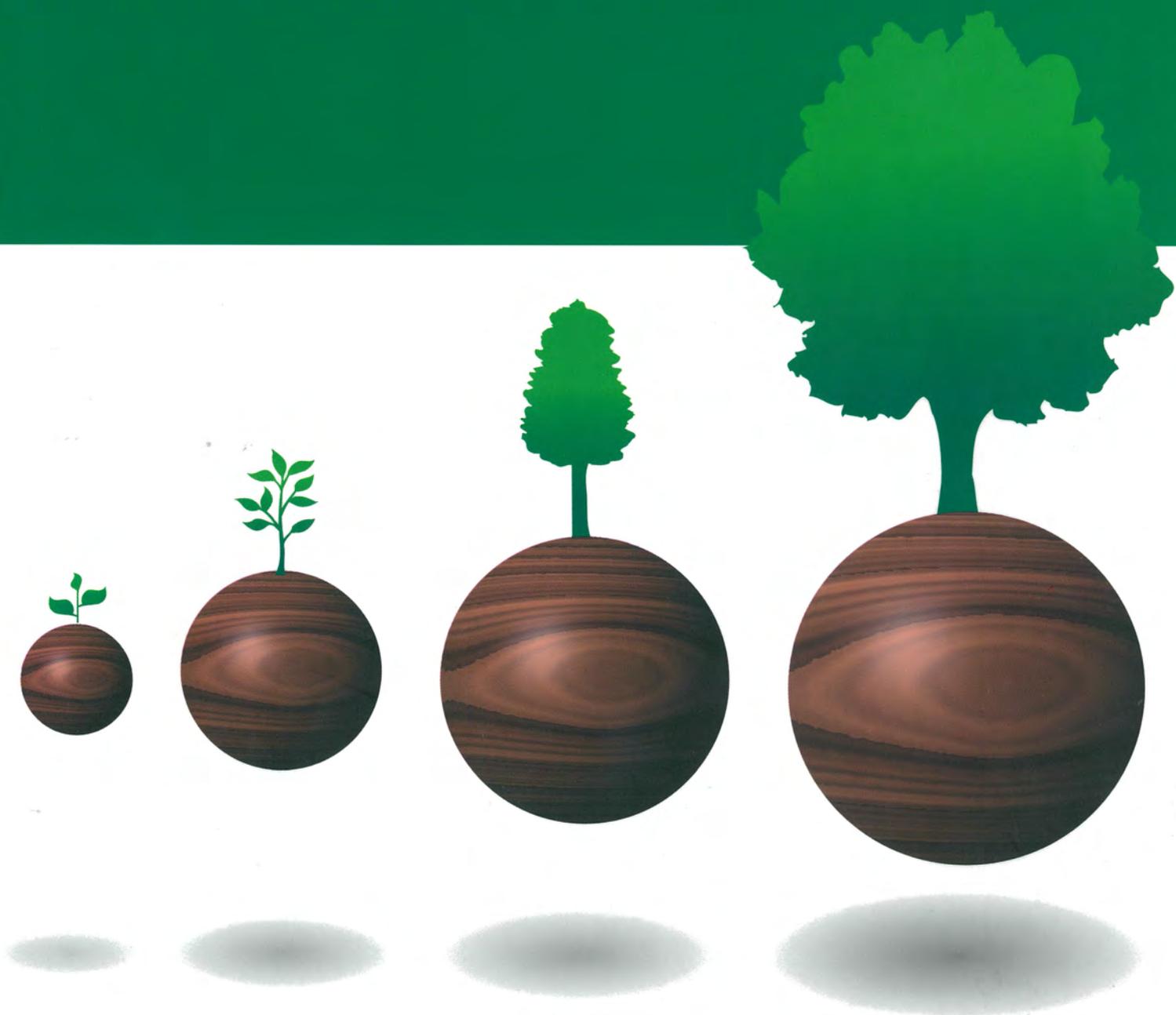


財団法人高年齢者雇用開発協会委託
産業別高齢者雇用推進事業

製材業高齢者雇用 ガイドブック



製材業高齢者雇用推進委員会
社団法人 全国木材組合連合会

はじめに

急速に高齢化が進むわが国経済社会にあって、高齢者の持つ豊かな技能・経験の活用を図り、木材産業界を活性化することは、業界の維持・発展のみならず、我が国が築いてきた豊かな社会の基盤を維持するという観点からも重要なことです。今後、高齢者の雇用を一層促進するために、木材産業界が直面する諸条件を考慮しつつ、各企業が自主的な取り組みを展開することが期待されます。

社団法人 全国木材組合連合会では、上記の認識に立ち、平成11年度より、財団法人 高年齢者雇用開発協会から「産業別高齢者雇用推進事業」の委託を受け、2年間にわたって木材産業における高齢者雇用のあり方等について検討してきました。本ガイドブックはこれらを総括したものです。

高齢者雇用の推進にあたっては、各企業の実状に応じた対策が必要となりますが、本書に紹介した「高齢者雇用のポイント」がみなさまの一助になれば幸いです。

最後に、本ガイドブックの作成にあたり、会員各位に多大なるご協力をいただきましたことを厚く御礼申し上げます。

平成13年2月

製材業高齢者雇用推進委員会

社団法人 全国木材組合連合会

目次

製材業高齢者雇用ガイドブック

1 なぜ「高齢者雇用 ～高齢者に働きやすく、能力を十分に発揮できる職場づくり～」が必要なのか

- 1) 企業生き残りのために ③
- 2) 製材業で働く人たちの意識 ～平成11年度実施アンケート調査より～ ④
- 3) 働きやすく、能力を十分に発揮できる職場づくりのために ⑥

2 高齢者が能力を最大限発揮するために

- 1) 定年を超えて雇用する ⑨
 - ① 定年後、引き続き雇用する(勤務延長制度) ⑨
 - ② 定年退職後、再び雇用する(再雇用制度) ⑩
 - ③ 就業規則の変更と嘱託規定の制定 ⑪
- 2) 賃金を決定する ⑪
 - ① 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の基本的な仕組み ⑫
 - ② 制度を活用して賃金を決定する ⑫
 - ③ 今後の年金制度の動向について ⑬
 - ④ 公的助成金制度を活用する ⑭
- 3) 働きやすい職場をつくる ⑮
 - ① コミュニケーションを図る ⑮
 - ② 労働時間・日数を工夫する ⑰
 - ③ 作業環境を改善する ⑱
- 4) 技能・経験を活かす ⑳
 - ① 技能・経験を考慮して配置する ㉑
 - ② 技能・経験を次世代に継承する ㉒
 - ③ 製材業以外の企業から、技能・経験を移入する ㉔

目次

資料編

参考資料 1	定年後の勤務延長・再雇用に関する委任規定の例	29
参考資料 2	定年後の嘱託規定の例	29
参考資料 3	労働契約書の例	31
参考資料 4	在職老齢年金の概要	32
参考資料 5	高年齢雇用継続基本給付金の概要	32
参考資料 6	60歳以降の賃金決定のシミュレーション例	34
参考資料 7	公的年金制度の支給開始年齢引き上げの概要	35
参考資料 8	公的年金制度の支給開始年齢引き上げを踏まえたシミュレーション例	35
参考資料 9	特定求職者雇用開発助成金の概要	36
参考資料10	継続雇用制度奨励金の概要	37
参考資料11	多数継続雇用助成金の概要	38
参考資料12	助成制度一覧	40
参考資料13	関係機関連絡先一覧	45

1

なぜ「高齢者雇用と高齢者に働きやすく、
能力を十分に発揮できる職場づくり」が必要なのか

1 企業生き残りのために

他業界よりも高い製材業の「高齢化率」

わが国において急速に進む高齢化を背景に、60歳を越えても就業を続ける人の数は増えてきています。なかでも製材業界（木材・木製品製造業）では、60歳以上従業者の比率が9.9%となっており、全製造業平均の3.2%に比べて6ポイント以上も高くなっています（労働省「賃金構造基本統計調査」）。すなわち、製材業界は「量」の面においてみれば、「高齢者雇用の取り組みに先進的である」と評価されましょう。

今後、少子高齢化が製材業界にもたらす影響

上にみた「高齢化」にくわえ、現在、各方面で盛んな議論を呼び起こしているように、わが国では「少子化」の傾向も強まっています。これらの現象は製材業各社の経営面・雇用面に、今後、以下のような影響を及ぼすことが考えられます。

- ①現在はある程度確保できている若年労働力が、これからは確保しにくくなる。
- ②景況が本格的に回復すればわが国全体が慢性的な労働力不足に陥ることが見込まれるため、「若年」に限らず労働力そのものの確保が困難になる。
- ③上記①②を背景に、「技能を継承する者」がいなくなる。

逆風が吹き続ける製材業の市場環境

ひるがえって、製材業界の動向に目を向けると、近年、わが国全体の製材生産量は減少の一途をたどっており（昭和63年から平成10年の10年間で約36%減）、従業者数もこれにあわせて減り続けている（同じく10年間で約38%減）のが実情です。また、製材製品の最大需要先である住宅分野で、昭和40年代には約7割もあった木造率は、平成元年以降、5割を越えたことはありません。くわえて「木造住宅」の部材として、「木」のライバルともいえる「金属」や「プラスチック」が使われる範囲は相当に拡大してきています。

高齢者に働きやすく、能力を十分に発揮できる職場づくり

では、製材業各社が、従業員の高齢化が進むなかで、厳しい経営環境を乗り切るために取り組まねばならないことは何なのでしょう。前述のように、製材業界はすでに「量」の面で高齢者雇用についてはある程度先進的だといえます。したがって、これからは「質」の面のさらなる向上、すなわち「働きやすく」、「能力が十分発揮でき」、「ケガをしにく

2 製材業で働く人たちの意識

～平成11年度実施
アンケート調査より～

い] ような環境の実現、が今まで以上に重要な課題となってくるでしょう。これらを実現するための具体策については次章以降（7ページ）でくわしく解説していきますが、そのアプローチは以下の4点から考えるべきでしょう。

- ①定年以降の人を雇用するための制度を、法律に則った形で整備する。
- ②高齢者の賃金を適正に設定する仕組みを整備する。
- ③高齢者の能力が十分発揮されるような職場環境、就労条件を整備する。
- ④高齢者の保有する技能・経験が活かされ、継承される仕組みを整備する。

本事業では、平成11年度に全国木材組合連合会会員企業より無作為に500社を抽出、そこで働く40歳以上の方々1,500人にご協力いただき、アンケート調査を実施させていただきました。ここではそのなかから特に「高齢者に働きやすく、能力を十分に発揮できる職場づくり」に関わる部分の調査結果をご紹介します。

7割が「定年後も働きたい」

アンケート回答者の7割以上は「定年後も働きたい（「今の会社で働きたい」＋「転職して他の会社で働きたい」＋「今の会社に定年はないが働きたい）」としています。同調査では約8割が「現在勤める会社は60歳定年」と回答していますので、製材業においては大変多くの方々「60歳を越えても働きたい」と考えていることとなります。

60歳以上の4割が「賃金の水準」を重視

60歳以上のアンケート回答者のうち、「賃金の水準」を重視するという人は4割近くいます。これまで「高齢者は生きがいのために働く場合が多く、賃金は二の次である」ということはよく言われており、実際、今回アンケートでも「仕事に対するやりがい」を重視する60歳以上の人は9割もいました。「やりがい」に比すると「賃金重視」の割合が少ないのは事実ですが、「高齢者の賃金についておろそかな考えであってはいけない」ということには十分に注意すべきだといえます。

60歳以上の3分の2が「経営者(上司)との人間関係」を重視

60歳以上のアンケート回答者のうち、「経営者(上司)との人間関係」を重視するという人は3分の2近くいます。職場の人間関係を良好にすることには、それ自体、莫大なコストを要するものではないですから、これにより高齢労働者の高い勤労意欲を実現するのは、経営的観点からみても得策のひとつといえるのではないのでしょうか。

60歳以上の6割が「休日・休暇日数、1日の労働時間の適切さ」を重視。 「休憩時間の長さ」を重視する人が若年者に比べて多い。

60歳以上のアンケート回答者のうち、「休日・休暇日数」、「1日の労働時間の適切さ」を重視するという人はそれぞれ約6割います。また、特筆すべきは「休憩時間の長さ」について重視する40～59歳が4割に満たないのに対し、60歳以上では6割近くがこれを重視する点です。これらの調査結果は「自分のペースで働ければ、力が発揮できる」と考える高齢者が多いことを示しているのではないのでしょうか。

60歳以上の8割が「仕事のやりがい」を、 7割近くが「能力の十分な発揮」を重視。 「保有知識・技能を人に教えること」を重視する人も6割

60歳以上のアンケート回答者のうち、約8割が「仕事のやりがい」を、7割近くが「能力の十分な発揮」を重視しています。また製材業をはじめとするものづくり産業に特有の「技能」に関して、「保有知識・技能を人に教えること」を重視すると回答があった60歳以上の人は6割に達しています。「ただ働く機会があればいいわけではない」のはいうまでもないことですが、「技能がらみで、やりがいがある、能力を発揮できる仕事」のあり方を探るといのは、製材業界全体にとってきわめて重要な課題です。

転職経験者の6割が「前の会社での経験が役立つ」

今回アンケート回答者のうち、約7割が転職経験者ですが、このうち「前の職場が木材関連」だったという人は2割もいません。にもかかわらず、「前の職場での経験が現在の仕事に役立っている」と答えた転職経験者は6割にもものぼっています。こうした結果は、「業界外部の多様な知識・経験をもった人材は、製材業界の活力を向上させる可能性を秘めている」ことを意味しているといえそうです。

3 働きやすく、 能力を十分に 発揮できる 職場づくりのために

ここでいまいちど、前にみた、高齢者雇用の「質」を高めるための4つのアプローチをおさらいします。

- ①定年以降の人を雇用するための制度を、法律に則った形で整備する。
- ②高齢者の賃金を適正に設定する仕組みを整備する。
- ③高齢者の能力が十分発揮されるような職場環境、就労条件を整備する。
- ④高齢者の保有する技能・経験が活かされ、継承される仕組みを整備する。

以上4点と、前節のアンケート結果とをあわせて考えると、具体的な取り組みが何なのかは明らかになってくるでしょう。次章では、上記アプローチ別に、業界内の好事例などをまじえながら、具体的取り組みのポイントについて、解説していきます。これらについて、いち早く実践した企業こそが、21世紀において発展を遂げる可能性を持つ企業だといえるのです。

2

高齢者が能力を最大限発揮するために

1 定年を超えて雇用する

会社が定めた定年年齢を超えて雇用の継続を図る制度として、一般に勤務延長制度および再雇用制度が利用されています。また、定年年齢を65歳にする定年延長制度を実施する企業も着実に増えています。雇用継続を行う理由として、高齢者が豊富な経験を持っていることに加え、就業態度がまじめであること、健康にも恵まれていること、就業を続けたいとの前向きな姿勢があります。

製材業の約9割が定年制を整備しており、その年齢を多くの企業が60歳と定めています。また、定年年齢に達した高齢者を引き続き雇用する製材業者も8割以上となっていますが、高齢者の能力を最大活用したり、後述する助成金を請求するためには、雇用延長の明確なルールを決めておく必要があります。

●60歳以降継続雇用の実施方針別企業割合

単位 %

企業規模	計	積極的に進める	進めざるをえない	進めるのは難しい
規模計	100.0	16.0	66.1	17.8
1,000人以上	100.0	8.9	57.0	34.2
300～999人	100.0	7.0	70.2	22.8
100～299人	100.0	19.1	61.4	19.5
30～99人	100.0	16.5	69.2	14.3
29人以下	100.0	22.4	64.7	12.9

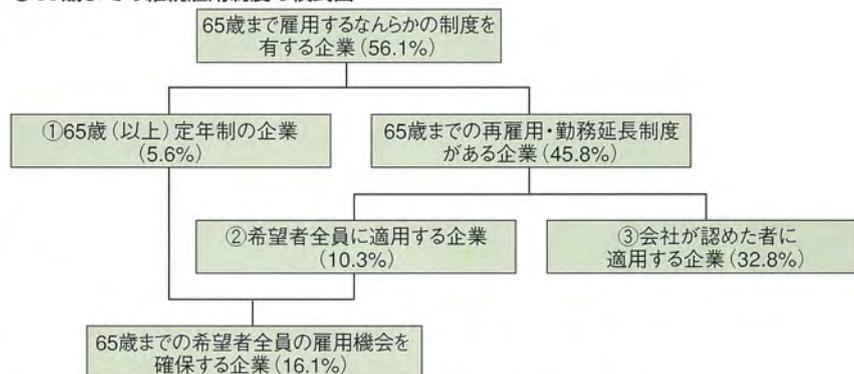
資料出所 日本労働研究機構「高齢者雇用の現状と展望に関するアンケート調査」(1996年)

①定年後、引き続き雇用する(勤務延長制度)

製材業の約2割が勤務延長制度を採用しています。勤務延長制度のメリットとして、定年到達前の職務や待遇を維持しつつ、定年後も働き続けることができること、技術・仕事の量の予測がしやすく、今までの安定的な労働力の確保ができることがあります。

一方、企業収入の低下と賃金のバランスが崩れている現状を、高齢者が理解できず大幅な賃金の変更がしづらいという一面があります。賃金制度については、次項(11ページ)で詳細に述べますが、当事者に十分に説明し、理解を得ることが必要です。

● 65歳までの継続雇用制度の模式図



資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)より労働省労働経済課にて算出

- (注) 1)「65歳までの再雇用・勤務延長制度がある企業」の適用対象者の範囲区分は、「原則として希望者全員」、「会社が定めた基準に適合した者全員」、「会社が特に必要と認めた者に限る」及び「その他(無回答を含む)」の4区分。
 2)「会社が認めた者に適用する企業」は、「会社が定めた基準に適合した者全員」と「会社が特に必要と認めた者に限る」の合計値。

● 勤務延長制度、再雇用制度の勤務形態別企業割合

制度・規模		一律定年制で制度がある企業	定年前と同一勤務日数勤務時間が短い	定年前と勤務日は同じ	定年前より勤務日数が少なく勤務時間も短い	定年前より勤務日数が少なく勤務時間も短い	勤務日と勤務時間を自由に設定するフレックス勤務	本人の希望による在宅勤務	その他
勤務延長制度	規模計	100.0	85.5	3.4	6.4	9.4	0.9	0.5	5.8
	5,000人以上	100.0	100.0	—	20.0	10.0	—	—	—
	1,000～4,999人	100.0	88.3	2.2	11.7	11.1	—	—	1.1
	300～999人	100.0	90.5	4.2	8.7	4.3	1.0	0.1	4.9
	100～299人	100.0	88.8	4.1	5.3	6.2	0.4	—	11.2
30～99人	100.0	84.1	3.1	6.5	10.7	1.1	0.7	4.2	
再雇用制度	規模計	100.0	86.5	7.0	8.2	5.8	2.8	0.1	5.0
	5,000人以上	100.0	78.4	26.1	30.7	22.9	2.6	—	4.6
	1,000～4,999人	100.0	81.0	13.2	16.1	14.2	3.2	0.7	7.6
	300～999人	100.0	87.6	7.8	9.4	5.4	1.2	0.0	7.1
	100～299人	100.0	86.2	8.8	7.3	7.4	1.6	—	5.9
30～99人	100.0	86.8	6.0	8.0	4.3	3.4	0.1	4.3	

資料出所 労働省「雇用管理調査」(2000年)

- (注) 1)「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。
 2) 複数回答。
 3)「勤務延長制度」の「無回答」は、「規模計」で0.2%、「再雇用制度」の「無回答」は、「規模計」で0.5%。

② 定年退職後、再び雇用する (再雇用制度)

約3割の製材業が採用している再雇用制度とは、定年年齢に達した雇用者の労働契約を一旦終了させ、新たな労働条件を提示して契約を締結し、定年後も継続的に雇用する制度です。

この制度のメリットは、勤務延長制度と同様に、高齢者の能力や技術のレベルが分かっているために、安心して職務を任せたり、後輩の育成に役立てることができることです。

一方、労働条件や賃金が大幅に変更されるため、労働意欲の減退が心配されます。

2 賃金を決定する

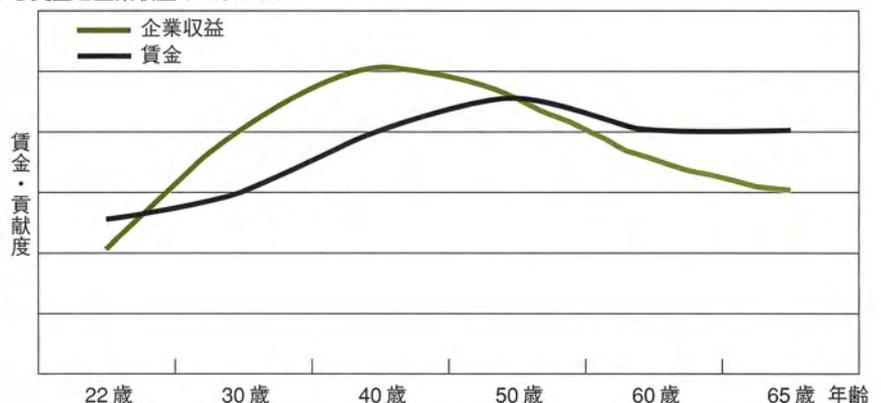
③就業規則の変更と嘱託規定の制定

勤務延長制度・再雇用制度を新たに導入する際には、該当する労働者の能力や健康状態を考慮して、労働時間や職務内容、責任等の見直しをする必要があります。

さらに、勤務延長・再雇用を行う場合の労働条件について、ルールを決めておかなければなりません。また、このルールは、就業規則等で明記するとよいでしょう。具体的には、まず就業規則の定年に関する条文の後に、勤務延長・再雇用に関する委任規定（参考資料1、27ページ）を設け、さらに嘱託規定（参考資料2、29ページ）で労働条件の詳細を明記をします。そして、労働契約書（参考資料3、31ページ）で高齢者と雇用契約を結びます。

急速に進む少子・高齢化を見据え、高齢者の雇用を計画している企業が増えています。しかし、実際には高齢者の積極的な活用を実施できている企業は多くありません。これは、年功的な賃金制度をとっているため高齢者に今までと同じような賃金を支払い続けることが困難になってしまっているからです。この問題を解消するためには、賃金を会社の収益にあわせた水準に修正し、かつ高齢者の能力が十分に発揮できる措置を講じなければなりません。

●賃金と企業収益のバランス



しかし、我が国では他の先進諸国に比べ急速に高齢化が進んだため、高齢者雇用を取り巻く制度や環境の整備が遅れています。中でも、高齢者の賃金をどのように決定するかという問題は、事業主の悩みの種となっています。以下で紹介する厚生年金保険の在職老齢年金と雇用保険の高年齢雇用継続給付を取り入れた賃金制度は、労働者の「給与に依存した生活」から「年金を活用した生活」へのシフトを促す制度として多くの企業で注目されています。

①在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の基本的な仕組み

60歳以上65歳未満の労働者を雇用している企業では、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を活用することによって、労働者の総手取り収入を大きく減らすことなく、企業の賃金負担を大幅に軽減させることが可能です。

【在職老齢年金】

厚生年金は、60歳で被保険者資格を失う国民年金と異なり、会社が厚生年金保険の適用事業所であれば60歳以上でも65歳になるまでは厚生年金保険の被保険者となります。この被保険者期間中に受ける年金を、在職老齢年金と呼んでいます（参考資料4、32ページ）。

【高年齢雇用継続給付】

60歳以上65歳未満の労働者について、60歳を超えてから支払われた賃金の額が60歳到達時点の賃金額の85%未満となる場合に、原則として60歳を超えてから支払われた賃金額に25%を乗じた額を支給するものです。失業給付を受給せずに雇用を継続する者に対して支給する「高年齢雇用継続基本給付金」と、失業給付を受給した後、再就職した者に対して支給する「高年齢再就職給付金」の2つの給付からなります（参考資料5、32ページ）。

②制度を活用して賃金を決定する

在職老齢年金や高年齢雇用継続給付は、60歳以降の賃金をいくらに設定するかによって給付額が変化します。場合によっては、高額な賃金を支払っても在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の支給が停止してしまうため、賃金を下げた場合よりも総手取り収入が減少してしまうといった事も考えられます。本制度を導入する際は、事前にシミュレーションを行ない、事業主・労働者両者のお互いの利益になるよう賃金額を設定する必要があります（参考資料6、34ページ）。

人件費の高騰に悩む経営者にとって、本制度を導入するメリットは非常に大きいと思われます。一方で、賃金を低下させる分、社内規定の改訂や労働者へのケア等、社内環境の整備が必要不可欠です。そこで、以下の4点を踏まえ、本制度を活用すれば、労使双方にとって快適な職場環境を構築することができます。

(ア) 本制度導入に際しては会社の現状や制度の概要について労働者と十分話し合うこと。

(イ) 会社が支払う賃金が下がると病気やけがをしたときに受給できる傷病手当金や休業補償手当が低下するので、傷害保険（任意保険）などへの加入をし、まさかの時に備えること。

(ウ) 労働者の健康に十分留意し、社員のやる気を常に喚起する職場環境を整えること。

(エ) 労働者のエンプロイアビリティ（雇用に値する能力）の向上のため、教育研修に努めること。

③今後の年金制度の動向について

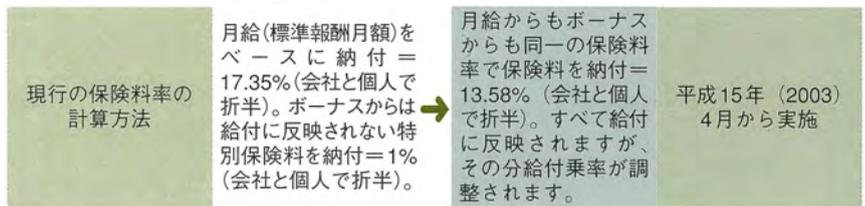
公的年金制度は、加速度的に進む高齢化社会に対応するため、給付と負担の両面にわたり見直しが行われています。主な変更は以下の3点です。

(ア) 定額部分の支給開始年齢が生年月日に応じて引き上げられます

男性は昭和16年4月2日以後の生まれ、女性は昭和21年4月2日以後に生まれた人について、「特別支給の老齢厚生年金」の中の、定額部分の支給開始年齢が、生年月日によって65歳まで引き上げられます（参考資料7、35ページ）。

(イ) 厚生年金保険料が年収をベースに算定されるようになります

平成15年から厚生年金保険料の算定方法が変わります。従来の月例給与とボーナスの保険料率を分けて計算していた方法から、月例給与・ボーナスともに同一の保険料率で計算されることとなります。



(ウ) 在職老齢年金の適用年齢が引き上げられます

現行では、在職老齢年金制度は60歳以上65歳未満の労働者にしか適用されませんが、平成14年4月以後は69歳までその範囲が広がるため、きめの細かいシミュレーションが求められます（参考資料8、35ページ）。



他にも、多くの改正が予定されております。そこでいち早く高齢化社会に対応した人事政策を実行するためにも、公的年金制度の動向にご注目下さい。

④公的助成金制度を活用する

高齢者雇用に際し利用できる公的助成金が用意されています。

【特定求職者雇用開発助成金】

高年齢者、障害者等の就職が特に困難な者を、公共職業安定所の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的としています。もっとも利用されている助成金のひとつです（参考資料9、36ページ）。

【継続雇用定着促進助成金】

継続雇用定着促進助成金は、希望者全員を65歳以上（場合によって61歳～64歳も認められる）の年齢まで継続して雇用する制度を新たに導入し、または同制度に伴い一定割合を超えて高年齢者を雇用する事業主に対して支給されます。

継続雇用定着促進助成金は、継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）・多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）・定年延長職業適応助成金（第Ⅲ種）からなっています（参考資料10、11、37～39ページ）。

なお、平成12年10月より、10人未満の企業の定年等の引き上げも継続雇用制度奨励金の対象となりました。

賃金制度の改定により継続雇用を実現

A社では、これまでは年功色の強い賃金制度を採用していたため、高齢者の活用が経営を圧迫する状況にありました。そこで、定年（60歳）を超える従業員を、経営を圧迫することなく継続雇用できるように、賃金制度を在職老齢年金と高年齢雇用継続給付金を活用したものに改めました。

制度改定にあたり、事前説明を再三行い、労使で協議を重ねました。制度の理解に多少時間を要しましたが、経営者の熱意に支えられた説明と専門家によるシミュレーションの実施などにより、混乱なく新制度に移行することができました。

制度改定により、定年後の手取額を大幅には下げずに、全体としては人件費負担が軽減されることになりました。A社では、軽減された予算を、重量物の取り扱いを機械化するなど高齢者の就業環境の整備に活用しています。

事例 2

相談ホットラインにより新制度に移行

B社は、雇用継続を条件に、高齢者の賃金制度を改定しました。賃金制度の変更は、高齢者の生活を直撃することから、従業員や労働組合の納得を得るには時間を要する場合があります。

そこでB社では、改定の際に、外部から専門家を招き、経営者・組合執行委員・高齢者が共同して支給金額、賃金低下による問題点、65歳以降への影響などについて細かく検討しました。また、検討の途中で疑問や不都合が生じた高齢者は、社会保険労務士に直接電話などにより相談できるホットライン体制を整えました。

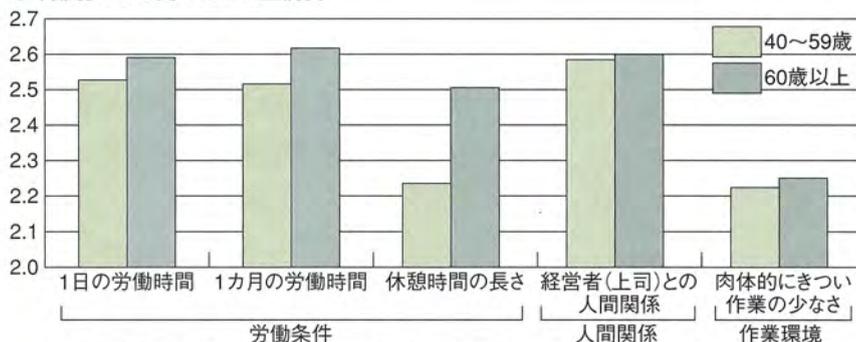
こうして新制度が適用される労働者の不安や誤解を防ぐことができました。また、厳しい経営環境を乗り越えるために労使が話し合い全社一丸となる雰囲気醸成されるという予想外の効果も得られました。

平成11年度に行なったアンケート調査によれば、高齢者は働くときに、労働条件面では「労働時間・日数」や「休憩時間」を、人間関係面では「経営者（上司）との人間関係」を、若い従業員より重視しています（図表）。したがって、高齢者を雇用する場合には、「労働時間」や「休憩時間」、「経営者（上司）との人間関係」を十分に配慮し、働きやすい職場にすることが必要です。

一般に高齢者は「体力・健康面」で個人差が大きいと言われ、高齢者を雇用するときには、「安全面の配慮」が必要との指摘もあります。また、高齢者は「肉体的にきつい作業の少なさ」を重視しています。そこで、高齢者に能力を最大限発揮してもらうためには、「体力・健康面」や「安全」に配慮した作業環境を整えることが必要です。

作業環境の改善は、高齢者以外の従業員にも、働きやすい職場環境を提供することにもなりますから、すべての従業員にとって、大きなメリットになるでしょう。

●年齢別にみた働くときの重視度



3 働きやすい職場をつくる

事例 1

①コミュニケーションを図る

前述のように、高齢者は「経営者（上司）との人間関係」を重視しています。「人間関係」と一口に言っても、その内容は多様ですが、「良好な人間関係」を構築するためには、「コミュニケーション」が必要不可欠です。

コミュニケーションには様々な方法があります。「個人面談」や「職場で声をかける」こともありますし、「職場外でのコミュニケーション」もあります。高齢者を活用している先進的な企業では、様々な方法でコミュニケーションをはかっています。そして、経営者はコミュニケーションを通じて、高齢者の仕事や健康状態などを把握しています。

個別面談によるコミュニケーション

C社では、定年（60歳）後、1年契約の準社員もしくは日給月給制の嘱託として、再雇用を実施しています。定年後働きつづけるかは、木材部長と本人とが「個別面談」を行ない、「本人の希望」に応じて、再雇用をしています。

また、同社では年に一回、木材部長が「個人面談」を行なっています。このとき、同部長は「各人の体力、健康状態」について詳細に把握しています。

事例 2

職場で声をかける

C社では、高齢者の配置について、各人の体力、健康状態等に応じて、柔軟に見直しています。木材部長が日頃から製造現場に頻繁に足を運び、各人の体力、健康状態を自らの目で確認すると同時に、年に1回の個別面談でも詳細な把握に努めています。

また、「高齢者を使う場合は、労災について特段の注意が必要」で、木材部長が日々現場に足を運ぶなかで「体調が悪そうだな」「疲れがたまっているな」と感じられる高齢者については、「元気になるまで、午後は楽な仕事に代われ」と声をかけています。

このような、各人の個性や状況に合わせた仕事の割り振りは、高齢者に対する働きやすい職場を提供していますが、必要な生産量の確保に大変な苦勞が伴っています。

事例 3

職場外でのコミュニケーション

D社の定年は60歳ですが、本人が希望すれば、再雇用し、最長70歳まで雇用し続けています。

再雇用後の配置について、本人の希望は基本的に聞きません。また、同社は2～3年ごとに配置転換を実施していますが、従業員の意向は聞かずに、工場長と社長との話し合いで決めています。

このように、同社では職場内において、社長と従業員とのコミュニケーションが取れていないようにみえます。しかし、職場外でコミュニケーションを図っています。

同社社長はアルコール類が苦手であるにも関わらず、2～3人の従業員と酒を飲みながら、「社長の方針」について話し合う場を設けています。「この酒の場で、示唆を受けることがある」と同社社長は言います。

②労働時間・日数を工夫する

高齢者は働くときに、「労働時間・日数」を重視しています。この背景には、高齢者は「体力・健康面」で個人差が大きいことに加え、「家族の介護」の問題を抱える高齢者が少なくないことが考えられます。他方、「自分のペースで働けば、力を発揮できる」と考える高齢者が多いからこそ、「労働時間・日数」が重視されているとも考えられます。

したがって、高齢者の能力を最大限に発揮できる職場を作るためには、「体力・健康面」、「家族の介護」や「個人の希望」などを十分に考慮し、柔軟な「労働時間・日数」にすることが必要です。

事例 1

パート従業員として、高齢者を新規雇用

E社では、労働者が10名いますが、このうち、3名はパート従業員で、ハローワーク（職業安定所）を通じて採用されました。そして、このパート従業員全員が他企業で60歳定年を迎え、製材業で働くことが初めてです。

パート従業員は製材に関する経験を特に必要としない簡単な作業、例えば、製品の「フシの穴埋め」や機械操作等を担当しています。

パート従業員は時間給で、出勤日数が正規従業員より少なくなっています。また、パート従業員のうち、能力があり、かつ本人が希望する場合は正規従業員になることもあります。実際、パート従業員から正規従業員になった人もいます。

事例 2

「どうすれば働きつづけられるか」を従業員と経営者がともに考える

Ⅰ社の定年年齢は62歳です。定年を超えても、希望者は「嘱託」として、会社に残ることができます。現在のところ、希望者全員が嘱託として、定年後も働いています。

ほとんどの社員が定年後も働くことを希望しますが、「本人の健康・体力面の問題」や「家族の介護の問題」を抱える社員の多くは「引退」を口にします。ただ、この場合でも工場長は「できるだけ残るよう」説得し、「どうすれば働き続けることができるか」を社員とともに考えます。例えば「体力面の問題」を抱える社員に対しては、同工場の後工程を担当する外注先企業において短時間の「パート社員」として働けるよう工場長が手を尽くすことなどを行なっています。

【パートタイマー雇用契約書例】

パートタイマーを採用する場合、雇用契約書が必要になります。契約書例は（参考資料3、31ページ）をご参照下さい。

③作業環境を改善する

高齢者となれば、若いときよりも、体力が低下します。経験豊富で高い技術を持つ高齢者が、「健康・体力面の不安」から引退してしまったら、企業の競争力が低下してしまうかもしれません。

他方、高齢者は働くときに、「肉体的にきつい作業の少なさ」を重視しています。また、高齢者を雇用する際には、「安全面」の配慮が必要との指摘もあります。これらのことから、高齢者の能力を最大限に発揮してもらうためには、「健康・体力・安全」に配慮して、働きやすい作業環境に改善することが必要不可欠です。

作業環境の改善は高齢者にとって、働きやすい職場環境を提供するにとどまりません。高齢者にとって働きやすい環境を整えるためには、職場全体の環境を見直すことが必要になりますから、「全従業員にとって、働きやすい環境とは何か」を考えるよい機会になります。

作業環境の改善には多額の資金がかかるケースもあります。しかし、高齢者雇用に積極的に取り組んでいる企業では、それほど資金面での負担が大きい「ちょっとした工夫」で、作業環境の改善を実現しています。

事例 1

補助装置の導入

H社社長は、「労働の軽減は従業員の定着につながる」との考えから、体力的負担を軽減させるための補助装置を導入しています。

また、高齢者に限らず、材木を上げ下げする作業は腰に負担がかかりますから、人力による移動は基本的に水平移動ですむように、機械の配置、高さの調整、補助代の設置など工夫をこらしています。これらの工夫はすべて、社長の発想と改良発注によります。

事例 2

作業場の足元に電気暖房を設置

J社では、作業場の足元に板状の電気式暖房装置を設置しています。社員はこの暖房装置の上ののって作業することになります。

この暖房は今から10年ほど前、社長がある社員の「作業場が寒い」との声を直接耳にし、日頃から同社と取引のある電機関連企業の担当者に相談する形で導入が決まったものです。魚小売店等において使われることが多いというこの装置は、木やビニールなどの燃えやすいものがたくさん置いてある同社の作業場では、「場所を取らない」「火がでない」点において優れているといえるでしょう。I社では当初試験的に3台導入し、社員の評判を確認してから順次、台数を増やしました。

【高齢者雇用環境整備奨励金】

高齢者の作業を容易にするために施設・設備を改善して、高齢者の雇用数を増加させた場合に、事業主に対してその経費の一部が助成されます（参考資料12、33、43ページ）。

4 技能・経験を活かす

平成11年度に行った調査の中で、製造現場を持っている企業（239社中189社）を対象に技能や経験の重要性をたずねたところ、「技能・経験は不可欠」とする企業は33.3%、「ある程度必要」とする企業は47.3%を占め、あわせて8割以上の企業で技能・経験の重要性が認められていました。この比率は、回答企業の業態や主要業務が異なっても、大きくは変わりません。

製造現場で必要な技能・経験の具体的な内容として、鋸の目立て作業、玉かけ作業、各種製材機械の操作、クレーンやフォークリフトの操作、ボイラーの操作など機械に関わるものから、JAS規格に合わせた選別、木取りなど木材の品質を見る目、大工・工務店との交渉力、営業力など形として示しにくいのもまで、広い範囲にわたってあげられています。

これらの技能・経験は、年月とともに習熟度が高まり、また幅も広がると考えられるため、高齢者ならではの強みと言えます。

もちろん、高齢者が保有する技能や技術の一部は機械に置き変わっていくことでしょう。しかし、機械は大量生産するときには強みを発揮しますが、特殊な製品を少量生産する場合などにはコスト的に見合いません。このことに着目すると、機械が苦手とし高齢者の技能、経験が必要となる製品づくりを進め、市場にアピールすることが製材業が進むべき道のひとつとして有望です。

事例

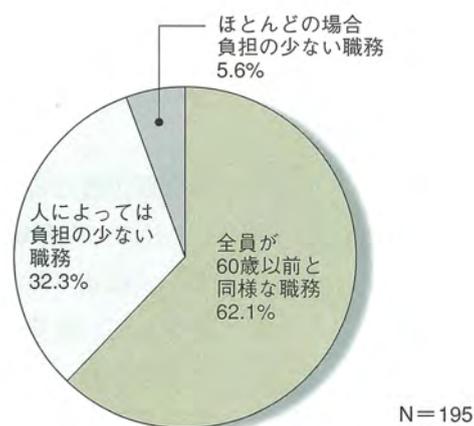
高齢者の技能・経験を経営戦略の一環として活用

G社は、製材は商業ではなく工業であるという信念を持っており、技能・技術を大切にしたいと日頃から考えています。同社では、典型的な技能として、鋸の目立てをあげています。地域内の他の製材企業が、目立てを次々と外注化する中、同社は、社内の高齢者を活用して目立てを行っています。このことに象徴されるような技能・技術重視の姿勢が同社の強みとなっており、技術力や商品力、さらにはブランドイメージ（企業イメージ）として結実しています。

①技能・経験を考慮して配置する

アンケート調査によると、製材業では、3社のうちおよそ2社で、高齢者は「全員が60歳以前と同じ職務」についており、残り1社では「大半の人が60歳以前と同じ職務を担当するが、人によっては負担の少ない職務に担当替え」していることがわかりました。高齢者は、基本的には60歳以前と同じ職務を担当しています。

●高齢者の担当職務



企業が、高齢者の担当職務を60歳以前のものに変えないのは、高齢者の熟練技能や経験の重要性を認識し、その活用を考えているためであり、職務を変えるのは体力等の問題からやむを得ない場合に限られるようです。こうした判断をするためには、個々の高齢者と話し合ったり、経営者や管理職が日頃から様子を見ることが重要なことです。

一方、高齢者の仕事のやり方について見直しを実施している企業は16.9%です。具体的な見直し内容は、「重筋労働を少なくした」、「補助機械装置を付加した」、「作業時間を短縮したり、休日を増やしたりした」、「製造補助（結束、残材処理など）に配置を変えた」、「作業ペースが機械により定まってしまう生産ラインから、自分のスピードで作業しやすい単独製材機に配置転換した」、「生産ノルマを課さないようにした」など、高齢者の体力の低下や俊敏性の低下に配慮したものです。

このように、高齢者の技能や経験を最大限に活かすためには、各人の持つ体力や作業能力にきめ細かく対応していくことが必要となります。

事例 1

若年者との役割分担

G社では、高齢者の仕事内容は60歳以前と変えておらず、集成材の選別、木屑ボイラーの操作、機器のメンテナンスなどを受け持ってもらっています。生産現場では高齢者の技能・経験が活きますが、自動化ラインにつくことは動きが速いため難しいと考えています。そのため、ラインの操作は若年者が中心となっています。

しかしながら、同社のラインは特注部分が多くなっているため、そのメンテナンスについては、工場長や班長クラスの経験豊かな高齢者が修理班を構成し、担当しています。若年者と高齢者の特質を生かした協業体制が整っています。

事例 2

制度運用面で柔軟な対応

F社は、高齢者について、勤労意欲が高く勤勉で、能力面でも最近の若い人に比べるとむしろ元気なくらいで力仕事も相当にできると、高く評価しています。

そのため、賃金水準を変えず昇給も続けるなど、高齢者の処遇を60歳前と同じに設定し、積極的な活用を図っています。仕事の内容は、基本的にそれまでと同じとし、慣れた仕事を続けてもらっています。具体的には、製材機械の操作、リフト作業、廃材整理などです。労働条件は、週休や勤務時間など制度に関しては特別な対応はしていませんが、運用面で、通院などへの配慮を柔軟に行っています。

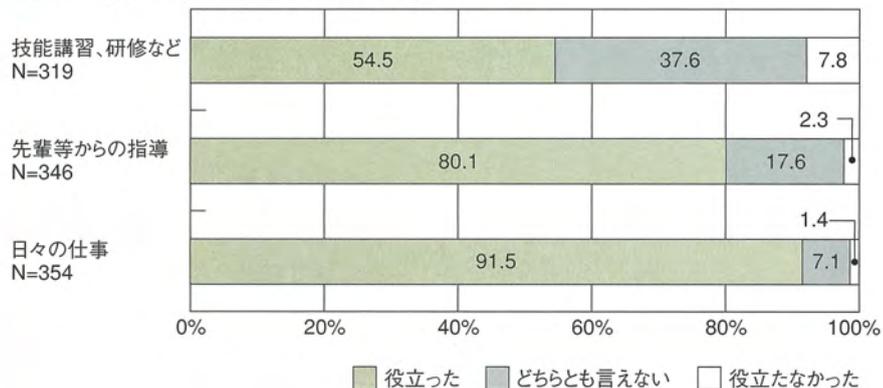
②技能・経験を次世代に継承する

ものづくりの現場では、高齢者の技能・経験を活かした製品づくりを進めることとあわせて、彼らの技能・経験を次世代に継承することが重要な課題となります。

では、実際に技能・経験を継承するには、どのような方法が有効なのでしょう。アンケート調査では、技能・経験を身につける際に、「日々の仕事」が役立ったと答えた従業員は91.5%、「先輩等からの指導」が役立った従業員は80.1%でした。これらの回答は、「技能講習、研修等」(54.5%)を上回るものです。日々の仕事の中で先輩からの指導を通じて行われてこそ、技能・経験は効果的に継承されるのです。

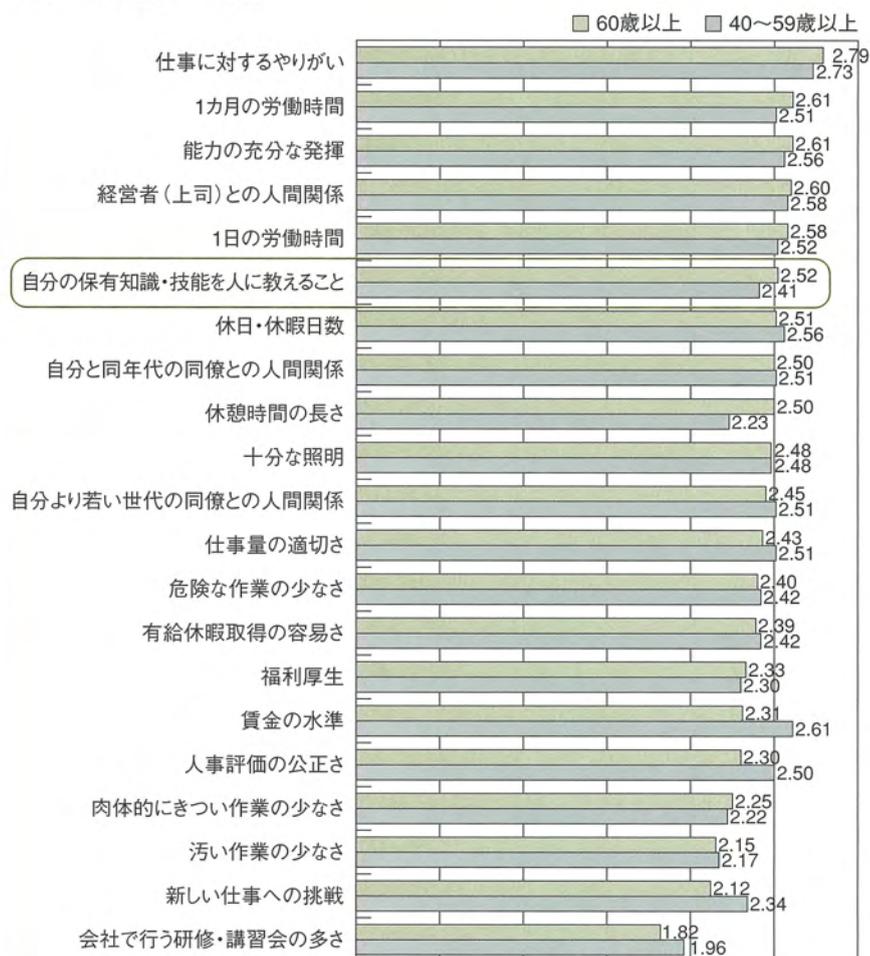
また、60歳以上の従業員が働く際に重視する事柄として、「仕事に対するやりがい」や「1か月の労働時間の適切さ」、「能力の十分な発揮」などに次いで、「自分の保有知識・技能を人に教えること」が上位にあげられていました。

●技能・経験を身につけるのに役立った方法



これらのことを考慮すると、高齢者が日頃から仕事を通じて後輩に技術指導を行うことができるような環境を整備することは、技能・経験の継承のみならず、高齢者の仕事に対する満足度の向上にも寄与すると考えられます。

●働くときに重視する事柄



(注)「重視する」との回答に3点、「どちらともいえない」に2点、「重視しない」に1点を与え、事項別に全回答の平均点を算出した。

事例

高齢者と若手従業員でチームを編成

C社の経営の基本方針は、「市場に流通していない注文品を受注すること」です。このような方針を背景に、同社の取扱製品は、神社・仏閣の新築建材など、役物が半分を占めています。

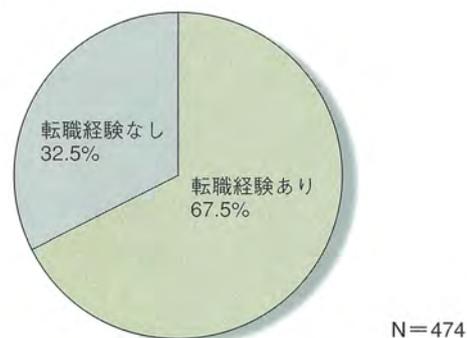
役物の生産には、普及品とは異なり特別な技能が必要となります。この技能は高齢者が持っていますが、中長期的な経営を考えると、徐々に若年層に技能・経験を継承する必要があります。そこで、同社では役物の注文があったとき、技能・経験が蓄積された高齢者と、役員自身の目でみて見込みありとされた若手従業員でチームを組ませ、一緒に仕事をさせることで技能の継承を図っています。

また同社では、新入社員の導入教育についてもユニークな方法を採用しています。新入社員を、最初半年間はベテラン従業員につけ「無理しないで良いからよく観察せよ」と指示するのです。具体的な作業としては、片付け等の手伝いをさせていますが、先輩従業員の持つ「技」と「仕事の流れ」を理解させるようにしているのです。

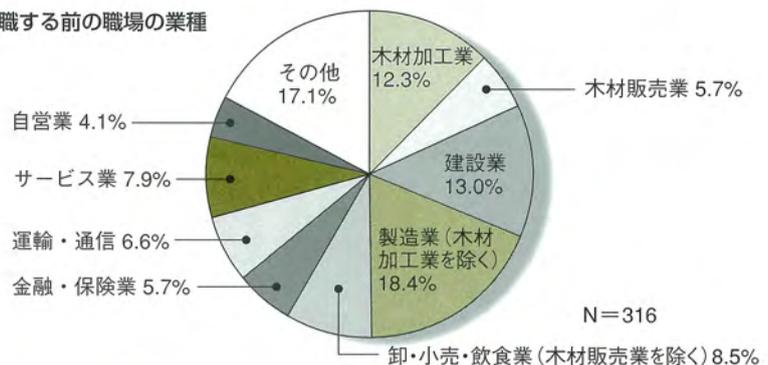
③製材業以外の企業から、技能・経験を移入する

平成11年度の調査結果では、製材業で働く従業員の67.5%が転職経験者でした。ここで興味深いのは、転職する前の職場が木材加工業、木材販売業であった人が2割にも満たず、ほとんどの人が木材とは関係のない業種から移ってきていることです。

●転職経験の有無



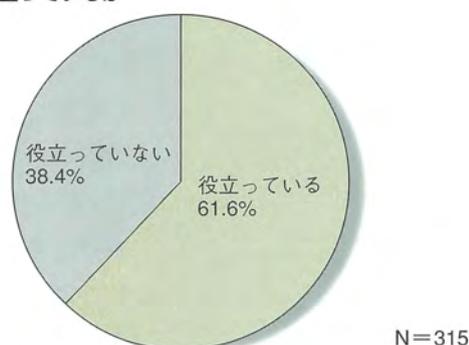
●転職する前の職場の業種



しかも、業種を超える転職を経験したにもかかわらず、6割を超える転職経験者が、前の職場での経験が今の仕事に役立っていると考えています。

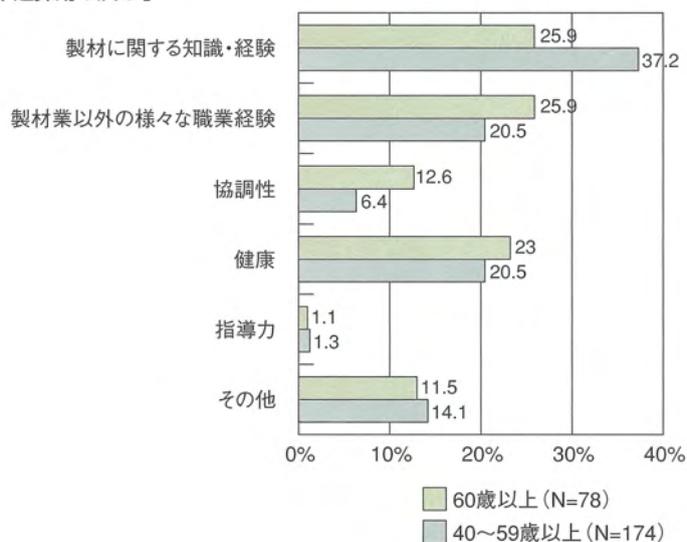
こうしたことから、業界外の多様な知識・経験・技能を持った人材を活用することにより、木材産業の活力を増すことができるのです。

●前職が現在の仕事に役立っているか



これを、企業の側からみると、転職者の技能や経験を活用するためには、中途採用を行うこととなります。その際、決め手となる事柄として、高齢者を採用する場合は、「製材に関する知識・経験」、「製材業以外の様々な職業経験」、「健康」などを、また40～59歳の従業員を採用する場合は、「製材に関する知識・経験」、「製材業以外の様々な職業経験」などをあげています。特に高齢者において、「製材業以外の様々な職業経験」が期待されている様子が見えてきます。

●中途採用の決め手



事例

中高年齢者の中途採用により組織を活性化

J社では、65歳定年制や定年延長制度の導入、中高年齢者の中途採用などを積極的に進め、技能・技術の維持、継承に努めてきました。

中途採用者の前職は「木」に関係する場合がありますが、しばしば「木」とは無縁の職に就いていた人を採用し、組織の活性化を図っています。業界外からの採用者にも配慮して、採用後の配置は「最初は簡単なこと、危険でないことから始めて、徐々にむずかしいことを任せる」を基本方針としています。

J社は、中途採用者、特に業界外からの採用に期待できることとして、「活用できる人脈ができて」「対人折衝が手慣れている」「知識・ノウハウが蓄積されている」「仕事への厳しい姿勢がある」等をあげています。

一方、受け入れる際の留意点としては、「採用面接を重要視し社長自らが行うこと」「信頼と思いやりの心で接すること」「前職より劣る場合もあるので処遇については十分話し合うこと」「入社後は採用時の約束を必ず実行し、少しでも約束以上の処遇をすること（信頼関係が生まれる）」などをあげています。

【労働移動雇用安定助成金】

他産業から労働者を受け入れる際に支給される助成金には、いくつかのがあります。労働移動雇用安定助成金は、特定不況業種または特定雇用調整業種に係る事業所、特例事業所から、労働者を出向や再就職あっせんにより受け入れた事業主等を対象とする助成金です。複数の種類がありますが、その中でも「(出向・再就職あっせんに係る)労働移動雇用安定奨励金」を活用することができます。

【地域高度技能人材確保助成金】

高度の技能などを活用した新事業展開を図るために、労働大臣が指定する高度技能活用雇用安定地域の事業所に高度技能人材(*)を置き、併せて地域に居住する求職者を雇い入れる事業主は、受入れに係る費用の一部として助成金を受けることができます。

(*) 高度技能人材とは、熟練技能者(生産工程に係る業務に7年間以上従事)、製品・技術の開発担当者(技術系の大学を修了または同等以上の専門的知識を有し、かつ製品・技術開発、生産管理、技術指導の業務に3年間以上従事、または製品・技術開発、生産管理、技術指導の業務に7年以上従事)をいいます。

資料編

参考資料 1

定年後の勤務延長・再雇用に関する委任規定の例

就業規則

(定 年)

第 1 条 社員は満60歳をもって定年とする。

- ② 定年に達した社員は、60歳に達した日の翌日を以て自然退職とする。

(定年後の扱い)

第 2 条 定年に達した者でも、業務上の必要がある場合は、本人の能力、成績および健康状態などを勘案して選考のうえ嘱託社員として勤務延長・再雇用することがある。この場合の就業条件は、別に定める嘱託規定による。ただし、65歳を超えた者の再雇用はしない。

参考資料 2

定年後の嘱託規定の例

嘱託社員就業規程

(目 的)

第 1 条 この規程は、就業規則第 1 条の規定により定年退職後の社員を引き続き雇用する場合及び会社が必要として社外から嘱託雇用する場合の嘱託社員の就業条件について定めたものである。

- ② 嘱託社員に関する事項は、この規程の定めによるもののほか、社員の就業規則を準用することがある。

(定年退職後の嘱託雇用)

第 2 条 定年退職後の社員を嘱託雇用するにあたっては、原則として次の各号を満たしていることを条件とする。

- (1) 通常の業務に耐え得る健康な状態にある者
- (2) 定年前の職務と異なる職務に変更しても適応できると認められる者
- (3) 職制に基づく上位職位の指示・命令に従い、会社内の協調がとれる者
- (4) 定年前の勤務成績、勤務態度及び性格等に問題がないと認められる者
- (5) その他会社が必要と認める条件を満たす者

(サービスの基本原則)

第 3 条 嘱託社員は、会社の方針、諸規則及び所属長の命令に従い、職場の秩序維持に努力し、協力して職務に精励しなければならない。

(契約期間と更新特約)

第 4 条 嘱託社員の雇用契約期間は、原則 1 年以内とするが、業務の必要に応じて、契約期間を更新することがある。

- ② 前項の定めに基づき契約期間の更新を行う場合でも、その上限年齢は満65歳とする。

(嘱託契約書)

第 5 条 この規程の定めるところにより嘱託雇用契約をする場合は、嘱託社員との間で別に定める嘱託契約書を取り交わす。

(退 職)

第6条 嘱託社員が次の各号のいずれかに該当する場合は退職とし、嘱託社員としての身分を失う。

- (1) 雇用契約期間が満了し、契約が更新されない場合
- (2) 本人からの申し出があった場合
- (3) 本人が死亡した場合

(解 嘱)

第7条 嘱託社員が次の各号のいずれかに該当する場合は解嘱とする。

- (1) 委嘱契約業務が終了または契約期間が満了した場合
- (2) 無断欠勤が連続、断続を問わず14日以上にわたった場合
- (3) 精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと会社が判断した場合
- (4) 作業能率又は職務遂行能力が著しく劣る場合
- (5) 会社に損害を与え、又は会社の名誉を棄損した場合
- (6) 社員の就業規則の懲戒解雇事由に該当した場合
- (7) 前各号に準ずる事由があった場合

(就業条件)

第8条 嘱託社員の勤務時間及び休日等の就業条件は、原則として社員と同じとする。ただし、特に必要があるときは、別途嘱託契約書で定めることがある。

(年次有給休暇)

第9条 定年退職時から引き続き嘱託雇用された場合は、在職勤務年数を通算して年次有給休暇を与える。

- ② 新しく雇用した嘱託社員が6ヵ月間継続勤務し、所定労働日数の8割以上出勤した場合には、労働基準法に定める年次有給休暇を与える。

(賃 金)

第10条 嘱託社員の賃金は、職務の内容を勘案して、嘱託契約締結の都度決定するものとする。

(昇 給)

第11条 嘱託社員の昇給は、原則として行わない。ただし経済状況の急激な変化等会社が必要と認めるときは改定することができる。

(賞 与)

第12条 嘱託社員についての賞与は、その都度決定する。

(退職金)

第13条 嘱託社員に退職金は支給しない。

(福利厚生)

第14条 嘱託社員は、社員の規程に準じて福利厚生施設を利用することができる。

(付則)

第15条 この規程は、平成 年 月 日から実施する。

労働（勤務延長・再雇用）契約書

_____（以下甲という）と従業員 _____（以下乙という）の定年以後の労働条件について以下のとおり労働契約を締結する。

（契約期間）

第1条 平成 ____年 ____月 ____日から平成 ____年 ____月 ____日までとする。

（職務の内容）

第2条 _____

（勤務の場所）

第3条 _____

（勤務時間及び休憩時間）

第4条 午前 ____時 ____分～午後 ____時 ____分 休憩 午後 ____時～ ____時

（休日及び年次有給休暇）

第5条 嘱託社員の休日は、一般社員に適用される就業規則に定める規定を準用し、年次有給休暇は在職中の期間を通算して付与する。ただし、勤務日数、労働時間が一般社員より相当程度短い場合は、勤務日数、労働時間に比例して付与する。

（賃金・賞与・退職金）

第6条 賃金の額は、月額 _____ 円とする。

- ② 嘱託社員の賞与は、業績及び各人の成績により算定するものとする。支給月は従前の例による。
- ③ 嘱託社員については、退職金を支給しない。

（契約期間の更新）

第7条 第1条の契約期間は、乙の意思、健康状態、能力などを勘案して更新することがある。この場合、契約期間が満了する30日前に文書で乙に通知する。

（その他）

第8条 この労働契約に定めのない事項については、就業規則を適用する。

以上の契約内容を甲、乙確認し、契約成立に同意したことを証するため、本書に署名捺印し各自1通を所持する。

平成 ____年 ____月 ____日

会 社 名 _____

事 業 主 _____ 印

従 業 員 _____ 印

参考資料 4

在職老齢年金の概要

1 支給対象者

- (1) 厚生年金の被保険者であること。
- (2) 一般的に、厚生年金に1年以上加入しており、老齢基礎年金の受給資格期間(25年)を満たしていること。
- (3) 60歳以上65歳未満であること。

1～3の要件を満たし、社会保険庁長官から受給資格があると認められた場合、最高で老齢厚生年金額の8割相当額が支給されます。

2 支給額の計算式

標準報酬月額+基本月額	標準報酬月額	基本月額	受給できる在職老齢年金額
22万以下			基本月額
22万を超える	36万以下	22万以下	基本月額－(標準報酬月額+基本月額－22万)×1/2
		22万 超	基本月額－(標準報酬月額×1/2)
	38万以下	22万以下	基本月額－(37万+基本月額－22万)×1/2－(標準報酬月額－37万)
		22万 超	基本月額－(37万×1/2)－(標準報酬月額－37万)

- (注) 1. 在職中は、退職すれば受け取れる年金額の2割相当分の支給を停止します。この8割相当額の12分の1の額を「基本月額」といいます。標準報酬月額と基本月額の合計額が22万円に達するまでは、基本月額を支給します。
2. 一定の配偶者がいる場合に支給される加給年金は、年金が全額支給停止されているときは支給されません。一部でも年金が支給されていれば加給年金額は支給されます。
3. 平成10年4月以降に年金受給権が発生し、かつ高年齢雇用継続給付を受ける労働者に関しては上記の表で計算された在職老齢年金の額に最大で標準報酬月額の1割の支給停止がかかります。

参考資料 5

高年齢雇用継続基本給付金の概要

1 支給対象者

- (1) 60歳以上65歳未満の一般被保険者(雇用保険)であること
- (2) 雇用保険の被保険者であった期間が5年以上あること
- (3) 支給対象月の賃金額が60歳到達時の賃金額の85%未満に低下したとき
- (4) 賃金と給付額の合計額が月額387,170円以下(平成12年8月1日以降)であること

1～4の要件を満たし、公共職業安定所から受給資格があると認められた場合に支給されます。

2 支給額

- (1) 支給対象月(60歳以降の高年齢雇用継続給付の対象となった月の賃金)の賃金額が60歳時点の賃金額の64%未満になったとき

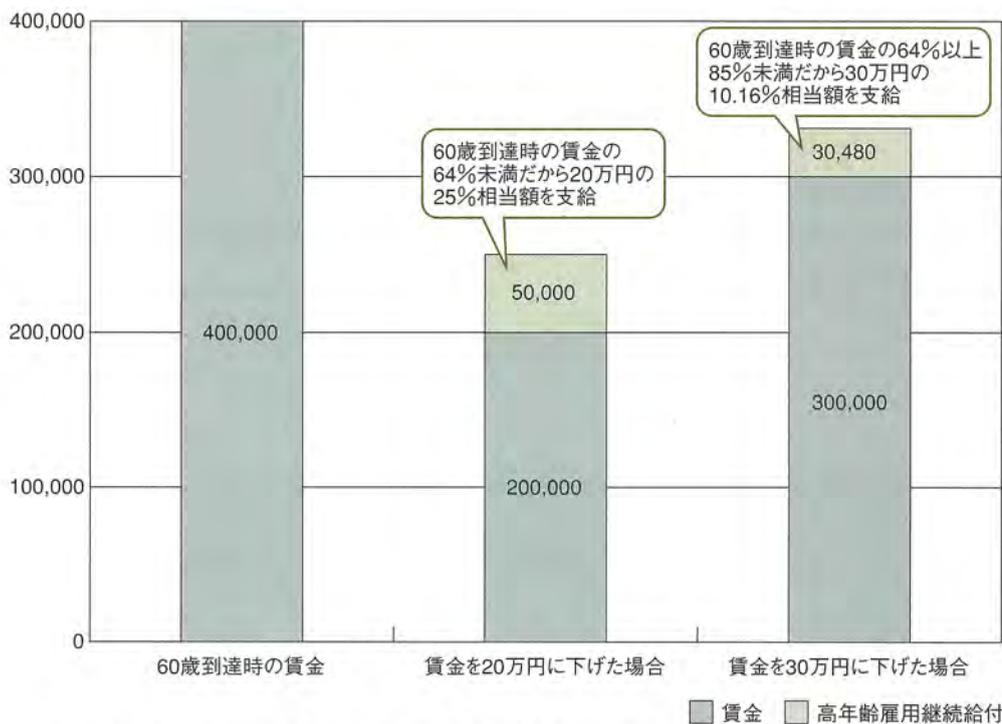
→支給対象月の賃金額の25%相当額を支給

- (2) 支給対象月の賃金額が60歳時点の賃金額の64%以上85%未満になったとき

→(X)賃金率(%)=支給対象月の賃金額÷60歳到達時の賃金額×100

$$(Y)支給率 = \frac{-16x + 1360}{21x}$$

(Z)支給額 = 支給対象月の賃金額 × (Y)支給率



(注) 賃金と給付額の合計額が月額387,170円以下（平成12年8月1日以降）であること。高年齢雇用継続基本給付金の額が2,552円以下（平成12年8月1日以降）のときは支給されない。

3 支給対象者

65歳になった日の属する月まで支給されます（ただし、月の初日から末日まで被保険者である月に限る）。

(1) 一般的なケース



(2) 60歳になったとき被保険者であった期間が5年に満たない人



※印のところから65歳になった日の属する月まで支給されます。（ただし、月の初日から末日まで被保険者である月に限ります。）

参考資料 6

60歳以降の賃金決定のシミュレーション例

昭和15年生まれの男性を60歳以降も雇用しようと考えています。

賃金をいくらに設定するかを決めるため140,000円から2万円きざみでA～Eまでの5段階のシミュレーションを行います。(基金への加入はないものとします)

- | | |
|---------------|---------------------|
| ① 60歳到達時の賃金額 | 350,000円 |
| ② 基本年金額 | 2,160,000円 (月額18万円) |
| ③ 配偶者(妻)加給年金額 | 299,700円 |

		A	B	C	D	E	現状
前提条件	60歳到達時の賃金額	350,000	350,000	350,000	350,000	350,000	350,000
	支給対象月の賃金額	140,000	160,000	180,000	200,000	220,000	350,000
	標準報酬月額	142,000	160,000	180,000	200,000	220,000	360,000
	年金月額	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000
支給	在職老齢年金月額(政府)	96,800	86,000	74,000	62,000	50,000	0
	加給年金月額	24,975	24,975	24,975	24,975	24,975	0
	在職老齢年金月額(基金)	0	0	0	0	0	0
	高年齢雇用継続給付月額	35,000	40,000	45,000	50,000	55,000	0
本人収入合計(月額)		296,775	310,975	323,975	336,975	349,975	350,000
控除	本人負担社会保険料	19,679	22,184	24,957	27,730	30,503	49,874
	源泉徴収所得税額	230	1,550	2,420	3,380	4,350	10,540
	その他控除額	0	0	0	0	0	0
本人手取(月額)		276,866	287,241	296,598	305,865	315,122	289,586
会社負担(月額)		161,011	183,704	206,668	229,630	252,593	403,200
本人手取(年額)		3,322,392	3,446,892	3,559,176	3,670,380	3,781,464	3,475,032
会社負担(年額)		1,932,132	2,204,448	2,480,016	2,755,560	3,031,116	4,838,400

(注) このシミュレーションはあくまでも試算です。実際の支給額とは異なる場合があります。

会社が支払う賃金を変更せずに350,000円のまま雇用した場合、60歳になる前と同様の額であり、会社が支給する賃金35万円から社会保険料と源泉徴収所得税額を控除した本人手取額は290,390円となる。

60歳以降の賃金を低下させたケースはどうでしょうか。C列のように180,000円に低下させた場合、厚生年金保険から在職老齢年金が74,000円、加給年金が24,975円、雇用保険から高年齢雇用継続給付が45,000円支給される。社会保険料と源泉徴収所得税額を控除した本人手取額は296,598円となり、会社が支払う賃金を低下させても、本人の総手取額は多くなるという逆転現象が生じます。

では、会社負担の違いも比べてみましょう。350,000円の賃金を支払うと法定福利費(労災保険料・雇用保険料・健康保険料・厚生年金保険料の事業主負担分)を含め、月額403,200円、年額では4,838,400円となります。180,000円に低下させると、法定福利費を含め月額206,668円、年額2,480,016円の会社負担となります。

上記のシミュレーションをみると、賃金を低下させても、在職老齢年金、加給年金、高年齢雇用継続給付の支給があるため、本人の手取額に大きな変化はありません。しかし、60歳を過ぎても同じ賃金で雇用した場合と公的制度を活用した賃金制度に移行した場合とでは、会社負担におよそ200万円の違いが生じ、これを5年間活用した場合、1,000万円の人件費軽減が可能となります。さらに対象となる高齢者が多数に及ぶ場合は、効果は絶大です。

参考資料 7

公的年金制度の支給開始年齢引き上げの概要

男性は昭和16年4月2日以後の生まれ、女性は昭和21年4月2日以後に生まれた人について、「特別支給の老齢厚生年金」の中の定額部分の支給開始年齢が、生年月日によって65歳まで引き上げられます。

	60歳	65歳
現行	特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分) 特別支給の老齢厚生年金(定額部分)	老齢厚生年金 老齢基礎年金
中間的な姿	特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分) 特別支給の老齢厚生年金(定額部分)	老齢厚生年金 老齢基礎年金
最終的な姿	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

男性

生年月日	支給開始年齢	支給開始年月
S.16.4.2～S.18.4.1	61歳	H.13.4.1～
S.18.4.2～S.20.4.1	62歳	H.16.4.1～
S.20.4.2～S.22.4.1	63歳	H.19.4.1～
S.22.4.2～S.24.4.1	64歳	H.22.4.1～

女性

生年月日	支給開始年齢	支給開始年月
S.21.4.2～S.23.4.1	61歳	H.18.4.1～
S.23.4.2～S.25.4.1	62歳	H.21.4.1～
S.25.4.2～S.27.4.1	63歳	H.24.4.1～
S.27.4.2～S.29.4.1	64歳	H.27.4.1～

参考資料 8

公的年金制度の支給開始年齢引き上げを踏まえたシミュレーション例

平成13年4月以降に60歳になる労働者の賃金設計については、通常のシミュレーションに加え、公的年金の定額部分が支給されない期間のシミュレーションを行う必要があります。具体的なケースにあてはめて考えてみましょう。

平成13年5月に労働者が60歳になる。

厚生年金、高年齢雇用継続給付金を活用して、60歳までの賃金手取額の9割を目安に賃金決定したい。

60歳～61歳までと61歳以後でどの程度の賃金を予定すればよいか。

- | | |
|---------------------|---|
| ① 60歳到達時の賃金月額 | 350,000円 |
| ② 報酬比例 | 1,200,000円 |
| ③ 定額部分 | 960,000円 |
| ④ 配偶者加給年金額 | 333,900円 |
| ⑤ 税・社保を差し引いた手取額 | 290,390円 |
| ⑥ 60歳時の賃金手取額の9割相当額は | |
| | $350,000 - 49,874 - 10,540 = 289,586$ $289,586 \times 0.9 \div 260,627$ 円 |

●60歳～61歳までの間（定額部分が支給されない期間）

60歳到達時の賃金月額	350,000	350,000	
支給対象月の賃金額	225,000	315,000	
報酬比例部分の支給額（月額）	18,000	0	
定額部分の支給額（月額）	0	0	
配偶者加給年金額（月額）	0	0	
高年齢雇用継続給付（月額）	55,215	0	
控除	社会保険料額	30,523	44,348
	所得税	4,620	8,890
差し引き手取額	263,072	261,762	

(注) このシミュレーションはあくまでも試算です。実際の支給額とは異なる場合があります。

●61歳以後（定額部分+報酬比例部分が支給）

60歳到達時の賃金月額		350,000	350,000	350,000
支給対象月の賃金額		100,000	107,000	114,000
在職老齢年金の支給額（月額）		123,200	116,000	111,200
配偶者加給年金額（月額）		27,825	27,825	27,825
高年齢雇用継続給付（月額）		25,000	26,750	28,500
控除	社会保険料額	13,595	15,239	16,344
	所得税	0	0	0
差し引き手取額		262,430	262,336	265,181

（注）このシミュレーションはあくまでも試算です。実際の支給額とは異なる場合があります。

61歳になるまでは、定額部分の年金も加給年金も支給されないため、225,000円、315,000円程度の賃金を支払わないと、60歳時の手取額の9割相当額が維持できません。しかし、61歳以後については、定額部分・加給年金ともに支給されるため、11万円前後の賃金でも60歳時の手取額の9割相当額は十分にクリアできます。

参考資料 9

特定求職者雇用開発助成金の概要

1 支給要件

次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 55歳以上65歳未満の求職者や身障者、母子家庭の母等を公共職業安定所の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用すること。
- (2) 労働者の雇い入れの日の前日から起算して6か月前から1年間に、当該雇い入れを行う事業所で、雇用する労働者を事業主の都合により解雇（勸奨退職等を含む）したことがないこと。

2 支給額

原則として、雇い入れ後1年間の賃金の1/4（中小企業は原則1/3）

- （注）1. 臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除きます。
2. 雇用保険の基本手当の最高日額の300日分を限度とします。

3 手続きと注意事項

- (1) 労働者を雇い入れた日（賃金締切日が定められている場合は、雇い入れの直後の賃金の締切日の翌日）から6か月経過した後1か月以内に、特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書に添付書類（最寄りの公共職業安定所で教えてくれる）をつけて、事業所を管轄する公共職業安定所に提出します。
- (2) 第1期の経過後、次の6か月を第2期とする各期の経過後1か月以内に、第1期支給決定通知書を添えて、第2期分の特定求職者雇用開発助成金支給申請書を提出します。なお、2回目の申請を忘れる方が多いので注意。

- （注）1. 過去において、助成金の支給を受けたことのある事業主が当該支給の対象となった者を再び雇い入れる場合、この助成金は支給されません。
2. 事業主の都合により解雇した者及び定年に達したこと等により退職させた者を再び雇い入れる場合、この助成金は支給されない。

1 支給要件

次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 常用被保険者の数が1人以上の事業主であること。
- (2) 労働協約または就業規則により希望者全員を65歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度（定年の引き上げ、再雇用、勤務延長、在籍出向他）を設けたこと。
- (3) (2) の制度導入前に労働協約または就業規則により60歳以上の定年等を定めていること。
- (4) (2) の継続雇用制度を導入した日に、1年以上継続して雇用されている55歳以上65歳未満の常用被保険者が1人以上雇用されていること。

2 支給期間

- (1) 継続雇用期間に応じて最大限5年間（年1回）支給。
- (2) 第2回目以降（2年目以降）の支給については、1の（1）～（3）のすべてを満たし、かつ下表の条件を満たす場合のみ支給。

継続雇用制度導入日の常用被保険者数	制度の適用を受けた常用被保険者等の数
1～100人	1人以上
101～200人	2人以上
100人増えるごとに	1人増加

（注）第1回支給対象に係る継続雇用制度を引き下げていないこと、継続雇用制度の適用を受けた常用被保険者等が事業主の都合による離職により雇用保険の資格を喪失していないこと、の2点が2回目以降の支給を受ける条件となります。

3 支給額

受給できる額は、企業規模及び継続雇用期間に応じて40万円から300万円（最大5年間支給）となります。

4 手続きと注意事項

継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）支給申請書に、雇用保険適用事業所一覧表、労働協約または就業規則、雇用保険被保険者資格取得等確認通知書または資格喪失確認通知書、登記簿謄本（3ヵ月以内発行）等を添付し、1回目の支給申請については、継続雇用制度を設けた日の翌日から1年以内に、2回目以降の支給申請については、第1回支給申請年月日を確認日とし、毎年確認日から2か月以内に申請すること。

5 問い合わせ先

都道府県高年齢者雇用開発協会

1 支給要件

受給できる事業主は次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 65歳までの継続雇用制度を設け「第Ⅰ種」の奨励金を受給した事業主。
- (2) 雇用期間1年以上で60歳以上65歳未満の労働者の雇用割合が15%を超えていること（各月ごとの初日における60歳以上65歳未満の被保険者の数の年間合計数（以下「高年齢者雇用延数」）が36人以下の場合は高年齢者の雇用割合が15%を超えていても支給対象とならない。）。

2 支給期間

第Ⅰ種第1回支給の翌年から継続雇用期間に応じて最大限5年間（年1回）支給されます。なお、1年以上雇用されている60歳以上65歳未満の常用被保険者が事業主の都合により解雇された場合や継続雇用制度の引き下げがあった場合には支給されません。

3 支給額

- (1) 高年齢者雇用延数 = X
- (2) 15%相当数 = Y（15%相当数が36人以下の場合は36人とする。）
- (3) (X - Y) × 単価

被保険者種類		一般被保険者
単価	中小企業	20,000円
	大企業	15,000円

4 手続きと注意事項

継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）第1回申請年月日を確認日とし、毎年確認日から2か月以内に、多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）支給申請書を各都道府県高年齢者雇用開発協会に提出。添付する書類は、雇用保険適用事業所一覧表、労働協約または就業規則、雇用保険被保険者資格取得等確認通知書または資格喪失確認通知書、登記簿謄本（3ヵ月以内発行）、高年齢者雇用状況報告書等です。なお、第1回目の多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）支給申請書は、第2回目の継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）支給申請書と同時申請となります。

- (1) 61歳から64歳までの定年引き上げを導入した場合

● 支給額 企業規模・継続雇用期間に応じ最長5年間受給

（単位：万円）

	1年延長	2年延長	3年延長	4年延長
1人～9人	50万円×1回	50万円×1回	50万円×1回	50万円×1回
10人～29人	100万円×1回	100万円×2回	100万円×3回	100万円×4回
30人～99人	150万円×1回	150万円×2回	150万円×3回	150万円×4回
100人～299人	200万円×1回	200万円×2回	200万円×3回	200万円×4回
300人～	250万円×1回	250万円×2回	250万円×3回	250万円×4回

(2) 65歳以上の定年引き上げを導入した場合

●支給額 企業規模・継続雇用期間に応じ最長5年間受給

(単位：万円)

	1年延長	2年延長	3年延長	4年延長	5年延長
1人～9人	60万円×1回	60万円×1回	60万円×1回	60万円×1回	60万円×1回
10人～29人	120万円×1回	120万円×2回	120万円×3回	120万円×4回	120万円×5回
30人～99人	180万円×1回	180万円×2回	180万円×3回	180万円×4回	180万円×5回
100人～299人	240万円×1回	240万円×2回	240万円×3回	240万円×4回	240万円×5回
300人～	300万円×1回	300万円×2回	300万円×3回	300万円×4回	300万円×5回

(3) 定年延長以外の継続雇用制度（例：再雇用制度・嘱託・在籍出向等）

●支給額 企業規模・継続雇用期間に応じ最長5年間受給

(単位：万円)

	1年延長	2年延長	3年延長	4年延長	5年延長
1人～9人	40万円×1回	40万円×1回	40万円×1回	40万円×1回	40万円×1回
10人～29人	80万円×1回	80万円×2回	80万円×3回	80万円×4回	80万円×5回
30人～99人	120万円×1回	120万円×2回	120万円×3回	120万円×4回	120万円×5回
100人～299人	160万円×1回	160万円×2回	160万円×3回	160万円×4回	160万円×5回
300人～	200万円×1回	200万円×2回	200万円×3回	200万円×4回	200万円×5回

5 問い合わせ先

都道府県高年齢者雇用開発協会

1. 雇用・能力開発機構における助成制度等

(1) 雇用開発に関する助成金

(平成12年4月現在)

番号	助成金等名	概要	機構担当部課
1	中小企業人材確保推進事業助成金	労働力の確保が困難な中小企業の団体が、構成事業主の人材の確保にあたっての雇用管理上の課題を検討し、雇用管理改善のための事業を行った場合、その経費の一部を助成	雇用開発部 雇用管理課
2	中小企業高度人材確保助成金	認定計画に伴い、創業、異業種進出、新製品・新商品の開発、高付加価値化、販路の拡大等に指導力を発揮する高度人材を受入れ、併せて一般労働者の雇入れを行った場合、高度人材の受入れに要した費用の一部を助成	雇用開発部 雇用創出課
3	中小企業雇用環境整備奨励金	都道府県知事の認定を受けた改善計画に従い、労働環境改善設備又は福祉施設の設備又は整備を行い、併せて労働者の雇入れを行った場合、当該設置・整備に要した費用の一部を助成	雇用開発部 雇用創出課
4	新規・成長分野就職促進給付金	都道府県知事の認定を受けた改善計画に従い、労働環境改善設備又は福祉施設の設備新規・成長分野の事業主が新たに労働者を雇い入れる際に、労働者が就職するために要した住居移転や教育訓練に係る経費の全部又は一部を負担した場合に、事業主に対しその経費の一部を助成（平成14年3月31日までの暫定措置）	雇用開発部 雇用創出課
5	地域高度技能人材確保助成金	技能活用地域内において新事業展開に指導力を発揮する高度技能人材を受入れ、併せて、技能活用地域求職者の雇入れを行った場合、高度技能人材及び技能活用地域求職者の受入に要した費用の一部を助成	雇用開発部 雇用管理課
6	地域高度技能活用雇用環境整備奨励金	新事業展開を図るために労働環境改善設備又は福祉施設の設置又は整備を行い、併せて技能活用地域求職者の雇入れを行った場合、当該設置・整備に要した費用の一部を助成	雇用開発部 雇用管理課
7	労働移動雇用安定奨励金	新事業展開を図るために労働環境改善設備又は福祉施設の設置又は整備を行い、併せ公共職業安定所長の認定を受けた雇用維持等計画書（以下「認定計画」）に基づき、出向・再就職あっせんにより認定計画の対象被保険者を雇い入れた場合、又は事業転換に伴う配置転換を行った場合に賃金の一部を助成	雇用支援部 雇用援助課
8	労働移動雇用安定特別奨励金	事業転換又は事業再構築に伴う配置転換により、一定数以上の対象労働者の配置転換を行った場合、雇用維持数と雇用維持率に応じて一定額を助成	雇用支援部 雇用援助課
9	労働移動雇用安定移転給付金	出向・再就職あっせん又は配置転換に伴う対象労働者の住居等移転に要する費用の一部を助成	雇用支援部 雇用援助課
10	労働移動能力開発給付金	認定計画に基づき、出向・再就職あっせん又は配置転換による労働移動の前後に職業訓練等を実施した場合に、賃金、教育訓練費用の一部を助成	雇用支援部 雇用援助課
	（労働移動能力開発準備給付金）	出向・再就職あっせん又は配置転換による労働移動の前に、認定計画の対象労働者に対して、職業転換訓練又は教育訓練を受けさせた場合に、賃金及び教育訓練に要した費用の一部を助成	
	（労働移動能力開発定着給付金）	出向・再就職あっせん又は配置転換による労働移動の後に、労働移動雇用安定奨励金の支給の対象となる労働者に対し、教育訓練を受けさせた場合に、賃金及び教育訓練に要した費用の一部を助成	
11	労働移動能力開発移転給付金	出向・再就職あっせん又は配置転換による労働移動の前に、対象被保険者に職業転換訓練を受けさせることに伴い、対象被保険者の住居の移転に要する費用の一部を助成	雇用支援部 雇用援助課
12	人材移動雇用環境整備奨励金	人材移動雇用安定奨励金の支給に係る出向・再就職あっせんによる中高年労働者の雇入れに伴い、労働環境の改善に資する設備又は福祉施設の設置又は整備を行った場合、その雇い入れた中高年齢労働者数及び当該設備又は施設の設置又は整備に要した費用に応じて助成	雇用支援部 雇用援助課

番号	助成金等名	概要	機構担当部課
13	建設教育訓練助成金	中小建設事業主等が、建設労働者の技能の向上のため能力開発を行う場合の経費（運営費・設備費等）及び賃金の一部を助成	雇用開発部 建設雇用 助成課
	（第1種助成金）	中小建設事業主等が、職業能力開発促進法による認定訓練を行う場合、その経費の一部を助成	
	（第2種助成金）	中小建設事業主等が、建設労働者の技能向上のために技能実習を行った場合又は建設労働者の技能向上のための教育訓練の受講費を援助した場合、その経費の一部を助成	
	（第3種助成金）	職業訓練法人が広域的に主に野丁場職種の職業訓練を計画的に実施する場合、前記の職業訓練法人又は、元方事業主が認定職業訓練の実施に必要な施設・設備の設置整備を行う場合、又は中小建設事業主が建設労働者に前記の職業訓練法人が行う職業訓練を受講させる場合、その経費の一部を助成	
	（第4種助成金）	中小建設事業主が、その雇用する建設労働者に有給で認定訓練又は技能実習等を受講させた場合、その賃金の一部を助成	
14	雇用管理研修等助成金	中小建設事業主等が、雇用管理研修等を行う場合の経費及び賃金の一部を助成	雇用開発部 建設雇用 助成課
	（第1種助成金）	中小建設事業主等（雇用管理援助担当者研修にあつては、元方事業主）が雇用管理研修、職長研修又は雇用管理援助担当者研修を行う場合、その経費の一部を助成	
	（第2種助成金）	中小建設事業主（雇用管理援助担当者研修にあつては、元方事業主）が、その雇用する建設労働者に有給で雇用管理研修、職長研修は雇用管理援助担当者研修を受講させた場合、その賃金の一部を助成	
15	福利厚生助成金	<p><作業員宿舎の場合> 中小建設事業主等が、建設労働者の生活環境の改善を図るため作業員宿舎を新築、増築、改築、購入又は賃借した場合、その経費の一部を助成</p> <p><現場福利施設の場合> 中小建設事業主等が、建設現場において、食堂、休憩室、更衣室、浴室、便所及びシャワー室を新設、購入又は賃借した場合、その経費の一部を助成</p> <p><リフレッシュカーの場合> 中小建設事業主等又は元方建設事業主が、食堂、シャワー室、便所のうち2つ以上の設備を備える車両である車両型福利施設を購入した場合、その経費の一部を助成</p> <p><全天候型仮設屋根の場合> 中小建設事業主等又は元方建設事業主が、悪天候時における建設労働者の作業を容易にする全天候型仮設屋根を賃借した場合、その経費の一部を助成</p> <p><健康診断の場合> 中小建設事業主が、期間を定めて雇用する建設労働者に健康診断を受診させた場合、その経費の一部を助成</p>	雇用開発部 建設雇用 助成課

(2) 能力開発に関する助成金

番号	助成金等名	概要	機構担当部課
16	人材高度化能力開発給付金	人材の高度化を図るため、人材高度化支援計画の認定を受けた認定事業主団体若しくはその連合団体の構成事業主又は人材高度化実施計画の認定を受けた事業主が当該計画に基づき、高度な職業能力開発及び向上のための教育訓練、有給教育訓練休暇の付与等を行った場合、費用等の一部を助成	雇用開発部 建設雇用 助成課
17	中小企業雇用創出等能力開発給付金	人材の高度化・新分野進出等を図るため、都道府県知事の改善計画の認定を受けた中小企業者又は認定組合等を構成する中小企業者が当該計画に基づき、職業能力の開発及び向上のための教育訓練、有給教育訓練休暇の付与等を行った場合、費用等の一部を助成	職業能力開発 指導部 団体援助課
18	地域人材高度化能力開発給付金	人材の高度化・新分野進出等を図るため、都道府県知事の改善計画の認定を受けた中 人材の高度化を図るため、人材高度化支援計画の認定を受けた高度技能活用雇用安定地域に所在する事業所の事業主を主たる構成員とする事業主団体若しくはその連合団体を構成する高度技能活用雇用安定地域に所在する事業所の事業主又は人材高度化実施計画の認定を受けた高度技能活用雇用安定地域に所在する事業所の個別事業主が当該計画に基づき、高度な職業能力の開発及び向上のための教育訓練、有給教育訓練休暇の付与等を行った場合、費用等の一部を助成	職業能力開発 指導部 団体援助課
19	自主的能力開発環境整備助成金	従業員の自己啓発の取組を推進するため、労働時間面での配慮等の環境整備を行った場合、その経費及び資金の一部を助成	雇用支援部 キャリア支援課
	(受講環境整備奨励金)	就業規則等によるフレックスタイム制度導入等の労働時間面での配慮と併せて、環境整備を目的とした援助を行った事業主に対し、その経費の額に応じて一定額を助成	
	(長期教育訓練休暇制度導入奨励金)	就業規則等により、連続1か月以上の長期教育訓練休暇制度を設け、その制度による休暇取得者が生じた事業主に対して、奨励金及び資金の一部を助成	
20	中小企業発展基盤人材育成助成金	中小企業が、新たな事業の発展に基盤となる人材を育成するために、海外及び国内の大学院等の高等教育の受講、研究機関における共同研究等に、その雇用する労働者を従事させた場合に、その費用の一部を助成	雇用開発部 雇用創出課
21	情報関連育成事業推進助成金	新事業支援機関に対する情報関連人材育成事業に要した運営費に対して4分の1を助成する(中小事業主にあっては3分の1)	職業能力開発 指導部センター 指導課
22	情報関連人材育成事業派遣奨励金	事業主が、雇用労働者を新事業支援機関へ派遣し、情報関連人材育成事業推進助成金に係る職業訓練を受講させた場合、その受講料の一部を助成	職業能力開発 指導部センター 指導課
23	住宅建築技能労働者育成事業	住宅建築技能労働者の確保と育成を図ることを目的に地域職業訓練センター等を活用して住宅建築技能労働者に対する理解及び計画的な職業能力開発の導入を促進する場合の助成(限度額 概ね500万円 1年度限り)	職業能力開発 指導部センター 指導課
24	社宅融資	社宅や寮の建設資金を融資する	融資財形部 融資課
25	福利厚生施設融資	休養室や更衣室、保養所、体育施設などの保健施設や給食施設(食堂、炊事場)、託児施設などの福利厚生施設及び付帯設備・備品の整備資金を融資する	融資財形部 融資課
26	教育訓練施設融資	社内訓練施設(教室、実習場)及びこれらに付帯する機械等の整備資金を融資する	融資財形部 融資課

2. 厚生労働省等における助成制度等

(1) 事業主に対する各種助成制度

(網かけ部分は、本テーマと特に関係の深いものです。)(平成12年4月現在)

番号	助成金等名	概要	機構担当部課
27	雇用調整助成金	景気の変動、産業構造の変化等に伴い、事業活動の縮小を余儀なくされて休業、教育訓練又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成	公共職業安定所
28	通年雇用安定給付金	積雪又は寒冷の度が特に高い地域として労働大臣が指定する地域に所在する事業所において、労働大臣が指定する業種に属する事業を行なっている事業主を対象に対象労働者の数に応じて賃金の一部を助成	公共職業安定所
29	特定求職者雇用開発助成金	高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を公共職業安定所の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成	公共職業安定所
30	農山村雇用開発助成金	農山村地域において、地域資源を活用した良質で魅力的な雇用機会を開発する取り組みを進めるため、この地域内で事業所を設置し、公共職業安定所の紹介により5人以上労働者を雇い入れた事業主に対して助成するもので、農山村雇用奨励金及び農山村雇用特別奨励金の2種類がある	都道府県知事 (都道府県 労政主管課)
	(農山村雇用奨励金)	雇入れ完了日以後、半年ごとに1年間、雇い入れた者に支払った賃金の一部を助成	公共職業安定所
	(農山村雇用特別奨励金)	雇い入れた労働者の数と事業所の設置に要した費用の額に応じて、一定の金額、一定の回数を助成	
31	新規・成長分野雇用創出特別奨励金	新規・成長15分野の事業を行う事業主が、解雇、倒産等非自発的な理由で失業を余儀なくされた中高年齢者等を、将来の雇用を前倒して雇用する場合、又は、能力開発を実施する場合に奨励金を支給	都道府県 高齢者雇用 開発協会
	(新規・成長分野雇用奨励金)	新規・成長分野への雇用に関して、常用労働者雇入れ計画書を提出し、認定された事業主で、計画書に記載する本来の雇入れ予定時期を前倒して、労働者を雇い入れた場合、その事業主に対して奨励金を支給	雇用・能力開発 機構都道府県 センター
	(新規・成長分野能力開発奨励金)	新規・成長分野の事業を行う事業主が、雇用・能力開発機構の各都道府県センターの承認を受けた計画に基づき職業訓練を実施した場合、その事業主に対し実施奨励金が、また受講した者に対し受講奨励金を支給	
32	継続雇用定着促進助成金	希望者全員を65歳以上の年齢まで継続して雇用する制度を新たに導入し、又は同制度に伴い一定割合を超えて高齢者を雇用する事業主並びに定年延長制度の円滑な運用を図る事業主に対し助成するもので、継続雇用制度奨励金、多数継続雇用助成金及び定年延長職業適応助成金の3種類がある	都道府県 高齢者雇用 開発協会
	(継続雇用制度奨励金)	導入した継続雇用制度の内容により、企業規模及び継続雇用期間に応じて奨励金を支給	
	(多数継続雇用助成金)	継続雇用制度奨励金を受給している事業主で、1年以上雇用されている60歳以上65歳未満の高齢者の雇用割合が15%を超えている場合、対象人数に応じて一定額を助成	
	(定年延長職業適応助成金)	継続雇用制度奨励金の支給対象事業主であって、労働協約又は就業規則により「定年延長等」を設けた事業主で、定年延長職業適応計画に基づき実施した講習又は相談に要した経費の一部を助成	
33	高齢者雇用環境整備奨励金	60歳以上65歳未満の高齢者の作業を容易にするために施設・設備を改善(高齢者職場改善)し、または高齢者を多数雇用する事業所(法人)を新たに設立(高齢者事業所設置)して、高齢者の雇用数を増加させた事業主に対してその経費の一部を助成	都道府県 高齢者雇用 開発協会
34	緊急雇用創出特別奨励金	解雇、倒産等非自発的な理由で失業を余儀なくされた中高年齢者を、将来の雇用を前倒して雇用する事業主に対して奨励金を支給(完全失業率に応じて地域ブロック等を指定)	都道府県 高齢者雇用 開発協会
35	生涯能力開発給付金	事業内職業能力開発計画に基づきその雇用する労働者を対象として、職業訓練等を行う事業主に対して助成するもので、能力開発給付金及び自己啓発助成給付金の2種類がある	都道府県知事 (都道府県 職業能力開発 主管課)
	(能力開発給付金)	職業能力を段階的、体系的に進めるための事業内職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者を対象とし、職業訓練等を行う事業主を対象として、受講料等の一部を助成	
	(自己啓発助成給付金)	雇用労働者の申し出による自主的な教育訓練の受講に係る援助費、有給教育訓練休暇中の賃金の一部を助成	

番号	助成金等名	概要	機構担当部課
36	認定訓練派遣等給付金	雇用する労働者に技能を習得させるため、認定職業訓練施設の行う認定職業訓練を受講させた中小企業事業主に対し、訓練を受ける期間中支払った賃金の一部を助成	都道府県知事 (都道府県職業能力開発主管課)
37	育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金	育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し回復を図る措置（職場復帰プログラム）を計画的に実施する事業主に対し、その職場復帰プログラムの内容・実施期間等に応じて一定額を助成	都道府県労働局 雇用均等室 (財)21世紀職業財団地方事務所
38	育児・介護費用助成金	労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部または一部について補助等を行った事業主に対して、その補助等の額の一定割合を助成。また、労働者の育児・介護サービス利用料を援助する制度を新たに設けた事業主に対して、一定額を助成	(財)21世紀職業財団地方事務所
39	中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金	短時間（パートタイム）労働者の雇用管理の改善のための計画を作成し、その計画に基づきその雇用する短時間労働者に対して一定の福利厚生制度等の措置を実施する等、他の事業主の模範となる取り組みを行う中小企業事業主に対して、改善計画の作成等に要した費用の一部を助成	都道府県労働局 雇用均等室 (財)21世紀職業財団地方事務所
40	事業所内託児施設助成金	労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路またはその近接地域を含む）に設置する事業主に対し、その設置、運営及び増築に係る費用の一部を助成	(財)21世紀職業財団地方事務所
41	介護雇用環境整備奨励金	労働環境の改善を行うための設備又は福利厚生の充実を図るための福祉施設の設置又は整備に要した費用の一部を助成	介護労働安定センター 都道府県支部
42	中小企業退職金共済制度に係る新規加入掛金助成及び掛金月額変更掛金助成金	中小企業退職金共済制度は、法律で定められた社外積み立て型の退職金制度。事業主が勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関に納付する。従業員が退職したときは、その従業員に機構・中退共本部から退職金が直接支払われる	都道府県労政 (労働福祉)課 都道府県労働基準局
43	建設業退職金共済制度に係る新規加入掛金助成	この制度は、建設業の事業主が勤労者退職金共済機構と退職金共済契約を結んで共済契約者となり、建設現場で働く労働者を被共済者として、その労働者に当機構が交付する共済手帳に労働者が働いた日数に応じ共済証紙をはり、その労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、同機構から直接労働者に退職金が支払われる	勤労者退職金共済機構 都道府県労政 (労働福祉)課
44	林業退職金共済制度	林業を営む事業主が、雇用している従事者の働いた日数分に応じて掛金を納める（共済証紙を貼付する）ことによって、その従事者が林業界を退職したときに、それまでの掛金を通算して退職金を支払うという、いわば「業界退職金制度」である。	林業退職金共済事業本部
45	特定退職金共済制度	この制度は、将来必要となる従業員・パートタイマー等の退職金を月々積み立てる退職金制度である。月々の掛金は全額事業主が負担するが、この掛金は、全額損金に算入できる。また、中小企業退職金共済制度との重複加入も認められている	(社)木材産業退職金共済会 全国木材組合連合会

(2) 労働者に対する各種給付金制度

番号	助成金等名	概要	機構担当部課
46	教育訓練給付金	一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）または一般被保険者であった方（離職者）が、労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の80%に相当する額（上限20万円）を給付	公共職業安定所

都道府県高年齢者雇用開発協会連絡先

名称	所在地	電話番号
(財)高年齢者雇用開発協会	〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-3 三井生命本社ビル2F	03-5223-3410
(社)北海道雇用促進協会	〒065-0024 札幌市東区北24条東1-3-18 サンライフ札幌	011-753-3631
(社)青森県高年齢者雇用開発協会	〒030-0861 青森市長島2-1-2 新藤ビル3F	017-775-4063
(社)岩手県雇用開発協会	〒020-0023 盛岡市内丸16-15 内丸ビル505号	019-654-2081
(社)宮城県雇用開発協会	〒980-0011 仙台市青葉区上杉1-5-15 日本生命仙台勾当台南ビル2F	022-265-2076
(社)秋田県雇用開発協会	〒010-0951 秋田市山王3-1-7 東カンビル7F	018-863-4805
(社)山形県雇用対策協会	〒990-0023 山形市松波4-5-5 黒井産業ビル2F	023-625-0588
(社)福島県雇用開発協会	〒960-8034 福島市置賜町1-29 佐平ビル805号	024-524-2731
(社)茨城県雇用開発協会	〒310-0011 水戸市三の丸1-1-42 茨城教育会館6F	029-221-6698
(社)栃木県雇用開発協会	〒320-0033 宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル8F	028-621-2853
(社)群馬県雇用開発協会	〒371-0026 前橋市大手町2-6-17 住友生命前橋ビル3F	027-224-3377
(社)埼玉県雇用開発協会	〒336-0011 浦和市高砂2-1-2 駒崎ビル3F	048-824-8739
(社)千葉県雇用開発協会	〒260-0013 千葉市中央区中央4-8-1 千葉フコク生命ビル7F	043-225-7071
(社)東京都高年齢者雇用開発協会	〒112-0002 文京区小石川2-22-2 小石川和順ビル2F	03-5684-3381
(財)神奈川県雇用開発協会	〒231-0026 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ7F	045-641-7522
(社)新潟県雇用開発協会	〒950-0087 新潟市東大通1-1-1 三越ブラザー共同ビル7F	025-241-3123

名 称	所在地	電話番号
(社)富山県雇用対策協会	〒930-0029 富山市本町3-21 安田火災富山ビル5F	076-442-2055
(社)石川県雇用対策協会	〒920-0864 金沢市高岡町2-40 金江ビル5F	076-222-3606
(社)福井県雇用開発協会	〒910-0005 福井市大手3-1-1 明治生命ビル3F	0776-24-2392
(社)山梨県雇用開発協会	〒400-0031 甲府市丸の内2-2-3 第11浅川ビル8F	055-222-2112
(社)長野県雇用開発協会	〒380-8506 長野市南県町1040-1 日本生命長野県庁前ビル6F	026-226-4684
(社)岐阜県雇用開発協会	〒500-8384 岐阜市藪田南1-11-12 岐阜県水産会館2F	058-272-3251
(社)静岡県雇用開発協会	〒420-0853 静岡市追手町1番6号 日本生命静岡ビル2F	054-252-1521
(社)愛知県雇用開発協会	〒460-0008 名古屋市中区栄2-10-19 名古屋商工会議所ビル6F	052-219-5661
(社)三重県雇用開発協会	〒514-0004 津市栄町3-143-1 笠間第2ビル2階C室	059-227-8030
(社)滋賀県雇用対策協会	〒520-0044 大津市京町4-4-23 安田生命大津ビル4F	077-526-4853
(社)京都府高年齢者雇用開発協会	〒604-0845 京都市中京区烏丸通御池上ル二条殿町552 明治生命京都ビル9F	075-222-2637
(社)大阪府雇用開発協会	〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エルおおさか南館12F	06-6947-1330
(財)兵庫県雇用開発協会	〒650-0024 神戸市中央区海岸通2-2-3 サンエービル3F	078-332-1091
(社)奈良県雇用開発協会	〒630-8115 奈良市大宮町6-7-3 新大宮第5ビル5F	0742-34-7791
(社)和歌山県高年齢者 雇用開発協会	〒640-8137 和歌山市吹上2-2-32 東洋ビル2F	073-425-2770
(社)鳥取県雇用促進協会	〒680-0835 鳥取市東品治町102 明治生命鳥取駅前ビル3F	0857-27-6974

名称	所在地	電話番号
(社) 鳥根県雇用促進協会	〒690-0886 松江市母衣町55-2 鳥根県教育会館3F	0852-21-8131
(社) 岡山県雇用開発協会	〒700-0907 岡山市下石井2-1-3 岡山第一生命ビル10F	086-233-2667
(社) 広島県雇用開発協会	〒730-0013 広島市中区八丁堀16-14 第三広電ビル7F	082-512-1133
(社) 山口県雇用開発協会	〒753-0051 山口市旭通り2-9-19 山口建設(株)ビル3F	083-924-6749
(社) 徳島県雇用対策協会	〒770-0942 徳島市昭和町1-11 日動火災徳島ビル6F	088-655-1050
(社) 香川県雇用開発協会	〒760-8790 高松市亀井町8-11 高松あおば生命ビル9F	087-834-1123
(社) 愛媛県高年齢者雇用開発協会	〒790-0001 松山市一番町4-1-5 一誠ビル7F	089-943-6622
(社) 高知県雇用開発協会	〒780-0053 高知市駅前町5-5 大同生命高知ビル7F	088-884-5213
(財) 福岡県中高年齢者雇用促進協会	〒812-0011 福岡市博多区博多駅前1-9-3 福岡MIDビル6F	092-473-6233
(財) 佐賀県高年齢者雇用開発協会	〒840-0041 佐賀市城内2-9-28 オフィスサガ21 5F	0952-25-2597
(社) 長崎県雇用開発協会	〒850-0862 長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5F	095-827-6805
(社) 熊本県高年齢者雇用開発協会	〒860-0844 熊本市水道町15-22 農専ビル6F	096-355-1002
(財) 大分県総合雇用推進協会	〒870-0027 大分市末広町2-10-24 パークビル末広7F	097-537-5048
(社) 宮崎県高年齢者雇用開発協会	〒880-0812 宮崎市高千穂通2-1-33 明治生命宮崎ビル8F	0985-29-0500
(財) 鹿児島県雇用開発協会	〒890-0046 鹿児島市西田1-5-1 鹿児島東邦生命ビル4F	099-206-2001
(社) 沖縄雇用開発協会	〒900-0034 那覇市東町1-1 沖縄県那覇東町会館8F	098-864-2455

雇用・能力開発機構都道府県センター連絡先

名 称	所在地	電話番号
雇用・能力開発機構本部	〒231-8333 神奈川県横浜市中区桜木町1丁目1番地8 日石横浜ビル	045-683-1122
北海道センター	〒060-0001 札幌市中央区北1条西6-2 安田火災北海道ビル6階	011-261-5306
青森センター	〒030-0861 青森市長島2-10-3 青森フコク生命ビル7階	017-777-1234
岩手センター	〒020-0022 盛岡市大通3-3-10 七十七日生盛岡ビル5階	019-625-5101
宮城センター	〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡5-11-1 仙台サンプラザ4階	022-257-2009
秋田センター	〒010-0001 秋田市中通4-12-4 安田生命秋田ビル6階	018-836-3181
山形センター	〒990-0025 山形市あこや町2-3-1 錦産業会館4階	023-624-8600
福島センター	〒960-8031 福島市栄町6-6 ユニックスビル10階	024-522-6503
茨城センター	〒310-0021 水戸市南町2-6-10 水戸証券ビル6階	029-221-1188
栃木センター	〒320-0811 宇都宮市大通り2-1-5 明治生命宇都宮大通りビル2階	028-634-1141
群馬センター	〒371-0022 前橋市千代田町2-5-1 前橋テルサ5階	027-235-6100
埼玉センター	〒336-0011 浦和市高砂3-17-15 浦和商工会議所会館6階	048-838-7744
千葉センター	〒260-0026 千葉市中央区千葉港8-4 日本火災千葉ビル1階	043-248-7766
東京センター	〒112-0004 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎8階	03-3816-8161
神奈川センター	〒231-0005 横浜市中区本町2-12 安田火災横浜ビル2階	045-212-2228
新潟センター	〒950-0917 新潟市天神1-1 プラーク3 3階	025-247-5321

名 称	所在地	電話番号
富山センター	〒930-0805 富山市湊入船町9-1 とやま自遊館2階	076-433-2211
石川センター	〒920-0853 金沢市本町1-5-2 リファール12階	076-222-1771
福井センター	〒910-0005 福井市大手2-7-15 安田生命福井ビル4階	0776-25-1988
山梨センター	〒400-0858 甲府市相生2-3-16 住友海上甲府ビル1階	055-232-1154
長野センター	〒380-0823 長野市南千歳1-15-3 TSビル3階	026-224-8000
岐阜センター	〒500-8842 岐阜市金町4-30 明治生命岐阜金町ビル6階	058-265-5800
静岡センター	〒420-0857 静岡市御幸町11-30 エクセルワード静岡ビル9階	054-253-5711
愛知センター	〒460-0003 名古屋市中区錦1-16-20 グリーンビル5階	052-221-0171
三重センター	514-0004 津市栄町1-840 大同生命瀧沢ビル5階	059-226-2133
滋賀センター	〒520-0047 大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル5階	077-525-9291
京都センター	〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ3階	075-681-3800
大阪センター	〒541-0054 大阪市中央区南本町1-7-15 明治生命堺筋本町ビル11階	06-6264-2360
兵庫センター	〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー20階	078-360-1981
奈良センター	〒630-8247 奈良市油阪町1-1 千鶴ビル5階	0742-24-2662
和歌山センター	〒640-8269 和歌山市小松原通1-1-11 大岩ビル4階	073-432-1531
鳥取センター	〒680-0834 鳥取市永楽温泉町271 朝日生命鳥取ビル5階	0857-29-0606

名 称	所在地	電話番号
島根センター	〒690-0003 松江市朝日町478-18 松江テルサ3階	0852-31-2800
岡山センター	〒700-0821 岡山市中山下1-8-45 NTTクレド岡山ビル18階	086-231-3666
広島センター	〒730-0051 広島市中区大手町2-11-10 NHK放送センタービル13階	082-248-1345
山口センター	〒753-0077 山口市熊野町1-10 ニューメディアプラザ山口6階	083-932-1010
徳島センター	〒770-0841 徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル7階	088-654-3311
香川センター	〒761-0113 高松市屋島西町2366-1 高松テルサ2階	087-841-5757
愛媛センター	〒790-0011 松山市千舟町5丁目5-3 日本団体生命松山ビル2階	089-947-6623
高知センター	〒780-0870 高知市本町4-1-8 高知フコク生命ビル3階	088-872-2112
福岡センター	〒812-0039 福岡市博多区冷泉町5-32 第百KSビル6階	092-262-2700
佐賀センター	〒840-0801 佐賀市駅前中央1-6-25 佐賀東京海上ビル5階	0952-26-9498
長崎センター	〒850-0035 長崎市元船町14-10 橋本商会ビル8階	095-821-8131
熊本センター	〒862-0956 熊本市水前寺公園28-51 熊本テルサ1階	096-386-5100
大分センター	〒870-0034 大分市都町1-2-19 大分都町第一生命ビル2階	097-536-5040
宮崎センター	〒880-0805 宮崎市橋通り東1-7-4 第一宮銀ビル7階	0985-22-0771
鹿児島センター	〒892-0842 鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル12階	099-227-5454
沖縄センター	〒900-0011 那覇市上之屋後苗代原45-1 沖縄職業総合庁舎4階	098-862-3215

財団法人高年齢者雇用開発協会委託
産業別高年齢者雇用推進事業

製材業高年齢者雇用ガイドブック

発行 平成13年2月

社団法人 全国木材組合連合会

〒100-0014 東京都千代田区永田町2-4-3 電話 03-3580-3215

