

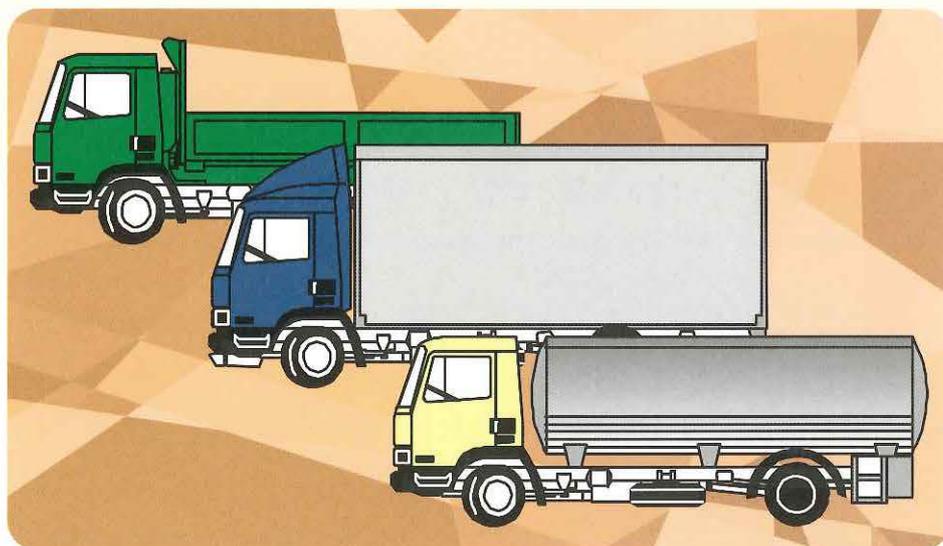


## トラック運送事業



# 高齢者のための 安心職場づくり

～今こそ熟練したプロの技の活用を！～



# はじめに

バブル経済崩壊後の長引く景気低迷の中で、トラック運送事業を取り巻く経営環境は厳しく、企業業績も悪化しています。経営環境を長期的にみた場合、労働集約型の産業特性をもつトラック運送事業においては、急速に進む高齢化の中で、労働力不足の問題が今後の大きな経営課題の1つとなることが確実視されています。

こうした中で、労働力確保対策として、他産業からの労働力流入の促進や女性労働力の活用とともに、現有の経験豊かな高齢者の活用が早急に求められる状況となってきています。本協会では、平成12年度から財団法人高年齢者雇用開発協会「産業別高齢者雇用推進事業」の委託を受けて、高齢者雇用の推進方策（ガイドライン）について検討を重ね、本パンフレットにまとめました。

本パンフレットが会員事業者みなさまの高齢者の雇用・活用を進める上で一助になれば幸いです。

平成13年10月

社団法人 全日本トラック協会

## 目次

---

---

●トラック運送事業「高齢者雇用推進ガイドライン」	1
●今、なぜ高齢者の活用なのか	2
●エイジフリー職場の創造に向けて—高齢者活用のための具体的方策—	3
働く場の確保と職種転換	4
雇用・労働条件を見直す	5
安全・健康管理面での充実を図る	7
賃金決定の仕方	8
給付金の活用で高齢者にやさしい職場づくりを	11
◆都道府県高年齢者雇用開発協会一覧	

---

---

# ◆◆トラック運送事業◆◆ 「高齢者雇用推進ガイドライン」

急速に進展する高齢化の中で、トラック運送事業者が労働力を確保するためには、高齢者の積極的な活用が欠かせません。そのためには以下に掲げる方策を進めることが重要といえます。

## 1. 職域確保と職種転換

高齢従業員の職域確保のため、各事業者が早期の再教育・研修体制を整備するとともに、職種転換に際しての従業員の意識改革を進める。

## 2. 雇用・労働条件管理

継続雇用のための制度を整備し、雇用・勤務形態の多様化に対応した雇用・労働条件管理を進める。

## 3. 安全・健康管理

心身の機能低下に留意した安全管理や日常の生活習慣病予防を進めるとともに、健康に関する相談・指導体制の整備に努める。

## 4. 賃金管理

60歳以降の賃金管理に関して、公的年金・給付金の活用により、事業者にも従業員にも無理のない制度設計を進める。



# 今、なぜ高齢者の活用なのか

## 今後は高齢者の活用が不可避に

わが国の高齢化は、平均寿命の伸長、出生率の低下を背景にきわめて早いスピードで進行しています。労働力人口（15歳以上）の推移をみると、全労働力人口に占める60歳以上の割合は1980年は9.3%、1990年は11.4%、2000年は13.6%と確実に増加してきています。今後の見通しとしては2010年には19.7%、2015年には20.6%となることが予想されており、労働力人口の5人に1人は60歳以上となります。

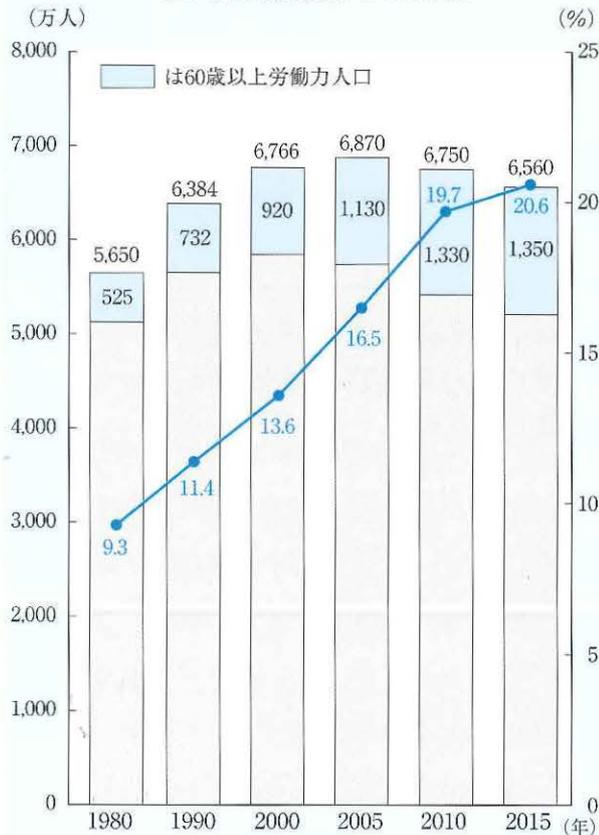
このため、労働集約的な産業特性をもつトラ

ック運送事業においては、今後一層、若年労働力の確保が難しくなる中、高齢者を基幹的な労働力として積極的に活用していく必要に迫られています。

## 高齢者活用のメリット

平成12年に実施した40歳以上の従業員アンケート調査結果によれば、72.6%の人が「60歳以降も働きたい」と回答しており、その就業意欲は高いものとなっています。また、事業者にとっても高齢者の活用には以下にあげるようなメリットがあります。

わが国の労働力人口の推移



(注) 折れ線グラフは全労働力人口に占める60歳以上の割合  
 (資料) 2000年までは総務省「労働力調査」、2005年以降は労働省職業安定局推計 (1997年6月)

### ◎豊富な経験と高い技能で即戦力

高齢者には若年者と異なり、これまで培ってきた豊富な経験と技能レベルの高さがあり、即戦力を期待できます。

### ◎若年者への教育効果で事業所全体をレベルアップ

高齢者による若年者への知識・技能の伝達により、事業所全体のレベルアップが期待できます。

### ◎公的年金・給付金の活用で賃金コスト負担の低減が可能に

高齢者雇用は、公的年金や給付金を活用することにより、賃金水準を大幅に低下させることなく、事業者の賃金コスト負担の低減を図ることができます。

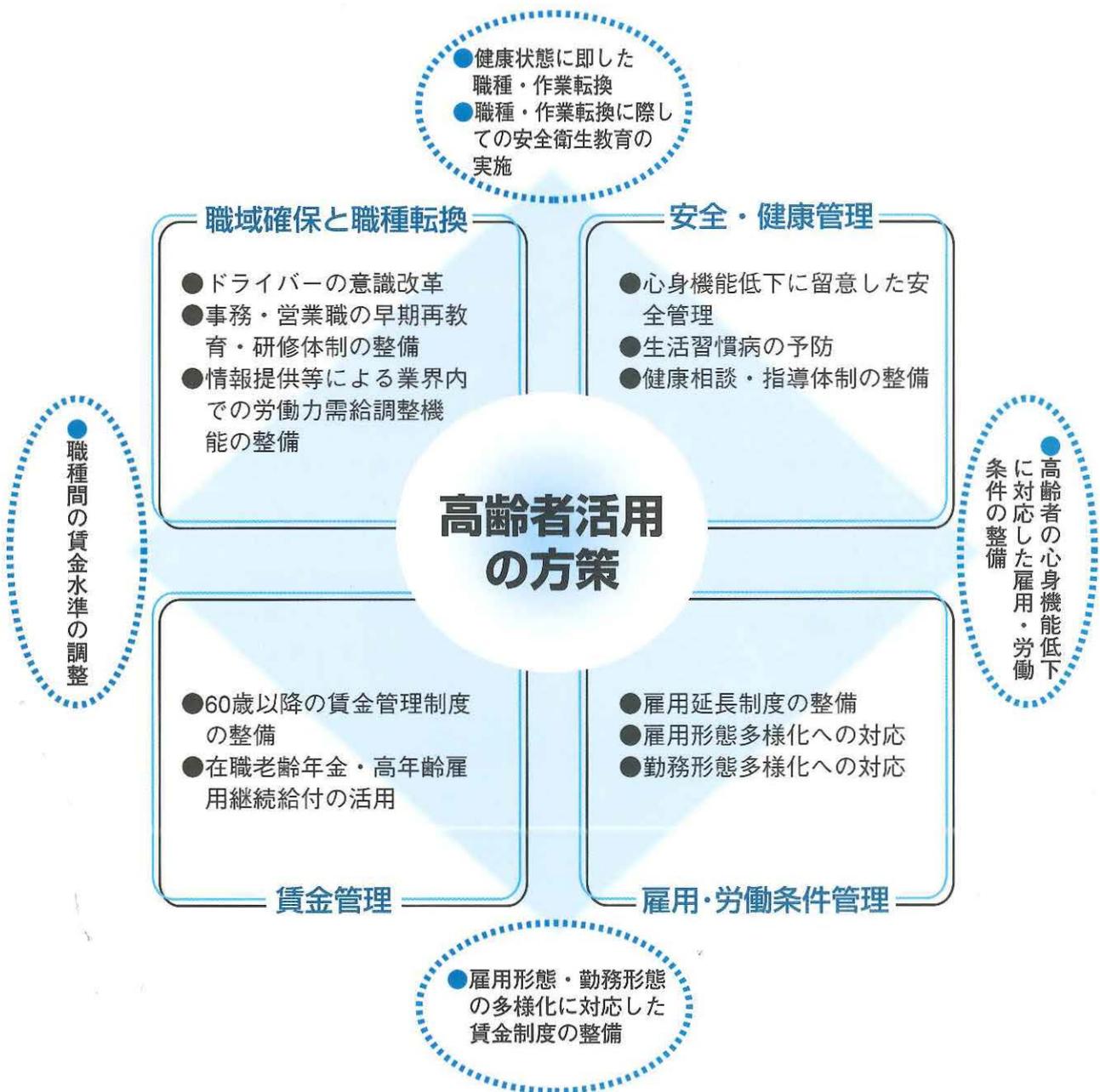
以下では、実際にどのようにすれば高齢者のもつ知識や技能を活用することができるかを考えてみることにしましょう。



# エイジフリー職場の創造に向けて

—高齢者活用のための具体的方策—

高齢者活用の方策は、主に、①働く場の確保と職種転換に関する事項 ②雇用・労働条件に関する事項 ③安全・健康管理に関する事項 ④賃金に関する事項、の4点についてそれぞれ必要な措置を講じる必要があります。



# 働く場の確保と職種転換

トラック運送事業の特性として受注産業であることと、企業の大半が小規模・零細事業者であることが高齢者の職場の確保を難しいものになっている現状があります。こうした中でどのように働く場を創造するかについて基本的な手順を見ていくことにしましょう。

## 1. 現在の業務を見直す

まず、現在の仕事内容の分析を行い、高齢者に適した仕事に作り変えていくことが考えられます。高齢期の心身機能の低下を安全・健康管理の充実や労働条件・作業方法の見直しなどで補いながら、これまで培った専門的知識・技能を十分に発揮できるようにしていくわけです。

従業員の意識としても、60歳以降に働く場合、これまでの知識や経験を活かせる仕事に就きたいとする人が多く、現在、就いている業務を高齢者に適したのに見直すことは、専門的知識・技能による即戦力を求める企業側のニーズとも合致するものといえます。

## 2. 周辺業務において働く場を確保する

例えばドライバーに安全運行に支障があるような心身機能の低下がみられた場合、引き続きドライバーとして業務に就くことはできません。こうした場合にまず考えられるのが、運送事業の周辺業務において働く場を確保することです。

しかしながら、一般にドライバーと事務・営

業職とでは職種の転換について意識の上で大きな違いがあります。ドライバーの場合、運転業務以外の他の職種へ転換することに強い抵抗感があり、また、賃金水準についても高い関心を示す人も多くなっています。このため、意識改革を図るとともに賃金に関してもしっかりと話し合うことが必要です。一方、事務・営業職の場合には、60歳以降の職場の確保に向けて、早期の職務拡大や能力開発等の研修・訓練を実施していく必要があるといえます。

## 3. 業界内での高齢者労働市場の形成

中小・零細企業がほとんどを占めるトラック運送事業においては、業務の見直しや周辺業務における職域の確保について、自社だけで実施することが困難な場合があります。今後は、業界全体で労働力の過不足を調整するための情報提供等を行い、一企業における職域確保の限界を、業界全体に拡大させることでその限界を解消するような方策も模索していきたいところです。

### 事例

#### 自転車撤去作業を高齢者の業務に

神奈川県にあるE社（従業員数45人、車両台数26台）は、兼業として駅前に放置された自転車の撤去作業を行っています。この作業には、60歳以上の高齢アルバイト10数人が従事しており、主に高齢者は作業補助を担当しています。

この業務は必ずしも毎日発生するものではないため、各人が週2～3回出勤できるようにスケジュールを調整しています。年金受給者には賃金が多額になり過ぎないこと、仕事とともに自分の時間も確保できること、などが魅力となっています。

仕事に対する責任感、信頼性など、労働力としての高齢者の価値を高く評価する同社の専務は、「適切な業務を開発して、これからも高齢者を採用していきたい」と話しています。

# 雇用・労働条件を見直す

高齢者の活用においては、そのもてる意欲と能力を発揮できるよう雇用延長のための制度や雇用・労働条件を整備することが必要となります。

## 1. 定年延長、再雇用・勤務延長制度

雇用延長のための制度には以下の3つがあります。

定年延長…定年そのものを延長する方法  
再雇用制度…定年で雇用関係をいったん終了し、改めて雇用する方法  
勤務延長制度…個別的に定年を超えて勤務を認める方法

従業員の意識としては、現在勤務している企業での継続雇用を望む傾向が強いものの、現状の再雇用・勤務延長制度の運用状況は「会社が必要と認めた場合に限り」が多く、60歳以降も安定して働くことのできる制度運用となっていない事業所が多いといえます。

当面の老齢年金の支給開始年齢の引き上げや長期的な労働力確保の観点からも、60歳以降も働くことを希望する従業員が安定、安心して働くことのできる制度としていくことが望まれます。

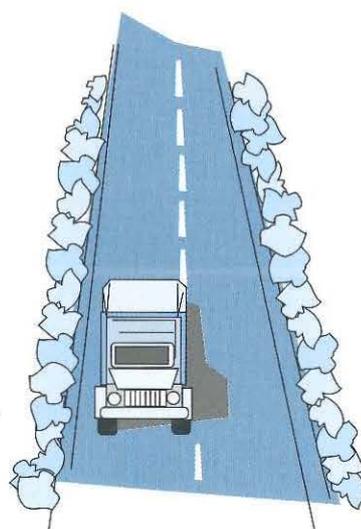
## 2. 柔軟な雇用形態

60歳以降の雇用形態の種別には、一般的に正規従業員、嘱託、契約社員、パート・アルバイトなどがあります。

雇用継続を進めるうえでは、雇用延長制度の運用に際して、雇用形態の多様化・柔軟化も合わせて考えていく必要があります。その理由として、以下のようなものがあげられます。

- ① 60歳以降の継続雇用に際して、賃金制度など従前の労働条件を見直す契機になります。
- ② 正規従業員からの雇用形態の転換を図ることにより、人事の停滞を防ぐとともに若手社員の登用など企業組織の活性化を促すことができます。
- ③ 正規従業員からの雇用形態の変更で、高齢者の精神的負荷を軽減することができます。また、自らの心身状態に適した働き方を選択できるようにすることで、高齢者の意欲と生きがいを引き出すことができます。

今後は今まで以上に、正規従業員以外の雇用形態の従業員を単なる補助労働力としてではなく、それぞれの能力、職責、職務内容、働き方を踏まえた上で、業務全体の見直しを図り、生産性をあげていくことが重要です。



### 3. 勤務形態の弾力化

勤務形態の弾力化は、高齢者の心身機能の低下に対応し、その肉体的・精神的負荷の軽減を図るとともに、高齢者の勤労意欲を高め、能力を発揮できるようにすることを目的としたものです。

以下では、具体的に労働時間の長さや、勤務日数、勤務時間帯などについて、その短縮・弾力化を考えてみることにしましょう。

#### ① 勤務日の弾力化

勤務日の弾力化では、具体的には以下のような措置があります。

なお、このほかにも休日勤務が必要となった場合、当該高齢者についてはこれを免除するといったことも勤務条件の1つとして考えられます。

#### ② 労働時間の柔軟化

適した業務があれば半日勤務などの短時間勤務もあります。午前中のみ、あるいは午後のみ勤務とするといったものや、勤務時間帯を早朝勤務や日中の数時間とすることもひとつです。また、勤務時間についての高齢者への配慮という点から、夜間勤務や残業の免除なども考えられます。

#### ◎交代制勤務（1日の業務時間を複数人で交替しながら勤務する方法）

業務の継続性を複数人で確保できるものに適したものとと言えます。

#### ◎隔日勤務（1日おきに勤務する方法）

勤務日を隔日にするにより、連続勤務と比べて肉体的・精神的疲労の蓄積を防止することができます。

#### ◎スポット勤務（業務の繁閑に合わせて、繁忙期等に就労する方法）

業務の繁閑が激しい事業所などに適しており、具体的には、お中元やお歳暮等の荷量が大幅に増加する時期や引越しシーズンのみの勤務とする方法などがあります。

### 事例

#### 短時間勤務で高齢者を活用

千葉県にあるD社（従業員数741人、車両台数325台）は、高齢者に走行距離が短く、短時間労働で済む業務を任せています。長距離輸送については関連会社に外注していますが、自社で行う比較的短距離で済む定期便や近隣の給食センターからの食事輸送などを高齢者の担当業務としています。食事輸送業務の勤務時間は、午前10時から午後2時くらいで、短時間勤務を望む人には格好の業務となっています。

また、正社員の所定労働時間は午前8時から午後5時までが基本となっていますが、荷受け・配達地域によっては朝5時から「早出」があります。しかし、高齢者にはなるべく負担をかけないよう、原則として早出のスケジュールには組み込まないことにしており、こうした配慮が高齢者に好評となっています。

# 安全・健康管理面での充実を図る

加齢とともに進む心身機能の衰えは、その高齢者のおかれている生活環境や長年の生活習慣などにも左右され、その衰えは個人差が大きくなります。ひとたび労災事故が発生すれば、被災高齢者はもとより事業者にも大きな損失となるため、個々人に対するきめ細かい安全・健康管理が必要となります。

## 1. 安全管理

労働災害の発生率の高い運転業務と荷役・構内業務については、高齢者の心身機能の特性に即した十分な安全対策が望まれます。

低下する心身機能の代表的なものとしては以下のようなものがあります。

- |          |        |
|----------|--------|
| ①筋力      | ②反射動作  |
| ③平衡機能    | ④反応時間  |
| ⑤視覚機能    | ⑥聴覚機能  |
| ⑦持久力・回復力 | ⑧精神的機能 |

筋力、反射動作、平衡機能、反応時間等については日常の訓練などによるトレーニング効果が期待できますが、視覚機能や聴覚機能などはその効果を期待できないため、機能の低下を補完する保護具、補助具、作業方法の改善等による作業能率と安全の確保が求められます。

## 2. 健康管理

高齢者は若年者に比べ一般的に有病率が高く、外見上は健康に見えても、定期健康診断では異常所見を示すことも多くなるため注意が必要になります。

### ① 生活習慣病の予防

日常的な高齢者の健康管理としては、生活習慣病の予防が必要です。生活習慣病の多くは定期健康診断の実施によってある程度把握が可能であり、診断結果を活かして、有所見者に対しては早急に対応策を講じる必要があります。

### ② 健康相談・指導体制

健康の保持・増進のためには、相談・指導体制の充実を図ることが必要です。心身機能の低下をできるだけ防ぎ、健康な状態でその能力を十分に発揮できるように、産業医や保健婦などによる、健康づくり、体力づくりのための指導やその動機付け、関連情報の提供などを行っていくことが大切です。

### ③ 健康状態に即した職種・作業転換

健康状態によっては、現在の業務について作業方法を変更したり、職種・作業転換を行ったりする必要があります。高齢者の健康状態は、定期健康診断では分かりづらい生理機能の低下等もあることから、個々人の心身の状態を見極めたうえで適宜対処することが必要といえます。

## 事例

### 医師を交えて健康管理講習会を開催

東京都内のA社（従業員数580人、車両台数400台）は、万一の事故に備えて健康管理を重視しています。再雇用契約時には視力の衰えを自社保有の教習所で検査し、加えて年1回の健康診断時には高血圧症に注意し、医師を交えて健康管理講習会を開催しています。

また、高齢者の労働負担を軽減するため、前職継続を原則としながらも、例えば大型運転手は中型に、中型運転手は小型や近隣の定期便専任にするといった配慮や、夜間運行からの免除を行っています。

# 賃金決定の仕方

60歳以降の高齢者の賃金は、どのように決定すればよいのでしょうか。ここでは、当面、60歳以上の高齢者の賃金低下を最小限にとどめ、事業者の賃金コストを抑えることのできる方策として、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付金を活用する方法についてみていきます。

なお、今後の長期的な視点に立って高齢者の賃金について考える場合、職務内容に応じた賃金の決定や退職金原資の活用などといった賃金制度そのものの見直しが必要とされることも出てきますが、この場合には労使間でよく話し合って実施することが必要です。

## 1. 在職老齢年金

在職老齢年金は、公的年金の受給ができる年齢に達した高齢者が引き続き働く場合、その賃金が一定水準以下のときに支給されます。

### (1) 受給要件

① 厚生年金保険の被保険者期間が1年以上あり、老齢基礎年金の受給資格期間(25年以上)を満たしていること(ただし期間短縮の特例あり)。

② 60歳(船員・坑内員は55歳)に達していること。(注1)

### (2) 年金額

支給される年金額は、次頁の表のようになります。

### (3) 給付期間

受給権者が65歳に達するまで、または死亡するまでとなっています。

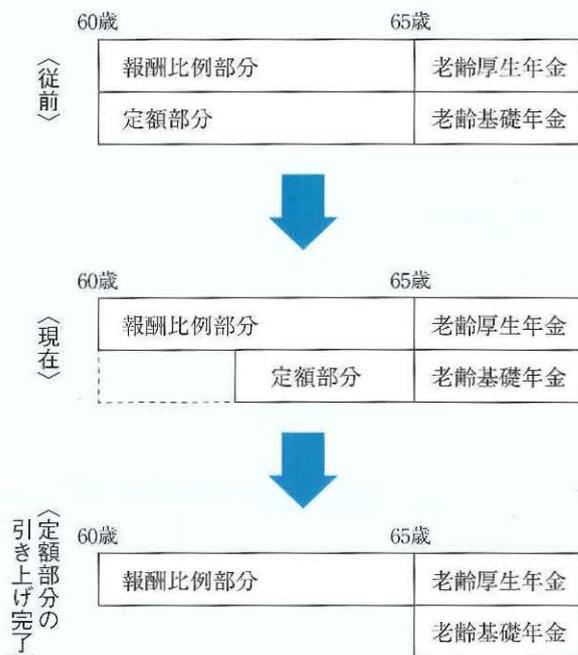
注1) 報酬比例部分への段階的な切り替え

60歳台前半に支給される老齢厚生年金は、「定額部分」と「報酬比例部分」を合算した特別支給の老齢厚生年金と呼ばれていました。しかし、平成13年からは段階的に「報酬比例部分」相当の年金に切り替えられていきます。

### ●特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢

	生年月日	支給開始年齢	支給開始年月
男性	昭16. 4. 2~昭18. 4. 1	61歳	平13. 4. 1~
	昭18. 4. 2~昭20. 4. 1	62歳	平16. 4. 1~
	昭20. 4. 2~昭22. 4. 1	63歳	平19. 4. 1~
	昭22. 4. 2~昭24. 4. 1	64歳	平22. 4. 1~
女性	昭21. 4. 2~昭23. 4. 1	61歳	平18. 4. 1~
	昭23. 4. 2~昭25. 4. 1	62歳	平21. 4. 1~
	昭25. 4. 2~昭27. 4. 1	63歳	平24. 4. 1~
	昭27. 4. 2~昭29. 4. 1	64歳	平27. 4. 1~

### ●定額部分の支給開始引き上げ



●在職老齢年金額早見表

		賃金（標準報酬月額）									
		9.8万円	11.0万円	12.6万円	14.2万円	16.0万円	20.0万円	24.0万円	28.0万円	32.0万円	36.0万円
年金月額	5万円	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	1.0	0.0	0.0	0.0
		13.8	15.0	16.6	18.2	20.0	23.0	25.0	28.0	32.0	36.0
	10万円	8.0	8.0	8.0	7.9	7.0	5.0	3.0	1.0	0.0	0.0
		17.8	19.0	20.6	22.1	23.0	25.0	27.0	29.0	32.0	36.0
	15万円	12.0	11.5	10.7	9.9	9.0	7.0	5.0	3.0	1.0	1.0
		21.8	22.5	23.3	24.1	25.0	27.0	29.0	31.0	33.0	36.0
	20万円	14.1	13.5	12.7	11.9	11.0	9.0	7.0	5.0	3.0	1.0
		23.9	24.5	25.3	26.1	27.0	29.0	31.0	33.0	35.0	37.0
	25万円	16.1	15.5	14.7	13.9	13.0	11.0	9.0	7.0	5.0	3.0
		25.9	26.5	27.3	28.1	29.0	31.0	33.0	35.0	37.0	39.0
	30万円	19.1	18.5	17.7	16.9	16.0	14.0	12.0	10.0	8.0	6.0
		28.9	29.5	30.3	31.1	32.0	34.0	36.0	38.0	40.0	42.0

(注) 上段は支給される年金月額、下段は標準報酬月額との合計額

(単位：万円)

## 2. 高年齢雇用継続給付金

高年齢雇用継続給付金には、高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金の2種類があります。高年齢雇用継続基本給付金は60歳到達後に失業給付を受けずに雇用を継続する人に支給されます。高年齢再就職給付金は、失業給付を受給した後に再就職した人を対象にしたもので、失業給付（基本手当）の残日数が200日以上の場合には2年間、100日以上の場合には1年間支給されます。

### (1) 支給要件

支給要件は、次のすべてを満たすことが必要です。

- ① 60歳以上65歳未満の一般被保険者で、被保険者期間が5年以上あること

- ② 60歳到達時の賃金に比べて85%未満の賃金で就労していること

### (2) 支給される額

支給額は、下表のようになります。

### (3) 在職老齢年金との併給

高年齢雇用継続給付と在職老齢年金とを併せて受給することもできますが、原則として標準報酬月額の10%相当額が在職老齢年金から減額されることとなります。

(注) 賃金が389,115円（最高額）を超える場合は支給されず、また、賃金と給付金の合計額が389,115円を超える場合も、その超えた額は支給されません。

算定額が1,728円（最低額）以下となる場合については支給されません。なお、最高額および最低額については毎年8月1日に変更されることがあります。

●高年齢雇用継続給付金早見表

		60歳到達時の賃金							
		50万円	45万円	40万円	35万円	30万円	25万円	20万円	15万円
支給対象月の賃金	40万円	0	0	0	0	0	0	0	0
	35万円	42,485	24,761	0	0	0	0	0	0
	30万円	75,000	62,857	30,476	0	0	0	0	0
	25万円	62,500	62,500	62,500	36,190	3,809	0	0	0
	20万円	50,000	50,000	50,000	50,000	41,904	9,523	0	0
	15万円	37,500	37,500	37,500	37,500	37,500	37,500	15,238	0
	10万円	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	20,952

(単位：円)

### 3. 60歳以降の賃金シミュレーション

これまで在職老齢年金と高年齢雇用継続給付とについて見てきましたが、実際にこうした制度を活用することにより賃金コストはどのようになるのでしょうか。以下では具体的にシミュレーションしてみることになります。

(ケース1：在職老齢年金として定額部分と報酬比例部分の両方が支給される人)

◆本人収入を約40万円とする場合◆

- 条件**
- 60歳到達時の賃金月額が40万円
  - 退職した場合の年金額が240万円
  - 配偶者がおり、加給年金額が26万5,500円

(ケース2：在職老齢年金として報酬比例部分のみ支給される人)

◆本人収入を約30万円とする場合◆

- 条件**
- 60歳到達時の賃金月額が40万円
  - 退職した場合の年金額が132万円



(単位：円)

	現 行	ケース 1	ケース 2
支給対象月の賃金額	400,000	① 260,000	① 200,000
60歳到達時の賃金月額	400,000	400,000	400,000
標準報酬月額	410,000	260,000	200,000
年金額 (月額)	0	200,000	110,000
在職老齢年金月額	0	② 35,612	② 34,000
加給年金額	0	③ 22,125	0
高年齢雇用継続給付金 (月額)	0	④ 60,952	④ 60,952
本人収入計	400,000	①+②+③+④ 378,689	①+②+③ 294,952
会社負担計	400,000	260,000	200,000

- (注) 1. 税金、社会保険料等の負担については考慮していません。  
2. このシミュレーションはあくまでも試算であり、実際の支給額とは異なることがあります。

#### ケース 1

社会保険料等の控除を考えれば、本人の手取り額は現行の額とほぼ同額になります。一方、事業者のコスト負担は現行の40万円から26万円に軽減されることとなります。

#### ケース 2

報酬比例部分のみが支給される人の場合、本人収入は約10万円ダウンすることになりますが、事業者のコスト負担は20万円軽減されることとなります。

# 給付金の活用で 高齢者にやさしい 職場づくりを

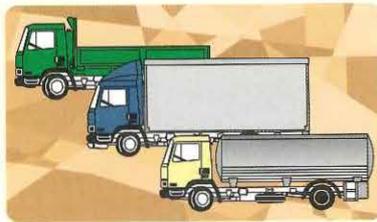
高齢者の雇用促進に向けて、事業主を対象とした公的な給付金には以下のようなものがあります。こうした給付金を上手に活用することで、高齢者雇用に関するコスト軽減を図ることができます。

給付金名	対象事業主	給付金額																																
高 齢 者 の 雇 用 継 続 の た め に  継 続 雇 用 定 着 促 進 助 成 金	<p>●継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）</p> <p>60歳以上の定年が定められている事業主で、労働協約の改定・締結、または就業規則の変更・作成により、61歳以上の年齢への定年延長等を実施した事業主または希望者全員を65歳以上の年齢まで雇用する定年延長等以外の継続雇用制度（再雇用・在籍出向等）を設けた事業主</p>	<p>制度の内容、制度の延長期間および企業規模に応じて最大5年間（年1回）支給されます。</p> <p style="text-align: right;">（単位：万円）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>制度の内容</th> <th>61歳～64歳 定年延長等</th> <th>65歳以上 定年延長等</th> <th>定年延長等 以外の継続 雇用制度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>制度の 延長 期間</td> <td>1～4年</td> <td>1～5年</td> <td>1～5年</td> </tr> <tr> <td>企業規模</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1～9人</td> <td>50×1～4年</td> <td>60×1～5年</td> <td>40×1～5年</td> </tr> <tr> <td>10～29人</td> <td>100×1～4年</td> <td>120×1～5年</td> <td>80×1～5年</td> </tr> <tr> <td>30～99人</td> <td>150×1～4年</td> <td>180×1～5年</td> <td>120×1～5年</td> </tr> <tr> <td>100～299人</td> <td>200×1～4年</td> <td>240×1～5年</td> <td>160×1～5年</td> </tr> <tr> <td>300人～</td> <td>250×1～4年</td> <td>300×1～5年</td> <td>200×1～5年</td> </tr> </tbody> </table> <p>【問い合わせ先】都道府県高年齢者雇用開発協会</p>	制度の内容	61歳～64歳 定年延長等	65歳以上 定年延長等	定年延長等 以外の継続 雇用制度	制度の 延長 期間	1～4年	1～5年	1～5年	企業規模				1～9人	50×1～4年	60×1～5年	40×1～5年	10～29人	100×1～4年	120×1～5年	80×1～5年	30～99人	150×1～4年	180×1～5年	120×1～5年	100～299人	200×1～4年	240×1～5年	160×1～5年	300人～	250×1～4年	300×1～5年	200×1～5年
	制度の内容	61歳～64歳 定年延長等	65歳以上 定年延長等	定年延長等 以外の継続 雇用制度																														
	制度の 延長 期間	1～4年	1～5年	1～5年																														
企業規模																																		
1～9人	50×1～4年	60×1～5年	40×1～5年																															
10～29人	100×1～4年	120×1～5年	80×1～5年																															
30～99人	150×1～4年	180×1～5年	120×1～5年																															
100～299人	200×1～4年	240×1～5年	160×1～5年																															
300人～	250×1～4年	300×1～5年	200×1～5年																															
<p>●多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）</p> <p>「第Ⅰ種」の受給事業主で、雇用期間1年以上の高齢者（60歳以上65歳未満）を雇用し、その雇用率が15%を超えている事業主（ただし、一定期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていないと認められる事業主を除く）</p>	<p>雇用率15%を超える高齢者の雇用数に応じて、1人当たり月額2万円（大企業1万5,000円）が最大5年間支給されます。ただし、短時間労働被保険者については半額となります。</p> <p>【問い合わせ先】都道府県高年齢者雇用開発協会</p>																																	
<p>●定年延長職業適応助成金（第Ⅲ種）</p> <p>「第Ⅰ種」の受給事業主のうち、「定年延長等」を実施した事業主で、当該事業主に雇用されている45歳以上から引き上げ後の定年等の年齢に達するまでの常用被保険者（短期雇用特例被保険者および</p>	<p>「定年延長職業適応計画」に基づいて実施した講習または相談に係る経費の3/4（大企業2/3）が支給されます。ただし、支給対象となる被保険者1人当たり年間35万円（大企業25万円）が限度となります。</p>																																	

	<p>日雇労働被保険者を除く) に対して、定年延長等の円滑な運用のために実施する講習または相談に係る計画(定年延長職業適応計画)を作成し、その計画に基づき講習または相談を実施した事業主</p>	<p>【問い合わせ先】 都道府県高年齢者雇用開発協会</p>
<p>高年齢者の賃金の一部を助成</p>	<p>特定求職者雇用開発助成金</p> <p>●特定就職困難者雇用開発助成金 60歳以上65歳未満の求職者を公共職業安定所または一定の無料・有料の職業紹介事業者の紹介により、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事業主。ただし、①労働者の雇い入れの前日から起算して6カ月前の日から1年間の間に、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(勧奨退職等を含む)したことがないこと。②雇い入れの前日から起算して6カ月前の日から1年間に全労働者の6%を超える割合で特定受給資格者である離職者を発生させたことがないこと。</p>	<p>雇い入れ後1年間の賃金の1/4(中小企業1/3)が支給されます。ただし、1支給対象期(6カ月)につき雇用保険の基本手当の最高日額の150日分が限度となります。</p> <p>【問い合わせ先】 ハローワーク(公共職業安定所)</p>
<p>〔参考〕 高年齢者雇用の問題解決のために</p>	<p>共同研究</p> <p>企業が独自で解決することが難しい高年齢者雇用に関する諸問題について、高年齢者雇用開発協会におけるこれまでの研究の蓄積や学識経験者の知恵を活用し、共同して問題解決に取り組むことを目的としたもので、対象事業所は以下の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定年年齢60歳以上または定年年齢を特に定めていない事業所</li> <li>・高年齢者雇用に積極的な事業所または事業主が構成する団体</li> </ul>	<p>研究の費用には研究費(材料費、試作費等を含む)と研究管理費(研究費総額の20%)があり、事業主等と高年齢者雇用開発協会がそれぞれ2分の1ずつ負担します。期間は4月から翌年3月までの1年間です。</p> <p>【問い合わせ先】 都道府県高年齢者雇用開発協会</p>

## 都道府県高年齢者雇用開発協会一覧

社北海道雇用促進協会	〒065-0024	札幌市東区北24条東1-3-18	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	さいたま市高砂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 三越プラザー共同ビル7F	025-241-3123
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1-6 日本生命静岡ビル2F	054-252-1521
社愛知県雇用開発協会分室	〒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2FC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
社島根県雇用促進協会	〒690-0886	松江市母衣町55-2 島根県教育会館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 第二広電ビル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 高松あおぼ生命ビル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 GEエジソンビル鹿児島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



**(社) 全日本トラック協会**

〒163-1519 東京都新宿区西新宿 1-6-1 新宿エルタワー19階  
TEL (03)5323-7109(代)