち正社員が約4割を占め、パートや嘱託などが31・8%、自営業が13・8%、フリーランス・個人事業主が11・3%という結果になりました。

海外諸国と比較すると、日本は65歳以上の労働力率（人口に対する労働力の割合）で、シンガポールと並んで男女ともトップクラスの水準にあります。アジア諸国の労働力率は欧米各国よりも高い傾向にあり、年金制度をはじめとする社会福祉の充実度や労働に対する価値観の違いなどが背景にあると考えられます。

労働力率と健康寿命の間に明確な関係は見いだせませんが、日本やシンガポールなど東アジア先進国では、いずれの数値も高くなっています。日本の健康寿命は男性72・14歳、女性74・79歳（いずれも2016年）であり、主要先進国ではシンガポールにつぐ高さとなっています。労働は取りも直さず頭と体力を使うため、認知症やフレイル（要介護にいたる前段

階）予防に役立つことを示唆しています。

——改正高齢者雇用安定法（以下、高齢法）が4月に施行されますが、その認知度は？

高田 先のアンケート調査で法改正の認知度を尋ねたところ、「内容をよく知っている」と回答した人は2割にとどまりました。男女とも年齢が上昇するほど認知度は高まるものの、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」と回答した人が大半でした。

兼業・副業に高い関心

——改正高齢法で設けられた、働き方の新たな枠組みを教えてください。

小松 高齢法は2013年に行われた改正で、希望者の65歳までの雇用が義務化され、①定年の廃止②定年の引き上げ③継続雇用制度

の導入という三つの選択肢が設けられました。そして今回の改正により、70歳まで働く機会の確保が「努力義務化」されました。努力義務の選択肢として追加されるのは④フリーランス契約⑤社会貢献活動支援の2項目で、いずれも「雇用」以外の内容となっている点が特徴といえます（図表1）。

——改正法の施行で企業経営にどのような影響がおよぶと予想されるか。

——改正法の施行で企業経営にどのような影響がおよぶと予想されるか。



小松 隆氏



高田伸朗氏

こまつ・たかし
代表取締役社長。野村総合研究所にて、産業分野の企業向けのITコンサルティングに従事した後、2018年より現職。「地方創生×シニア就労×デジタル」をテーマに、新規事業企画や、高齢化社会に関する情報発信・社会提言に取り組む。

たかだ・のぶあき
シニアコンサルタント。専門は高齢化社会、地方創生・地域経済、産業政策。『2015年の日本』（東洋経済新報社）、『中国第三の波 濱海新区とTEDAの衝撃』（日経BP社）などの著書がある。

オープニングインタビュー

©NR I 社会情報システム株式会社

小松 隆 高田伸朗

特集2

ベテランを生かす経営

70歳までの就業機会確保を努力義務とする、改正高齢者雇用安定法の施行が目前にせまっている。企業には、第二の人生に移行する社員を支援する施策が求められる今回の法改正。コロナ後を見据え、体制づくりに早期に着手しておきたい。



ますか。

小松 そもそも今回の法改正の趣旨は、高齢者にさまざまな働き方の選択肢を設けることにありますが、施行が与える影響はシニア社員にとどまりません。定年後の人事制度設計の問題だけでなく、若手からミドル層までの現役世代の人材育成や人事評価体系なども見直す必要があります。シニア社員が活躍できる仕事をつくり出し、成果を正しく評価する力が企業には求められます。これは「ジョブ型雇用」の考え方です。そして、シニア社員を大切にする経営姿勢は、求職者にとってひとつの評価軸となります。企業がシニアを生かす力、すなわち「シニア活用リテラシー」は、企業の成長と存続に大きく影響を及ぼすでしょう。

とりわけ製造業をはじめとする、技術やノウハウの伝承が重視される業種では、シニア社員の果たす役割は大きいといえます。あるいは対人関係を円滑に構築する能力などの、パーソナルスキルも見直されるでしょう。シニア社員を大切にしている経営姿勢は中堅、若手社員のやる気やロイヤルティ向上にもプラスに働くはずです。

—— 実際、高齢者は雇用延長制度

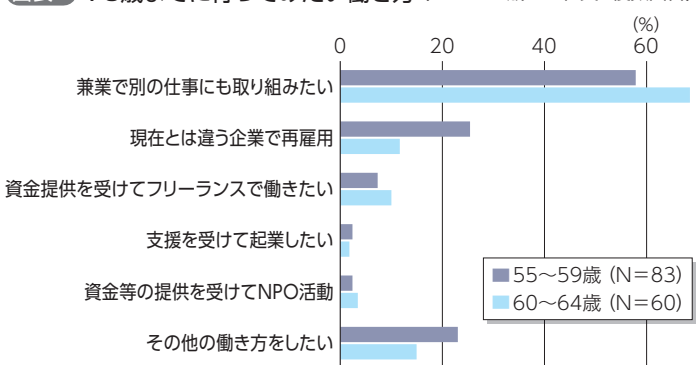
日本の高齢者のスマートフォン保有率は毎年上昇しており、昨年には75〜79歳の層で50%をこえました。もともと、50歳以上の保有率は44%と海外諸国と比べると低い数値にとどまっており、急速な高齢化の進展が見込まれる韓国では、この世代での保有率は9割をこえています。日本では世代間のギャップも顕著で、50歳以上と35〜49歳の世代の保有率には49ポイントもの差があります。こうした世代間格差の解消を図っていく必要があるでしょう。

女性シニア層に可能性

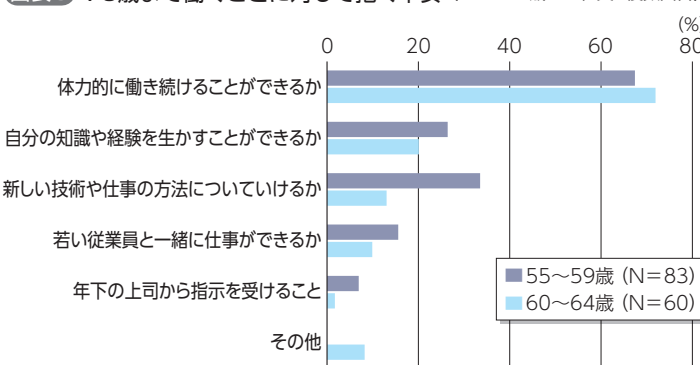
—— アンケート調査では、女性シニア層に高い求職意識が見受けられたそうですね。

高田 女性の就労状況を年代別に調べたところ、55〜69歳の世代に

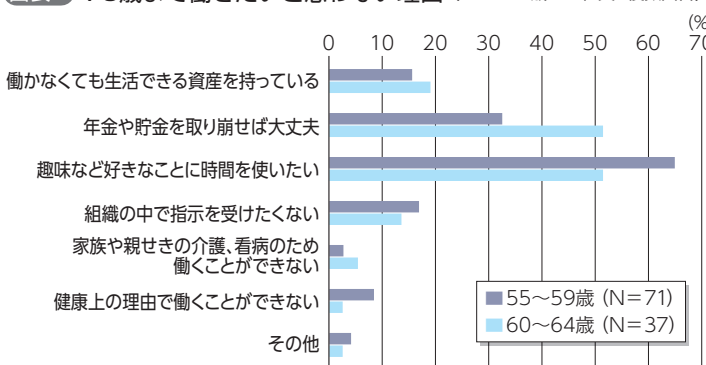
図表2 70歳までに行ってみたい働き方（55〜64歳の正社員、複数回答）



図表3 70歳まで働くことにに対して抱く不安（55〜64歳の正社員、複数回答）



図表4 70歳まで働きたいと思わない理由（55〜64歳の正社員、複数回答）



潜在的求職者が集中していることがわかりました。

この世代は、男女雇用機会均等法が定着する以前の、男女間で不平等な就労慣行が残る時期に20〜

を利用して、どのような働き方を希望しているのでしょうか。

小松 改正高齢法の選択肢として含まれていませんが、アンケート調査の結果、「兼業で別の仕事にも取り組みたい」との回答が多数にのびました。第二の人生に踏み出すには、60歳より前のなるべく早い時期から働き方を変えていく必要があります。意識変革を促すには、若手中堅層が兼業、副業を活用できる環境づくりが有効です。副業は、いまミドル層を中心に注目されていますが、仕事に対して多様な価値観を持つシニアこそ活用すべきであり、「シニア版マルチワーカー」がいずれ主流になると思います。

伸びしろのあるスマホ保有率

—— 兼業・副業が「シニア活用」を促すカギになると。

小松 やる気や能力はあるものの、仕事量やポジションに不満を感じているシニア社員は少なくないはず。兼業や副業の実践を通して社外に身を置いてみると、自身の市場価値に気づくことができる。地域貢献活動に参加したり、スキルシェアサービスを活用して単発の仕事を受け負ったりするのも手

です。

—— 快適な職場環境づくりも求められます。

高田 ある人材会社の調査によると、シニア人材の活用が進んでいる業種として、警備業、流通業、外食産業、そして物流業が挙げられていました。これらの業種で共通するのは、高齢者が従事できる業務を比較的容易に切り分けられるところ。製造業や農業などの現場では、アシストスーツを用いて作業負担を軽減している例もあります。一方、コンビニエンスストアの店員のように、接客や商品陳列、店内調理といった多能工的な役割が求められる業種は、ハードルが高いかもしれません。

—— ホワイトカラーの職場における環境整備は？

小松 ソフト面のサポートは以前なら職場の雰囲気など、オフィスを中心にした発想でよかった。しかし、コロナ禍でテレワークが推奨され、オフィスの位置づけは様変わりしました。とはいえ、毎日在宅で働くのは高齢者にとって望ましいのかどうか。健康維持の観点から悩ましい問題です。

ハード面での環境づくりでは、デジタルツールの活用が重要です。

34歳だった人々です。当時は、就労意欲はあっても結婚、出産、育児期を経て働きつづけるのは難しい時代でした。そうした世代の人々が育児を終えて自分の時間が生まれ、社会参加を希望していることが読み取れます。

ただ、求職活動までいたらない人々も少なからずいて、「健康の不安がある」、「家族を介護しなければならぬ」、「仕事の探し方がわからない」といった理由が挙げられました。結婚や出産を機に離職して専業主婦になったり、非正規雇用として働いていたりした女性が50代なかばを過ぎて職を探そうとしたとき、何ができるか自信を持てずためらってしまう場合もあると思います。

—— 女性シニア層の就労を促すにはどのような施策が有効ですか。

小松 女性の働きたい理由を詳しく分析すると、「生きがい、自己実現」を最も重視していることがわかりました。育児を終えた専業主婦などは、自身の存在意義を実感できる職に就きたいとの願望があるのです。こうした世代の女性に対して、やりたい仕事に気づいてもらえる場や、学び直しによりスキルを習得できる機会を設けるなどして、求職活動に対して躊躇（ためら）している女性を後押しする施策が求められます。

今回の法改正では70歳までの就業機会確保は努力義務にとどまっていますが、将来的には義務化も予想されます。将来を見据え、シニア人材活用に向けた社内制度や環境づくりに着手しておくことが肝要です。

インタビュー・構成／本誌・小林淳二

建設相互測地社 希望者全員を年齢制限なし、待遇維持で継続雇用

建設相互測地社は東北地方を地盤に補償コンサルタント業を営む会社である。補償コンサルタントとは、土地や建物の調査や評価、営業補償額の算定など、公共用地の取得業務全般を手がける国土交通省の登録業務だ。住民向け説明会や用地交渉などの業務も行うなど、地方自治体が公共事業を進めるにあたって必要不可欠な業務を担っている。

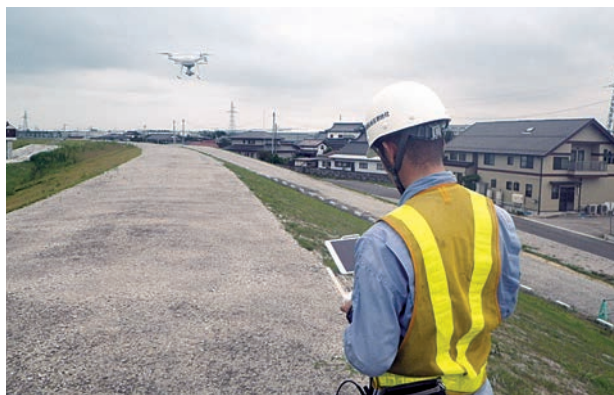
社員数35人のうち60歳以上は10人、65歳以上が8人だ。最高齢は

なんと82歳。ここ10年東北地方は東日本大震災後の復興事業の集中などで土地の買収がかなり進んだが、その間経験豊富な同社のベテラン社員は大車輪の活躍を見せてきた。

なにせ用地交渉は経験とノウハウ、根気がものをいう業務である。百戦錬磨のベテラン社員の腕は欠かせない。「2019年度高年齢者雇用開発コンテスト」で厚生労働大臣表彰優秀賞を受けるなど、高齢者が生き生きと活躍する会



若手社員とベアで現場作業



作業負担の軽減を目的にドローンを試験的に導入



安孫子健一社長

社として知られるようになった同社だが、そこに至るまでは紆余曲折があった。安孫子健一社長はこう振り返る。

「昨年ようやく20代、30代の人材を中途採用で3名採用できましたが、それ以前は10数年にわたり若手をなかなか採用できない期間が続きました。原因はなんといつても測量や土木関係を教える専門学校や高校の専門科が大幅に減少したこと。若い人材の獲得ができず技術の継承が難しくなる一方で、入札制度がここ10年で大きく変わりました。それまでの価格重視から、技術者資格や実績を重視するようになったのです。とはいえ勤務年数の非常に厳しい条件のものもあるなど資格はそんなに簡単に取れません。すでに資格を持って

いるベテラン技術者が担う役割が一層高まってきたことから、『生涯現役』という基本方針を定めた雇用制度に変えていくことにしたのです」

60歳を過ぎた後も意欲がある社員については継続雇用する再雇用制度を2017年に見直し、継続雇用年齢を希望者全員65歳まで引き上げた。さらに翌2018年には定年年齢を65歳に引き上げ、定年以降も健康面での不安がなくやる気さえあれば年齢の上限を設けることなく継続雇用を実施している。

仕事の見える化を推進

定年後の継続雇用者は原則的に正社員として雇用しており、役職定年などの規定もないことから、70歳を超えた常勤管理職も存在する。従業員の処遇について若手との差はほばなくなったことが、高齢者が高いモチベーションを維持できる大きな要因となっている。

安孫子社長はさらに、ノウハウや技術を蓄積してきた高齢従業員に対しある大きな期待を寄せて

いる。若手社員への技術継承に必要な「仕事の見える化」への取り組みである。

「震災前に当社はISO9001を10年以上にわたり取得していました。震災後にいったん取り下げていましたが、最近若い人材も入社してきたことから、先輩社員が作りあげたISOに再びチャレンジすることにしました。そのために必要なマニュアルや作業手順書などの作成作業を高齢社員を中心に進めています」

補償コンサルタントという業務の内容から、同社は公共工事関連の仕事が圧倒的に多い。総合評価落札方式の点数を上げるために、高齢者を中心に品質、コスト、納期の「QCD」を高い水準に保つQCD活動に積極的に取り組んでおり、発注者からの高い信頼獲得



事務作業でも活躍

につながっているという。

40歳以上は脳ドック受診

高齢社員に対する健康面の配慮も特筆すべきである。全国健康保険協会福島支部が主催する健康事業所宣言事業に3年前からエントリー、健康づくりに取り組む企業であることを社内外に積極的にアピールしている。

「全従業員が毎年人間ドックを受診していますが、60歳以上の社員については、動脈硬化の早期発見を目的に5年ごとに頸動脈超音波診断を行っています。さらに昨年からは、40歳以上は5年ごとに脳ドックを受けることにしました。このほか社内の各事業所に血圧計や血管年齢を検査できる機器を設置しており、社員が自主的に健康管理できる環境整備に努めています」(安孫子社長)

このほか測量業務での負担軽減のためドローンの試験的な導入もはじめた。安孫子社長は、今後も高齢社員の能力を生かせるような体制づくり、若い世代へのスムーズな技術継承に取り組んでいく。「継続的な若手の採用を計画しており、高年齢者の技術や知識をどのように伝えていくかは当社にと

って大事なテーマであり続けます。いずれは高年齢者の方は70歳、75歳となっていくわけで、今のところは元気で定年前と同じ業務をやっても支障はありませんが、将来は体力的に難しくなってくる可能性もあります。年齢に見合った業務の見直しを行い、より健康で仕事に対するモチベーションを維持しながら取り組んでいける体制をしっかりとつくっていく必要があります。山や川の調査など外へ出ていく仕事、書類作成など室内でやる仕事、それらを調整する仕事の人員配置を含め、ベテラン社員が蓄積した知識やノウハウを最大限に生かせるような若手と高齢者の組み合わせなど、社内の組織のあり方を将来に向けて考えなければいけないと思っています」

(本誌・植松啓介)

COMPANY
DATA

株式会社建設相互測地社
創 業 1969年5月
所在地 福島県郡山市並木 4-12-18
売上高 約3億円
社員数 35名



大津屋「70歳定年制」を敷く「当地コンビニ」の草分け

「当社では350名ほどが働いていますが、65歳以上のスタッフが約1割を占めています。シニア世代を積極的に雇用しているわけではなく、気づいたら増えていたというのが実感ですね」

人事部の木下晋二氏はこう話す。福井県内でコンビニエンスストア「オレンジボックス」をはじめ、12店舗を運営している大津屋。「ダイニングコンビニ」を掲げ、店内調理される豊富な総菜が売りだ。ソースカツ丼やたくあんのおま煮、麩^ふのからし和え^あといった郷土料理もならぶ。

コンビニ店員といえば、接客や商品陳列、発注など多岐にわたる業務が思い浮かぶ。同店の場合、それらに総菜や弁当の調理も加わる。「高齢だからという理由で業務を限定することはありません」と木下氏。シニア世代のスタッフは店員として、あるいは店長や商品開発担当として幅広く活躍している。現場で目に留まるのが、さまざまな機械設備導入の取り組み。人工知能（AI）画像認識システムと連動するレジシステムである



最高齢の社員は72歳

COMPANY DATA	株式会社大津屋
	創業 1573年
	所在地 福井県福井市西木田1-20-17
	売上高 約21億円 社員数 350名（パート、アルバイト含む）



「総菜自動会計システム」はその代表格といえる。

来店客はレジ会計の際、パック詰めした総菜をレジ前の量り台にのせる。量り台上部のカメラによりAIが商品を識別し、精算額を算出。スタッフは商品名を確認後ワンタッチすれば、精算額がレジに連動する仕組みだ。京都市にある計量機器メーカーと共同で開発した。

「自動会計システムを導入する前は、商品ごとの価格を覚えておく必要があり、忘れたときは価格表で調べたり、売り場に出て確認する必要がありました。金額が頭に

叩き込まれているベテランスタッフは多いものの、やはり面倒な作業でした」（マーケティング部・小原溪子さん）

多岐にわたる機械化

このシステムの開発にあたり、テスト店を設けて限定的に運用した。レジ会計頻度に比例して、画像認識の精度は向上。1年半のテスト期間を経て、手ごたえを得ら

れた。利用店が増えた結果、識別精度はいつそう高まっていく。いまや総菜の量り売りを実施している全店舗で導入されており、客が精算を行うセルフ式精算機の配備も順次進めている。機械化はレジ回りにとどまらない。

「総菜を扱う店舗では、大量の食材を大型ガスコンロで調理したり、商品を一品ずつ包装したり、体力を使う仕事も少なくありません。調理場に自動攪拌機^{かくはん}や真空包装機を導入し、スタッフの負担軽減や業務効率化を図っています」（木下氏）

同社は全国に点在する「当地コンビニ」の草分け的存在で、福井県内初となる1号店をオープンしたのは1981年にさかのぼる。その4年後には、24時間営業の店舗も開設した。2号店は大学正門前という立地柄、学生アルバイトが多く人員に恵まれていたが、問題も発生していた。

「急な欠勤があったり、業務に慣れてくると不正行為が発生したり……。学生のアルバイトだけで運営していくのに限界を感じるよう

になりました。そこで社員を募集したところ、定年退職者をはじめとする中高年の人から応募が相次いだんです。当時設けられていた、55歳以上の人材採用促進を目的とする助成金も活用しました。中高年の方は責任感が強く、何より安定した勤務が見込めるのはありがたかったです」（同）

中高年のスタッフが店舗の中核を担うようになると、夜間営業時間帯の責任者や新人アルバイトの指導役など、役割は徐々に重要性

を帯びていった。定年である65歳を上回るスタッフもいつしか珍しくなくなりました。2019年には定年を70歳に移行し、希望者が73歳まで働くことのできる継続雇用制度も設けた。

「定年を65歳に設定していたころ、70歳前後のスタッフがすでに多く在籍していました。本人の希望がないかぎり、65歳で退職してほしいといった話を持ちかけることはありませんでした。スタッフの勤務状況に合わせて就業規則を見直

したのが実情です」（同）

意欲を引き出す評価制度

人事評価にも工夫をこらす。コンビニ事業開始当初から採用しているのが「コンピテンシー評価」といわれる制度。成果を残している社員の行動特性を基準に判断する評価手法で、同社では管理職、非管理職、パート・アルバイトの3種類の評価シートを設けている。例えば、非管理職、パート・アルバイトのシートには「目標達成」や「自己管理能力」といった六つの評価項目が設けられ、本人と直属上司などがそれぞれの項目に8段階の点数をつける。木下氏はこう語る。

「コンピテンシー評価による点数に基づいて、階級などの待遇が決まります。シニア世代は階級が上がりづらいとか、中堅社員と差がひらきやすいといったことはありません。上司との面談機会を毎年2回設け、半期ごとの評価結果を元に、評価の高かった点や課題事項などを話し合っています。待遇の根拠を数字で明示できるのがこの評価制度の特徴です」

シニア世代のスタッフは若手従業員に対する指導役としても期待

されている。経験豊富なベテランが若手スタッフの指導役を担う「ペア就労」、シニア社員が新人スタッフの相談にのったり、教育を担当する「メンター制度」を採用。マナーの習得をはじめ、若手の定着を促すのにひと役買っている。

シニア世代を念頭に置いた職場環境や人事制度を整備してきたわけではなく、シニア層スタッフの比率が結果的に高まった点を強調する木下氏。とはいえ、何らかの働きやすさを感じているからこそ、勤続年数がおのずと伸びているにちがいない。

「企業の成功事例などを題材とする、『ケースメソッド』というディスカッション形式の研修会を2カ月に1回開催しています。勇気、礼節、寛容をモットーに、年齢、役職に関係なく意見を述べ合います。他者の意見を批判せず、寛容に受け止める精神が社内に醸成されているのを感じます」（同）

天正元年（1573年）当時営んでいた酒造業にルーツを持つという大津屋。業態を巧みに変化させ、事業を400年以上継続させてきた。経営を根底で支えてきたのは、多彩な人材の力なのだろう。

（本誌・小林淳二）



AI 画像認識システムが商品を識別。来店客側にも商品名と価格が明瞭に表示される



解説

◎ 特定社会保険労務士 小岩和男

高年齢社員は「雇用」によらない働き方も選択肢に

2020年3月に成立した改正高年齢者雇用安定法。施行が2021年4月に迫るため、定年後の働き方を整理する必要がある。法施行にともなう実務対応について、小岩和男社会保険労務士に解説してもらった。

—— 改正法で留意しておくべきポイントを教えてください。

小岩 現行の高年齢者雇用安定法では、企業に対して「65歳までの雇用確保」が義務付けられています。今般、2021年4月1日に施行される改正法では、これに加え「70歳までの就業機会の確保」が努力義務として盛り込まれました。就業機会とは働く機会という意味であるため、雇用以外の形態でもかまいません。また、あくまで努力義務です。

対象となるのは、定年を65歳以上70歳未満に定めている企業もしくは、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）を導入している企業です。日本企業では後者の制度を採用しているケースが多いと思います。例えば定年を60歳と定め、希望者を65歳まで嘱託社員などで雇用しつつづけるといった場合が当てはまります。

これらの企業は、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう、努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）



厚生労働省発表の高年齢者就業確保措置に関する指針



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
※ 事業主が自ら実施する社会貢献事業または、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

③の特殊関係事業主とは、子会社等を指します。④、⑤は雇用によらない措置であり、「創業支援等措置」と呼ばれます。

—— 五つの選択肢が設けられるわけですね。⑤の社会貢献事業にはどのような活動が当てはまりますか。

場合によっては、この特例の対象とならず、無期転換申込権が発生することになるので留意が必要です。

—— ④、⑤の創業支援等措置を講ずる場合、どのような手続きを経て導入すればよいですか。

小岩 大まかには、計画の作成、過半数労働組合等の同意、そして計画の周知というプロセスが必要です。押さえるべきポイントは、創業支援等措置による就業が労働関係法令による労働者保護の対象とならない点。つまり、雇用関係のない個人事業主となるため、健康保険や厚生年金から離脱することとなり、労災保険も適用対象外となります。各プロセスにおける留意点の詳細は、厚生労働省発表の「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」^{※1}を参照ください。

3コースある助成金

—— 高年齢者雇用にまつわる届け出書類の様式が変更されたと聞きました。

小岩 6月1日時点の高年齢者の雇用状況を毎年7月15日までに報告する「高年齢者雇用状況報告」の様式が変更されます。郵送のほか、電子申請も可能です。また、

すか。

小岩 「不特定かつ多数の人の利益に資することを目的とした事業」とされており、事業の性質、内容等を勘案して個別に判断されます。ただし、特定の宗教の教義を広め、信者を教化育成することを目的とする事業あるいは、特定の公職の候補者や公職にある者、政党を推薦、支持、反対することを目的とするような事業は該当しません。

無期転換ルールに注意

—— 高年齢者就業確保措置を設けるにあたり、企業に求められる対応を教えてください。

小岩 先に挙げた五つの措置のうち、いずれの措置を講ずるかにについて労使間で十分に協議し、上記④、⑤の創業支援等措置では、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。過半数労働組合等とは、労働者の過半数を代表する労働組合を意味し、労働組合がない

同一の事業所で1カ月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は、「多数離職届」をハローワークに提出する必要があります。

—— 今回の法改正で活用できそうな助成金がありますか。

小岩 現在、「65歳超雇用推進助成金」が設けられています。具体的には、

- 65歳超継続雇用促進コース
- 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- 高年齢者無期雇用転換コース

これらの3種類が用意されています。これは、66歳以上の継続雇用制度の導入や高年齢者の雇用管理制度の整備、高年齢有期契約労働者を無期雇用転換した事業主を対象としています。2020年度の措置ですが、21年度も継続される可能性がります。高年齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト^{※2}等で詳細を確認いただき、要件に該当する場合は活用をご検討ください。

今回の改正法施行を機に、高年齢社員の在籍人数を改めて確認し、定年以降の働き方を明示できるように準備しておきましょう。

インタビュー・構成／本誌・小林淳二

※1 <https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/hourei/kokuji/20201030b.html>
 ※2 <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>



定年後（65歳を超えて雇用される期間も）において無期転換申込権は発生しませんが、特殊関係事業主以外の他社に継続雇用される

いわゆる無期転換ルールにも注意が必要です。同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換されると定められています（労働契約法第18条）。一方、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（特殊関係事業主を含む）の下で定年後雇用される期間は、無期転換申込権の発生しない特例が設けられています。