

食料品等小売業
高齢者雇用推進ガイドライン

A collection of colorful circles in various sizes and colors (blue, red, purple, green, pink, yellow) scattered across the page, framing the central text.

いきいきシルバープラン

(完成版)

社団法人全国スーパーマーケット協会
食料品等小売業高齢者雇用推進委員会

食料品等小売業
高齢者雇用推進ガイドライン

いきいきシルバープラン

(完成版)

社団法人全国スーパーマーケット協会
食料品等小売業高齢者雇用推進委員会

目次

はじめに	1
第1章 高齢者雇用の意義	2
1. 年金支給開始年齢の引き上げ	2
2. 高齢者雇用の意義	2
3. 食料品等小売業界の状況	2
第2章 食料品等小売業における高齢者雇用の調査・研究	4
第3章 改正高年齢者雇用安定法とその概要	6
1. 改正高年齢者雇用安定法	6
2. 65歳までの継続雇用の方法	7
3. 雇用延長年齢の段階的引上げのスケジュール	8
4. 対象者選定と基準	8
5. 経過措置	9
6. 雇用の形態と勤務条件	9
7. 改正高年齢者雇用安定法への適切な対応のポイント	9
8. 法令に沿った高齢者雇用の推進	10
第4章 高齢者雇用の手続き	11
1. ニーズの把握	11
2. 継続雇用制度の導入	13
3. 継続雇用制度の対象者について	14
4. 手続きの流れについて	16
5. 労働条件について	16
第5章 高齢者の就業する職域の開発	17
1. 高齢者の活躍の場	17
2. 食料品等小売業界における具体的な職域、役割	17
(1) エキスパートスキル	17
(2) マネジメントスキル	18
(3) ホスピタリティスキル	18
第6章 働き方（労働条件）の設定	19
1. 雇用形態	19
2. 勤務形態	20
第7章 賃金・処遇制度の整備、各種制度の活用	21
1. 再雇用における賃金設定の留意点	21
2. 賃金の設定	21
3. 諸手当・福利厚生制度の設定	22
4. 各種制度の活用	22

第8章 よりよい高齢者雇用のために	27
1. 情報の収集・提供	27
2. 職場環境の改善	28
3. 健康管理への取組	28
4. キャリアパスの形成.....	28
5. 職場に受け入れられやすい人材の育成	29
6. 再就職の支援.....	29
7. その他	29

適切な推進のための Q&A 集

資料編

1. 各種問い合わせ先
2. 相談・支援窓口の連絡先
3. 改正高年齢者雇用安定法 条文

はじめに

平成 16 年 6 月、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され、その中でも 65 歳までの雇用確保措置については、平成 18 年 4 月から段階的に実施が義務付けられることとなりました。このことから、各社での高齢者の再雇用に向けた対策も、大きな節目を迎えようとしています。

本ガイドラインは、会員企業の人事・労務担当者の皆様に、それぞれの現場において法律改正を踏まえた適切な対応を取っていただく際に活用されることを目指したものです。

第1章 高齢者雇用の意義

1. 年金支給開始年齢の引き上げ

高齢社会を迎えることを踏まえ、年金支給開始年齢の引き上げも段階的に進んでおり、定年年齢と年金の支給開始年齢との空白期間を埋めるために、60歳代前半層の高齢者の雇用機会を確保することが重要な政策課題となっています。

◆公的年金支給開始年齢の引上げスケジュール

支給開始年齢	基礎年金部分		報酬比例部分	
	男性	女性	男性	女性
61歳	2001年度	2006年度	2013年度	2018年度
62歳	2004年度	2009年度	2016年度	2021年度
63歳	2007年度	2012年度	2019年度	2024年度
64歳	2010年度	2015年度	2022年度	2027年度
65歳	2013年度	2018年度	2025年度	2030年度

※ 各年度に誕生日を迎える高齢者が対象となります

2. 高齢者雇用の意義

今回の法改正により、65歳までの継続雇用の場を整えることは企業の義務となります。これまでは従業員の福祉施策として再雇用制度を運用してきましたが、今後は高齢者を雇用することのメリットが最大限に発揮されるような、経営の視点に基づく高齢者雇用制度を考えていくことが求められます。

食料品等小売業における高齢者雇用のメリットとしては、人手不足の解消となるだけでなく、生鮮品等に関するスキルの継承も挙げられます。高齢者雇用は競争力の向上にも有効であるといえます。

一方、高齢者雇用にあたっての留意点としては、高齢者従業員に配慮した職場環境の改善、職域の開発、雇用時の労働条件の設定などが挙げられます。また、高齢期に至るキャリアをどのように設定するか、キャリアパスの考え方が重要となります。

3. 食料品等小売業界の状況

食料品等小売業界は、他業界に比べて10年程度若い業界であると言われています。「産業別・職業別就業者数の将来予測」（労働政策研究・研修機構、平成12年3月）によると、“飲食料品小売業の就業者数は2010年まで増加”すると予測さ

れており、就業者増加産業の中でも特にその傾向が強いといえます。

しかし、労働力の確保にあたっては、わが国における労働力人口の減少のほか、地域性や他産業との競争など課題が山積しています。幸い本業界では、『従業員もお客様』との考え方が企業風土として根付いている例も多く、高齢者雇用の下地があります。高齢者従業員の活躍の場を業界全体に広げることで、本業界全体の活性化に繋がると考えられます。

第2章 食料品等小売業における高齢者雇用の調査・研究

全国スーパーマーケット協会では、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の委託を受け、3カ年にわたって「食料品等小売業高齢者雇用推進事業」に取り組んできました。

メンバー構成は、以下のとおりです。(五十音順、敬称略)

第Ⅰ期 平成16年度食料品等小売業高齢者雇用推進懇談会

植木 博之	九州地区スーパーマーケット協会連合会	事務局長
及川 牧夫	株式会社ジョイス	常務取締役
田嶋 享	ヤオマサ株式会社	取締役会長
虎谷 利一	北海道スーパーマーケット協会連合会	専務理事
奈良 英治	株式会社シージーシー中国本部	取締役社長
本田 一成	国学院大学経済学部	助教授 <座長>
山本 泰正	東海地区スーパーマーケット協会連合会	事務局長
渡辺 道隆	社団法人全国スーパーマーケット協会	事務局長

第Ⅱ期 平成17年度食料品等小売業高齢者雇用推進委員会

五十嵐安夫	株式会社原信	専務取締役
今城 雅昭	株式会社スパーク	人事教育部長
菊池 甚成	株式会社ベルセンター	取締役人事教育室長
下山 作治	株式会社マルイ	総務部長
萬元 英司	株式会社バザールフーズ	取締役人事教育部長
藤田 茂	社団法人全国スーパーマーケット協会	主事
本田 一成	国学院大学経済学部	助教授 <座長>
水田 芳彦	株式会社サンプラザ	常務取締役
渡辺 道隆	社団法人全国スーパーマーケット協会	事務局長

第Ⅲ期 平成18年度食料品等小売業高齢者雇用推進委員会

小黒 憲行	株式会社原信	人事総務部人事担当マネージャー
菊池 甚成	株式会社ベルセンター	取締役人事教育室長
木村 賢治	株式会社スパーク	人事教育部長
小田 浩	株式会社サンブラザ	人事教育部課長
澤藤 正義	社団法人全国スーパーマーケット協会	専務理事
清水 俊一	株式会社山形屋ストア	総務部長
下山 作治	株式会社マルイ	総務部長
本田 一成	国学院大学経済学部	助教授 <座長>

(社団法人全国スーパーマーケット協会 理事)

第3章 改正高年齢者雇用安定法とその概要

1. 改正高年齢者雇用安定法

60歳定年等を定めていた「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年5月25日法律第68号、以下「高年齢者雇用安定法」という）が改正されました（平成16年6月11日法律第103号、以下「改正高年齢者雇用安定法」という）。

改正高年齢者雇用安定法は、以下のような構成になっています。具体的な内容につきましては、資料編をご確認ください。

◆改正高年齢者雇用安定法の章立て

第一章 総則（第1条—第7条）

第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進（第8条—第11条）

第三章 高年齢者等の再就職の促進等

第一節 国による高年齢者等の再就職の促進等（第12条—第14条）

第二節 事業主による高年齢者等の再就職の援助等（第15条—第19条）

第三節 中高年齢失業者等に対する特別措置（第20条—第31条）

第四章 <削除>

第五章 定年退職者等に対する就業の機会の確保（第40条）

第六章 シルバー人材センター等

第一節 シルバー人材センター（第41条—第43条の3）

第二節 シルバー人材センター連合（第44条・第45条）

第三節 全国シルバー人材センター事業協会（第46条—第48条）

第七章 国による援助等（第49条—第51条）

第八章 雑則（第52条—第54条）

第九章 罰則（第55条—第57条）

附則

高齢者等雇用安定法の改正は、次の内容から成っております。

- ① 高年齢者の再就職の促進（平成 16 年 12 月 1 日施行）
- ② シルバー人材センターの業務の特例（平成 16 年 12 月 1 日施行）
- ③ 65 歳までの継続雇用の義務化（平成 18 年 4 月 1 日施行）

このガイドラインでは、③について解説します。

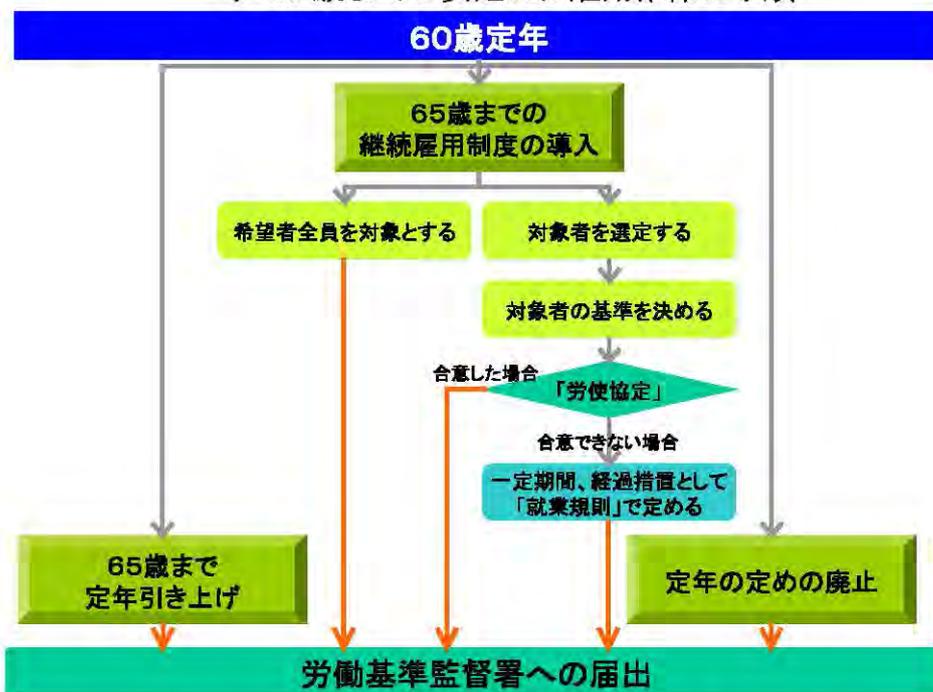
2. 65 歳までの継続雇用の方法

65 歳までの継続雇用については、以下に示す 3 つの措置の中から、企業の実情に応じて選択します。

- (1) 定年年齢の引き上げ
- (2) 継続雇用制度（再雇用制度または勤務延長制度*）の導入
- (3) 定年の定め廃止

※ 「再雇用制度」とは、定年に達したことにより、いったん雇用契約を終了させたあとに、新たに雇用契約を締結することです。「勤務延長制度」とは、定年に達した際、従前の雇用契約を終了することなく雇用を継続することです。

◆ 65 歳までの安定した雇用確保の手順



※ いずれの雇用確保措置を取った場合にも、その内容について労働基準監督署への届出が必要となります。

平成17年度に協会が実施した会員企業アンケート（回答数167社）においても、導入している高齢期の就業支援措置としては、「定年年齢の引き上げ」6.0%に対して「定年後の継続雇用」は53.3%と高く、検討中も含めると8割以上が継続雇用制度に注目しています。従業員アンケート（回答数343名）においても、定年後の就業意向のある220名のうち7割以上が「定年後の継続雇用」を支持しています。

そのため、本ガイドラインでは、(2)の継続雇用制度を主に取り上げることとします。

3. 雇用延長年齢の段階的引上げのスケジュール

65歳までの継続雇用の義務化については、平成18年度から直ちに65歳までの雇用延長を義務付けられているのではなく、平成25年度までに段階的に雇用延長の年齢を上げます。

平成18年4月1日から平成19年3月31日までに60歳の定年を迎える人は、実質的には63歳までの雇用延長の義務が発生します。

◆段階的引上げのスケジュール

平成	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	
法定義務化年齢	62歳	63歳			64歳			65歳			
(60歳定年の場合) 定年を迎える年月日	本人年齢 60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	
	平成18年4月1日 ～ 平成19年3月31日	定年 継続雇用開始	継続雇用終了								
	本人年齢 59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	
	平成19年4月1日 ～ 平成20年3月31日	定年 継続雇用開始	継続雇用終了								
	本人年齢 58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	
	平成20年4月1日 ～ 平成21年3月31日		定年 継続雇用開始	継続雇用終了							
	本人年齢 57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	
	平成21年4月1日 ～ 平成22年3月31日			定年 継続雇用開始	継続雇用終了						

: 期間の定めのない雇用
 : 継続雇用制度等の適用
 : 努力義務

4. 対象者選定と基準

雇用延長の方法として、継続雇用制度の導入を選択した場合、希望者全員を対象とすることが原則となります。

ただし、「労使協定」によって対象となる労働者に係る基準を定めたときには、その基準に該当する労働者を対象とすることができます。「労使協定」は、事業

場の過半数の労働者で組織された労働組合または過半数を代表する者との協議の上で締結する必要があります。

「労使協定」の締結に努力*したにもかかわらず、協議がととのわなかったときは、「就業規則」等の定めによって対象者の基準を定めることもできます。その際、就業規則本体と分けて別規程とすることも認められています。しかし、後述のとおりあくまで“経過措置”であり、「労使協定」締結に向けて協議を続ける必要があります。

※ 事業主側が労働者側に一方的に提案内容を通知しただけといったケースの場合、“努力した”とは認められず、改正高年齢者雇用安定法違反となると考えられますのでご注意ください。

5. 経過措置

前述のとおり、「就業規則」によって継続雇用制度の対象者に係る基準を定めることができる経過措置期間は、大企業は平成18年4月1日～平成21年3月31日までの3年間、中小企業*は平成18年4月1日～平成23年3月31日までの5年間となっています。

※ この場合の中小企業（事業主）とは、「常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主」とされています。中小企業庁等の定義とは異なりますのでご注意ください。

6. 雇用の形態と勤務条件

継続雇用に際しては、様々な雇用形態や勤務条件が考えられます。高齢者の安定した雇用を確保するという改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた内容であれば、フルタイムかパートタイムかといった労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

すなわち、再雇用においては、労使で合意すれば、最低賃金や有給休暇の持ち越しなどの雇用に関するルール の範囲内で、定年後の雇用形態、職種、労働時間、処遇等を決めることが可能です。

また、どのような方法で選定を行う場合も、会社が労働条件を提示し、希望者がその条件に納得した場合に雇用するというものであり、双方の希望が合わなかった場合は雇用できないことも出てきます。

7. 改正高年齢者雇用安定法への適切な対応のポイント

法律改正に適切に対応するための、主な検討項目は以下のとおりです。

（1）継続雇用制度について

「再雇用制度」にするか、「勤務延長制度」にするか、あるいは「再雇用制度」と「勤務延長制度」との併用にするか、など制度の大枠について決め、実際に導入することになります。

(2) 継続雇用制度の対象者について

希望者全員を対象とするのか、対象者の選定を行うのかを決めるとともに、対象者を選定する場合、その基準を労使協定で定めていきます。

(3) 継続雇用のための手続きについて

該当する従業員に対して法律改正の概要や継続雇用制度についての説明の場を設けることと、今後継続雇用制度の運用を進める上でのスケジュールを明らかにし立ち上げることが肝要です。

(4) 労働条件について

継続雇用制度を導入するに際して明らかにしなければならない様々な諸条件（雇用形態や勤務形態等）を検討します。とくに、賃金関連においては、公的給付制度を理解し、その活用を検討することを忘れないでください。

8. 法令に沿った高齢者雇用の推進

法令を遵守しつつ高齢者雇用推進を効果的に進めるには、以下の項目に留意する必要があります。次章以降で具体的な内容を章ごとにまとめて解説いたします。

- 高齢者雇用の手続き
- 職域の開発
- 働き方（労働条件）の設定
- 賃金・処遇制度の整備、各種制度の活用
- 職場環境の改善

なお、その際には、制度の実効性を確保するためにも職域の開発や適切な雇用条件の設定等についての現場の意見を吸い上げることが重要です。

第4章 高齢者雇用の手続き

本章では、高齢者雇用の具体的な手続きについて、以下のとおり整理します。

なお、本事業の二年目に全国スーパーマーケット協会会員企業を対象に協会が実施したアンケート調査およびヒアリング調査による結果を盛り込んでおります。

1. ニーズの把握

制度の検討を進めるにあたり、まずは従業員と企業双方のニーズを把握することが重要です。また、各店舗の来店客のご要望も参考になります。

従業員のニーズ : 定年後の就業意向は強く、職域は店舗における慣れた職域での継続もしくは本社・本部付きの管理系を想定

企業のニーズ : 「生鮮品の加工」といったスキル発揮とともに、良好な人間関係の構築など柔軟性にも期待

来店客の要望 : 調理加工品の充実に向けての「スキル発揮」と、カートや買い物籠などの整理整頓や店内清掃など「清潔さ向上」への貢献に期待

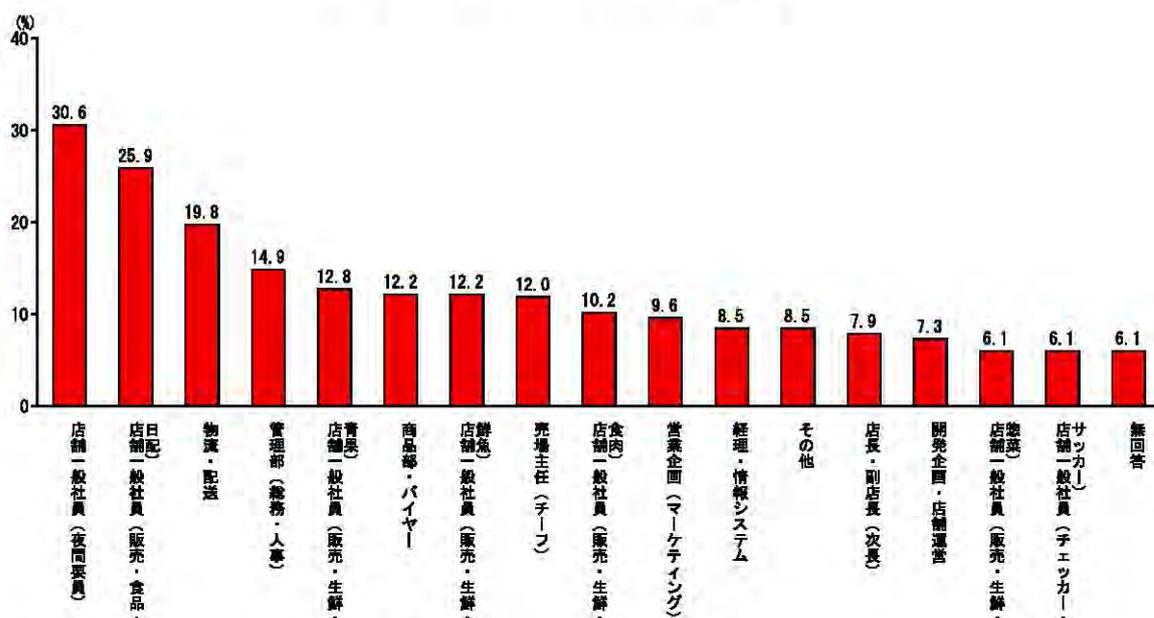
従業員の就業意向としては、4割以上が「いまの会社で定年後も働きたい」と回答し、そのうちの7割は「65歳まで働きたい」としています。

◆従業員の就業継続意向



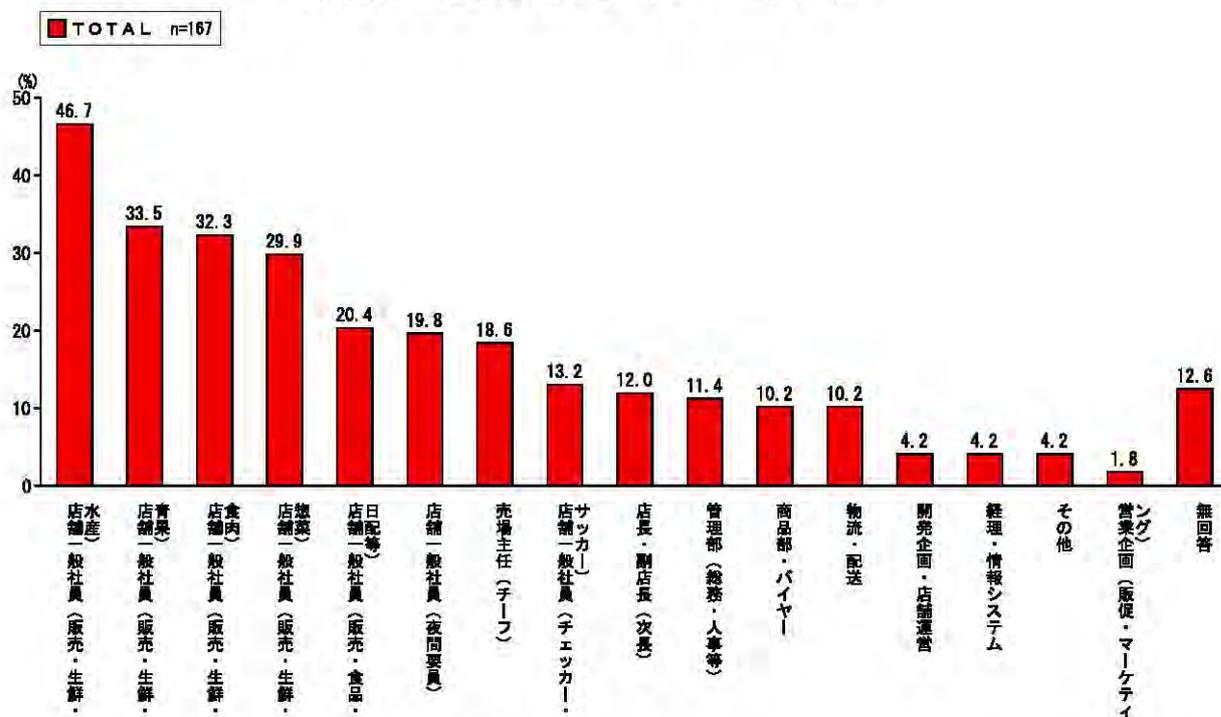
就業意向が高い職域としては、「夜間要員」、「食品・日配」など店舗スタッフ、「物流・配送」や「管理部（総務・人事）」など本部スタッフが挙がっています。

◆従業員の就業意向が高い職域



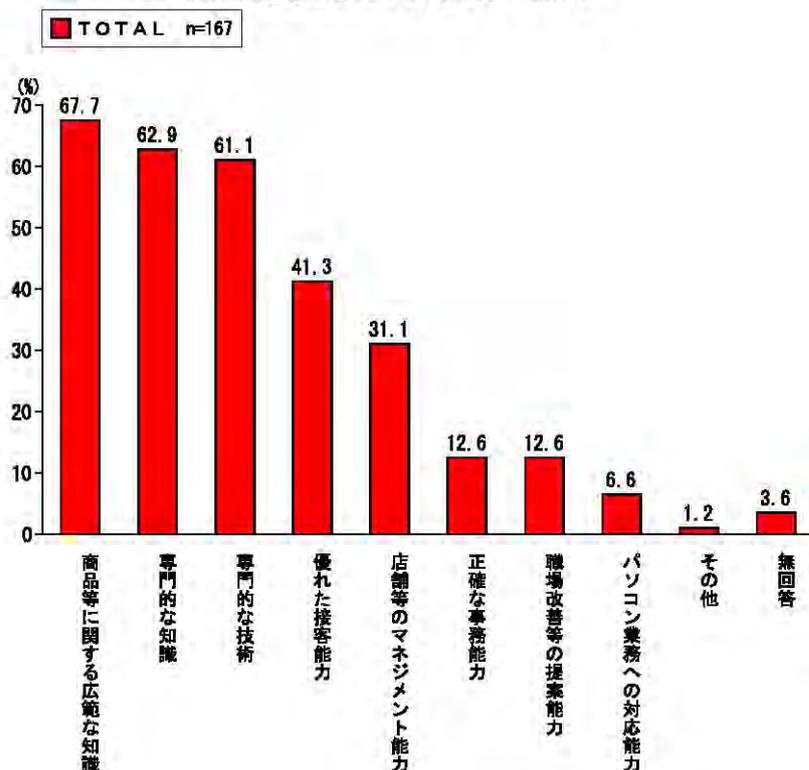
企業が継続雇用者を多く配置している職域としては、「水産」、「青果」、「食肉」、さらに「惣菜」といった生鮮品が上位を占めており、高齢者に対してスキルや経験を期待していることが分かります。

◆企業が継続雇用を多用している職域



一方、企業が高齢期の従業員に求める知識・能力としては、「商品等に関する広範な知識」や「専門的な知識・技術」が求められていることが分かります。

◆従業員に求める知識・能力



2. 継続雇用制度の導入

前述のとおり、継続雇用制度は「再雇用制度」と「勤務延長制度」に分かれています。定年到達時に、いったん雇用契約を終了させて新たに雇用契約を締結する「再雇用制度」と、従前の雇用契約を終了することなく雇用を継続する「勤務延長制度」とでは、前者の制度が一般的に多く採用されています。それは、定年前の賃金と定年後の賃金の継続性を切り離して考えることができる点が大きな理由です。

上記の理由から、本ガイドラインでは、継続雇用制度のうちの「再雇用制度」を中心に取り上げます。

制度の導入によって「就業規則」が変更されますので、労働基準監督署への届出が必要となります。

制度の導入にあたって明確にすべき項目は、おおよそ以下のとおりです。

(1) 対象者

通常は全従業員が対象となります。

(2) 再雇用の基準

希望者全員を対象とするかどうか明記するとともに、対象としない場合は、事業場の過半数の労働者で組織された労働組合または過半数を代表する社

員との協議の上「労使協定」によりその選考基準を定めます。また、労使協議がととのわなかった場合には、経過措置期間内は「就業規則」により規定することもできます。

(3) 再雇用の開始時期

定年退職後引き続き雇用するのか、一定期間を空けて雇用するのかといった条件を明らかにします。

(4) 再雇用の期間

再雇用の場合、そのほとんどが非正社員(期間の定めのある雇用契約)です。その場合1年間と定めているのが一般的です。

(5) 再雇用者の勤務場所

職場がどこになるのか、また期中における異動等の可能性があるのかといった条件を定めます。

(6) 再雇用者の職種

主な業務内容を定めます。

(7) 再雇用者の勤務形態(労働時間)

フルタイム勤務か、パートタイム勤務か、残業等への対応はどうかといった条件を定めます。

(8) 月例賃金

再雇用後の賃金表等の条件を定めます。

(9) 賞与、諸手当

賞与や諸手当等について定めます。

(10) その他

有給休暇や休日の規定など、上記以外に必要となる事項を定めます。

3. 継続雇用制度の対象者について

改正高年齢者雇用安定法では、希望者全員を雇用確保措置の対象とすることを求めています。しかし、希望者全員を対象とする場合も、希望者全員の雇用の義務があるということではなく、会社が合理的な裁量の範囲の条件を提示し、希望者がその条件に納得した場合は再雇用を行うということになります。

希望者全員を対象としない場合は、「労使協定」により、継続雇用制度の対象

となる高齢者に係る基準を定めることが必要です。継続雇用制度の対象者に係る基準として、適切ではないと考えられる例は以下のとおりです。

◆適切ではない基準例

「会社が必要と認めた者に限る」	→ 基準が無いことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある。
「上司の推薦がある者に限る」	→ 基準が無いことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある。
「男性（女性）に限る」	→ 男女差別に該当するおそれがある。
「年金（定額部分）の支給を受けていない者に限る」	→ 男女差別に該当するおそれがある。
「組合活動に従事していない者」	→ 不当労働行為に該当するおそれがある。

基準は、再雇用対象者が見て、自らがその基準に該当するか否かが予見されることが大切です。

例えば、以下のような基準の設定が考えられます。

◆再雇用の基準例

基準の視点	具体的例
働く意思・意欲	・ 引き続き勤務することを希望している者
勤務態度	・ 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者 ・ 無断欠勤がないこと
健康	・ 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと ・ 体力的に勤務継続可能である者
能力・経験	・ 過去〇年間の平均考課が〇以上であること ・ 職能資格が〇級以上、職能レベル〇以上

■「選考基準」の内容（委員会企業の事例）■

委員会企業における基準例を示します。同じ側面でも、企業によって表現が異なっており、企業の状況にあわせた基準設定が必要と考えられます。

【意欲面】

- 継続雇用を希望する者

【健康面】

- 過去2年間に病欠が1週間以上あり業務に支障がある者を除く
- 直近1年間に私傷病による休職（1ヶ月以上）がないこと

【能力面】

- 人事考課の実務評価の査定が、直近4回で平均50点以上
- 過去2年間の勤務評価が平均B以上の者
- 人事考課が3年連続-1でない者

【その他】

- 過去を含め規定違反による懲罰を受けたことがない者
- 再雇用申出の直近5年以内に重大な規則違反がない者
- 直近1年間に始末書提出を超える懲戒処分がないこと

能力面については、売上など数値は問わず、結果よりプロセスを重視する例が多い。また、評価の公平性、納得性を高めることに留意が必要。

4. 手続きの流れについて

再雇用制度整備後の運用は、おおよそ以下のような手順となります。

- ① 従業員に対して高齢者の再雇用制度の説明を行う
- ② 該当する高齢者に対して面接等で労働条件等の提示を行う
- ③ 本人の事前の意思確認を行う
- ④ 選定・審査を行う
- ⑤ 再雇用者に対して必要な手続きを行う

ただし、④において選定基準を設ける場合は、①でその内容を説明し、その該当者に対して②以降の手続きに入ります。選定を外れた人（基準に該当しない人）に対しては、その理由を明確に示し、本人の納得を得ることが大切です。

5. 労働条件について

労働条件そのものの説明は、第6章でおこないます。また、賃金の設定や公的給付制度については、第7章をご参照ください。

第5章 高齢者の就業する職域の開発

本章では、高齢者従業員の活躍が期待される職域について整理します。

1. 高齢者の活躍の場

高齢者従業員に定年後も引き続き活躍していただくためには、次のような役割が考えられます。

- ① 労働力の一翼として
- ② 高度なスキル・専門性の発揮役として
- ③ 高度なスキル・専門性の継承役として

再雇用の対象者が少ない場合には、既存の職域を再雇用の受け皿とすればよい場合が多く、それほど大きな問題とはなりません。しかし、今後、再雇用の対象者は増加するといわれており、既存の職域では全ての対象者を受け止められない状況となることが予想されます。

そのため、①のような労働力としてではなく、②のように高齢者の経験を活かす職域を新たに開発することも必要となります。さらに、③のようにスキルの発揮のみならずその継承の役割が高齢者に期待される職域を見出すことが重要です。

いずれにしても、会社や他の従業員にとって本当に必要な職域、役割を設定し高齢者従業員の持つ能力を発揮していただくことが、本人のモチベーション向上に繋がり、ひいては会社のメリットにも繋がるといえます。

2. 食料品等小売業界における具体的な職域、役割

(1) エキスパートスキル

鮮魚、食肉、青果のいわゆる生鮮3品と惣菜を加えた4部門における加工・販売については、年齢に関係なくスキルが求められます。また、会計・経理といった部門においても同様に、エキスパートとしてのスキル発揮が期待されます。

本人がそのスキルを発揮するだけでなく、トレーナーとして後継者育成の役割を担う職域の開発も重要となります。

- 鮮魚・食肉の加工、盛り合わせ、販売
 - 惣菜の調理・加工、盛り合わせ、販売
 - 青果の陳列、鮮度管理、販売
 - POPの作成
 - 会計・経理
- 等

(2) マネジメントスキル

近年、店舗営業時間の拡大により、早朝・夜間店長やナイトマネジャーといった職域が注目されています。フルタイムの従業員では補いきれない時間帯をパートタイム従業員の管理で運営するためには、信頼のおける高齢者従業員の活躍に期待がかかります。

また、店舗横断型のスーパーバイザーもサービス向上、競争力向上のために注目されている職域であり、経験豊富な高齢者従業員に適した職域であるといえます。

- 早朝・夜間における店長代理（ナイトマネジャー）
- 複数店舗の指導、管理（スーパーバイザー）
- 新規店舗の開発
- 従業員のカウンセリング 等

(3) ホスピタリティスキル

来店するお客様のニーズに応えるため、整理整頓されたきれいな売り場づくりや売り場でのお客様対応など、ホスピタリティ（おもてなし）面での新しい職域の設定も考えられます。

- あいさつや接客サービスの指導役・インストラクター
- 店舗の総合窓口
- カートやかごの整理整頓
- 駐車場の交通誘導、駐輪場の整理、案内係
- 商品の鮮度チェック、補充
- 開店中の店内清掃 等

■「職域」例（委員会企業の事例）■

- 「ナイトマネジャー（夜間店長）」は、近年の営業時間の延長に伴い必要性も高く、一定の責任があり雑務の少ない職域であることから、定年後の再雇用の場としても適している
- 水産加工や接客サービスについて、「インストラクター」や「トレーナー」として活躍されている
- 「食育アドバイザー」として、お客様への食材やメニューに関するアドバイスをを行う例もある
- 各職域における作業マニュアルの作成や研修場を整備して教育訓練を実施したり、配属時の人材育成支援のための専任部署を設置した例では、コスト削減に繋がっている

第6章 働き方（労働条件）の設定

本章では、高齢者の再雇用の可能性を高めるため、弾力的な雇用形態・勤務形態について整理します。

1. 雇用形態

全国スーパーマーケット協会実施のアンケート調査およびヒアリング調査によると、主な高齢者雇用の形態としては、

- ・ 嘱託社員
- ・ パート・アルバイト

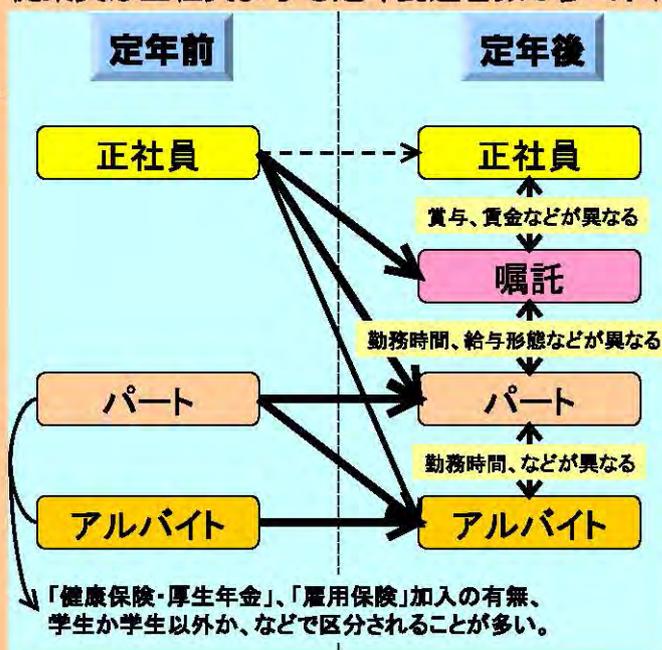
が挙げられます。

再雇用制度の場合、多くは「パート・アルバイト」といった有期雇用が主となります。契約期間は「1年」とする例が多く、本人の意思や体力、スキルに応じて、年齢に関わらず個別に契約延長することが可能です。

■「パート・アルバイト」従業員の再雇用■

食料品等小売業界は、従業員の多くが「パート・アルバイト」従業員という特徴を持っています。定年前後の雇用形態は、次のように整理できます。

また、有期雇用であっても、実態として契約が反復継続し、期間の定めのない契約とみなされる場合は、継続雇用の対象とすることが望ましいとされています。パート・アルバイト従業員は正社員よりも定年到達者数が多く、継続雇用の問題が先行していますので、留意が必要です。



2. 勤務形態

就業日数や就業時間については、定年前と同等を希望する高齢者従業員が多いものの、本人の意思確認が重要となります。日数、時間ともフルタイム契約とするか、日数もしくは時間を減らしてパートタイム契約とするか、従業員の意思、体力にあわせた勤務形態の検討も必要となります。

実際の職場においてこれらの勤務形態に対応できる業務があるかどうかは重要ですが、多様な形態を導入することで業務の効率化につながることもあり、再雇用制度の導入を機に、職場の「働き方」を見直してみることは有効です。

第7章 賃金・処遇制度の整備、各種制度の活用

本章では、従業員と企業双方が納得できる賃金・処遇制度の整備について整理します。

1. 再雇用における賃金設定の留意点

継続雇用制度のうち、「勤務延長制度」では、定年前の雇用契約を終了することなく雇用を継続するため、賃金についても継続されることとなります。一方、「再雇用制度」では、定年によっていったん雇用契約を終了させたあとに、新たに雇用契約を締結することとなるため、賃金についても新たな条件で設定されることとなります。

しかしながら、勤務内容がほぼ同じであるにもかかわらず、収入が大幅に減少するような場合、モチベーションの低下につながることもあり、各種制度を活用して従業員の手取り収入があまり減少しないよう配慮が必要です。また、中長期的には、65歳までの雇用延長を見据えた賃金制度に設計しなおすことも必要となるでしょう。

■「再雇用制度」を導入した理由（委員会企業の事例）■

- 運用面で柔軟性が高い（役職や給与の見直しを行いやすい）
- 人件費を抑制できる（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の活用）
- 以前から嘱託社員としての再雇用制度があった（“生涯雇用”の企業文化）

2. 賃金の設定

定年年齢到達後の賃金の決定方法には、

- ①一律に定年前の賃金の一定割合に下げる
- ②業務内容や勤務形態等を踏まえて決定する

の2つが考えられます。①は導入が容易ですが、②の方が高齢者従業員のモチベーションの維持・向上につながります。また、①の場合でも、高齢者従業員が受け持つ職域や役割が現場からいかに必要とされているかが伝わるような周囲の接し方があれば、モチベーションは維持されると考えられます。

勤務形態とも関連する賃金設定については、フルタイムかパートタイムかによって、月給、日給月給、時給といった選択を行うこととなります。

■「賃金設定」例（委員会企業の事例）■

【嘱託社員】

- フルタイムが主になるため、定年前の60～80%程度に設定されるか、働き方に応じたランク別賃金が設定されている
- 月給が主だが、多くは1年間に支払われる総額をもとに新たに設定されている
- フルタイム勤務者を中心に、賞与も支払われる例もある

【パート・アルバイト】

- 定年前の賃金を参考にしながら、再雇用後の働き方を考慮して日給月給、または時給で支払われる
- 正社員等と額は異なるが、賞与が支払われる例もある

3. 諸手当・福利厚生制度の設定

再雇用制度の導入にあたり、各種手当等の扱いも検討する必要があります。通勤手当や時間外手当等については支給する例が多く見られますが、家族手当や住宅手当については支給されない場合が多いようです。その他、休日や旅行補助など、再雇用者を対象とした福利厚生制度を設けるといった各企業独自の工夫を凝らす余地は大いにあります。

「正社員に準じる」という表現を用いた場合にも、正社員に準じて利用できる制度と利用できない制度をあらかじめ明らかにしておく必要があります。

4. 各種制度の活用

定年前と同等の職務内容には同等の賃金で報いたいところですが、全額を支払い続けることは企業側にとって大変大きな負担となります。60歳以降の高齢者の賃金低下を最小限にとどめるため、また企業側の人件費負担を補うためにも、公的年金や助成金を活用することは有効です。

60歳以降の収入について、主要な公的制度を活用して設計した場合、収入総額は以下ようになります。

◆60歳以降の収入構成



公的制度を活用した場合の賃金の決定方法として、「公的助成額が最大になる額」とすることも考えられます。企業側の負担を軽減しながら本人の手取りを増額することが可能となります。

(1) 在職老齢年金

在職老齢年金とは、60歳以降も働いて厚生年金に加入しているときに受け取る「特別支給の老齢厚生年金」のことです。次表で求めた支給停止額を本来の年金月額から差し引いた金額が在職老齢年金支給額です。

◆支給停止額の計算方法[60歳～64歳]

基本月額	総報酬月額	支給停止額
合計 28 万円以下		支給停止額 0 円 (全額支給)
28 万円以下	48 万円以下	$(\text{総報酬月額} + \text{基本月額} - 28 \text{ 万円}) \times 0.5$
	48 万円超	$(48 \text{ 万円} + \text{基本月額} - 28 \text{ 万円}) \times 0.5 + (\text{総報酬月額} - 48 \text{ 万円})$
28 万円超	48 万円以下	総報酬月額 $\times 0.5$
	48 万円超	$48 \text{ 万円} \times 0.5 + (\text{総報酬月額} - 48 \text{ 万円})$

- (注) 1. 支給停止額がマイナスとなる場合には、支給停止額はゼロです。
 2. 在職老齢年金の算定の前提となる 28 万円および 48 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。

◆在職老齢年金請求手続き

受給要件	厚生年金に 1 ヶ月以上加入し、老齢基礎年金の受給資格 (保険料納付期間が 25 年以上) を満たしている者
請求場所	会社所在地の社会保険事務所へ請求 (原則)
必要書類	国民年金、厚生年金保険老齢給付裁定請求書 年金手帳、住民票等 (住民票等は 60 歳に達した日以降のもの) 【必要書類が多いため、必ず社会保険事務所に確認のこと】
提出時期	就職した日の翌月から 1 ヶ月以内 60 歳の誕生日以降 5 年以内 (1 回のみ)

- (注) 1. 請求が遅くなっても支給額は変わらないため、早めの申請が必要 (5 年を超えた分は時効によって支給されない)。
 2. 支給時期は、申請書提出から 4 ヶ月程度後となります。

(2) 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、60歳時に比べ賃金が 75%未満に下がった状態で働く人に対し賃金の低下率に応じて給付金を支給するものです。支給額の計算は、「60歳到達時賃金」と「60歳以降の各月の賃金」を用いて算出します。算出方法は、賃金の低下の程度によって異なります。

また、支給される額には限度額が設けられており、その限度額は毎年 8 月 1

日に改定されることになっています。その結果、平成18年8月以後の1年間は、最大限340,733円（前年比1,249円増）となっています。

◆高年齢雇用継続給付の計算方法

支給対象月の賃金月額が60歳到達時点と比べて	支給額
61%以下に低下した場合	支払われた賃金額15%相当額
61%を超えて、75%未満に低下した場合	低下した賃金の率に応じて15%から一定割合で逡減するように定めた率に乗じた額 $-\frac{183}{280} \times \text{支払われた賃金額} + \frac{137.25}{280} \times 60 \text{歳時点の賃金月額}$

◆高年齢雇用継続給付支給申請手続き

受給要件	<ul style="list-style-type: none"> ● 60歳以上65歳未満の一般被保険者で、被保険者期間が5年以上あること ● 60歳到達時の賃金に比べて75%未満の賃金で働いていること
提出者	事業主または被保険者 ※労使間で協定を締結したうえで、事業主のほう提出する。なお、初回に「承諾書」を提出する必要がある
提出書類	「高年齢雇用継続給付支給申請書」 ※公共職業安定所（ハローワーク）から交付 ※添付書類：賃金台帳や出勤簿等、支給申請書の記載内容を確認できる書類
書類提出先	事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）
提出時期	公共職業安定所長が指定する申請月の支給申請日 ※ 公共職業安定所（ハローワーク）から交付される「高年齢雇用継続給付次回支給申請日指定通知書」に印字されている。支給申請期限を過ぎると支給されないので注意が必要 ※ 支給申請の初回は、賃金低下月の初日から4ヶ月以内 ※ 申請前に、60歳到達時速やかに賃金登録を行った場合には、公共職業安定所長が申請月と期限を指定、以降2ヶ月に1回の申請が必要
支給	支給決定された高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金は、被保険者本人の金融機関口座（郵便局を除く）に振り込まれる。入金は、支給決定から約1週間後

(3) 両制度の併給

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を併せて受給することもできます。その場合は、併給調整が行われ、年金から標準報酬月額最大6%の額が支給停止されます。

(4) 再雇用時の賃金例

60歳定年到達時の賃金と再雇用時の賃金について、本人の手取額および会社負担となる人件費の概算を比較すると、次表のとおりとなります。

◆再雇用時50%減の賃金例比較（月額）

	60歳定年前	再雇用時	差額
給与（額面）	400,000	200,000	-200,000
本人手取額	335,000	230,000	-105,000
会社人件費	569,000	265,000	-304,000

ここでは、給与は40万円から20万円へと50%減額された例を示しています。給与が定年前の61%未満に低下したため、「高年齢雇用継続給付」が再雇用時の給与（20万円）の15%分支給（3万円）されます。さらに併給調整後の「在職老齢年金」が給与額等に応じて支給（この場合は2.8万円）されます。

その結果、給与から保険や年金が減額（この場合は合計約2.8万円）されますが、手取額は約23万円となり、定年前の手取額と比べると10万円程度の減額に留まります。

さらに、会社にとってみれば、定年前には給与と保険、年金等を合計して一人当たり月に約57万円の人件費を負担していたものが、両制度を活用することによって約27万円となり、30万円もの大幅な負担減となることが分かります。

さまざまな制度を知ることにより、こうしたメリットを得ることが可能となります。

（5）事業主を対象とした各種助成金

高齢者の雇用促進に向けた、事業主を対象とした公的な助成金制度として、主に以下の制度があります。

- ① 継続雇用定着促進助成金・・・65歳以上の定年引上げや継続雇用制度の導入もしくは改善を行った事業主に継続制度の内容に応じて奨励金が1～5年の期間支給される。
- ② 特定求職者雇用開発助成金・・・60歳以上65歳未満の高年齢者を、公共職業安定所等の紹介により継続して雇用する事業主に対して支給される。
- ③ 試行雇用奨励金・・・業務遂行に当たっての適性や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけとするため、経験不足等により就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用（原則3ヶ月）する場合に支給される。

①の継続雇用定着促進助成金は、「継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）」と「多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）」の2制度からなります。

②および③については、社外から新たに高齢者雇用を行う場合に適用されます。

なお、これらの各種助成金の条件や、前述の賃金試算例のために用いた各種条件などは、随時見直しが行われています。実際に活用される場合は、最新情報をご確認ください。

制度全般については巻末の問い合わせ先へ、具体的な賃金の試算は社会保険労務士事務所への問い合わせが有効です。

第8章 よりよい高齢者雇用のために

本章では、加齢に伴う体力等の低下を踏まえた職場環境の改善や安全衛生面の配慮といった諸条件の整備について、さらに継続雇用を視野に入れたキャリアパスの形成や人材育成など、高齢者雇用の推進に役立つ情報を整理します。

1. 情報の収集・提供

高齢者雇用を推進するためには、まず関連する情報の収集が重要となります。そして、対象となる従業員に対して、適切な情報提供を行うことで、双方の信頼感が増し、不安感を減らすことができます。

人事担当者および従業員に対して、それぞれ次のような情報収集・提供の手段が考えられます。

【人事担当者向け】

- ◆ 社外セミナー・研修への参加
- ◆ 社会保険労務士への相談
- ◆ ハローワークなど関連組織への問い合わせ
- ◆ 関連する書籍の購読

【従業員向け】

- ◆ 社内セミナー・研修の実施
- ◆ 社外セミナー・研修の紹介
- ◆ 個別面談の実施

■ 高齢者雇用に備えた取り組み例（委員会企業の事例） ■

- 高齢期の従業員の働き方や法律、社会保険など各種制度に関して、人事担当者の社外セミナー・研修への参加や、従業員対象の社内セミナー・研修が実施されている
- 労働組合が主催したセミナーもあり、労使一体となって取り組んでいる
- セミナー・研修では個別事例が取り上げられにくいため、社会保険労務士やハローワーク、社会保険事務所などに問い合わせている

2. 職場環境の改善

高齢者については加齢による生産性の低下などの影響が指摘されていますが、定年年齢を迎えた瞬間に体力が一気に衰えるわけではありません。健康・体力面については個人差がありそれを踏まえて、仕事や職場環境を改善していくことで克服することが可能です。

また、高齢者が行う仕事や職場環境の改善は、そこで働く従業員全員の働きやすさにつながり、ひいては仕事の効率化や職場の活性化にもつながります。

- ① 作業の進め方を改善する・・・単独作業をペア勤務もしくはチームワーク作業に再編成。職務内容をライン業務と専門的業務に整理分担する。
- ② 無駄を省き業務の効率化を図る・・・作業時間、作業環境、重量物運搬方法等を見直し、問題箇所等を改善する。

高齢者が職種を変更した場合は、職場での高齢者の役割を職場全員に紹介し、協力を要請するなど、職場での調和に配慮することが重要です。また、出てくる課題に迅速に対応するためにも、定期的な上司との意見交換の場の設定など、コミュニケーションの促進に留意が必要です。

3. 健康管理への取組

定期的な健康診断が健康管理の基本です。特に、若年期からの健康管理の奨励や、指導を行うなど、先を見据えた取り組みが大変重要となります。

高齢者雇用では、毎日の血圧測定や産業医等との定期的面診を行うなど、加齢に伴う急激な肉体的・精神的な変化を見逃さないようにする必要があります。

一般に、加齢とともに身体的機能や精神的機能（注意力、集中力など）は低下するため、これらの機能低下に留意した安全管理対策を講じる必要があります。さらに、ストレスや鬱症状にも配慮が必要となります。

4. キャリアパスの形成

定年後の就業を考えた場合、60歳を迎えてから検討するのではなく、前もって対応しておくことが重要となります。

- ・ 本人のキャリアパスを考慮した人材の適正配置
- ・ 資格取得や自己啓発に関する本人選択方式の導入検討
- ・ 各種教育研修の実施

また、「キャリア形成促進助成金」では、“事業内職業能力開発計画及びこれに

基づく年間職業能力開発計画を作成していること”が主な受給要件となっており、“職業訓練を受けさせる場合の経費の 1/4（中小事業主は 1/3）”が支給される『訓練給付金』等が整備されています。この制度の場合、助成金額そのものだけでなく、助成を受けるために策定する計画がのちの高齢者雇用に大変有効となります。制度の充実を目指した助成金の申請が重要です。

5. 職場に受け入れられやすい人材の育成

高齢期に活躍が期待される人材には、保有スキルだけでなく円滑な人間関係の構築やモチベーションの維持が求められます。さらに、パソコン操作など職場で求められる未経験のスキルの習得も大変有用です。

福利厚生充実によるモチベーションの維持やコミュニケーションの場の設定、定期的なカウンセリング、高齢期の就業に関する研修・教育プログラムの導入などが有効な方法として考えられます。

6. 再就職の支援

定年後の雇用形態や労働条件等について、従業員と企業の希望があわず再雇用の契約が成立しない場合も考えられ、その際は「定年退職」となります。改正高齢法では、平成 25 年 3 月 31 日までは、従業員が定年もしくは継続雇用制度終了による退職をし、再就職を希望したときは、事業主は再就職援助の措置を講ずるよう努めることとされています。

具体的には、対象となる従業員の職務経歴や職業能力、講じる再就職支援の内容等を記した「求職活動支援書」を作成、交付し、円滑な再就職を促進する必要があります。

再就職支援の内容としては、教育訓練やカウンセリングの実施、求職活動のための休暇の付与、再就職支援会社への斡旋などが挙げられます。

7. その他

社内に、社長などのトップ直轄組織としての「高齢者活躍委員会（仮称）」を設置したり、社外の「高年齢者雇用アドバイザー」を活用したりすることも有効です。

「高年齢者雇用アドバイザー」は、都道府県高年齢者雇用開発協会において認定、登録されており、次のようなサービスを行っています。

◆ 高齢者雇用アドバイザーの行うサービス

サービス	内容
相談・助言 【無料】	定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善等に取り組む企業等からの要請に基づき、高齢者雇用アドバイザーが企業訪問し、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。
企画立案サービス 【有料：改善案の作成に要する経費の2分の1を事業主が負担し、残りは都道府県協会が負担】	高齢者雇用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、高齢者雇用アドバイザーが作成し提案します。

適切な推進のためのQ&A集

(Q.01) 定年とは、いつをもって規定しますか？

定年の定めについては、各社の就業規則によって以下のような決め方があります。例えば、誕生日、誕生日の20日締め、誕生日後の〇月、年度末などが基準となっています。

(Q.02) 定年の下限が、60歳から65歳に引き上げられたと聞きました。一律に65歳までの雇用をしなければならないのでしょうか？

定年の引上げが義務付けられたわけではありません。

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（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）は、事業主に以下の①～③の制度導入を義務付けたものです。したがって、下記のいずれかを選択し制度を導入しなければなりません。

①定年年齢の65歳までの引上げ

②65歳までの継続雇用制度導入

③定年の定め廃止

②の65歳までの継続雇用制度を導入する場合には、労使の協議が重要となります。

(Q.03) 改正高年齢者雇用安定法の義務付けを守らずに65歳までの雇用確保措置を取らなかった場合、企業名の公表等のペナルティはありますか？

改正高年齢者雇用安定法には制裁的な公表措置はありませんが、情報公開法に基づく情報公開請求があった場合は、企業名が公開されることもありうると思えます。

(Q.04) 60歳定年を迎える従業員全員を再雇用することが義務付けられているのでしょうか？

改正高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保措置の導入が義務付けられています。その中では、対象者に関わる基準を設けることが可能です。

ただし、具体性・客観性のある基準である必要があります。さらに、労使の協議によって労使協定を締結し、就業規則に明記する必要があります。労働基準監督署へ届け出をします。

(Q. 05) 当分の間、60歳定年を迎える従業員は生じません。それでも継続雇用制度の導入は必要でしょうか？

改正高年齢者雇用安定法では、対象者の有無に関わらず継続雇用制度の導入等を義務付けているため、当分の間60歳以上の労働者が生じない企業においても、継続雇用措置を講じる必要があります。

(Q. 06) 「定年廃止」を選択した場合には、退職の見切り時をどうするかをあらかじめ周知しなければならないと思いますが、基準はどうなりますか？

定年廃止の場合は、本人都合か、会社都合のみの退職となるため、退職となる要件を就業規則に明記する必要があります。

(Q. 07) 継続雇用制度の対象者に関する基準を盛り込んだ就業規則は、労働基準監督署へ届け出る必要があるでしょうか？

継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合には、就業規則の絶対的必要記載事項である「退職に関する事項」に該当します。労働基準法第89条に定めるところにより、労使協定により基準を策定した旨を就業規則に定め、就業規則の変更を管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

(Q. 08) 従業員から、再雇用までしばらく期間を空けたいとの希望があった場合、どの程度おくことができますか？

再雇用にあたっての事務手続上等の必要性から、「定年の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえない」と考えられます。

ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」といえないこともありますので、注意が必要です。

(Q. 09) 定年時の年次有給休暇の残日数はどのように取り扱えばよいでしょうか？

年次有給休暇は、該当年度中に計画的に取得することが望まれます。特に、定年退職の従業員については、定年前の計画的な取得を促進し、残日数が無い形にしていく必要があります。

継続雇用される従業員についても、定年前の計画的な取得が望まれますが、定年後に持ち越すことも可能です。

(Q.10) 社内での再雇用と外部からの高齢者採用の2種類の対応を考える場合、規定を二本立てにすることはできますか？

既存の嘱託規定と再雇用制度の規定を二本立てで維持することは問題ないと考えられます。

ただし、社内における制度の整合性の観点から、グレードの違いで格付けを行った再雇用制度を導入するなどして、一本化することが望ましいと考えられます。

(Q.11) 定年後の再雇用について、本人への意思確認はいつ、どのようにして行なえばよいですか？

その際、希望条件などどのような項目を把握すればよいですか？

また、65歳までの継続雇用について、従業員の高齢期の就業意向はどの程度あるのでしょうか？

社員の場合は定年月より1年前、パート社員は6ヶ月前またはそれ以前に通知し、継続雇用について面談を実施することが考えられます。

また、対象者に対してヒアリングを実施する際の項目としては、以下の項目が考えられます。

- ・就業希望の有無
- ・老齢基礎年金部分支給開始年齢までの就業意向
- ・就業を希望する理由
- ・定年後に働く際に重視すること
- ・希望する雇用形態
- ・希望する仕事内容
- ・希望する勤務形態
- ・就業を希望しない場合の理由

こうした「定年1年前～直前～直後～定年時手続き完了」までの手続きについて、“対象者本人が行う項目”と“会社が行う項目”をチェックリストとして用意しておくこととスムーズな手続きが可能です。

なお、協会実施のアンケートによりますと、正社員の定年年齢到達者のさらなる就業意向はおよそ40%となっています。

(Q.12) 継続雇用制度等に関する相談窓口はありませんか？

本ガイドラインでも連絡先を紹介しているとおり、ハローワーク、都道府県高齢者雇用開発協会、高齢・障害者雇用支援機構などで相談、援助をおこなっています。

- (Q. 13) 正社員のほか、パートタイマー、アルバイトが多数在籍していますが、すべて改正高年齢者雇用安定法の対象となるでしょうか？
また、雇用形態によって異なる対応を取ることは可能でしょうか？

原則は、契約の「期間の定めのない」全従業員が対象となります。

有期契約であっても就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合や、実態としてこれまでの契約内容が終了する場合において契約が反復継続し、期間の定めのない雇用とみなされる場合には高年齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。

- (Q. 14) 平成18年4月1日より前に定年退職となった者を、1年契約で嘱託社員として雇用していますが、この場合は雇用継続の対象者となりますか？

平成18年4月1日より前に定年退職となった従業員は、改正高年齢者雇用安定法上は対象となりません。

しかし、改正前の高年齢者雇用安定法が適用されるため、会社としては努力義務により高年齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられます。

- (Q. 15) 正社員としての再雇用もありますか？

「再雇用制度」は、定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めてその者を雇用する制度であるため、定年前とは雇用形態や処遇が異なる雇用契約を結びなおす例が多いようですが、正社員としての再雇用もあり得ます。

なお、「勤務延長制度」は、定年年齢に到達した者を退職させず、引き続き雇用する制度であり、正社員としての雇用形態が継続されます。

いずれの場合も、再雇用後の雇用形態について就業規則に定める必要があります。

- (Q. 16) 怪我や病気による休職中に定年を迎えた場合、再雇用は可能でしょうか？

休職中であっても再雇用の対象となります。再雇用については、労使協定で定めている基準があればそれに照らし合わせて可否を検討することとなります。

- (Q. 17) 定年の日または指定期間の最後まで在籍しないと再雇用の対象とはなりませんか？

また、早期退職コースを選択した者を再雇用することはできますか？

定年前に任意退社した従業員については、再雇用の法的義務はありません。しかし、本人と話し合い再び雇用しても問題はありません。

(Q. 18) 継続雇用制度の対象者に係る基準に満たないと判断した場合、その従業員に対して再雇用しない旨をいつ伝えればよいでしょうか？

再就職の希望等、再雇用されない場合の本人意思の確認も必要となりますので、少なくとも一ヶ月前までには通知すべきと考えられます。

なお、継続雇用されなかった場合は定年退職者となりますので、解雇予告の問題は発生しません。

(Q. 19) 「会社が認めた者」のみを条件として、再雇用することはできますか？

再雇用制度を導入した場合、対象者全員でなく、一定の条件（選定基準）の下に継続雇用することができます。しかし、この一定の条件については、使用者の主観的判断、男女に差異があるもの、あるいは組合活動の有無等を基準とすることはできません。「会社が認めた者」という基準は使用者の主観により判断が異なり、客観性がないため適切ではありません。

(Q. 20) 継続雇用制度の対象者に係る基準について、労働組合と協議を重ねましたが合意に至りません。どうすればよいでしょうか？

継続雇用制度の対象者に係る基準を定める場合、事業場の過半数の労働者で組織された労働組合または過半数を代表する社員との「労使協定」の締結が必要です。締結に向け努力したにもかかわらず、協議が調わなかった場合には、経過措置として「就業規則」等によって基準を定めることができます。

ただし、大企業は平成18年4月1日～平成21年3月31日までの3年間、中小企業は平成18年4月1日～平成23年3月31日までの5年間の間に「労使協定」を締結しなくてはなりません。

(Q. 21) 希望者全員を再雇用の対象としていますが、会社が提示した再雇用の条件について、ある従業員との合意がなりません。再雇用せず定年退職とすることは可能でしょうか？

希望者全員に対して事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示し、その条件で同意が得られない場合も、法的な問題はありません。

ただし、本人希望と会社の状況について調整を行うことが重要となります。

また、平成25年3月31日までは、従業員が再就職を希望した場合、事業主は再就職援助の措置を講ずるよう努めることとされていますので、求人の開拓など再就職の援助を行うことが求められます。

- (Q. 22) 再雇用時に、転居を伴う勤務地を提示することは問題ないでしょうか？
また、本人が自宅から近い事業所勤務を希望し、空きが無く再雇用できない場合はどうすればよいでしょうか？そうした際に留意すべき点は何でしょうか？

事業主の合理的な範囲の条件提示であれば問題ありません。また、労働者と事業主との間で労働条件等について合意が得られず結果的に労働者が継続雇用を拒否したとしても違法にはなりません。本人と会社との間で十分に話し合う必要があります。ただし、再雇用に至らなかった場合は前述のとおり再就職援助の努力義務が生じます。

- (Q. 23) 健康状態を再雇用の基準にしたい場合、「健康」の客観的基準をどのように規定すればよいですか？

再雇用の条件（選定基準）は客観性が求められますので、「健康であること」のみの表現は望ましくないと考えられます。

直近の健康診断や医師の診察結果を判断材料にするなどの方法が望ましいと考えられます。

- (Q. 24) 勤務時間や日数が極端に少ない再雇用条件を提示してもよいでしょうか？

年金や社会保険の関係で本人が望む場合、また特殊な職域や職務内容の場合には、1日数時間、1週間に数日のみといった再雇用条件を取る必要があり得ると考えられます。

しかし、本人が望まない極端な条件の場合、60歳以降の勤務を安定的に雇用するという見地から考えると望ましいことではありません。合理的な裁量を逸脱していると言わざるをえません。

- (Q. 25) 再雇用当初と比べ、再雇用後しばらく経過したときの健康状態に明らかな違いが見られるとき、身体的能力、又は業務遂行能力に著しい低下があったときに、その違いを客観的に把握して条件改定や雇用そのものの打ち切りが必要と判断することができますか？

従業員の健康維持に関しては、産業医の面談などの対応を取ることが重要です。健康が優れず客観的な診断がなされた場合には、面談などによる本人意思の確認が重要となります。

雇用打ち切り（解雇）の場合には、少なくとも30日前に本人に予告する必要があります。

(Q. 26) 契約期間 6 ヶ月のパートタイマーとして再雇用し、期間満了をもって契約更新をしないという措置をとりえますか？

また、再雇用後に遅刻や無断欠勤が多い時、雇用の打ち切り基準を決めることは可能ですか？

再雇用後の労働形態、労働条件については改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば事業主と労働者の間で決めることができます。6 ヶ月のパートタイマーとして再雇用する場合、

①65 歳を下回る上限年齢が設定されていないこと。

②65 歳までは原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められる）

が必要であると考えられます。

(Q. 27) 65 歳までを限度に雇用することとしている場合、65 歳を超えて勤務させることが可能でしょうか？

65 歳が定年となるのでしょうか？

また、会社としても勤務の継続を要請したい場合にはどのような方法がありますか？

再雇用制度の場合は契約期間ごとに更新を判断しますので、会社の状況によって 65 歳を超えて雇用を継続することは可能です。

改正高年齢者雇用安定法では、65 歳までの雇用確保措置を求めており、65 歳までの定年延長を導入した場合は 65 歳が定年となります。

再雇用制度の就業規則の中で対象者の選定基準を設けている場合、「会社が必要とする者についてはその限りではない」等の記述を設けることも考えられます。

(Q. 28) 自社内ではなく、子会社や関連会社で再雇用することはできますか？
その場合、その対象企業の資本関係その他の要件は何でしょうか？

子会社やグループ会社へ転籍後、65 歳までの雇用が確保されれば問題ありません。

要件としては、例えば連結子会社のように親会社が支配力を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていることなど親子会社との間に密接な関係があること（緊密性）、さらに子会社等での継続雇用が明確に担保されていること（明確性）の 2 点が挙げられます。この場合、取引先は含まれません。

(Q. 29) 定年前に出向している社員を再雇用する場合、出向先で再雇用しても問題ありませんか？

また、再雇用した従業員を出向させることは可能でしょうか？

定年後も引き続き出向を継続して再雇用する場合や、再雇用した従業員を新たに
出向させる場合は、雇用主は変わりませんので問題ないと考えられます。

再雇用後に定年前の出向先に転籍させる場合は、その子会社等の要件として
緊密性と明確性の2点が求められます。

(Q. 30) 派遣会社に一括委託して、対象となる従業員を派遣労働者とした場合、
定年後の再雇用と扱うことは可能でしょうか？

従業員を派遣労働者とすることは、派遣会社への再就職になると考えられま
す。自社での再雇用ではなく、再就職支援の1つとなります。一旦退職して派
遣会社へ再就職することについて、対象者本人の同意が得られれば取りうる方
法です。

ただし、当該派遣会社の子会社であり子会社との関係が「緊密性・明確性」
を有するものであれば、当該派遣会社での雇用は再雇用となります。

(Q. 31) 再雇用後の職域や職務としては、どのような職域・職務が考えられる
でしょうか？

全国スーパーマーケット協会実施のアンケート結果では、定年前の職域、職
務を継続する例が多いようです。職域を変更する場合も、同アンケートによる
と従業員と企業の想定する職域にギャップがあることから、対象者本人との十
分な話し合いによって決定することが重要です。

(Q. 32) 再雇用後の賃金は、どのような考え方で設定すれば良いでしょうか？
また、昇給や降給はあるでしょうか？

ガイドラインにも記載しているとおり、2つの方法が考えられます。

①一律に定年前の賃金の一定割合に下げる。

②業務内容や勤務形態、本人の能力等を踏まえて決定する。

また、昇給等については、個人の能力や働き方に応じて、契約更改時に設定
することになります。特に、賃金が低下する場合は、残業や管轄範囲の軽減、
手当面での優遇や連続休暇の付与など対象者本人の同意とモチベーションの維
持に配慮する必要があります。

(Q. 33) 再雇用後の賃金によっては厚生年金の支給を受けることができますが、厚生年金の支給基準を含めて賃金を決定することはできるのでしょうか？

賃金の決定方法として、「公的助成額が最大になる額」を前提とすることも考えられます。企業側の負担を軽減しながら本人の手取りを増額することが可能となりますので、こうした公的助成の活用についても検討してみることが重要となります。

(Q. 34) 定年延長や再雇用することによる助成金には、どのようなものがありますか？

従業員本人に給与の減額率に応じて支給される「高年齢雇用継続給付」のほか、一定規模の取り組みを行っている事業主に支給される助成金があります。

詳しくはガイドライン本編（22ページ～26ページ）を参照ください。

(Q. 35) 定年前のOJTなどで、従業員に幅広い経験を積ませたいのですが、公的な助成はありますか？

「セカンドキャリア助成金（雇用確保措置導入支援助成金）」は、55歳以上65歳未満の労働者に対し、セカンドキャリア形成に資する研修等を実施した事業主に対する助成金です。

また、「キャリア形成促進助成金」は、“事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成していること”を要件として訓練給付金の支給等があります。

(Q. 36) 定年前より給与が下がった場合、雇用保険より「高年齢雇用継続給付」が支給されますが、助成金の受給対象とするためには、再雇用対象者を雇用保険加入者とする必要がありますか？

「高年齢雇用継続給付」の受給対象者は、60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者であって被保険者であった期間が通算して5年以上あることが条件ですから、この条件にそって再雇用対象者を雇用保険に加入させなければなりません。また、再雇用前の加入期間にも注意が必要です。

(Q. 37) 定年後の再雇用には、どのような知識・技能が求められていますか？
従業員にはどのような助言が考えられますか？

全国スーパーマーケット協会実施のアンケートでは、従業員、企業とも「商品等に対する広範な知識」や「専門的な知識・技術」、「優れた接客能力」などを重視しています。

そうした優れたスキルの習得は、再雇用時の処遇に有利に働くと考えられます。

そのため、従業員にその旨を助言し、定年後を見据えた教育研修、スキルアップの場への参加を呼びかけることが重要です。

(Q. 38) 再雇用に備えた従業員のスキル習得を促進するためには、会社としてどのような取り組みが考えられますか？

その場合、その費用を本人に一部（又は全部）負担してもらうことは可能でしょうか？

基本的には、OJTによる幅広い経験が重要となります。その他、社内外の研修やセミナーへの参加や通信教育の活用などが考えられます。

参加費や受講料について本人の費用負担を求めることは可能ですが、会社にとって必要なスキルの習得に関しては、可能な限り本人負担を軽減することが望ましいと考えられます。

(Q. 39) これまでほとんど経験のない部署への配属・異動が考えられる場合に、新人教育のような配慮は必要でしょうか？

対象者本人と企業側が納得し必要とする場合には、教育研修の実施も考えられます。

定年前から、人手不足が想定される職域へのローテーションを増やして職域経験者を確保しておくなど、定年後を見据えた人材配置や教育研修が重要です。

(Q. 40) 年金制度が複雑で理解できないとの質問をよく受けます。実際にいくらもらえるのかといった相談はどこに行けばよいのでしょうか？

受給金額などは個別確認が必要となりますので、社会保険事務所や年金ダイヤルなどを紹介することが考えられます。

在職老齢年金については、本ガイドライン（23ページ）でも説明しています。

(Q. 41) 定年延長や再雇用によって雇用が継続された場合、厚生年金の支給はどうなりますか？

「特別支給の老齢厚生年金」が支給される場合は、給与額によって一部または全額が支給されます。

(Q. 42) 再雇用にあたって、健康保険の継続はどうすればよいですか？

健康保険組合や政府管掌健康保険によって異なりますので、確認が必要です。

(Q. 43) パートタイマーの定年後再雇用の場合、より勤務時間の短い形態へ変更し、雇用保険の対象から外すことはできるでしょうか？

雇用保険への加入要件は「週 20 時間以上の労働時間」です。

再雇用時の勤務条件等について、個々の従業員から同意が得られた場合には問題ありません。

(Q. 44) 再雇用制度を導入していますが、社会保険関係で 60 歳定年後再雇用をする際に必要な手続きはどのようなものがありますか？

再雇用に際して必要な手続きとしては、「雇用保険」や「健康保険・厚生年金保険」などに関する手続きが挙げられます。

「雇用保険」に関しては、1 週間の所定労働時間が変更（短縮）になった場合に、区分変更もしくは資格喪失の届け出が必要です。

また、「高年齢雇用継続給付」の受給に必要な手続きもあります。

「健康保険・厚生年金保険」に関しては、賃金が低下した場合に、資格喪失および資格取得の届け出を同時に行うことで社会保険料が減額されます。

ただし、健康保険などについては加入団体によっても手続きが異なる場合がありますので、個々の事例について、ハローワークや社会保険事務所、加入する健康保険組合などに直接確認することが必要です。

(Q. 45) 定年に関する説明会としては、どのようなものが考えられるでしょうか？

従業員が定年を迎えるに当たって、定年後の働き方やライフプランについて、対象者向けの説明会を事前に行う必要性が大きいと考えられます。

ライフプランセミナーや、定年1年前には定年後の再雇用に関する説明会を開催するなど、開催時期と内容によって複数回準備することも考えられます。

その他、雇用保険や税の改正や、企業年金制度の改定などに応じた説明会も考えられます。

人事主導によって、市販資料を活用したり、社会保険労務士に相談したりすることで内容の充実を図ることができます。

また、労働組合でもライフプランセミナーの開催等は企画される場合がありますので、内容の重複を避けるなど労使の情報共有も重要となります。

(Q. 46) 定年後再雇用者のモチベーションの維持向上を図る方法には何が考えられるでしょうか？

高齢者の経験、専門性を発揮できる職域を考慮する必要があります。そのために、職務開発が必要になる場合もあります。

また、処遇面、健康管理面にも配慮する必要があります。

(Q. 47) 再雇用者を受け入れる現場の監督者として、留意すべき点は何でしょうか？

例えば、店長やマネジャーは、高齢者従業員の安全面、体力面、健康管理などに留意が必要です。

また、高齢者従業員本人だけでなく周囲の従業員からも意見を吸い上げるなど、職場の良好な人間関係の維持に対する配慮も重要となります。

(Q. 48) 再雇用者のフォローアップとして、人事部門から確認すべき点は何でしょうか？

残業の状況や良好な人間関係の維持などについてのチェックが考えられます。また、現場からの意見収集・意見交換が大切となります。

また、定年後の働き方について、事前の周知徹底、情報提供が必要です。

資料編

1. 各種問い合わせ先

主な助成金の実施団体は、次のとおりです。

- | | |
|---|-------------------|
| <input type="checkbox"/> 継続雇用制度奨励金（第1種） | : 都道府県高年齢者雇用開発協会 |
| <input type="checkbox"/> 多数継続雇用助成金（第2種） | : 都道府県高年齢者雇用開発協会 |
| <input type="checkbox"/> 特定就職困難者雇用開発助成金 | : ハローワーク（公共職業安定所） |
| <input type="checkbox"/> 試行雇用（トライアル雇用）奨励金 | : ハローワーク（公共職業安定所） |
| <input type="checkbox"/> キャリア形成促進助成金 | : 独立行政法人雇用・能力開発機構 |

WEBサイトを用意している団体も多くありますので、有効な情報源となります。

◆厚生労働省

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

◆独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構：（高齢期の雇用・就業の支援）

<http://www.jeed.or.jp/>

◆財団法人 高年齢者雇用開発協会：（各種助成金・奨励金の支給）

<http://www.assoc-elder.or.jp/>

◆独立行政法人 雇用・能力開発機構：（雇用開発、能力開発の支援）

<http://www.ehdo.go.jp/>

◆ハローワークインターネットサービス：（求人情報・雇用関連情報検索）

<http://www.hellowork.go.jp/>

◆財団法人 産業雇用安定センター：（出向・移籍・転籍の支援）

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

◆独立行政法人 労働政策研究・研修機構：（研究・調査、統計情報の公開）

<http://www.jil.go.jp/>

◆中央労働災害防止協会：（労働安全衛生の向上、快適職場づくり支援）

<http://www.jisha.or.jp/>

◆日本政策投資銀行：（投融資）

<http://www.dbj.go.jp/>

2. 相談・支援窓口の連絡先

□ ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークでは、高齢者の雇用管理について専門の雇用指導官が配置されており、継続雇用制度の導入、定年延長に関することなど、事業主からの相談に応じています。

□ 高齢・障害者雇用支援機構

□ 都道府県高年齢者雇用開発協会

高齢期雇用就業支援センターでは、労働者が高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするため、各都道府県に設置されています。再就職援助・退職準備援助を行う事業主に対し、各種相談・援助の実施、セミナーの開催、情報提供などを無料で行っています。

また、全国の都道府県高年齢者雇用開発協会では、高齢者の雇用延長や適正な労働条件の確保など高齢者雇用に関する相談・援助、助成金の支給などを行っています。

【事業主のための各種相談・援助】

- 高年齢者雇用アドバイザーによる相談（無料）
- 再就職支援コンサルタントによる相談・援助（無料）
- 人事制度の企画立案（有料）
- 職場活性化研修（有料）
- 企業診断システム（無料）

各センター、各協会の問合せ先は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページ（<http://www.jeed.go.jp/>）に掲載されています。

3. 改正高年齢者雇用安定法 条文

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
(昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号)

最終改正：平成一八年六月二日法律第五〇号

第一章 総則（第一条—第七条）

第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進
(第八条—第十一条)

第三章 高年齢者等の再就職の促進等

第一節 国による高年齢者等の再就職の促進等（第十二条—第十四条）

第二節 事業主による高年齢者等の再就職の援助等（第十五条—第十九条）

第三節 中高年齢失業者等に対する特別措置（第二十条—第三十一条）

第四章 <削除>

第五章 定年退職者等に対する就業の機会の確保（第四十条）

第六章 シルバー人材センター等

第一節 シルバー人材センター（第四十一条—第四十三条の三）

第二節 シルバー人材センター連合（第四十四条・第四十五条）

第三節 全国シルバー人材センター事業協会（第四十六条—第四十八条）

第七章 国による援助等（第四十九条—第五十一条）

第八章 雑則（第五十二条—第五十四条）

第九章 罰則（第五十五条—第五十七条）

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もつて高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「高年齢者」とは、厚生労働省令で定める年齢以上の者をいう。

2 この法律において「高年齢者等」とは、高年齢者及び次に掲げる者で高年齢者に該当しないものをいう。

一 中高年齢者（厚生労働省令で定める年齢以上の者をいう。次項において同じ。）である求職者（次号に掲げる者を除く。）

二 中高年齢失業者等（厚生労働省令で定める範囲の年齢の失業者その他就職が特に困難な厚生労働省令で定める失業者をいう。第三章第三節において同じ。）

3 この法律において「特定地域」とは、中高年齢者である失業者が就職することが著しく困難である地域として厚生労働大臣が指定する地域をいう。

(基本的理念)

第三条 高年齢者等は、その職業生活の全期間を通じて、その意欲及び能力に応じ、雇用の機会その他の多様な就業の機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。

2 労働者は、高齢期における職業生活の充実のため、自ら進んで、高齢期における職業生活の設計を行い、その設計に基づき、その能力の開発及び向上並びにその健康の保持及び増進に努めるものとする。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、その雇用する高年齢者について職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備を行い、並びにその雇用する高年齢者等について再就職の援助等を行うことにより、その意欲及び能力に応じてその者のための雇用の機会の確保等が図られるよう努めるものとする。

2 事業主は、その雇用する労働者が高齢期においてその意欲及び能力に応じて就業することにより職業生活の充実を図ることができるようするため、その高齢期における職業生活の設計について必要な援助を行うよう努めるものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第五条 国及び地方公共団体は、事業主、労働者その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な援助等を行うとともに、高年齢者等の再就職の促進のために必要な職業紹介、職業訓練等の体制の整備を行う等、高年齢者等の意欲及び能力に応じた雇用の機会その他の多様な就業の機会の確保等を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。

(高年齢者等職業安定対策基本方針)

第六条 厚生労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「高年齢者等職業安定対策基本方針」という。）を策定するものとする。

2 高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 高年齢者等の就業の動向に関する事項

二 高年齢者（六十五歳未満の者に限る。）の雇用の機会の増大の目標に関する事項

三 第四条第一項の事業主が行うべき職業能力の開発及び向上、作業施設の改善その他の諸条件の整備、再就職の援助等、同条第二項の事業主が行うべき高齢期における職業生活の設計の援助並びに第九条の事業主が講ずべき同条に規定する高年齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針となるべき事項

四 第九条に規定する高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

五 高年齢者等の再就職の促進のため講じようとする施策の基本となるべき事項

六 前各号に掲げるもののほか、高年齢者等の職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3 厚生労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長と協議するとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

4 厚生労働大臣は、高齢者等職業安定対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、高齢者等職業安定対策基本方針の変更について準用する。

(適用除外)

第七条 この法律は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

2 前条、次章、第三章第二節、第四十九条及び第五十二条の規定は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の促進

(定年を定める場合の年齢)

第八条 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

(高齢者雇用確保措置)

第九条 定年（六十五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、その雇用する高齢者の六十五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齢者が希望するときは、当該高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、当該事業所に、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、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

(指導、助言及び勧告)

第十条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第一項の規定に違反していると認めるときは、当該事業主に対し、高齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。

(高齢者雇用推進者)

第十一条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、高齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三章 高齢者等の再就職の促進等

第一節 国による高齢者等の再就職の促進等

(再就職の促進等の措置の効果的な推進)

第十二条 国は、高齢者等の再就職の促進等を図るため、高齢者等に係る職業指導、職業紹介、職業訓練その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。

(求人の開拓等)

第十三条 公共職業安定所は、高齢者等の再就職の促進等を図るため、高齢者等の雇用の機会が確保されるように求人開拓等を行うとともに、高齢者等に係る求人及び求職に関する情報を収集し、並びに高齢者等である求職者及び事業主に対して提供するように努めるものとする。

(求人者等に対する指導及び援助)

第十四条 公共職業安定所は、高齢者等にその能力に適合する職業を紹介するため必要があるときは、求人者に対して、年齢その他の求人の条件について指導するものとする。

2 公共職業安定所は、高齢者等を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、雇入れ、配置、作業の設備又は環境等高齢者等の雇用に関する技術的事項について、必要な助言その他の援助を行うことができる。

第二節 事業主による高齢者等の再就職の援助等

(再就職援助措置)

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等（厚生労働省令で定める者に限る。以下この節において同じ。）が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（以下「再就職援助措置」という。）を講ずるように努めなければならない。

2 公共職業安定所は、前項の規定により事業主が講ずべき再就職援助措置について、当該事業主の求めに応じて、必要な助言その他の援助を行うものとする。

(多数離職の届出)

第十六条 事業主は、その雇用する高年齢者等のうち厚生労働省令で定める数以上の者が解雇等により離職する場合には、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 前項の場合における離職者の数の算定は、厚生労働省令で定める算定方法により行うものとする。

(求職活動支援書の作成等)

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

2 前項の規定により求職活動支援書を作成した事業主は、その雇用する者のうちから再就職援助担当者を選任し、その者に、当該求職活動支援書に基づいて、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所と協力して、当該求職活動支援書に係る高年齢者等の再就職の援助に関する業務を行わせるものとする。

(指導、助言及び勧告)

第十七条の二 厚生労働大臣は、前条第一項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第一項の規定に違反していると認めるときは、当該事業主に対し、求職活動支援書を作成し、当該求職活動支援書に係る高年齢者等に交付すべきことを勧告することができる。

(求職活動支援書に係る労働者に対する助言その他の援助)

第十八条 求職活動支援書の交付を受けた労働者は、公共職業安定所に求職の申込みを行うときは、公共職業安定所に、当該求職活動支援書を提示することができる。

2 公共職業安定所は、前項の規定により求職活動支援書の提示を受けたときは、当該求職活動支援書の記載内容を参酌し、当該求職者に対し、その職務の経歴等を明らかにする書面の作成に関する助言その他の援助を行うものとする。

3 公共職業安定所長は、前項の助言その他の援助を行うに当たり、必要と認めるときは、当該求職活動支援書を作成した事業主に対し、情報の提供その他必要な協力を求めることができる。

(募集及び採用についての理由の提示等)

第十八条の二 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（六十五歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(定年退職等の場合の退職準備援助の措置)

第十九条 事業主は、その雇用する高年齢者が定年その他これに準ずる理由により退職した後においてその希望に応じ職業生活から円滑に引退することができるようにするために必要な備えをすることを援助するため、当該高年齢者に対し、引退後の生活に関する必要な知識の取得の援助その他の措置を講ずるように努めなければならない。

第三節 中高年齢失業者等に対する特別措置

(中高年齢失業者等求職手帳の発給)

第二十条 公共職業安定所長は、中高年齢失業者等であつて、次の各号に該当するものに対して、その者の申請に基づき、中高年齢失業者等求職手帳（以下「手帳」という。）を発給する。

- 一 公共職業安定所に求職の申込みをしていること。
- 二 誠実かつ熱心に就職活動を行う意欲を有すると認められること。
- 三 第二十三条第一項各号に掲げる措置を受ける必要があると認められること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、生活の状況その他の事項について厚生労働大臣が労働政策審議会の意見を聴いて定める要件に該当すること。

（手帳の有効期間）

第二十一条 手帳は、厚生労働省令で定める期間、その効力を有する。

2 公共職業安定所長は、手帳の発給を受けた者であつて、前項の手帳の有効期間を経過してもなお就職が困難であり、引き続き第二十三条第一項各号に掲げる措置を実施する必要があると認められるものについて、その手帳の有効期間を厚生労働省令で定める期間延長することができる。

3 前二項の厚生労働省令で定める期間を定めるに当たつては、特定地域に居住する者について特別の配慮をすることができる。

（手帳の失効）

第二十二条 手帳は、公共職業安定所長が当該手帳の発給を受けた者が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、その効力を失う。

- 一 新たに安定した職業に就いたとき。
- 二 第二十条各号に掲げる要件のいずれかを欠くに至つたとき。
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働大臣が労働政策審議会の意見を聴いて定める要件に該当するとき。
- 2 前項の場合においては、公共職業安定所長は、その旨を当該手帳の発給を受けた者に通知するものとする。

（計画の作成）

第二十三条 厚生労働大臣は、手帳の発給を受けた者の就職を容易にするため、次の各号に掲げる措置が効果的に関連して実施されるための計画を作成するものとする。

- 一 職業指導及び職業紹介
- 二 公共職業能力開発施設の行う職業訓練（職業能力開発総合大学校の行うものを含む。）
- 三 国又は地方公共団体が実施する訓練（前号に掲げるものを除く。）であつて、失業者に作業環境に適応することを容易にさせ、又は就職に必要な知識及び技能を習得させるために行われるもの（国又は地方公共団体の委託を受けたものが行うものを含む。）
- 四 前三号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定めるもの

2 厚生労働大臣は、前項の計画を作成しようとする場合には、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

（公共職業安定所長の指示）

第二十四条 公共職業安定所長は、手帳を発給するときは、手帳の発給を受ける者に対して、その者の知識、技能、職業経験その他の事情に応じ、当該手帳の有効期間中前条第一項の計画に準拠した同項各号に掲げる措置（以下「就職促進の措置」という。）の全部又は一部を受けることを指示するものとする。

2 公共職業安定所長は、手帳の発給を受けた者について当該手帳の有効期間を延長するときは、改めて、その延長された有効期間中就職促進の措置の全部又は一部を受けることを指示するものとする。

3 公共職業安定所長は、前二項の指示を受けた者の就職促進の措置の効果を高めるために必要があると認めるときは、その者に対する指示を変更することができる。

（関係機関等の責務）

第二十五条 職業安定機関、地方公共団体及び独立行政法人雇用・能力開発機構は、前条第一項又は第二項の指示を受けた者の就職促進の措置の円滑な実施を図るため、相互に密接に連絡し、及び協力するように努めなければならない。

2 前条第一項又は第二項の指示を受けた者は、その就職促進の措置の実施に当たる職員の指導又は指示に従うとともに、自ら進んで、速やかに職業に就くように努めなければならない。

（手当の支給）

第二十六条 国及び都道府県は、第二十四条第一項又は第二項の指示を受けて就職促進の措置を受ける者に対して、その就職活動を容易にし、かつ、生活の安定を図るため、手帳の有効期

間中、雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき、手当を支給することができる。

（就職促進指導官）

第二十七条 就職促進の措置としての職業指導は、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第九条の二第一項の就職促進指導官に行わせるものとする。

（報告の請求）

第二十八条 公共職業安定所長は、第二十四条第一項又は第二項の指示を受けて就職促進の措置を受ける者に対し、その就職活動の状況について報告を求めることができる。

（特定地域における措置）

第二十九条 厚生労働大臣は、特定地域に居住する中高年齢失業者等について、職業紹介、職業訓練等の実施、就業の機会の増大を図るための事業の実施その他これらの者の雇用を促進するため必要な事項に関する計画を作成し、その計画に基づき必要な措置を講ずるものとする。

第三十条 厚生労働大臣は、特定地域における中高年齢失業者等の就職の状況等からみて必要があると認めるときは、当該特定地域において計画実施される公共事業（国及び特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人（その資本金の全部若しくは大部分が国からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金若しくは補助金によつて得ている法人であつて、政令で定めるものに限る。）（次項において「国等」という。）自ら又は国の負担金の交付を受け、若しくは国庫の補助により地方公共団体等が計画実施する公共的な建設又は復旧の事業をいう。以下同じ。）について、その事業種別に従い、職種別又は地域別に、当該事業に使用される労働者の数とそのうちの中高年齢失業者等の数との比率（以下「失業者吸収率」という。）を定めることができる。

2 失業者吸収率の定められている公共事業を計画実施する国等又は地方公共団体等（これらのもとの請負契約その他の契約に基づいて、その事業を施行する者を含む。以下「公共事業の事業主体等」という。）は、公共職業安定所の紹介により、常に失業者吸収率に該当する数の中高年齢失業者等を雇い入れていなければならない。

3 公共事業の事業主体等は、前項の規定により雇入れを必要とする数の中高年齢失業者等を公共職業安定所の紹介により雇い入れることが困難な場合には、その困難な数の労働者を、公共職業安定所の書面による承諾を得て、直接雇い入れることができる。

（厚生労働省令への委任）

第三十一条 この節に定めるもののほか、手帳の発給、手帳の返納その他手帳に関し必要な事項、第二十四条第一項又は第二項の指示の手續に関し必要な事項及び公共事業への中高年齢失業者等の吸収に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 削除

第三十二条 削除

第三十三条 削除

第三十四条 削除

第三十五条 削除

第三十六条 削除

第三十七条 削除

第三十八条 削除

第三十九条 削除

第五章 定年退職者等に対する就業の機会の確保

（国及び地方公共団体の講ずる措置）

第四十条 国及び地方公共団体は、定年退職者その他の高年齢退職者の職業生活の充実その他福祉の増進に資するため、臨時的かつ短期的な就業又は次条第一項の軽易な業務に係る就業を希望するこれらの者について、就業に関する相談を実施し、その希望に応じた就業の機会を提供する団体を育成し、その他その就業の機会の確保のために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第六章 シルバー人材センター等

第一節 シルバー人材センター

（指定等）

第四十一条 都道府県知事は、定年退職者その他の高年齢退職者の希望に応じた就業で、臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務（当該業務に係る労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して厚生労働大臣が定めるものに限る。次条において同じ。）に係るも

この機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することにより、その就業を援助して、これらの者の能力の積極的な活用を図ることができるようにし、もつて高年齢者の福祉の増進に資することを目的として設立された民法第三十四条の法人（次項及び第四十四条第一項において「高年齢者就業援助法人」という。）であつて、次条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、市町村（特別区を含む。第四十四条において同じ。）の区域（当該地域における臨時的かつ短期的な就業の機会の状況その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める基準に従い、次条第一号及び第二号に掲げる業務の円滑な運営を確保するために必要と認められる場合には、都道府県知事が指定する二以上の市町村の区域）ごとに一個に限り、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。ただし、第四十四条第一項の指定を受けた者（以下「シルバー人材センター連合」という。）に係る同項の指定に係る区域（同条第二項又は第四項の変更があつたときは、その変更後の区域。以下「連合の指定区域」という。）については、この項の指定に係る区域とすることはできない。

- 一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。
- 二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、高年齢者の福祉の増進に資すると認められること。
- 2 前項の指定は、その会員に同項の指定を受けた者（以下「シルバー人材センター」という。）を二以上有する高年齢者就業援助法人に対してはすることができない。
- 3 都道府県知事は、第一項の指定をしたときは、シルバー人材センターの名称及び住所、事務所の所在地並びに当該指定に係る地域を公示しなければならない。
- 4 シルバー人材センターは、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。
- 5 都道府県知事は、前項の届出があつたときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

（業務等）

第四十二条 シルバー人材センターは、前条第一項の指定に係る区域（以下「センターの指定区域」という。）において、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 臨時的かつ短期的な就業（雇用によるものを除く。）又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高年齢退職者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。
- 二 臨時的かつ短期的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものに限る。）を希望する高年齢退職者のために、無料の職業紹介事業を行うこと。
- 三 高年齢退職者に対し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。
- 四 前三号に掲げるもののほか、高年齢退職者のための臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に関し必要な業務を行うこと。
- 2 シルバー人材センターは、職業安定法第三十三条第一項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て、前項第二号の無料の職業紹介事業を行うことができる。
- 3 前項の規定による無料の職業紹介事業に関しては、シルバー人材センターを職業安定法第四条第七項に規定する職業紹介事業者若しくは同法第三十三条の二第一項各号に掲げる施設の長又は雇用対策法第二条に規定する職業紹介機関と、前項の規定による届出を職業安定法第三十三条の二第一項の規定による届出とみなして、同法第五条の二から第五条の七まで、第三十三条の二第三項及び第五項から第七項まで、第三十三条の五から第三十四条まで、第四十八条から第四十八条の四まで、第五十一条の二並びに第六十五条から第六十七条までの規定並びに雇用対策法第三章の規定を適用する。この場合において、職業安定法第三十三条の二第三項中「同項の規定」とあり、並びに同条第五項及び第七項中「第一項の規定」とあるのは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第四十二条第二項の規定」とする。
- 4 前二項に定めるもののほか、第二項の規定による無料の職業紹介事業に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
- 5 シルバー人材センターは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第五条第一項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て、

第一項第四号の業務として、その構成員である高年齢退職者のみを対象として労働者派遣法第二条第四号に規定する一般労働者派遣事業（以下「一般労働者派遣事業」という。）を行うことができる。

- 6 前項の規定による一般労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第五条第五項、第七条、第八条第一項及び第三項、第九条、第十条、第十一条第三項及び第四項、第十三条第二項、第十四条第一項第三号、第二章第二節第二款並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、シルバー人材センターを労働者派遣法第二条第六号に規定する一般派遣元事業主と、前項の規定による届出を労働者派遣法第五条第一項の規定による許可とみなす。この場合において、次の表の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

第五条第二項	前項の許可を受けようとする者	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第四十二条第五項の規定により届け出て一般労働者派遣事業を行おうとする者
	申請書	届出書
第五条第三項	申請書	届出書
第六条	前条第一項の許可を受けることができない	新たに一般労働者派遣事業の事業所を設けて当該一般労働者派遣事業を行つてはならない
第六条第四号	一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日	一般労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該廃止を命じられた日
第八条第二項	許可証の交付を受けた者は、当該許可証	第五条第二項の規定による届出書を提出した者は、当該届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類
第十四条第一項	、第五条第一項の許可を取り消すことができる	一般労働者派遣事業の廃止を、当該一般労働者派遣事業（二以上の事業所を設けて一般労働者派遣事業を行う場合にあつては、各事業所ごとの一般労働者派遣事業。以下この項において同じ。）の開始の当時第六条第四号に該当するときは当該一般労働者派遣事業の廃止を、命ずることができる
第二十六条第四項	第五条第一項の許可を受け、	第五条第二項
第五十九条第四号	第十四条第二項	第十四条
第六十一条第一号	第五条第二項（第十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する申請書、第五条第三項（第十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する書類	第五条第二項に規定する届出書、同条第三項に規定する書類

- 7 前二項に定めるもののほか、第五項の規定による一般労働者派遣事業に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（事業計画等）

第四十三条 シルバー人材センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

- 2 シルバー人材センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業

報告書及び収支決算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。

(監督命令)

第四十三条の二 都道府県知事は、この節の規定を施行するために必要な限度において、シルバー人材センターに対し、第四十二条第一項に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第四十三条の三 都道府県知事は、シルバー人材センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第四十一条第一項の指定（以下この条において「指定」という。）を取り消すことができる。

一 第四十二条第一項に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

二 指定に関し不正の行為があつたとき。

三 この節の規定又は当該規定に基づく命令に違反したとき。

四 前条の規定に基づく処分に違反したとき。

五 第五十三条第一項の条件に違反したとき。

2 都道府県知事は、前項の規定により指定を取り消したときは、その旨を公示しなければならない。

第二節 シルバー人材センター連合

(指定等)

第四十四条 都道府県知事は、その会員に二以上のシルバー人材センターを有する高年齢者就業援助法人であつて、次条において準用する第四十二条第一項に規定する業務に関し第四十一条第一項各号に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、当該高年齢者就業援助法人の会員であるシルバー人材センターに係るセンターの指定区域と当該地域における臨時的かつ短期的な就業の機会の状況その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める基準に従つて必要と認められる市町村の区域を併せた区域ごとに一個に限り、次条において準用する第四十二条第一項に規定する業務を行う者として指定することができる。ただし、当該指定をするに当たつては、当該市町村の区域から、当該指定に係る申請をした高年齢者就業援助法人の会員でないシルバー人材センターに係るセンターの指定区域及び連合の指定区域を除外するものとする。

2 シルバー人材センターがシルバー人材センター連合の会員となつたときは、当該シルバー人材センター連合は、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。当該届出があつたときは、当該シルバー人材センター連合に係る連合の指定区域と当該シルバー人材センターに係るセンターの指定区域を併せた区域を当該シルバー人材センター連合に係る連合の指定区域とするものとする。

3 第一項の指定又は前項の届出があつたときは、当該指定又は届出に係るシルバー人材センター連合の会員であるシルバー人材センターに係る第四十一条第一項の指定は、その効力を失うものとする。

4 都道府県知事は、第二項の届出があつた場合において、シルバー人材センター連合からその連合の指定区域の変更に関する申出があつたときは、当該連合の指定区域を変更し、当該連合の指定区域と第一項の厚生労働省令で定める基準に従つて必要と認められる市町村の区域を併せた区域を当該シルバー人材センター連合に係る連合の指定区域とすることができる。ただし、当該変更をするに当たつては、当該市町村の区域から、センターの指定区域及び連合の指定区域を除外するものとする。

(準用)

第四十五条 第四十一条第三項から第五項まで及び第四十二条から第四十三条の三までの規定は、シルバー人材センター連合について準用する。この場合において、第四十一条第三項中「第一項の指定をしたとき」とあるのは「第四十四条第一項の指定をしたとき並びに同条第二項の連合の指定区域の変更があつたとき及び同条第四項の連合の指定区域の変更をしたとき」と、「所在地並びに当該指定に係る地域」とあるのは「所在地並びに当該指定に係る地域（当該変更があつたときは、当該変更後の地域）」と、第四十二条第一項中「前条第一項の指定に係る区域（以下「センターの指定区域」という。）」とあるのは「第四十四条第一項の指定に係る区域（同条第二項又は第四項の変更があつたときは、その変更後の区域）」と、同条第三項中「第四十二条第二項」とあるのは「第四十五条において準用する同法第四十二条第二項」と、同条第五項中「その構成員である高年齢退職者のみ」とあるのは「その直接又は間接の構成員であ

る高年齢退職者のみ」と、同条第六項の表第五条第二項の項中「第四十二条第五項」とあるのは「第四十五条において準用する同法第四十二条第五項」と、第四十三条の二中「この節」とあるのは「第六章第二節」と、「第四十二条第一項」とあるのは「第四十五条において準用する第四十二条第一項」と、第四十三条の三第一項中「第四十一条第一項」とあるのは「第四十四条第一項」と、同項第一号中「第四十二条第一項」とあるのは「第四十五条において準用する第四十二条第一項」と、同項第三号中「この節」とあるのは「第六章第二節」と、同項第四号中「前条」とあるのは「第四十五条において準用する前条」と読み替えるものとする。

第三節 全国シルバー人材センター事業協会

(指定)

第四十六条 厚生労働大臣は、シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合の健全な発展を図るとともに、定年退職者その他の高年齢退職者の能力の積極的な活用を促進することにより、高年齢者の福祉の増進に資することを目的として設立された民法第三十四条の法人であつて、次条に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認められるものを、その申請により、全国を通じて一個に限り、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

(業務)

第四十七条 前条の指定を受けた者(以下「全国シルバー人材センター事業協会」という。)は、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合の業務に関し啓発活動を行うこと。
- 二 シルバー人材センター又はシルバー人材センター連合の業務に従事する者に対する研修を行うこと。
- 三 シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合の業務について、連絡調整を図り、及び指導その他の援助を行うこと。
- 四 シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合の業務に関する情報及び資料を収集し、並びにシルバー人材センター、シルバー人材センター連合その他の関係者に対し提供すること。
- 五 前各号に掲げるもののほか、シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合の健全な発展並びに定年退職者その他の高年齢退職者の能力の積極的な活用を促進するために必要な業務を行うこと。

(準用)

第四十八条 第四十一条第三項から第五項まで及び第四十三条から第四十三条の三までの規定は、全国シルバー人材センター事業協会について準用する。この場合において、第四十一条第三項から第五項まで及び第四十三条から第四十三条の三までの規定中「都道府県知事」とあるのは「厚生労働大臣」と、第四十一条第三項中「第一項」とあるのは「第四十六条」と、「事務所の所在地並びに当該指定に係る地域」とあるのは「並びに事務所の所在地」と、第四十三条の二中「この節」とあるのは「第六章第三節」と、「第四十二条第一項」とあるのは「第四十七条」と、第四十三条の三第一項中「第四十一条第一項」とあるのは「第四十六条」と、同項第一号中「第四十二条第一項」とあるのは「第四十七条」と、同項第三号中「この節」とあるのは「第六章第三節」と、同項第四号中「前条」とあるのは「第四十八条において準用する前条」と読み替えるものとする。

第七章 国による援助等

(事業主等に対する援助等)

第四十九条 国は、高年齢者等(厚生労働省令で定める者を除く。以下この項において同じ。)の職業の安定その他福祉の増進を図るため、高年齢者等職業安定対策基本方針に従い、事業主、労働者その他の関係者に対し、次に掲げる措置その他の援助等の措置を講ずることができる。

- 一 一定年の引上げ、継続雇用制度の導入、再就職の援助等高年齢者等の雇用の機会の増大に資する措置を講ずる事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給すること。
- 二 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うこと。
- 三 労働者が高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするため、労働者に対して、必要な助言又は指導を行うこと。
- 2 厚生労働大臣は、前項各号に掲げる措置の実施に関する事務の全部又は一部を独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(次項において「機構」という。)に行わせるものとする。
- 3 機構は、第一項第一号に掲げる措置の実施に関する事務を行う場合において当該事務に関

し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項についての報告を求めることができる。

(雇用管理の改善の研究等)

第五十条 国は、高年齢者の雇用の安定その他福祉の増進に資するため、高年齢者の職域の拡大その他の雇用管理の改善、職業能力の開発及び向上等の事項に関し必要な調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。

(職業紹介等を行う施設の整備等)

第五十一条 国は、高年齢者に対する職業紹介等を効果的に行うために必要な施設の整備に努めるものとする。

2 国は、地方公共団体等が、高年齢者に対し職業に関する相談に応ずる業務を行う施設を設置する等高年齢者の雇用を促進するための措置を講ずる場合には、必要な援助を行うことができる。

第八章 雑則

(雇用状況の報告)

第五十二条 事業主は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の毎年一回の報告のほか、この法律を施行するために必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対し、同項に規定する状況について必要な事項の報告を求めることができる。

(指定の条件)

第五十三条 この法律の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

(経過措置)

第五十三条の二 この法律の規定に基づき政令又は厚生労働省令を制定し、又は改廃する場合においては、それぞれ政令又は厚生労働省令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)を定めることができる。

(権限の委任)

第五十四条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

第九章 罰則

第五十五条 第四十九条第三項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、五十万円以下の罰金に処する。

第五十六条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同条の刑を科する。

第五十七条 第十六条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者(法人であるときは、その代表者)は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、昭和四十六年十月一日から施行する。

(削除)

第二条 削除

(国、地方公共団体等における中高年齢者の雇用に関する暫定措置)

第三条 国及び地方公共団体並びに法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となつて設立された法人(これらの法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国若しくは地方公共団体からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によつて得ている法人であつて、政令で定めるものに限る。)が行う第二条第二項第一号に規定する中高年齢者の雇用については、当分の間、なお身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正

する法律（昭和五十一年法律第三十六号）第二条の規定による改正前の第七条から第九条までの規定の例による。この場合において、同法第二条の規定による改正前の第七条第一項及び第九条中「労働大臣」とあるのは、「厚生労働大臣」とする。

（高年齢者雇用確保措置に関する特例等）

第四条 次の表の上欄に掲げる期間における第九条第一項の規定の適用については、同項中「六十五歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成十八年四月一日から平成十九年三月三十一日まで	六十二歳
平成十九年四月一日から平成二十二年三月三十一日まで	六十三歳
平成二十二年四月一日から平成二十五年三月三十一日まで	六十四歳

2 定年（六十五歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、平成二十五年三月三十一日までの間、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の当該高年齢者の六十五歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第五条 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（平成十六年法律第百三号）附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日から起算して三年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第九条第二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、第九条第一項第二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「三年」とあるのは「五年」とする。

3 厚生労働大臣は、第一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。

（事業主による高年齢者等の再就職の援助等に関する経過措置）

第六条 第十五条から第十七条までの規定の適用については、平成二十五年三月三十一日までの間は、第十五条第一項中「解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）」とあるのは「定年、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由」と、第十六条第一項中「解雇等」とあるのは「前条第一項に規定する理由」と、第十七条第一項中「解雇等により」とあるのは「解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により」とする。

附 則 （昭和五十一年五月二八日法律第三六号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、昭和五十一年十月一日から施行する。

附 則 （昭和五三年一月一八日法律第一〇七号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第四条及び第五条の規定は、昭和五十四年四月一日から施行する。

附 則 （昭和五九年八月一〇日法律第七一号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十年四月一日から施行する。

（政令への委任）

第二十七条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （昭和五九年一月二五日法律第八七号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十年四月一日から施行する。

(政令への委任)

第二十八条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (昭和六十一年四月三〇日法律第四三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、昭和六十一年十月一日から施行する。ただし、第一条の規定並びに次条、附則第三条、第五条及び第六条の規定、附則第七条の規定(沖縄振興開発特別措置法(昭和四十六年法律第百三十一号)第四十七条第一項の改正規定中「第三章」を「第三章第三節」に改める部分を除く。)、附則第八条の規定(特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法(昭和五十八年法律第三十九号)第二十三条第三項の改正規定中「第二条第三項」を「第二条第二項」に改める部分を除く。)並びに附則第十条の規定は、公布の日から施行する。

附 則 (昭和六十一年一二月四日法律第九三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、昭和六十二年四月一日から施行する。

(政令への委任)

第四十二条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成元年六月二八日法律第三六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成元年十月一日から施行する。ただし、第一条中雇用保険法の目次の改正規定(「第六十一条の二」を「第六十二条」に改める部分に限る。)、同法第一条、第三条及び第六十一条の二第一項の改正規定、同法第六十二条を削り、同法第六十一条の二を同法第六十二条とする改正規定、同法第六十五条、第六十六条第三項第三号及び第五項第一号ロ並びに第六十八条第二項の改正規定、第二条の規定並びに附則第三条、第四条及び第七条から第十一条までの規定は、公布の日から施行する。

附 則 (平成二年六月二九日法律第六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二年十月一日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「新法」という。)の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成四年六月三日法律第六七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成五年四月一日から施行する。

附 則 (平成五年一月一二日法律第八九号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、行政手続法(平成五年法律第八十八号)の施行の日から施行する。

(諮問等がされた不利益処分に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前に法令に基づき審議会その他の合議制の機関に対し行政手続法第十三条に規定する聴聞又は弁明の機会の付与の手続その他の意見陳述のための手続に相当する手続を執るべきことの諮問その他の求めがされた場合においては、当該諮問その他の求めに係る不利益処分の手続に関しては、この法律による改正後の関係法律の規定にかかわらず、なお

従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第十三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
(聴聞に関する規定の整理に伴う経過措置)

第十四条 この法律の施行前に法律の規定により行われた聴聞、聴問若しくは聴聞会（不利益処分に係るものを除く。）又はこれらのための手続は、この法律による改正後の関係法律の相当規定により行われたものとみなす。

(政令への委任)

第十五条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成六年六月一七日法律第三四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の目次の改正規定（第五章を改める部分に限る。）、同法第四章の次に一章を加える改正規定（第四十四条の三第五項に係る部分を除く。）並びに同法第四十七条、第四十八条及び第五十一条の改正規定並びに附則第五条中労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）第四条第四十一号の二及び第五条第五十号の二の改正規定 平成六年七月一日

二 第一条のうち高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の目次の改正規定（「第八条」を「第八条の二」に改める部分に限る。）、同法第二条の二の改正規定、同法第二条の三に一項を加える改正規定及び同法第三章第一節中第八条の次に一条を加える改正規定 平成六年十月一日

三 第一条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の目次の改正規定（第二節を改める部分に限る。）、同法第三章第二節の次に一節を加える改正規定及び同法第四章の次に一章を加える改正規定（第四十四条の三第五項に係る部分に限る。） 公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日

四 第二条の規定及び附則第六条の規定 平成十年四月一日

(罰則に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則に適用については、なお従前の例による。

附 則 (平成七年三月三十一日法律第五四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成八年四月一日から施行する。

附 則 (平成八年五月一五日法律第三七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成八年十月一日から施行する。

附 則 (平成八年六月一九日法律第九〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、附則第八条の規定は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則 (平成九年五月九日法律第四五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第一条中職業能力開発促進法（以下「能開法」という。）の目次、第十五条の六第一項、第十六条第一項及び第二項、第十七条、第二十五条、第五節の節名並びに第二十七条の改正規定、能開法第二十七条の次に節名を付する改正規定並びに能開法第二十七条の二第二項、第九十七条の二及び第九十九条の二の改正規定、第二条の規定（雇用促進事業団法第十九条第一項第一号及び第二号の改正規定に限る。）並びに次条から附則第四条まで、附則第六条から第八条まで及び第十条から第十六条までの規定、附則第十七条の規定（雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十三条第一項第四号中「第十条第二項」を「第十条の

二第二項」に改める部分を除く。)並びに附則第十八条から第二十二條までの規定は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則 (平成十一年三月三十一日法律第二〇号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第十二条から第四十九条までの規定は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附 則 (平成十一年七月七日法律第八四号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

第七条 この法律の施行前にした行為並びに附則第三条及び第四条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 (平成十一年七月七日法律第八五号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附 則 (平成十一年七月一六日法律第八七号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十条の九第一項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分に限る。)に限る。)、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。)並びに第四百七十二條の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。)並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第一百五十七条第四項から第六項まで、第一百六十条、第一百六十三条、第一百六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日(新地方自治法第五十六条第四項の適用の特例)

第二百二十二条 第三百七十五条の規定による改正後の労働省設置法の規定による都道府県労働局(以下「都道府県労働局」という。)であつて、この法律の施行の際第三百七十五条の規定による改正前の労働省設置法の規定による都道府県労働基準局の位置と同一の位置に設けられているものについては、新地方自治法第五十六条第四項の規定は、適用しない。

(職業安定関係地方事務官に関する経過措置)

第二百二十三条 この法律の施行の際現に旧地方自治法附則第八条に規定する職員(労働大臣又はその委任を受けた者により任命された者に限る。附則第一百五十八条において「職業安定関係地方事務官」という。)である者は、別に辞令が発せられない限り、相当の都道府県労働局の職員となるものとする。

(地方労働基準審議会等に関する経過措置)

第二百二十四条 この法律による改正前のそれぞれの法律の規定による地方労働基準審議会、地方職業安定審議会、地区職業安定審議会、地方最低賃金審議会、地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会並びにその会長、委員その他の職員は、相当の都道府県労働局の相当の機関及び職員となり、同一性をもって存続するものとする。

(国等の事務)

第二百五十九条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施

行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第百六十一条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

（処分、申請等に関する経過措置）

第百六十条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第百六十三条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

（不服申立てに関する経過措置）

第百六十一条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であつた行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

（手数料に関する経過措置）

第百六十二条 施行日前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定により納付すべきであつた手数料については、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第百六十三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第百六十四条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

2 附則第十八条、第五十一条及び第百八十四条の規定の適用に関して必要な事項は、政令で定める。

（検討）

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第二百五十二条 政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の視点に立って、検討し、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。

附 則 （平成十一年一月二二日法律第一六〇号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。

附 則 （平成十二年五月一二日法律第六〇号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成十二年十月一日から施行する。

（高年齢者等雇用安定センターに関する経過措置）

第二条 この法律の施行の際、現に改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「旧法」という。）第二十四条第一項の規定による指定を受けている者（以下「旧中央センター」という。）は改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「新法」という。）第二十四条第一項の指定を受けた者と、現に旧法第四十条の規定による指定を受けている者（以下「旧都道府県センター」という。）は新法第四十条の規定による指定を受けた者とみなす。

2 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前に旧法第二十四条第二項若しくは第四項（これらの規定を旧法第四十四条において準用する場合を含む。）の規定又は旧法第二十六条第四項の規定によりされた公示で、この法律の施行の際現に効力を有するものは、新法第二十四条第二項若しくは第四項（これらの規定を新法第四十四条において準用する場合を含む。）の規定又は新法第二十六条第四項の規定によりされた公示とみなす。

3 この法律の施行前に、旧法又はこれに基づく命令により旧中央センター若しくは旧都道府県センターに対して行い、又はこれらの者が行った処分、手続その他の行為は、新法又はこれに基づく命令中の相当する規定によって、新法第二十四条第二項に規定する中央高年齢者等雇用安定センター（以下「新中央センター」という。）若しくは新法第四十一条に規定する都道府県高年齢者等雇用安定センター（以下「新都道府県センター」という。）に対して行い、又はこれらの者が行った処分、手続その他の行為とみなす。

4 この法律の施行の際現に旧法第二十六条第五項の規定に基づき旧中央センターが同項の認可を受けて旧都道府県センターに対して行っている雇用安定事業関係業務の一部の委託については、新中央センターが新法第二十六条第五項の規定に基づき新都道府県センターに対して行っている委託とみなす。

5 この法律の施行の際現に旧中央センターの役員である者が施行日前にした旧法第三十四条第二項に該当する行為は、新法第三十四条第二項に該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。

（政令への委任）

第三条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（罰則に関する経過措置）

第四条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（検討）

第五条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、新法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成十四年七月三十一日法律第九八号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一章第一節（別表第一から別表第四までを含む。）並びに附則第二十八条第二項、第三十三条第二項及び第三項並びに第三十九条の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

第三十八条 施行日前にした行為並びにこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十九条 この法律に規定するもののほか、公社法及びこの法律の施行に関し必要な経過措

置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則 （平成一四年一二月一三日法律第一六五号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第六条（障害者の雇用の促進等に関する法律第十四条第二項の改正規定（「第二十七条第三項」を「第五十四条第三項」に改める部分を除く。）を除く。）、第七条、第八条、第十条及び第十二条から第十九条までの規定は、平成十五年十月一日から施行する。

（障害者の雇用の促進等に関する法律等の一部改正に伴う経過措置）

第八条 旧障害者雇用促進法（第五十四条を除く。）又は旧高年齢者等雇用安定法（第三十四条を除く。）の規定によりした処分、手続その他の行為は、通則法、この法律、附則第六条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律又は前条の規定による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律中の相当する規定によりした処分、手続その他の行為とみなす。

（業務の範囲に関する経過措置）

第九条 平成十五年十月一日までの間は、第十一条第一項第一号中「第四十九条第一項」とあるのは「第二十四条第一項」と、同項第四号中「第十九条第一項」とあるのは「第九条」と、同項第六号中「第四十九条第一項」とあるのは「第三十九条の二第一項」と、「第七十二条第三項、第七十三条第一項及び第七十四条第一項」とあるのは「第三十九条の十二第三項、第三十九条の十三第一項及び第三十九条の十四第一項」とする。

（罰則の適用に関する経過措置）

第十条 附則第六条及び第七条の規定の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第十一条 附則第二条から第四条まで及び前三条に定めるもののほか、機構の成立に伴い必要な経過措置その他この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （平成一四年一二月一三日法律第一七〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第六条から第九条まで及び第十一条から第三十四条までの規定については、平成十六年三月一日から施行する。

附 則 （平成一五年六月一三日法律第八二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附 則 （平成一六年六月一一日法律第一〇三号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条の規定（次号に掲げる改正規定を除く。）及び附則第三条の規定 平成十七年四月一日

二 第二条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条、第十条、第十五条、第十六条第一項及び第十七条第一項の改正規定、同法第五十三条の次に一条を加える改正規定並びに同法附則に三条を加える改正規定並びに附則第四条及び第五条の規定 平成十八年四月一日

（高年齢者職業経験活用センターに関する経過措置）

第三条 附則第一条第一号に掲げる規定の施行の際現に第二条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「旧法」という。）第三十二条第一項の規定により指定を受けている法人については、旧法第三十二条から第三十六条までの規定は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後も、なおその効力を有する。

（罰則に関する経過措置）

第四条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、

なお従前の例による。

附 則 （平成一八年六月二日法律第五〇号） 抄

（施行期日）

- 1 この法律は、一般社団・財団法人法の施行の日から施行する。
（調整規定）
- 2 犯罪の国際化及び組織化並びに情報処理の高度化に対処するための刑法等の一部を改正する法律（平成十八年法律第 号）の施行の日が施行日後となる場合には、施行日から同法の施行の日の前日までの間における組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律（平成十一年法律第三百三十六号。次項において「組織的犯罪処罰法」という。）別表第六十二号の規定の適用については、同号中「中間法人法（平成十三年法律第四十九号）第五十七条（理事等の特別背任）の罪」とあるのは、「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）第三百三十四条（理事等の特別背任）の罪」とする。
- 3 前項に規定するもののほか、同項の場合において、犯罪の国際化及び組織化並びに情報処理の高度化に対処するための刑法等の一部を改正する法律の施行の日の前日までの間における組織的犯罪処罰法の規定の適用については、第四百五十七条の規定によりなお従前の例によることとされている場合における旧中間法人法第五十七条（理事等の特別背任）の罪は、組織的犯罪処罰法別表第六十二号に掲げる罪とみなす。

