



金属プレス加工業

# 高齢者雇用推進の手引き

高齢者雇用の義務化対策は **50** 歳代から

平成24年10月

一般社団法人 日本金属プレス工業協会  
金属プレス加工業高齢者雇用推進委員会

## はじめに

---

我が国の金属プレス加工業を取り巻く経営環境は、長期にわたる円高の継続等からユーザー企業の生産拠点の海外移転及び海外調達が進んでいることに加え、近年のアメリカの金融危機やユーロ圏の金融不安等による国内を含めた世界的な景気の悪化と消費の低迷等により厳しい状況にあります。

一方、人口の少子高齢化が進み、また、公的年金の支給開始年齢が引き上げられる中、政府においては、意欲と能力がある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向けた取り組みの一環として、改正高齢者雇用安定法が平成18年に施行されました。

さらに、本年8月には希望者全員を65歳まで継続雇用する措置の導入を企業に義務付ける同法の改正案が成立したところであります。

以上の状況を踏まえ、金属プレス加工業における高齢者雇用の現状と今後の方向性を探るべく、本業界の企業及び従業員向けのアンケート調査、ヒアリング調査等を実施し、その結果に基づき、本書「金属プレス加工業高齢者雇用推進の手引き」を作成いたしました。

本書は、「高齢者雇用に向けた社会的な要請」、「本業界における経営環境と高齢者雇用の考え方とその活用に向けた対策」等のポイントをとりまとめるとともに、「金属プレス加工企業の取組事例」を紹介いたしております。

本業界の企業経営者や人事管理者の皆様が高齢者雇用に取り組まれるあたり、その一助となれば幸いです。

本書の作成に当たっては、各種調査にご協力いただいた皆様をはじめ、数多くの方々にお力添えをいただきました。この場をお借りしまして、御礼申し上げます。

一般社団法人 日本金属プレス工業協会  
金属プレス加工業高齢者雇用推進委員会

概要	1
<b>第1章 高齢化の進行と高齢者雇用に向けた社会的な要請</b>	3
1. 少子高齢化の進行	3
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	4
3. 高齢者雇用安定法改正の概要	6
<b>第2章 金属プレス加工業界を取り巻く経営環境と高齢者雇用の考え方</b>	11
1. 金属プレス加工業界を取り巻く経営環境の変化と対応	11
2. 経営環境の変化に応じて多様化する高齢者の役割	13
(1) 金属プレス加工業で働く従業員の年齢構成と就労意向	13
(2) 金属プレス加工業における高齢者雇用の現状と課題	14
<b>第3章 金属プレス加工業における高齢者の活用に向けた対策</b>	15
1. 経営環境の変化に応じて多様化する高齢者の就労形態	15
(1) 求められる海外拠点における高齢者の就労	15
(2) 国内拠点の位置づけの見直しと必要となる高齢者の役割の再認識	15
(3) 国内市場開拓と高齢者の活用	16
2. 縮小していく国内拠点における雇用機会の確保とワークシェアリング	17
3. 年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の賃金・処遇との関係	18
<b>第4章 金属プレスメーカー各社における経営環境の変化に応じた高齢者雇用の現状と方向性</b>	21
1. 量産は海外中心、国内は少数精鋭の技術者集団に－A社	21
2. 量産ビジネスから開発ビジネスに、重要なのは国内のマザー工場－B社	23
3. 試作品事業を大胆に事業展開、下請からメーカーへ脱皮－C社	25
4. 自社の強みを活かして国内市場の開拓を目指す－D社	27
<b>第5章 高齢者雇用に関する情報、相談先一覧</b>	29
1. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による相談・援助	29
2. 関係機関のホームページ一覧	31

参考資料	33
1. 新旧高年齢者雇用安定法（抜粋）	33
2. 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧	36
3. 「在職老齢年金」のしくみ	42

この「手引き」で用いたアンケート調査結果は、平成 23 年 9 月に、一般社団法人 日本金属プレス工業協会会員企業と同企業で働く 50 歳以上の従業員を対象に実施したものです（有効回収率は会員企業 31.2%、従業員 23.1%）。

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。

この「手引き」においては、「高齢者」を 60 歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引上げに伴い、60 歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっているという認識によるものです。

ちなみに、法律によっては「高齢者」を 65 歳以上と定義し、75 歳未満の者を前期高齢者、75 歳以上の者を後期高齢者とする場合もあります。

なお、高年齢者雇用安定法（高齢法）では、45 歳以上の者を「中高年齢者」、55 歳以上の者を「高年齢者」と定義付けています。

## 1. 高齢化の進行と高齢者雇用に向けた社会的な要請

わが国の人口はすでに減り始めており、今後、少子高齢化の影響がより顕著になります。

[▶ 3 ページ](#)

こうした状況下、厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられており、2013年度には厚生年金の定額部分の支給開始年齢が65歳に、報酬比例部分も61歳になります。

[▶ 4 ページ](#)

年金と雇用の接続を図り、定年到達者の無収入・無年金問題を起こさせないために、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を義務付ける改正高年齢者雇用安定法が2013年度から施行されます。

[▶ 7 ページ](#)

## 2. 金属プレス加工業界を取り巻く経営環境の変化と対応

ユーザー企業の海外進出を背景に、金属プレス加工メーカーの海外進出の動きが加速しています。この先、景気回復の勢いが十分に強まらない中で、大幅な円高が進むことなどにより、今まで以上にユーザー企業の海外調達、また、海外生産シフトが加速するような状況が生じる可能性が強くなります。これに伴い、金属プレス加工メーカーの海外進出のさらなる加速と国内生産の急速かつ大幅な縮小が想定され、国内生産拠点の大幅な縮小を考えざるを得ないとする声が大きくなっています。

[▶ 11 ページ](#)

こうした状況下、①積極的に海外に進出する、②海外拠点の強化・拡充は必要であるものの、国内を開発ビジネス、海外を量産ビジネスとすみ分ける、③減少傾向が続く国内市場ではあるものの、その中で技術開発を積極的に進めシェアを向上させたり、自社の強みを活かして関連・新規分野への進出を図る、といった方針に基づき生き残りを図る金属プレス加工メーカーが存在しています。

[▶ 12 ページ](#)

## 3. 金属プレス加工業における高齢者の活用に向けた対策

こうした経営戦略を実行に移すためには、その担い手である人材の活用・育成が重要です。そのなかでも高齢者については、経営環境の変化に応じて求められる役割が変化しており、高齢者一人ひとりの能力に応じた役割の付与が今まで以上に重要となります。

### (1) 経営環境の変化に応じて多様化する高齢者の就労形態

#### ① 求められる海外拠点における高齢者の就労

[▶ 15 ページ](#)

現状でも海外拠点の立ち上げや運営にかかわるマネジメントに従事する者、また、海外拠点の立ち上げの際の工場・機械のカスタマイズ、現地従業員への「カイゼン」指導やサポート等を行っている高齢者が存在しています。

海外進出のさらなる加速が想定されており、今後、こうした能力を保有している高齢者については、今まで以上に積極的に海外拠点で就労することが求められます。

【事例紹介 A 社】量産は海外中心、国内は少数精鋭の技術者集団に [▶ 21 ページ](#)

## ②国内拠点の位置づけの見直しと必要となる高齢者の役割の再認識 ▶ 15 ページ

国内を開発ビジネス、海外を量産ビジネスとすみ分け、国内工場をマザー工場と規定し、国内工場では次世代に対応できる技術力の強化と海外拠点を指導できる人材の育成に力を入れている金属プレス加工メーカーが存在しています。

こうした企業においては、国内拠点を人材育成、また技術開発の拠点として捉えるといった視点から、引き続き高齢者に対し技能伝承やカイゼン指導といった教育・研修の役割に基づき就労してもらうことが考えられます。

【事例紹介B社】量産ビジネスから開発ビジネスに、重要なのは国内のマザー工場 ▶ 23 ページ

## ③国内市場開拓と高齢者の活用 ▶ 16 ページ

減少傾向が続く国内の仕事量ではあるものの、その中で技術開発を積極的に進め、自社の強みを活かして関連・新規分野への進出を図る金属プレス加工メーカーが存在しています。

こうした企業においては、技能伝承やカイゼン指導といった教育・研修の役割に就いてもらうとともに、引き続き多能化人材としての高齢者の活用が重要となります。

【事例紹介C社】試作品事業を大胆に事業展開、下請からメーカーへ脱皮 ▶ 25 ページ

【事例紹介D社】自社の強みを活かして国内市場の開拓を目指す ▶ 27 ページ

## ④縮小していく国内拠点における雇用機会の確保とワークシェアリング ▶ 17 ページ

国内生産拠点の大幅な縮小が当業界における雇用確保の大きな課題となっています。こうした場合、高齢者についても、従来型のいわゆる「職人」として働いている者については、短日・短時間勤務の導入や公的給付等も活用した総額人件費の削減を行いながら、限られた仕事量を分かち合うワークシェアリングにより雇用を確保していくことが考えられます。

## (2) 年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の賃金・処遇との関係 ▶ 18 ページ

2013年（平成25年）度からの年金の支給開始年齢の引き上げに応じて、高齢者の賃金・処遇を見直すことが考えられます。その場合、定年年齢までの賃金制度と定年以降の賃金制度を切り離し、60歳以降の賃金・処遇制度を見直すなかで総額人件費を見直す方法と、65歳までの希望者全員の再雇用や定年延長とあわせた賃金カーブの見直し、さらに進んで非年功型賃金制度の導入といった賃金制度の抜本的な改正までも視野に入れた賃金・処遇制度の再構築を行う方法とがあります。

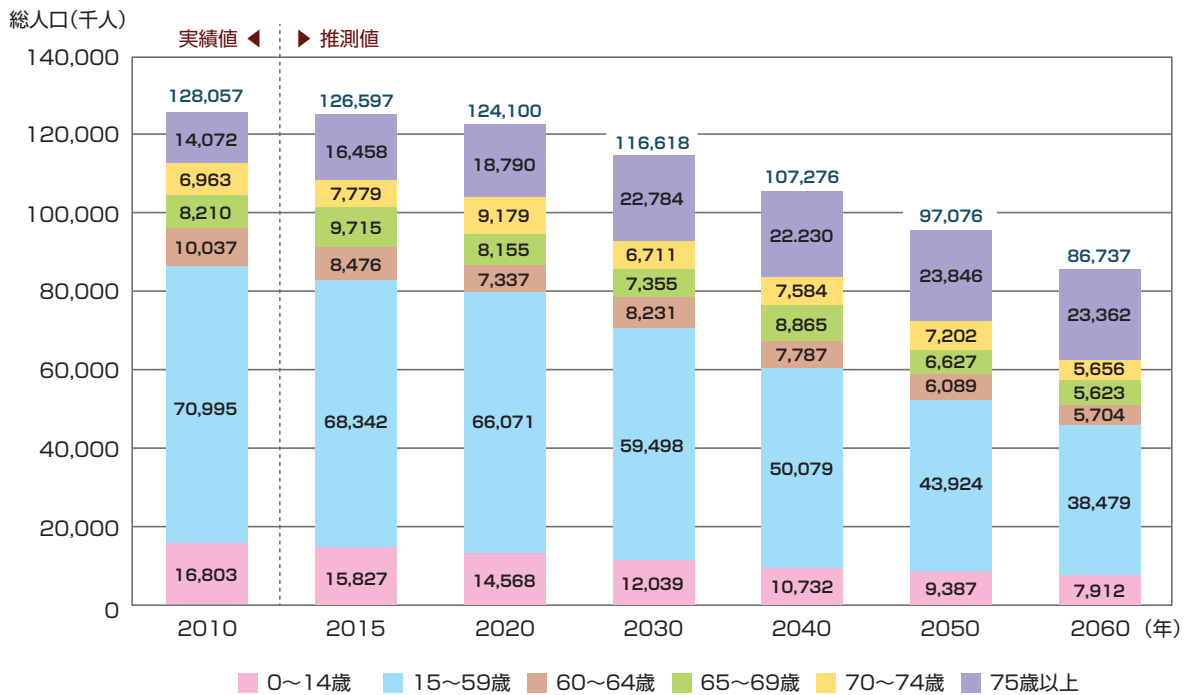
### 1. 少子高齢化の進行

わが国では、国民の平均寿命の伸びと出生率の低下を背景に、人口の高齢化が急速に進んでいます。「日本の将来推計人口(2012年1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(生産年齢人口といいます。)は、2010年の8,103万人から2020年には7,341万人となり、10年間で762万人も減少するという推計結果が出ています。

将来的には、2060年に人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近くに達すると推計されています。

今後、わが国は、人口そのものが減少していくとともに、人口構成のなかでも高齢者の比率が飛躍的に高まることが想定されています。こうした少子高齢化の影響は、わが国の社会システムそのものに非常に大きな影響を与えることになります。

図表 1-1 年齢区分別将来人口推計



注：2010年の総数は年齢不詳を含む。

資料：2010年は総務省「国勢調査」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

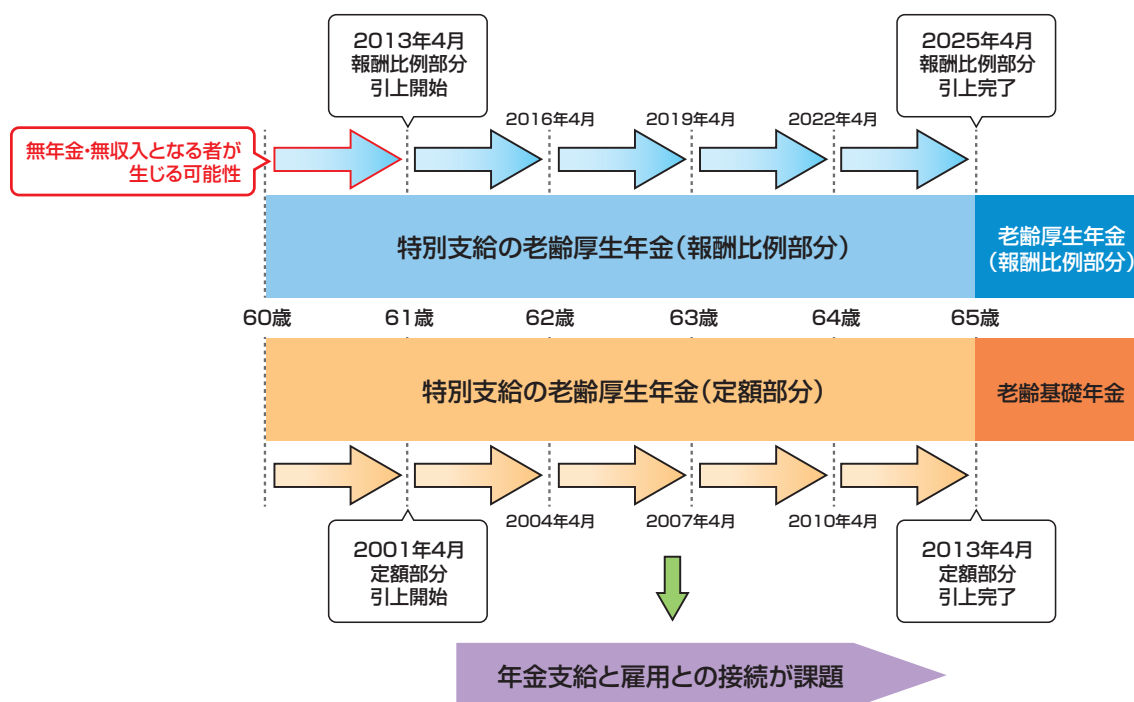
出典：内閣府「高齢社会白書(平成24年版)」

## 2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

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。

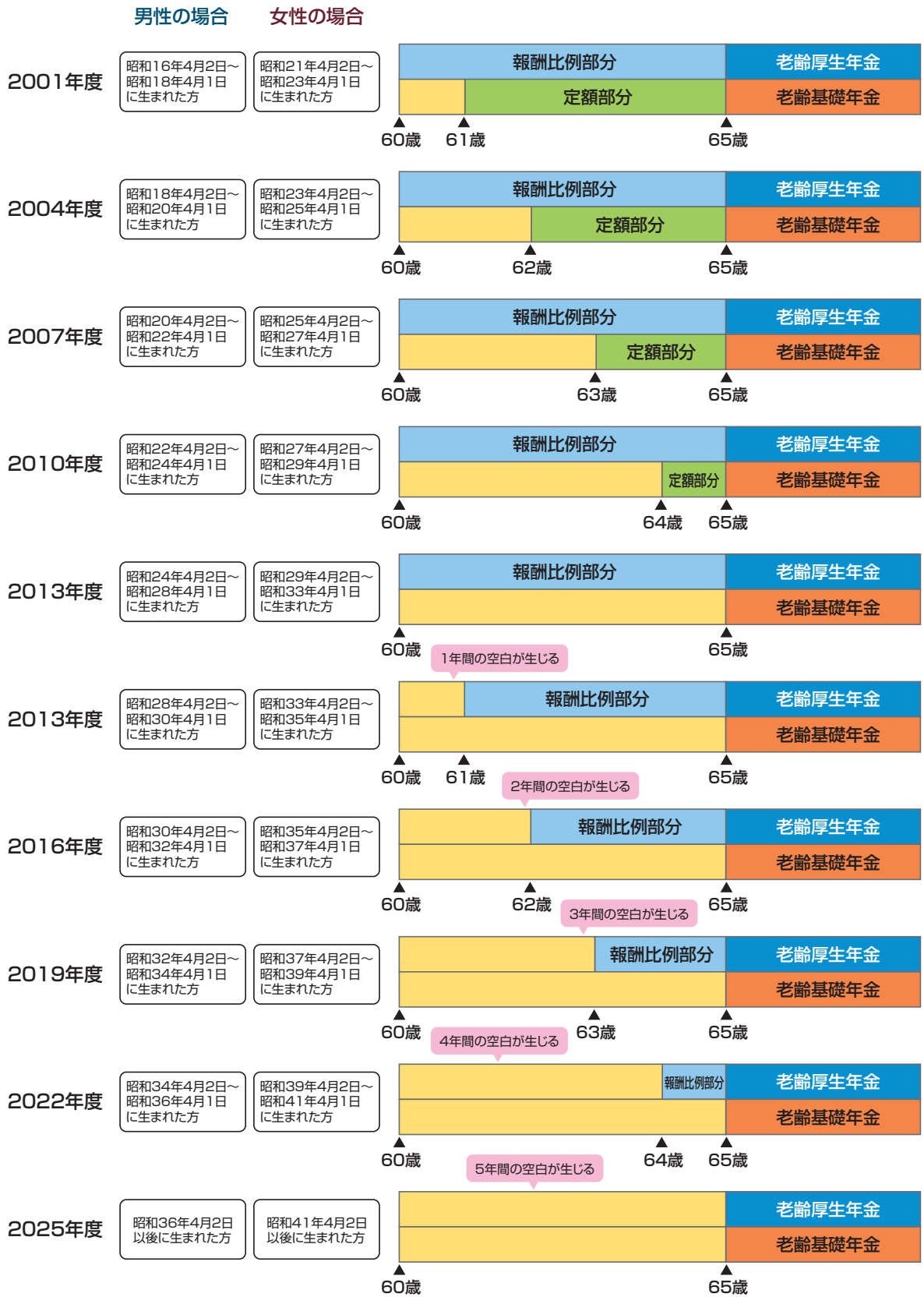
この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分の支給開始年齢は2013年（平成25年）度までに段階的に65歳まで引き上げられます。また、「特別支給の老齢厚生年金」の報酬比例部分も2013年度から2025年（平成37年）度にかけて段階的に65歳に引き上げられることになっています。

図表1-2 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げ





図表1-3 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げのスケジュール

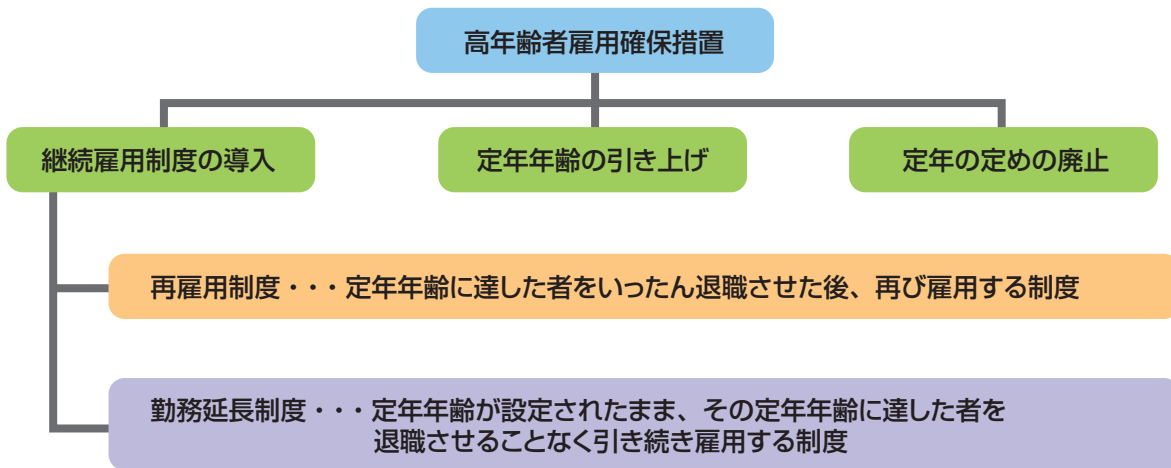


### 3. 高齢者雇用安定法改正の概要

#### (1) 前回の法改正の概要（2004 年度改正、2006 年度施行）

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定年年齢の引き上げ、②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、その高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。

図表 1-4 3つの「高齢者雇用確保措置」



## (2) 今回の法改正の概要 (2012 年度改正、2013 年度施行)

2006 年度施行の高齡法では、前述のような「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ことにより 60 歳以降雇用延長されずに、かつ、他社でも働くことができなかつた場合は、2013 年度以降、一定期間、収入が途絶えてしまうこととなります。こうした事態を防ぐために、今回の高齡法の改正に至りました。

今回の改正高齡法には大きく分けて 2 つの柱があります。1 つ目は、「希望者全員の 65 歳までの雇用確保」が厳格化され、現行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ることです。ただし、業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いについては、指針で定めることになっています。

なお、こうした選定基準の廃止には段階的な経過措置が設けられることとなっており、当初は「無年金」となる 61 歳までについては選定基準を廃止し、希望者全員の雇用を確保しなければならないということになります。65 歳までの希望者全員の雇用確保を求めるのは 2025 年 (平成 37 年) 度からとなります。

2 つ目は、継続雇用先の範囲を広げ、企業グループ内での継続雇用先を確保することを認めていることです。現行法では、継続雇用先は連結子会社等緊密性のある企業に限定されていますが、改正にあたっては、子会社や関連会社、また、同じ企業グループ内であれば子会社間まで継続雇用先企業の範囲を拡大することができるとしています。

図表 1 - 5 年金の支給開始年齢の引き上げと高齡法との関係

	厚生年金支給開始年齢		改正高齡法	
	定額部分	報酬比例部分	選定基準対象年齢	希望者全員の義務化年齢
2013年度	65歳	61歳	61歳以上	61歳まで
2016年度	65歳	62歳	62歳以上	62歳まで
2019年度	65歳	63歳	63歳以上	63歳まで
2022年度	65歳	64歳	64歳以上	64歳まで
2025年度	65歳	65歳	基準失効	65歳まで

図表1-6 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す。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、現行の法律では、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す。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す。

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る場合

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。

◆例えば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません、61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。

### 2. 継続雇用制度の対象者が雇用され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す。

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

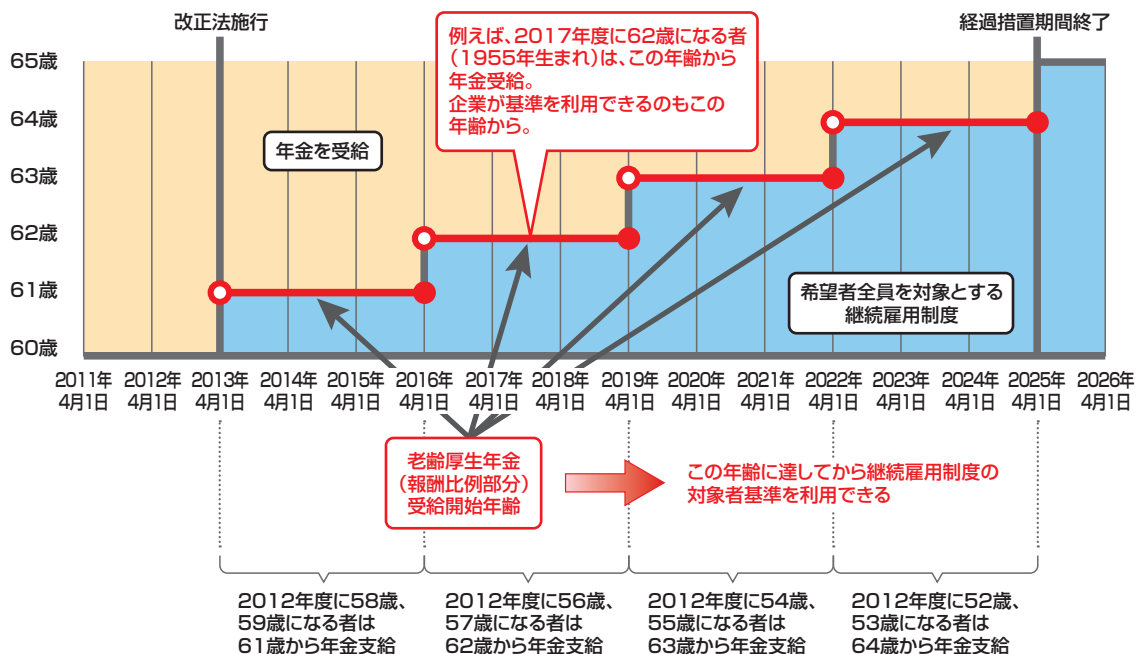
今後、事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針を、労働政策審議会における議論などを経て策定します。

この指針には、業務の遂行に堪えない人<sup>\*</sup>を継続雇用制度でどのように取り扱うかなどを含みます。

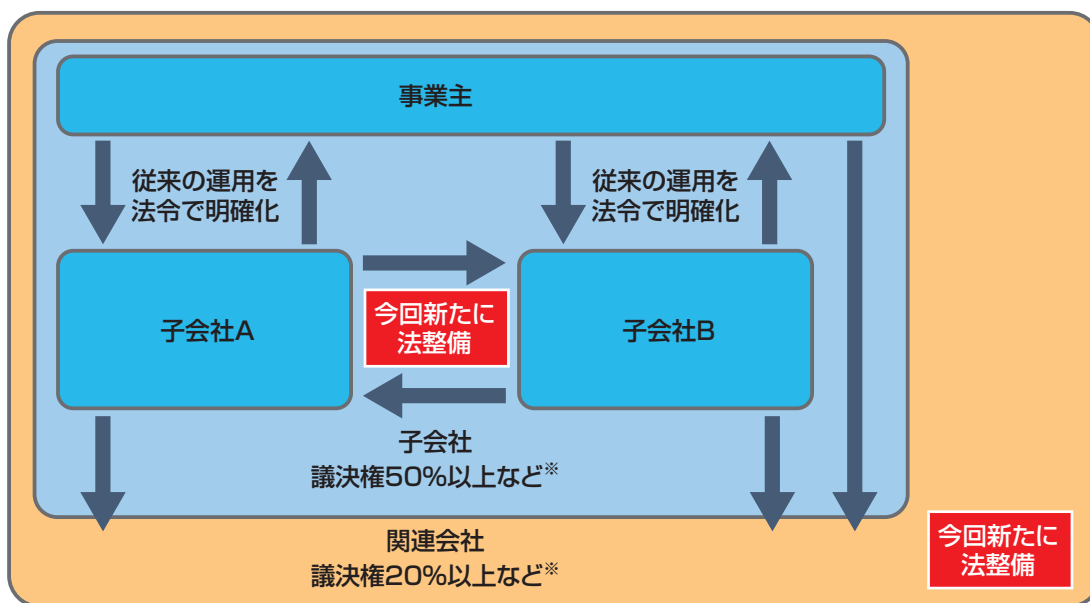
<sup>\*</sup>平成24年1月6日の労働政策審議会の建議では、「就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできる」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

図表1-7 経過措置のイメージ

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。



図表1-8 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大



\*銀行法、保険業法などの他法令で「身内」と整理されている範囲。

参考文献：銀行法第13条の2、銀行法施行令第4条の2、銀行法施行規則第14条の7

保険業法第100条の3、保険業法施行令第13条の5の2・第14条、保険業法施行規則第52条の12の2



## 第2章

# 金属プレス加工業界を取り巻く経営環境と高齢者雇用の考え方

### 1. 金属プレス加工業界を取り巻く経営環境の変化と対応

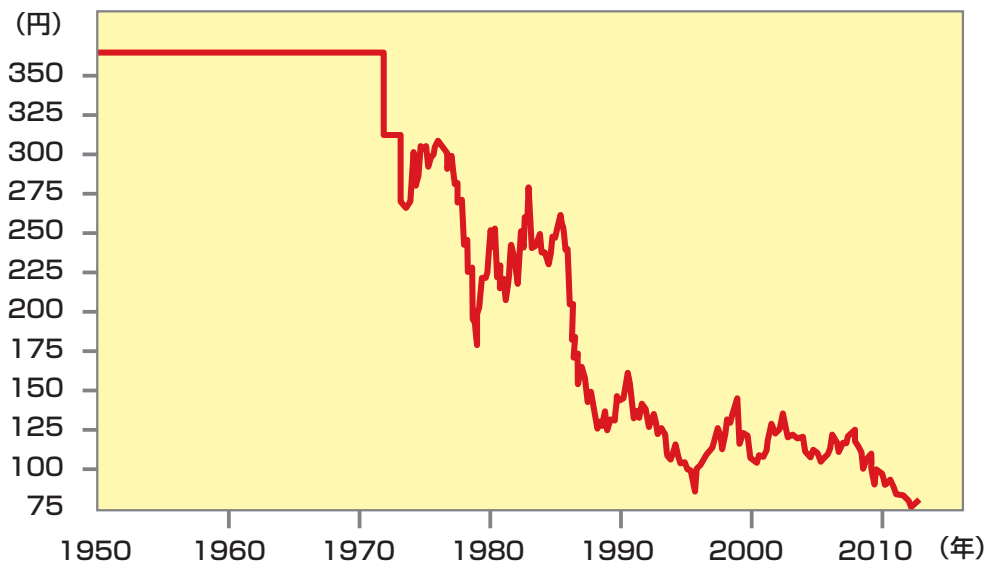
わが国製造業の海外生産比率は趨勢的に上昇しています。なかでも、金属プレスメーカーの主要取引先である自動車製造産業と電気機械産業においては海外生産比率が非常に高くなっており、また、建設機械産業など他の業種においても海外生産比率の高まりがみられます。こうしたユーザー企業の海外進出を背景に、金属プレスメーカーの海外進出の動きが加速しています。

こうした企業の海外生産の拡大の背景には、①急激な円高の進展、②新興国を含む海外の技術水準のキャッチアップ、③国内生産コストのさらなる上昇懸念、④国内市場の伸び悩み傾向の明確化、といった要因が挙げられます。

この先、景気回復の勢いが十分に強まらない中で、円高が定着、また、さらなる円高が進むことなどによって、今まで以上にユーザー企業の海外調達、また、海外生産シフトが加速するような状況が生じる可能性が強くなっています。こうした場合には、金属プレス加工にかかわる国内生産の急速かつ大幅な縮小と金属プレスメーカーの海外進出のさらなる加速が想定されます。

とりわけ、中国や韓国はもちろん、タイなどの東南アジア諸国においても技術水準のキャッチアップのスピードは恐るべき速さで進んでおり、国内生産拠点の大幅な縮小を考えざるを得ないとする声が大きくなっています。

図表 2-1 ドル円為替相場の推移

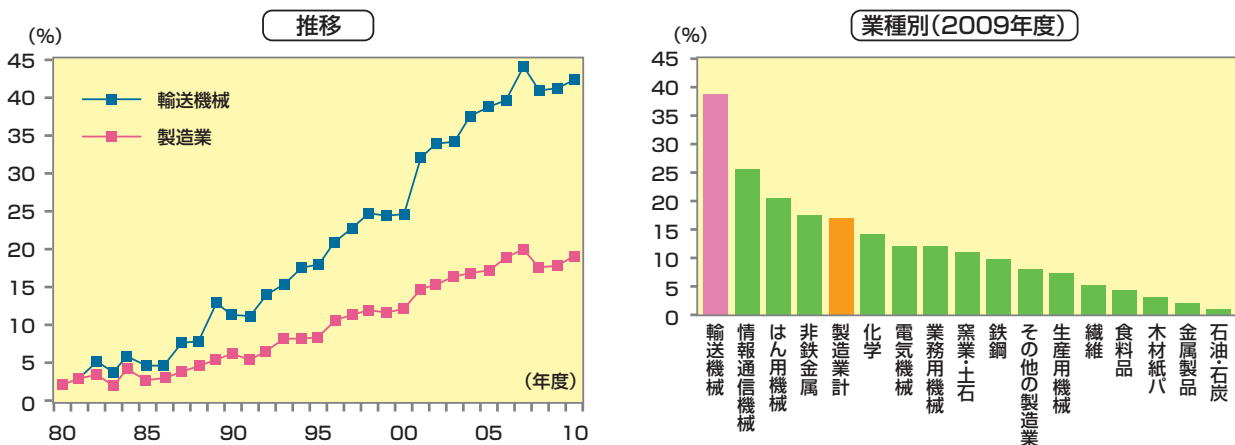


こうした海外進出と国内生産拠点の縮小といった流れがある一方で、海外拠点の強化・拡充は必要であるものの、国内を開発ビジネス、海外を量産ビジネスとすみ分け、国内工場をマザー工場と規定し、国内工場では次世代に対応できる技術力の強化と海外拠点を指導できる人材の育成に力を入れている金属プレスメーカーも存在します。

ただし、国内における仕事量の減少という事態に対しても、なお国内にとどまる金属プレスメーカーも少なくありません。本事業で実施したアンケート調査結果においても、2011年度現在、海外生産を行っていない企業が75%を占めています。

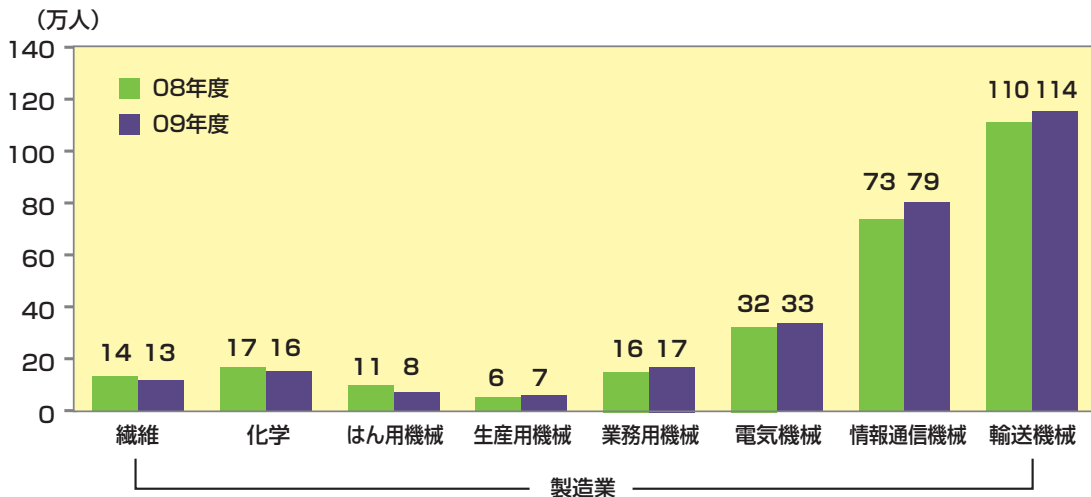
こうした企業の中には、国内の仕事量は減少傾向が続くとみているものの、その中で技術開発を積極的に進め、シェアを向上させることで生き残りを図る金属プレスメーカー、また、自社の強みを活かして関連・新規分野への進出を図る金属プレスメーカーがあることもまた事実です。

図表 2 - 2 海外生産比率



(注) 海外生産比率=現地法人売上高 / (現地法人売上高 + 国内法人売上高) × 100。2010年度は見込み額。  
出典：経済産業省「海外事業活動基本調査」、財務省「法人企業統計」

図表 2 - 3 現地法人従業者数



出典：経済産業省「海外事業活動基本調査」



## 2. 経営環境の変化に応じて多様化する高齢者の役割

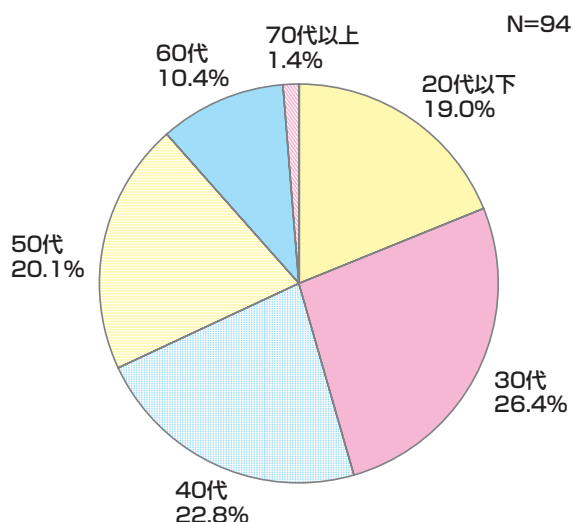
### (1) 金属プレス加工業で働く従業員の年齢構成と就労意向

金属プレス加工業界で働く従業員の年齢構成をみると、全従業員のうち、30歳代の従業員が26.4%と若干多いものの、20歳代以下、40歳代、50歳代の従業員がそれぞれ2割程度となっており、比較的バランスのとれた年齢構成をしていることがうかがえます。

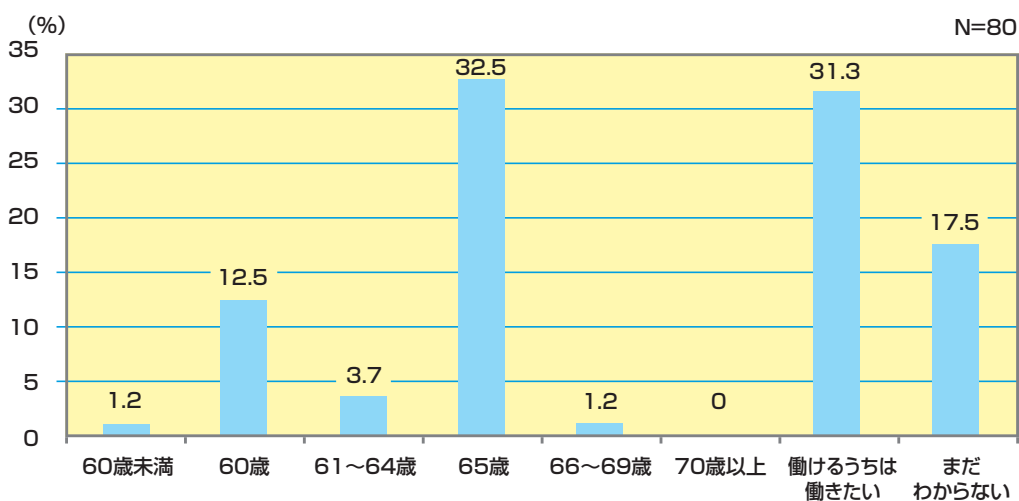
一方、当業界で働く50歳代の従業員に、現在働いている会社で何歳まで働きたいかを聞いたところ、65歳までは働きたいとする者、また、働けるうちは働きたいとする者がそれぞれ3割を超えています。

厳しい経営環境の下、こうした従業員の60歳以降の雇用機会の確保が当業界における高齢者雇用に向けた大きな課題ということが出来ます。

図表2-4 当業界で働く従業員の年齢構成<sup>1</sup>



図表2-5 当業界で働く従業員の就労希望（何歳まで働きたいか）



<sup>1</sup> アンケート調査に回答いただいた94社12,086人を対象としています。

## (2) 金属プレス加工業における高齢者雇用の現状と課題

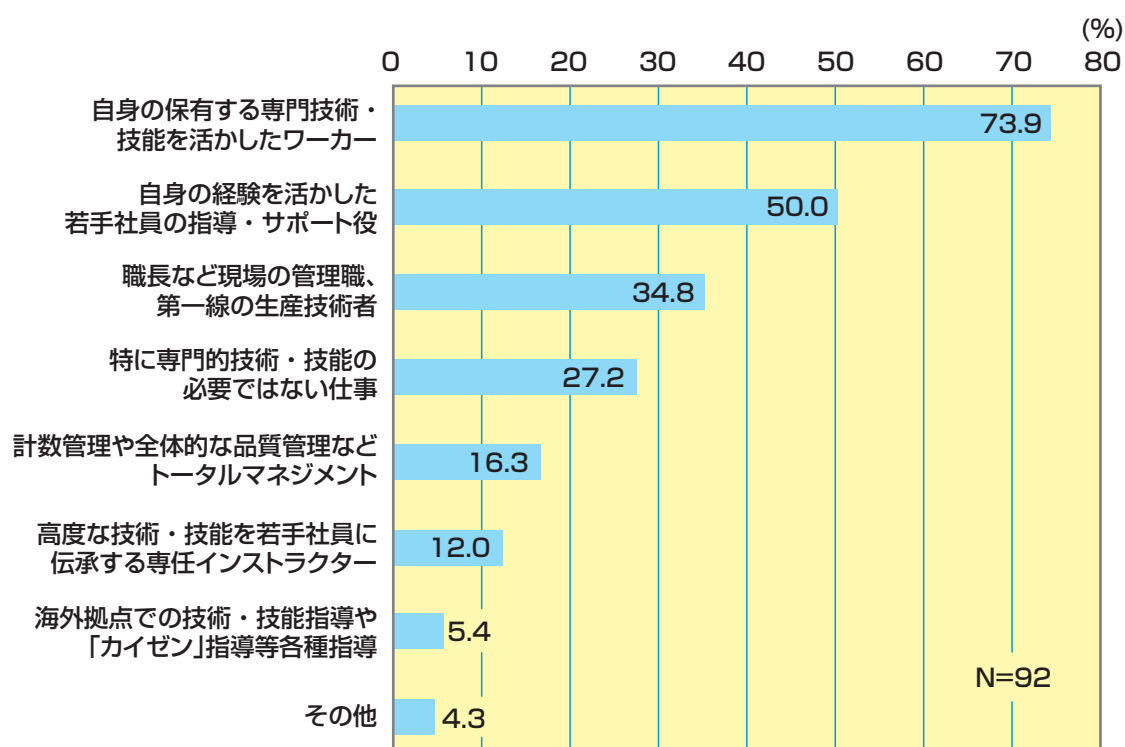
国内のものづくり企業、とりわけ金属プレスメーカーにおいては、国内市場の縮小という非常に厳しい経営環境下にあります。各社ともに生き残りをかけて自社の経営戦略を策定し、それを実行に移すために必要となる人材の役割が変わってきています。そのなかでも特に高齢者に求められる役割が変化することになります。

現状では、単品を正確に作る能力を活かして小ロット・単品業務に、いわゆる「職人」として定年後も引き続き働いている者が多くなっています。また、若い責任者のサポート役として働いている高齢者も少なくありません。

しかしながら、国内市場の縮小を受け仕事量自体が減少していることもあり、企業によっては、こうした高齢者の就いている仕事自体が減少することも想定されることから、高齢者の働き方の見直しが必要となってくる場合があります。

高齢者の雇用を考えるにあたっては、まずは、現状ではこういった仕事や役割に高齢者が就いているのかを踏まえ、企業の経営方針を踏まえて、今後こういった仕事や役割がどうなっていくのかを考えることが必要です。そのうえで高齢者一人ひとりにふさわしい仕事・役割を付与し、勤務日数・勤務時間や賃金といった労働条件を提示していくことが重要になります。あわせて、企業に求められる人材を明らかにし、先を見据えた人材の育成についても積極的に行うことが求められます。

図表 2 - 6 当業界における継続雇用者の仕事内容



### 1. 経営環境の変化に応じて多様化する高齢者の就労形態

#### (1) 求められる海外拠点における高齢者の就労

金属プレスメーカーの海外進出が進んでおり、これからもさらなる加速が予測されます。海外進出に当たっては、本来は現地化すべきであり、日本から派遣した管理者が主導すべきではないといった指摘もありますが、外国では転職が当たり前でなかなか人材が定着しない、育たないといった面もあり、本社から駐在する日本人管理者や技術者がまだまだ必要との声も少なくありません。

現状においても、海外拠点の立ち上げや運営にかかわるマネジメントに従事する者、また、海外拠点の立ち上げの際の工場や設備・機械のカスタマイズ、現地従業員への「カイゼン」指導やサポート等を行っている高齢者が存在しています。

こうした海外拠点の立ち上げといった経験を持った高齢者はもちろん、今後はマネジメント能力や高い生産技術を保有している高齢者については、積極的に海外拠点で就労することが求められます。

なお、こうした役割を担っている者の中には、ユーザー企業を退職して金属プレスメーカーに再就職してきた中高年齢者も少なくありません。今後は、各種職業紹介事業者の活用も考慮に入れながら、こうした人材の積極的な活用が求められます。定年を控えた他社の高齢者を雇い入れる事業主には、「高年齢者労働移動受入企業助成金」<sup>2</sup>が利用できる場合がありますので、支給条件等をよくご確認ください。

あわせて、企業内でも積極的にグローバル人材の育成を図っていくことが求められます。そのためには、企業が入社から定年に至る間のキャリアプランを描き、海外勤務も視野に入れ、会社も本人も将来の道筋を考え、本人の自覚を促しながらキャリアを高めていくといった、社員の意識付けと自助努力、そして会社としての支援姿勢の構築が求められます。

#### (2) 国内拠点の位置づけの見直しと必要となる高齢者の役割の再認識

海外進出が進んでいる金属プレスメーカーですが、国内を開発ビジネス、海外を量産ビジネスと棲み分け、国内工場を「マザー工場」と規定している金属プレスメーカーが存在します。こうした企業では、国内においては、次世代に対応できる技術力の強化と生産技術の深耕、また、海外拠点を管理、管轄できる人材の育成に力を入れています。

海外に生産拠点を立ち上げる場合であっても、現地で独自に機械や設備を工夫・改良することが他社との差別化の源泉になるといった考えから、国内において生産技術を高めることが重要であるとする声も少なくありません。

こうした企業においては、国内拠点を人材育成、また、技術開発の拠点として捉えるといった視点から、高齢者に対しては、引き続き経験を活かして、技術力の強化と生産技術の深耕に

資する技能伝承やカイゼン指導といった教育・研修の役割に就いてもらったり、自ら試作や機械・設備のカスタマイズを行うとことで活躍してもらうことなどが考えられます。

なお、この場合、自社内における再雇用が原則となりますが、自らの経験や保有するスキル、ノウハウを活かすために、本人の希望を踏まえ、活躍の場を社外に求めることも考えられましょう。

### (3) 国内市場開拓と高齢者の活用

減少する国内市場とはいっても、その国内市場をターゲットとし、その中で技術開発を積極的に進め、自社の強みを活かして関連・新規分野への進出を図っている金属プレスメーカーがあります。

優れた製品の開発や他社にまねのできない技術を活かして差別化を促進していくためには、最先端の技術や情報を常に収集し、自社の強みと組み合わせることが求められます。

例えば、テレビや携帯電話等家電メーカーを主要顧客としている中小金属プレスメーカーの中には、社外の専門家を招聘することで最先端の技術や加工法を収集し、これに高齢者一人ひとりの得意な技術・技能を組み合わせることで、医療関連分野やスマートフォン関連分野といった新たな分野へ進出している企業があります。

また、技術革新が進み、いくら機械が進化したとはいっても、モノづくりに必要な知識や経験、ノウハウは必要であるとの考えから、高いスキルを保有している高齢者を指導者として、若年層に対しモノづくりの基礎知識や原理・原則を習得させる研修に力を入れている企業もあります。

<sup>2</sup> 参考資料 2) 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧「5. 高齢者労働移動受入企業助成金」をご覧ください。

## 2. 縮小していく国内拠点における雇用機会の確保とワークシェアリング

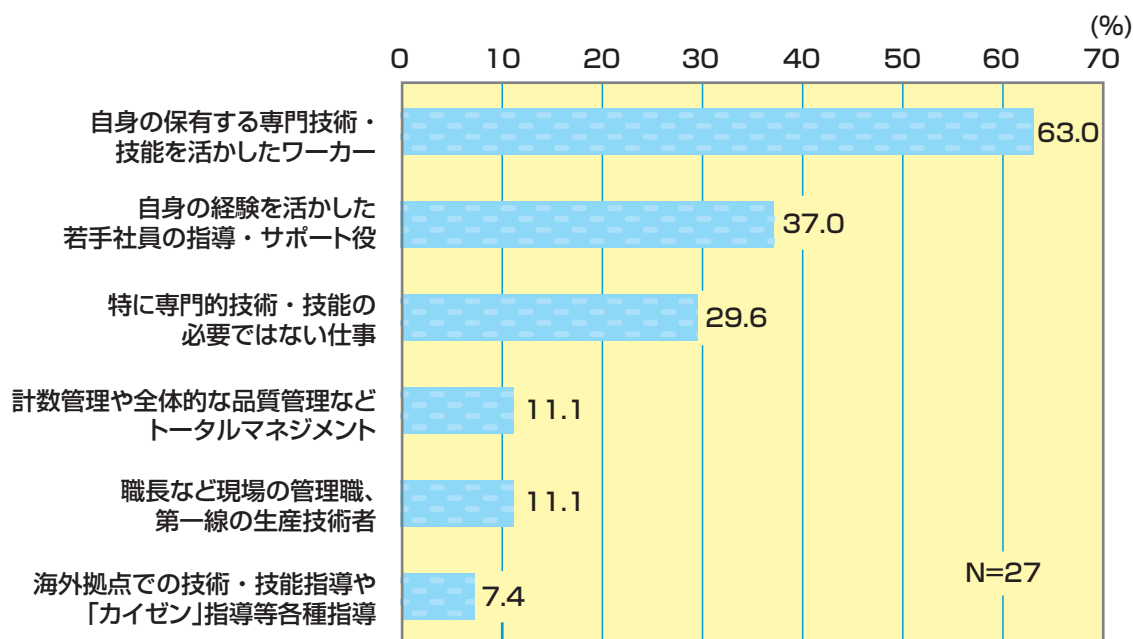
国内市場の先行きが不透明なこともあり、新規に設備投資をすることはせずに、既存の設備・部品を活用しながら利益率を上げていくことで収益を上げていこうとしている金属プレスメーカーがあります。こうした場合、経費の圧縮が重要な課題であることから、定年到達後再雇用契約を締結する際に労働条件を変更し、賃金を引き下げた高齢者を活用することで人件費の圧縮を図っている企業があります。

なお、継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、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<sup>3</sup>。

一方、国内生産拠点の大幅な縮小が当業界における雇用確保の大きな課題となっています。とりわけ、与えられた仕事を確実にこなすことには長けていても、若手社員を指導したり、生産技術面で会社に貢献することが難しい高齢者、いわゆる「職人」として働いている高齢者については、今までどおりフルタイムで働いてもらうだけの仕事量を確保できるとは限りません。

縮小していく国内拠点における雇用機会の確保といった視点から、短日・短時間勤務の導入や公的給付等も活用した総額人件費の削減を行うことで、限られた仕事量を分かち合うワークシェアリングによりこうした高齢者の雇用を確保していくことが考えられます。

図表 2-7 当業界における短時間勤務・短日勤務で働く高齢者の仕事内容



<sup>3</sup> 出典：「改正高年齢者雇用安定法Q & A（高年齢者雇用確保措置関係）」厚生労働省

### 3. 年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の賃金・処遇との関係

現状では、在職老齢年金<sup>4</sup>や高年齢雇用継続給付<sup>5</sup>といった公的給付の受給を前提に再雇用者の賃金を決定している企業も多いと思われませんが、厚生年金の支給開始年齢の段階的な引き上げにより、平成25年(2013年)度からは在職老齢年金がまったく受給できない再雇用者が出てくることとなります(高年齢雇用継続給付は支給されます)。これにより、在職老齢年金が支給される再雇用者と支給されない再雇用者が社内に併存することが考えられ、賃金額は同じであっても、再雇用者の手取り収入が違うといった状況が想定されます。

この場合、在職老齢年金の減額分をカバーするために賃金を引き上げるのか、あるいは、在職老齢年金が支給されなくなったとしても賃金水準は変えないのか等、あらかじめ賃金と公的給付との関係についての会社の考え方や対応について決定したうえで、従業員に周知し、理解を得ることが重要になります。

一方、平成25年(2013年)度からは、年金が支給されないといった理由から再雇用を希望する者が増加することが見込まれ、これにより総額人件費が増加することが想定されます。総額人件費の増加に対しては、多くの企業において行われているように、定年年齢までの賃金制度と定年以降の賃金制度を切り離し、定年到達時に賃金を引き下げるといった賃金・処遇制度を維持し、60歳以降(再雇用時)の賃金・処遇制度を見直すなかで総額人件費を検討し直すという方法があります。

さらには、これを機に、65歳までの希望者全員の再雇用や定年延長とあわせた賃金カーブの見直し、さらに進んで非年功型賃金制度の導入といった賃金制度の抜本的な改正までも視野に入れた賃金・処遇制度の再構築を行うことも考えられます。

#### 【注意事項】働きながら年金を満額もらうには

**正社員の所定労働時間の4分の3未満で働く従業員**(例えば正社員の所定労働時間が週40時間の場合、30時間未満で働くパートタイム労働者など)は、厚生年金に加入する必要がありません。厚生年金に加入しなければ年金も減額されませんので、**年金の受給開始年齢に到達すれば**、年取の多寡にかかわらず働きながら年金を満額受給することができます。(平成24年度時点)

ただし、夫が厚生年金に加入せずに働くと、妻が専業主婦の場合、妻も国民年金の第1号被保険者となります。この場合、妻が60歳未満であれば国民年金保険料を支払う必要が生じ、保険料負担が増えて世帯収入が減る恐れがあります。

一方、厚生年金保険料を支払い続ければ、当然退職後に受け取る年金総額が増えることとなります。目先の年金額に目を奪われすぎると、かえって家計にとってマイナスにつながる恐れもあるので注意が必要です。

<sup>4</sup> 参考資料3)「在職老齢年金のしくみ」をご覧ください。

<sup>5</sup> 参考資料2) 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧「1. 高年齢雇用継続給付(働く高齢者への助成)」をご覧ください。

### 【参考】高齢者の賃金決定についての考え方

現状では、以下の3つの考え方のいずれかに基づいて高齢者の賃金を決定している金属プレスメーカーが多くなっています。

1. 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付などの公的給付の最大受給を前提とする
2. (公的給付の金額は一切関係なく) 本人の能力や仕事内容、世間相場を考慮する
3. 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付などの公的給付と本人の能力や仕事内容、世間相場のバランスを考慮する

このうち、在職老齢年金の支給を前提としているケース(1と3)については、平成25年(2013年)度以降、60歳に到達した者は在職老齢年金が支給されなくなるので、それ以前に60歳になっている者と比べて手取り収入が減ることになります。

とりわけ、高齢者に対して、在職老齢年金等が支給されるから賃金を下げても手取り収入がそれほど下がらない、といった説明をしている場合は、その理屈が通用しづらくなりますので注意が必要です。

こうした事態に対して、60歳以上の者の賃金をどうするのか、企業としてどのようなスタンスで臨むのか、あらかじめ以下のような視点から検討しておくことが求められます。

1. 在職老齢年金部分に見合う分をカバーするために賃金を引き上げる
2. 在職老齢年金が支給されなくなっても、現在の賃金水準は変えない
3. これを機に、賃金を年金と関連させる方式から本人の能力や仕事内容によって決める方式に変更する

さらには、

1. 65歳までの希望者全員の再雇用や定年延長とあわせて、60歳以前からの賃金カーブの見直し
2. 非年功型賃金制度の導入といった賃金制度の抜本的な改正

といったことも考えられます。

図表2-8 60歳代前半層の在職老齢年金早見表

(単位：万円)

① \ ②	9.8万円	13万円	16万円	19万円	22万円	25万円	28万円	31万円	34万円	37万円	40万円
5万円	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	2.5	1.0	0.0	0.0	0.0
10万円	10.0	10.0	10.0	9.5	8.0	6.5	5.0	3.5	2.0	0.5	0.0
15万円	15.0	15.0	13.5	12.0	10.5	9.0	7.5	6.0	4.5	3.0	1.5
20万円	19.1	17.5	16.0	14.5	13.0	11.5	10.0	8.5	7.0	5.5	4.0

注) ①は総報酬月額相当額、②は年金月額

◆MEMO◆

# 3

## 第三章 金属プレス加工業における高齢者の活用に向けた対策



### 金属プレスメーカー各社における経営環境の変化に応じた高齢者雇用の現状と方向性

2011年秋に、経営戦略とそれに応じた高齢者雇用の現状と方向性について、金属プレスメーカーの経営者の方々にお話をおうかがいいたしました。ここにその概要をご紹介します。

#### 1. 量産は海外中心、国内は少数精鋭の技術者集団に－A社

- ・ 中国は設備投資が盛んで最新鋭の機械が導入されており、日本と同じような製品が作れる。ベテラン職人による技術指導の必要はなくなってきている。
- ・ 再雇用者は、若手に技術・技能を指導できる「主査」と、単品を正確に作る能力がある「ワーカー」に分けられる。
- ・ 10～15年先には、国内は少数精鋭の技術者集団にし、生産は中国に移管されているだろう。そうなれば「ワーカー」の職場は中国に移管されることになっていくのではないか。

#### 【A社の概要と技術の動向に対する見方】

A社（従業員100人程度、うち60歳以上は20%）は、大型プレス加工や鈹金・溶接加工により、エンジンフードやカバー類などの外観鈹金部品や建機用のバケットなどを製造しています。

溶接機やベンダー機などの機械の性能が良くなってきたため、若手でも2週間ほどで一人前に動かすことができるようになっており、ベテランの職人でなければできないという製品は少なくなっています。とりわけ中国では設備投資が盛んで最新鋭の機械を導入しており、日本で設計したものと全く同じ製品をつくるのが可能となっています。そのため、中国に進出して技術指導の必要性はあまりなくなっているのが実情です。ただし、作業効率を上げるためのテーブルを作ったり、治具を製作するといった「カイゼン」は中国の人たちにはなかなか真似できない点です。そうした技術を持っている高齢者であれば中国でも十分に活躍できます。

#### 【高齢者雇用制度と実態】

定年は60歳で、9割程度が再雇用されています。定年後は、能力に応じて「主査」と「ワーカー」に分けられます。

「主査」は、工程ごとに1人配置され、若い責任者をサポートしています。主査に就く者は、40～50年間当社に勤務しており、特に教えることに長けた人たちです。勤務時間はフルタイム勤務、賃金は月給制で金額は本人との話し合いで決めています。基本給は25万円～27万円程度となります。

一方、「ワーカー」は、単品を正確に作る能力がある、いわゆる「職人」です。時給制で、最低1,000円、能力の高い者は1,250円となります。勤務時間は、本人の希望に基づき、週4日勤務、週5日勤務から選択できるようになっています。

このほか、大手建設メーカーを退職した者を当社で採用し、役員や若手に対する品質管理の指導などを行っています。60歳以上の者を中国に出張させ、「カイゼン」や工程管理等の指導を行うこともあります。

### 【高齢者雇用の今後】

現在、40～50歳代の者が30人以上おり、ほとんどが小ロットの業務や単品業務、また、組み立てといった業務を行っています。こうした単品を正確につくる職人も会社には必要ですが、こうした者は、若手への指導、教育が不得手なので、定年後も「ワーカー」として働くことになるでしょう。

下請業者がたくさんあった頃は、定年到達者を下請企業に紹介することもできましたが、今はそうはいかなくなり、社内での働き場所を作らなければならなくなりました。このため、社員には日ごろから「皆から残ってくれと言われるような人になってほしい」と言っています。

### 【今後の課題】

10～15年先、今の30歳代が50歳代になる頃にどのような働き方をさせるかを考えることが重要です。その頃は、国内は少数精鋭の技術者集団にし、生産は中国に移管していくことになるのではないのでしょうか。そうすると、ワーカーの職場は全て中国の現地法人に移っていくことになるのではないかと考えています。

## 2. 量産ビジネスから開発ビジネスに、重要なのは国内のマザー工場－B社

- ・海外で成功するには国内のマザー工場に力がないといけいないので、国内工場では技術を高めること、海外で管理できる人材を育てることに力を入れている。
- ・高齢者には安心して仕事を任せられる。少量の注文ならばそのままベテランである再雇用者に頼めばよいし、若いころに設計図面なしで完成図面のみで金型を作っていたので、試作なども得意である。海外現地法人で技術指導や「カイゼン」指導などを行っている再雇用者もいる。
- ・高齢者雇用に当たっては高齢期に至るまでの40～50歳代の教育が大事だと認識している。

### 【B社の概要と技術の動向に対する見方】

B社（従業員100人程度、うち60歳以上15%）は自動車部品の生産を主力としており、エアバックとシートフレームで7～8割を占めています。

経営戦略としては、ユーザーである自動車メーカーが何を考えているのかを探り、①自動車メーカーの海外展開に合わせて拠点を置く、②次世代に対応できる基盤技術を持つ、③国内企業を再生（集約化・統廃合）して強い現場を作る、の3つを掲げています。

海外で成功するには国内のマザー工場に力がないといけいないので、国内工場では技術を高めること、海外で管理できる人材を育てることに力を入れています。現在は、国内拠点では開発ビジネス、海外拠点では量産ビジネスという棲み分けで展開しています。

会社の技術力は自社で独自に工夫・改良した機械がどれだけあるかで判断できます。他品種少量生産になってコスト管理がますます厳しくなってくると、自社設備の工夫ができる技術を持っていない会社は勝てなくなるのではないのでしょうか。

### 【高齢者雇用制度と実態】

定年は60歳。再雇用制度があり希望者全員が65歳まで働くことができます。高齢者の能力は人によって異なりますが、いったん雇った以上はその人にふさわしい場所で力を発揮してもらえばよいと考えています。

高齢者には現場でも安心して仕事を任せられます。少量の注文ならばそのままベテランである再雇用者にお願いすれば良いし、こうした者は若いころに設計図面なしで完成図面のみで金型を作っていたので、試作なども得意です。高齢になったら試作部門で活用するのが良いのではないのでしょうか。生産技術部門には20歳代から60歳代まで幅広い年齢層がいますが、60歳代は試作、若い人は金型設計というように分けて仕事をさせています。

また、今では機械が行う工程も手作業でやっていた経験があるので、ものづくりの基本を知っており、こうした技術を若手社員に教えることができます。

海外現地法人で技術指導や「カイゼン」指導などを行っている再雇用者もいます。工場の立ち上げ時や「カイゼン」を行う時には、こうしたベテランに行ってもらえることが多くなって

います。

なお、定年まで管理職だった者は、再雇用後も例えば「シニアエンジニア」などの役職名をつけて同じ管理職の仕事をしてもらっています。

賃金は、定年前の8割より若干高いくらいです。定年前と同じような仕事をしてもらっているので、あまり下げると再雇用者のやる気がなくなってしまう。

ただし、2：6：2の原則というものがあるように、どうしてもローパフォーマーと言わざるを得ない人がいることは事実です。しかしながら、こういう人であっても再雇用を希望すればそれに応じるようにしています。賃金等労働条件が一律であると、能力の高い再雇用者のやる気が失せてしまう可能性があるため、50歳代から一人ひとりの能力、スキルにより賃金に差がつくような賃金制度を採用しています。

### 【今後の課題】

高齢者雇用に当たっては高齢期に至るまでの40～50歳代の教育が大事だと認識しています。こうした世代の教育としては、社長が講師になって行う泊まり込みでの事業計画の立案研修を行ったり、海外拠点へ指導役として派遣しています。人にものを教えることは自分自身の勉強にもなるし、海外の生産現場を見て刺激になるようです。

### 3. 試作品事業を大胆に事業展開、下請からメーカーへ脱皮－C社

- ・円高により国内生産から海外生産へのシフトが顕著になるに従い、生き残りをかけて「試作品事業」に進出した。
- ・創業以来、就業してきたプロパー社員を始め、大手企業を退職した技術者等専門知識やノウハウを持った人を採用し、それぞれが指導・教育、技術・技能の伝承、管理システムの構築などの業務に携わっている。
- ・若年層に対し、再雇用者を指導者として、ものづくりの基礎知識、原理・原則を習得するための「義務教育」を実施したいと考えている。

#### 【C社の概要と技術の動向に対する見方】

C社（従業員100人程度、うち60歳以上10%）は、電機・電子分野市場を対象に薄板金属加工を中心とした事業を展開しており、「試作品事業」と「量産品事業」が事業の2本柱となっています。プラザ合意を機に、円高により国内生産から海外生産へのシフトが顕著になるに従い、従来の体制ではいずれ事業展開が難しくなるという危機感を当時の社長が抱いたことが「試作品事業」を事業化するきっかけとなりました。

#### 【高齢者雇用制度と実態】

定年は60歳。再雇用制度があり65歳まで働くことができます。若年社員が多い当社にとって、再雇用者は指導・教育の担い手として会社にとって無くてはならない存在です。

創業以来、就業してきたプロパー社員を始め、大手企業を退職した技術者等専門知識やノウハウを持った人を採用し、それぞれが指導・教育、技術・技能の伝承、管理システムの構築などの業務に携わっています。プロパー社員は現場における「カイゼン指導」等各種指導、教育・研修の担い手であり、経営面での社長の相談相手でもあります。一方、他社を経験した再雇用者も指導・教育に携わっており、当時の従業員の仕事に対する考え方を一変させたほか、現在の会社、事業の基盤づくりに大きく貢献しています。再雇用者の会社に対する貢献度は大きく、今後も可能な限り働いて欲しいと思っています。

歴史があって新しいものが生まれるので、高齢になったから不要、リストラするということではなく、歴史＝経験を持った高齢者が次代を担う新しい人を育てるという循環を作っていかなければならないと考えています。それは、それぞれの世代に求められていることや役割をきちんと踏まえ、体系付けていくことではないでしょうか。技術革新が進みソフトウェアがいくらか発達しようとも、ものづくりに必要な知識や経験、ノウハウは必要であり、若年層に対し、ものづくりの基礎知識、原理・原則を習得するための「義務教育」を実施したいと考えています。その際には、再雇用者には指導者の役割を担ってほしいと思っています。

### 【60歳以前の対策】

会社が変わらなければならないと考えている時に、それを受け入れない従業員は当社には向かないのではないのでしょうか。価値観や会社の方針にそぐわないと判断した従業員については、双方納得するまで話し合っ、定年以前であっても早い時期に辞めてもらうこととなります。

### 【今後の課題】

日本のものづくりの環境が大きく変わった中で、従来型の加工業が持つ価値は中国などの新興国に取って代わられています。これからは、「メーカー」として、市場や消費者のニーズを把握し、製品を直接供給していく企業に生まれ変わることが必要だと認識しています。

## 4. 自社の強みを活かして国内市場の開拓を目指す－D社

- ・ 海外製品との差別化を図り、自社しかできない開発力と、より付加価値の高い製品を製造、供給していくための努力を続けていくことが必要である。
- ・ プレスのオペレーターが、金型も作れ、メンテナンスも出来て、製品も作れ、管理もできる、という、全ての業務に対応できる多能化人材を育ててきた。これが、他社にはない強みである。
- ・ 技術・技能の伝承のために、工程ごとに求められる作業を一つひとつ抽出し、若手従業員に実際にやらせてみて、足りないところを再雇用者が指導している。

### 【D社の概要と技術の動向に対する見方】

D社（従業員 40 人程度、うち 60 歳以上 20%）は、コネクタなど家電、電子機器端末の部品加工製造を行っています。海外製品との差別化を図り、自社しかできない開発力と、より付加価値の高い製品を製造、供給していくための努力を続けていくことが必要であるとの認識から、製法特許などを取得し、技術レベルの高さをアピールするとともに、技術防衛にも努めています。

### 【高齢者雇用制度と実態】

定年は 60 歳。希望者全員を再雇用しています。当社の再雇用者はかつての高度経済成長期に現役だった世代であり、現役時代に多くのものを学び、習得した技術や技能が現在の高いスキルにつながっています。人によっては得意不得意分野があるものの、得意分野については技術・技能の伝承で大いに貢献してもらっています。

以前は経験を積ませるために若手社員に担当させ、失敗を繰り返しながらも何とか完成させ、納品にまでこぎつけるという時間的余裕がありましたが、現在は短納期の時代であり、とても昔のようにのんびり従業員を育てながら対応している時間がないのが実情です。熟練した技術を持つ再雇用者に、若手社員に対する指導・教育も兼ねて対応してもらっています。

そもそも当社では、オールマイティーに業務をこなせて初めて一人前であると考えており、プレスオペレーターが、金型も作れ、メンテナンスも出来て、製品も作れ、管理もできる、という、全ての業務に対応できる多能化人材を育ててきました。これが、他社にはない強みです。勤務時間は、65 歳までは週 5 日、フルタイム勤務であり、65 歳を超えると週 3 日シフトになります。体力を要する仕事や長時間労働については、高齢者には難しい面もありますが、周りの従業員がカバーすることで対応しています。

賃金は、定年到達前の 80% となります。業務内容も現役とほぼ変わらないので、再雇用者のモチベーションを維持するために、減額の割合を比較的低くしています。ただし、賞与については、現役世代に厚くしていることから、大幅に減額となります。

### 【高齢者雇用の今後】

技術・技能の伝承を目的に、再雇用者が若手従業員に対して指導に当たっています。具体的には、工程ごとに求められる作業一つひとつを抽出し、それを若手従業員がどこまで出来るかを事前に点数で申請させたうえで実際に作業をやらせてみて、本人の申告通りできるかどうかを再雇用者が採点しています。そのうえで本人の申告と再雇用者の採点のギャップを本人にも認識させ、足りないところを再雇用者が指導しています。

あわせて、高齢者を活用して技術・技能の伝承のための仕組みづくりにも着手しています。技術やノウハウを属人化せず、会社全体のものにしていきたいと考えており、金型製作、工程図の作成、メンテナンスなどといった技術やノウハウを、今後、2～3年かけて記録に残していく計画です。こうしたプロセスを経ることで、最終的には技術・技能、スキルの到達点を数値化し「技術の見える化」を進め、全ての従業員が同じレベルに達することを目標としています。

### 【今後の課題】

国内取引を前提として、当社製品の需要のある業界や市場分野を常に睨みながらシフトしていくことが必要であり、携帯電話関連市場や医療関係分野への市場開拓を進めています。既に医療関連分野において経営革新法の認定を受け、事業化を進めていくことになりました。

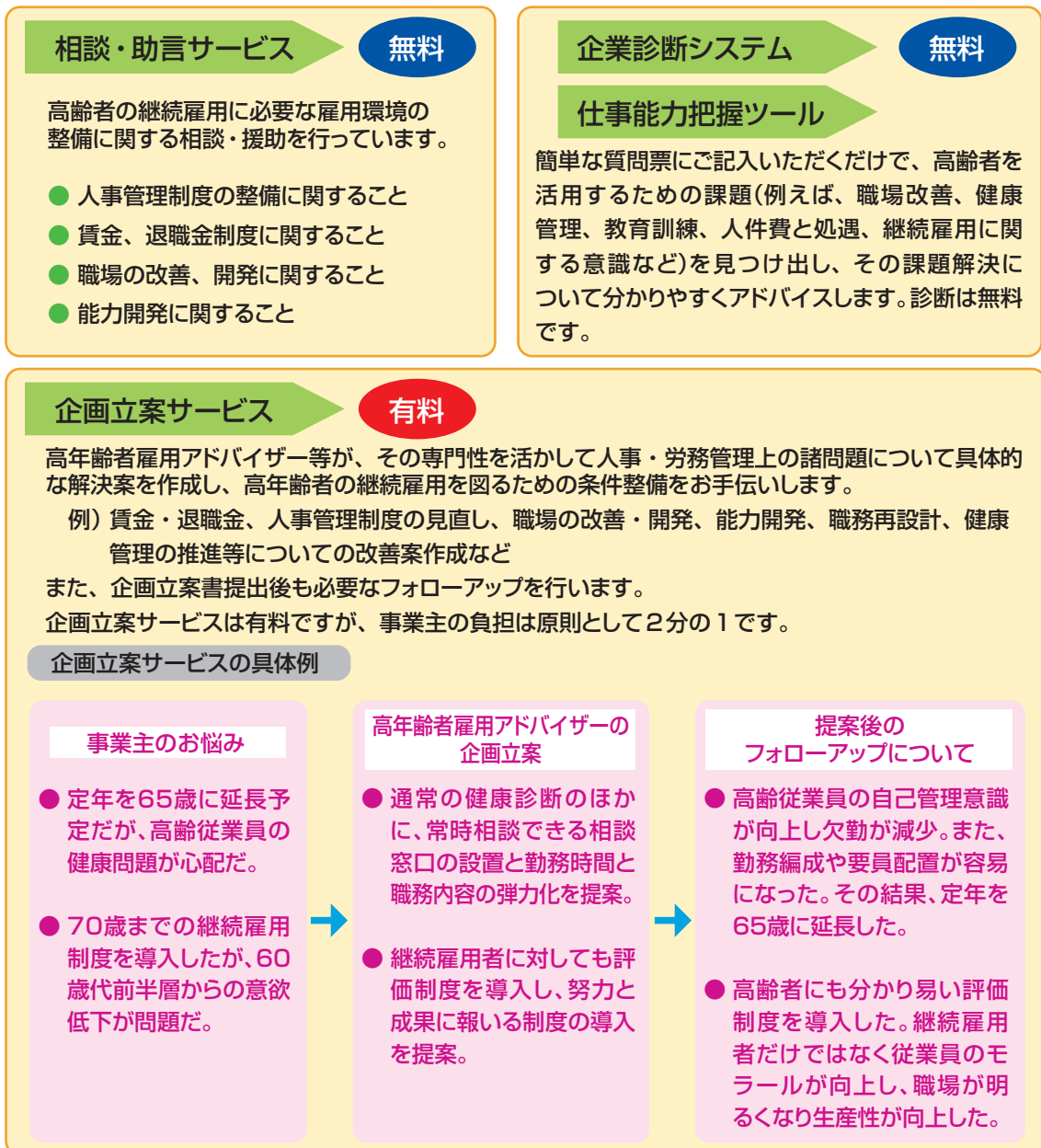
なお、優れた製品や他社に真似のできない技術、差別化を促進していくには、最先端情報を常に収集し、新しい技術を習得していくことが必要なので、行政の専門家派遣制度などを活用し、テーマに応じてさまざまな専門家に来てもらっています。外部の専門家は大手企業を定年退職した方が多く、自身の経験や人脈を活かしてくれるので当社の事業推進に大きく貢献しています。



### 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」、「70歳雇用支援アドバイザー」とは、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、企業の人事労務担当経験者など専門的かつ実務的な知識と経験を有する人たちの中から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が認定・委嘱し各都道府県の高齢・障害者雇用支援センターに配置している高齢者の雇用問題に関する専門家です。

#### 高年齢者雇用アドバイザー等による支援サービスの内容



問い合わせ先：各都道府県高齢・障害者雇用支援センター

## 高齢・障害者雇用支援センター一覧

平成 24 年 9 月現在

名 称	郵便番号	所 在 地	電 話 番 号
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 4 条西 4 丁目 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 丁目 12 番 10 号 日鉄鉱盛岡ビル 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 丁目 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 丁目 1 番 7 号 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	〒960-8034	福島市置賜町 1 番 29 号 佐平ビル 8 階	024-524-2731
茨 城 高齢・障害者雇用支援センター	〒310-0803	水戸市城南 1 丁目 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	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	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	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 番町 866 号 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 丁目 7 番 15 号 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 丁目 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	名古屋市中区区名駅 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	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 番 1 号 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 番地 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	088-611-2388
香 川 高齢・障害者雇用支援センター	〒760-0017	高松市番町 1-6-1 住友生命高松ビル 8 階	087-813-2051
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 番地 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 番 5 号 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 番 14 号 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 丁目 1 番 1 号 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 丁目 4 番 8 号 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 番 10 号 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

# 5

## 第五章 高齢者雇用に関する情報、相談先一覧

## 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
- ・ 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
- ・ 各種セミナー・イベント
- ・ 高齢者雇用のための快適な職場づくり 等

### ■ 高齢者の方へ

<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>

◆MEMO◆

5

第五章 高齢者雇用に関する情報、相談先一覧

## 参考資料1) 新旧高年齢者雇用安定法(抜粋)

第8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、60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、高年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、この限りではない。

### 【旧法】

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 当該定年の引き上げ
- 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、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。

第10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、高年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。

## 【新法】

①第9条関係・・・第9条1項は変わりませんが、旧第9条2項が削除され、新たに第9条2項～4項が加わります。

・これにより、継続雇用制度の対象者を労使で定めた基準に基づき選定することができなくなりますが、「業務の遂行に堪えない者等」の継続雇用制度における取扱いについては、今後、「指針」で定めることになっています。

・なお、この措置には経過措置が設けられており、年金の受給開始年齢以降については、現状のとおり、労使で定めた基準に基づき対象者を選定することができます。

・継続雇用制度の対象者の範囲が拡大されます。現行法では、連結子会社等緊密性のある企業に限定されていますが、改正法では、議決権50%以上の子会社や議決権20%以上の関連会社、また、同じ企業グループ内であれば子会社間まで継続雇用先企業の範囲を拡大できます。

②第10条関係・・・第10条3項に、「高年齢者雇用確保措置」に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が設けられました。

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 当該定年の引き上げ
- 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 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4 第6条第3項及び第4項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

第10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、高年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。

3 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

## 附則

### (施行期日)

1 この法律は、平成25年4月1日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

### (準備行為)

2 この法律による改正後の第9条第3項に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、同項及び同条第4項の規定の例により行うことができる。

### (経過措置)

3 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第9条第2項の規定により同条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第2項の規定は、平成37年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成28年3月31日までの間については「係る基準(61歳以上の者を対象とするものに限る。)」と、同年4月1日から平成31年3月31日までの間については「係る基準(62歳以上の者を対象とするものに限る。)」と、同年4月1日から平成34年3月31日までの間については「係る基準(63歳以上の者を対象とするものに限る。)」と、同年4月1日から平成37年3月31日までの間については「係る基準(64歳以上の者を対象とするものに限る。)」とする。

注) 太字が改正部分

## 参考資料 2) 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧

<以下、本項については2012年8月現在の情報です。最新の内容は厚生労働省あるいは高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご覧ください。>

### 1. 高年齢雇用継続給付（働く高齢者への助成）

[https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html)

高年齢雇用継続給付金は、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上の60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます。同給付金には、「高年齢雇用継続基本給付金」と60歳以後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種により構成されます。以下は高年齢雇用継続基本給付金についての説明です。

#### ①支給対象者

失業給付を受給しないで雇用を継続する、60歳以上65歳未満の一般被保険者であること、雇用保険の被保険者であった期間が通算して5年以上あること、賃金が60歳到達時に比べ75%未満に低下したこと。

#### ②支給対象期間

被保険者が60歳に達した月（または受給資格を満たした月）から65歳に達する月まで。

#### ③支給額

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。（各月の賃金が343,396円を超える場合は支給されません。（この額は毎年8月1日に変更されます。））

**（支給例）** 60歳時点の賃金が月額30万円であった場合、60歳以後の各月の賃金が18万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18万円の15%に相当する額の2万7千円が支給されます。

#### ④手続き（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）に提出）

高年齢雇用継続給付の支給を受けるためには、原則として2か月に一度、支給申請書を提出する必要があります。

支給申請書の提出は、初回の支給申請（最初に支給を受けようとする支給対象月の初日から起算して4か月以内）を除いて指定された支給申請月中に行う必要があります。提出期限を過ぎますと、原則として支給が受けられなくなりますので、ご注意ください。



## ⑤申請者

事業主又は被保険者（できるだけ、事業主が支給申請書を提出することについて労使間で協定を締結した上で、事業主が行うようにしてください。）

本給付における支給限度額や申請方法の詳細は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）までお問い合わせ下さい。

## 2. 新規に雇用する際の事業主に対する助成

### <新規に高齢者を雇い入れた場合～特定求職者雇用開発助成金>

#### 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歳未満の高年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<sup>\*1</sup>、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。
- 支給額・期間は労働時間により異なります。

対象労働者(一般保険者)	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歳未満の高年齢者【短時間労働者以外】	50万円	90万円	1年	1年
60歳以上65歳未満の高年齢者【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
- 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）

#### 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<sup>\*2</sup>、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。
- 支給額・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

- 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）

### <中高年者を試行的に雇い入れたい場合～中高年試行雇用奨励金>

- 45 歳以上の中高年齢者<sup>\*3</sup>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ヶ月）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。
- 受給期間：上限 3ヶ月。
- 申請者：事業主
- 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 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 か月以上あった者。

（以上、本ページにおける情報については、厚生労働省ホームページ「高年齢者雇用対策」の項を御参照下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-1.html>、並びに

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-4.html> )

### 3. 定年引上げ等の事業主に対する助成（中小企業定年引上げ等奨励金）

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-2.html>

中小企業定年引上げ等奨励金は、中小企業（雇用保険の常用被保険者数 300 人以下）の事業主が、65 歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は 70 歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した場合に、その実施した措置や企業規模に応じ最大で 120 万円までの額が支給される制度です。なお、この中小企業定年引上げ等奨励金は、平成 25 年 3 月 31 日をもって廃止となる予定です。

#### (1) 助成の内容

事業主が実施した措置及び企業規模に応じて、下表の額を支給します。また、あわせて高齢者の勤務時間を多様化する制度を導入した場合には、企業規模によらず一律 20 万円を加算します。

現行の 定年年齢	企業規模 (人)	事業主が実施した措置及び支給金額(万円)		
		(a)定年の引上げ(65歳以上70歳未満)	(b)定年の引上げ(70歳以上)、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(c)希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
60歳以上 } 65歳未満	1～9	40 [20]	40 [20]	20
	10～99	60 [30]	80 [40]	40
	100～300	80 [40]	120 [60]	60
65歳以上 } 70歳未満	1～9	—	40 [20]	—
	10～99	—	80 [40]	—
	100～300	—	120 [60]	—

※ 上表(a)及び(b)の[ ]内の額は、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者がいない場合に支給される額です。また、(c)については、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者がいない場合は支給されません。

※ 上記の内容は2012年4月1日以降に制度を導入された事業主に適用されます。

#### (2) 受給手続き

この助成金の支給を受けようとする事業主は、制度を導入した日の翌日から起算して1年以内に、各都道府県高齢・障害者雇用支援センターに申請書類を提出してください。

なお、奨励金を受給するには、就業規則等における定年などの定めが高齢法違反にならないよう整備されていること、60歳以上の雇用保険被保険者を1名以上雇用していること等いくつかの支給要件を満たす必要がありますので、申請をお考えの際は最寄りの各都道府県高齢・障害者雇用支援センターまでお問い合わせください。

問い合わせ先：各都道府県高齢・障害者雇用支援センター

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>

#### 4. 高齢者の職域拡大の取組みに対する事業主向け助成（高齢者職域拡大等助成金）

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-7.html>

高齢者職域拡大等助成金は、高齢者の意欲と能力を活かすため、希望者全員が65歳以上まで働くことができる制度の導入又は70歳以上まで働くことができる制度の導入にあわせて、高齢者の雇用管理制度の構築や高齢者の職域の拡大に取り組み、高齢者がいきいきと働ける職場の整備を行う事業主に対して、当該取組に係る経費の3分の1に相当する額を、500万円を限度として支給する制度です。



##### （1）助成の内容

職域拡大等の措置に要した経費（人件費等を除く）の3分の1を支給します。

ただし、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用される55歳以上の雇用保険被保険者1名につき10万円（又は20万円）を乗じた額（その額が500万円を超える場合は500万円）を上限とします。

##### （2）計画申請の手続き

この助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画書を当該計画の開始日の6カ月前の日から2カ月前の日までに各都道府県高齢・障害者雇用支援センターを經由して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に計画書を提出し、認定を受ける必要があります。

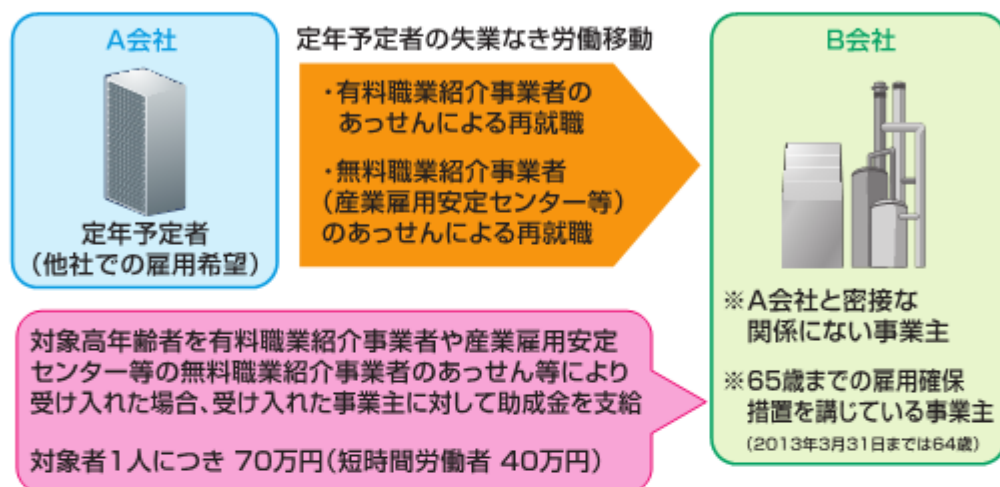
問い合わせ先：各都道府県高齢・障害者雇用支援センター

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>

## 5. 定年を控えた他社の高齢者を雇い入れる事業主向け助成（高齢者労働移動受入企業助成金）

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-9.html>

高齢者の円滑な労働移動の促進を図るため、定年を控えた高齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業への雇用を希望する者を、職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主に対して、対象労働者1人につき70万円を支給する制度です。



### (1) 助成の内容

対象被保険者の雇入れ1人につき70万円を支給します。

ただし、短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者）を雇い入れる場合は1人につき40万円となります。

### (2) 受給手続き

この助成金の支給を受けようとする事業主は、助成金の対象となる労働者を雇い入れた日から起算して6カ月を経過した日から1年以内に、各都道府県高齢・障害者雇用支援センターに申請書類を提出してください。

問い合わせ先：各都道府県高齢・障害者雇用支援センター

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>

### 参考資料3) 在職老齢年金のしくみ

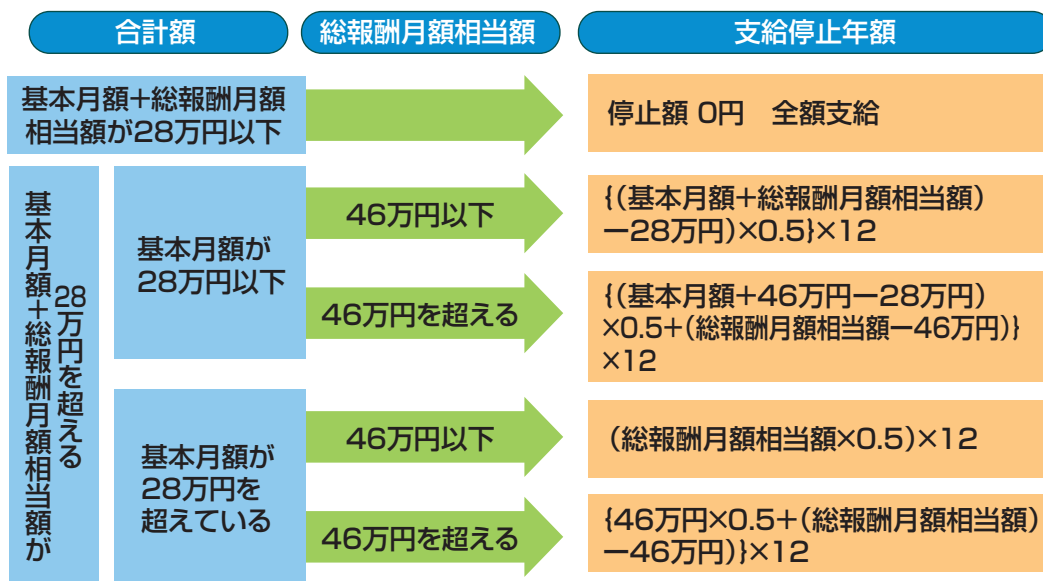
#### 1. 在職老齢年金のしくみ

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。

なお、平成25年（2013年）度から年金の支給開始年齢が引き上げられ、61歳以降にならないと支給されなくなります。同様に「在職老齢年金」も61歳以降にならないと支給されません。

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。

図表 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2012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。

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。

## 2. 「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のうち0%から6%の範囲内で決まります。

図表 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%

◆MEMO◆



## 金属プレス加工業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

---

### 座長

佐野 哲 法政大学経営学部 教授

### 委員

阪口 雄次 (株) 阪口製作所 代表取締役社長

田中 健裕 タイメック (株) 代表取締役社長

浅田 光政 八形工業 (株) 代表取締役

岡本 輝興 (株) 岡本製作所 取締役会長

(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

南澤 正孝 (一社) 日本金属プレス工業協会 専務理事

濱中 豊 (一社) 日本金属プレス工業協会 顧問

久保田 利江 (一社) 日本金属プレス工業協会

(敬称略)

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

**金属プレス加工業 高齢者雇用推進の手引き**  
発行 平成24年10月

一般社団法人 日本金属プレス工業協会  
〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館212号室  
TEL:03-3433-3730  
FAX:03-3433-7505  
<http://www.nikkin.or.jp/>

無断転載を禁ず



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

**金属プレス加工業 高齢者雇用推進の手引き**  
発行 平成24年10月

一般社団法人 日本金属プレス工業協会  
〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館212号室  
TEL: 03-3433-3730  
FAX: 03-3433-7505  
<http://www.nikkin.or.jp/>

無断転載を禁ず