

# 建設揚重業 高齢者の活躍に向けた ガイドブック

クレーンオペレーターが  
いつまでも活躍するために



平成 29 年 10 月



一般社団法人 全国クレーン建設業協会

建設揚重業高齢者雇用推進委員会



## はじめに

建設揚重業界では、クレーンオペレーター一人ひとりが長きにわたって活躍してもらうため、中高年期から能力や適性に応じて、乗務しているクレーンの大きさや種類を変更したり、営業担当や教育担当へ異動させるといったことも行われている。

今後もこうした従業員一人ひとりの能力・適性を踏まえた「個別管理」の考え方にに基づき、年齢にかかわらず活躍できるような仕事の変更・調整を行うとともに、従業員の希望を踏まえた働き方についても検討する必要がある。さらに、中高年期の働き方に応じた賃金・処遇等の報酬管理を整備していくことも求められる。

一方で、今回の調査結果によると、クレーンオペレーターが不足している企業が多く、また、平均年齢が高い企業が少なくないことから、若手社員の採用に積極的に取り組んでいる企業が多くなってきている。こうして採用した若手オペレーターをできるだけ早く一人前に育成していくことが課題であるが、なかには、高齢者と若年者との年齢差による考え方や世代間の意識の相違（いわゆる、ジェネレーションギャップ）が問題となっており、職場の雰囲気が悪くなったり、技術・技能の継承がうまくいっていないと悩んでいる企業も少なくない。

経験の豊富なクレーンオペレーターの技術・技能、安全に対する知見を活かし、他方で若手社員の育成を図っていくためには、高齢者・若年者双方の融和を図り、保有する力を上手に組み合わせたり、補完していくことが重要である。そのためにも、例えば、既に各社で力を入れている安全・健康管理に関する各種会議等を積極的に活用したりすることで、これまで以上に世代を超えたコミュニケーションを密にすることが求められる。重要なのは世代を超えた従業員の相互理解と相互啓発を進めていくという意識を職場に醸成することである。

また、元請による、年齢による入場制限が当業界の高齢者雇用の課題として挙げられている。加齢に伴い、安全面での不安が高まるといった元請の判断が働くかもしれない。こうした課題の解決に向けて、元請と建設揚重業界の双方が協力し、理解を深め、お互いに納得しながら、高齢者の活躍の場の拡大を図っていくことが必要である。

本ガイドブックは、建設揚重業における高年齢層の活用の現状を踏まえて、高年齢層の活躍の場の拡大のために取り組むべき課題と取り組みの基本的な考え方、さらに、取り組みの具体的な事例などを提示している。より一層の「高年齢層の活躍の場の拡大」に役立つきっかけとして頂ければ幸いである。

最後に、本ガイドブック作成に当たり、ご協力頂いた、推進委員の皆様をはじめ、アンケート調査及びヒアリング調査にご協力頂いた企業及びその従業員の皆様に厚く御礼申し上げます。

建設揚重業高齢者推進委員会 座長  
玉川大学経営学部 教授

大木 栄一



建設業における高齢者の活躍に向けた考え方	1
建設業における高齢者の活躍に向けたポイント	2
ポイント1 年齢にかかわらず活躍するための仕事の変更・調整	3
ポイント2 職場の一体感を生み出すための世代を超えたコミュニケーション	6
ポイント3 長期にわたり働くことを前提とした雇用管理制度の整備	10
ポイント4 安心・安全に働くための安全対策の徹底と健康管理面の配慮	14

## 参考資料

1. わが国の少子高齢化の現状と将来	20
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	22
3. 改正高年齢者雇用安定法の概要	24
4. 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について	26
5. 定年後引き続き雇用される有期雇用契約社員 雇用契約書(例)	28
6. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み	29
7. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	35
8. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧	38
9. 関係機関のホームページ一覧	43

「本書」で用いたアンケート調査結果は、2016年(平成28年)8～9月に(一社)全国クレーン建設業協会会員事業者979社と同社でクレーンオペレーターとして働いている従業員3,596人を対象に実施したものです(有効回収率は事業者23.6%、従業員10.3%)。

また、「企業事例・経営者の声」は、2016年(平成28年)11月～12月に(一社)全国クレーン建設業協会会員事業者を対象に実施したヒアリング調査結果から抜粋したものです。

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

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



## 建設業における高齢者の活躍に向けた考え方

### 建設業における高齢者の活躍に向けた考え方

60歳は通過点、世代を超えたコミュニケーションを密にし、年齢にかかわらず、クレーンオペレーター一人ひとりが能力・適性に応じて働き、活躍することが企業の発展につながる

建設業界では、クレーンオペレーター一人ひとりが長きにわたって活躍してもらうため、中高年期から能力や適性に応じて、乗務しているクレーンの大きさや種類を変えることがあります。また、営業担当や教育担当へ異動させるといったことも行われています。

今後もこうした従業員一人ひとりの能力・適性を踏まえた「個別管理」の考え方にに基づき、年齢にかかわらず活躍できるような仕事の変更・調整、賃金・処遇制度の見直し、また、弾力的な働き方についても検討しながら、雇用管理制度を整備していくことが求められます。

一方で、クレーンオペレーターが不足している企業が多く、また、平均年齢が高い企業が少なくなることから、若手社員の採用に積極的に取り組んでいる企業が多くなっています。こうして採用した若手オペレーターをできるだけ早く一人前に育成していくことが課題ですが、なかには、高齢者と若年者との年齢差による考え方や世代間の意識の相違（いわゆる、ジェネレーションギャップ）が問題となっており、職場の雰囲気が悪くなったり、技術・技能の継承がうまくいっていないと悩んでいる企業も少なくありません。

経験豊富なクレーンオペレーターの技術・技能、安全に対する知見を活かし、一方で若手社員の育成を図っていくためには、高齢者・若年者双方の融和を図り、保有する力を上手に組み合わせたり、補完していくことが重要です。

そのためにも、例えば、既に各社で力を入れている安全・健康管理に関する各種会議等を積極的に活用したりすることで、これまで以上に世代を超えたコミュニケーションを密にすることが求められます。重要なのは世代を超えた従業員の相互理解と相互啓発を進めていくという意識を職場に醸成することです。



## 建設揚重業における高齢者の活躍に向けたポイント

建設揚重業において今後ともクレーンオペレーターが長きにわたって活躍するために求められるポイントは以下の4つです。

### 建設揚重業における高齢者の活躍に向けたポイント

1. 年齢にかかわらず活躍するための能力・適性に応じた仕事の変更・調整
2. 職場の一体感を生み出すための世代を超えたコミュニケーションの円滑化
3. 長期にわたって働くことを前提とした雇用管理制度の整備
4. 安心・安全に働くための安全対策の徹底と健康管理面の配慮





## Point1 年齢にかかわらず活躍するための仕事の変更・調整

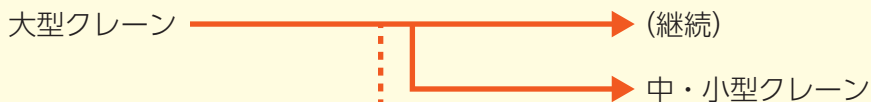
建設業重工業では、多くの企業が定年年齢を60歳に定めています。ただし、60歳はあくまでも通過点であり、それ以降もオペレーターを続ける者が多いのもまた事実です。なかには教育担当者や安全担当者として働き続けている者もいます。

その前提として、中高年期から、オペレーター一人ひとりの体力や能力、また、本人の希望に応じて、乗務するクレーンを大型から中・小型に変えたり、クレーンの種類を変えることが行われています。なかには、オペレーターの経験を活かして、指導者としての適性のある者を教育担当者にしたり、顧客と打ち合わせをしたうえで現場作業の問題・注意点を指摘できる者を営業・安全担当へ異動させるといったことも行われています。

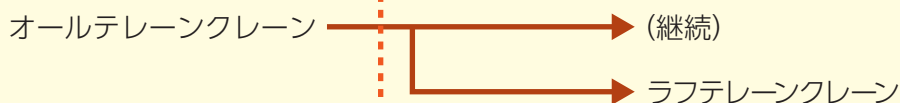
このように高齢者を一括りにして年齢による画一的な管理をするのではなく、年齢にかかわらず、オペレーター一人ひとりの能力や適性にふさわしい仕事・役割を付与し、必要に応じてその都度変更・調整するという「個別管理」の考え方が重要になります。こうした「個別管理」の考え方にに基づき、高齢になっても一人ひとりが活躍できるような場を創出していくことが大切です。

### ●【個別管理に基づくオペレーターの仕事の変更(例)】●

#### 【クレーンの大きさの例】



#### 【クレーンの種類の例】



体力や能力、本人の希望に応じた変更

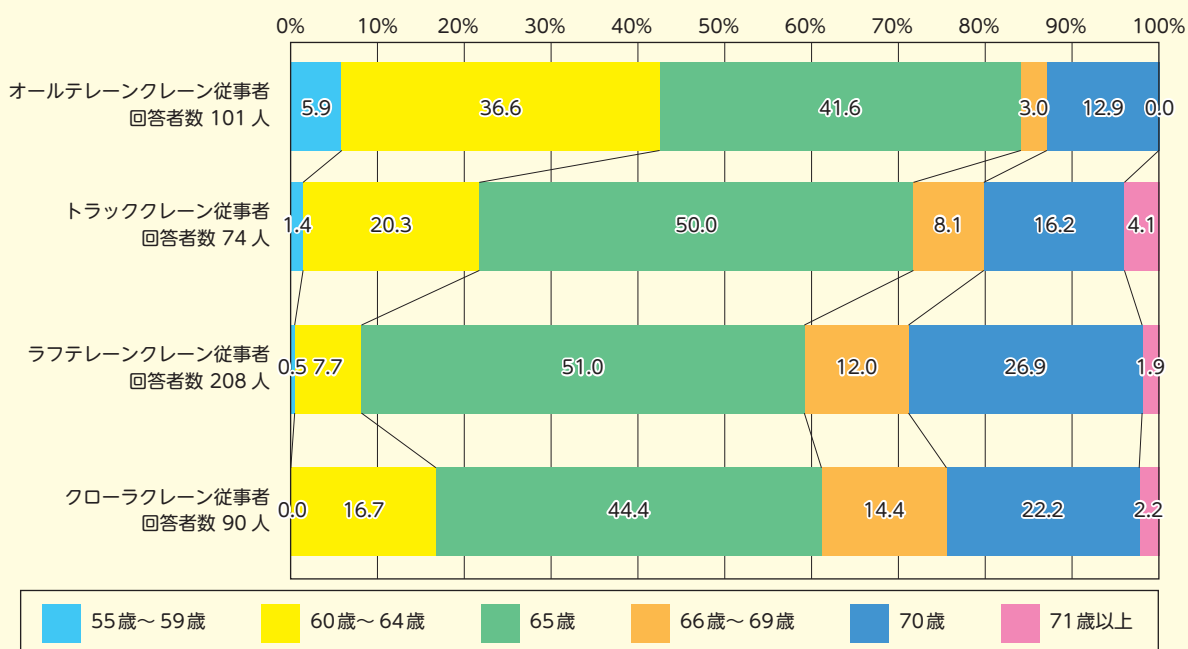
能力・適性に応じた異動

- ・教育担当者
- ・営業・安全担当者

高齢になっても一人ひとりが活躍できるような場の創出

## 【企業アンケート結果より】

ラフテレーンクレーンは「65歳以上」であっても乗車することができると9割の経営者は答えています。オールテレーンクレーンは6割弱と少なくなっています。



## 企業事例（経営者の声）

### 【乗務するクレーンを変更するタイミング】

- クレーンオペレーターという仕事は誰もが65歳までは働くことができると考えている。体力面で不安を抱える人がいても大型から小型への転用は比較的容易なので、いずれかのクレーン操作は可能である。ただし、60歳を超えると健康面で個人差が開きやすいので、健康不安を抱える人が出れば現場での軽い仕事へ変更したり、他の職種への転換を促している。
- 定年を迎えたからと言ってクレーンの種類を変えるようなことはない。乗車するクレーンの変更を行うとすれば、50歳代前半のタイミングで移ってもらう。これは、クレーンごとにそれぞれ特性が異なるため、ある程度の経験者でもクレーンの扱いについては経験を積む必要があるからである。
- 定年後再雇用のタイミングで乗務するクレーンを変える場合には、同じ種類のクレーンで“大型から小型へ”というケースが多い。また、現場でクレーンを扱うという業務から離れ、置場などの事業所での積込等の作業に従事する場合もある。
- 加齢に伴い、役割や責任とともに肉体的負荷も軽減していく方針を取っており、高齢になると小型のクレーンを扱うことが多くなる。
- 60歳以降の者が乗務するクレーンは、体の負担を軽減する意味で、当社で保有している車両の中で一番小さなクラス（12 t）に半ば強制的に乗り換えさせている。60歳以前でも本人が大きい

なクラスの車両では作業が困難であるとの申し出があれば、小さな車両にシフトする場合もある。また、今後は、後進にチャンスを与えるという意味で、50歳代後半から小さなクラスに乗り換えてもらうことも想定している。

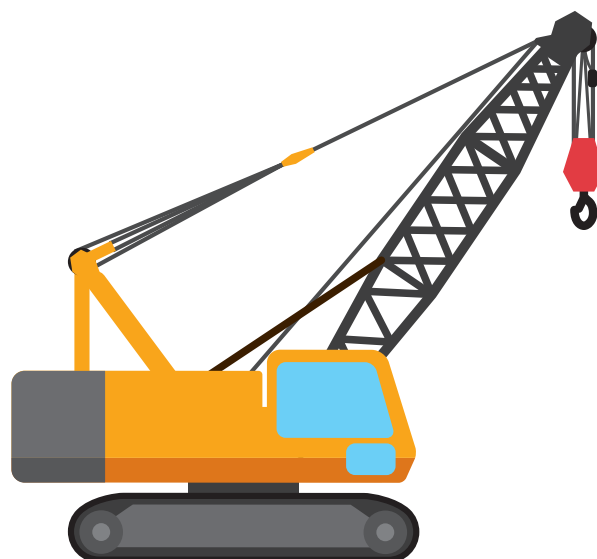
- 今後は、70歳を過ぎても働いてもらうことを想定しており、現在でも72歳になる高齢者が車両整備の仕事に就いている。後進を育てるという意味でも高齢者の存在は大きい。

#### 【指導者や営業担当へ異動する場合のタイミング、適性の見極め方】

- 安全教育を担当している61歳の社員は、どんな重機の操作もできる優秀な人であり、他の社員からも一目を置かれる存在である。こうした人材を現場から外すことについては、当面の業績からみても大きな損失となり、本人の希望でもなかったが、今後の会社や社員のことを考えると、安全教育は最も重要なことであり、あえて指導者としての役割を担ってもらうこととした。
- オペレーター経験がある61歳の営業担当者が現場を回り、作業の確認や現場の状況を確認したり、後進のための安全教育の指導を行っている。本人は特に希望していなかったが、指導者として適任であったため、会社としての意向を伝えて担当してもらうこととした。
- クレーンの組み立てや解体に当たっては、5～6人のチームで行うことが多いが、その際にどんな声がけをしているかなどを見たり、普段のコミュニケーションの取り方などから、指導、教育に適した従業員を見出し、指導役、教育係として任命している。指導・教育担当の役割を担った従業員に対しては、班長、副班長、安全指導員などの役職に就け、手当も支給している。

#### 【指導の仕方の工夫】

- 「会社が組織的に基本的な教育を実施する」という方針のもと、これまでのベテランオペレーター頼みの指導・教育方法を改め、新たに「指導教育マニュアル」を作成し、新人オペレーターに配付するようにした。一方、現場での実践的な指導については、従来通り、経験豊富な主に65歳以上のオペレーター経験者が担当しており、新人や若手従業員と現場に同行し、作業内容について指導したり、実際に操作したりすることで手本を見せている。



## Point2 職場の一体感を生み出すための世代を超えたコミュニケーション

人材の確保が厳しい状況下、積極的に業界の特徴をアピールして若手社員を採用している企業があります。また、地域の組合が一丸となって採用活動をサポートしているケースも出てきています。こうして苦労して採用した若手オペレーターをできるだけ早く一人前に育成していくことが企業にとっての大きな課題ですが、一方で、年齢差による考え方や世代間の意識の相違（ジェネレーションギャップ）が若年者のやる気・意欲を削いでしまうという声も少なくありません。

高齢者が過去の成功体験に引きずられて昔風のやり方を押し付けたり、自慢話ばかりしているようでは若手社員はそれだけで拒否感を抱いてしまいます。一方で、若手社員も高齢者に対して尊敬の念を持ち、謙虚に教を乞うことも技術・技能の継承のためには必要です。したがって、まずは経営者が間に入って若手・中堅・高齢者の融和を考える仕組みづくりを行うことが求められます、そのための第一歩が**世代を超えたコミュニケーションの円滑化に取り組む**ことなのです。

例えば、社長をはじめとした経営者が率先して「声かけ」をして会話を促したり、従業員全員が参加できるイベント（新年会、忘年会、暑気払い等）を開催するなど、老若男女かわりなくコミュニケーションを図れる機会を積極的に持ちましょう。

特に、建設揚重業界では、各社ともに安全対策には非常に力を入れており、安全大会や安全会議等を積極的に行っています。また、現場との直行・直帰も多いことから、折を見てオペレーターに声をかけている経営者も少なくありません。まずは、こうした場面を活かし、若手・中堅・高齢者の交流の場を意識的に作っていくことが求められます。例えば、**安全大会や安全会議などでは、経験に基づく事例（例えば、ヒヤリ・ハットなど）については高齢者が講師になり、新しいクレーンや機械の操作には若年・中堅者が講師になるなど、双方が教える、教わるといった立場に就くことも相互理解のためには効果的**です。

**従業員一人ひとりが長年会社に貢献してきた高齢者に感謝の念を抱き、それを言葉に表したり、永年勤続や長年の無事故に対して表彰することも高齢者のやる気を引き出すことにつながります。しっかりと仕事をしてきた高齢者を大事にしている会社であれば、若手社員の会社に対する信頼も高まります。**

そのためにも、従業員一人ひとりがお互いを尊重しながら、自らの役割を全うすることで会社に貢献していく、それがひいてはわが国のインフラ整備の一助となるという意識を職場に浸透させていきましょう。

ここでは、職長や若手・中堅従業員向けに「高齢者と一緒に働く従業員の心構え」と、ベテランオペレーター向けに「高齢になっても職場になくはならない人であり続けるための心構え」を紹介しています。ご活用ください。

#### 職長や若手・中堅従業員向け

## 高齢者と一緒に働く従業員の心構え

高齢者の力を発揮させるためには、職長や、高齢者と一緒に働く若手・中堅従業員の日頃の行動が重要です。職長や、高齢者と一緒に働く従業員の心構えを挙げてみました。

### ■「おたがいさま」の精神で仕事をする

高齢になっても経験を活かして自らの役割を全うしながら働く高齢者がいるからこそ、若手・中堅社員が力を発揮できるともいえます。自分の将来がそこにあると考え、「おたがいさま」の精神を一人ひとりに自覚してもらうことが大切です。

### ■事業主と職長で意思の疎通をはかる

高齢者の活用に関して、事業主と職長は、しっかりと意思の疎通を行いましょう。高齢者の技術・技能を活かすために何をすればよいか、現場を差配する職長に会社の意図を伝え、一緒に考え行動に移していきましょう。

### ■健康状態をみながら無理をさせない

職長の重要な仕事の 하나가、現場で働くすべての職人の安全確保です。特に身体機能が低下する高齢者に対しては、常にコミュニケーションを図り、健康状態をみながら無理をさせない配慮が必要です。

### ■ベテランオペレーターから技術・技能を受け継ぐ

「負荷の高い仕事はしないで、高齢者は楽をしている」と、不満を抱く若手・中堅社員もいるかもしれません。そうではなく、会社や組織は、さまざまな強みや弱みを持つ人間が集まって成り立っているという理解が必要です。

安全大会などでベテランオペレーターの体験談を聞いたりして、ベテランオペレーターが保有する高い技術・技能を受け継ぐという意識を持つように促しましょう。

## 高齢になっても職場になくてもならない人で あり続けるための心構え

高齢者自身が誇りを持ち、かつ、職場に溶け込むよう努力しましょう。高齢になっても職場になくてもならない人であり続けるための心構えを整理しました。

### ■自分より若い上司・職長を支える

上司や職長が自分よりも年下になることはよくあります。たとえ先輩、年上であってもいままでの立場を引きずらず、あえて一步退いて若手を支える役割を果たせるかどうか、若い者のために一肌脱ぐ度量があるかが肝心です。

### ■「俺の若い頃は・・・」は禁句とする

「見て覚えろ」、「技術は盗め」といった教え方は若い人には通用しません。「俺の若い頃は…」という自慢話も若い社員からはうっとうしいだけです。自分たちの若い頃とは時代が違うということを踏まえ、過去の話は聞かれない限り自分からは言い出さないようにしましょう。逆に若い者の方が機械の操作等慣れているケースも少なくありません。謙虚に学ぶ姿勢を持ちましょう。

### ■相手の気持ちになって助言する

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。若い人の意見、アイデアを「やってもムダ」と否定するのはなく、「こうしたらどうか」といった助言をしましょう。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をしよう心掛けましょう。

### ■誰とでもコミュニケーションをとれる

仕事ではチームワークが大事であり、「自分だけ」、という考えでは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できていますか。気をつけましょう。

### ■自分の仕事に誇りを持つ

長い間働いてきたことで会社やわが国の社会インフラを支えてきたという自負・誇りを持ちながら仕事をすると、やりがいに通じるものです。

### ■人とのつながりを重視する

いま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切です。自らの仕事に誇りを持ち、世の中の人の役に立つ・喜んでもらうといった姿勢を持ち続けましょう。仕事では人とのつながりが重要であり、それがあからこそ長く仕事ができるのです。

## 企業事例（経営者の声）

### 【コミュニケーションにおける注意事項】

- 高齢者の自慢話には若手は閉口することが多いので、すでに時代遅れとなった過去の仕事の話をするだけでなく、新たに教訓を導きだせるような話をしてほしいと伝えている。
- 今後は若年層を中心とした採用を積極的に行っていく方針であるが、職人氣質的な“見て覚えろ”、“技術は盗め”的な教え方は若い人には通用しないと考えている。かつて、「教え方がきつい」という理由で辞めた若手社員もいるので、これからの従業員教育、とりわけ若年層に対しては、「丁寧に教える」「分かっているつもりで教えない」「自分の常識は世の中の常識ではないと思って指導する」などの配慮が必要となる。

### 【コミュニケーションの取り方】

- オペレーターは、仕事が終わりに会社に戻ると、会社の1階に集まるのが慣例となっており、その際のオペレーターとその仕事を担当した営業社員とのやり取りなどを通じて、当人たちだけでなく、周囲の従業員もそれぞれの仕事の状況などが自然に把握できるようになっている。
- 従業員とのコミュニケーションや現場での様子はリーダーが把握しているほか、リーダーが上司などに報告することで、日々の状態を把握している。また、評判の良いオペレーターには顧客から指名が入ることもあり、モチベーションの向上にもつながっている。

### 【安全会議等を活用したコミュニケーションの円滑化】

- 年に1回の安全大会では、日ごろはなかなか直接話す機会のない役員を始めとする役職者と一般従業員とのコミュニケーションの場になっている。また、顧客やメーカーの担当者を招待して懇親会を実施するなど、取引先とのコミュニケーションの場にもなっている。
- 現在7人いる営業担当者が、月に1度は必ず現場パトロールと称して顧客先を訪問している。その際に現場に駐在して仕事をしているオペレーターと顔を合わせ、いろいろ話を聞いている。



## Point3 長期にわたり働くことを前提とした雇用管理制度の整備

建設揚重業界では、60歳定年企業が多いものの、定年到達後も「正社員」という呼称で働く従業員が多くなっています。また、賃金体系は定年以前も以降も「基本給+乗務手当」が基本となっています。その際、基本給を定年前後で大きく変化させることは少なく、乗務手当は乗務しているクレーンの大きさや種類によって決定される会社が多くなっています。こうした**オペレーター一人ひとりが長期にわたって働くことを前提として、仕事内容や役割の付与とそれに応じた賃金・処遇制度に基づき雇用管理を行っていくことが今後も重要**になってきます。

そのため、たとえ高齢になっても雇用を保障することはもちろん、「乗車しているクレーンの大きさや種類、就いている役割に応じて一定の処遇についても保障するのもしっかり働いてほしい」、というメッセージを発信し、オペレーター一人ひとりとの話し合いを踏まえて共有することが求められます。

例えば、クレーンの大きさや種類が変わったとしても、そのみで評価するのではなく、**勤怠状況やクレーンの整備状況、顧客からの評価・評判等を総合的に判断し、人事考課や査定を行い、その結果を賞与に反映させる**ことが考えられます。現場作業の比率が低下し、指導者としての役割が増加したオペレーターについても、その役割に応じた人事考課や査定（指導・育成、サポート等といった項目）を行い、処遇に反映させることも考えられます。高齢者からは、「自分をしっかりみてくれている」「自分の普段思っている、感じていることを聞いてくれる」という意識につながり、働く意欲ややりがい（モチベーション）の向上に結び付きます。

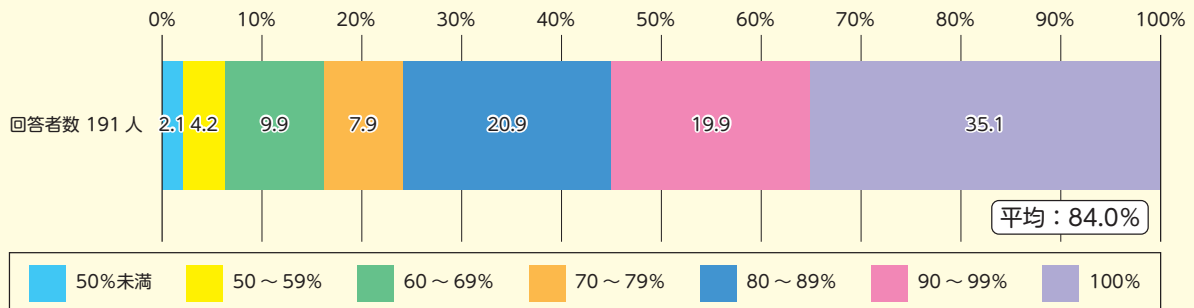
また、日々のコミュニケーションに加えて、特に**定年を迎える前に、定年後の継続雇用を希望する一人ひとりとあらかじめ定年以降の働き方に関して話し合い、会社としての考え・要望と本人の就労にあたっての希望とをすり合わせておく**ことも重要になります。「個別管理」に基づくきめの細かい対応を行うこともまた、高齢者が働く上での納得性を高めることになり、働く意欲ややりがい（モチベーション）の向上につながります。積極的にいきましょう。

働き方についても、年次有給休暇の時間単位取得制度を活用したり、時差出勤制度を活用することで、**現場作業が早く終了した際には早い時間で帰宅できる**といった**弾力的な時間管理を行う**ことが考えられます。こうした時間に柔軟性のある対応は、高齢者のみならず、若年者の就労ニーズにも合うことなので、導入が期待されます。



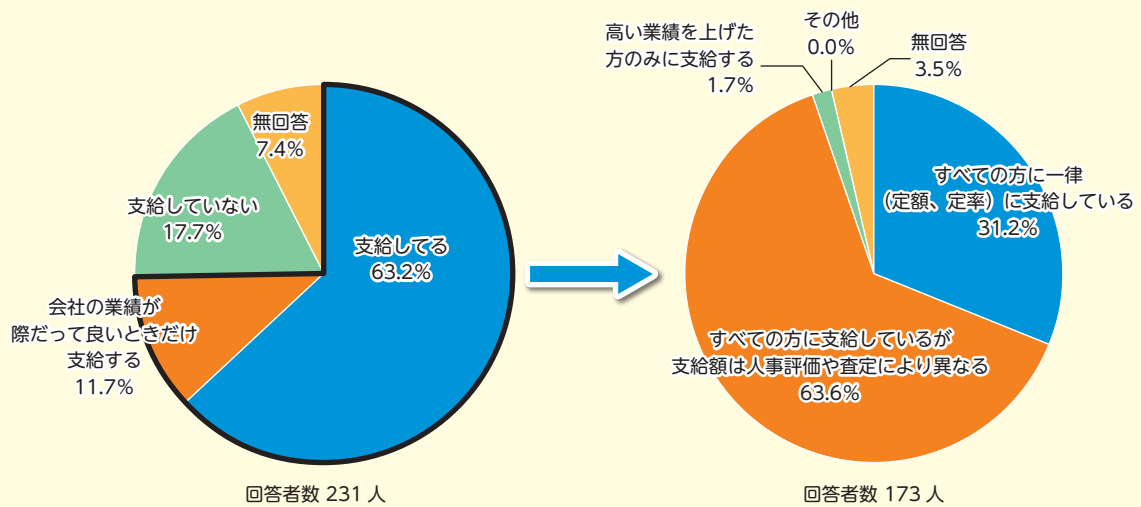
### 【企業アンケート結果より】

定年前後の賃金の変化をみると、「定年前後で変更なし(100%)」とする企業が35.1%、「80%台」とする企業が20.9%、「90%台」の企業も19.9%を占めています。他業界よりも賃金の減少が少ないことがうかがえます。



### 【企業アンケート結果より】

賞与を支給している企業が7割を超えています。支給金額は人事評価や査定によって決めている企業が6割を超えています。

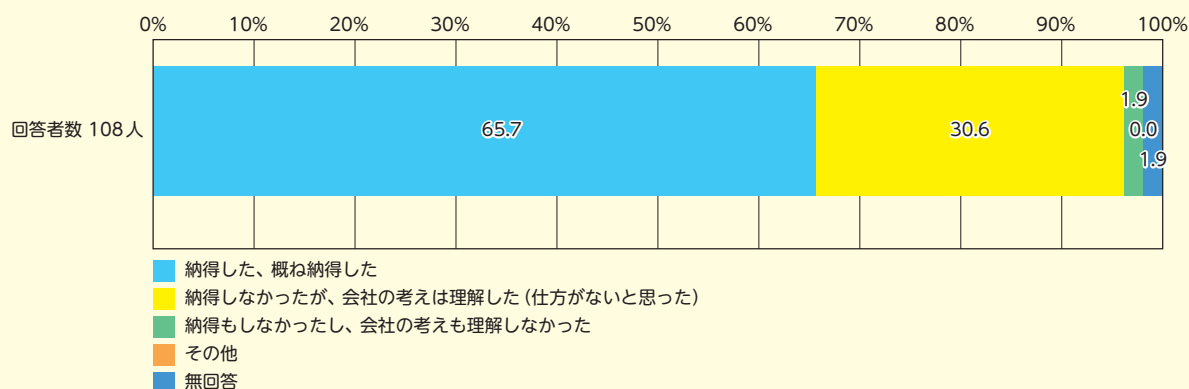


## ● 会社と高齢者との定年前の話し合いの内容 (例) ●



### 【従業員アンケート結果より】

定年後の働き方や労働条件等について説明を受けた者については、「納得した、概ね納得した」との回答が6割を超えています。また、「納得しなかったが、会社の考えは理解した（仕方がないと思った）」も3割を占めています。しっかりと説明すれば、少なくとも会社の考えは理解して働いてくれるのです。



## 企業事例（経営者の声）

### 【人事考課と処遇への反映】

- 再雇用者に対して査定を行い、賞与に反映させている。査定内容は、意欲、指示命令への対応、現状の業務に対する改善力などとなっている。
- 再雇用後の賃金は概ね定年前の10%程度のダウンをベースとして、乗務するクレーンの種類や査定（顧客の評価・評判、整備、社内的な連絡調整等、総合的に評価）により一人ひとり決めている。
- 再雇用者に対しては基本給は差を付けないが、賞与において人事評価、査定の結果により支給額に差をつけている。査定は、顧客からの評判、事故発生率、出勤率などのデータに基づき行っている。ただし、本人に納得してもらうことが最も重要であり、社長としては腐心している。
- 高齢になると体力が落ちてくることも想定されることから、今後は、基本給は変えずに、再雇用者一人ひとりの状況を確認しながら乗務手当を始めとする諸手当を減らすなどの調整をしていきたい。
- 定年後も賞与は支給しているが、会社への貢献度、役割、仕事ぶりなどに応じて支給額を決めている。今後は、60歳以降の賃金体系に、乗務手当に代わる新たな手当として、「クレーンの操作」、「リーダーシップ」、「指導教育」という3点について、個々のオペレーターの特長や能力を把握、評価し、能力給として支給するなどを検討している。こうした明確な評価基準を設けることで、定年前の従業員に対しても目標ができ、モチベーションの向上につながるのではないかと考えている。

### 【定年前の事前説明】

- 定年年齢が60歳であることや、その後の再雇用制度の概要については、57歳の時点で最初の面談、話し合いを行う。その後、定年2か月前に60歳以降の働き方や処遇の詳細について説明している。面談の際、本人からも希望を聞くが、今までは全員が会社の提示した条件に応じて働いている。
- 定年年齢到達時の3か月前までに再雇用された場合の処遇や条件等の提示、本人の意向確認等の話し合いを行っている。

### 【時差出勤制の導入】

- 現場には直接向かうことが多いため、オペレーターそれぞれの作業開始時刻はまちまちであることから、8時間稼働を原則とした時差出勤制を導入している。たとえば朝6時に車庫を出た場合、15時を過ぎたら退勤することができるようにしている。

## Point4 安心・安全に働くための安全対策の徹底と健康管理面の配慮

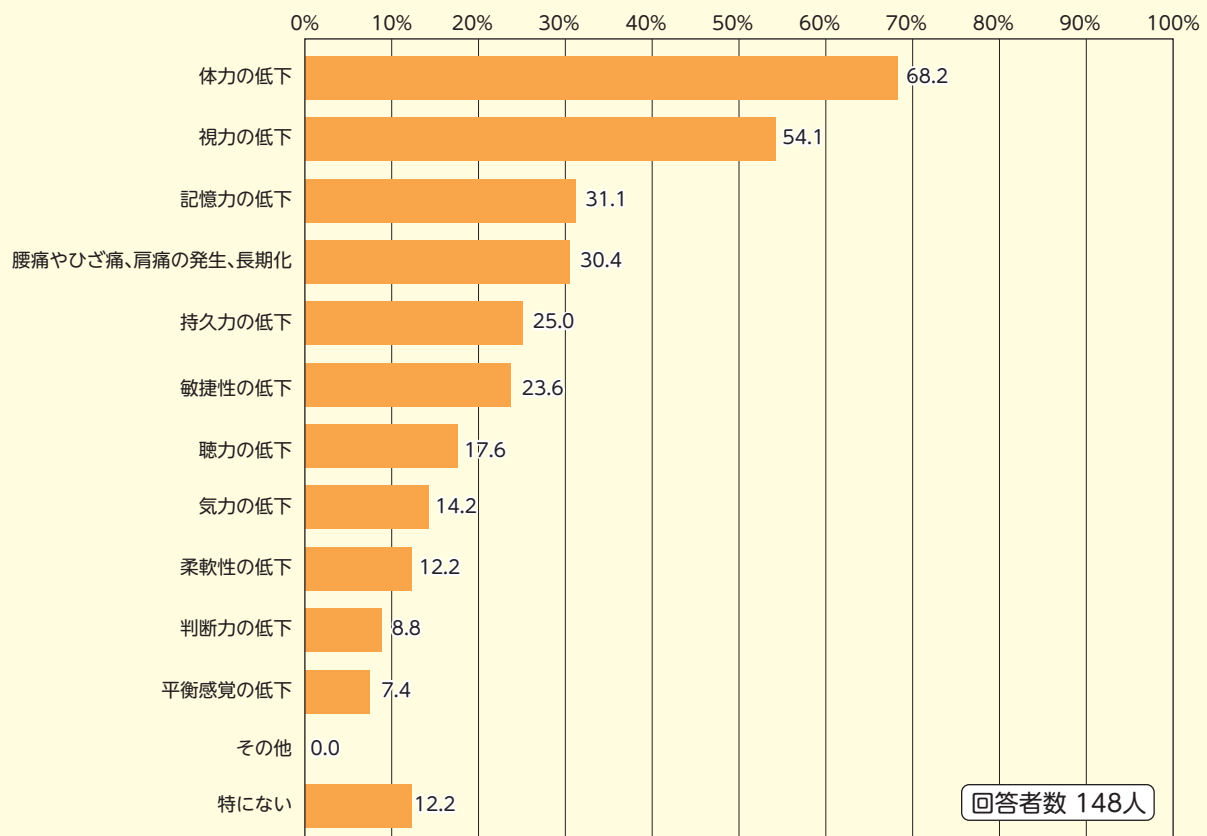
オペレーター一人ひとりが安心・安全に働けるように、日々の安全対策や会社としてできる健康管理面の配慮・対策を徹底しましょう。

特にベテランオペレーターに関しては、加齢に伴う心身機能の低下に加えて、注意力が散漫になったり、業務に対する慣れや昔ながらの方法にこだわることにより危険軽視の傾向が強くなるという声もあり、重大事故につながらないように注意が必要です。

なお、各社で実施している安全大会や安全会議等を世代を超えたコミュニケーションの場として活用するという発想も重要になります。

### 【従業員アンケート結果より】

60歳以上のオペレーターが仕事をしていて感じてきていることとしては、「体力の低下」や「視力の低下」が多くなっています。



## 1. 全社的な安全対策の仕組みづくり

加齢に伴い、体力や視力の低下が目立つ高齢者が見受けられ、安全面での不安が増すとの指摘があります。また、高齢者本人のなかにも、加齢による心身機能の低下を感じている者も少なくありません。

安全第一といった姿勢を職場に浸透させ、安心して働くことができるような職場としていくためには、全社的な安全に対する取り組みがポイントとなります。そのためには以下のような取り組みを行うことが考えられます。

### 全社的な安全に対する取り組み チェック！

#### 【日々の取り組み】

- 朝礼や朝のミーティング時に、今日の仕事内容や危険が予測される作業とその対応策、特に、強風、雨天や積雪等当日の天候、気候から見た注意事項を伝える。
- 毎朝、ラジオ体操やストレッチを実施し、体をほぐしたうえで作業をはじめる
- 夕礼で職長を中心にその日の作業を総括し、問題のある作業、危険作業の報告とその原因を話し合い、その日のうちに解決しておく。
- 事業主や管理者が、適宜、現場パトロールを行い、安全上問題がないか確認する。その際、気づいた点があればその場で対策を講じるように指示する。

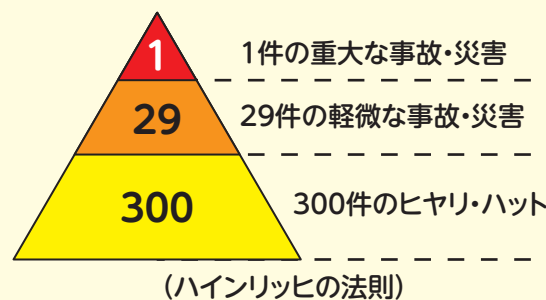
#### 【定期的な取り組み】

- 現場の状況や作業の進捗度合いを確認し、危険箇所のチェックやその対応を指示したり、注意事項を伝達するために定期的にミーティングを開催する。
- 年に1～2回、全社的な安全大会・会議を実施する。
- クレーンメーカーや取引先等から講師を招き、安全講習を実施する。

### 【参考】ハインリッヒの法則

1件の大きな事故・災害の裏には、29件の軽微な事故・災害、そして300件のヒヤリ・ハット（事故には至らなかったもののヒヤリとした、ハットとした事例）があるとされる。

重大災害の防止のためには、事故や災害の発生が予測されたヒヤリ・ハットの段階で対処していくことが必要になる。



## 2. 健康管理面の配慮

事故防止、労災防止には、安全対策の徹底はもちろんのこと、疾病が要因の事故を防ぐためにも、高齢者の健康管理をしっかり行うことが重要です。

高齢者の活用に当たっては、加齢に伴う心身機能の変化への対応、また、生活習慣病への対応が求められます。特にこうした心身機能の低下には大きな個人差がありますので、高齢者一人ひとりに応じた決め細かな対策を講じることが求められます。

そのために、**日々の健康管理の取り組みや健康診断の受診の徹底、あわせて健康管理の必要性に関する社内喚起**などを行いましょう。

特にクレーンの運転や操作等においては、加齢に伴い、①静止視力の変化（老眼）、②動体視力の低下、③視野狭窄、④水晶体の濁り（白内障）などが表れてきますので、定期的な目の機能チェックを行うことで、高齢者本人に自分の目の状態を自覚させ、以下のような注意を促しましょう。

### 定期的な目の機能 チェック！

- 老眼により距離感がつかみにくくなるので、眼科で検査を受けさせ、必要に応じて眼鏡をかけさせる。
- 動体視力の低下により、動いているものへの判断がしにくくなるので、ブレーキ操作やハンドル操作が遅れないよう指導する。
- 視野の狭窄化により、横からの車両や周囲の作業者が見えにくくなるので、左右の確認は顔をその方向に向けるなど必要な指導を行う。
- 白内障予防の紫外線対策として、必要に応じて薄い色のサングラスの着用を勧める。

また、加齢による筋力の低下は30歳代後半から始まるといわれており、徐々に若い時のような無理がきかなくなってきました。また、平衡感覚の低下や股関節機能の低下により、転倒しやすくなったりします。

日々、必要に応じて以下のような配慮を行いましょう。

### 身体機能の低下に対する配慮 チェック！

- クレーンを長時間操作したのちには、
  - ①運転席から慎重に降りよう注意を促す
  - ②運転後は縮まった体を伸ばすような体操を行うよう指導する
  - ③すぐに負担の大きな作業を行わせないようにする
- 年齢とともに股関節周りの筋肉が低下するので、ストレッチなど筋肉を柔軟にする体操を行ったり、日ごろから筋力を鍛えるためのウォーキングなど無理なく続けられる運動を行うよう促す。

なお、経験年数が増すにつれて、仕事も熟練し、自信も増してきますが、逆にそのことが「過信」につながる場合もあるので注意が必要です。ヒヤリ・ハットの経験をした時や健康診断の結果によっては、一度冷静になって反省をするよう促します。

さらに、加齢による身体面、判断力や記憶力・認知力などさまざまな機能低下を受け入れるように促し、無理をせず、安全に作業できるように指導することが求められます。

### 3. 健康診断の受診の徹底と対応の強化

健康診断を確実に実施し、全員に受診を義務付けましょう。異常が見つかった場合は、再検査を徹底させ、産業医などと連携しながら適切な対応を施します。

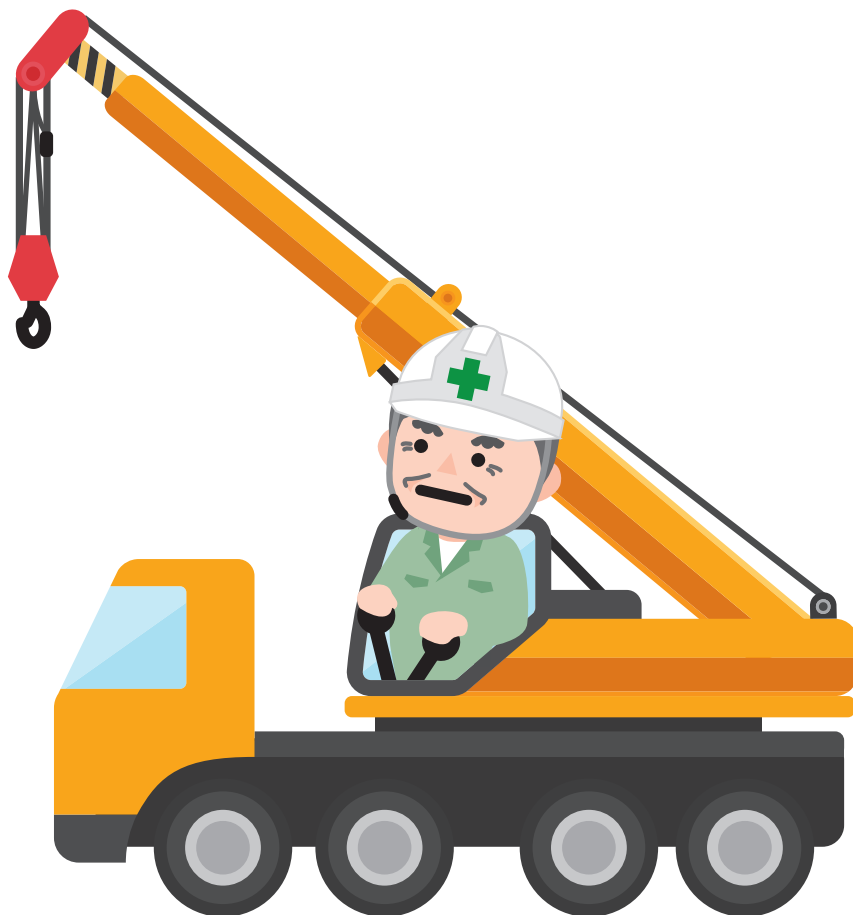
その際、特に視野・視力の変化、脳・心臓疾患や糖尿病など生活習慣病の早期発見、日々の生活習慣の課題を明らかにして注意を促します。

そのために、視野・視力の検査や虚血性心疾患、糖尿病などに関する検査項目の拡大や健康診断回数の増加（年1回から2回へ）についても検討しましょう。

また、心身の健全を保つと同時に日ごろから規則正しい生活を心がけ、コンディションを整えて自身の健康を管理していくことが大切であることを、オペレーター一人ひとりに認識させることも忘れてはなりません。高齢者の場合、とくに加齢に伴い血圧が高くなったり、疲労が取れにくくなるので、注意を促しましょう。

会社としても**毎朝の血圧測定や点呼の際の顔色確認・体調判断を義務付けたり、朝、全員でラジオ体操やストレッチを行い体を動かすことも効果的**です。

なお、職長は、現場作業従事者に対して、疾病の仕事に対する影響、体調の異常を感じた場合の対応などについて指導の徹底を図っていくことが大切です。



## 企業事例（経営者の声）

### 【安全対策の徹底】

- 朝礼では連絡・指示事項を伝達するとともに、従業員一人ひとりに「個人目標」を発表させている。内容は、危険予知への配慮に関することや、連絡事項でも構わない。一人ひとりが発言することで、注意喚起を促している。
- 毎日、作業が終わり会社に戻ってきた際、翌日の作業指示書を渡すときに、現場の状況を事細かに伝え、安全への注意喚起を繰り返し促している。例えば、構内や細い道のマンホールは重量のあるクレーン車を走行する場合は鉄板を敷くことなどを伝えている。こうした現場の状況は、事前に社長や営業担当者が確認に回り、鉄板の有無、電線の位置やセットバックの状況を確認しておく。こうしたオペレーターとのきめ細かいやりとりが、事故防止につながっていると信じている。
- 同社独自の取組みとして「3・3運動」を行っている。荷物を揚げるときは3秒待て、クレーン車で作業するときは対物から3メートル離れると、経験則にもとづく教訓をわかりやすく、覚えやすく伝えている。また、現場へ向かうときや回送中の移動には、特に細心の注意を払うようにアナウンスしている。移動は一般道を走行するため、対向車に激突される場合もあり、熟練した者でも事故に巻き込まれることもあることから、こうした安全指導は欠かせない。これも、毎日の連絡や報告の際の「声かけ運動」で注意喚起する。
- 安全会議は、月に1回、全従業員の参加のもと、終業後に約1時間程度、顧客からの要望、過去のヒヤリ・ハットの事例やその対応策等をテーマに開催することが多い。
- 従業員全員が一堂に会す安全会議を月1回、18時30分頃から1時間半程度実施している。テーマは、現場における注意事項、災害事例、類似災害防止策などが中心で安全ビデオの上映も行っている。クレーンメーカーやサービス工場から講師を招くこともある。
- 安全大会は年に1度、夏に、平日の終業後に1時間から1時間半程度かけて行っている。会社としては極力全員が参加できるように、あらかじめ顧客と日程に関して相談したり、従業員には作業を調整するよう指示している。会社の教育研修や安全担当の役職者の他、外部から取引先やメーカーの安全担当、警察署から講師を招き講演してもらうこともある。

### 【健康管理面の配慮】

- 現場で長年積み上げてきた経験や技術力でさえも、人によっては体力の低下には勝てないことがある。会社としては、社員の日々の健康管理は欠かせないと考えており、会社創業時から始業前にラジオ体操を実施している。この場を利用し、社員の体調を観察している。
- 健康面については、年齢に関係なく十分に配慮している。健康診断はもとより、二次健診、精密検査など、必要があると判断されたものに対しては受診を徹底するようにしている。ただし、仕事の繁忙や現場と受診先が遠かったりすることを理由に受診しない例も散見されることから、診断書や受診の際に発行された領収書の提出などを促すなど、随時、チェックするようにしている。
- 健康診断の二次健診などで発生する自己負担金や会社指定の病院で受診した場合の費用については会社で補助している。
- 事務所に血圧計を常備しており、月1回の安全会議の際に測定している。
- 経営者としては、高齢者を一括りにせず一人ひとりに関心を持ちながら、常に社員の健康や考えを確認しておくことが必要である。注意力散漫になりやすいときもあるので、現場へ行くとき、また、退社するときには、必ず「声かけ運動」を実施し、注意を喚起している。



## 參考資料

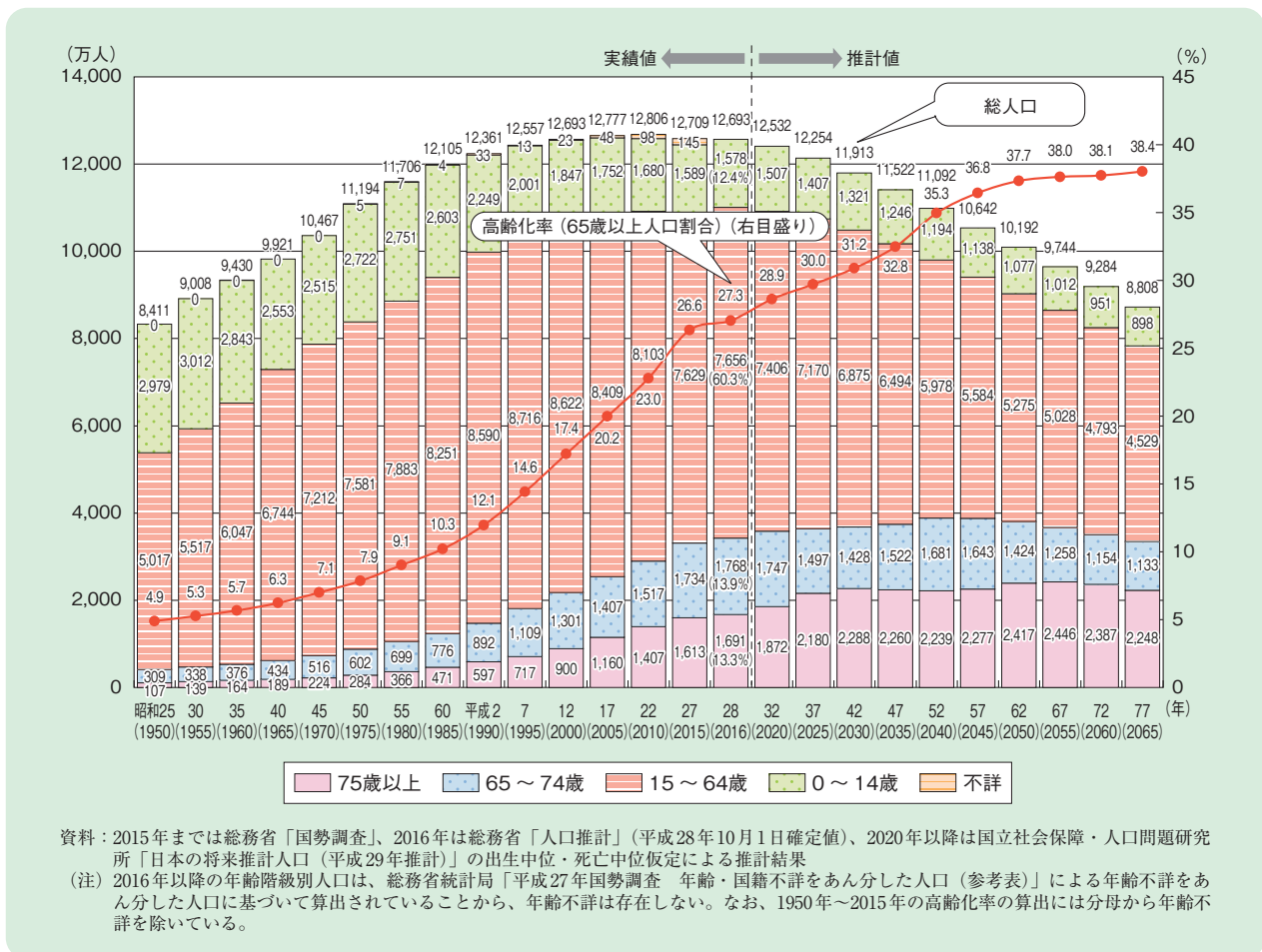
# 1. わが国の少子高齢化の現状と将来

我が国の65歳以上の高齢者人口は、昭和25(1950)年には総人口の5%に満たなかったものの、昭和45(1970)年に7%を超え、さらに、平成6(1994)年には14%を超えました。高齢化率(全人口に占める65歳以上の割合)はその後も上昇を続け、現在、27.3%に達しています。

あわせて、総人口が減少する中で高齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、平成48(2036)年には33.3%で3人に1人となります。平成54(2042)年以降は高齢者人口が減少に転じても高齢化率は上昇傾向にあり、平成77(2065)年には38.4%に達して、国民の約2.6人に1人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されています。

このように、今後、少子高齢化の影響がより顕著になり、建設揚重業においても、この影響は避けられない状況に置かれることとなります。

図 高齢化の推移と将来推計



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」（平成28年10月1日確定値）、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果  
 (注) 2016年以降の年齢階級別人口は、総務省統計局「平成27年国勢調査 年齢・国籍不詳をあん分した人口（参考表）」による年齢不詳をあん分した人口に基づいて算出されていることから、年齢不詳は存在しない。なお、1950年～2015年の高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

出典：内閣府「高齢社会白書(平成29年版)」

一方、平成27(2015)年現在の高齢化率は、最も高い秋田県で33.8%、最も低い沖縄県で19.6%となっています。今後、高齢化率は、すべての都道府県で上昇し、平成52(2040)年には、最も高い秋田県では43.8%となり、最も低い沖縄県でも、30%を超えて30.3%に達すると見込まれています。また、首都圏など三大都市圏をみると、千葉県の高齢化率は、平成27(2015)年の25.9%から10.6ポイント上昇し、平成52(2040)年には36.5%に、神奈川県では23.9%から11.1ポイント上昇し35.0%になると見込まれており、今後、我が国の高齢化は、大都市圏を含めて全国的な広がりをみることとなります。

表 都道府県別高齢化率の推移

	平成27年 (2015)			平成52年 (2040)	高齢化率の伸び (ポイント)
	総人口(千人)	65歳以上 人口(千人)	高齢化率(%)	高齢化率(%)	
北海道	5,382	1,558	29.1	40.7	11.6
青森県	1,308	391	30.1	41.5	11.4
岩手県	1,280	387	30.4	39.7	9.3
宮城県	2,334	588	25.7	36.2	10.5
秋田県	1,023	343	33.8	43.8	10.0
山形県	1,124	344	30.8	39.3	8.5
福島県	1,914	542	28.7	39.3	10.6
茨城県	2,917	772	26.8	36.4	9.6
栃木県	1,974	508	25.9	36.3	10.4
群馬県	1,973	540	27.6	36.6	9.0
埼玉県	7,267	1,789	24.8	34.9	10.1
千葉県	6,223	1,584	25.9	36.5	10.6
東京都	13,515	3,006	22.7	33.5	10.8
神奈川県	9,126	2,158	23.9	35.0	11.1
新潟県	2,304	685	29.9	38.7	8.8
富山県	1,066	323	30.5	38.4	7.9
石川県	1,154	317	27.9	36.0	8.1
福井県	787	222	28.6	37.5	8.9
山梨県	835	235	28.4	38.8	10.4
長野県	2,099	626	30.1	38.4	8.3
岐阜県	2,032	568	28.1	36.2	8.1
静岡県	3,700	1,021	27.8	37.0	9.2
愛知県	7,483	1,761	23.8	32.4	8.6
三重県	1,816	501	27.9	36.0	8.1
滋賀県	1,413	338	24.2	32.8	8.6
京都府	2,610	703	27.5	36.4	8.9
大阪府	8,839	2,278	26.1	36.0	9.9
兵庫県	5,535	1,482	27.1	36.4	9.3
奈良県	1,364	389	28.7	38.1	9.4
和歌山県	964	296	30.9	39.9	9.0
鳥取県	573	169	29.7	38.2	8.5
島根県	694	223	32.5	39.1	6.6
岡山県	1,922	541	28.7	34.8	6.1
広島県	2,844	774	27.5	36.1	8.6
山口県	1,405	448	32.1	38.3	6.2
徳島県	756	231	31.0	40.2	9.2
香川県	976	286	29.9	37.9	8.0
愛媛県	1,385	417	30.6	38.7	8.1
高知県	728	237	32.8	40.9	8.1
福岡県	5,102	1,305	25.9	35.3	9.4
佐賀県	833	229	27.7	35.5	7.8
長崎県	1,377	405	29.6	39.3	9.7
熊本県	1,786	511	28.8	36.4	7.6
大分県	1,166	352	30.4	36.7	6.3
宮崎県	1,104	323	29.5	37.0	7.5
鹿児島県	1,648	480	29.4	37.5	8.1
沖縄県	1,434	278	19.6	30.3	10.7

資料：平成27年は総務省「国勢調査」、平成52年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

出典：内閣府「高齢社会白書（平成29年版）」

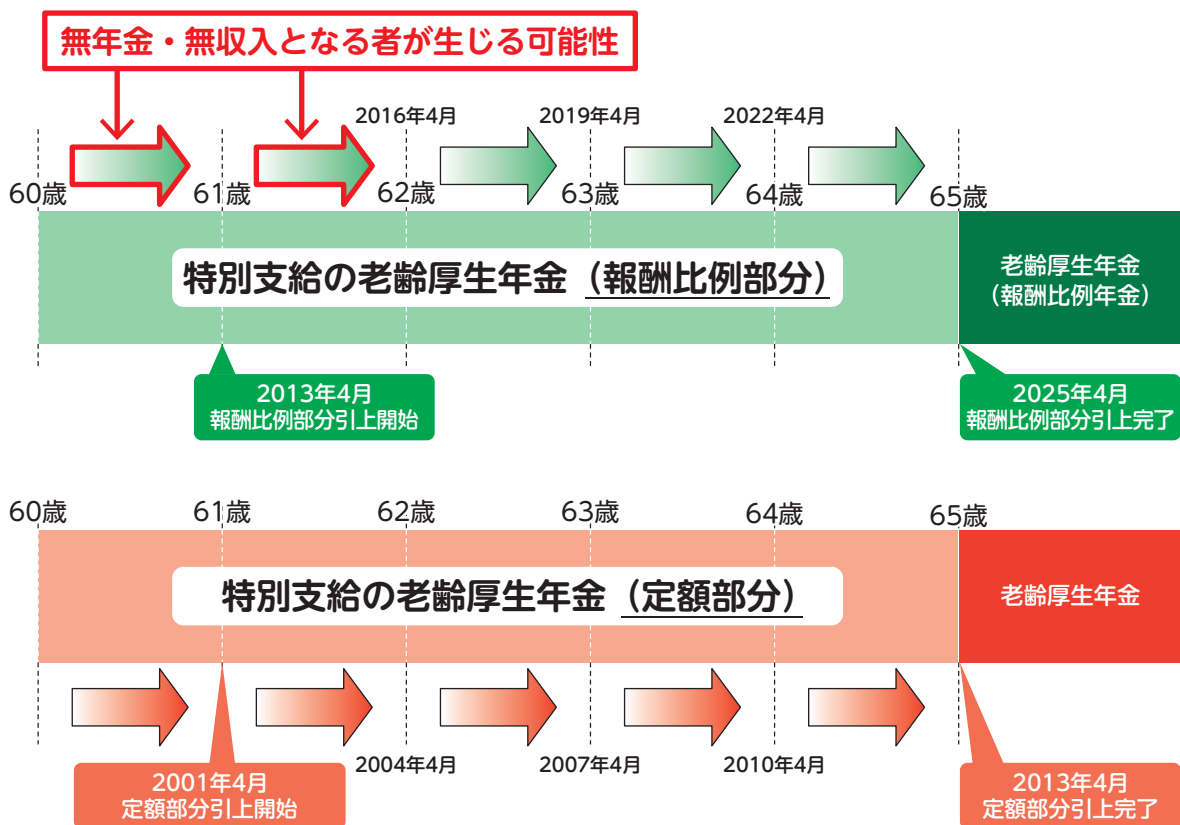
## 2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

厚生年金の加入者は、65歳になるまでは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分は2013年（平成25年）4月から65歳にならないと受給できなくなりました。また、報酬比例部分についても2013年4月から2025年（平成37年）度にかけて段階的に65歳に引上げられます。これに伴い、すでに男性の場合、2016年4月からは62歳にならないと受給できなくなりました（女性は5年遅れ）。

こうした年金の支給開始年齢の引き上げにより、60歳定年で退職し、再就職ができない場合、無年金期間に無収入となる可能性が生じてしまいます。

図 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール



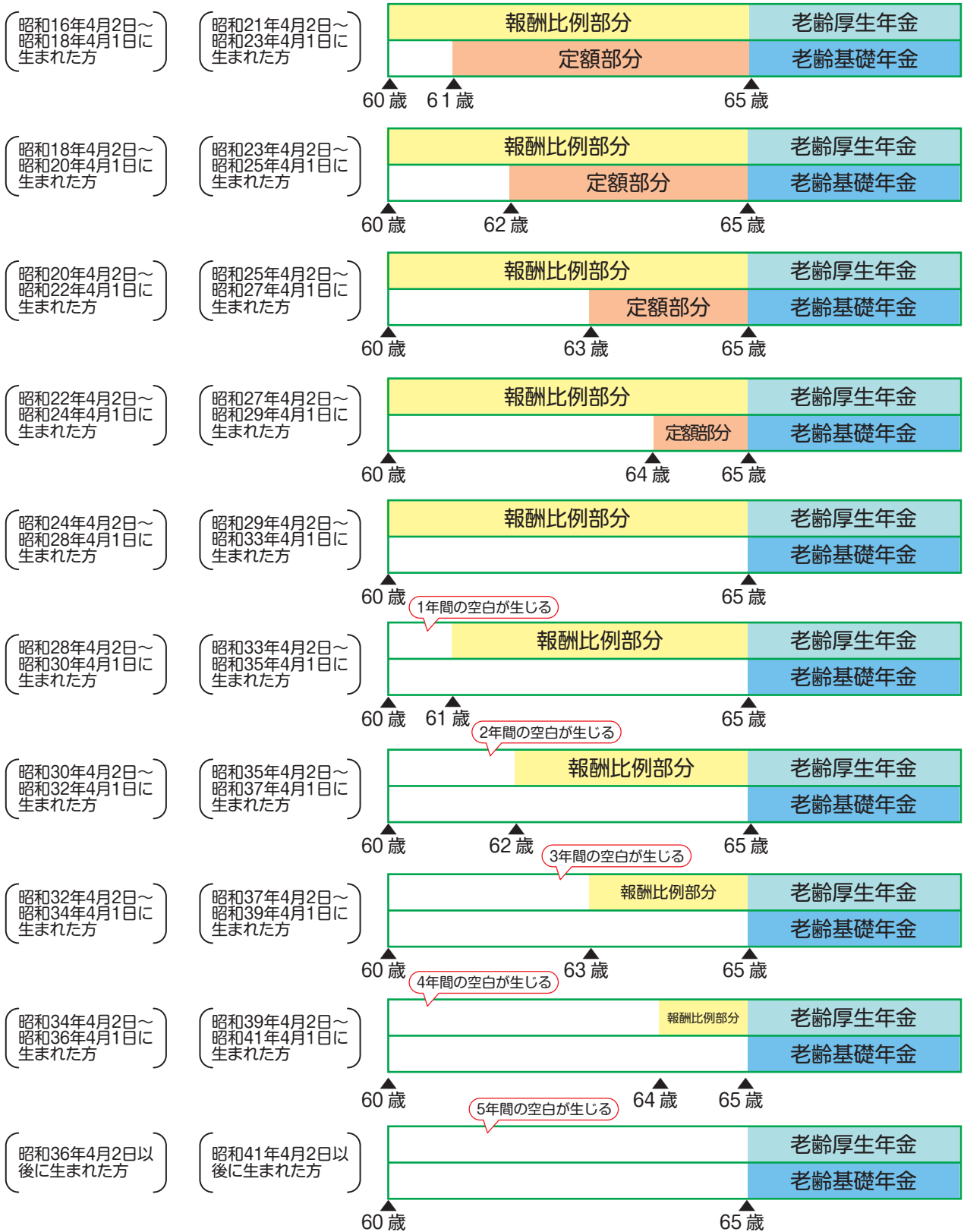
### ➡ 年金支給と雇用との接続が必要

出典：厚生労働省ホームページを一部修正

図 性別・出生年別老齢厚生年金の支給開始年齢

男性の場合

女性の場合



出典：日本年金機構資料

### 3. 改正高年齢者雇用安定法の概要

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

今回の高年齢法の改正には2つの柱があります。1つ目は、「希望者全員の65歳までの雇用確保」が厳格化され、継続雇用の対象者を選定基準を満たした者に限定することができなくなったことです。なお、こうした選定基準の廃止には段階的な経過措置が設けられており、2013年4月からは「無年金」となる61歳までについては選定基準を廃止し、希望者全員の雇用を確保しなければならなくなりました。その後、厚生年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて3年に1歳ずつ引き上げられ、2017年4月現在では62歳、65歳までの希望者全員の雇用確保を求めるのは2025年（平成37年）度からとなります。

2つ目は、継続雇用先の範囲を広げ、企業グループ内での継続雇用先を確保することを認めていることです。いままでは、継続雇用先は連結子会社等緊密性のある企業に限定されていましたが、改正により、子会社や関連会社、また、同じ企業グループ内であれば子会社間まで継続雇用先企業の範囲を拡大することができるようになりました。

図 改正高年齢者雇用安定法への対応が必要な企業とは

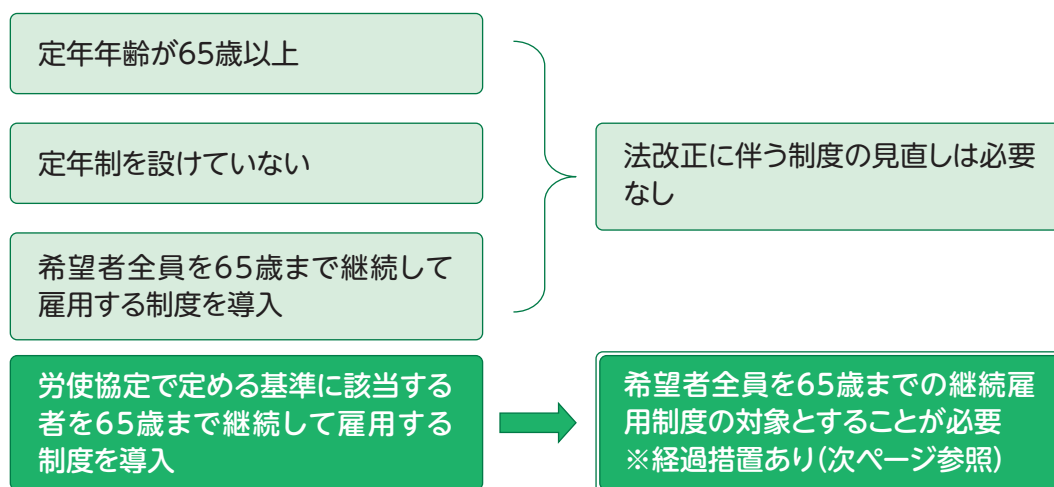


表 厚生年金の支給開始年齢の引き上げと高年齢法との関係

	厚生年金支給開始年齢（男性）		改正高年齢法	
	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

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

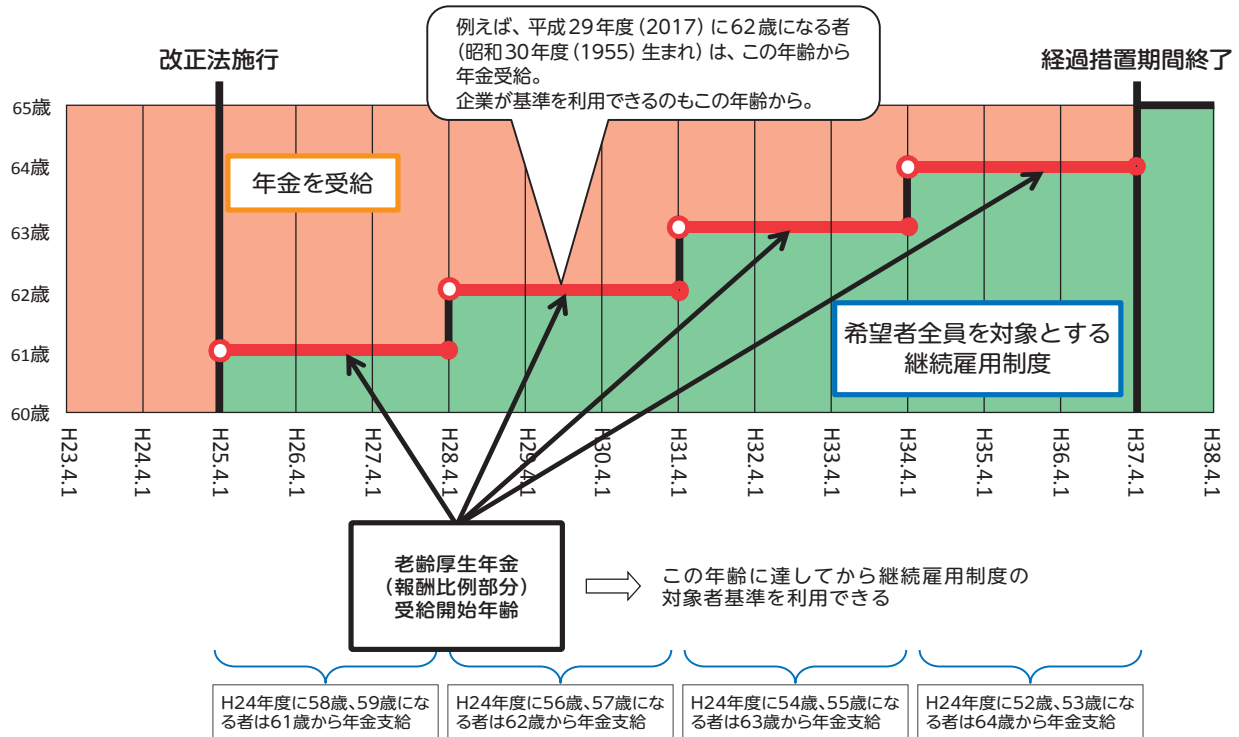
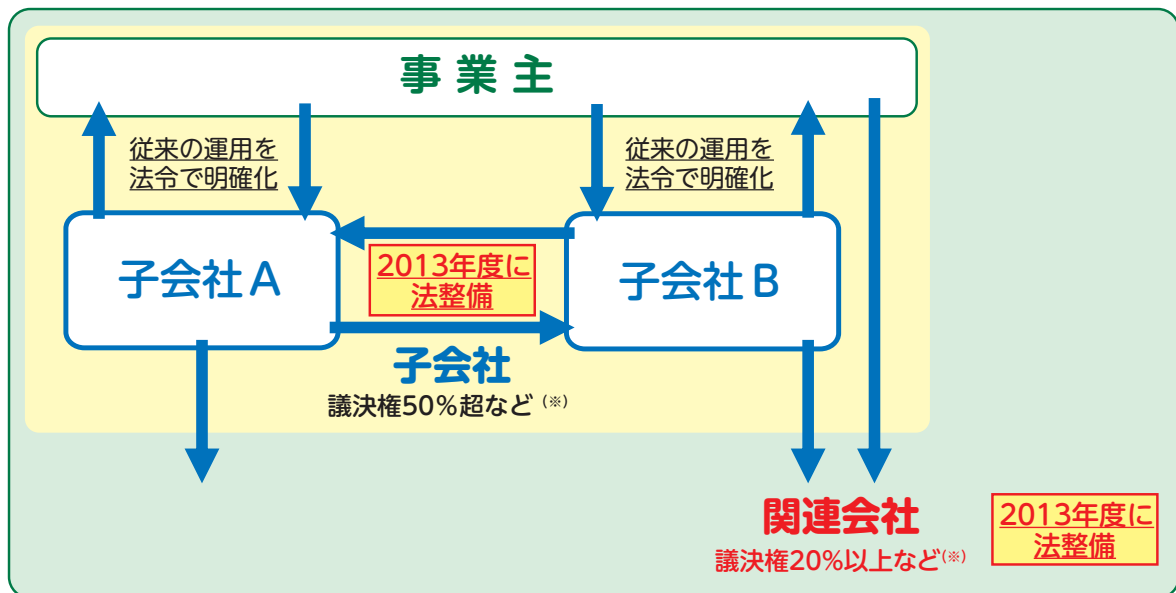


図 継続雇用制度の雇用先の特例



※銀行法、保険業法などの他法令で「身内」として整理されている範囲。

参照条文：銀行法第13条の2、銀行法施行令第4条の2、銀行法施行規則第14条の7

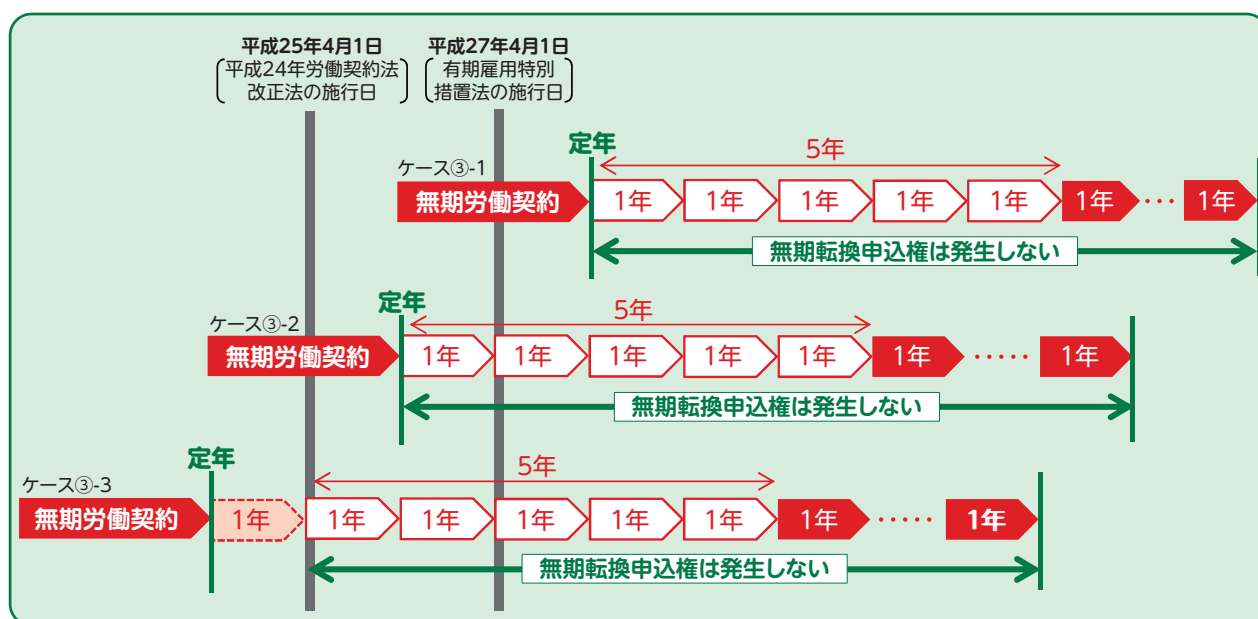
保険業法第100条の3、保険業法施行令第13条の5の2、第14条、保険業法施行規則第52条の12の2

出典：厚生労働省ホームページを一部修正

## 4. 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

2013年4月に施行された改正労働契約法では、有期労働契約が反復更新され通算5年を超えると、労働者の申し出により、期間の定めのない（無期）労働契約に転換するルールが定められました。一方で、高齢者雇用安定法で、65歳までの継続雇用が義務付けられた結果、定年後に嘱託等1年契約を更新していくなど有期雇用で5年を超えて働き続けると再び無期雇用になる—といった懸念が浮上し、無期転換ルールとの関係が注目されていました。

このため、2015年4月に新たに「有期雇用特別措置法」が施行され、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととなりました。



なお、継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください（次ページ参照）。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html)



## 【参考】継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例に関する申請書

〔赤字は記載例〕

### 第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

#### 1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒( - )	電話番号 ( )	FAX番号 ( )	

#### ⑥ 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

#### 3 その他

- 高齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
- ⑦  65歳以上への定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入
  - ⑧  希望者全員を対象
  - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用  
(注) 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(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例: 契約書の雛形、就業規則等) ⑨
2. 高齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。)) ⑩)
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

- ⑩ ハローワークに提出した「高齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。  
また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。
- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

〔留意事項〕

① 申請の日付を記載してください。

② 提出先の労働局名を記載してください。

③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。

④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。

⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所(事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地)を記載してください。

⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付してください。(1か所以上)(注)各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。

⑦ 実施している高齢者雇用確保措置に✓を付してください。

⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いずれかに✓を付してください。

⑨ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

出典：「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」(厚生労働省)

## 5. 定年後引き続き雇用される有期雇用契約社員 雇用契約書(例)

雇用期間	年 月 日から 年 月 日まで
勤務場所	
仕事の内容	
就業日	月 火 水 木 金 土 日 (就業日に○)
勤務時間	時 分から 時 分まで(うち休憩時間 分)
休日	
所定外労働	1 所定外労働をさせることが (有 / 無) → (最大 時間程度) 2 休日労働をさせることが (有 / 無) → ( )
休暇	1 年次有給休暇の付与ならびに実施については、一般社員として引き続き在籍するものとして取扱う 2 その他の休暇 ( )
賃金	1 基本給 イ 時間給 □ 日給 ハ 月給 ( 円) 2 通勤手当 ( 円 / 1 カ月) 3 割増賃金率 イ 所定外 a 法定超 月60時間以内 ( % ) 月60時間超 ( % ) b 所定超 ( % ) □ 休日 a 法定 ( % ) b 法定外 ( % ) ハ 深夜 ( % ) 4 賃金締切日 (毎月 日) 5 賃金支払日 (毎月 日) 6 賃金の支払い方法 ( ) 7 賃金支払時の控除 (法に定める所得税・住民税・社会保険料、遅刻・早退・欠勤・外出・出勤停止等による不就労時間または不就労日に相当する部分の賃金) 8 昇給 (有 / 無) → (時期、金額 ) 9 賞与 (有 / 無) → (時期、金額 ) 10 退職金 (有 / 無) → (時期、金額等 )
契約更新の有無とその判断基準等	1 本人が希望し、かつ、一般社員に対する就業規則第○条(退職事由)または第○条(解雇事由)に該当する事由がない場合は、満65歳まで1年ごとに契約を更新する。 2 ただし、期間満了の○か月前までに労働条件についての書面での合意に達しない場合については更新しないことがある。 3 更新する場合であっても同一の労働条件を保障しない。 4 本契約者は有期雇用特別措置法による特例に該当し、本契約に基づき定年後引き続き雇用されている期間については無期転換申込権が発生しない。
退職に関する事項	当社嘱託社員に対する就業規則第 条～第 条による。
その他	1 社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ( )) 2 雇用保険の有無 (有 / 無) 上記以外の労働条件等については、当社嘱託社員に対する就業規則による。

年 月 日

会 社

本 人 住 所

氏 名

## 6. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み

### 6-1 在職老齢年金の仕組み

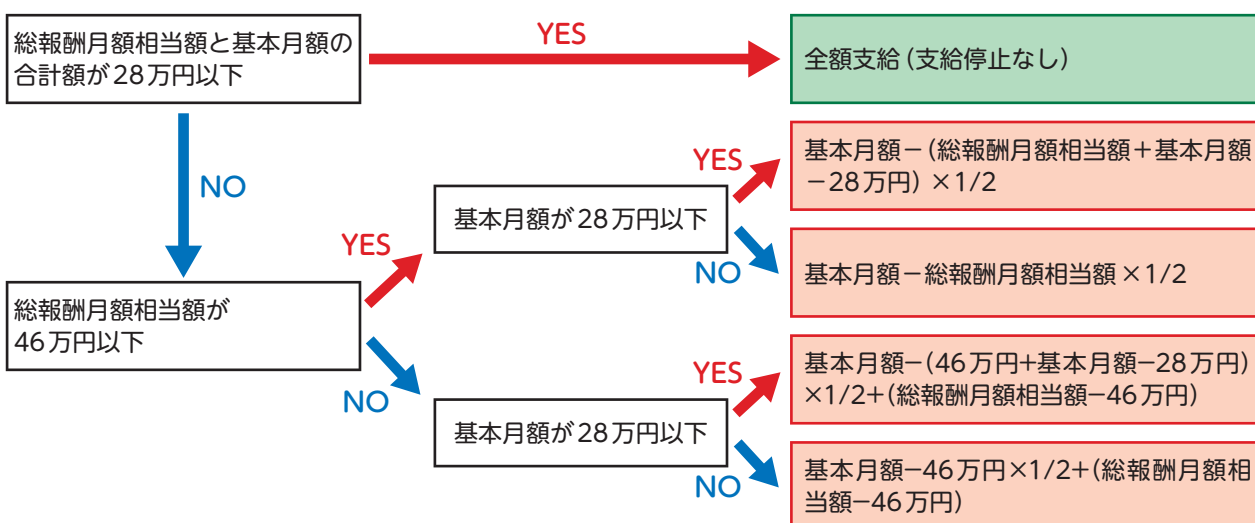
厚生年金の支給開始年齢（2017年度現在、男性は62歳、女性は60歳）以降も正社員などとして働き続けると、賃金の額に応じて厚生年金が減額されて支給されます。これを「在職老齢年金」といいます。

減額対象になるのは、65歳未満の場合、本来の年金額と月額換算の賃金（年収の12分の1）の合計が28万円を超える者です。

なお、勤務時間・勤務日数が正社員よりも短く、厚生年金に加入していない方については、厚生年金は減額されずに全額受給できます。詳しくは日本年金機構のHPをご覧ください。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2017/20170315.files/01.pdf>

図 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額（年額）



※28万円（支給停止調整開始額）および46万円（支給停止調整変更額）は、それぞれ政令で改定となる。

注1）総報酬月額相当額…月額換算の賃金（賞与込みの年収の12分の1）

注2）基本月額…年金額を12か月で除した額

注3）算定の前提となる28万円及び46万円の水準は、マクロ経済スライドにより毎年見直されます（この金額は2017年現在のものです）。

注4）支給停止額が基本月額を超えたときは、加給年金額は全額支給停止されます。

一方、65歳以上70歳未満の厚生年金被保険者を対象とした在職老齢年金は、老齢厚生年金の月額と総報酬月額相当額の合計が46万円を超える場合、超えた部分の2分の1が支給停止されます。

**【例1】年金額が10万円で、月収が20万円の者の場合**

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

○手取りの収入は、

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

となります。

**【例2】年金額が10万円で、月収が22万円の者の場合**

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

○手取りの収入は、

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

となります。

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

在職老齢年金に関して詳しく知りたい方は、日本年金機構のホームページ

→ <http://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/index.html> をご覧ください。

電話での年金相談窓口は以下のとおりです。

「ねんきんダイヤル」0570-05-1165（ナビダイヤル）

また、厚生労働省「在職老齢年金について」

→ [http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin\\_h24\\_zaisyokurorei.pdf](http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_zaisyokurorei.pdf) もあわせてご覧ください。

## 6-2 高年齢雇用継続給付の仕組み

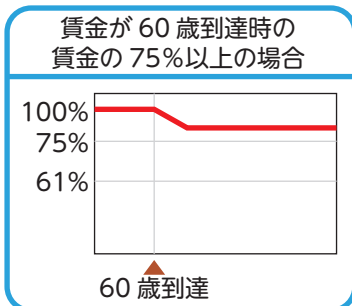
60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、「高年齢雇用継続給付」が支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね2分の1未満の者の場合は、雇用保険の加入者ではありませんので、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金（賞与は関係ありません）が

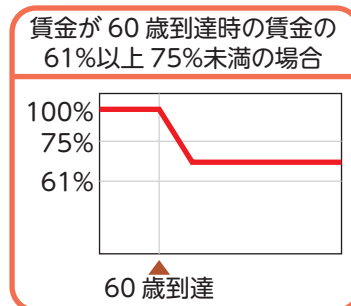
- ・60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額
- ・60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。

賃金額と算定された支給額の合計が357,864円を超える場合は、357,864円からその賃金を差し引いた額が支給されます（平成29年8月1日現在、この額は毎年8月1日に変更されます）。

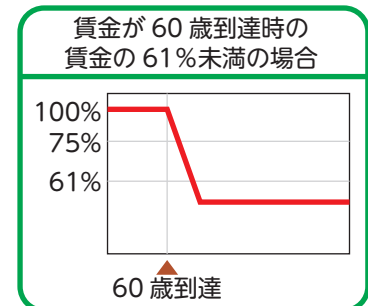
支給額の計算は以下のとおりとなります。



高年齢雇用継続給付は出ない



高年齢雇用継続給付が一部カットのうえ出る



高年齢雇用継続給付が出る

賃金 × 15%



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

### 【例】60歳に到達したときに賃金30万円だった者が18万円に低下したケース

60歳時点の賃金が月額300,000円であったが、60歳以後に月額180,000円に下がった場合には、60%に低下したことになりますので、180,000円の15%に相当する額の27,000円が支給されます。

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

また、ハローワークホームページ

[https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html) もあわせてご覧ください。

### 6-3 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」を同時に受給する際の留意点

#### －「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整－

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

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

- ・月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、  
 $180,000 \text{円 (賃金)} \times 15\% = 27,000 \text{円}$  となります。
- ・このとき、年金は、 $27,000 \text{円} \times 40\% (\text{※}) = 10,800 \text{円}$ が支給停止となります。  
(※) 年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割。
- ・年金額が10万円だとすると、  
**○手取りの収入は、賃金180,000円＋高年齢雇用継続給付27,000円＋年金(100,000円－10,800円)＝296,200円 となります。**
- ・なお、年金額と賃金（高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに年金に対して在職支給停止がかかります。この例では、賃金18万円＋年金10万円＝28万円で28万円を超えていないので、これ以上の支給停止はありません。

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

[http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin\\_h24\\_tyousei.pdf](http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_tyousei.pdf) をご覧ください。

電話での問い合わせ窓口は以下のとおりです。

「ねんきんダイヤル」0570-05-1165（ナビダイヤル）

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

**(1) 前提条件**

- ①平成28年4月2日に60歳到達、年金受給権発生日が平成28年4月1日、平成28年4月から継続雇用の人をモデルとする。
- ②59歳時点の年収は400万円(賃金は月額30万円、賞与20万円×2回=年額40万円)。
- ③60歳定年以降の年収は252万円(賃金は月額18万円、賞与18万円×2回=年額36万円)。昇給なし。
- ④特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)は年間120万円(基本月額10万円)と設定。

**(2) 計算方法**

- ①60～61歳…年金が支給されずに高年齢雇用継続給付のみとなります。
  - ・月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、  
 $180,000 \text{円 (賃金)} \times 15\% = 27,000 \text{円}$  となります。

○**手取りの収入は、**

**賃金180,000円 + 高年齢雇用継続給付27,000円 = 207,000円 となります。**

- ②62歳以降…高年齢雇用継続給付に加えて、在職老齢年金が加わります。
  - ・高年齢雇用継続給付は、 $180,000 \text{円 (月収)} \times 15\% = 27,000 \text{円}$ が支給されます。このとき、年金は、 $27,000 \text{円} \times 40\% (\text{※}) = 10,800 \text{円}$ が支給停止となります。
  - (※)年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割(高年齢雇用継続給付の計算には賞与は含まれません)。ここまでは①と同様です。
  - ・ただし、年金額と賃金(賞与込の年収を12で割った額、高年齢雇用継続給付は除く)の合計額が月額28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに在職支給停止がかかります。
  - ・②の場合、賃金が21万円( $(180,000 \text{円} \times 12 + 180,000 \text{円} \times 2) \div 12 = 21 \text{万円}$ )、年金が10万円なので、賃金と年金の合計が31万円となり28万円を超えるので、28万円を超えた分の $1 \div 2 ((310,000 \text{円} - 280,000 \text{円}) \times 1 \div 2 = 15,000 \text{円})$ の年金がさらに減額されます。減額される年金の合計は $10,800 \text{円} + 15,000 \text{円} = 25,800 \text{円}$ となります。
  - ・したがって、

○**手取りの収入は、賃金180,000円 + 高年齢雇用継続給付27,000円 +**

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

### (3) シミュレーション結果

	59歳	60～61歳	62歳以降
月例賃金	300,000円	180,000円	180,000円
高年齢雇用継続給付	—	27,000円	27,000円
在職老齢年金	—	—	74,200円
合計	300,000円	207,000円	281,200円

- ・このように、60歳時点の月収(18万円)は59歳時点(30万円)の60%になりますが、高年齢雇用継続給付が受給できるので、手取りは207,000円と93,000円の減額となります。
- ・年金が受給できる62歳以降は、これに在職老齢年金の74,200円が加わりますので、手取りは281,200円となり、59歳時点の金額より若干低くなるにとどまります。



## 7. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

### －「高齢者雇用アドバイザー」による相談・援助の実施－

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者の雇用問題に関する専門家である高齢者雇用アドバイザーを全国に配置し、生涯現役社会の実現を目指し、高齢者等が年齢にかかわらず働ける企業の普及・促進及び高齢者等の雇用管理改善等のための諸条件の整備に伴う人事・労務管理上の課題等の解決を図るため、事業主に対する具体的かつ実践的な相談・援助を行っています。相談は無料ですので、ぜひご利用ください。

→問い合わせ先：最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課

#### ○高齢者雇用アドバイザーとは

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）により、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入等による希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が義務づけられています。

65歳までの継続雇用制度等の導入や定着を図るとともに、生涯現役社会の実現に向けて高齢者が能力を発揮して働くことができる環境とするためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要があります。

そこで、企業における条件整備の取り組みを支援するため、高齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高齢者雇用アドバイザーとして認定し、全国に配置しています。

#### (1) 相談・助言

高齢者雇用アドバイザーは、高齢者雇用確保措置の導入や拡大、雇用管理の改善等に取り組む企業からの要請等に基づき企業を訪問し、企業診断システムを活用するなどし、条件整備に伴う阻害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題についての相談に応じ、専門的かつ技術的な助言を行います。(無料)

#### (2) 企業診断システム

企業における高齢者の雇用環境の整備を援助するために各種の企業診断システムを開発し運用しています。簡単な質問票に記入いただくだけで、高齢者を活用するための課題を見つけ出し、高齢者雇用アドバイザーがその課題解決策についてわかりやすくアドバイスします。(無料)

##### 【企業診断システムの内容】

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

### (3) 企画立案サービス

高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言によって明らかになった条件整備のために必要な個別・具体的課題について、人事処遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を企業からの要請に基づき、高齢者雇用アドバイザーが作成し提案します。

#### 【企画立案サービスの費用】

企画立案サービスは有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

### (4) 就業意識向上研修

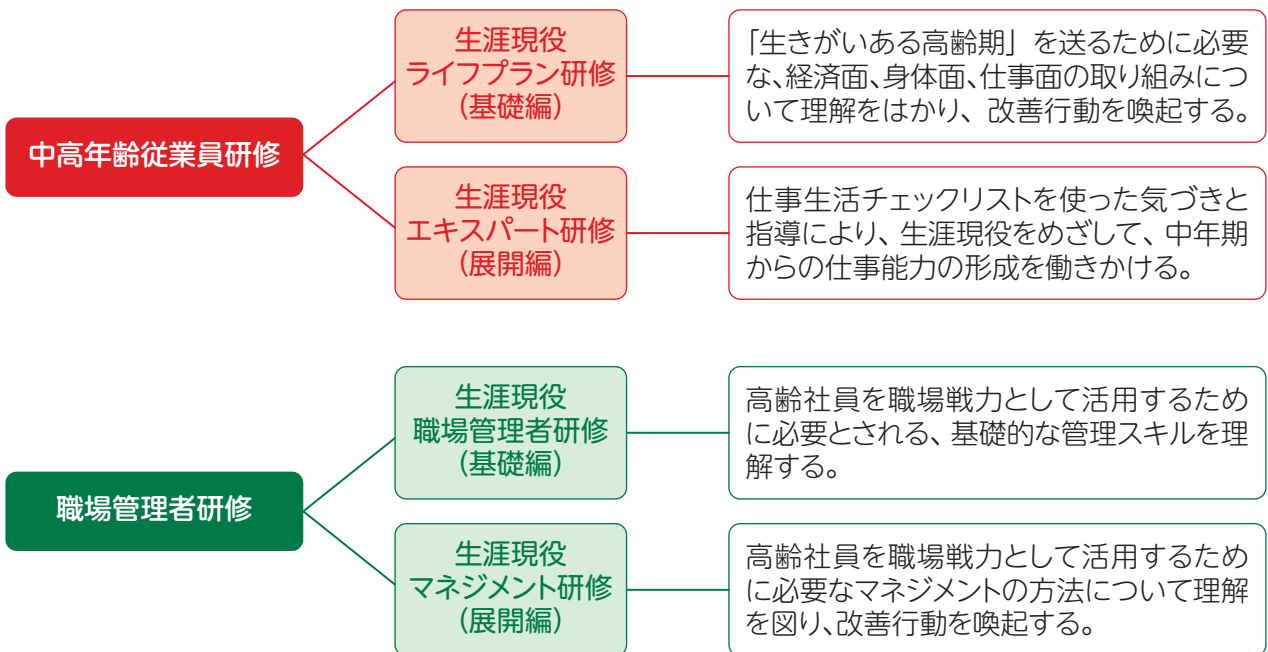
企業における高齢従業員の戦力化を支援するために、高齢者雇用アドバイザーが企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。中高年齢従業員を対象とした研修と高齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。

※対象の事業主は、45歳以上の雇用保険被保険者を5人以上雇用している事業主です。

#### 【就業意識向上研修の費用】

就業意識向上研修は有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

#### 就業意識向上研修コース別の概要



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部 高齢・障害者業務課 問い合わせ先

名称	所在地	電話番号
北海道支部高齢・障害者業務課	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森支部高齢・障害者業務課	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手支部高齢・障害者業務課	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城支部高齢・障害者業務課	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田支部高齢・障害者業務課	〒010-0101 潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形支部高齢・障害者業務課	〒990-2161 山形市大字逢山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島支部高齢・障害者業務課	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城支部高齢・障害者業務課	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木支部高齢・障害者業務課	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬支部高齢・障害者業務課	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉支部高齢・障害者業務課	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉支部高齢・障害者業務課	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901
東京支部高齢・障害者業務課	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794
東京支部高齢・障害者窓口サービス課	〃	03-5638-2284
神奈川支部高齢・障害者業務課	〒241-0824 横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齢・障害者業務課	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高齢・障害者業務課	〒920-0352 金沢市親善堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井支部高齢・障害者業務課	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨支部高齢・障害者業務課	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野支部高齢・障害者業務課	〒381-0043 長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜支部高齢・障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡支部高齢・障害者業務課	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知支部高齢・障害者業務課	〒450-0003 名古屋市中区錦1-10-1 M I テラス名古屋伏見4階、5階	052-218-3385
三重支部高齢・障害者業務課	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀支部高齢・障害者業務課	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都支部高齢・障害者業務課	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪支部高齢・障害者業務課	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782
大阪支部高齢・障害者窓口サービス課	〃	06-7664-0722
兵庫支部高齢・障害者業務課	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齢・障害者業務課	〒630-8122 奈良市三条本町9-21 JR奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245
※平成30年3月末移転予定	〒630-0033 奈良県橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	TEL0744-225224
和歌山支部高齢・障害者業務課	〒640-8483 和歌山市豊部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取支部高齢・障害者業務課	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根支部高齢・障害者業務課	〒690-0001 松江市奥朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山支部高齢・障害者業務課	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島支部高齢・障害者業務課	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口支部高齢・障害者業務課	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島支部高齢・障害者業務課	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川支部高齢・障害者業務課	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛支部高齢・障害者業務課	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知支部高齢・障害者業務課	〒780-8010 高知市枝橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡支部高齢・障害者業務課	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀支部高齢・障害者業務課	〒849-0911 佐賀市兵庫町大字吾宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎支部高齢・障害者業務課	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本支部高齢・障害者業務課	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分支部高齢・障害者業務課	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎支部高齢・障害者業務課	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島支部高齢・障害者業務課	〒890-0068 鹿児島市東都元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高齢・障害者業務課	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

平成29年8月1日現在

※愛知支部については、平成29年10月2日移転後の所在地等を記載。

※最新情報は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご確認ください。

(<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/>)

## 8. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧 (2017年現在)

### 8-1 65歳超雇用推進助成金

当助成金は、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用環境の整備、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するものであり、3つのコースで構成されています。

#### 8-1-1 65歳超継続雇用促進コース

当コースの主な要件は以下のとおりです。ただし、1事業主1回限りの支給です。

(1) 就業規則等により次の①～③のいずれかに該当する制度を実施したこと。

① 65歳以上への定年引上げ

② 定年の定めの廃止

③ 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

(2) (1)の制度を規定した際に経費(就業規則の作成を専門家等へ委託した場合の委託費や、定年の引上げ、定年の定めの廃止、継続雇用制度の導入を締結するためコンサルタントとの相談に要した経費)を要したこと。

(3) (1)の制度を規定した就業規則等を整備していること。

(4) (1)の制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日までの間に、高齢者雇用安定法第8条又は第9条第1項の規定に違反していないこと。

(5) 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60歳以上の雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。期間の定めのない労働契約を締結する労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限る。)が1人以上いること。

○支給額

【65歳以上への定年引上げ】 【定年の定めの廃止】

( )は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数(*)	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定めの 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	20万円	30万円	25万円	40万円	40万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	120万円	35万円	145万円	145万円

【希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

( )は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数(*)	66～69歳まで		70歳以上		★定年引き上げと、 継続雇用制度の導入 を合わせて実施した 場合の支給額は、い ずれか高い額のみとな ります。
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	10万円	20万円	15万円	25万円	
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円	
10人以上	20万円	75万円	25万円	95万円	

(\*) 対象となる60歳以上被保険者については、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

## 8-1-2 高齢者雇用環境整備支援コース

当コースは、高齢者の雇用環境を整備するための措置を次の(1)～(2)によって実施した場合に受給することができます。

### (1) 雇用環境整備計画の認定

高齢者の雇用環境整備のため、次の①～②のいずれかの支給対象措置に係る「雇用環境整備計画」を作成し、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること

- ①機械設備、作業方法または作業環境の導入または改善による既存の職場または職務における高齢者の雇用の機会の増大
- ②高齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しもしくは導入または医師もしくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入

### (2) 高齢者雇用環境整備の措置の実施

(1)の雇用環境整備計画に基づき、当該雇用環境整備計画の実施期間内に支給対象措置を実施すること。

#### ○支給額

以下の①、②のいずれか低い額を支給します。(千円未満は切捨て、上限1,000万円) なお、生産性要件(\*1)を満たしている場合は< >の割合または額となります。

- ①支給対象経費(高齢者雇用環境整備措置の実施に要した経費で、計画実施期間内に契約発注、納品、制度の施行等を行い、支給申請日までに支払いが完了したものに限り)の60%< 75%>(中小企業事業主以外は45%< 60%>)。
- ②当該高齢者雇用環境整備措置の対象となる(導入または改善された機械設備、作業方法または作業環境を通常使用する業務に従事している者、見直しまたは導入された雇用管理制度または健康管理制度に基づき雇用管理または健康管理が実施されている者に限り)1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者1人につき28万5千円< 36万円>を乗じた額。

(\*1)生産性要件は『助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること』により確認します。詳しくは厚生労働省のHPをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

### 8-1-3 高齢者無期雇用転換コース

当コースは、次の(1)～(2)によって50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者の無期雇用労働者への転換を実施した場合に受給することができます。

#### (1) 無期雇用転換計画の認定

「無期雇用転換計画」を作成し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること

#### (2) 無期雇用転換措置の実施

(1)の無期雇用転換計画に基づき、当該計画の実施期間中に、高齢の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること

#### ○支給額

対象労働者1人あたり48万円(中小企業事業主以外は38万円)を支給します。生産性要件(\*1)を満たす場合には対象労働者1人につき60万円(中小企業事業主以外は48万円)となります。1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限とします。

(\*1)生産性要件は「助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること」により確認します。詳しくは厚生労働省のHPをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

→問い合わせ先：最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課

または、高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

<http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/index.html>

## 8-2 特定求職者雇用開発助成金

＜新規に高齢者を雇い入れた場合＞

### (1) 特定就職困難者コース (60歳以上65歳未満)

- ① 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）(\*2)の紹介により、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。
- ② 受給額・期間は労働時間と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

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 【週当たりの所定労働時間が30時間以上】	50万円	60万円	1年	1年
60歳以上65歳未満の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満】	30万円	40万円	1年	1年

③申請者：事業主

### (2) 生涯現役コース (65歳以上)

- ① 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）(\*2)の紹介により、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。
- ② 受給額・期間は労働時間と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

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
65歳以上の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が30時間以上】	60万円	70万円	1年	1年
65歳以上の高年齢者 【週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満】	40万円	50万円	1年	1年

③申請者：事業主

(\*2) または本助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者

→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）

### 8-3 トライアル雇用奨励金

<安定就業を希望する未経験者等を試行的に雇い入れたい場合>

- ①職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者で、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）(\*2)の紹介により、試行的に短期間（原則3か月）雇用する場合に支払われます。
- ②受給額：対象労働者一人につき、月額最大4万円。
- ③受給期間：上限3か月。
- ④申請者：事業主  
(\*2) または本奨励金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者

→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）



## 9. 関係機関のホームページ一覧

### ■ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/>

#### ○事業主の方へ(高齢者雇用について)

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/>

- ・高齢者雇用について相談したい
- ・助成金について知りたい
- ・「70歳雇用について知りたい」
- ・各種セミナー・イベント
- ・どんな調査研究があるか知りたい
- ・高齢者雇用のための快適な職場づくり 等

#### ○高齢者の方へ

<http://www.jeed.or.jp/elderly/person/>

→お問い合わせは最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課へ

<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/>

#### 【高齢者活用事例の紹介】

##### ○職場改善の事例をお探しの方

[http://www.jeed.or.jp/elderly/research/joint\\_studies.html](http://www.jeed.or.jp/elderly/research/joint_studies.html)

##### ○ワークシェアリング等の高齢者雇用に関する事例をお探しの方

[http://www.jeed.or.jp/elderly/research/employment\\_case/](http://www.jeed.or.jp/elderly/research/employment_case/)

### ■ 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/>

#### ○高齢者雇用対策について

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/)

# 建設揚重業 高齢者雇用推進事業 委員名簿

## 〈委員長〉

大 木 栄 一 玉川大学 経営学部 教授

## 〈委員〉

佐々木 幸 一 佐々木興業株式会社 代表取締役社長

萩 野 豊 和 大栄運輸株式会社 取締役相談役

柴 崎 祐 一 株式会社シバサキ 代表取締役社長

勝 又 ひとみ 有限会社カツマタ 代表取締役社長

与 田 真矢尚 与田リース株式会社 代表取締役社長

(順不同)

## 〈シンクタンク〉

広 田 薫 株式会社日本能率協会総合研究所 主幹研究員

松 井 結 子 株式会社日本能率協会総合研究所 研究助手


## 〈事務局〉

石 口 邦 夫 一般社団法人全国クレーン建設業協会 専務理事

井 上 信 吾 一般社団法人全国クレーン建設業協会 事務局長

高 野 和 征 一般社団法人全国クレーン建設業協会 業務課長





---

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
産業別高齢者雇用推進事業

## 建設揚重業 高齢者の活躍に向けたガイドブック

クレーンオペレーターがいつまでも活躍するために

発行 平成29年10月

一般社団法人 全国クレーン建設業協会

〒104-0028 東京都中央区八重洲2-7-9 相模ビル4階  
TEL: 03-3281-5003 FAX: 03-3281-5004  
<http://www.jccca.or.jp/>