

パルプ・紙・紙加工品製造業 高齢者雇用推進の手引き

平成 24 年 9 月

日本製紙連合会

パルプ・紙・紙加工品製造業高齢者雇用推進委員会

はじめに

我が国においては、少子高齢化の急激な進展に伴う将来の労働力不足、さらには公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げ等を背景に、高齢者雇用に関する社会的関心が著しく高まりつつあります。

平成 18 年 4 月には、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、事業主に対し、従業員の 65 歳までの雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置）の実施が義務付けられることとなりました。さらに本年（平成 24 年）8 月には、雇用確保措置の一つである継続雇用制度について、それまで認められてきた対象者を限定できる仕組み（労使協定による選定基準の設定）が廃止され、事実上希望者全員の雇用確保を義務付ける高年齢者雇用安定法の更なる改正案が成立しました。

こうした状況の中、日本製紙連合会では、平成 23 年に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より「産業別高齢者雇用推進事業」を受託し、本業界における高齢者雇用の現状と課題について、会員会社へのアンケート、ヒアリングさらには他業界の事例研究をも含め調査・検討を行ってまいりましたが、このほどその結果をとりまとめ、「パルプ・紙・紙加工品製造業 高齢者雇用推進の手引き」として発刊する運びとなりました。

本手引きは、リーマンショック以降の本業界を取り巻く厳しい経営環境を踏まえた中で、本業界における今後の高齢者雇用推進の基本的な考え方およびその方策等についてまとめたものです。

希望者全員の雇用確保を義務付ける改正高年齢者雇用安定法の施行（平成 25 年 4 月）を目前に控え、今後各社ごとにより一段と突っ込んだ形で高齢者雇用推進の具体的検討がなされるものと思われませんが、本手引きがその一助となれば幸いです。

本手引きの作成にあたり、各種調査等日本製紙連合会会員各社をはじめ数多くの方々に多大なるご協力をいただきました。この場をお借りして、厚くお礼申し上げます。

日本製紙連合会
パルプ・紙・紙加工品製造業高齢者雇用推進委員会

目次

1. パルプ・紙・紙加工品製造業における高齢者雇用推進の考え方

- (1) 従業員の年齢構成 4
- (2) 高齢者雇用の現状 6
- (3) 高齢者雇用推進の考え方 7

2. パルプ・紙・紙加工品製造業における高齢者雇用推進方策

- (1) 高齢者の雇用機会の拡大（職域の拡大とワークシェア）..... 8
- (2) 賃金・処遇制度の見直し 15
- (3) モチベーションの維持・向上 16
- (4) 安全衛生関係等に関する配慮事項 22
- (5) 60歳到達までに求められる対策と60歳以降の多様な働き方への対応 25
- (6) 継続雇用者の増加と新卒採用への影響との関係 29

参考資料

【参考資料1】

従業員向けパンフレットの例…………… 30

【参考資料2】

厚生年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者雇用にかかわる政策の動向…………… 34

【参考資料3】

高年齢者雇用安定法（抄）新旧対照条文表…………… 39

【参考資料4】

60歳以降の賃金シミュレーション

－在職老齢年金の支給の有無と月例収入合計との関係について－…………… 41

【参考資料5】

各種助成金、高齢・障害・求職者雇用支援機構の各種サービスについて…………… 47

1

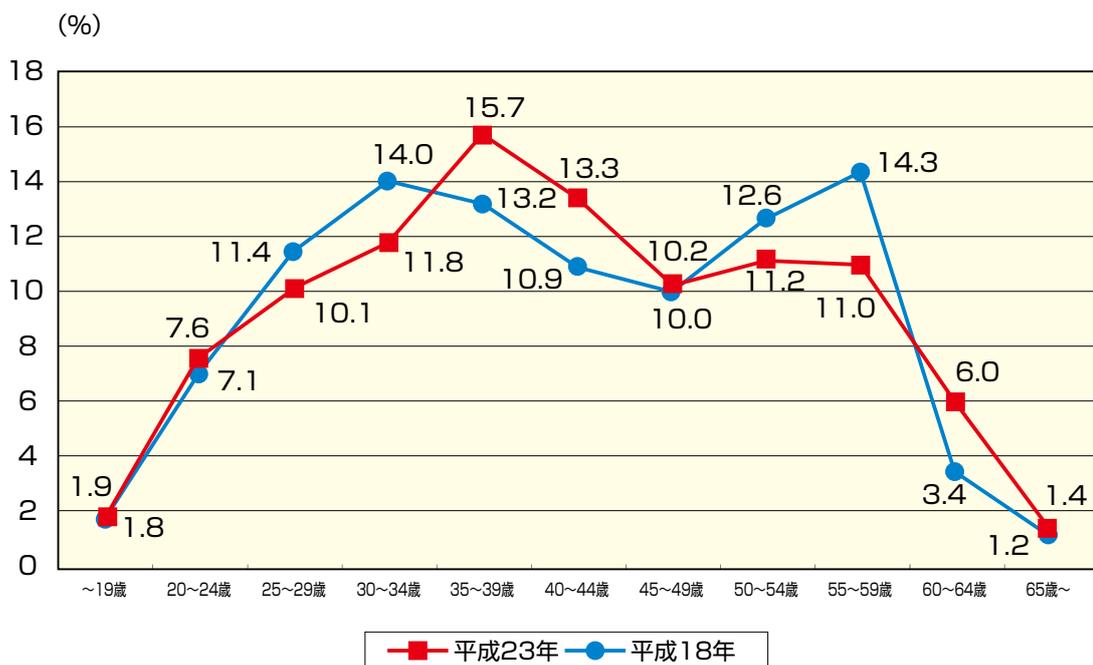
パルプ・紙・紙加工品製造業における 高齢者雇用推進の考え方

(1) 従業員の年齢構成

①パルプ・紙・紙加工品製造業で働く従業員の年齢構成

平成 23 年（2011 年）におけるパルプ・紙・紙加工品製造業で働く従業員の年齢構成の分布を見ると、35～39 歳が 15.7%と最も多く、次いでその前後の 40～44 歳（13.3%）、30～34 歳（11.8%）の従業員が多くなっている。これを平成 18 年と比較すると、30～34 歳の山が 5 歳横にシフトしているが、50 歳代の山は平成 23 年の方が小さくなっている。ただし、平成 23 年においても 55～59 歳の従業員が 11.0%を占めており、こうした高年齢者の就業のあり方が当業界においても課題になることがうかがえる。

図 パルプ・紙・紙加工品製造業 従業員の年齢別構成比



注：企業規模 10 人以上の事業所の従業員を対象
出典：「賃金構造基本統計調査」厚生労働省

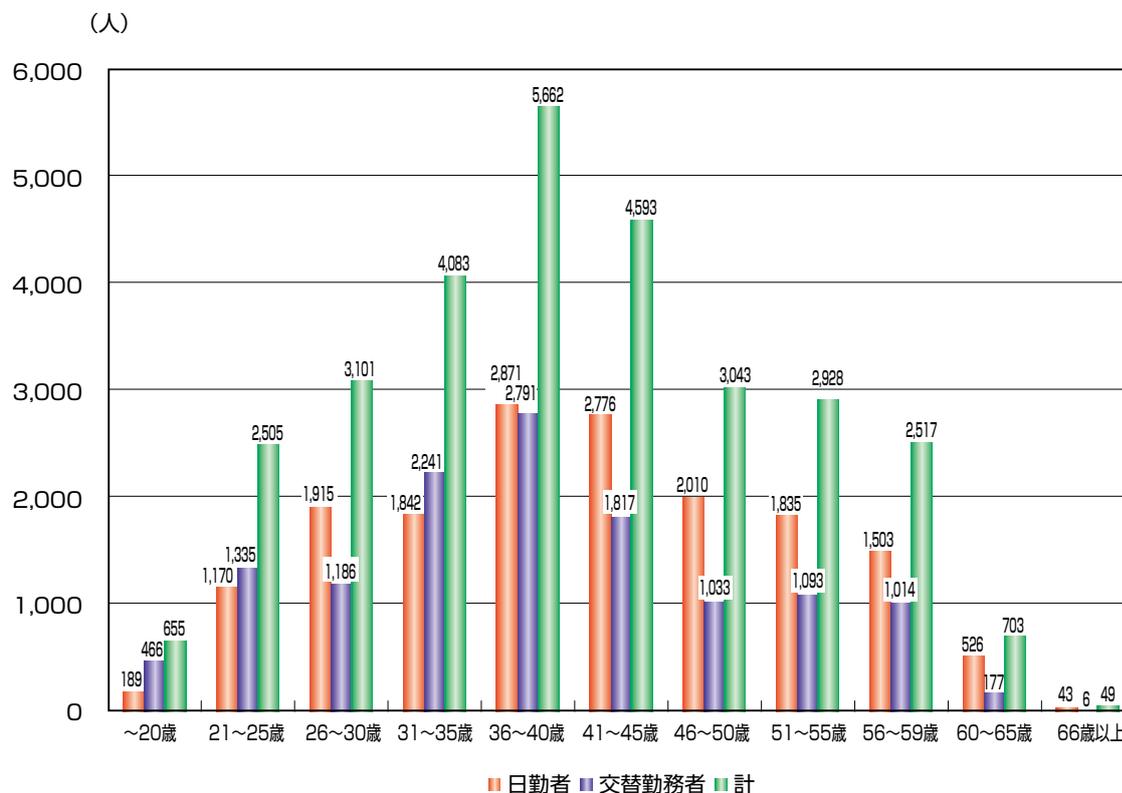
②日本製紙連合会会員会社における勤務形態別年齢構成

平成23年（2011年）における会員会社の勤務形態別年齢構成をみると、日勤者においては、36～40歳が最も多く2,871人となっており、次いで、41～45歳が2,776人、46～50歳が2,010人となっている。

一方、交替勤務者においては、36～40歳が最も多く2,791人となっており、次いで、31～35歳が2,241人、41～45歳が1,817人となっている。

会員会社においても、56～59歳の従業員が多く働いており、短期的にはこうした従業員の60歳以降の就労ニーズを踏まえた制度再設計の必要性、また、各種配慮の必要性等について検討することが必要である。あわせて当業界の就労の特徴である交替勤務者については46～59歳の従業員も多く、こうした層の60歳以降を見据えた高齢者雇用制度、また、要員管理のあり方についても改めて検討することが求められる。

図 日本製紙連合会会員会社の勤務形態別年齢構成



注：日本製紙連合会会員会社 31 社を対象（平成 23 年 6 月現在）

出典：「人員調査結果」日本製紙連合会

(2) 高齢者雇用の現状

①全産業でみた高齢者雇用の現状

厚生労働省「平成 23 年高齢者の雇用状況集計結果」（従業員 31 人以上の企業約 13 万 8,000 社を対象）から、高齢者雇用確保措置の実施状況と定年到達者の継続雇用の状況を見ると以下のとおりとなる。

- 高齢者雇用確保措置を導入している企業の割合は、31 人以上規模企業のうち 95.7%に達している。
- そのうち、定年年齢の引き上げは 14.6%、継続雇用制度の導入は 82.6%、定年制の廃止は 2.8%となっており、継続雇用制度を導入している企業が 8 割を超えている。
- この多くを占める継続雇用制度を導入した企業のうち、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めた企業は 56.8%となっている。
- 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 47.9%となっており、現状では過半数に達していない。従業員規模別にみると、301 人以上規模の大企業では 23.8%、31～300 人規模の中小企業では 50.7%となっており、大企業の取り組みが遅れていることがうかがえる。
- 一方、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準により離職した者は、定年到達者全体の 1.8%に過ぎない。
- なお、継続雇用を希望しない者は定年到達者全体の 24.6%となっており、定年到達者の 4 人に 1 人は継続雇用を希望しないという結果になっている。

②日本製紙連合会会員会社における高齢者雇用の現状

日本製紙連合会が平成 23 年 6 月～7 月に会員会社 31 社に対し実施したアンケート調査結果（31 社全社が回答）から、会員会社における高齢者雇用制度の概要をみると以下のとおりとなる。

- 会員会社 31 社全社が高齢者雇用確保措置を導入している。
- 定年年齢は 60 歳が 30 社であり、1 社が 63 歳である（ただしこの 1 社も管理職の定年年齢は 60 歳である）。
- 定年到達者を引き続き雇用する制度（継続雇用制度）がある会社は 31 社全社である。
- 継続雇用制度を導入した 31 社のうち、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めた会社は 29 社である。
- 対象者の選定基準については、複数の基準を組み合わせているケースが多い。最も多い基準は「能力・経験」で 27 社、次いで「健康」が 21 社、以下、「勤務態度」（12 社）、

「技能伝承等その他」に関する基準（12社）などとなっている。

- 希望者全員が65歳以上まで働ける会社は2社である。

(3) 高齢者雇用推進の考え方

- 年金の支給開始年齢の段階的な引き上げにより平成25年度から無年金期間が発生し、最終的には65歳にならないと年金が支給されないこと、また、高齢法の改正により、継続雇用対象者の選定基準が廃止され、希望者全員の継続雇用制度の導入が義務化されることから、継続雇用希望者が増加することが想定される。
- 増加が想定される継続雇用希望者に対して、新卒採用との調和を図りながら、どのような雇用機会を提供していくのか、当業界における大きな課題となる。

平成25年（2013年）4月から厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、平成37年（2025年）度以降は65歳にならないと年金が支給されなくなることから、今後、継続雇用希望者が増加することが想定される。

あわせて、高年齢者雇用安定法（高齢法）の改正により、継続雇用対象者の選定基準が廃止され、希望者全員の継続雇用制度の導入が義務化されることから¹、現状では継続雇用を希望しないとする層が、今後、継続雇用を希望する可能性が高まると考えられる。

一方、パルプ・紙・紙加工品関連の国内需要については、総体的には大幅な増加が望めない状況があり、また、設備更新を行うごとに省力化が進んでいく現実を踏まえると、雇用の拡大はなかなか難しい状況にある。

しかしながら、多様な人材を活かし、最大限の能力を発揮させるというダイバーシティマネジメントの考え方を踏まえ、また、企業の社会的責任を果たすという意味からも、増加が想定される継続雇用希望者の雇用は避けて通れない課題である。

企業の持続的発展といった視点から、また、新卒社員の採用との調和を図りながら、継続雇用希望者の活用について取り組んでいくことが求められる。

¹ 改正高齢法第9条第3項において、「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」については、厚労大臣が指針を定めることになっている。

2

パルプ・紙・紙加工品製造業における 高齢者雇用推進方策

(1) 高齢者の雇用機会の拡大（職域の拡大とワークシェア）

- ・継続雇用に当たり、基本は現職継続を条件としながらも、代番（リリーフ）要員や監査業務、また、子会社、関連会社も含めた前工程や後工程部分、操業補助業務等や軽作業に就いてもらうことが考えられる。
- ・三交替勤務だけではなく、代番（リリーフ）要員の場合はできるだけ夜勤から外したり、監査業務や軽作業に従事する場合は短日・短時間勤務とすることも考えられる。

現 状

- ・交替勤務者は、フルタイム三交替勤務が可能であれば継続雇用される会社がほとんどを占める。
- ・現状では、三交替勤務から日勤勤務に異動させるケースは少ない。
- ・また、短日・短時間勤務を積極的に導入しようとする会社はほとんどない。
- ・ただし、代番（リリーフ）要員の制度を設けている会社が、継続雇用者をその中に組み入れ、短日勤務者とすることはある。
- ・代番（リリーフ）については、夜勤からは外し、運用上、朝番、昼番のみの勤務とすることがある。
- ・ただし、この場合も、継続雇用者の希望に合わせるというよりは、あくまでも職場の人員構成、シフトの組みやすさが優先される。

高齢者雇用 推進に向けた 考え方

企業の生産性、競争力の維持・向上のためには、高年齢者にも、保有する技術・技能やノウハウを最大限発揮してもらうことが前提となる。原則としては、引き続き同一職場での現職勤務の継続が基本となるであろうが、上述の観点から、パルプ・紙・紙加工品製造業における高年齢者の新たな活用策の検討が求められる。

①代番（リリーフ）要員としての活用

現職継続を基本とした場合、三交替フルタイム勤務者であれば、引き続き三交替フルタイム勤務に就くことが継続雇用に当たっての基本となる。しかしながら、体力的な問題等を理由として、従業員が三交替フルタイム勤務での継続雇用を希望しないケースも多い。

今後、高齢者の雇用拡大を検討するにあたり、代番（リリーフ）要員として継続雇用者を活用していくことも、状況に応じた活用方法のひとつとして検討することが求められる。

具体的には、継続雇用者を三交替職場のシフト外に、例えば昼間勤務限定で配置し、通常勤務者が昼間に年次有給休暇等で休務する場合に、継続雇用者がシフトに入ることによって、代番（リリーフ）要員として機能させる方法である。

継続雇用者がこうした勤務に就くことにより、会社としては通常勤務者の時間外勤務増を抑制することができ、また、現状において代番（リリーフ）要員を通常勤務者内で設けている会社・工場であれば、代番（リリーフ）要員としての配置人員を減らすことも可能となる。一方、高齢者にとっても、夜勤がなくなることにより身体的負担も軽減されるとともに、従前の現職での経験も活かしながら継続して働くことができるというメリットがある。その他、業務上余裕のある際には、OJTでの技能伝承等の機会を設けるなどといった、活躍の場が増える可能性も広がることになる。

今後、現役世代のワーク・ライフ・バランスを推進していくに当たり、継続雇用希望者の職場の確保と現役世代の労働時間の短縮の両立を図る点においても、有意義な活用と考えられる。

ただし、代番（リリーフ）要員制度の導入に当たっては、必要人員数自体が、生産状況や稼働率に影響を受けたり、必要人員数と継続雇用者の人数が必ずしも一致するものではないので、人員計画の策定が難しくなるなどといった問題点も存在する。したがって、各社ごとの実態を踏まえたうえで、活用方法を検討することが必要であろう。

なお、代番（リリーフ）要員として継続雇用者を活用する場合、安全・健康面における配慮から、上述の例のように、できるだけ夜勤から外したシフトとするように工夫したり、ワークシェアの視点を取り入れ、可能であれば2勤2休のようなシフトを組み、2人で1人分の代番（リリーフ）業務をこなすことも考えられる。

②安全衛生担当、教育担当や業務監査要員としての活用

豊富な知識や経験を生かした安全衛生担当、教育担当や、経理・技術・環境対策面での業務監査・指導要員として継続雇用者を活用することが考えられる。

安全衛生面では、快適な職場環境の維持は弛まぬ安全管理活動があっ

てこそ成り立つものであり、継続雇用者が長年の職業生活の中で身につけた安全衛生に関する知識を活かし、工場内のパトロール等を通じた現場の安全監査や安全衛生改善指導に従事することは実用面で非常に有益となる。また、若手社員への教育指導や技術・技能伝承といった役割に特化して、活躍することも考えられよう。

また、従来以上にコンプライアンスの徹底が企業に必須となっている中、継続雇用者の知識・経験に基づいた事業場内の監査を行う独立部門を設置し、当事者・第三者双方の観点から、より実状に即した業務監査・指導を行うことのできる継続雇用者を活用するなど、会社として、新たな観点で活用することも考えられる。

さらには、一事業所を超えて、長年の勤務で培った災害防止の技術・技能、知識を関連会社や協力会社、また、地域の企業に広める、といった役割を担ってもらうことも考えられる。

③軽作業への配置転換

継続雇用希望者の増加により、働く意欲はあるものの三交替勤務は難しいといった者が出てくることも想定される。したがって、現役時代よりも仕事の負荷を下げ、それに応じた賃金を支払うといった働き方についても選択肢の一つとして用意しておくことが考えられる。

そのため、前工程や後工程部分、設備保全担当（機械設備の点検、更新、清掃など）や操業補助といった関連職務、また、各種軽作業についても継続雇用者の職域として可能かどうか、改めて検討することが求められる。

会員会社における代番（リリーフ）要員制度、短日・短時間勤務制度

会員会社 A社

	業務内容	勤務形態・勤務時間など
日勤	小集団・提案事務局 部品調達・管理 福利厚生施設管理 排水・焼却炉管理 等	<ul style="list-style-type: none"> ・12～13日／月（短日数勤務：実労働7時間） ただし、業務の繁閑を考慮して、各月の勤務日数は臨機に調整 ・勤務時間：正規従業員と同様 ・151日／年 勤務
交替	リリーフ要員	<ul style="list-style-type: none"> ・2勤2休（短日数勤務：実労働7時間） ・リリーフ要員として2名が2勤2休を交互に勤める形態 ・182日／年 勤務 A氏 朝番-朝番-休-休-昼番-昼番-休-休… B氏 休-休-昼番-昼番-休-休-朝番-朝番…

会員会社 B社

工場によってはショート（短時間）勤務で働いている継続雇用者がいる。ショート勤務は工程生産物の検査補助業務や日勤の製造現場の社員の補助的業務に従事している。ただし、こうしたショート勤務職場は業務上必要があったために作ったものであり、継続雇用者の職域確保のために新たにショート職場を作ることは原則として考えていない。

ショート勤務の例

⇒工程検査（2名）

「各工程の半製品をサンプリングし、要求品質のチェック」

勤務時間 8：45～17：15（工程検査専者と同様）

月勤務日数 12～14日

（「準週休」という扱い：月2日程度日曜出勤）

会員会社
C社

長時間労働対策として、定員に加えてフルタイムの継続雇用者を配置して、現役社員を休ませるための代替要員として使ったり、短時間勤務の継続雇用者を負荷調整要員として使うケースがある。

<勤務の例>

段ボール工場

(通常勤務) 8:15～17:00 (休憩60分) 週5日勤務
(フルタイムの継続雇用者)

8:15～17:00 (休憩60分) 週3日勤務
(短時間勤務の継続雇用者)

8:15～14:30 (休憩50分) 週5日勤務

製紙工場

(通常勤務) 8:30～16:30 (休憩60分) 週5日勤務
(フルタイムの継続雇用者)

8:30～16:30 (休憩60分) 週3日勤務

会員会社
D社

当社の定年は63歳であるが、60歳を超えた者は操業支援主任に就いている場合が多い。操業支援主任は通常の業務に加えて指導や操業の改善といった業務を兼務しており、日勤業務が中心で、月に数回程度は交替勤務に入ることになる。

操業支援主任は各マシンに1人の配置となっており、工程改善業務の役割として直番間の連携をとるための情報共有化などで効果を発揮しており、現役社員の年次有給休暇の取得促進にもつながっている。

継続雇用者の能力ないし希望する仕事内容に応じて3つの選択肢を用意している。

①専門コース (エキスパート)	社内外で必要とされる高度な資格保有者、教育指導者
②熟練コース (スペシャリスト)	交替職場（主としてリリース要員）に必要とされる体力・技能保有者、教育補佐役
③一般コース (シニア)	定型的業務（操業補助等）従事可能者（多くは関係会社が受け持つ前工程・後工程に従事）

現業の一般職については②熟練コースが基本となるが、賃金は低くても負荷の軽い仕事に就きたいものは③一般コースを選択できる。①専門コースは係長クラスの実験者であり、継続雇用後は指導役として後任の指導に当たる。

継続雇用者の多くはリリース要員として働いている（熟練コース）が、空きがない場合は三交替職場で働いてもらうことになる。

なお、リリース要員は現役社員の総労働時間の削減を狙いとして配置したものであり、高年齢者がリリース要員として入る場合は朝勤か昼勤のみとし、夜勤からは外れるように配置している。

工場製造部門の教育係（専門コース）や関係会社での軽作業（一般コース）に就いている者は日勤勤務になる。

2. パルプ・紙・紙加工品製造業における高齢者雇用推進方策

会員会社 F社

継続雇用の場合はグループ会社へ転籍してシルバー社員となり、64歳まで雇用される（平成24年現在）。それ以降については、会社が必要とする者はアルバイト社員へ身分が変更となり引き続き勤務することになる。勤務形態はワークシェアの考えから短日勤務となる。

⇒パレット修理業務（8名）「木製パレットの修理と運搬」

勤務時間 8:00～16:00 休憩 60分

月勤務日数 シルバー社員は月間 18～20日、
アルバイトは月間 12日程度

会員会社 G社

廃棄物破砕業務（1名）

「産廃物破砕、可燃物・不可燃物選別と破砕機投入、破砕機メンテ」

勤務時間 8:15～17:00

年間労働日数 141日（週3日勤務・残業なし）

出典：「短日短時間勤務調査（平成24年3月現在）」日本製紙連合会、「平成23年度パルプ・紙・紙加工品製造業高齢者雇用推進事業報告書」日本製紙連合会

(2) 賃金・処遇制度の見直し

- ・今後、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）度から無年金期間が発生し、在職老齢年金が受給できない継続雇用者が発生することになる。
- ・一方で、継続雇用者の増加が見込まれることにより、総額人件費が増加することが想定されている。
- ・こうした相反する視点から現行の賃金・処遇制度を改めて検討することが求められる。

現 状

- ・継続雇用後の賃金は定年前の 40～50% 台が多い。現状では、9 割の会社で公的給付とのバランスを考慮し賃金を設定している。

高齢者雇用 推進に向けた 考え方

①在職老齢年金分の収入が減少する継続雇用者への対応

継続雇用者の収入は、賃金と在職老齢年金、高年齢雇用継続給付から構成されているケースが多いが、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）度から無年金期間が発生することで、その間、在職老齢年金部分が受給できない継続雇用者が出てくることになる。これにより、在職老齢年金が支給される継続雇用者と支給されない継続雇用者が社内に併存することになるので、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整理し、周知、理解を得ることが重要である。

なお、参考資料として、「60 歳以降の賃金シミュレーション－在職老齢年金の支給の有無と月額収入合計」を付けているので参照のこと。

②総額人件費の増加への対応

一方、継続雇用者の増加が見込まれることにより、総額人件費が増加することが想定される。総額人件費の増加に対しては、現行のような 60 歳 + a といった賃金・処遇制度を維持し、60 歳以降の賃金・処遇制

度を見直すなかで総額人件費を検討し直すという方法がある。

さらには、一步進んで、65歳-βといった考え方を導入し、60歳到達以前の賃金カーブの見直し、また、65歳までの定年延長や選択定年制の導入とあわせた賃金制度の抜本的な改正、さらには、退職金や企業年金制度の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る。

(3) モチベーションの維持・向上

- ・継続雇用者の能力や就労に関する考え方が多様化してくるにより、継続雇用者の働く意欲やモチベーションの維持・向上が今まで以上に重要になる。
- ・継続雇用者一人ひとりの能力や責任、仕事内容に相応した処遇を提供することがモチベーションの維持・向上に結びつく。
- ・そのため、賞与の金額を決定する際に査定を導入することに加えて、特定の役割に就いている者についてはその役割に応じた各種手当を支給したり、複数の仕事と勤務形態、賃金額を組み合わせたコース制の導入などが考えられる。

現 状

- ・賞与を支給し、査定により金額を変えることでモチベーションの維持に努めている会社がある。
- ・継続雇用者のなかで技術・技能、指導力が高い者をマイスターとして認定する会社がある。
- ・交替勤務手当の金額を正社員と同額にし、基本給の低下が金額に反映されないよう継続雇用者に配慮している会社がある。

高齢者雇用 推進に向けた 考え方

継続雇用を希望する者が増えてくることに加え、希望者全員を継続雇用の対象にするということは、継続雇用者一人ひとりの能力差が拡大するとともに就労意欲も多様化していくことにつながり、なかにはモチベーションの低下がみられる継続雇用者が出てくるのが想定される。モチベーションの低下は、本人の仕事ぶりに反映することはもとより、周囲の者へ悪影響を及ぼしたり、気の緩みから思わぬ事故や怪我を起してしまうことにつながる。

継続雇用に当たっては、本人がやりがいを持って仕事に取り組むこと

が前提になるが、会社としてもそのための動機づけを行うことが求められる。

①賞与の支給と金額の決定に際し査定を導入

継続雇用者のモチベーションの維持・向上といった観点からは、継続雇用者であっても現役社員の動向を見据えながら賞与を支給することが考えられる。

支給金額の決定に際しては、査定部分の幅を広げ、日常の仕事ぶりを金額に反映させることが考えられる。現状でも、賞与の支給金額の決定に当たり査定を導入している会社は少ない。

②役割、責任に応じた称号、肩書きの付与と手当の支給

技術・技能の高い者や指導的役割に就いている者については、「マイスター」や「〇〇指導員」といった称号、肩書きを付与するとともに、その役割、責任に応じた手当を支給することが考えられる。

③複線型コース制の導入

継続雇用者のモチベーションの維持のためには、あらかじめ継続雇用者の従事する仕事や役割と勤務形態、賃金を組み合わせた複線型のコースを用意しておき、継続雇用希望者の希望を確認したうえで会社が一人ひとりに対してふさわしいコースを提示し、働いてもらうことが考えられる。

例えば、通常の三交替勤務者を基本的なコースとしながらも、技術・技能の高い者や指導的役割に就いている者を対象としたコース、また、負荷を下げた勤務に就きたい者を対象としたコースとそれぞれの働き方にふさわしい賃金・処遇等を組み合わせた複線型の制度を導入することも考えられる。

一方で、近時、海外で働く継続雇用者も増えており、継続雇用者一律の賃金・処遇制度では対応しきれないことも考えられる。こうした者については、「高齢者雇用確保措置」の枠外で雇用契約を締結することも考えられるが、あらかじめコースの中の選択肢の1つにこうした特別な勤務に就く者の要件と賃金・処遇等を入れ込んでおくことも考えられる。

なお、複線型コース制の導入に当たっては、制度の趣旨、ねらい等についてもしっかりと継続雇用者に説明し、本人の能力と希望との兼ね合いを勘案して配置することが必要である。

④ 継続雇用期間満了時の餞別金の支給

継続雇用期間満了時（継続雇用の上限年齢に達して退職したとき）に餞別金を支給することで、在職期間中のモチベーションの維持を図ることも考えられる。

⑤ 継続雇用契約により勤務を開始する前にまとまった休暇の付与

定年到達後継続雇用を始めるに当たり、心身ともにリフレッシュしてもらい、かつ、働き方や役職等の変更に伴う意識、気持ちの切り替えをしてもらうために、まとまった休暇を取得してもらうことも考えられる。

会員会社のモチベーションの維持・向上策

・ 役割、責任に応じた称号、肩書きの付与と手当の支給ほか

会員会社 C社

技術・技能、指導力が高い者を、継続雇用時にマイスターとして認定している。マイスターに認定された者は継続雇用後にマイスターのワッペンを付けることが許され、月2万円のマイスター手当が支給される。

会員会社 D社

通常の業務に加えて指導や操業の改善といった業務を行う操業支援主任に就いている者には月13,000円の手当が支給される。

会員会社 H社

OJTの指導要員として勤務している者には、月3万円の指導手当が支給される。

・複線型コース制の導入

会員会社 E社

継続雇用者の能力ないし希望する仕事内容に応じて3つのコースを用意している。

コース	選任基準	賃金/月	賞与/期
専門コース (エキスパート)	社内外で必要とされる高度な資格保有者、教育指導者	20万円	30万円
熟練コース (スペシャリスト)	交替職場(主としてリリーフ要員)に必要とされる体力・技能保有者、教育補佐役	18万円	27万円
一般コース (シニア)	定型的業務(操業補助等)従事可能者(多くは関係会社が受け持つ前工程・後工程に従事)	15万円	25万円

※賞与は継続雇用者の貢献度に応じて上乘せすることがある。

・継続雇用期間満了時の餞別金の支給

会員会社 B社

継続雇用後に1年以上勤務すると、退職する際に餞別金として20万円が支給される。

会員会社 E社

継続雇用後に退職する際は餞別金として勤続1年につき基準内賃金の1ヵ月相当が支給される。本人の励みにもなるし家族も喜ぶといった声が届いている。

2. パルプ・紙・紙加工品製造業における高齢者雇用推進方策

- ・ 継続雇用契約により勤務を開始する前にまとまった休暇の付与

会員会社 D社

定年を迎え継続雇用契約により勤務を開始する前に、気持ちの切り替え期間として年次有給休暇を活用して最大1か月間休むことができる。

出典：「平成23年度パルプ・紙・紙加工品製造業高齢者雇用推進事業報告書」日本製紙連合会

他業界のモチベーションの維持・向上策

- ・ 複線型コース制の導入

化学 メーカー A社

継続雇用者の従事する仕事内容に応じて3つの選択肢を用意している。

コース	従事する仕事	年収
エキスパートコース	技術・技能・知識の継承を目的（本部長・部長クラス）	月額賃金：約24万円＋賞与：年間2ヶ月＋ α （査定）＝約340万円＋ α
スペシャリストコース	長期間の実務経験により生産性が高い者（課長クラス以下）	月額賃金：約20万円＋賞与：年間2ヶ月＋ α （査定）＝約280万円＋ α
シニアコース	短期間で習得できる定型的業務	月額賃金：約16万円＋賞与：年間1ヶ月＋ α （査定）＝約210万円＋ α

エンジニアリング
メーカー
B社

高い生産性、希少性の高い技能・経験を有する人材を継続雇用したい場合のほか、他社から高額で引き抜かれる可能性の高い人材の場合など、従来の単一の処遇形態・条件では対応しきれない高年齢者に対しては、年俸制を採っている。

コース	従事する仕事と雇用形態	賃金水準
プロフェッショナル社員	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の正社員 ・子会社の人材派遣会社で継続雇用、本社で従来業務に従事 	60歳時の7割程度（高年齢雇用継続給付、在職老齢年金込み）
プロフェッショナル・コントラクト社員	<ul style="list-style-type: none"> ・市場価値の高い専門的人材（新規事業を進める上で特に他より高いマーケットバリューを有する者、著しい貢献を具現化している者） ・引き続き本社で直接雇用され、従来業務に従事 	年俸制

(4) 安全衛生関係等に関する配慮事項

- ・継続雇用を希望する者が増加することにより体力面等の個人差が広がることを前提として、安全面で設備改善などを行っていくことが求められる。

現 状

- ・会社として継続雇用者のみを対象として安全面・健康面等に関する特別な配慮をしている会社はほとんどない。
- ・ただし、工場、職場ごとに必要に応じて、高温多湿な職場を避けるように配慮したり、重量物の移動の際の治具の活用やバリアフリー化、照明の増設を行っているケースがある。

高齢者雇用 推進に向けた 考え方

安全衛生、職場環境の改善といった取り組みは、特に高齢者に限定して行われるものではなく、加齢に伴う安全の徹底や負荷軽減を実行するなかで、結果として継続雇用者にとっても働きやすい作業環境となるようにすべきである。

ただし、継続雇用者が増加すると、体力面等の個人差が広がり、職場環境の改善、安全対策、健康管理面等に関して新たな対策を講じる必要性がでてくることも考えられる。

①継続雇用者の増加を見据えた職場の再点検

継続雇用者が増加することを想定し、工場、職場ごとに作業環境や作業姿勢、重量物運搬方法などといった視点から就労環境を再点検することで、継続雇用者の受け入れが可能かどうか、また、受け入れに当たって問題はないかどうか検討することが望ましい。

②日々の職場環境改善に向けた取り組みの継続、拡大

現状においては工場、職場ごとに、継続雇用者に対して高温多湿な職場を避けるように配慮したり、重量物の移動の際の治具の活用やバリアフリー化、照明の増設を行っているケースがある。今後は、こうした取り組みを広げていくことが考えられる。

③安全、健康に関する各種会議への参加の奨励

継続雇用者であっても現役社員と同様に安全、健康に関する各種会議への参加を奨励し、安全衛生に関する意識の高揚を図ることが求められる。

また、職場の上長が積極的に継続雇用者とコミュニケーションをとったり、意見交換の場を設けることも重要であり、その中で出てきた問題を迅速に解決することが災害の防止につながるとともに、継続雇用者の信頼感、やる気を生むことにもなる。

会員会社における安全衛生関係等に関する配慮事項

会員会社 D社

定年延長制度の導入に当たり、職場ごとに就労環境がどうなっているのか、また、高齢者の受け入れが可能かどうかを調査した。その結果、高熱にさらされる体力的に一番厳しい職場以外であれば、特に手を加えることなく高齢者であっても働くことができると判断した。

会員会社 F社

重量物対策として、重い荷を扱う作業には、電動ホイストを取り付けて腰痛防止を図っている(具体例:カッター仕上時のサイドエッジ断裁片、梱包ブロックのパレット積み込み作業)。

職場内の段差をなくすよう改善を進めている(具体例:段差を埋め、スロープにする)。

職場内の要所に照明を増設し、視認性を向上させている。

また、継続雇用で雇用契約先が子会社となった従業員も、就労先の職場で毎月開催される職場安全衛生会議に参加し、安全衛生に関する意識の高揚とヒヤリハット情報等の共有化を図っている。

2. パルプ・紙・紙加工品製造業における高齢者雇用推進方策

会員会社 I社

高齢者に対しては、高温多湿な所では作業をしないように指導している。

会員会社 J社

手摺や階段などの安全設備の確認は日頃より行っている。また、負荷のかかる作業はさせないよう配慮している。

会員会社 K社

高齢者への設備対策としては、① 20kg以上の物品移動の際は、腰痛防止ベルト着用教育を行っている。ドラム移動通路の整地や吸引装置での重量物移動装置設置などの作業軽減設備を検討、実施している。② 重量物（製品ロール）を扱う作業ではテーブルリフターを活用している。③現場表示板の記載文字を大きく読みやすくし、誤操作防止を図っており、改善必要箇所を随時変更している。

また、管理監督者の職場巡視を1日1回以上行い、高齢者とのコミュニケーションを積極的に行うよう努めている。毎月「ワンポイントKY事項」を決めて、指差唱和を行っている。

出典：「2013年問題（高齢者再雇用）に伴う高齢者災害防止への取組み状況（平成22年10月）」
日本製紙連合会安全衛生分科会、「平成23年度パルプ・紙・紙加工品製造業高齢者雇用推進事業報告書」日本製紙連合会

(5) 60歳到達までに求められる対策と60歳以降の多様な働き方への対応

- ・日頃から専門能力の向上に努めるとともに、健康管理の徹底を図ることで、高齢になっても第一線で働き、会社に貢献し続けることを可能とする社員を育成することが求められる。
- ・そのためには、65歳までの雇用を見据えた早い段階からキャリア教育を行うとともに、ライフプランについても社員自ら主体的に考えるような機運を醸成させることが重要となる。

現状

- ・あまり多くないものの、現状においても50歳以上を対象に生涯生活設計、キャリア開発といった内容のライフプラン研修を実施している会社がある。
- ・定年延長制度を導入している会社が1社ある（ただし一般職のみ、管理職は60歳）。

高齢者雇用 推進に向けた 考え方

①ライフプラン研修の拡充

当業界で高齢者の雇用を進めるに当たっては、高齢者一人ひとりの能力を最大限活かすことのできる職域の確保・開発、賃金制度の整備をはじめとした継続雇用者のモチベーションの維持・向上といった課題が挙げられている。

こうした課題を克服するためには、単に60歳以降の雇用のあり方のみを検討すればよいというのではなく、早くから従業員と企業が65歳までの雇用を見据えたキャリア開発に積極的に取り組み、その過程で培った技術・技能、ノウハウを最大限発揮してもらうことが就労に当たっての前提条件であることを労使で再確認することが必要である。

そのためには、こうした動機付けときっかけづくりのためにライフプラン研修を開催することが今まで以上に重要になってくると考えられる。

②就労に当たっての多様な選択肢の確保

一方で、従業員の就労ニーズ、ライフプランは多様化していることから、制度面においても、60歳以降の継続雇用、定年延長について検討

することに加えて、高齢期に至る過程の人事諸施策を広く見直し、雇用システムのなかの多様な選択肢の一つとして継続雇用、定年延長を位置づけることが必要となろう。

すなわち、早くから従業員と企業がキャリア開発に積極的に取り組み、その過程で培ったキャリアを活かせるように、また、多様化した従業員の就労ニーズ、ライフプランに応えることを可能とするように、60歳以前に退職し新たなキャリアを進むか、60歳をもって退職するか、60歳以降についても継続して就業するか（継続雇用、定年延長）、といった選択を可能とするような制度設計についても検討することが考えられる。

なお、定年延長については、すでに導入している会員会社もあり、今後、状況の変化に応じて、導入可能性について検討することが考えられる。

ただし、定年延長については、延長された定年年齢以前に退職する高齢者については自己都合退職となってしまう、雇用保険の受給等で不利に働くことも考えられる。したがって、定年延長の導入を考えるにあたっては、退職時期を高年齢者が選択できる選択制定年制の導入についても視野に入れることが考えられる。

会員会社のライフプラン研修

会員会社 A社

30歳代、40歳代、50歳代社員を対象にライフプランセミナーを行っている。内容は自社の制度紹介や公的年金制度説明、キャリア研修、健康管理等となっている。これは、45歳からの選択定年制度（退職金最高24ヵ月加算）や60歳からの継続雇用制度など、中高年齢者に対する働き方のバリエーションを増やそうとの目的で制度設計を行った際に、こうした制度を周知するためにはじめたものである。

他業界のライフプラン研修

電機 メーカー C社

毎年1回、50歳を迎える従業員とその配偶者を対象に「ライフデザイン研修」を実施している。研修では、50歳以降の人生設計、生活設計に対する関心を深めてもらうため、年金や退職金・社会保険・税金・趣味・健康などについて講義するとともに、グループディスカッションなどを行っている。

自動車 メーカー D社

50歳に到達した全従業員を対象に、今後の働き方やキャリアを考える機会として、一人ひとりがこれまでのキャリアを振り返り、自身の強みや価値観などを見つめ直し、社員と会社が一緒に今後の働き方について行動計画を立てるといった研修を実施している。

会員会社の定年延長制度

会員会社 D社

平成18年の高齢法改正を契機に一般職の定年年齢を63歳に延長した。ちょうど新工場の設立とそれに伴うマシンの導入が行われており、経験や技術などを必要としていたこと、また、他社との競争に勝ち残っていくためには熟練の知識や技能を社内で活用していくことが必要であるという判断から定年延長という選択をした。

他業界の選択制定年延長制度

機械 メーカー E社

従業員が定年時期を選べる選択制定年延長制度を2013年4月以降に満60歳を迎える従業員から導入する。満60～65歳のいずれかで退職日を設定して申請し60歳以降は一定の割引率などを掛けた賃金を支払う。経営側もいったん退職してから継続雇用する現行の制度に比べて高齢者の労働意欲向上につながるとみている。

(6) 継続雇用者の増加と新卒採用への影響との関係

- ・企業の持続的発展といった視点から、継続雇用者の活用に当たっては、新卒採用に悪影響を及ぼさないような配慮が求められる。

現 状

- ・当業界は、装置産業という特性から、従業員全体に占める正規従業員の比率が高いため、会社、工場の適正人員が限られているなかで継続雇用者が増加することは、結果として新卒採用に悪影響を及ぼさざるを得ないといった声がある。

高齢者雇用 推進に向けた 考え方

継続雇用者の活用には、長年にわたって蓄積された経験・能力が活かせるといったメリットがあるものの、反面、継続雇用者の増加による総額人件費の増加はもとより、新卒者の採用抑制により年齢構成がアンバランスになる、世代交代が進まないといったデメリットも存在する。

したがって、企業の持続的発展といった視点から、円滑な世代交代と現場の活性化を見据えてできるだけ新卒採用に悪影響を及ぼさないような継続雇用者の活用が求められる。

参考資料

【参考資料1】 従業員向けパンフレットの例

定年以降もいきいきと働くために

—定年以降の就労や生活を考える際のポイント—

定年以降もいきいきとした高齢期を送るためにはどうしたらよいのでしょうか。「仕事」、「心構え」、「収入」について、今のうちから考えておきましょう。

仕事

定年後もまだまだ働きたいという人は少なくありません。定年以降、会社はあなたにどういった仕事をしてもらいたいのでしょうか。

心構え

誇りを持って働くことが生きがいにつながります。定年後も誇りを持って働くためには、どのような心構えが必要なのでしょうか。

収入

定年後もやはりお金は重要な問題です。あなたは定年後どのようなマネープランをお持ちですか。

定年以降、どのような働き方をしたいのか、どういった生活を送りたいのか、今のうちからイメージしておきましょう。

そうすれば、おのずと「今、なすべきことや考えるべきこと」が見えてきます。

今は、いつまでも元気で豊かな生活を過ごすための貴重な準備期間であり、具体的な行動に移す大切な時期です。

定年以降、どんな仕事をしたいのか、どんな生活を送りたいのか、一度じっくりと考えてみましょう。

本パンフレットはそのためのお手伝いをするために作られたものです。

1. 仕事について

会社はあなたにこういった仕事をしてもらいたいのでしょうか。

会社としては、定年後も、あなたの能力や経験、個性を最大限発揮してもらって働いてもらいたいと考えています。

定年を迎えた方が10人いれば10人とも、能力や得意分野は異なります。あなたの能力を発揮してもらうには、定年後も今と同じ仕事に就くとは限りません。

定年後も今までどおり、同じ仕事で働いてもらうという選択肢もあるでしょう。リリーフ（代番）要員として働くことも考えられます。

なかには、若い人にあなたの技術・技能や経験、ノウハウを教える役割（技能継承の役割）を担ってもらう、と会社から言われるかもしれません。

一方、第一線を退いて若い人たちのサポート役に回ってもらうこともありえるでしょう。

いずれにせよ、若い人の模範となるように、あなたの能力や個性を最大限発揮して働いてもらうことが求められるのです。

定年以降、どのような仕事に就いたとしても、どのような役割を担うようになったとしても、長い職業経験の中で培った技術・技能を活かしながら、率先して業務の見直しや改善に取り組んだり、後輩に自らの経験を伝えて後継者を育成する、といった姿勢が欠かせません。

パルプ・紙・紙加工品製造業は、新聞用紙・印刷用紙等の情報用、段ボール原紙・クラフト紙等の包装用、トイレットペーパー・ティッシュ等の衛生用、電気絶縁紙等の工業用の紙・板紙を生産、供給することで、各種の産業活動や家庭生活を支えている非常に重要な産業です。あなたもその一翼を担っているという誇りを持って、定年後も働き続けてください。

2. 定年後も誇りを持って働くための心構え

一般的に定年後は、これまでの役職や賃金など、立場や処遇が変わります。こうした変化を定年前から想定し、定年後の働き方や仕事に取り組む気持ちを整理しておきましょう。定年後も職場になくてもならない人には共通点があります。

■毎日元気で働くことができる人

日々の健康管理によって、心と体の健康を保つ努力が大切です。気力や体力を維持し、自らの気持ちを充実させて働くことが重要です。要は「老け込まない」ことが肝要です。

■自分より若い上司を支えることができる人

かつての管理職も定年以降は若い上司に仕える身です。定年までの立場を引きずらず、あえて一歩退いて若手を支える役割を果たせるかどうか、若い人のために一肌脱ぐ度量があるかが肝心です。

■相手の気持ちになって助言ができる人

若い社員と混じってチームで働く中で経験を生かした「一言」への期待は大きいものです。若い人のアイデアを「やっても無駄」と否定するのではなく、改善案を示す助言をしましょう。若い人と付き合う際には、自分から相手の目線まで降りて行って会話しましょう。

■誰とでもコミュニケーションできる人

年下の社員とも円滑なコミュニケーションが取れる人が望まれます。仕事ではチームワークが大事であり、自分だけ、という考えだと反発を招いてしまいます。自分の意見を伝える訓練はよくしてきましたが、他人の話をきちんと聞く訓練は不足しているのではないのでしょうか。自戒しましょう。

■楽しんで仕事ができる人

会社や社会に対して長い間働いたことへの恩返しをしていると思いながら仕事をするとやりがいに通じるものです。楽しんで仕事をしましょう。

■人とのつながりを重視できる人

今までとは違う仕事でも率先して取り組み、周囲と協力し合いながら働く姿勢が大事です。自らの仕事に誇りを持ちながら、世の中の人に喜んでもらうといった姿勢を持ち続けることができる人は士気も落ちにくいものです。仕事では人とのつながりが重要であり、それがあれば長く仕事ができるのです。

【参考資料2】 厚生年金の支給開始年齢の引き上げと 高齢者雇用にかかわる政策の動向

(1) 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

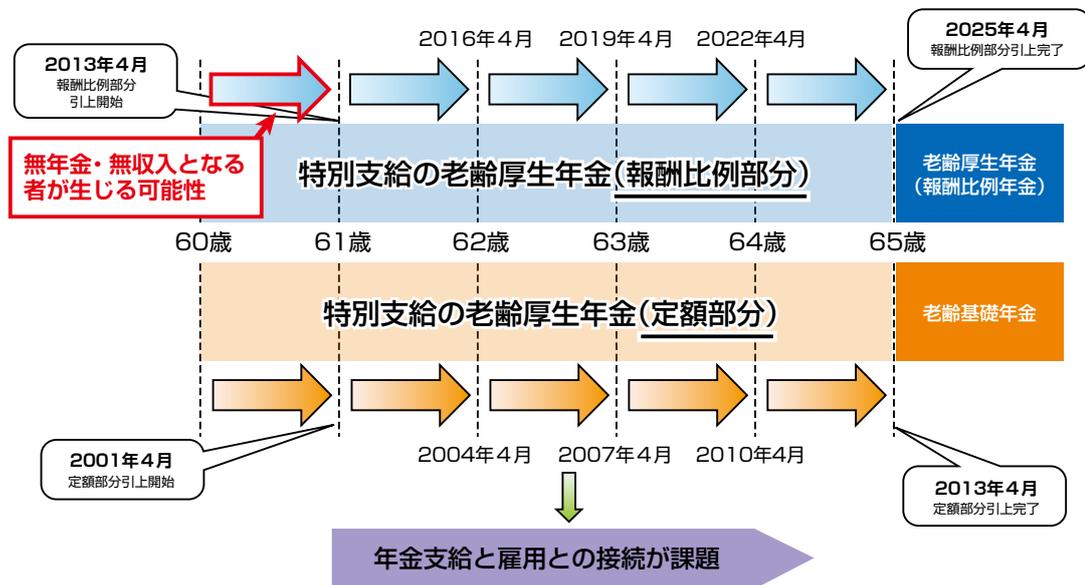
年金制度の改正により、「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分の支給開始年齢は既に平成13年（2001年）度から段階的に引き上げられており、平成24年（2012年）度は64歳から支給、平成25年（2013年）度からは65歳からの支給となっている。

一方、報酬比例部分については、現行は60歳から支給されているが、平成25年（2013年）度から引き上げられ、平成25年（2013年）度においては61歳、平成28年（2016年）度においては62歳、以下、3年ごとに1歳引上げられ、平成37年（2025年）度には65歳となる。

なお、上記は男性の場合であり、女性についてはそれぞれ男性に5年遅れて引き上げられる。

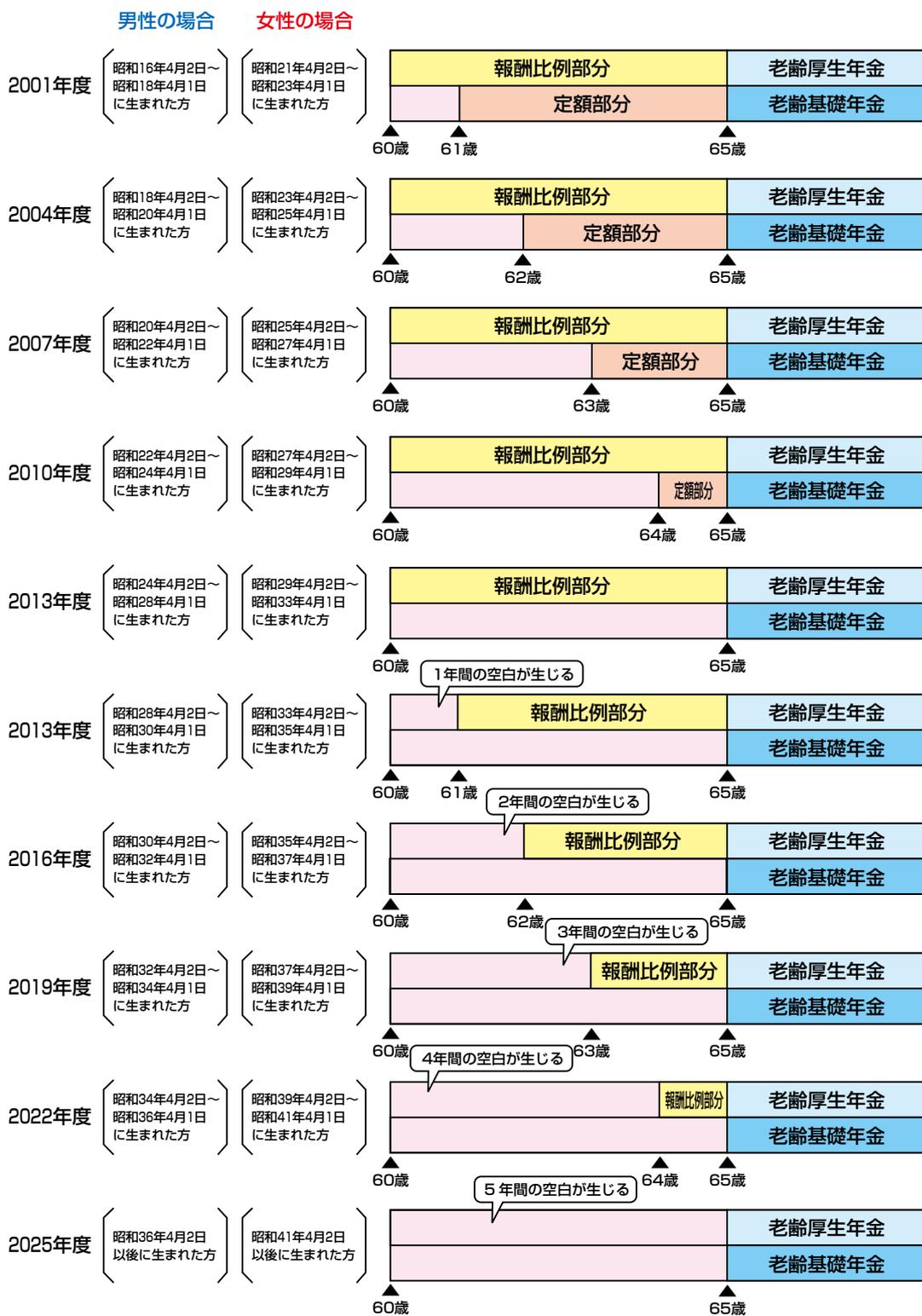
図 厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



出典：厚生労働省

図 出生年別厚生年金の支給開始年齢



(2) 高年齢者雇用安定法の改正

①高年齢者雇用安定法改正の背景

平成 25 年（2013 年）4 月以降、希望者全員の 65 歳までの雇用確保を企業に義務づける高年齢者雇用安定法（高齢法）が、第 180 回通常国会において平成 24 年（2012 年）8 月 29 日に成立した。

この背景には、男性の厚生年金の支給開始年齢（現在 60 歳）が平成 25 年 4 月から 61 歳に引き上げられる（女性は 5 年遅れ）なか、60 歳定年制の会社で働いている従業員が継続雇用の対象者の選定基準を満たさずに雇用されなかった場合、その後の再就職活動が不調に終われば、その高年齢者は 60 歳以降「無年金・無収入」となってしまふことがある。

②改正高年齢者雇用安定法の概要

今回の法改正は大きく分けて 2 本の柱から成り立っている。1 つ目の柱は、「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ったことである。ただし、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については、厚生労働大臣が指針で定めることになっている。

なお、平成 25 年（2013 年）4 月から 65 歳までの希望者全員の継続雇用が義務化されるわけではなく、あくまでも基本は年金と雇用の接続なので、年金が支給される年齢までは希望者全員としなければならないが、厚生年金（報酬比例部分）が支給された以降は、今までどおり、労使協定等による基準に基づき対象者を選定することが可能である。すなわち、表のとおり、平成 25 年（2013 年）4 月に 60 歳定年を迎える者は 61 歳までは希望者全員を継続雇用しなければならないが、61 歳からは基準に基づき継続雇用の対象者を選定してもよいことになる。65 歳までの希望者全員の雇用確保を求めるのは平成 37 年（2025 年）度からとなる。

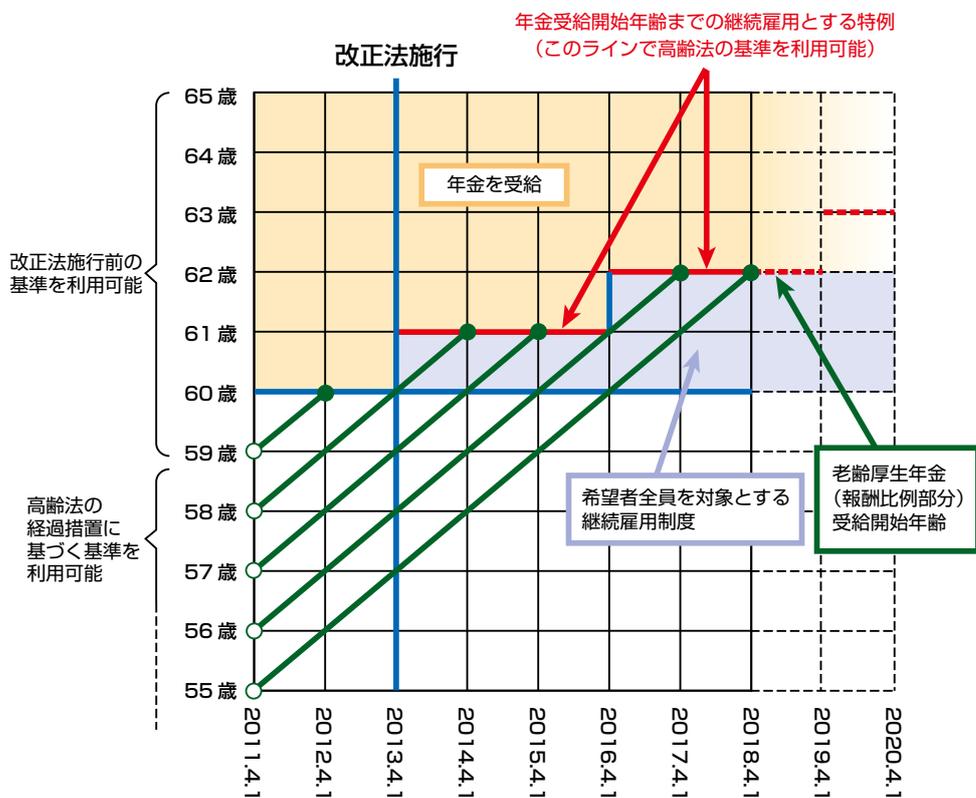
2 つ目の柱は、継続雇用先の範囲を広げ、企業グループ内での継続雇用先を確保することを認めていることである。現行法では、継続雇用先は連結子会社等緊密性のある企業に限定されているが、改正にあたっては、同一の親会社を持つ子会社間や議決権 20% 以上などの要件を満たす関連会社などでの継続雇用についても可能になる。

表 年金の支給開始年齢の引き上げと高齢法との関係

	厚生年金支給開始年齢		改正高齢法	
	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	//	62歳	62歳以上	62歳まで
2019年度	//	63歳	63歳以上	63歳まで
2022年度	//	64歳	64歳以上	64歳まで
2025年度	//	65歳	基準失効	65歳まで

図 経過措置のイメージ

厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降は、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利用できる経過措置を設ける。



「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。施行期日は平成 25 年 4 月 1 日である。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
 - ・継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。
2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
 - ・継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入
 - ・高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。
4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定
 - ・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に関する指針の根拠を設ける。
5. その他
 - ・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、基準を引き続き利用できる 12 年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

出典：厚生労働省

【参考資料3】 高年齢者雇用安定法(抄)新旧対照条文表

改正前	改正後
<p>(高年齢者雇用確保措置)</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>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。</p>	<p>(高年齢者雇用確保措置)</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>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っ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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>(指導、助言及び勧告)</p> <p>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。</p>	<p>(公表等)</p> <p>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。</p>

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。

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つたときは、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) 太字が修正部分である。

【参考資料4】 60歳以降の賃金シミュレーション

－在職老齢年金の支給の有無と月例収入合計との関係について－

1. 現行法～在職老齢年金支給

総報酬制により、60歳以降の在職老齢年金の支給額は、59歳及び60歳時の賞与の影響を受けることを考慮する必要がある。

(1) 前提条件

- ① 平成24年4月2日に60歳、年金受給権発生日が平成24年4月1日、平成24年4月から継続雇用の人をモデルとする。
- ② 59歳時点の年収800万円（うち賞与100万円×2回＝年額200万円）
- ③ 60歳定年後の賃金は月額20万円（基本給18万円＋諸手当2万円）、賞与は年2回支給（6月及び12月）、平成24年の夏（6月）は120万円、それ以降は30万円
- ④ 特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）
（標準報酬月額40万円、勤続年数42年程度の場合）年間140万円（基本月額116,667円）

(2) 年額収入(平成24年4月～平成25年3月)(60歳～61歳)【在職老齢年金支給】

(単位：円)

支給年月	給与	賞与	在職老齢年金	高年齢雇用継続給付	併給調整(※1)	合計
H24年4月	200,000		15,000	30,000	▲12,000	233,000
5月	200,000		15,000	30,000	▲12,000	233,000
6月	200,000	1,200,000	6,666	30,000	▲12,000	1,424,666
7月	200,000		6,666	30,000	▲12,000	224,666
8月	200,000		6,666	30,000	▲12,000	224,666
9月	200,000		6,666	30,000	▲12,000	224,666
10月	200,000		6,666	30,000	▲12,000	224,666
11月	200,000		6,666	30,000	▲12,000	224,666
12月	200,000	300,000	35,833	30,000	▲12,000	553,833
H25年1月	200,000		35,833	30,000	▲12,000	253,833
2月	200,000		35,833	30,000	▲12,000	253,833
3月	200,000		35,833	30,000	▲12,000	253,833
合計	2,400,000	1,500,000	213,328	360,000	▲144,000	4,329,328

※1…46ページの【参考1】を参照。

年月日	項目	計算式
H24-4～H25-3	基本月額	$1,400,000 \div 12 \text{ヶ月} = 116,667$
H24-4～H24-5	総報酬月額相当額	$200,000 + (100 \text{万} + 100 \text{万})(※1) \div 12 \text{ヶ月} = 366,667$
H24-6～H24-11	//	$200,000 + (100 \text{万} + 120 \text{万})(※2) \div 12 \text{ヶ月} = 383,334$
H24-12～H25-3	//	$200,000 + (120 \text{万} + 30 \text{万})(※3) \div 12 \text{ヶ月} = 325,000$
H24-4～H24-5	支給停止額	$(116,667 + 366,667 - 280,000) \div 2 = 101,667(※4)$
H24-6～H24-11	//	$(116,667 + 383,334 - 280,000) \div 2 = 110,001$
H24-12～H25-3	//	$(116,667 + 325,000 - 280,000) \div 2 = 80,834$
H24-4～H24-5	在職老齢年金支給額	$116,667 - 101,667 = 15,000$
H24-6～H24-11	//	$116,667 - 110,001 = 6,666$
H24-12～H25-3	//	$116,667 - 80,834 = 35,833$
H24-4～H25-3	高年齢雇用継続給付	$200,000 \times 0.15 = 30,000$
H24-4～H25-3	併給調整	$200,000 \times 0.06 = 12,000$

※1…賞与は直近1年間の間に支給されたものが対象となる。平成23年6月、12月の賞与は、各100万円支給とした。

※2…平成23年12月支給の賞与は100万円、平成24年6月は120万円支給としているが、基本的には平成24年春闘で妥結した金額の6月支給分となる。モデルの人は、平成24年4月2日に定年退職しその後継続雇用となっているので、定年退職時に賞与分は支給されず、平成24年6月の賞与支給時に支給されるところとした。金額は、便宜上、120万円とした。

※3…平成24年6月の賞与は120万円、平成24年12月は30万円支給とした。

※4…46ページの【参考2】を参照。総報酬月額相当額が46万円以下、基本月額が28万円以下の場合の計算式は、上記のとおりとなる。

(3) 年額収入(平成25年4月～平成26年3月)(61歳～62歳)【在職老齢年金支給】

(単位：円)

支給年月	給与	賞与	在職老齢年金	高年齢雇用継続給付	併給調整	合計
H25年4月	200,000		35,833	30,000	▲12,000	253,833
5月	200,000		35,833	30,000	▲12,000	253,833
6月	200,000	300,000	73,333	30,000	▲12,000	591,333
7月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
8月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
9月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
10月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
11月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
12月	200,000	300,000	73,333	30,000	▲12,000	591,333
H26年1月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
2月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
3月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
合計	2,400,000	600,000	804,996	360,000	▲144,000	4,020,996

(対平成24年度比 ▲ 308,332円)

年月日	項目	計算式
H25-4～H26-3	基本月額	$1,400,000 \div 12 \text{ヶ月} = 116,667$
H25-4～H25-5	総報酬月額相当額	$200,000 + (120 \text{万} + 30 \text{万}) (\ast 1) \div 12 \text{ヶ月} = 325,000$
H25-6～H26-3	//	$200,000 + (30 \text{万} + 30 \text{万}) (\ast 2) \div 12 \text{ヶ月} = 250,000$
H25-4～H25-5	支給停止額	$(116,667 + 325,000 - 280,000) \div 2 = 80,834 (\ast 1)$
H25-6～H26-3	//	$(116,667 + 250,000 - 280,000) \div 2 = 43,334 (\ast 2)$
H25-4～H25-5	在職老齢年金支給額	$116,667 - 80,834 = 35,833$
H25-6～H26-3	//	$116,667 - 43,334 = 73,333$
H25-4～H26-3	高年齢雇用継続給付	$200,000 \times 0.15 = 30,000$
H25-4～H26-3	併給調整	$200,000 \times 0.06 = 12,000$

※1…平成24年6月の賞与は120万円、平成24年12月は30万円支給とした。

※2…平成24年12月支給と平成25年6月支給の賞与を各30万円とした。

2. 老齢厚生年金報酬比例部分の 支給開始年齢引き上げ後（平成25年4月より）

（1）前提条件

- ① 平成25年4月2日に60歳、平成25年4月から継続雇用され、平成26年4月2日に61歳で更に1年間継続雇用（在職老齢年金支給開始）される人をモデルとする。
- ②～④は、1. 現行法と同様の条件とする。

（2）年額収入（平成25年4月～平成26年3月）（60歳～61歳）【在職老齢年金不支給】

（単位：円）

支給年月	給与	賞与	在職老齢年金	高年齢雇用継続給付	併給調整	合計
H25年4月	200,000		0	30,000	0	230,000
5月	200,000		0	30,000	0	230,000
6月	200,000	1,200,000	0	30,000	0	1,430,000
7月	200,000		0	30,000	0	230,000
8月	200,000		0	30,000	0	230,000
9月	200,000		0	30,000	0	230,000
10月	200,000		0	30,000	0	230,000
11月	200,000		0	30,000	0	230,000
12月	200,000	300,000	0	30,000	0	530,000
H26年1月	200,000		0	30,000	0	230,000
2月	200,000		0	30,000	0	230,000
3月	200,000		0	30,000	0	230,000
合計	2,400,000	1,500,000	0	360,000	0	4,260,000

(3) 年額収入(平成26年4月～平成27年3月)(61歳～62歳)【在職老齢年金支給】

(単位：円)

支給年月	給与	賞与	在職老齢年金	高年齢雇用継続給付	併給調整	合計
H26年4月	200,000		35,833	30,000	▲12,000	253,833
5月	200,000		35,833	30,000	▲12,000	253,833
6月	200,000	300,000	73,333	30,000	▲12,000	591,333
7月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
8月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
9月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
10月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
11月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
12月	200,000	300,000	73,333	30,000	▲12,000	591,333
H27年1月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
2月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
3月	200,000		73,333	30,000	▲12,000	291,333
合計	2,400,000	600,000	804,996	360,000	▲144,000	4,020,996

(対平成25年度比 ▲ 239,004円)

年月日	項目	計算式
H26-4～H27-3	基本月額	$1,400,000 \div 12 \text{ヶ月} = 116,667$
H26-4～H26-5	総報酬月額相当額	$200,000 + (120 \text{万} + 30 \text{万}) (\ast 1) \div 12 \text{ヶ月} = 325,000$
H26-6～H27-3	//	$200,000 + (30 \text{万} + 30 \text{万}) (\ast 2) \div 12 \text{ヶ月} = 250,000$
H26-4～H26-5	支給停止額	$(116,667 + 325,000 - 280,000) \div 2 = 80,834$
H26-6～H27-3	//	$(116,667 + 250,000 - 280,000) \div 2 = 43,334$
H26-4～H26-5	在職老齢年金支給額	$116,667 - 80,834 = 35,833$
H26-6～H27-3	//	$116,667 - 43,334 = 73,333$
H26-4～H27-3	高年齢雇用継続給付	$200,000 \times 0.15 = 30,000$
H26-4～H27-3	併給調整	$200,000 \times 0.06 = 12,000$

※1…平成25年6月の賞与は120万円、12月は30万円支給とした。

※2…平成26年6月、12月の賞与は、各30万円支給とした。

【参考1】「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者に毎月支給される給付金である（詳細は47ページを参照のこと）。高年齢雇用継続給付を受けている間は、65歳未満の者に支払われる老齢厚生年金の一定額の支払が停止される。この一定額とは、賃金と在職老齢年金の調整に加えて、さらに高年齢雇用継続給付の給付額に応じて標準報酬月額0%から6%の範囲内で決定されることになる。

【参考2】60歳以上65歳未満の在職老齢年金の支給停止額の計算方法

- 基本月額＝老齢厚生年金額（基金代行部分を含み、加給年金を除く）÷12
- 総報酬月額相当額＝その月の標準報酬月額＋その月以前1年間の標準賞与額の総額÷12

総報酬月額相当額と基本月額		支給停止額
基本月額と総報酬月額相当額の合計が28万円以下		全額支給
総報酬月額相当額が46万円以下	基本月額が28万円以下	(総報酬月額相当額＋基本月額－28万円) ÷ 2
	基本月額が28万円超	総報酬月額相当額 ÷ 2
総報酬月額相当額が46万円超	基本月額が28万円以下	(46万円＋基本月額－28万円) ÷ 2 ＋ (総報酬月額相当額－46万円)
	基本月額が28万円超	46万円 ÷ 2 ＋ (総報酬月額相当額－46万円)

出典：日本年金機構ホームページ

【参考資料5】 各種助成金、高齢・障害・求職者雇用支援機構の各種サービスについて

1 高齢者雇用に係る助成策について

<以下、本項については2012年4月現在の情報です。最新の情報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)

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

- (a) 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、
- (b) 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、
- (c) 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327,486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）に御相談下さい。

(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（*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

（+）適当あ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（*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 【適当あたりの労働時間が30時間以上】	50万円	90万円	1年	1年
65歳以上の高年齢者 【適当あたりの労働時間が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（*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) 定年引上げ等の際の事業主に対する助成 (中小企業定年引き上げ等奨励金)

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

中小企業定年引き上げ等奨励金は、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。

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、あわせて高年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。

※上記の内容は平成 24 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。

- 問合せ先：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。

高齢者を積極的に活用しようとする企業（企業規模問わず）



高齢者が意欲を持っていきいきと働ける職場の拡大

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経由して、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。

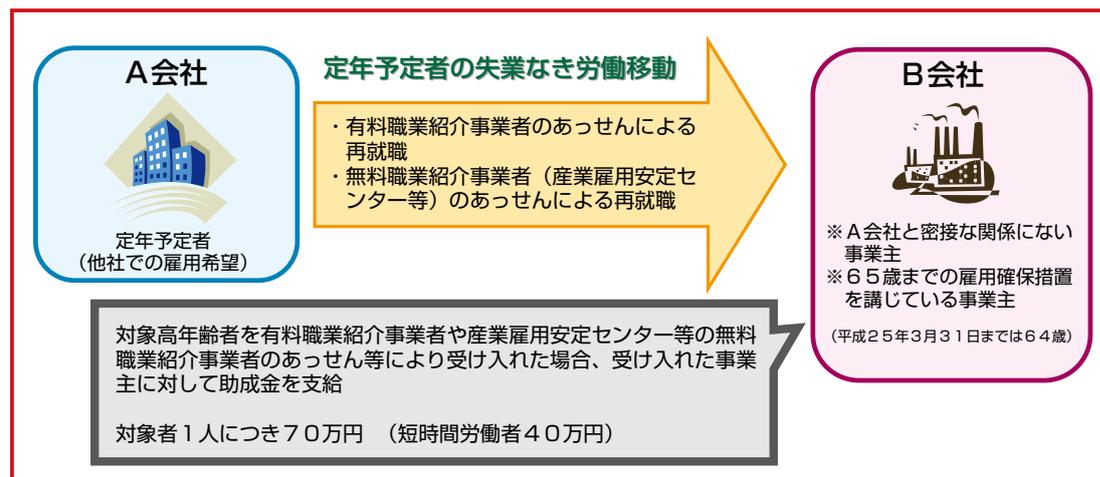
- ・問合せ先：各都道府県高齢・障害者雇用支援センター

(<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 (高年齢者労働移動受入企業助成金)

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

高年齢者の円滑な労働移動の促進を図るため、定年を控えた高年齢者で、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。

- 問合せ先：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>)

2 高齢者雇用アドバイザー等の活用について

(<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html#sec01>)

(1) 高齢者雇用アドバイザーとは

「高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。

(2) 高齢者雇用アドバイザー等による支援サービスの内容

相談・助言サービス

無料

高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・援助を行なっています。

- 人事管理制度の整備に関すること
- 賃金、退職金制度に関すること
- 職場の改善、開発に関すること
- 能力開発に関すること

企業診断システム

無料

仕事能力把握ツール

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（例えば、職場改善、健康管理、教育訓練、人件費と処遇、継続雇用に関する意識など）を見つけ出し、その課題解決策について分かりやすくアドバイスします。診断は無料です。

企画立案サービス

有料

高齢者雇用アドバイザー等が、その専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決案を作成し、高齢者の継続雇用を図るための条件整備をお手伝いします。

例) 賃金・退職金、人事管理制度の見直し、職場の改善・開発、能力開発、職務再設計、健康管理の推進等についての改善案作成など。

また、企画立案書提出後も必要なフォローアップを行ないます。

企画立案サービスは有料ですが、事業主の負担は原則として2分の1です。

<企画立案サービスの具体例>

【事業主のお悩み】

- 定年を65歳に延長予定だが、高齢従業員の健康問題が心配だ。
- 70歳までの継続雇用制度を導入したが、60歳代前半層からの意欲低下が問題だ。

【高齢者雇用アドバイザーの企画立案】

- 通常健康診断のほかに、常時相談できる相談窓口の設置と勤務時間と職務内容の弾力化を提案。
- 継続雇用者に対しても評価制度を導入し、努力と成果に報いる制度の導入を提案。

【提案後のフォローアップにて】

- 高齢従業員の自己管理意識が向上し欠勤が減少。また、勤務編成や要員配置が容易になった。その結果、定年を65歳に延長した。
- 高齢者にも分かり易い評価制度を導入した。継続雇用者だけでなく従業員のモラルが向上し、職場が明るくなり生産性が向上した。

● 問合せ先：各都道府県高齢・障害者雇用支援センター

パルプ・紙・紙加工品製造業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

〈座長〉

高 田 一 夫 一橋大学大学院社会学研究科特任教授

〈委員〉

児 玉 二 郎	王子製紙株式会社	人事部 マネージャー
吉 田 幹 雄	日本製紙株式会社	人事部 主任
山 川 洋 平	三菱製紙株式会社	総務人事部人事グループ 上席主任
森 優 一	北越紀州製紙株式会社	人事部
深 町 健 次	レンゴー株式会社	人事部 人事課長
生 方 健二郎	日本製紙連合会	参事・労務部長
木 坂 勝 司	日本製紙連合会	顧問

(順不同)

〈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〉

寺 坂 昭 則	日本製紙連合会	労務部 部長代理
佐 藤 美 和	日本製紙連合会	労務部

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

パルプ・紙・紙加工品製造業 高齢者雇用推進の手引き

発行 平成 24 年 9 月

日本製紙連合会

〒 104-8139

東京都中央区銀座 3 - 9 - 11

紙パルプ会館

TEL : 03-3248-4801

<http://www.jpa.gr.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

パルプ・紙・紙加工品製造業

高齢者雇用推進の手引き

発行 平成 24 年 9 月

日本製紙連合会

〒104-8139 東京都中央区銀座 3-9-11 紙パルプ会館
TEL:03-3248-4801 <http://www.jpa.gr.jp/>

無断転載を禁ず