

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

警備業 高齢者雇用推進 ガイドライン

平成 22 年 11 月

社団法人 全国警備業協会

はじめに

平成 21 年 10 月 1 日現在のわが国の総人口は 1 億 2,751 万人で、そのうち 65 歳以上の高齢者は 2,901 万人と、約 5 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者となっています。

現役世代（15～64 歳の生産年齢人口）が 8,149 万人ですので、概ね 65 歳以上の高齢者 1 人に対し、現役世代 2.8 人が支えている計算になります。（内閣府 平成 22 年版高齢社会白書より）

出生率の大幅な改善等による生産年齢人口の増加が見込めない現状では、今後も少子高齢化が加速し、我が国の労働力不足は急速に進むことが予想されます。このため、高い能力や豊富な経験を持つ高齢者の活用が、今後の企業経営や業界の発展にとって大きな課題となっております。

この様な状況の下、（社）全国警備業協会では、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の支援を受けて、平成 21 年度から「産業別高齢者雇用推進事業」に取り組んで参りました。

昨年度は、各都道府県警備業協会や加盟企業の協力を得て、高齢者の雇用の現状と課題を詳細に把握するための実態調査を実施し、今年度、その結果等を踏まえ、警備業における高齢者雇用推進方策を「警備業 高齢者雇用推進ガイドライン」として取りまとめました。

警備業は従来から高齢者の雇用が多い産業であり、60 歳以上の就業者割合が他の産業平均の約 10%に対し、警備業は約 30%（昨年度の本事業調査による）と既に高い状況にあります。このため、本ガイドラインは「60 歳以降も働きたい人たちの出来るだけ働ける環境に置く可能性を追求する」ことを特に意識した内容となっております。

本ガイドラインは、第 1 章で現在の高齢化をめぐる現状を、第 2 章では、実態調査結果に基づき、警備業界における高齢者雇用の現状と課題を整理し、第 3 章では、高齢者を活用するための具体策等を示しております。

各社の人事担当者が手引きとして利用可能なように、図表を多用し、業界内で実際に取り組んでいる事例等を豊富に紹介しておりますので、各社の実情に応じて、高齢者雇用を推進するうえでの一助としていただければ幸いです。

なお、本ガイドラインの作成に当たりましては、各種調査に多大のご協力を賜りました皆様をはじめ、数多くの方々にお力添えをいただきました。この場をお借りして、厚くお礼申し上げます。

社団法人 全国警備業協会
警備業高齢者雇用推進委員会

目次

第1章 高齢化の進行と警備業界	1
1. 人口減少社会の到来.....	1
2. ますます難しくなる若年者の採用.....	2
3. 年金の支給開始年齢の引上げと「高年齢者雇用確保措置」の義務化.....	3
第2章 警備業における高齢者雇用の現状と課題 —警備業高齢者雇用に関するアンケート調査結果から—	5
1. 多くの高齢者が働いている警備業界.....	5
2. 高齢者は満足して働いているか.....	9
3. 高齢者雇用の問題点はどこにあるのか.....	10
4. 高齢者雇用を進めるための企業の取り組みとは.....	11
5. 警備業における高齢者を活用するための基本的な考え方.....	13
第3章 警備業における高齢者の活用に向けた具体的対応	14
1. 中高年者の採用、再雇用時のポイント.....	14
2. 高齢者の仕事内容、勤務形態.....	15
3. 高齢者のモチベーションの維持策.....	17
(1) 賃金・処遇制度からみたモチベーションの維持策	17
(2) 賃金・処遇制度以外のモチベーションの維持策	19
4. 就労に当たっての留意点.....	21
(1) 日々の健康管理の留意点	21
(2) 日々の安全対策の留意点	23
(3) 高齢に至るまでに求められること	25
第4章 高齢者雇用に関する情報、相談先一覧	26
1. 高齢・障害者雇用支援機構による相談・援助 — 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施—	26
2. 関連機関のホームページ一覧.....	28
参考資料	29
1. 改正高年齢者雇用安定法、附則、施行令附則（抜粋）	29
2. 有期雇用契約社員 雇用契約書（例）	31
3. 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧.....	32
4. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」のしくみ	34

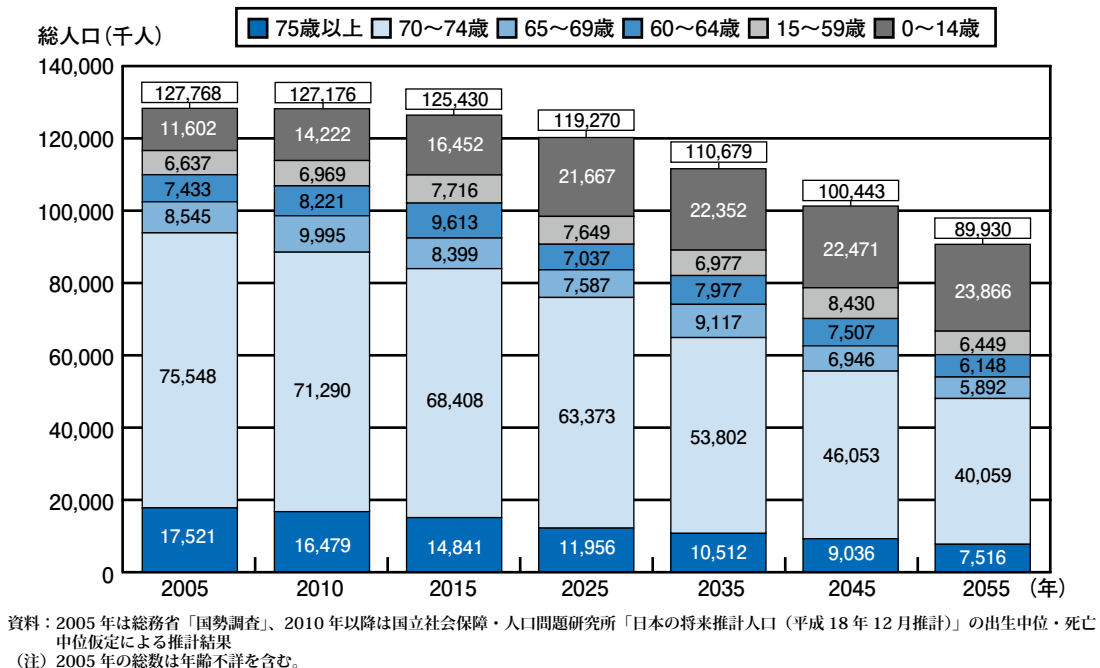
1. 人口減少社会の到来

わが国は、国民の平均寿命の伸びと出生率の低下を背景に、すでに人口減少社会に突入しています。「日本の将来推計人口（2006年12月現在）」（国立社会保障・人口問題研究所）によれば、15～64歳の人口は、2005年の8,409万人から2015年には7,681万人となり、10年間で728万人も減少するという推計結果になっています。

今後、少子高齢化の影響がより顕著となり、当業界においてもこの影響は避けられない状況に置かれることとなります。

高齢者の活用が期待される所以です。

図表1-1 年齢区分別将来人口推計

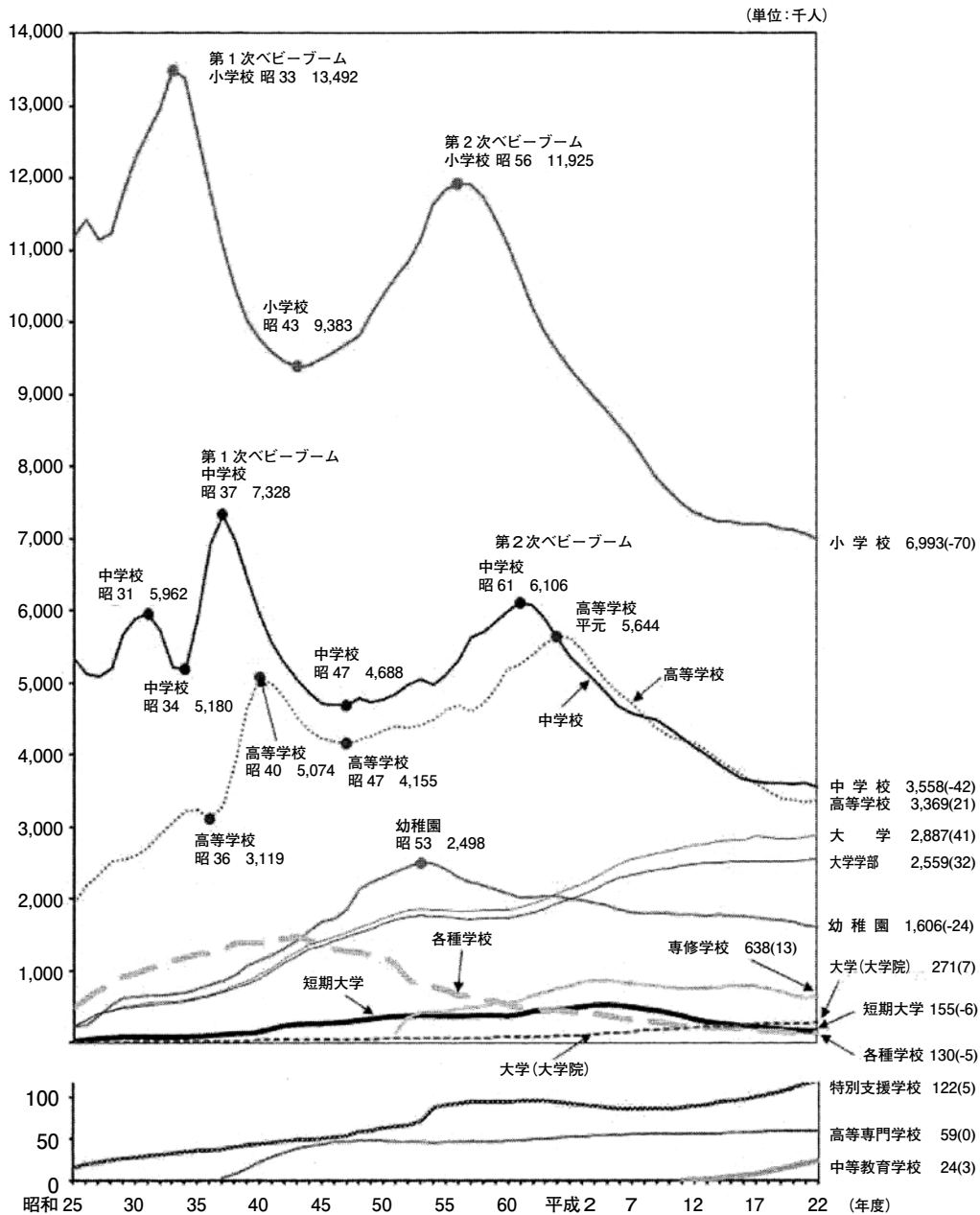


出典：内閣府「高齢社会白書（平成21年版）」

2. ますます難しくなる若年者の採用

文部科学省「学校基本調査」によれば、若年層は、第2次ベビーブーム以降、減少の一途をたどっています。企業の将来を担う若年層の確保は経営上不可欠ですが、こうした趨勢を見ると、若年者の確保は今後ますます難しくなることが想定されます。

図表 1-2 教育機関在学者数の推移



(注) 1 () 内の数は、前年度からの増減値(単位:千人)である。
 2 特別支援学校は、平成18年度以前は盲学校+聾学校+養護学校である

出典: 文部科学省「学校基本調査」

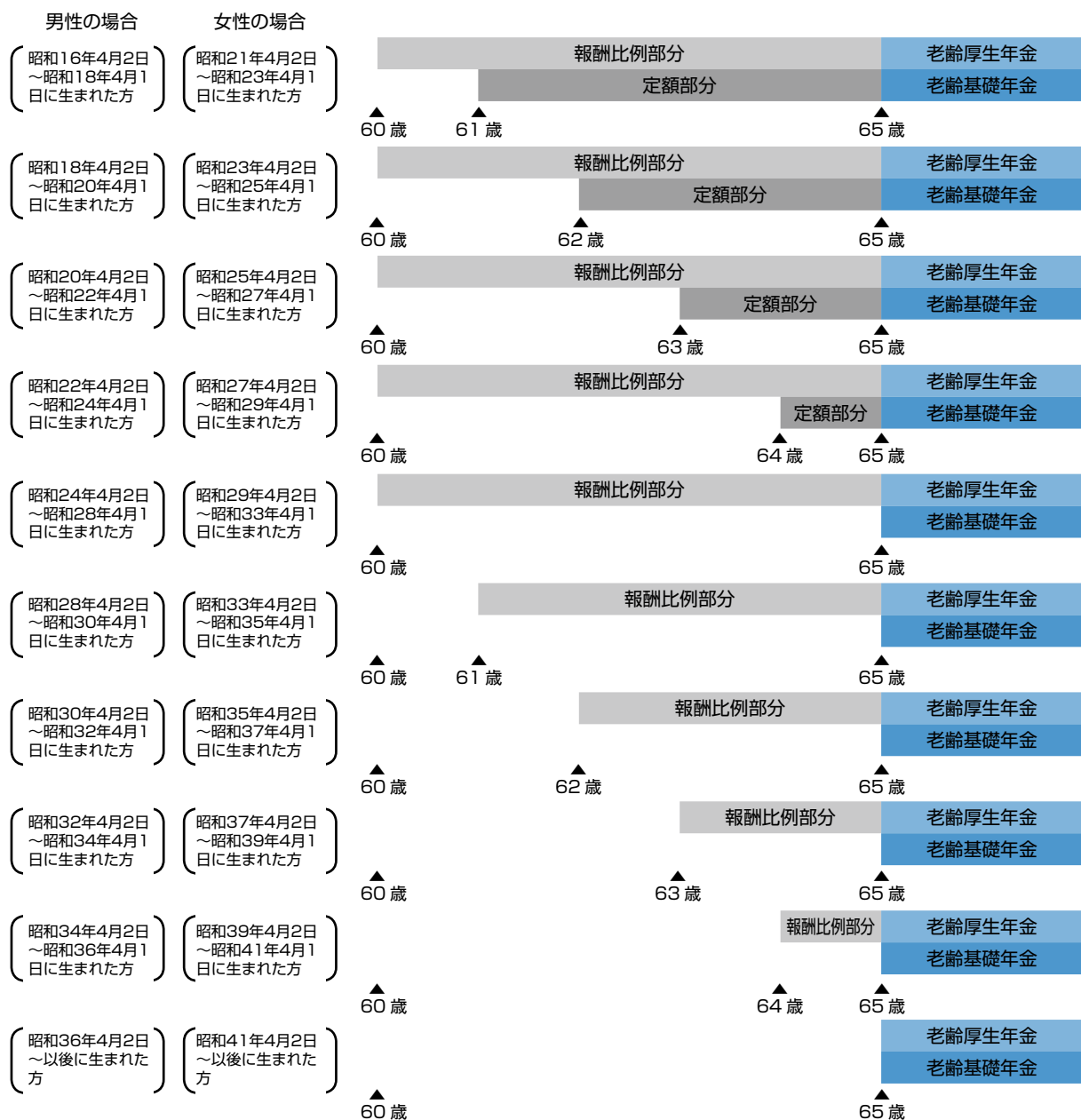
3. 年金の支給開始年齢の引上げと「高年齢者雇用確保措置」の義務化

厚生年金の加入者は、60歳から65歳未満までは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分の支給開始年齢は2013年（平成25年）度までに段階的に65歳までに引き上げられます。また、「特別支給の老齢厚生年金」の報酬比例部分も2013年度から2025年（平成37年）度にかけて段階的に65歳に引き上げられることになっています。

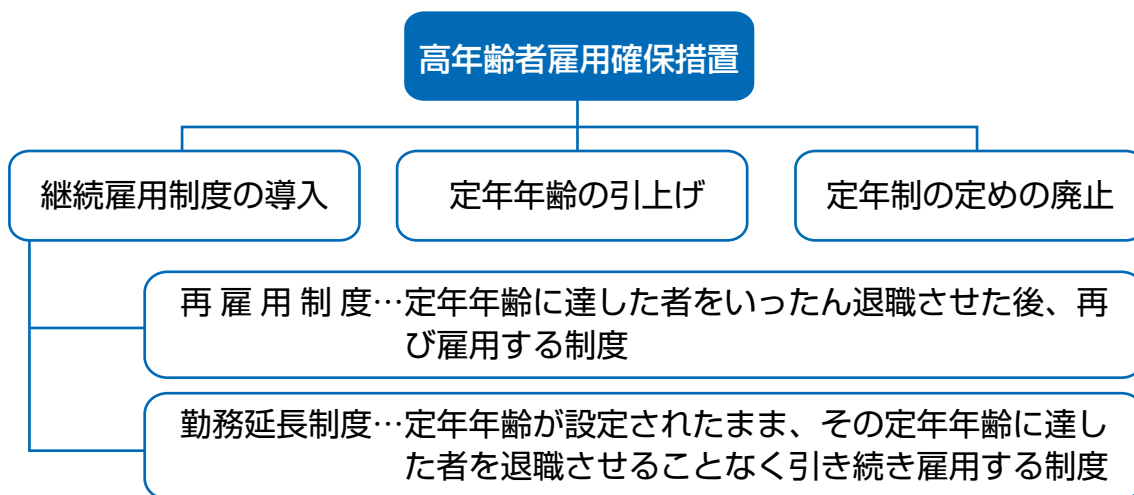
図表1-3 老齢厚生年金の支給開始年齢

■昭和16年（女性は昭和21年）4月2日以後に生まれた方は、60歳から65歳になるまでの間、生年月日に応じて、支給開始年齢が引き上げられます。



高齢者にとっては、年金が支給されるまでの間の就労の場を確保することは生活上急務である場合が少なくありません。こうしたことから、2004年（平成16年）に高年齢者雇用安定法（高齢法）が改正され、2006年（平成18年）4月から、年金が支給されるまでの安定した雇用の確保を図ることを目的に、**定年（65歳未満のものに限る）の定めのある事業主は、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、その高年齢者を定年後も引き続いて雇用する制度）の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置（「高年齢者雇用確保措置」）を講じなければならなくなりました。**

図1-4 3つの「高年齢者雇用確保措置」



【参考】

2013年（平成25年）度から、公的年金の支給開始年齢（報酬比例部分）が段階的に引き上げられます。現行の高齢法では、上記のような「高年齢者雇用確保措置」を事業主に義務付けていますが、労使協定による基準により、その対象者を限定することが認められています。このため、この基準に満たなかったために60歳以降雇用延長されなかった方は、2013年以降、一定期間、収入が途絶えてしまうことになります。

こうしたことを防止するために、厚生労働省では、高齢法の改正も含め、希望者全員が65歳まで働き続けられる枠組みを設けることが必要としており、すでに今後に向けた検討がはじまっています。

出典：「平成23年度労働政策の重点事項（案）」厚生労働省（平成22年8月）

昨年度、全国の警備業者と同社で働く従業員を対象に実施したアンケート調査とヒアリング調査結果から、警備業界の高齢者雇用に関する現状と問題、課題をまとめました。

1. 多くの高齢者が働いている警備業界

警備業界においては、全従業員のうち、50歳代、60歳代がともに2割を超えており、既に多くの中高年者が働いていることがわかります。

この背景には、中高年者を積極的に採用する警備業者が非常に多いこと、なかには他社で定年退職を迎えた者についても積極的に受け入れている企業が多いことなどを挙げることができます。加えて、65歳定年制、また、継続雇用制度の整備により、65歳ないしはそれ以上の年齢であっても雇用機会の確保がなされている企業が多いことも挙げることができるでしょう。

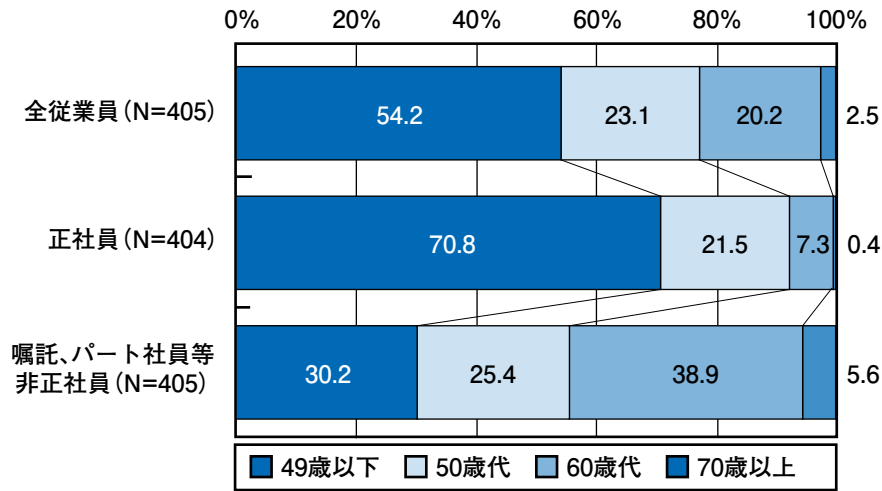
このように、警備業界は高齢者の雇用の場として非常に大きな役割を担っています。少子高齢化が急速に進行するなか、高齢になっても現場の第一線で活躍できるような取り組みの継続、また、新たなしくみづくりがますます重要になっています。

この「手引き」で用いたアンケート調査結果は、平成21年7月に、社団法人 全国警備業協会全加盟会社（約6,900社）から無作為抽出した1,000社と同社で働く50歳以上の従業員4,000人を対象に実施したものです（有効回収票数は企業452票、従業員1,350票）。

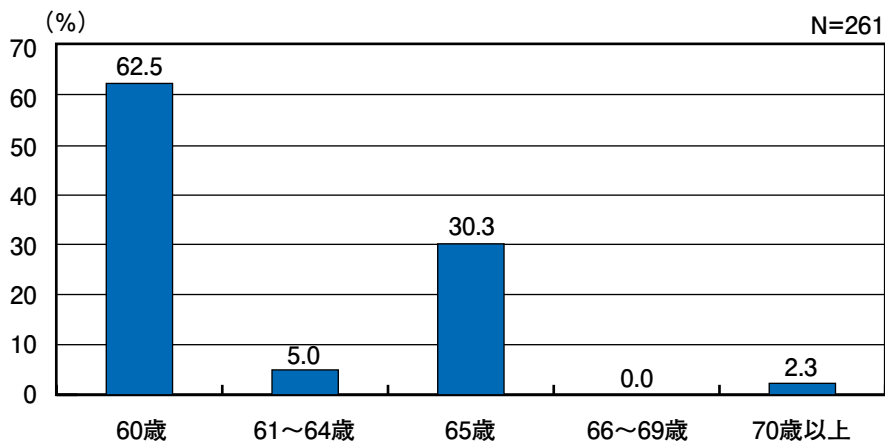
また、企業事例は、平成21年11月から22年1月にかけて、全国の警備業者を対象に実施したヒアリング調査結果を基にまとめたものです。

なお、グラフにあるN = ●●●はこの質問に回答した方の数を示しています。

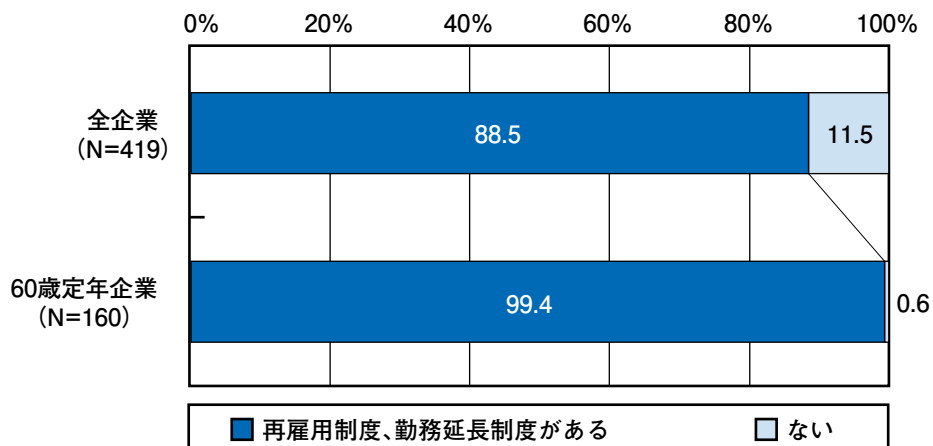
図表2-1 警備業で働く従業員の雇用形態別年齢構成



図表2-2 定年年齢



図表2-3 再雇用、勤務延長制度の有無



企業事例

定年は70歳だが、本人の希望があり、勤務態度が良好であれば70歳以降も働くことが可能である。現に80歳近い人も働いている。

高齢者は社会経験が豊富であり、生活のために働いていることからハングリー精神を持っている。また、気力も若い人よりも充実しているので、健康管理さえしっかりやれば70歳代であっても十分続けることができると考えている。

ただし、60歳代半ば以降の人を新たに雇うのには少し躊躇してしまう。この仕事はやはり経験やある程度の肉体的な慣れが必要なので、急に夜勤などではできないものではないからである。50歳代くらいから警備員として働いている方であれば、70歳代まで続けることは十分可能である。

企業事例

定年は65歳だが、能力と体力に応じて65歳以降も継続して働くことができる。実質的に年齢の上限はないといってもよい。

65歳以降も活躍の場は多い。当社には65歳手前の者が4～5人いるが、既に70歳まで働きたいと言っている。会社としても健康でしっかりしている人であれば、ぜひとも働き続けて欲しいというメッセージを発している。

現状では、求人広告を出せばたくさんの応募があり、若い人の応募も多い。ただし、安心と安全を提供するこの仕事の場合、働く者の責任感が重要であり、面接をしてみると、結果としてある程度年齢の高い人が採用されるケースが多い。60歳を超えた方も応募してくるが、健康で普通の常識を持っていれば採用する。

採用後も、生活のためということもあり、高齢者の方が長く働いてくれる。

企業事例

定年は60歳で、その後は1年更新の再雇用で働いてもらうことになる。再雇用年齢の上限に決まりはないが、70～72歳くらいが限度である。あまり高齢だと、かえってお客様の方が高齢者で大丈夫かと心配してしまうケースがある。

定年後も多くの高齢者を再雇用する理由は、警備サービスの質の維持にある。この業務は社員間のコミュニケーションが大事であり、働く前提として、この仕事に誇りを持っていることが大切である。若い人を入れてもその人が果たして適切な人材か否か分からない。人を入れ替えると警備の質が下がってしまう恐れがあるので、経験豊富な高齢者に長く働いてもらった方がよいと考えている。

企業事例

定年は60歳で、定年後は嘱託社員として継続して働いてもらっている。当社は警備員の確保が経営上の大きな課題なので、若年層に比べて勤務態度も良く、即戦力として期待できる高齢者の存在は大きい。

とりわけ、1号業務のような接客プラスαの資質が要求される業務には、経験豊富な高齢者の方が良い場合が多い。一方、2号業務でも経験豊富な高齢者が現場でも力を発揮する場面があるが、発注側から「高齢者で大丈夫か？」という電話がかかってくることもあるので、現場で隊長などが適宜、状況を判断しながら高齢者の配置を行っている。

企業事例

当社の場合、既に他社で定年を迎えた方を採用するケースがほとんどを占めている。当社は3号業務が主体であり、基本として、貴重品運搬業務は65歳、ATM保守管理は70歳まで働いてもらっている。ただし、ATM保守管理は特殊能力が要るので、もう少し長く続けてもらうこともあり、実際に70歳以上で働いている方もいる。一方、貴重品運搬業務は体力が要るので65歳位が限界で、よほど丈夫な人でない限り65歳を超えて雇用契約を更新することはない。

当社で働く警備員は、金融機関のお客様とも接触するので、丁寧で人当たりが良く、責任感のある人がふさわしい。高齢者はこうした点で優れた人が多い。

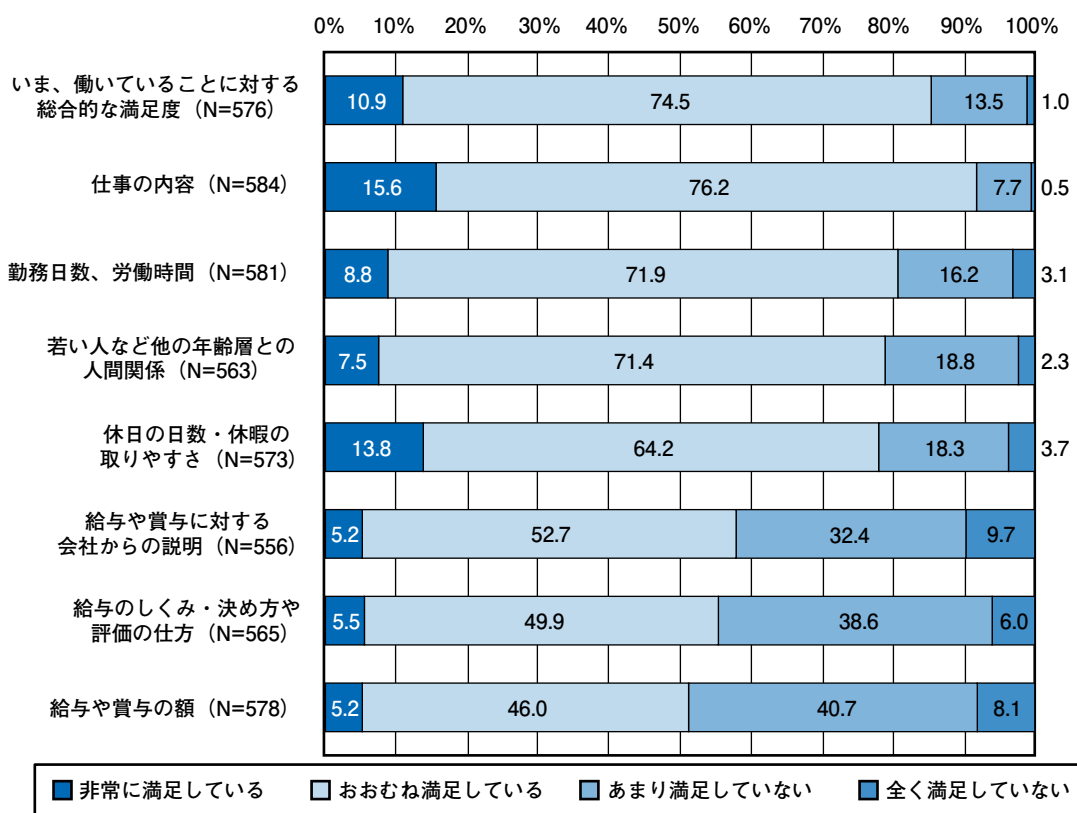
2. 高齢者は満足して働いているか

60歳以上の従業員のうち8割を超える者が、現在、満足して働いていると答えています。とりわけ「仕事の内容」については、9割もの高齢者が満足していることとなります。

ただし、「給与や賞与の額」や「給与のしくみ・決め方や評価の仕方」、「給与や賞与に対する会社からの説明」についての満足度は5～6割程度にとどまっています。

「給与や賞与の額」そのものを上げることは難しいでしょうが、「給与のしくみや評価の仕方」に工夫を施すとともに、それを従業員にきめ細かく説明し、理解を求めることで、今まで以上に高齢者に満足して働いてもらえることがうかがえます。

図表2-4 現在の仕事や労働条件等の満足度



注) 四捨五入の関係上、合計が100%にならないものがある。

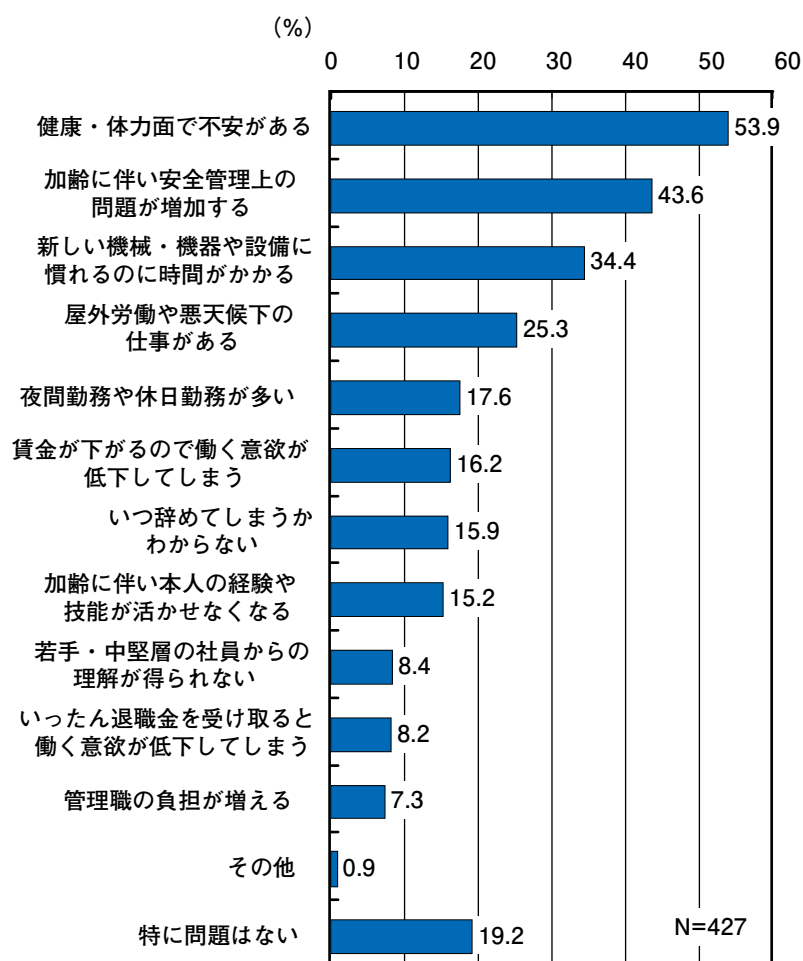
3. 高齢者雇用の問題点はどこにあるのか

既に多くの高齢者が働いている警備業界ですが、それでも高齢者が働く際の懸念事項は少なくありません。60歳以上の高齢者が働く上で「特に問題はない」とする企業は2割程度に過ぎず、8割程度の会社で何らかの問題を抱えているといった結果が出ています。

それでは各社ではどういった問題を抱えているのでしょうか。60歳代の従業員を活用する上での問題点のなかで最も多いのは、「健康・体力面で不安がある」で5割を超えています。以下、「加齢に伴い安全管理上の問題が増加する」が4割、「新しい機械・機器や設備に慣れるのに時間がかかる」が3割、「屋外労働や悪天候下の仕事がある」が2割を超えています。

当業界で高齢者が働くに当たっては、健康管理面での不安を払拭したり、作業負荷の軽減、安全面での配慮が重要であることがうかがえます。

図表2-5 60歳代の従業員を活用する上での問題点（複数回答）



4. 高齢者雇用を進めるための企業の取り組みとは

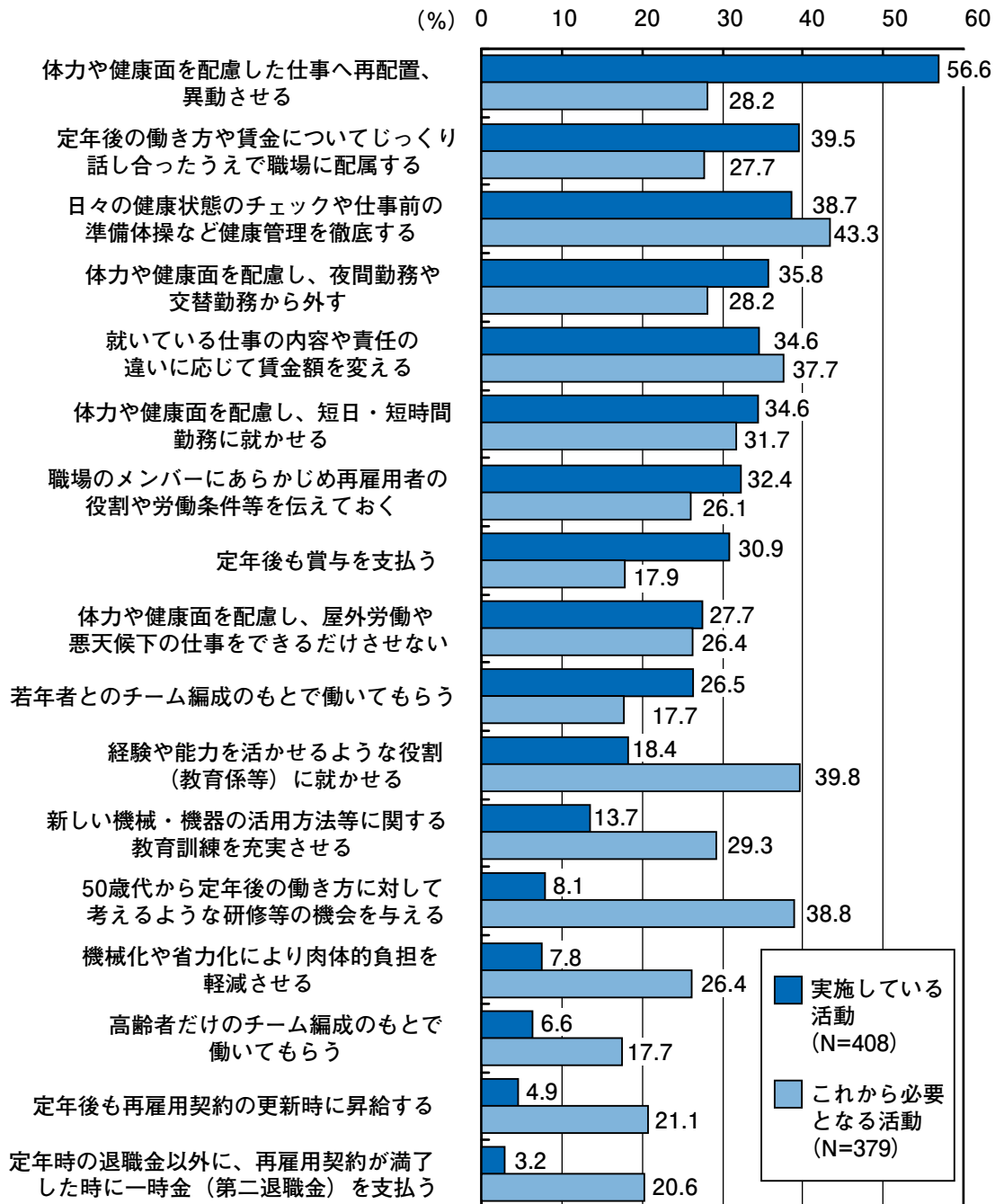
それでは、高齢者雇用を進めるために、企業としては現状どのような取り組みを行っているのでしょうか。また、これからどのような取り組みが必要だと考えているのでしょうか。

現在、企業が高齢者の能力を活かしていくために行っている取り組みとして最も多いのは、「体力や健康面を配慮した仕事へ再配置、異動させる」で5割を超えています。以下、「定年後の働き方や賃金についてじっくり話し合ったうえで職場に配属する」、「日々の健康状態のチェックや仕事前の準備体操など健康管理を徹底する」がそれぞれ4割程度、「体力や健康面を配慮し、夜間勤務や交替勤務から外す」が3割強となっています。

また、これから必要と考える取り組みとしては、「日々の健康状態のチェックや仕事前の準備体操など健康管理を徹底する」が4割を超えています。以下、「経験や能力を活かせるような役割（教育係等）に就かせる」、「50歳代から定年後の働き方に対して考えるような研修等の機会を与える」、「就いている仕事の内容や責任の違いに応じて賃金額を変える」がそれぞれ4割程度となっています。

各社において、前項の高齢者雇用の問題点として挙げられていた健康・体力面の不安、また、安全管理上の問題等に対する配慮がなされつつあることがうかがえます。

図表2-6 高齢者の能力を活かしていくために行っている取り組み（複数回答）



5. 警備業における高齢者を活用するための基本的な考え方

警備業は、加速する少子高齢化や犯罪の増加・複雑化を背景に、今後も成長が期待されています。このような産業の伸びとともに、雇用者数についても今後伸びていくことが想定されていますが、一方で、従業員の定着率があまり高くないこともあり、常に人材の不足感が強くなっています。

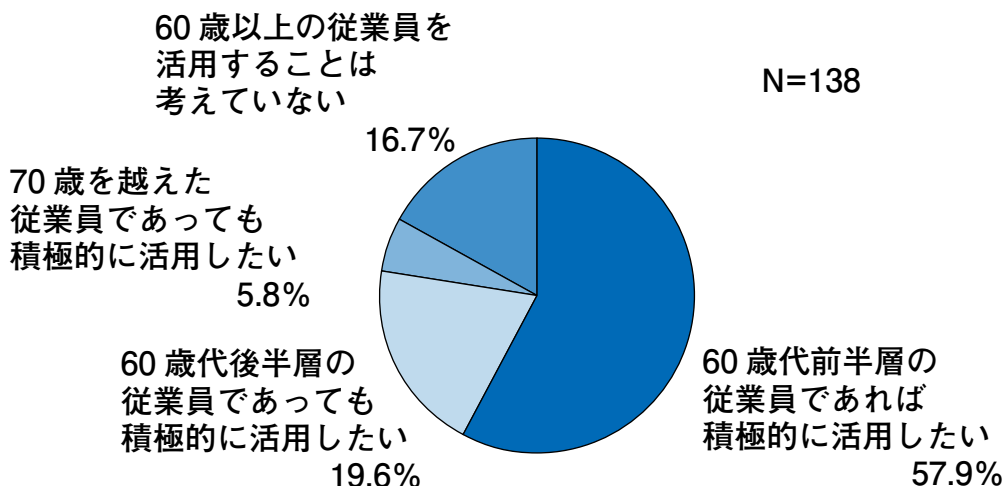
こうした状況下、当業界は中途採用者が多く、入職者の多くを50歳以上の従業員が占めるなど、従業員に占める中高年者の比率が高い企業が多くなっています。こうした傾向は今後も続くと思われ、中高年者、とりわけ60歳を超えた高齢者の活用が企業経営にとって大きなテーマとなっています。

昨年度実施したアンケート調査結果をみても、60歳代前半層の高齢者はもとより、60歳代後半層の高齢者であっても積極的に活用したいという企業が7割を大きく超えています。

しかしながら、当業界は、職種によって、とりわけ雑踏警備や施設警備などにおいては、夜間や休日勤務、屋外労働等が多く、加齢に伴い体力面や健康面、また、安全管理上の問題等、高齢者の就労に当たって配慮すべき問題も抱えています。

高齢者の活用のためには、加齢に伴う身体機能の低下に配慮し、肉体的負荷をできるだけ軽減していくとともに、健康・安全面での対策、また、賃金・処遇制度に関する納得性の向上などを図ることで、高齢者が第一線で働き続けられるような環境をつくっていくことが求められます。

図表2-7 60歳以上の従業員の活用に対する考え方



1. 中高年者の採用、再雇用時のポイント

警備業界で新たに従業員を採用する場合、中高年者の中途採用が多くなっています。これは、若年者よりも高齢者の方が、社会経験が豊富であり、丁寧で人当たりがよく、責任感もある、といったことが背景にあるといわれています。

採用に当たっては、警備業法に定めている欠格事項に当たらないことはもちろんのことですが、以下のような資質を持った人材を採用したいものです。

- ・人の生命・財産を守るという責任感や適時・適切な判断力がある
- ・他人の権利や自由を侵さない倫理観がある
- ・自分の属する職場や持ち場で他者と一緒に仕事ができる協調性がある
- ・顧客への適切な説明や柔軟な対応ができるコミュニケーション力がある
- ・健康であり、人並み優れた体力がある

このなかで、高齢者の採用に当たって最も懸念されるのは、本人の健康状態です。せっかくの優れた人材であっても、健康状態に支障をきたしているのでは、この業界で長く働くことはできません。

したがって、面接に当たっては、本人の口から健康状態、既往症等をしっかりと聞き出し、働くに当たって支障はないかどうか判断することが求められます。

これは、新規の採用時のみならず、定年を迎えた高齢者を再雇用する場合においても当てはまります。再雇用契約の締結・更新時に、勤務に支障はない健康状態かどうかをしっかりと把握・確認した上で、必要に応じて勤務日数を減らしたり、比較的肉体的な負荷のかからない現場に配置換えを行うなどといった配慮が求められます。

なお、中高年者の採用に当たっては、60歳以前であっても有期雇用契約（契約社員等1年更新等による雇用形態）に基づき働いてもらうケースが少なくありません。有期雇用契約については、その締結時や期間の満了時における労使間のトラブルを防止するため、厚生労働省が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を定めていますので、参考にしてください。厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/14.pdf>)

2. 高齢者の仕事内容、勤務形態

警備業界の場合、定年到達以降、また、高齢になっても同一業務を継続して働くことが基本になっていますが、**健康・体力面に不安を抱いている高齢者に対しては仕事の負荷を軽減することが求められます。**

一方、高齢者の働く意識も多様化しています。生活費を稼がなければならない方もいれば、働くことによる生きがいを求めている高齢者も少なくありません。

労働力確保のためには、こうした高齢者の就労ニーズにできるだけ対応できるような勤務形態を用意する必要性が高まってきます。

例えば、2号業務から1号業務、また、屋外業務から屋内業務への配置換えや短日・短時間勤務への変更、夜間・交替勤務の免除などが考えられます。高齢者が働くことに対する不安感を持っているお客様に対しては、会社として高齢者が働く際にはこうした配慮を行っていることをアピールすることも考えられるでしょう。

このように高齢者の就業を推進するために、いままで以上に加齢に伴う健康・体力面への配慮、また、高齢者の就労ニーズの多様化に応じた勤務制度、例えば短日勤務等を整備することが考えられます。

企業事例

「社員の生活を守る」ことをモットーに、高齢者一人ひとりに合った働き方をさせる方針を持っている。

具体的には、本人の希望や健康状態、お客様の要望を入れて、どういった現場で働いてもらうかを決定する。

その際、勤務日数を減らしたり、肉体的負担が比較的少ない現場に配置換えを行うことがある。

加齢に伴い働く場がなくならないよう、若いうちからローテーションをして、一カ所ではなく複数の現場に対応できるようにしている。

加齢に応じた配置換えの例としては、パトロールからモニター監視へ、屋外業務から屋内業務へ、といった例がある。

- ・例1：官庁関係の夜間警備→巡回の無い機械管制業務（学校への夜間入出を遠隔管理）
- ・例2：施設警備→機械警備へ（本人が体をこわしたため配置転換）

企業事例

60歳以降に採用した方については、駐車場警備等の比較的楽な現場に配属しており、当社の定年65歳を過ぎてもそのまま駐車場警備等の仕事を継続するケースが多い。駐車場警備では、事故が起こりやすいので出入り口誘導には就いていない。職場はほとんどが立体駐車場のため体力的にもそれ程きつくはない。

一方、病院と私立高校の警備は夜勤や宿直があるが、慣れていれば対応可能なので、定年後もそのまま働いてもらっている。

企業事例

再雇用に当たっては基本的に仕事内容を変えることはない。ただし、交通誘導については勤務日数・時間を短くしたり、夜勤業務を避けるなど加齢に伴う体力低下を考慮した対応を採っている。スーパーでは、外の駐車場は寒暖等厳しいので、店舗内警備に配置換えを行うこともある。

なお、交通誘導からスーパーに回る場合は、接客等に関する再教育を行っている。一方、交通誘導に長年就いていた方が年をとったからスーパーで働きたいというケースもあるが、適性を重視するので、誰もが希望がかなうわけではない。

定年後は、フルタイムは正社員扱い、勤務日数・時間を減らす人はパート社員となる。正社員とパート社員の違いは、正社員はフルタイム勤務、月給制であり（社会保険加入）、パート社員は、短日・短時間勤務で時給制である（社会保険非加入）。

パート社員の場合、勤務シフトの組みやすさから、1日の勤務時間を短くするよりも、週の勤務日数を短くすることが多い。

3. 高齢者のモチベーションの維持策

(1) 賃金・処遇制度からみたモチベーションの維持策

賃金については、有期雇用契約者、また、正社員であっても定年到達以降に嘱託等有期雇用契約に雇用区分が変更された者の場合、同じ仕事に就いていれば賃金額は同じとしている事業者が多くなっています。一方で昨年度実施したアンケート調査結果をみると、高齢者は給与や賞与の額、給与のしくみ・決め方や評価の仕方に関する満足度が低くなっています。これは単に金額の多寡だけではなく、勤続年数が長くなっても賃金が上昇しないことが関係しているのではないかと思います。

したがって、高齢者の賃金を考えるに際しては、「同一業務同一賃金」が基本ではあるものの、高齢者がお客様に満足していただけるサービスを提供し続けるためには、必要に応じて何らかの金銭的なインセンティブを付与することも考えられるのではないのでしょうか。

当業界では、警備員一人ひとりに対するお客様の評価が会社に対する評価、ひいては警備業全体の評価につながるようになります。経験を積むことによるサービスレベルの向上がみられる警備員、例えばお客様から「ぜひとも引き続いて従事して欲しい」といった指名のある警備員などについては、賃金・処遇面で優遇することが考えられます。

また、長く働いてくれた高齢者に対しては、感謝の意をこめて、再雇用期間満了時に報奨金、慰労金といった名目で一時金等を支払うことが考えられます。高齢になっても現場の第一線で長く働いてもらいたいという会社の意図が伝わります。

企業事例

賃金については、現状では年齢にかかわらず同じ業務に就いていれば同じ金額となっているが、お客様から評価の高い従業員については、賃金額を上げても良いのではないかと考えている。

企業事例

定年後は嘱託・パート契約となり、収入は定年以前の6～7割（年金等公的給付を含まない）となる。

仕事と同じなら、経験年数、資格の有無に関係なく賃金は同一額である。

なお、再雇用契約満了による退職時には、勤務年数に1万円を掛けた金額を慰労金として支払っている。

企業事例

再雇用に当たっては、雇用区分が正社員から嘱託になり、月給制から時給制に切り替わる。役職も外すことになる。

勤務日数は定年前の4分の3になるが、同一業務同一賃金ということで、時給換算の賃金額は定年前後で変わらない。

企業事例

現場で働くほとんどの者は有期雇用契約者であり、賃金は時給制、同一業務同一賃金となっている。年齢による金額の違いはない。

1号業務の方が、2号業務に比べてやや高い賃金を支払っている。これは、1号業務については、警備業務のほかに接客等、プラス α の資質が要求されるためである。1号業務に対応する従業員には研修の後、1週間のインターン期間を経て配属しており、誰でもできる業務ではないということも賃金の差となっている。

(2) 賃金・処遇制度以外のモチベーションの維持策

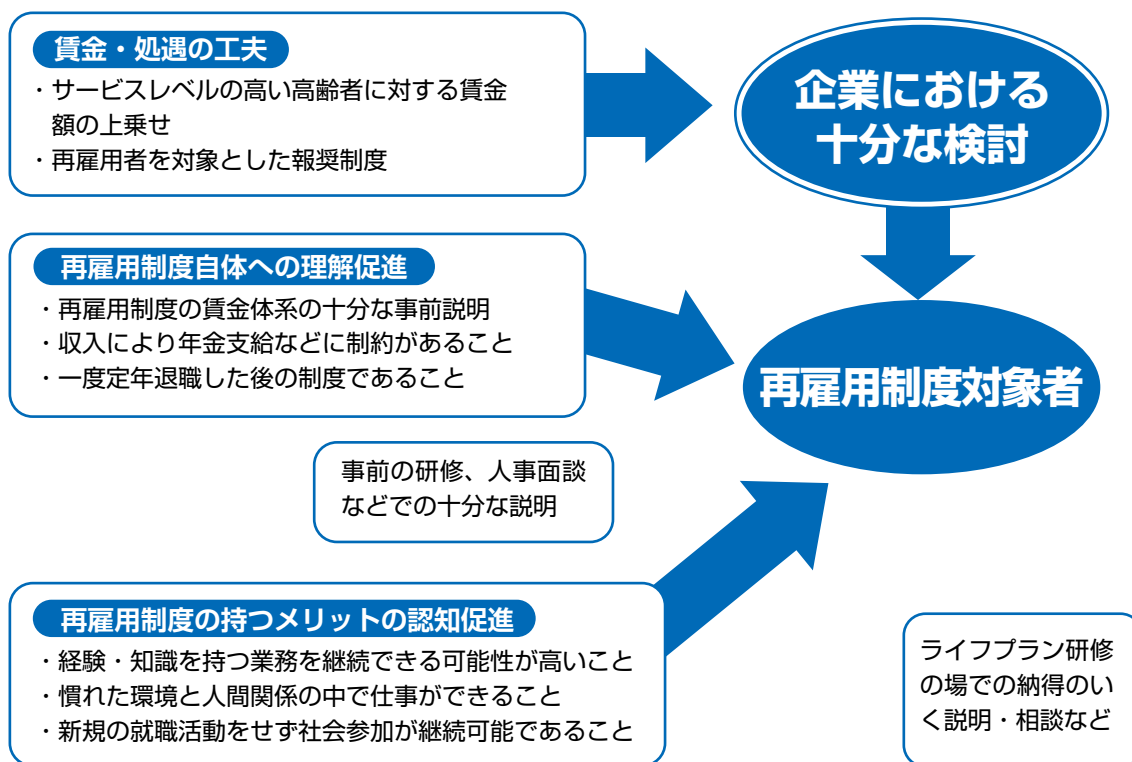
高齢者の保有する技能・技術やノウハウを十分に発揮させるためには、高齢者のやる気を引き出して、働く意欲、モチベーションを維持・向上させることが重要です。そのためには、経営層が直接、高齢者一人ひとりに会社の中で求められている役割や労働条件などを語りかけ、納得して働いてもらうことが求められます。

併せて、会社としても高齢者の就労に対してさまざまな配慮を行っていることを高齢者自身に理解してもらうことで、モチベーションの維持・向上に努めてもらうことも重要です。そもそも高齢者が働く目的は金銭目的だけではありません。加齢に伴う体力の低下を防ぎたいという意識や、人や社会の役に立っているという気持ち、仲間と一緒に働ける喜びも強いはずです。

誇りややりがいを持って働くのと、ただ惰性で毎日の仕事をこなすのとでは、仕事の成果に雲泥の差が出ることは明らかです。高齢者のこうした気持ちに応えることが、働く意欲を高めることにつながっていくのです。

そのためにも、高齢者と若手・中堅社員とのコミュニケーションやチームワークの強化、また、食事会など各種イベントに分け隔てなく参加させることで、会社で働く従業員全員が一体感を持って質の高い警備業務を遂行していくといった姿勢を高齢者のみならず全社員が持つことが重要です。

図3-1 賃金・処遇の再検討と制度理解のための説明



企業事例

高齢者と若い社員との世代間ギャップを埋めるために、業務終了後に事務所で雑談調でコミュニケーションをとらせるようにしている。併せて、なぜ高齢者に働いてもらうかといったことについて役員が若い社員に適宜説明している。週に1回は役員が現場を回って、従業員に対して声掛け運動をするようにしている。

企業事例

この仕事はどうしても体を動かさないといけない場面もあるので、高齢者と若い人をペアでチームを組ませるようにしている。朝、現場に行く前には当日の仕事内容の確認と、帰社後にはその日1日の業務の反省会を、チームごとにメンバー全員で行っている。

警備の仕事はストレスが溜まるので、会社としては楽しく仲良く仕事ができるように配慮している。月に1回は食事会を行うなど、コミュニケーションを重視した職場風土づくりに力を入れている。

4. 就労に当たっての留意点

(1) 日々の健康管理の留意点

いくら若いときに元気であったとしても、加齢に伴い体力の低下、健康面の不安などがでてくることは避けられません。また、高齢者の身体能力には大きな個人差があります。したがって、**高齢者の就労に当たっては、健康管理面、安全面等に十分配慮することが求められます。**

なかには、お客様から「あの警備員さん、呼び止めても振り向いてくれない。」と言われて確認したところ、耳が遠くなっていたといった事例もあります。健康上問題のある高齢者の早期発見のために、日々の健康に関するチェック体制の確立は欠かせません。

一方、ヒューマンエラーを防止するためには心のケアも重要であり、産業医等と連携しながら、各種メンタルヘルスに関する対策を講じることも今後ますます重要になってくるでしょう。

定期健康診断の受診はもちろんのこと、現場レベルでの日々の健康状態の目配りが重要です。積極的に高齢者に声をかけたり、朝礼時に顔色をチェックしたりすることで高齢者の健康状態の把握に努めましょう。

健康管理に関して、以下のような日々の取り組みを行っている警備会社があります。

- ・ 給料袋には健康維持のための情報、例えば、時期に応じて熱中症対策や新型インフルエンザの予防対策等の情報を入れている。
- ・ 生活習慣病等がある人には、健康診断の再検査と医師の診断書による報告を義務付けている。
- ・ 健康が一番であり、健康診断は毎年必ず受診させている。その結果を役員が把握し、必要によっては再検査や治療を促す。
- ・ 日々の業務報告時や電話の口調、また、顔色など、上司や責任者が常に従業員の健康状態の把握に努めている。
- ・ 再雇用契約延長の際には、できるだけ家族からの同意を得るようにしている。

企業事例

社員が65歳を過ぎると家族から「働かせ過ぎ」ではないかといった声が出てくるので、再雇用契約を締結するに当たって、できるだけ家族の了解も取るようにしている。再雇用契約締結者の家族に電話をして、労働条件を説明するとともに、自宅でも健康管理をしっかりやって欲しい旨の話をしている。

企業事例

会社としては従業員の健康管理に最も気を使っており、衛生管理者を専任で置き、適宜、健康指導を行っている。

毎月の給与袋には、自社で作成した健康維持に関するトピックを記したニュースを入れることで、日々の健康管理に対する注意を促している。

再雇用契約延長の際には、できるだけ家族からの同意を得るようにしている。生活習慣病等がある方には、再検査と医師の診断書による報告を義務付けている。

企業事例

従業員の健康が一番なので、健康診断を毎年受診させることはもちろん、一人ひとりの結果を役員が把握し、役員自ら再検査や治療を促している。

会社としては、日頃から明るい職場風土を維持することを大切に考えており、和やかな人間関係があり、休暇も取りやすく、安全や健康を第一に考える職場であるよう心がけている。

企業事例

日々の業務報告の際の電話の口調や顔色などにより、上司や責任者が従業員の健康状態の把握に努め、少しでも異変に気づいたら速やかに会社に連絡し、指示を仰ぐよう指導している。

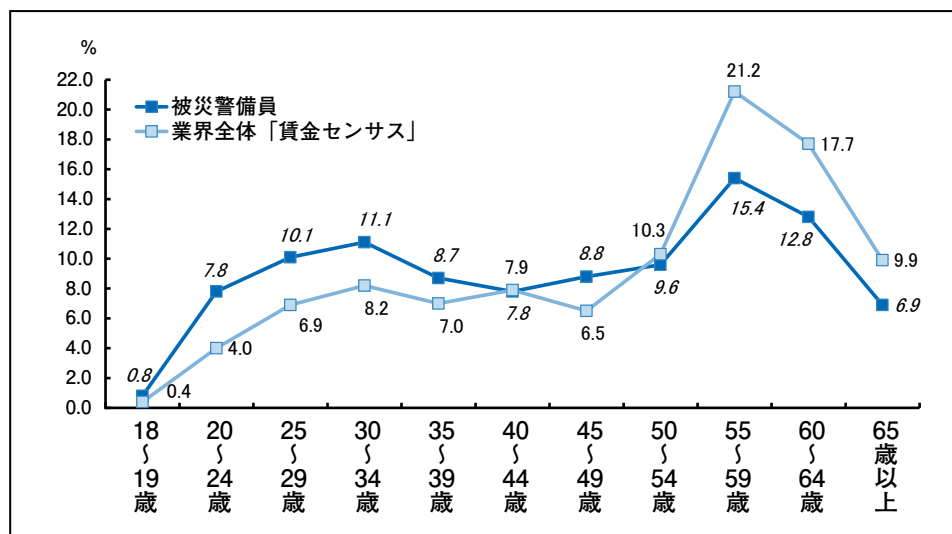
(2) 日々の安全対策の留意点

加齢に伴い、日々の安全対策が重要になってきますが、それでは、高齢者と業務災害との関係はどうなっているのでしょうか。社団法人 全国警備業協会発行「Security Time 労災特集 2009」では、厚生労働省「平成 21 年版賃金構造基本統計調査」（「賃金センサス」）における警備員の年齢構成と全警協調査による被災警備員の年齢構成の比較を行っています。

これによると、「賃金センサス」における警備員の年齢構成と全警協調査による業務災害被災者の年齢構成がともに、おおむね右肩上がりのM字型となっています。このうち、「18～39歳」と「45～49歳」では被災者のラインが「賃金センサス」のラインを上回っており、これらの年齢層では事故発生率が高いことがわかります。一方、「40～44歳」「50～65歳以上」では、被災者のラインが「賃金センサス」のラインを下回っており、中高年者は被災者の数が多いものの、事故発生率が低いことがわかります。

経験に裏打ちされた警備員の場合は、年齢が高くなっても業務災害に被災しづらいことがわかります。ただし、当業界は、中高年になってから採用される者も多いことから、日々の地道な安全対策が求められることがうかがえます。

図表3-2 「賃金センサス」による警備員の年齢構成と被災警備員の年齢構成の比較



注：「賃金センサス」は厚生労働省が平成 20 年 7 月に調べた全国の警備員の年齢構成、「被災警備員」は全警協が調べた平成 20 年度の被災警備員の年齢構成を表す。

出典：「Security Time 労災特集 2009」（社団法人 全国警備業協会）

図表3-3 60歳以上の警備員が被災した業務災害の例

仕事内容	事例	年齢
1号業務/ 巡回中	深夜、百貨店を巡回中、配送用のプラットフォームの照明をつけようとスイッチを押そうとしたところ、スロープとの段差に気付かず、足を踏み外して転倒した。	73歳
	朝、巡回中に駐車場のチェーンをまたごうとして、足が引っかかり転倒した。	66歳
	夕方、屋上の巡回を行っていたところ、避雷針のコードに足が引っかかり転倒した。	64歳
1号業務/ 開閉門中	朝、警備対象施設の門扉を閉門する際、門のレールの上に足を置いた状態で門扉を引いたため、門のレールの上を走ってきたローラーが足に乗り上げ負傷した。	64歳
2号業務/ 車両誘導中	昼頃、停電工事に伴う交通誘導警備業務に従事していたところ、高所作業車横に設置されているセーフティコーンがずれていることに気が付き、セーフティコーンを元の位置に戻すために近づいた際、高所作業車のアウトリガーが作動していることを見落としてしまい、アウトリガーと地面の間に右足を挟んだ。	64歳
	昼、駐車場で交通誘導警備業務中、駐車場が満車のため駐車待ちをしていた車両に後続の車両が追突、その反動で押し出された先頭車両に轢かれた。	63歳
	朝、乗用車を駐車場に入れる際、後方の車を停止させるために乗用車の後ろに回ろうとしたところ、後進してきた乗用車に足を轢かれた。	63歳
	夕方、新築工事現場前の歩道で生コン打設作業中の生コン車を誘導中に、道路と歩道の段差を無くすために使用していた角木材が生コン車のタイヤによって跳ね上げられ、被災警備員の顔面に当たった。	62歳
	午前9時頃、道路舗装工事現場で路上に積んであったアスファルトガラが突然崩れ、右足甲部に落下した。安全靴を履いていたが金属保護部分の上側に当たって負傷した。	61歳
	夕方、道路工事現場で資材を搬出する10tトラックを後進誘導中、停止の合図で停車中の車両の左側をすり抜けてきた原付バイクに轢かれた。	60歳
	朝、国道沿いの工事現場に入るワゴン車の誘導をワゴン車の後ろで行っていたとき、国道を走行してくる一般車に気をとられてしまい、後退してくるワゴン車に轢かれた。	60歳
2号業務/ 業務前後の作業中	午後、自社前の道路で2tトラックから電光看板を4名で下ろそうとしたが、重過ぎて支えきれず負傷した。	62歳
2号業務/ 開閉門中	マンション新築工事現場で工事用車両の交通誘導中に、出入口のゲートを開けようとしたが、風が強くなかなか開かなかったため、ゲートに足を掛けて思いっきり力を入れて押しつけたところ、足を負傷した。	69歳
3号業務/ 現金・貴重品等運搬中	競馬場の支払所前で現金運搬業務中、小銭の入った袋を左足の甲に落として右前方に倒れ込み、入口の段差(約20cm)に左足のすねをぶつけ負傷した。	63歳

出典：「Security Time 労災特集 2007～2009」(社団法人 全国警備業協会)より抜粋

(3) 高齢に至るまでに求められること

高齢者が高い技能・技術、蓄積された経験を最大限発揮するためには、従業員一人ひとりの高齢期に至るまでの取り組みや心構えが重要です。残念ながら、現状では新しい機械・機器に基づく管理を求められるなど仕事のやり方が変わってきているにもかかわらず、再雇用者は新しいやり方に積極的に関与しない、今までのやり方を踏襲しようとする傾向にあるという指摘もあります。

従業員が日頃から技能・技術の向上に努める、また、新しい仕事のやり方に積極的にチャレンジすることが重要です。併せて、健康管理の徹底、事故防止の徹底、良好な勤務態度の維持を図ることで、あらかじめ高齢になっても第一線で働き、仕事を通じて会社に貢献し続けることを可能とする能力を身に付けることが求められます。

とりわけ、高齢者の健康状態は、置かれている生活環境や長年の生活習慣などにも左右されますので、高齢期に至るまでの生活習慣の改善、生活習慣病の予防についても力を入れることが重要です。

併せて、高齢に至ることにより広がる不安をできるだけ解消することも重要です。昨年度実施したアンケート調査結果からも、50歳代から定年後の働き方に対して考えるような研修等の機会を与えてほしいといった従業員の声が多く挙げられています。

したがって、通常行われている警備業にかかわる各種資格、技術研修はもとより、定年ないしは60歳以降の就労に関して、事前に考えてもらう機会をつくったり、広い意味で高年期の生きがいや資産管理、生活設計など定年後の人生等について考えてもらうようなキャリアデザイン研修、ライフプラン研修などへの受講を奨励することなどが考えられます。

図表3-4 定年前研修の内容例

再雇用を円滑に進めるには、高齢者に社内の制度や社会保険制度等への理解を深めてもらうことが重要です。ここでは、定年前研修の内容の例を紹介します。

55歳時点（定年の5年位前）

- ①年金・雇用保険制度の説明
- ②賃金と年金等の受給額のイメージ
- ③健康管理
- ④ライフプランの設計、必要となる生活資金額
- ⑤雇用延長の希望

58～59歳時点（定年の1～2年前）

- ①賃金と社会保険の関係
- ②賃金と年金等の受給額のシミュレーション
- ③健康管理
- ④生活資金
- ⑤雇用延長の希望確認、希望する働き方

1. 高齢・障害者雇用支援機構による相談・援助

－高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施－

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構では、高齢者の雇用問題に関する専門家である高年齢者雇用アドバイザーを全国に配置し、高齢者雇用に必要な人事管理制度の見直しや職場改善などについての相談・助言を行うとともに、「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための活動を行う70歳雇用支援アドバイザーを配置し、企業のニーズや実情に即した専門的、実践的な相談援助を行っています。相談は無料ですので、ぜひご利用ください。

○高年齢者雇用アドバイザーとは

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齡法）において、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入等により平成25年度までに段階的に65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が事業主に義務づけられています。

定年の引上げや廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入や定着を図るとともに、高齢者が能力を発揮して働くことができる環境を実現するためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要があります。

そこで、企業における条件整備の取組みを援助するため、高齢者雇用問題に精通した経営・労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、全国に配置しています。

また、「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための活動を行う70歳雇用支援アドバイザーを全国に配置することにより、企業のニーズや実情に即した専門的、実践的な相談・援助を行っています。

○相談・助言

定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入又は雇用管理の改善等に取り組む企業等からの要請に基づき、高年齢者雇用アドバイザー又は70歳雇用支援アドバイザーが企業を訪問し、条件整備に伴う阻害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題について相談に応じ、助言を行います。

また、高年齢者雇用アドバイザー等が相談・助言を実施している企業の要請に応じて、その雇用する中高年従業員に対し、高齢期における職業生活の設計を支援するための相談などを行います。

○企画立案サービス

高年齢者雇用アドバイザー又は70歳雇用支援アドバイザーによる相談・助言によって明らかになった条件整備のために必要な個別・具体的課題について、人事処遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を企業からの要請に基づき、高年齢者雇用アドバイザー等が作成し提案します。

〔企画立案サービスの費用〕

- ・企画立案サービスは有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。
- ・ただし、65歳までの定年の引上げ、65歳までの継続雇用制度の導入又は定年の定めでの廃止のいずれかの措置を講じた企業（※）については、企業負担を3分の1とし、機構が3分の2を負担します。

※既に65歳までの雇用確保措置を完了した企業としておりますので、法律で定める義務化年齢に応じて段階的に年齢を引き上げる企業は含みません。ご注意ください。

○企業診断システム、仕事能力把握ツール

企業における高齢者の雇用環境の整備を援助するために各種の企業診断システムを開発し運用しています。簡単な質問票にご記入いただくだけで、高齢者を活用するための課題を見つけ出し、高年齢者雇用アドバイザー等がその課題解決策についてわかりやすくアドバイスします。

以上の内容につきましては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページをご覧ください（次ページ参照）。

2. 関連機関のホームページ一覧

■ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 < <http://www.jeed.or.jp/> >

○ 事業主の方へ（高齢者雇用について）

< <http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html> >

- ・ 高齢者雇用について相談したい
- ・ 再就職・退職準備の援助をしたい
- ・ 助成金について知りたい
- ・ 高齢者雇用のための快適な職場づくり 等

○ 高年齢者の方へ

< <http://www.jeed.or.jp/elderly/person/person02.html> >

→お問い合わせは最寄りの地方委託業務受託法人または機構地方分室（高齢・障害者雇用支援センター）

< <http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html> >

【高年齢者活用事例の紹介】

○ 職場改善の事例をお探しの方

< <http://www.jeed.or.jp/activity/education/comfortable/syokuba.html> >

○ ワークシェアリング等の高齢者雇用に関する事例をお探しの方

< <http://www.jeed.or.jp/data/elderly/elderly01.html#09> >

■ 厚生労働省 < <http://www.mhlw.go.jp/> >

○ 高年齢者雇用対策について

< <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html> >

○ 事業主への各種助成金や奨励金等の整備について

< <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/index.html> >

■ 独立行政法人雇用・能力開発機構 < <http://www.ehdo.go.jp/> >

○ 助成金制度（キャリア形成促進助成金）について

< <http://www.ehdo.go.jp/gyomu/5.html> >

参考資料 1)

改正高年齢者雇用安定法、附則、施行令附則（抜粋）

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）（抜粋）

第 9 条 定年（65 歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業者には、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律附則（抜粋）

第 4 条 次の表の上欄に掲げる期間における第 9 条第 1 項の規定の適用については、同項中「65 歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じたそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 19 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 22 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日まで	64 歳

第5条 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成16年法律第103号）附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日から起算して3年を経過する日以後の日で政令を定める日までの間、事業主は、第9条第2項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第9条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。

2 中小企業の事業主（その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。）に係る前項の規定の適用については、前項中「3年」とあるのは、「5年」とする。

3 厚生労働大臣は、第1項の政令で定める日までの間に、前項の中小企業における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令(昭和51年政令第252号)(抜粋)

附 則

1～3（略）

4 法附則第5条第1項の政令で定める日は、平成21年3月31日とする。

5 法附則第5条第2項の政令で定める数は、300人とする。

6 法附則第5条第2項において読み替えて適用する同条第1項の政令で定める日は、平成23年3月31日とする。

参考資料2)

有期雇用契約社員 雇用契約書(例)

雇用期間	年 月 日から 年 月 日まで
勤務場所	
仕事の内容	
就業日	月 火 水 木 金 土 日 (就業日に○)
勤務時間	時 分から 時 分迄(うち休憩時間 分)
休日	
所定外労働	1 所定外労働をさせることが(有/無) → (最大 時間程度)
	2 休日労働をさせることが(有/無) → ()
休暇	
賃 金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給 (円)
	2 通勤手当 (円/1カ月)
	3 割増賃金率 イ 所定外 a 法定超月60時間以内(%) 月60時間超 (%) b 所定超 (%)
	ロ 休日 a 法定 (%) b 法定外 (%)
	ハ 深夜 (%)
	4 賃金締切日(毎月 日)
	5 賃金支払日(毎月 日)
	6 賃金支払時の控除(法に定める所得税・住民税・社会保険料、遅刻・早退・欠勤・外出・出勤停止等による不就労時間または不就労日に相当する部分の賃金)
	7 昇給(有/無) → (時期、金額等)
8 賞与(有/無) → (時期、金額等)	
9 退職金(有/無) → (時期、金額等)	
契約更新の有無	有り(ただし、65歳に達する日の属する月の末日までとする)
契約の更新の判断基準	
退職に関する事項	当社就業規則第○条～第○条による。
その他	上記以外の労働条件等については、当社就業規則による。

年 月 日

会 社
本 人 住所
氏名

参考資料3)

高齢者雇用に関わる各種助成金一覧

【定年引上げ等奨励金】

定年を65歳以上に引き上げた中小企業等が対象

○中小企業定年引上げ等奨励金

雇用保険の常用被保険者300人以下の事業主が、就業規則等により、高齢法第9条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置のうち、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定めを廃止を実施した場合に、導入した制度に応じ、一定額を支給します。

○高年齢者雇用モデル企業助成金

70歳以上まで働くことができる仕組み、又は65歳以上の定年等の制度を導入し、新たな職域の拡大、賃金・人事処遇制度の改善、又は高年齢者の積極的な雇用をする事業主が計画の認定を受け、高年齢者の雇用の確保のためのモデル性や地域における波及効果のある取組みを実施した場合、当該取組みの実施に要した費用の2分の1の額を支給します。

■お問合せ先：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構地方委託業務受託法人または機構地方分室（高齢・障害者雇用支援センター）
(<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>)

【特定求職者雇用開発助成金】

新たにハローワーク等の紹介により高齢者等を雇い入れた場合

新たにハローワーク等の紹介により高齢者（60歳以上65歳未満）、障がい者等を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主、また、65歳以上の離職者を1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金相当額の一部が助成されます。

○特定就職困難者雇用開発助成金

【主な受給の要件】

高齢者（60歳以上～65歳未満）、障がい者等の就職困難者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れること。

【受給額】

対象労働者（一般被保険者）		支給額		助成対象期間	
		大企業	中小企業	大企業	中小企業
短時間労働者以外	高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	50万円	90万円	1年	1年
	重度障害者等を除く身体・知的 障害者	50万円	135万円	1年	1年6か月
	重度障害者等※1	100万円	240万円	1年6か月	2年
短時間労働者 ※2	高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	30万円	60万円	1年	1年
	身体・知的・精神障害者	30万円	90万円	1年	1年6か月

(※1) 重度身体・知的障害者、精神障害者、45歳以上の身体・知的障害者

(※2) 週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の者

○高齢者雇用開発特別奨励金

【主な受給の要件】

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、新たに1週間の所定労働時間が20時間以上かつ1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れること（派遣雇用や有期契約雇用の場合も契約の実態から判断して1年以上の雇用継続が確実に見込まれると認められる場合は対象となります。）

【受給額】

対象労働者	支給額		助成対象期間
	大企業	中小企業	
週当たりの所定労働時間が30時間以上の者	50万円	90万円	1年
週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の者	30万円	60万円	1年

■お問合せ先：都道府県労働局（職業安定部）または最寄りのハローワーク

参考資料4)

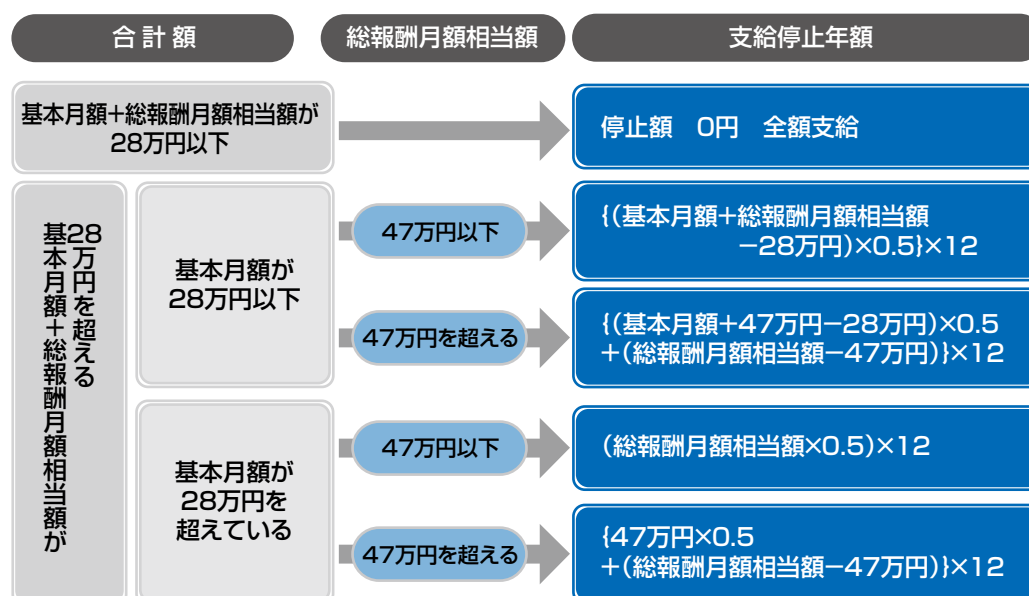
「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」のしくみ

1. 在職老齢年金のしくみ

60歳以降は、会社が支払う賃金が高いほど、従業員の毎月の手取り収入が多くなるとは限りません。厚生年金は現在、60歳から一部が支給されますが、60歳以降も正社員などとして働き続ける（正社員と同等の労働時間で働く）と、賃金の額に応じて年金が減額されます。これを「在職老齢年金」といいます。

減額対象になるのは、65歳未満の場合、本来の年金額と月額換算の賃金（年収の12分の1）の合計が28万円を超える人です。

図 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額（年額）



注1) 基本月額…年金額を12ヶ月で除した額

注2) 算定の前提となる28万円および47万円の水準は、マクロ経済スライドにより毎年見直されます（この金額は平成22年現在のものです）。

注3) 支給停止額が基本月額を超えたときは、加給年金額は全額支給停止されます。

一方、65歳以上70歳未満の厚生年金被保険者を対象とした在職老齢年金は、60歳代後半の在職老齢年金では、老齢厚生年金の月額と総報酬月額相当額の合計が47万円を超える場合、超えた部分の2分の1が支給停止されます。

平成14年4月1日に60歳に達している人は、在職老齢年金制度の対象とはなりません。また、平成19年4月より、70歳以上の人へも60歳代後半の在職老齢年金と同様のしくみが導入されています。

■お問合せ先：日本年金機構 (<http://www.nenkin.go.jp>)

2. 高年齢雇用継続給付のしくみ

60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、雇用保険の加入者においては「高年齢雇用継続給付」が支払われます。高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。なお、賃金額と算定された支給額の合計が327,486円を超える場合は、327,486円からその賃金を差し引いた額が支給されます（平成22年8月1日現在、この額は毎年8月1日に変更されます）。

支給額は以下の算式により決定されます。

①「支給対象月に支払われた賃金（みなし賃金）」が「60歳到達時賃金月額」の61%未満の場合

$$\text{支給額} = \text{実際に支払われた賃金額} \times 0.15$$

②「支給対象月に支払われた賃金（みなし賃金）」が「60歳到達時賃金月額」の61%以上75%未満の場合

$$\text{低下率 (x)} = \frac{\text{支給対象月の賃金額 (みなし賃金額を含む)}}{\text{60歳到達時賃金月額}} \times 100$$

$$\text{支給率 (y)} = \frac{-183 \times \text{低下率 (x)} + 13,725}{280} \times \frac{100}{\text{低下率 (x)}}$$

$$\text{支給額} = \text{実際に支払われた賃金額} \times (y) \times \frac{1}{100}$$

注1) 支給対象月に支払われた賃金…支給対象月に支払日のある賃金をその月分の賃金として扱います。

注2) みなし賃金…非行、疾病・負傷、事業所の休業等によって減額された賃金があった場合に、その賃金が支払われたものとみなして賃金の低下率を算定することとしているため、この支払われたものとみなした賃金をみなし賃金といいます。

注3) 60歳到達時賃金月額…原則として、60歳到達時前6ヶ月間の賃金の合計額を180で除して得た日額に30を乗じた額です。（臨時の賃金、3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれません。）

■お問合せ先：都道府県労働局（職業安定部）または最寄りのハローワーク

3. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整

一方、高年齢雇用継続給付を受けている間は、65歳未満の方に支払われる老齢厚生年金の一定額の支払が停止されます。この一定額とは、賃金と在職老齢年金の調整に加えて、さらに高年齢雇用継続給付の給付額に応じて標準報酬月額0%から6%の範囲内で決まります。

表 定年前後の賃金低下率と高年齢雇用継続給付支給率、年金停止率との関係

賃金低下率	給付支給率（賃金×率）	年金停止率（標準報酬月額×率）
75%以上	現行賃金の0.00%	標準報酬月額×0.00%
74%	0.88%	0.35%
73%	1.79%	0.72%
72%	2.79%	1.09%
71%	3.68%	1.47%
70%	4.67%	1.87%
69%	5.68%	2.27%
68%	6.73%	2.69%
67%	7.80%	3.12%
66%	8.91%	3.56%
65%	10.05%	4.02%
64%	11.23%	4.49%
63%	12.45%	4.98%
62%	13.70%	5.48%
61%以下	15.00%	6.00%

警備業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

〈座長〉

黒川 和美 法政大学大学院 教授

〈委員〉

岡田 知己	北洋ビル管理(株)	代表取締役社長
佐々木 誠	(株)セシム	代表取締役
鹿島 裕幸	ワールド警備保障(株)	常駐警備部長
井踏 博明	セコム(株)	人材採用部長
円谷 哲也	総合警備保障(株)	人事業務室長
坂川 行雄	セントラル警備保障(株)	募集担当課長
広田 健助	(株)全日警	人材採用部長
西尾 信行	タイヨー(株)	総務部長
仁王 勝雄	日本ガード(株)	管理事業本部長
岩谷 紀和子	セキュリティ関東(有)	取締役所長
矢島 隆行	サンエス警備保障(株)	総務部長
篠宮 茂	(株)プルスワン	業務部次長
飯塚 亨	セクダム(株)	常務取締役
梅下 真司	日本セキュリティサービス(株)	代表取締役
荒谷 清	サンケイ(株)	代表取締役
町 直樹	パナユーズ(株)	警備部課長
奥村 雅弘	舞鶴警備保障(株)	専務取締役
深山 健男	(社)全国警備業協会	専務理事
佐戸 誠治	(社)全国警備業協会	常務理事

(順不同、敬称略)

〈シンクタンク〉

広田 薫 (株)日本能率協会総合研究所 主幹研究員

〈事務局〉

吉岡 康雄	(社)全国警備業協会	総務部企画第一課長代理
緑川 直樹	(社)全国警備業協会	総務部企画第二課長代理

(敬称略)

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
産業別高齢者雇用推進事業
警備業 高齢者雇用推進ガイドライン
発行 平成22年11月

社団法人 全国警備業協会
〒160-0023 東京都新宿区西新宿1-9-18 永和ビル7階
TEL: 03-3342-5821
FAX: 03-3342-6074
<http://www.ajssa.or.jp/>
無断転載を禁ず

