

1 賃金・処遇制度の見直し

仕事の内容や能力、役割に応じて賃金額を見直すことも、やる気を高めるのに効果的です。

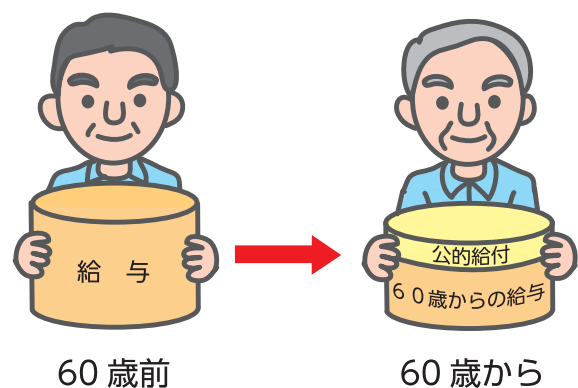
1 定年や60歳を境に、賃金を見直す

- 賃金は、働く意欲、やりがいを左右する大きな要素です。
造園工事業界では、60歳前後で年収賃金を下げる事業者が76%となっており、60歳時点の賃金の6割台になるのが21%、7割台が15%、8割台が20%となっています*1。
- 賃金額を変更するにあたっては、会社が全従業員に対して支払うことのできる総額人件費のなかで、高齢者一人ひとりに対してどのくらいの賃金を支払ったらよいのか、検討していくことが考えられます。

2 公的給付を活用する

- 60歳時点と比べて賃金が大きく下がる場合には、「高年齢雇用継続給付」や「在職老齢年金」などを活用することで、高齢者の手取り収入を一部補てんすることができます。
- 引き続き働いてもらいたい高齢者が、賃金への不満から退職しないためにも、公的給付の活用は有効です。
また、対象者には、公的給付の活用で手取り収入がある程度確保できることを説明し理解してもらうことも重要です。
- 「高年齢雇用継続給付」は、一定の条件を満たせば、性別にかかわらず60歳から受給できます。

「在職老齢年金」は、男性の場合、2013年4月現在、61歳になれば受給できます(女性については、60歳から受給できますが、昭和33年4月2日生まれ以降の者から受給年齢が引上げられます)**2。



*1 平成24年度(社)日本造園組合連合会会員企業4,080社(個人事業主を含む)を対象としたアンケート調査結果より(回答870社、回収率21.3%)。
*2 厚生年金の支給開始年齢については28ページをご覧ください。

●**高年齢雇用継続給付**とは、

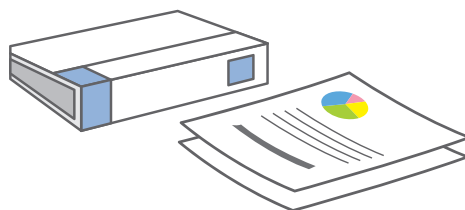
60歳以上65歳未満で、給料が60歳以前の75%未満に下がり、失業手当や再就職手当を受け取らずに働いている人に支給される給付金です。(60歳時点において、雇用保険に加入していた期間が5年に満たない場合、雇用保険に加入していた期間が5年となった日から)

●**在職老齢年金**とは、

年金支給開始年齢以上70歳未満で、在職中の人(厚生年金加入者)が、収入に応じて年金額が調整され支給される制度です。賞与と基本月額に応じて年金額の一部または全部が支給停止となります。

【参考】相談窓口

高年齢雇用継続給付や在職老齢年金のしくみ、また、その計算方法については33ページ【参考資料5】^{※3}に記載してあります。また、高齢者のための賃金処遇制度の見直しの際は、高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザー^{※4}にご相談ください。



ポイント
ヒアリング結果から

技術・技能面を最も重視して賃金を決定

定年は60歳であるが、本人が希望すれば80歳前後まで働くことができる。

賃金については、年齢、勤続年数とあわせて、特に技術・技能を考慮して決めており、賞与は利益が出た際に支給。

また、特に正社員については、現場の管理能力や仕事の仕切り方、人の使い方についても査定の重要なポイントとしている。

高齢の嘱託・パート従業員については、技術面などを考慮し、人によって時給金額を若干変えている。

※3 参考資料5「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」のしくみ

※4 参考資料6 高齢者雇用に関する情報一覧(39ページ)

2 働く意欲の維持・向上

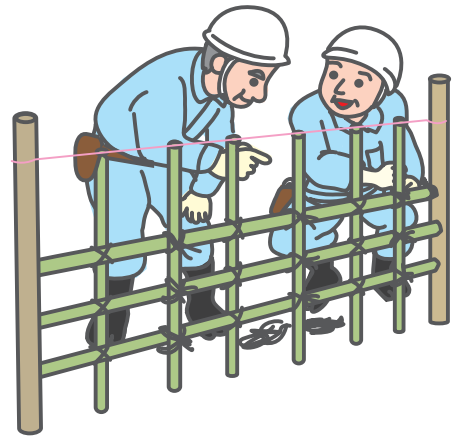
高齢者が、仕事をするに前向きになれる環境づくりを推進しましょう。

1 仕事に前向きになれる環境をつくる

- やる気や働く意欲の減退は、緊張感が衰え、「うっかり」や「ぼんやり」などによる、思わぬ事故やけがを招きます。
- こうした仕事に対するポジティブな意識を持ち続けられる環境をつくるのが重要です。

- 高齢者の働く意欲を高める要因には、お金だけでなく、「自分の技術・技能を活かせる」「植木や緑が好き」「仲間と一緒に働ける」などがあります。

また、「新しい技術の習得」「仕事をする心地よい緊張感」、さらには「お客様の笑顔」のために造園の仕事続ける職人も大勢います。



2 意欲を高める仕組みをつくる

働く意欲の維持・向上のためには、以下のような取り組みが効果的です。

- 半年、または1年の期間を区切って、個人ごとの目標を立て、その進捗度合いを評価する。
- 非常に高い技能を持った職人に対しては新たな肩書を付与する。
- 仕事が終わった段階で、お客様に対して仕事に対する評価を聞き、その内容、お客様の喜びの声を職人に伝える。

ポイント
ヒアリング結果から

「社内のマイスター制度」を設けるとよいのではないか

定年は65歳で、その後70歳ぐらいまで働くことができる。仕事自体は75歳ぐらいまで可能と考えており、高齢者の意識が変わり、若手の育成ができるならば、いつまでも働いてもらって良いと考えている。

例えば、「社内のマイスター制度」を設け、高齢者、ベテランの職人に指導者として自分の立場を意識してもらい指導に専心してもらおうのも、一つのアイデアだと思う。

3 職人同士のコミュニケーションを促進する

働きやすい環境づくりのために、立場や年齢に関係なく、話をする機会を積極的に提供しましょう。

1 円滑な作業に欠かせない信頼感づくり

- 造園工事業界では、若い時から職人として経験を積んだ高齢者と、中高年になってから入職した高齢者がおり、また、こうした高齢者と若年者が一緒になってチームとして働くことが多くなっています。
- 現場において作業を円滑に、かつ、事故やけがなく遂行していくためには、チームとして職人同士の信頼感を醸成することが欠かせません。

2 まずはコミュニケーションの機会をつくる

- 事業主として、率先して「声かけ」をしたり、全員が参加できるイベントを開催するなど、職人同士がコミュニケーションをはかれる機会を積極的に提供しましょう。

ポイント
ヒアリング結果から

● 会社の行事にはパート・アルバイトも分け隔てなく声をかける

作業が終わり会社に戻ってきた従業員たちに、常に事業主が声をかけるよう努めている。新年会などの行事には、正社員もパート・アルバイトも全員が参加。また、不定期に終業後の軽い飲み会やバーベキューなどを開催し、コミュニケーションに努めている。

● 週末に社内の休憩室で慰労会

年齢の離れた従業員同士のコミュニケーションの機会を提供することを目的に、週末の夜には事業主のポケットマネーで社内の休憩室で慰労会を開くことも多い。

● 新年会、納涼祭や忘年会を開くほか、月1回の定例会を開催

部門や部署により仕事の場所も違うため、部門、部署同士の接点を作るために新年会、納涼祭や忘年会を開くほか、月1回の定例会を開催。社員だけでなく、臨時社員にも参加してもらうようにしている。

● 嘱託・パート従業員も含め、研修旅行を年に1回実施

事業主自らが、朝礼の際にお茶を入れながら従業員と仕事や家族の話をしたり、顔色をみている。また、現場を巡回し、声かけなどを行っている。

年1回の研修旅行や忘年会には、嘱託・パート従業員も参加。外注先や取引先を招くこともある。



1 高齢者自身の意識を変える

高齢者自身が意識を変えて、持っている技術・技能を最大限発揮できるように促しましょう。

1 お客様とのコミュニケーションを促す

- 腕が良くても乱暴な言葉遣いや服装の乱れは、お客様の評価を損ねます。お客様に何の説明もせず作業を進め、後々のトラブルになることも少なくありません。
- 「格好よりも腕だ」「だまって黙々と仕事をする」という昔ながらの職人氣質から、意識を変えてもらうようにします。
- 「仕事の仕方について説明を受けたい」「アドバイスをもらいたい」というお客様が増えてきていることを理解してもらい、積極的にお客様とコミュニケーションを取るよう促しましょう。



2 健康管理の大切さを理解してもらう

- 健康であることが働く上での大前提です。日々の健康管理によって気力や体力を保つ努力が大切なことを理解してもらいましょう。
- 加齢に伴い筋力や平衡感覚、敏しょう性は低下しますが、ウォーキングや入浴後のストレッチなど、無理をせずに続けられる運動を

することで、衰えに歯止めをかけることができます。

- 翌日まで疲労を持ち越さないように、睡眠をしっかりとり、食生活や過度な飲酒・喫煙習慣にも注意するよう促しましょう。

3 若手社員の見本になる

- 作業服をきちんと着用する。保護帽(ヘルメット)、安全靴・安全足袋、安全帯などの保護具をしっかり身につける。現場のルールを率先

して守るなどの基本に、まずベテランが立ち返るようにし、若手社員の見本になるように努めてもらいましょう。

2 高齢者と一緒に働く社員の意識を変える

高齢者の力を発揮させるためには、職長や高齢者と一緒に働く若手・中堅社員の意識改革も重要です。

1 事業主と職長で意思の疎通をはかる

- 高齢者の活用に関して、事業主と職長は、しっかりと意思の疎通を行いましょ。高齢者の技術・技能を活かすために何をすればよいか、現場を差配する職長に会社の意図を伝え、一緒に考え行動に移していきましょう。
- 職長の重要な仕事の 하나가、現場で働くすべての職人の安全確保です。
特に身体機能が低下する高齢者に対しては、常にコミュニケーションをはかり、健康状態をみながら無理をさせない配慮が必要です。

2 ベテランから技術・技能を受け継ぐ

- 「負荷の高い仕事はしないで、高齢者は楽をしている」と、不満を抱く若手・中堅社員もいるかもしれません。会社や組織は、さまざまな強みや弱みを持つ人間が集まって成り立っているという理解が必要です。
- 高所作業や重量物の運搬などを若手・中堅社員がサポートし、一緒に仕事をするなかで、ベテランが保有する高い造園技術・技能を受け継ぐという意識を持つように促しましょう。

3 「おたがいさま」の精神で仕事をする

- 高齢になってから造園業界に入り、芝刈りや低い個所の刈込、掃除などの下働きをする高齢者がいるからこそ、若手・中堅社員が職人としての力を発揮できます。「おたがいさま」の精神を一人ひとりに自覚してもらうことが大切です。



5 従業員を新規に採用するときに留意すべきこと

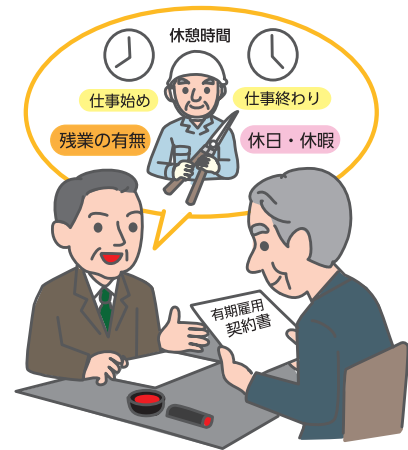
1 従業員を採用するときのルール

契約後のトラブルを防ぐためにも、法律に従った労働契約を締結しましょう。

1 労働契約の締結と労働条件の明示

- 新しく従業員を採用する際には、労働契約を締結し、労働条件をきちんと明示することが必要です。特に重要な下記の5項目については、書面を交付する必要があります(労働基準法第15条)。

- ①**契約の期間**(期間を定めるか、定めないか)
※期間の定めがある場合は更新についての決まり(更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど)
- ②**どこで、どんな仕事をするのか**(仕事をする場所、仕事の内容)
- ③**仕事の時間や休み**(仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇)
- ④**賃金**(賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期)
- ⑤**辞めるときの決まり**(退職に関すること)



【参考】 有期雇用契約について

嘱託など1年更新による雇用形態などの有期労働契約については、厚生労働省が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準」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
→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/14.pdf>
- 有期雇用契約社員の雇用契約書の例は31ページ【参考資料3】をご覧ください。

2 禁止事項

- 労働基準法では、従業員が不当に会社に拘束されないように、労働契約に盛り込んで서는ならないことも定められています。

①労働者が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることや、その額をあらかじめ決めておくことの禁止(労働基準法第16条)。



※例えば、「1年未満で会社を辞めたときは罰金10万円」、「機械を壊したら1万円」など、あらかじめ賠償額について定めておくことは禁止されています。ただし、労働者が故意や不注意で、現実には会社に損害を与えた場合には損害賠償を請求できないというものではありません。

②労働を条件として労働者にお金を前貸しし、給料から一方的に天引きして返済させることの禁止(労働基準法第17条)。

※労働者が会社からの借金のために、辞めたくても辞められなくなるのを防止するためのものです。

③労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせることの禁止(労働基準法第18条)。

※社員旅行費など労働者の福祉のためでも、強制的に積み立てさせることは、禁止されています。ただし、社内預金制度など、労働者の意思に基づいて、会社に賃金の一部を委託することは、一定の要件のもと許されています。

3 採用内定の取消しについて

- 採用を内定し労働契約が成立したと認められる場合、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上認められない場合には、採用内定取消しは無効となります(労働契約法第16条)。
- 内定取消しが認められる場合には、労働基準法第20条(解雇の予告)、第22条(退職時等

の証明)などの規定が適用され、通常の解雇と同様に解雇予告などの手続きが必要となります。

さらに取消しの理由について証明書を請求された場合、これを交付する必要があります。

■詳しくは厚生労働省のホームページ「人を雇うときのルール」をご覧ください。

→ http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/koyou_rule.html

2 労働保険や社会保険の加入

従業員を採用する際には、労働日数などの一定の条件を満たす場合については、労働保険や社会保険に加入させなければなりません。

1 労働保険

■雇用保険

- 事業所規模にかかわらず、
 - ①1週間の所定労働時間が20時間以上で、
 - ②31日以上雇用見込がある人を雇い入れた場合は、雇用保険に加入させなければなりません(採用時に65歳以上の者は加入できません)。なお、保険料は労働者と事業主の双方が負担します。
- 雇用保険に関する各種受付は、ハローワークで行っています。

■労災保険

- 従業員の業務が原因でけが、病気、死亡(業務災害)した場合や、通勤の途中の事故などの場合(通勤災害)に、国が事業主に代わり給付を行う公的な制度です。
- 労働者を一人でも雇用する会社は労災保険制度が適用され、保険料は全額事業主が負担します。パートやアルバイトを含むすべての労働者が対象となります。
- 労働基準法では、労働者が仕事で病気やけがをしたときには、使用者が療養費や休業補償を行うことを義務づけています(労働基準法第75、76条)。
- ただし、事業主がその負担に耐えられないことも考えられますので、国が事業主に代わり必要な保険給付を行うものです。



2 社会保険

■健康保険

- 労働者やその家族が、病気やけが、出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金が受けられるようにする社会保険制度です。
保険証は、健康保険に加入することで発行されます。

- 健康保険は、法人の事業所に加え、常時5人以上を雇用する個人事業所も強制適用となります。

適用事業所で働くすべての労働者が対象で、1日または1週間の労働時間および1か

月の所定労働日数が、通常の4分の3以上あれば加入させる必要があります。

- 保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。

■国民健康保険組合の国保

- 常時5人未満を雇用する個人事業所の労働者や一人親方の場合は、病気やケガになったときのために、国民健康保険組合の国保に加入できます。

- 国保は、保険料と国からの補助金で運営され、保険料は仕事形態と年齢による定額制となっています。

■厚生年金保険

- 労働者が高齢となって働けなくなる、病気やけがで障害が残る、大黒柱を亡くして遺族が困窮するなどの事態に際し、保険給付を行う制度です。

- 厚生年金保険の適用(加入義務、加入対象)、および保険料の負担条件は、健康保険と同様です。

■労働保険、社会保険の加入義務

		加入義務	加入対象	保険料負担
労働保険	雇用保険	全事業所	①1週間の所定労働時間が20時間以上で、②31日以上雇用見込がある人を雇い入れた場合 ※65歳以上で新たに採用された高齢者は加入できません。	労働者と事業主の双方
	労災保険		パートやアルバイトを含むすべての労働者	全額事業主
社会保険	健康保険	法人の事業所に加え、常時5人以上を雇用する個人事業所	①正社員 ②1日または1週間の労働時間および1か月の所定労働日数が、通常の労働者の分の4分の3以上のパート・アルバイト	事業主と労働者が折半
	厚生年金保険			

3 中高年者の採用にあたっての注意点

造園工事業ならではの心構えをしっかりと伝え、家族にも理解を得ることが重要です。

1 健康状態をしっかりと聞き出す

- 未経験者の場合、仕事に慣れるまで身体がついていかず、思わぬけがをしたり、体調を崩して退職するケースも見受けられます。
- 面接にあたっては、本人から健康状態、既往症などについてしっかりと聞き出し、働くにあたり支障はないかどうか判断しましょう。



2 働く上での心構えを説明する

- 未経験者の場合、芝刈りや掃除などからはじまり、徐々に造園に関する技術・技能を身につけてもらうこととなります。
- まずは、入職時に屋外での下働きが中心と

なること。さらには安全第一、季節や気候に応じた働き方、チームワークや健康管理の重要性など、造園工事業で働く上での心構えを説明することから始めましょう。

3 採用時期を考える

- 高齢になってからの入職者には、いきなり夏場の現場作業は、熱中症や心身の疲労など、過酷なものとなります。

- 採用にあたっては夏場を避け、徐々に仕事を覚えながら身体を慣らすことができる時間的余裕をもって採用することが望めます。

4 家族への働きかけも忘れずに

- 他業界から造園工事業へ転職の場合、早朝出勤、洗濯物が増える、弁当の用意など、家族の負担も増えることが想定されます。

長く働いてもらうためにも、造園工事業界で働くことについて、家族にも理解と協力を得ることを心がけましょう。

【参考】採用窓口

職人の採用にあたっては、一般的にはハローワーク経由が多くなっていますが、造園に関連する科目のある公共職業能力開発施設から採用することも考えられます。

→造園に関連する科目のある公共職業能力開発施設一覧は32ページをご覧ください。

ポイント
ヒアリング結果から

未経験者は入社前に講習を実施

入職希望の高齢者には、事業主が講師を務める講習会に出席してもらうようになっている。講習では、植木全般、土、病害虫、石の見極め、水の流れなど、テキストを利用するほか、事業主の体験に基づいた具体的、実践的な内容の指導も行っている。

採用後は、当社の敷地内にある植木を使って社内教育を行い、ある程度の技能を身に付け、事業主が大丈夫と認めた段階でお客様のところに出すようになっている。その際も最初は低木や生垣の刈り込みなど簡単な作業からは始めている。

特別なことはできなくても、一定の時間内に一定の仕事ができることが職人には必要であると考えており、技術だけではなく速さも求めて指導を行っている。



ポイント
ヒアリング結果から

採用にあたっては家族の意向も確かめる

高齢者を新規に採用する際には、本人の意向や健康状態を確認するとともに、負担が大きくなる家族に対しても、造園工事業で働くことへの意向も確かめ、協力を得るようにしている。

参考資料1) 厚生年金の支給開始年齢の引上げ

- 現役時代に厚生年金に加入していた者は、老後に受け取る年金として、「老齢基礎年金」に加え、「老齢厚生年金」を受け取ることができます。

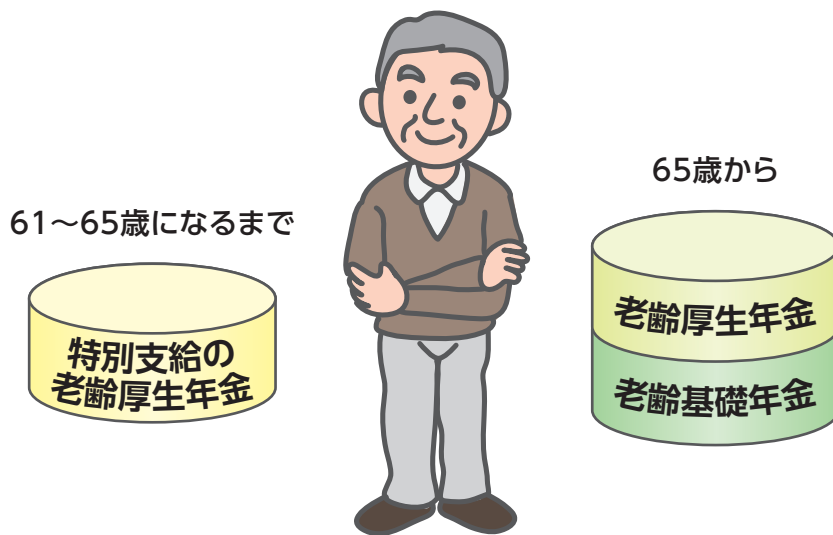
「老齢基礎年金」は、国民年金に一定期間以上加入し、保険料を納めた人が受け取れる全国民に共通の年金です。厚生年金などの加入者も、自動的に国民年金に加入していることになるため、加入期間や納めた保険料に応じた年金額の「老齢基礎年金」を受け取ることができます。

「老齢厚生年金」は、厚生年金に加入していた人が、老齢基礎年金に上乗せして受け取ることができる年金です。

老齢基礎年金、老齢厚生年金とも受け取ることができるのは65歳からです。ただし、厚生年金に1年以上加入し、かつ老齢厚生年金の受給資格を満たしている者については、現在65歳になるまで「特別支給の老齢厚生年金」が受け取れます。

この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分は2013年(平成25年)4月から65歳にならないと受給できなくなりました。また、報酬比例部分についても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おり、すでに2013年4月からは61歳にならないと受給できなくなりました(男性の場合。女性は5年遅れ)。

こうした年金の支給開始年齢の引き上げにより、60歳定年で退職し、再就職もままならなかった者が無年金・無収入となる可能性が生じてしまうのです。



■ 厚生年金に関して詳しく知りたい方は、日本年金機構のホームページをご覧ください。

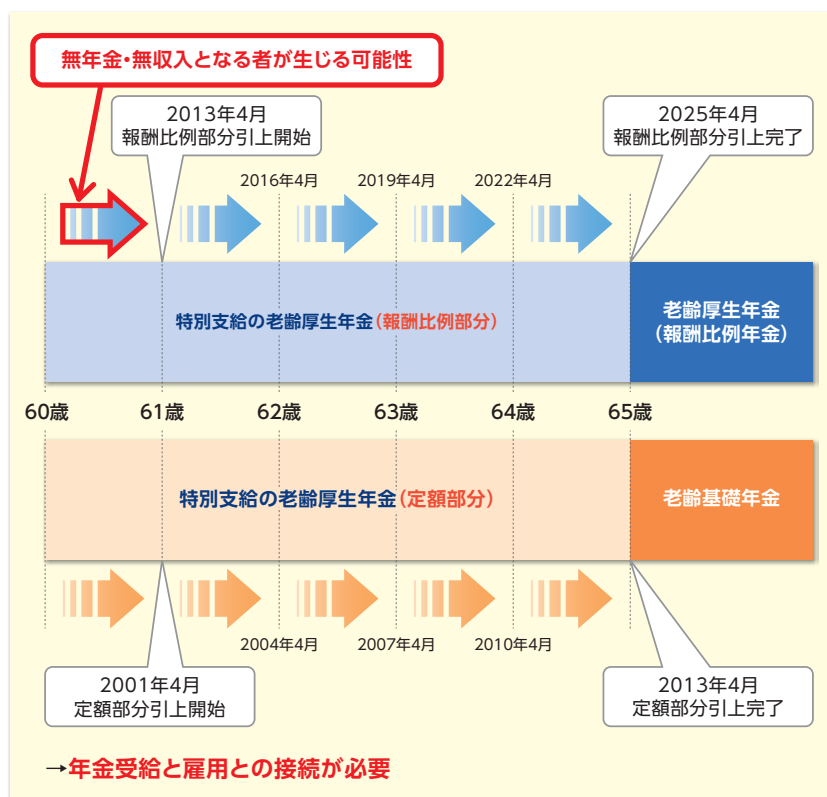
→ <http://www.nenkin.go.jp/>

■ 電話での年金相談窓口は以下のとおりです。

→ 「ねんきんダイヤル」0570-05-1165(ナビダイヤル)

→ 「ねんきん定期便・ねんきんネット専用ダイヤル」0570-058-555(ナビダイヤル)

■図表1 老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げスケジュール



■図表2 特別支給の老齢厚生年金の受給開始年齢

男性の場合	女性の場合	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
昭和24年4月2日～ 昭和28年4月1日生	昭和29年4月2日～ 昭和33年4月1日生	特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)					老齢厚生年金 老齢基礎年金			
昭和28年4月2日～ 昭和30年4月1日生	昭和33年4月2日～ 昭和35年4月1日生		特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)				老齢厚生年金 老齢基礎年金			
昭和30年4月2日～ 昭和32年4月1日生	昭和35年4月2日～ 昭和37年4月1日生			特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)			老齢厚生年金 老齢基礎年金			
昭和32年4月2日～ 昭和34年4月1日生	昭和37年4月2日～ 昭和39年4月1日生				特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)		老齢厚生年金 老齢基礎年金			
昭和34年4月2日～ 昭和36年4月1日生	昭和39年4月2日～ 昭和41年4月1日生					特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)		老齢厚生年金 老齢基礎年金		
昭和36年4月2日 以降に生まれた方	昭和41年4月2日～ 以降に生まれた方						特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)		老齢厚生年金 老齢基礎年金	

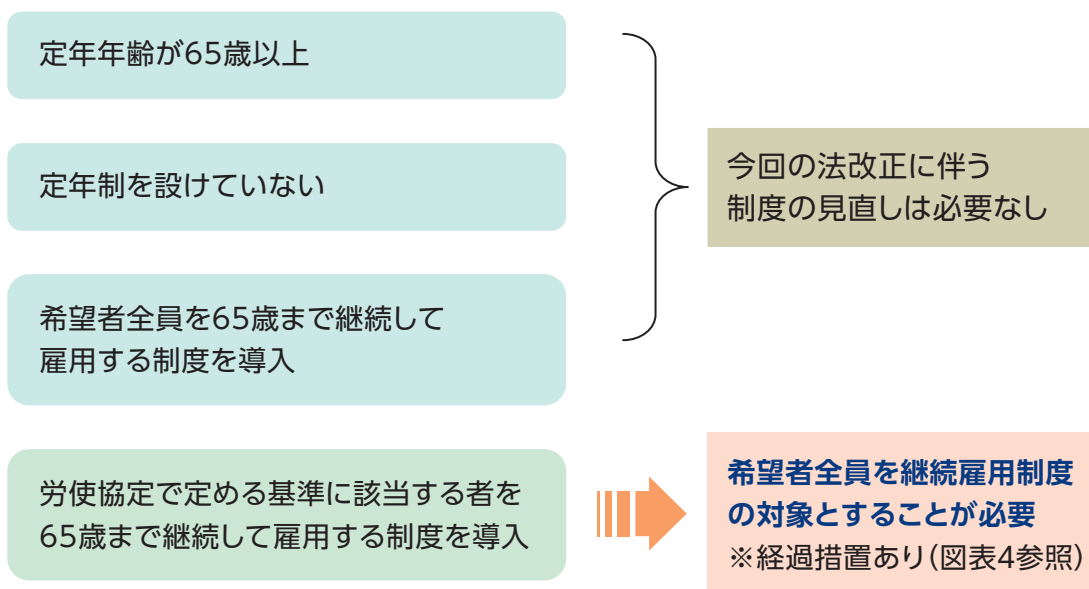
平成25年度から、特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢が段階的に引き上げられる。
※女性は平成30年度から

参考資料2) 改正高年齢者雇用安定法の施行

- 無年金・無収入者を出さないように、雇用と年金を確実に接続させるために、2012年8月に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(高年齢者雇用安定法)が改正され、2013年4月に施行されました。

今回の改正の柱は、「希望者全員の65歳までの雇用確保」が厳格化され、以前のように継続雇用の対象者を選定基準を満たした者に限定することができなくなったことです。ただし、心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等就業規則に定める解雇・退職事由(年齢に係るものを除く。)に該当する場合には、継続雇用しないことができます。なお、継続雇用しない場合については、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意しなければなりません。

■図表3 改正高年齢者雇用安定法への対応が必要な企業とは



【参考】 今回の法改正後も、以下の点は変更ありません。

- 定年年齢は60歳以上でなければなりません。
- 高年齢者雇用確保措置は3つの選択肢(定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止)から選べます(※今回の改正は、65歳への定年引上げの義務化ではありません)。
- 継続雇用時の労働条件は、最低賃金法等の法律にのっとり、かつ、事業主の合理的な裁量の範囲で設定可能です(※従業員の希望をすべて聞く必要はありません)。
- 事業主と従業員の間で労働条件の合意ができず、結果として従業員が継続雇用を拒否したとしても、法違反となるものではありません(※ただし、あえて継続雇用を希望させないような恣意的な労働条件の提示は認められません)。

■図表4 高齢者雇用安定法の改正のポイント

急速な高齢化の進行に対応し、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成25年4月1日から新しくなりました。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合、従前の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができましたが、今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になりました。

ただし、以下の経過措置があります。

【経過措置】

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けていた場合

- 平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- 平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- 平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- 平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して



基準を適用することができます。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社（子会社や関連会社など）まで広げることができるようになりました。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。

この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要となります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針が策定されました。

この指針には、「就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできる」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

参考資料3) 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 分まで (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	1 年次有給休暇の付与ならびに実施については、一般社員として引き続き在籍するものとして取扱う 2 その他の休暇 ()
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 賃金の支払い方法 () 7 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) 8 昇給 (有 / 無) → (時期、金額) 9 賞与 (有 / 無) → (時期、金額) 10 退職金 (有 / 無) → (時期、金額等)
契約更新の有無とその判断基準等	1 本人が希望し、かつ、一般社員に対する就業規則第○条 (退職事由) または第○条 (解雇事由) に該当する事由がない場合は、満 65 歳まで 1 年ごとに契約を更新する。 2 ただし、期間満了の○か月前までに労働条件についての書面での合意に達しない場合については更新しないことがある。 3 更新する場合であっても同一の労働条件を保障しない。
退職に関する事項	当社嘱託社員に対する就業規則第 条～第 条による。
その他	1 社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ()) 2 雇用保険の有無 (有 / 無) 上記以外の労働条件等については、当社嘱託社員に対する就業規則による。

年 月 日

会 社

本 人 住所
氏名

参考資料4) 造園に関連する科目のある 公共職業能力開発施設一覧

地方	都道府県	施設名	住所	電話番号	FAX番号	科目名	訓練期間	開始月	備考
東北	青森県	弘前高等技術専門学校	〒036-8253 弘前市緑ヶ丘1-9-1	0172 (32)6805	0172 (35)5104	造園科	1年	4月	
		仙台高等技術専門学校	〒983-0021 仙台市宮城野区田子1-4-1	022 (258)1151	022 (258)5152	造園科	6ヶ月	5月	
	宮城県	石巻高等技術専門学校	〒986-0853 石巻市門脇字青葉西27-1	0225 (22)1719	0225 (94)7399	造園科	3ヶ月	8月	
		大崎高等技術専門学校	〒989-6134 大崎市古川米倉字上屋敷51	0229 (22)1357	0229 (22)8627	造園科	6ヶ月	5月	
		白石高等技術専門学校	〒989-1102 白石市白川津田字新寺前5-1	0224 (35)1511	0224 (27)2110	造園科	6ヶ月	4月	
関東	千葉県	我孫子高等技術専門学校	〒270-1163 我孫子市九寺家684-1	04 (7184) 6411	04 (7185) 0265	造園科	1年	4月	学卒者訓練
				造園科	6ヶ月	4・7・ 10・1月			
	東京都	多摩職業能力開発センター	〒196-0033 昭島市東町3-6-33	042 (500)8700	042 (500)8074	庭園施行管理科	6ヶ月	4・10月	
	神奈川県	東部総合職業技術校	〒230-0034 横浜市鶴見区寛政町28-2	045 (504)2800	045 (504)2801	造園コース	1年	4月	
西部総合職業技術校		〒257-0045 泰野市桜町2-1-3	0463 (80)3001	0463 (80)3010	庭園 エクステリア 施工コース	6ヶ月	4・7・ 10・1月		
中部	富山県	富山県技術専門学校 学院	〒930-0916 富山市向新庄町一丁目14-48	076 (451)8802	076 (451)8842	造園管理科	6ヶ月	4・10月	
	石川県	能登産業技術専門学校	〒927-0602 鳳珠郡能登町字松波3-60-3	0768 (72)0184	0768 (72)2184	造園科	6ヶ月	4・10月	
	山梨県	峡南高等技術専門学校	〒400-0501 南巨摩郡富士川町青柳町3492	0556 (22)3171	0556 (22)3172	造園科	6ヶ月	4・10月	
	静岡県	浜松テクノカレッジ (浜松技術専門学校)	〒435-0056 浜松市東区小池町2444-1	053 (462)5600	053 (462)5604	造園科	6ヶ月	4・10月	
	愛知県	岡崎高等技術専門学校	〒444-0802 岡崎市美合町字平端24	0564 (51)0775	0564 (52)4568	造園施工科	1年	4月	
				造園管理科	1年	4月			
一宮高等技術専門学校(稲沢校舎)	〒492-8405 稲沢市堀之内町白山60-1	0586 (51)1251	0586 (78)1292	総合造園科	1年	4月			
近畿	奈良県	奈良県立高等技術専門学校	〒636-0212 磯城郡三宅町石見440	0745 (44)0565	0742 (44)1057	造園技術科	6ヶ月	4・10月	
中国	鳥取県	産業人材育成センター倉吉校	〒682-0018 倉吉市福庭町2-1	0858 (26)2247	0858 (26)2248	造園管理科	8ヶ月	4月	
		産業人材育成センター米子校	〒683-0851 米子市夜見町3001-8	0859 (24)0371	0859 (24)4094	造園科	10ヶ月	4月	
	岡山県	南部高等技術専門学校 (ハレテク倉敷)	〒710-0038 倉敷市新田3241	086 (424)3311	086 (424)3344	造園施工管理科	1年	4月	
	山口県	東部高等産業技術学校	〒745-0827 周南市瀬戸見町15-1	0834 (28)2233	0834 (28)4617	エクステリア・ 造園科	1年	4月	
西部高等産業技術学校		〒752-0922 下関市千鳥ヶ丘町21-3	083 (248)3505	083 (248)3508	エクステリア・ 造園科	1年	4月		
四国	香川県	高等技術学校 高松校	〒761-8031 高松市郷東町587-1	087 (881)3171	087 (881)6786	造園科	6ヶ月	4・10月	
九州	大分県	日田高等技術専門学校	〒877-0084 日田市朝日ヶ丘576-10	0973 (22)0789	0973 (22)6405	造園科	1年	4月	

(※この資料は平成25年度の計画です)
(※定員等の詳細は、各施設へお問い合わせください)

H25.4月現在

参考資料4)

造園に関連する科目のある公共職業能力開発施設一覧

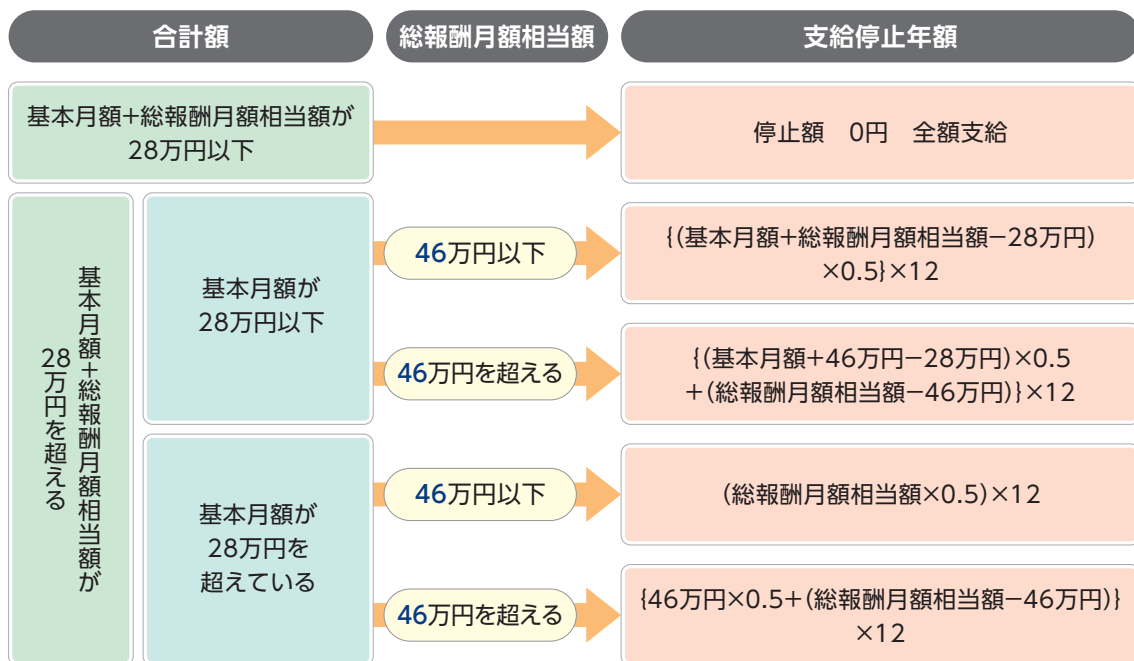
1 在職老齢年金のしくみ

- 厚生年金の支給開始年齢(2013年度現在、男性は61歳、女性は60歳。)以降も正社員と同じような労働時間で働き続けると、賃金の額に応じて厚生年金が減額されて支給されます。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28万円を超える者です。

なお、労働時間が正社員の概ね4分の3未満の者の場合は、厚生年金の加入者ではありませんので【24ページ参照】、厚生年金は減額されずに全額受給できます。

■ 図表5 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額(年額)



注1) 総報酬月額相当額…月額換算の賃金(賞与込みの年収の12分の1)

注2) 基本月額…年金額を12か月で除した額

注3) 算定の前提となる28万円及び46万円の水準は、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25年現在のものです)。

注4) 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、老齢厚生年金の月額と総報酬月額相当額の合計が46万円を超える場合、超えた部分の2分の1が支給停止されます。

なお、平成14年4月1日に60歳に達している方は、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歳以上の方へも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。

【例1】年金額が10万円で、月収が20万円の者の場合

- 年金額が10万円で、月収(賞与込みの年収を12で割った額)が20万円の者の場合、年金と月収の合計額が10万+20万=30万円ですから、在職老齢年金を適用した後の

○手取りの収入は、

$$\text{月収20万円} + \text{年金}(10\text{万} - (30\text{万} - 28\text{万}) \times 1 / 2 = 9\text{万円}) = 29\text{万円}$$

となります。

【例2】年金額が10万円で、月収が22万円の者の場合

- この方の賃金が増え、月収が22万円になったとすると、もとの合計額が10万+22万=32万円ですから、

○手取りの収入は、

$$\text{月収22万円} + \text{年金}(10\text{万} - (32\text{万} - 28\text{万}) \times 1 / 2 = 8\text{万円}) = 30\text{万円}$$

となります。

- このように、賃金が増えた場合には、年金は減らされますが、手取りの合計額は増える仕組みとなっています。

■在職老齢年金に関して詳しく知りたい方は、日本年金機構のホームページをご覧ください。

→ <http://www.nenkin.go.jp/>

■電話での年金相談窓口は以下のとおりです。

→ 「ねんきんダイヤル」0570-05-1165(ナビダイヤル)

■厚生労働省「在職老齢年金について」もあわせてご覧ください。

→ <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/100816-01.pdf>

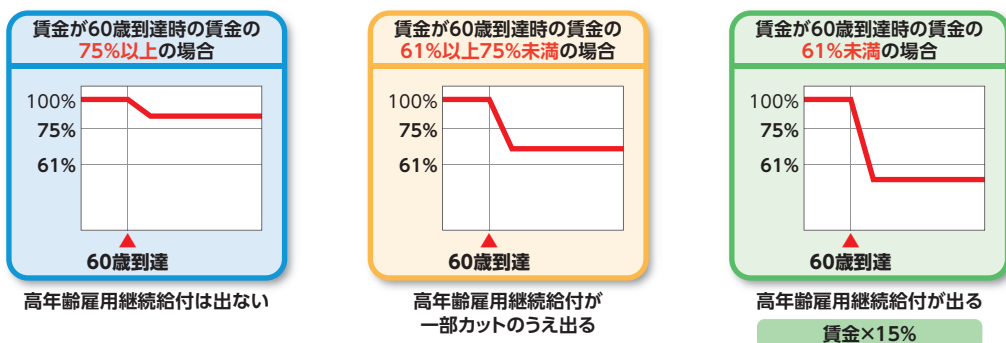
2 高年齢雇用継続給付のしくみ

- 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、「高年齢雇用継続給付」が支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね2分の1未満の者の場合は、雇用保険の加入者ではありませんので【23ページ参照】、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

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(賞与は関係ありません)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
- 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。

- 賃金額と算定された支給額の合計が341,542円を超える場合は、341,542円からその賃金を差し引いた額が支給されます(2013年8月1日現在、この額は毎年8月1日に変更されます)。支給額の計算は以下のとおりとなります。



$$\begin{aligned}
 \text{賃金の低下率 (A)} &= \text{賃金額} \div \text{60歳到達時の賃金} \times 100 \\
 \text{支給率} &= \frac{-183 \times A + 13,725}{280} \times \frac{100}{A} \\
 \text{支給額} &= \text{賃金額} \times \text{支給率} \div 100
 \end{aligned}$$

【例】60歳に到達したときに賃金30万円だった者が18万円に低下したケース

60歳時点の賃金が月額300,000円であった場合、60歳以後の各月の賃金が180,000円に低下したときには、60%に低下したことになりますので、1か月当たりの賃金180,000円の15%に相当する額の27,000円が支給されます。

■ 高年齢雇用継続給付に関して詳しく知りたい方は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。

また、ハローワークホームページもあわせてご覧ください。

→ https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html

3 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」を同時に受給する際の留意点

—「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整—

● 高年齢雇用継続給付を受けている間は、在職老齢年金のしくみにより年金額が減額されることに加えて、さらに高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支払停止となります。

【例1】60歳に到達したときに月収30万円だった者が18万円（賞与なし）に低下したケース

● 月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、

180,000円（賃金）×15%=27,000円 となります。

● このとき、年金は、27,000円×40%^(※)=10,800円が支給停止となります。

(※) 年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割。

● 年金額が10万円だとすると、

○ 手取りの収入は、

賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円+

年金(100,000円-10,800円)=296,200円 となります。

● なお、年金額と賃金（高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに年金に対して在職支給停止がかかります。この例では、賃金18万円+年金10万円=28万円で28万円を超えていないので、これ以上の支給停止はありません。

■ 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整に関して詳しく知りたい方は、厚生労働省「雇用保険と年金の併給調整について」をご覧ください。

→ http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_100916-01.pdf

■ 電話での問い合わせ窓口は以下のとおりです。

→ 「ねんきんダイヤル」0570-05-1165（ナビダイヤル）

【例2】59歳時点で月収30万円、年収400万円だった者が60歳以降月収18万円、年収252万円に変更されたケース

(1) 前提条件

- ①平成25年4月2日に60歳到達、年金受給権発生日が平成26年4月1日、平成25年4月から継続雇用の人(男性)をモデルとする。
- ②59歳時点の年収は400万円(賃金は月額30万円、賞与20万円×2回=年額40万円)。
- ③60歳定年以降の年収は252万円(賃金は月額18万円、賞与18万円×2回=年額36万円)。昇給なし。
- ④特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)は年間120万円(基本月額10万円)と設定。

(2) 計算方法

- ①60歳時点…60歳時点では年金が支給されずに高年齢雇用継続給付のみとなります。
 - 月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、
 $180,000\text{円(賃金)} \times 15\% = 27,000\text{円}$ となります。
 - 手取りの収入は、
賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円=207,000円 となります。
- ②61歳以降…高年齢雇用継続給付に加えて、在職老齢年金が加わります。
 - 高年齢雇用継続給付は、 $180,000\text{円(月収)} \times 15\% = 27,000\text{円}$ が支給されます。このとき、年金は、 $27,000\text{円} \times 40\%^{(*)} = 10,800\text{円}$ が支給停止となります。
(※)年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割(高年齢雇用継続給付の計算には賞与は含まれません)。
 - ただし、年金額と賃金(賞与込の年収を12で割った額、高年齢雇用継続給付は除く)の合計額が28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに在職支給停止がかかります。
 - ②の場合、賃金が21万円($(\text{月収}180,000\text{円} \times 12 + \text{賞与}180,000\text{円} \times 2\text{回}) / 12 = 21\text{万円}$)、年金が10万円なので、賃金と年金の合計が31万円となり28万円を超えるので、28万円を超えた分の $1/2$ ($(310,000\text{円} - 280,000\text{円}) \times 1/2 = 15,000\text{円}$)の年金がさらに減額されます。減額される年金の合計は $10,800\text{円} + 15,000\text{円} = 25,800\text{円}$ となります。



●したがって、

○手取りの収入は、

賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円

+年金74,200円(100,000円-25,800円)=281,200円 となります。

(3)シミュレーション結果

	59歳	60歳	61歳以降
月例賃金	300,000円	180,000円	180,000円
高年齢雇用継続給付	-	27,000円	27,000円
在職老齢年金	-	-	74,200円
合計	300,000円	207,000円	281,200円

●このように、60歳時点の月収(18万円)は59歳時点(30万円)の60%になりますが、高年齢雇用継続給付が受給できるので、手取りは207,000円と93,000円の減額となります。

●年金が受給できる61歳以降は、これに在職老齢年金の74,200円が加わりますので、手取りは281,200円となり、59歳時点の金額より若干低くなるにとどまります。



1 高齢・障害・求職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による相談・援助の実施—

独立行政法人 高齢・障害・求職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、高齢者雇用を促進するため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生涯現役社会の実現を目指すため、「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための活動を行い、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。

→問い合わせ先：最寄りの高齢・障害者雇用支援センター【41ページ参照】

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」(高齢法)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希望者全員の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。

1 相談・助言

- 高年齢者雇用アドバイザーは、高年齢者雇用確保措置の導入や拡大、雇用管理の改善等に取り組む企業からの要請等に基づき企業を訪問し、企業診断システムを活用するなどし、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の相談に応じ、専門的かつ技術的な助言を行います。(無料)

2 企業診断システム

- 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。(無料)

企業診断システムの内容

- 健康管理診断システム
- 教育訓練診断システム
- 雇用管理診断システム
- 仕事能力把握ツール
- 職場改善診断システム
- 雇用力評価ツール

3 企画立案サービス

- 高年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、高年齢者雇用アドバイザー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。

4 就業意識向上研修

- 「就業意識向上研修」は、企業における中高年齢従業員・職場の活性化を支援するため高年齢者雇用アドバイザーが実施する研修です。

研修時間は4時間以上15時間以下で、受講者数は5人以上20人程度としています。

〔就業意識向上研修の内容〕

○就業意識向上研修の種類

- 職場管理者研修：中高年従業員や継続雇用者等で構成する職場管理者・監督者を対象
- 中高年齢従業員研修：概ね45歳以上の中高年齢従業員を対象

〔就業意識向上研修の費用〕

就業意識向上研修は有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

■高齢・障害者雇用支援センター問い合わせ先

平成25年6月25日現在

名称	所在地	電話番号(代表)
北海道高齢・障害者雇用支援センター	〒060-0004 札幌市中央区北四条西4-1 札幌国際ビル4階	011-200-6685
青森高齢・障害者雇用支援センター	〒030-0822 青森市中央1-25-9 あおばビル中央6階	017-721-2125
岩手高齢・障害者雇用支援センター	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-10 日鉄釜盛岡ビル5階	019-654-2081
宮城高齢・障害者雇用支援センター	〒980-0021 仙台市青葉区中央3-2-1 青葉通プラザ13階	022-713-6121
秋田高齢・障害者雇用支援センター	〒010-0951 秋田市山王3-1-7 東カンビル3階	018-883-3610
山形高齢・障害者雇用支援センター	〒990-0039 山形市香澄町2-2-31 カーニープレイス山形3階	023-674-9567
福島高齢・障害者雇用支援センター	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業訓練支援センター内	024-526-1510
茨城高齢・障害者雇用支援センター	〒310-0803 水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル7階	029-300-1215
栃木高齢・障害者雇用支援センター	〒320-0811 宇都宮市大通2-1-5 明治安田生命宇都宮大通りビル2階	028-610-0655
群馬高齢・障害者雇用支援センター	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 3階	027-287-1511
埼玉高齢・障害者雇用支援センター	〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和4-5-5 北浦和大栄ビル5階	048-814-3522
千葉高齢・障害者雇用支援センター	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3 5階	043-204-2901
東京高齢・障害者雇用支援センター	〒130-0022 東京都墨田区江東橋2-19-12 5階	03-5638-2284
神奈川高齢・障害者雇用支援センター	〒231-0003 横浜市中区北仲通4-40 商工中金横浜ビル5階	045-640-3046
新潟高齢・障害者雇用支援センター	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山高齢・障害者雇用支援センター	〒930-0004 富山市桜橋通り1-18 住友生命富山ビル7階	076-471-7770
石川高齢・障害者雇用支援センター	〒920-0856 金沢市昭和町16-1 ヴィサージュ1階	076-255-6001
福井高齢・障害者雇用支援センター	〒910-0005 福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル10階	0776-22-5560
山梨高齢・障害者雇用支援センター	〒400-0031 甲府市丸の内2-7-23 鈴与甲府ビル1階	055-236-3163
長野高齢・障害者雇用支援センター	〒380-0836 長野市南県町1040-1 日本生命長野県庁前ビル6階	026-269-0366
岐阜高齢・障害者雇用支援センター	〒500-8856 岐阜市橋本町2-20 濃飛ビル5階	058-253-2723
静岡高齢・障害者雇用支援センター	〒420-0851 静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7階	054-205-3307
愛知高齢・障害者雇用支援センター	〒450-0002 名古屋市中村区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル4階	052-533-5625
三重高齢・障害者雇用支援センター	〒514-0002 津市島崎町327-1 2階	059-213-9255
滋賀高齢・障害者雇用支援センター	〒520-0056 大津市末広町1-1 日本生命大津ビル3階	077-526-8841
京都高齢・障害者雇用支援センター	〒600-8006 京都市下京区四条通柳馬場西入立売中之町99 四条SETビル5階	075-254-7166
大阪高齢・障害者雇用支援センター	〒541-0056 大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル3階	06-4705-6927
兵庫高齢・障害者雇用支援センター	〒650-0023 神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル2階	078-325-1792
奈良高齢・障害者雇用支援センター	〒630-8122 奈良市三条本町9-21 JR奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245
和歌山高齢・障害者雇用支援センター	〒640-8154 和歌山市六番丁24 ニッセイ和歌山ビル6階	073-499-4175
鳥取高齢・障害者雇用支援センター	〒680-0835 鳥取市東品治町102 鳥取駅前ビル3階	0857-50-1545
島根高齢・障害者雇用支援センター	〒690-0887 松江市殿町111 山陰放送・第一生命共同ビル3階	0852-60-1677
岡山高齢・障害者雇用支援センター	〒700-0907 岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビル4階	086-801-5150
広島高齢・障害者雇用支援センター	〒730-0013 広島市中区八丁堀16-14 第2広電ビル7階	082-511-2631
山口高齢・障害者雇用支援センター	〒753-0074 山口市中央5-7-3 山口センタービル2階	083-995-2050
徳島高齢・障害者雇用支援センター	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 5階	088-611-2388
香川高齢・障害者雇用支援センター	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業訓練支援センター内	087-814-3791
愛媛高齢・障害者雇用支援センター	〒790-0006 松山市南堀端町5-8 オワセビル4階	089-986-3201
高知高齢・障害者雇用支援センター	〒780-0053 高知市駅前町5-5 大同生命高知ビル7階	088-861-2212
福岡高齢・障害者雇用支援センター	〒810-0073 福岡市中央区舞鶴2-1-10 ORE福岡赤坂ビル5階	092-718-1310
佐賀高齢・障害者雇用支援センター	〒840-0816 佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル5階	0952-37-9117
長崎高齢・障害者雇用支援センター	〒850-0862 長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5階	095-811-3500
熊本高齢・障害者雇用支援センター	〒860-0844 熊本市中央区水道町8-6 朝日生命熊本ビル3階	096-311-5660
大分高齢・障害者雇用支援センター	〒870-0026 大分市金池町1-1-1 大交セントラルビル3階	097-548-6691
宮崎高齢・障害者雇用支援センター	〒880-0805 宮崎市橋通東5-4-8 岩切第2ビル3階	0985-77-5177
鹿児島高齢・障害者雇用支援センター	〒892-0844 鹿児島市山之口町1-10 鹿児島中央ビル11階	099-219-2000
沖縄高齢・障害者雇用支援センター	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

2 | 関係機関のホームページ一覧

■ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<<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
- 助成金について知りたい
- 「70歳雇用について知りたい」
- 各種セミナー・イベント
- どんな調査研究があるか知りたい
- 高齢者雇用のための快適な職場づくり
- 再就職・退職準備の援助をしたい 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高齢・障害者雇用支援センターへ

<<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>>

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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/>

1 高年齢者雇用安定助成金

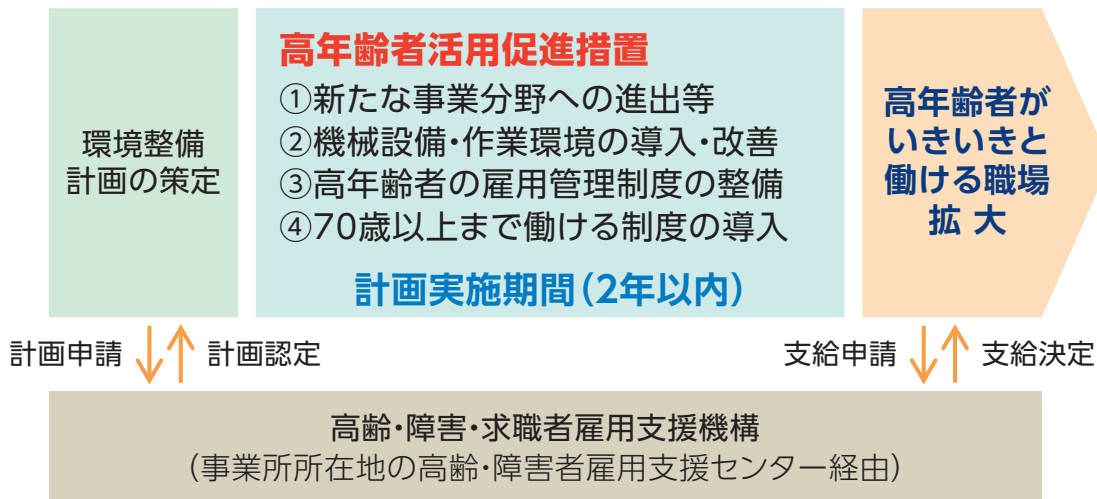
誰でも意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者の雇用環境の整備や労働移動の受入を行う事業主への助成金があります。

→問い合わせ先：最寄りの高齢・障害者雇用支援センター【41ページ参照】

1 高年齢者活用促進コース

- 支給対象事業主：高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施した事業主
- 支給金額：上限500万円
高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置に要した費用の2分の1(中小企業事業主は3分の2)に相当する額(1年以上継続して雇用している60歳以上の雇用保険被保険者1人につき20万円が上限となります)
- 支給要件：下図の高年齢者活用促進措置を実施していること、高年齢者雇用安定法に違反していないことなどの要件があります。

高年齢者を積極的に活用しようとする企業



2 高齢者労働移動支援コース

- 支給対象事業主：定年を控えた高齢者で、他の企業での雇用を希望する者を、民間の職業紹介事業者^{(*)1}の紹介により雇い入れる事業主
- 支給金額：支給対象者1人につき70万円(短時間労働者^{(*)2}の場合は1人につき40万円)
- 雇入れの条件：①対象労働者^{(*)3}が移籍元事業所の定年に達する1年前から、当該定年に達するまでの間に、当該対象労働者との間で労働契約を締結すること。
②対象労働者と移籍元事業主との間で、移籍することについて同意していること。
③対象労働者を民間の職業紹介事業者の紹介により雇い入れること。
④雇い入れた対象労働者を65歳以上まで雇用する見込みがあること。
この他、支給対象事業主が当該対象労働者の雇い入れの前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に雇用保険被保険者を事業主都合により解雇していないこと、高齢者雇用安定法に違反していないことなどの要件があります。
- 支給申請：雇い入れ日の6か月を経過した日から2か月以内に機構あて支給申請

(*)1 雇用関係給付金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者

(*)2 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方

(*)3 移籍元事業所に在籍する65歳未満の雇用保険被保険者

2 特定求職者雇用開発助成金 ＜新規に高齢者を雇い入れた場合＞

→問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所(ハローワーク)

1 特定就職困難者雇用開発助成金(60歳以上65歳未満)

- 60歳以上65歳未満の高齢者等の就職困難者を、公共職業安定所(ハローワーク)の紹介により^{(*)1}、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れることが要件です。
- 受給額・期間は労働時間により異なります。

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
60歳以上65歳未満の高齢者【短時間労働者以外】	50万円	90万円	1年	1年
60歳以上65歳未満の高齢者【短時間労働者(+)]	30万円	60万円	1年	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

- 申請者：事業主

2 高年齢者雇用開発特別奨励金(65歳以上)

- 65歳以上の離職者(雇入時点、満年齢)を公共職業安定所(ハローワーク)の紹介により^(*)2)、一週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れること(1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る)が要件です。
- 受給額・期間は労働時間や企業規模により、以下の通りです。

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
65歳以上の高年齢者 【週当たりの労働時間が30時間以上】	50万円	90万円	1年	1年
65歳以上の高年齢者 【週当たりの労働時間が20時間以上30時間未満】	30万円	60万円	1年	1年

- 申請者：事業主

3 トライアル雇用奨励金 ＜中高年者を試行的に雇い入れたい場合＞

→問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所(ハローワーク)

- 45歳以上の中高年齢者^(*)3)で、試行雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、公共職業安定所(ハローワーク)の紹介により試行的に短期間(原則3か月)雇用する場合に支払われます。
- 受給額：対象労働者一人につき、月額40,000円(実働日数に応じて変動)。
- 受給期間：上限3か月。
- 申請者：事業主

(*1) または「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」

(*2) (同上)

(*3) 原則として雇用保険受給資格者又は被保険者資格の喪失日の前日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6か月以上あった方

造園工事業高齢者雇用推進事業 委員名簿

〈座長〉

田 口	和 雄	高千穂大学 経営学部	教授
-----	-----	------------	----

〈委員〉

藤 倉	榮 之	株式会社 柴崎農園	代表取締役
阿 部	伍 朗	株式会社 昭立造園	代表取締役
奥 原	正 司	株式会社 奥原造園	代表取締役
小 杉	龍 一	小杉造園 株式会社	専務取締役
本 田	正 夫	株式会社 ホンダ	代表取締役
松 浦	隆 介	松浦造園 株式会社	代表取締役

(順不同)

〈シンクタンク〉

広 田	薫	株式会社 日本能率協会総合研究所	主幹研究員
-----	---	------------------	-------

〈事務局〉

井 上	花 子	一般社団法人 日本造園組合連合会	事務局長
内 田	光一郎	一般社団法人 日本造園組合連合会	総務係長
三 浦	美 香	一般社団法人 日本造園組合連合会	経理主任

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 委託
産業別高齢者雇用推進事業
造園工事業 高齢者雇用推進の手引き
発行 平成25年9月

一般社団法人 日本造園組合連合会
〒101-0052 東京都千代田区神田小川町3-3-2 マツシタビル7階
TEL: 03-3293-7577 FAX: 03-3293-7579
E-mail: jflc@sepia.ocn.ne.jp
<http://jflc.or.jp/>
無断転載を禁ず



造園工事業
高齢者雇用推進の手引き

一般社団法人 日本造園組合連合会
造園工事業高齢者雇用推進委員会