



### □ 厚生労働省「高年齢者等職業安定対策基本方針」を策定

厚生労働省では、令和 8 年度から令和 11 年度までの 4 年間にわたる高年齢者の就業機会の増大に関する目標を設定するとともに、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本等を示した新たな「高年齢者等職業安定対策基本方針」を策定しました。

○ 令和 11 年(2029 年)までに以下の政策目標の達成を目指します。

- ・60～64 歳の就業率 **79.0%以上** (2024 年実績:74.3%)
- ・65～69 歳の就業率 **57.0%以上** (2024 年実績:53.6%)
- ・70 歳までの就業確保措置の実施率 **40.0%以上** (2025 年 6 月 1 日現在実績:34.8%)

この新たな「高年齢者等職業安定対策基本方針」は、「年齢に関わりなく、希望や能力に応じて活躍し続けられる環境整備」を重要課題としています。

#### 1.高年齢者雇用・就業確保措置の徹底

- 65 歳までの雇用確保(義務):希望者全員を対象とする「65 歳までの雇用確保措置」が全面的に施行されています。
- 70 歳までの就業確保(努力義務):実施率を 2029 年までに 40.0%以上にする目標が掲げられました。これには定年引上げや継続雇用のほか、業務委託等の「創業支援等措置」も含まれます。

#### 2.処遇改善と賃金体系の見直し

- 役割・能力給への移行:継続雇用者のモチベーション維持のため、職務・能力・成果を重視した評価・報酬体系への見直しが推奨されています。
- 不合理な待遇差の解消:定年後に継続雇用される有期雇用労働者に対し、正社員との間の不合理な待遇差を禁止する「同一労働同一賃金」の履行確保が徹底されます。

#### 3.リスクリングとキャリア支援

- 職業能力開発:高年齢者の受講率が低い現状を踏まえ、デジタルスキル習得を含むリスクリング(学び直し)や、OJT を組み込んだ実践的な訓練機会の提供が求められています。
- キャリア形成の援助:労働者が早い段階から高齢期を見据えたキャリアプランを作成できるよう、情報の提供や相談体制の整備を行うことが事業主の努力義務となります。

#### 4.安全衛生対策の強化(労働安全衛生法の改正)

- 労働災害防止の努力義務:高年齢者は労働災害発生率が高い傾向にあります。改正労働安全衛生法により、事業主には高年齢者の身体的特性(体力・視力等の低下)に配慮した作業環境の改善や措置を講ずる努力義務が課されています。

#### 5.再就職支援の充実

- 求職活動支援書の交付:離職を予定する高年齢者が希望する場合、事業主は能力や職務経歴を記載した「求職活動支援書」を速やかに作成・交付することが事業主の努力義務となります。

### □ 雇用保険 資格取得届の提出期限は施行日後 3ヶ月以内

厚生労働省は、労政審職業安定分科会雇用保険部会を開き、令和 10 年 10 月 1 日雇用保険の被保険者の要件である週所定労働時間を「20 時間以上」から「10 時間以上」とする改正に伴う経過措置案などを示しました。

施行日に被保険者となる者にかかる資格取得届の提出期限は、翌月 10 日ではなく、施行日後の3カ月以内とします。同様に、施行日に被保険者となることで支給要件を満たす、高年齢雇用継続給付の申請期間も2カ月程度延長します。他方、複数の事業所で雇用される労働者への雇用保険の適用に関しては、施行日後も現行通り「主たる賃金を受ける一つの雇用関係」のみを被保険者としますが、事業主がそれぞれを確認する手段として、資格取得届の様式に「主たる賃金を受けている事業所」である旨を労働者に申告させる本人確認欄を設けることとしました。

## □ 制度改正を周知広報-日本年金機構 令和8年度計画

厚生労働省は、社保審年金事業管理部会を開催し、日本年金機構の令和8年度計画案を了承しました。同計画によると、今般の年金制度改正の周知広報に関しては、事業所に6月に送付する算定基礎届に10月に創設される保険料調整制度のリーフレットを同封。令和9年10月に施行される短時間労働者の適用拡大に関しては、新たに適用対象となる事業所(35人超規模)に10月から訪問等による事前周知を行います。

### **情 報 室** 試用期間の延長

Q： 試用期間を3カ月として従業員 A を採用し、2カ月経過しましたが、勤務態度に問題があり、本採用すべきか判断しきれないため、試用期間を延長したいです。可能でしょうか。

A： **もともと決めていた試用期間の間に本採用するか否かを見極める努力を尽くしていると言えなければ、試用期間延長が無効になる恐れがあります。早期に具体的に注意指導をして、改善があるかを見るべきです。**

#### 【1】 試用期間とは

試用期間とは、入社後一定期間の間に、能力等を評価して本採用するか否かを決する制度であり、使用者の解約権が留保された労働契約です。期間を定めておく必要があり、長さは法定されていませんが、3～6カ月の間で設定している会社が多いようです。

#### 【2】 試用期間の延長

試用期間の延長は、従業員の地位を不安定にする側面があるため、無制限に認められるものではありません。試用期間の間に本採用すべきかを判断しきれずに延長し、有効性が争われることがしばしばあります。

例えば、就業規則に試用期間の延長の定めがある会社で、勤務態度に問題がある者の試用期間を延長したという事案で、裁判所は、試用期間の延長は、合理的な事由のある場合でなければならぬとし、その期間の終了時において、(A)すでに社員として不適格と認められるけれども、なお本人の反省の態度如何によっては、登用してもよいとして即時不採用とせず、試用の状態を続けていくとき (B)即不適格と断定して企業から排除することはできないけれども、他方適格性に問題があつて、本採用して企業内に抱え込むことがためられる相当な事由が認められるためなお、選考の期間を必要とするときであれば、試用期間の延長が認められる合理的理由があるとしています。当該事案は(B)にあたるとして試用期間の延長を有効としています。(大阪読売新聞社事件)

これによると、就業規則に根拠規定がある場合でも、試用期間の延長が認められるためには合理的な事由が必要です。

就業規則に試用期間の延長の定めがない事案では、試用期間満了時に職務不適格と判断されるがそれを猶予する延長を認めた裁判例(雅叙園観光事件)や、職務能力や適格性については調査を尽くして解約権行使を検討すべき程度の問題があるとの判断に至ったものの、労働者の利益のためにさらに調査を尽くして職務能力や適格性を見出すことができるかを見極める必要がある場合のようなやむを得ない事情がある場合に、調査を尽くす目的から労働者の同意を得たうえで必要最低限の期間を設定して、試用期間を延長できると述べた裁判例(明治機械事件)があります。

さらに、上記の明治機械事件では、面談を実施するなどして問題点を具体的に指摘したうえで改善されなければ解雇もあり得るなど警告し、適切な時間的感覚で面談を繰り返すなどして改善の有無等に関する被告(会社)の認識を伝えるなどし、職務能力や適格性を見極める取り組みをすべきであったのにそれをしなかったとして、試用期間の延長が無効と判断しています。試用期間の間に見極める努力を尽くしたか否かが考慮されます。

延長が無効となった場合、試用期間満了までに採用拒否の通知をしていないことから、本採用に移行したことになります。

#### 【3】留意点

明治機械事件で指摘されている通り会社はもともと決めていた試用期間の間に本採用するか否かを見極める努力を尽くす必要があります。採用時から当該従業員に期待するレベルを具体的に伝えておき、試用期間中の目標設定や指導を計画的に行い、問題がある場合には具体的注意指導の上で、いつまでに改善されなければ本採用拒否もあり得るということも説明して、改善があるかを見るのが大切です。