

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

フルードパワー産業 高齢者の 活躍に向けた ガイドライン

シニアの活力を未来のものづくりに活かすために

平成29年9月

一般社団法人 日本フルードパワー工業会
フルードパワー産業高齢者雇用推進委員会

はじめに

「フルードパワー産業 高齢者の活躍に向けたガイドライン –シニアの活力を未来のものづくりに活かすために–」をお届けします。わが国のフルードパワー産業は油圧・空気圧・水圧関連機器・部品の製造・販売を通して多くの産業を支え、その社会的貢献は計り知れません。各種産業の競争力を下支えしているフルードパワー産業の高い貢献は産業界では広く認められているだけではなく、この産業で多様な業務に従事する人々の自負するところでもあります。



ところで、少子高齢化が世界一の速さで進むわが国では持続的な経済成長を揺るがしかねない労働力の将来的不足に対応し、既存労働力の活用、すなわち長年培った知識や技能、経験のある高齢者の積極的活用が求められています。フルードパワー業界においても事情は同様であり、65歳までの継続勤務希望者全員について雇用延長を規定した、改正高年齢者雇用安定法への対応が急務となっております。

日本フルードパワー工業会では改正高齢法施行を契機にフルードパワー業界の実情に即した新しい高齢者雇用システムを呈示すべく、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の『産業別高齢者雇用推進事業』に応募し、工業会内に設けた「フルードパワー産業高齢者雇用推進委員会」を組織して2016年度からの2年間の委託事業として承認を受けました。

初年度の取り組みとして、高齢者が各企業内で置かれた環境について、企業と従業員の双方を対象としたアンケート及びヒアリング調査を行ない、両者の意識の比較等、業界特有の課題等を洗い出しました。その結果、他の業種にはないフルードパワー業界ならではの課題もうかがえ、業界として取り組むべきものは何かが浮かんで参りました。

今年度は昨年度得られた成果をもとに業界全体で取り組むべき方向を示すべく、前記推進委員会の企業委員の方々からご示唆を頂戴しながら、6つの指針からなる高齢者雇用推進ガイドラインをとりまとめました。この6つの指針がフルードパワー工業会会員企業の高齢者雇用の道標になれば幸いであり、業界全体の競争力底上げの一助になればと念じております。

今回お示した指針を含め、2年間にわたる調査研究の成果をさまざまな方法で会員企業の皆様にお知らせし、かつ、行政や他業界にフルードパワー業界の状況をご理解いただくための広報活動に活かして参ります。今回お届けしたガイドラインが高齢者雇用に関する意識を高めていただく契機となることを願って止みません。

一般社団法人 日本フルードパワー工業会
フルードパワー産業高齢者雇用推進委員会
座長 内田 賢

目 次

はじめに
本書の構成

1. フルードパワー産業における高齢者の活躍に向けた考え方……	1
(1) フルードパワー産業においてさらなる高齢者の活躍が求められる背景 ……………	1
(2) フルードパワー産業における高齢者の活躍に向けた考え方 ……………	2
2. フルードパワー産業において高齢者の活躍を推進するための指針 ……	3
指針1. 高齢者が強みを発揮できる仕事を開発する……………	3
指針2. 60歳以降の仕事・役割・期待を早めに伝えて準備してもらう ……………	5
指針3. 高齢期の「生きがい」に影響する「業務内容」と「勤務形態」……………	7
指針4. 貢献度に応じて評価し処遇する……………	9
指針5. 等身大の高齢者を職場が理解する……………	11
指針6. 「高齢者雇用」は会社から現役従業員へのメッセージ ……………	13
3. フルードパワー産業における高齢者の活用をめぐる実態……………	15
ーフルードパワー産業における高齢者雇用に関する調査結果ー	
(1) フルードパワー産業における高齢者雇用の現状 ……………	15
(2) 高齢者の働きぶりについて ……………	19
(3) 高齢者雇用のメリットと課題 ……………	21
(4) 賃金について ……………	23
(5) 長く働くために必要な能力・勤務態度について ……………	27
(6) 長く働くために必要と思われる教育訓練について ……………	28
(7) 高齢者と現役従業員の声 ……………	29
参考資料……………	32
1. わが国の少子高齢化の現状と将来……………	33
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ……………	34
3. 改正高年齢者雇用安定法の概要……………	36
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……………	38
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) ……………	40
6. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み ……………	41
7. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援……………	48
8. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2017年現在) ……………	51
9. 関係機関のホームページ一覧……………	55

本書の構成

本書の構成は以下の通りです。

「1. フルードパワー産業における高齢者の活躍に向けた考え方」では、はじめにフルードパワー産業においてさらなる高齢者の活躍が求められる背景を述べたうえで、「3. フルードパワー産業における高齢者の活用をめぐる実態」で紹介しているアンケート調査結果、また、フルードパワー産業で働くシニア社員(60歳以上)を対象としたインタビューを踏まえ、フルードパワー産業における高齢者の活躍に向けた考え方を整理しました。

「2. フルードパワー産業において高齢者の活躍を推進するための指針」では、フルードパワー産業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各社が高齢者の活躍を推進しながら競争力を高めるために取り組むべき課題や方向を6項目にまとめ、紹介しました。内容を深くご理解いただくために、アンケート調査結果を取り上げているほか、やはり従業員の高齢化問題に取り組んでいる他業界の事例も紹介しています。

「3. フルードパワー産業における高齢者の活用をめぐる実態」では、フルードパワー高齢者雇用推進委員会が昨年度実施したアンケート調査やヒアリング調査の概要を紹介しています。特にアンケート調査では(一社)日本フルードパワー工業会会員企業へのアンケート調査と並び、会員各社の従業員向けアンケート調査(59歳以下と60歳以上向けの2つの調査)を実施し、フルードパワー産業界の高齢者雇用の現状と課題、各社の取り組みについて多面的にとらえようとしてきました。

また、「参考資料」として、高齢者雇用に関する情報一覧を示し、運用上の課題解決に向けた相談のできる支援機関を紹介したり、2013年4月に改正された高年齢者雇用安定法の概要や在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみについても説明しています。

会員各社を取り巻く状況は千差万別と思われませんが、このガイドラインが各社の取り組みの一助となることを目指して編集いたしました。何卒ご活用下さい。

「本書」で用いたアンケート調査結果は、2016年(平成28年)7~8月に(一社)日本フルードパワー工業会会員正会員企業63社及び賛助会員46社の計109社と同社で働く従業員3,598人(60歳以上1,210人、59歳以下2,388人)を対象に実施したものです(回答企業52社、60歳以上回答従業員数467名、59歳以下回答従業員数1,123名)。

「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。

1

フルードパワー産業における 高齢者の活躍に向けた考え方

(1) フルードパワー産業において さらなる高齢者の活躍が求められる背景

年金の支給開始年齢の引き上げ、また、高齢法の改正に伴う希望者全員の継続雇用の義務化により、今後、継続雇用者の増加が見込まれています。

また、現状では若年者の雇用が難しい状況下であり、人材確保の観点からも高齢者の活用が求められています。

すでに多くの企業では、企業の社会的責任を果たすという意味からも高齢者の活用には積極的に取り組んでいることがうかがえます。あわせて職場においても経験豊富な従業員として高齢者の雇用延長には大きなメリットを感じており、一緒に働いている従業員からの高齢者に対する評価も高いものがあります。一方で、加齢により肉体的・体力的な低下があることも事実ではあるが、そもそも当業界においては工場内の重筋作業が特別多いわけでもなく、体力、視力の低下等については対応が不可能というわけではありません。

ただし、定年前後の賃金の低下等がモチベーションの低下をもたらしているという声もあり、賃金・処遇制度の見直し、さらには金銭以外の工夫を施すことにより、高齢者のモチベーションの維持・向上を図っていくことが求められます。

こうした取り組みを推進することで、今後も継続して高齢者一人ひとりの能力を活かし、また、高齢者の就労希望を踏まえて企業に貢献してもらうことが求められるのです。



(2) フルードパワー産業における 高齢者の活躍に向けた考え方

高齢者の活躍を進めていくには、技術・技能、経験を活かした仕事、役割に従事してもらうことが前提となります。高齢期に至ってからの職域の変更は、長年の職業経験の中で培った能力を活かすことがなかなか難しいのが実情です。したがって、特別な事情がない限り、現職を継続して働いてもらうことを基本としながらも、専門知識・経験を踏まえた指導・サポート役、保有する専門技術・技能を活かした専任担当者、技術や技能・スキルの継承を担当するインストラクターといった役割に就いてもらうことも積極的に考えていく必要があります。

なお、職域の確保が難しい場合、例えば継続雇用者の大幅な増加や特定職場における高齢者の増加による年齢構成のゆがみの発生、高齢者の保有する技術・技能やスキルと職場に求められる要員とのアンバランス等に関しては、短日・短時間勤務等を活用し、ワークシェアリングをしていくことも考えられます。短日・短時間勤務制度の導入については、高齢者の就労ニーズの拡大や今後大きな課題とされる「仕事と介護の両立支援」にも資するので、早い段階からの検討が求められます。

一方、定年前後における賃金の低下により不満を抱いている高齢者も少なくありません。企業としては継続雇用者の活用が人件費の抑制につながるという大きなメリットであるものの、これによりモチベーションが低下してしまえば、本来のパフォーマンスが発揮できなかったり、周囲への悪影響を及ぼしてしまうなど、副作用が大きくなってしまいます。したがって、賃金制度や人事制度の整備・見直しはもとより、高齢者雇用に関する会社の考えの浸透や高齢者が仕事に対してやりがいや誇りを持って働くことのできるような職場風土づくり、また、世代を超えた密なコミュニケーションも求められます。

例えば、60歳以降も活躍しているシニアの方には、「若いときから自身のキャリアを考え技術・技能を高めさまざまな経験を積んできた」、「仕事が好きで楽しい」、「仕事を任されている自信がある」、「自身の保有する技術・技能や知見を継承し、後継者を育てることにやりがいを感じている」、「いべきことは言うが、一歩退いて自分よりも若い職長を立てる」といった共通の特徴があります。

なかには、定年を迎え賃金が低下した際にはショックを受けたという方もいますが、定年後も働き続ける中で、働く喜びを感じるの方が大きくなるようであり、こうした賃金以外の仕事のやりがい等が高齢になっても活躍できる大きな要因であると考えられます。

すなわち、高齢者雇用を高齢期以降の問題として考えるのではなく、高齢に至る段階からの長期的観点に立った技術・技能の向上とそれを支援する教育訓練や、若いときから自らのキャリアデザインを描くことの重要性を気づかせるしくみづくり、また、高齢期に働くことの注意点に関する指導もあわせて行っていくことが求められます。

2

フルードパワー産業において 高齢者の活躍を推進するための指針

指針1 高齢者が強みを発揮できる仕事を開発する

企業の高齢者活用は福祉的意味合いからではなく企業経営に資するためであることを考えれば、高齢者が長年にわたって培ってきた知識や経験、技術や技能を企業競争力の源泉とできる仕事に起用できるのが望ましいでしょう。恐らくは高齢者が今まで従事してきた仕事のなかに該当するものが多いと考えられますが、一方で他職務への応用でも高齢者の強みが活かせるのであれば異動を通じての能力発揮も考えられます。第一線で働く立場から一步引いた立場での仕事であれば後継者育成を目的とした訓練専門要員への起用があり、これまで経験してきた仕事から得た知識や経験を活かしてのマニュアル作成やアフターサービスといった業務への起用なども良いでしょう。早朝や深夜といった正社員の勤務が手薄な時間帯中心の勤務も有効です。研修や面談を通じて高齢者個々人の経歴と強みをしっかり把握した上での起用法を検討すべきでしょう。

従業員の意見

- 「知識が豊富なので経験の無い古い機械のトラブルがあった時にいてくれると助かります」
- 「定年退職された方を雇用し、活躍していただいています（設計業務）」
- 「今まで培ってきた技術等を若い人に教え、後継者を育てることが重要です」（以上、すべて59歳以下）

他業種の事例

◎高齢者に合った新しい仕事をつくる

- 高齢者の適性を考え、新たな仕事を会社のなかに作ります。
 - ・工場見学やインターンシップ担当に高齢者を起用（食品製造）
 - ・歴史資料館案内役に高齢者を起用（機械製造）
 - ・機械メーカーからの再雇用者をエンジニアリング部に配属（繊維）

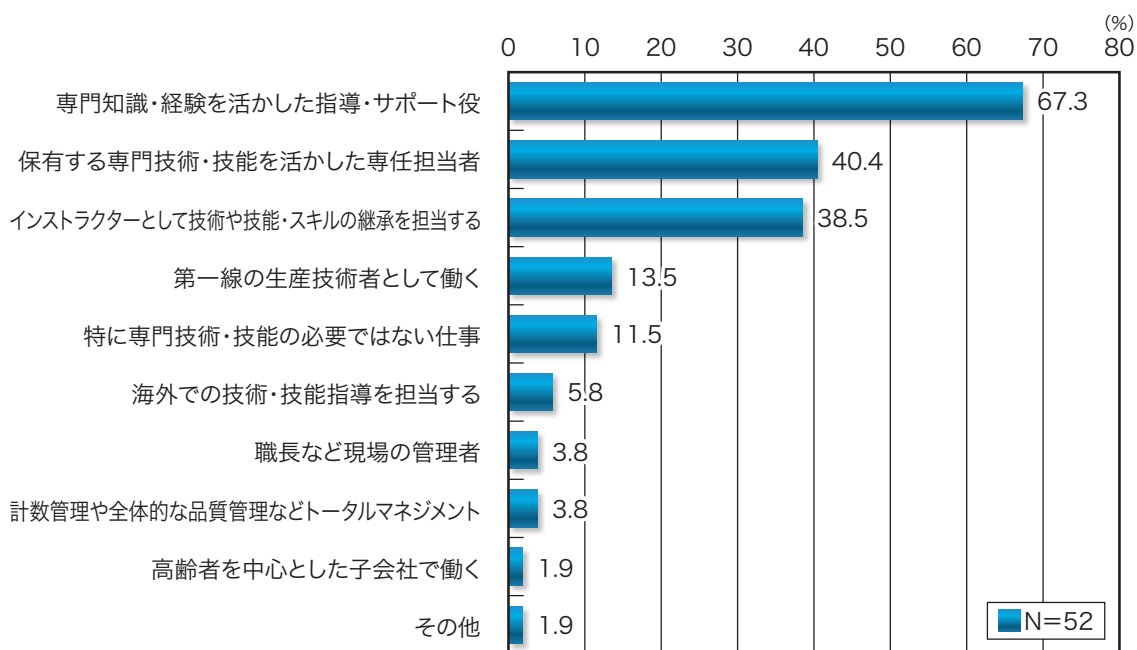
◎高齢者が道場を開く

- 高齢者を先生として塾や道場を開きます。ペア就労と違い、集合教育で技能伝承を行なう方式です。高齢者の名前を冠した〇〇塾や〇〇道場を開く会社もあります。
 - ・「ものづくり道場」（機械製造）
 - ・高齢者が講師の社内勉強会「漬物大学」（食品製造）
 - ・高齢者の名を冠した〇〇塾で車両整備の技能継承教育（運輸）

◎高齢者の技をマニュアル化する

高齢者の知識や技術、技能をマニュアル化して会社の財産として残すことも必要です。文章化しにくい場合は動画で作るのも効果的です。経験豊かな高齢者にこの仕事を担当してもらいます。

- ・マニュアル化、年間教育計画、職場単位の教育訓練（給食）



図表2-1 60歳以上の従業員に対して推進中・検討中の新たな職域（企業52社の回答）

指針2 60歳以降の仕事・役割・期待を早めに伝えて準備してもらう

アンケート調査回答者の自由意見によれば、60歳以降に新しい部署に配属されて新しいスキルが必要となり当惑している者、今まで熟練技能や経験で仕事をし、その経験を後継者に伝える用意があるのに上司からの要請がなく、一方で高齢者自身も役職から離れた自身の立場を考え、上司に気兼ねしてアドバイスを控えている者など、60歳以降の自分の役割を明確・具体的に伝えられなかったがために起こる問題がうかがえます。もし60歳以降に自分が担当する職務や役割、期待が大分前に知らされていれば、本人もそれに向けて準備し、実際に60歳を超えた時点で新しい環境に軟着陸できます。研修や面談を通じて会社の意思や計画を伝えることは可能であり、それを60歳到達時に近い時期ではなく、40歳代や50歳代など早期に実施することが望めます。これは同時に高齢者自身の意向とすり合わせる有意義な機会でもあります。

従業員の意見

「工場で仕事をするうえで、クレーン、玉掛け、危険物、衛生管理など資格が欲しかった」

「自社で製造している製品、性能、特徴等の説明をもっと詳しく知っておきたかった」

「自分の経験を活かすため、後輩へ伝承する「教え方」の技術を習得出来るようにする必要があると考えます」

「年相応の働き方があるので60歳過ぎて突然現場へ回されても戸惑うだけです。60歳到達2～3年前から道筋を立ててそれに見合った準備をさせることが望ましいと考えます。そのための教育も必要と感じます」

「教育訓練など教えてもらう事より自己啓発が重要。みんなの知らない分野を率先して勉強することが必要」(以上、すべて60歳以上)

他業種の事例

◎高齢者自身も新たな能力を身につける

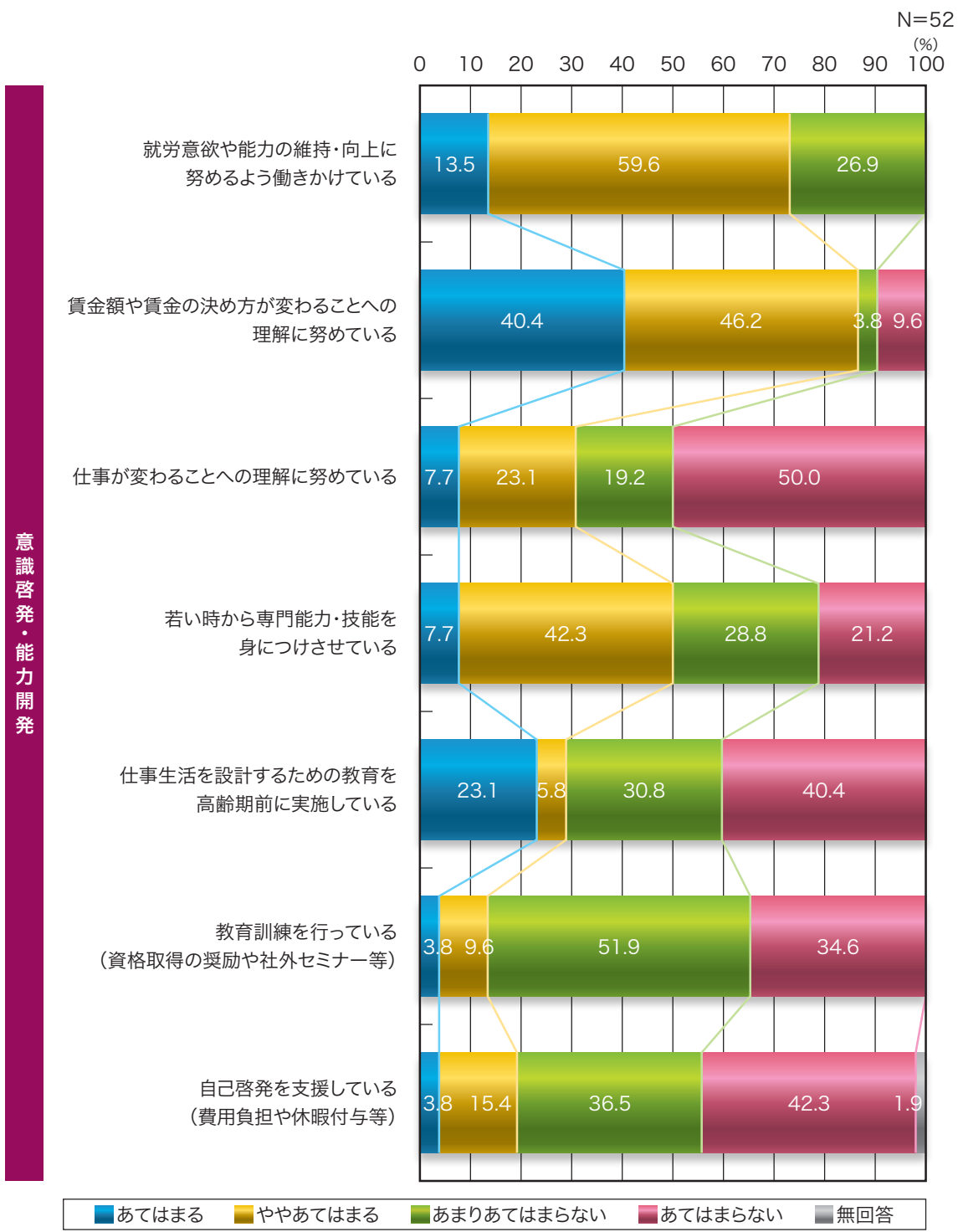
高齢者がそれまでと変わらぬ同じ職場で働く場合は技術革新などの環境変化に対応できるように再教育が必要な場合があります。また配置転換による高齢者の活用や、新たに採用して活躍してもらう場合は職場環境の変化への対応を促す必要があります。いずれにせよ高齢者の特性を勘案しなければなりません。

・新規業務へ的高齢者起用では長めの研修期間設定(サッシ製造)

◎高齢者に技能伝承の方法を学ばせる

いかに高度な熟練技能を持った高齢者でも、「教え方」を身につけていないと技能伝承が進みません。また先生役の高齢者間の指導力を揃え、どの先生に師事しても必要な技能や経験が同じレベルで学べるよう工夫が必要です。

・高齢者の指導力バラツキを考慮したマニュアル整備による指導(福祉)



図表2-2 高齢者雇用をめぐる現状（意識啓発・能力開発）（企業52社の回答）

指針3 高齢期の「生きがい」に影響する「業務内容」と「勤務形態」

高齢者の「生きがい意識」研究で用いられる手法で分析したところ、生きがい意識に影響するものとして年収の存在は無視できないことが明らかになり、フルードパワー業界の高齢者の意識は一般の高齢者と変わらないことも分かりました。ここで注意すべきことは、年収が上昇すればするほど「生きがい意識」が高まるというのではなく、ある程度の年収水準（400万円程度）に達すると、「現在の業務内容」や「現在の勤務形態」に対する満足度が「生きがい意識」に強く影響してくるという点です。高齢期の生きがいを高めるには年収だけではなく（とは言え年収水準を軽視してはなりません）、高齢者が従事している仕事の内容や進め方、働き方も重要な鍵を握っていることが分かります。ちなみに高齢者雇用にメリットを感じている企業ほど高齢者活用施策に取り組んでいることから、「業務内容」や「勤務形態」に関する工夫もなされています。

従業員の意見

「フルタイムでない嘱託のあり方、週4日勤務や1日当たり7時間以下の勤務時間」
「勤務地を自宅の近くにしてもらいたい」（以上、すべて60歳以上）

他業種の事例

◎勤務時間を工夫する

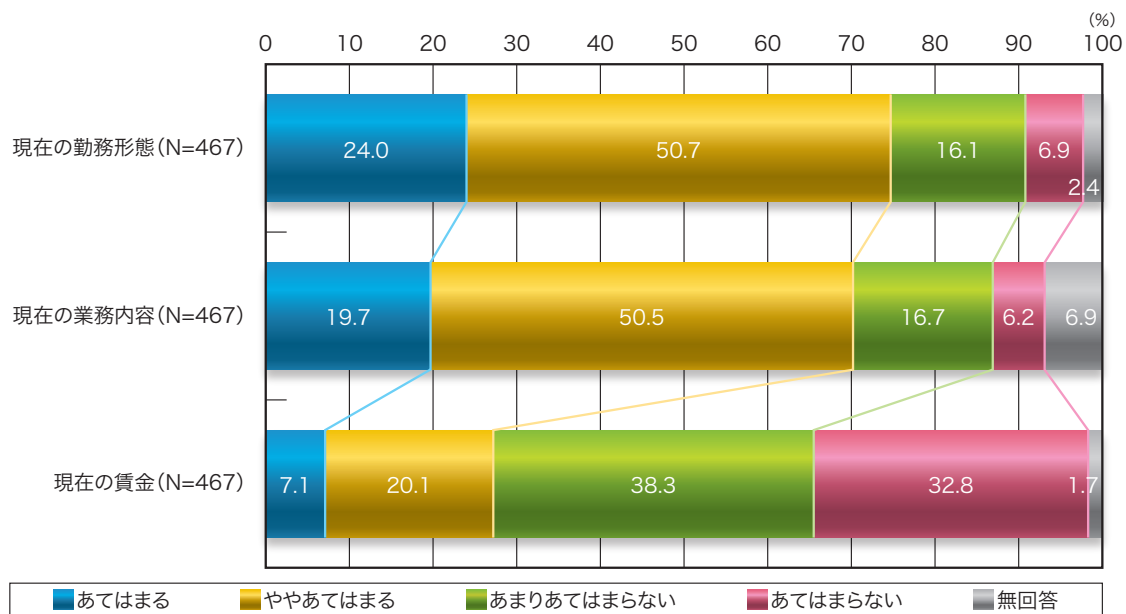
多様な働き方を勤務時間の観点から工夫します。午前と午後、または早朝深夜など高年齢者が働きやすい時間帯を勤務時間とします。なお、在宅勤務も検討の価値があります。

- ・短時間勤務・軽作業職種転換制度、3パターンの就業時間（食品製造）
- ・後継指導専任の高齢者は週1日勤務（機械製造）
- ・65歳以上は就業内容・勤務時間・在宅勤務を選択可能（小売業）
- ・65歳以降は自宅で出来る加工作業を委託（電気器具製造）
- ・CAD図面作成者は在宅勤務（機械製造）

◎作業スピードを調整する

高齢者の作業スピードは若年・中堅者に比べて低下する傾向があります。その対策として作業スピードを落としたラインや、高齢者本人に作業をすべて任せ、その間の計画やペース配分を自分で調整してもらう方法があります。

- ・20パーセントスピードダウンした高齢者専用ライン（食品製造）
- ・一人屋台生産方式と自分で立てる生産計画（電気器具製造）
- ・要注意作業を長時間させず短時間化（サッシ製造）



図表2-3 現在の勤務形態、業務内容及び賃金の満足度 (満足している場合はあてはまると回答)



指針4 貢献度に応じて評価し処遇する

高齢者の仕事ぶりは個々人で多様です。会社から見れば会社への貢献度が高い者から低い者までまちまちです。ところが現状では多くの企業では彼らの貢献度を考課しての処遇決定はあまり行われておらず、「まじめに働いても働かなくても賃金は同じ」と受け止められていることが多いようです。これではしっかり働いている高齢者の意欲低下を招き、そのために起こる高齢者の能力発揮低下が職場の大きな問題となります。高齢者の体力や視力の低下ならば設備や器具の改善等で解決でき、それまでと変わらぬ能力発揮を期待できますが、意欲低下は職場全体のパフォーマンス低下につながって現役従業員の足を引っ張ることになり、現役従業員はそれだけは避けてほしいと考えています。年金支給額との見合いはあるにせよ、何らかの形で「差をつける」仕組みが求められます。なおその場合は金銭的なものに限らず、肩書や表彰も効果があります。

従業員の意見

「負担の度合い、貢献状況に応じ若干の時給格差（加算）を設けてもいいのではないかと。意欲を維持するためにも・・・」（60歳以上）

他業種の事例

◎評価制度を工夫する

高齢者に対しても人事考課を行ない、彼らの頑張りをしっかり評価して処遇に反映させる企業もあります。継続雇用であっても経験豊かな高齢者に今までと変わらぬ貢献を期待しているためです。

- ・60歳以降の準社員は年2回人事考課（福祉）
- ・目指すべき職務行動を格付けした「キャリア段位」で評価（福祉）

◎賃金を工夫する

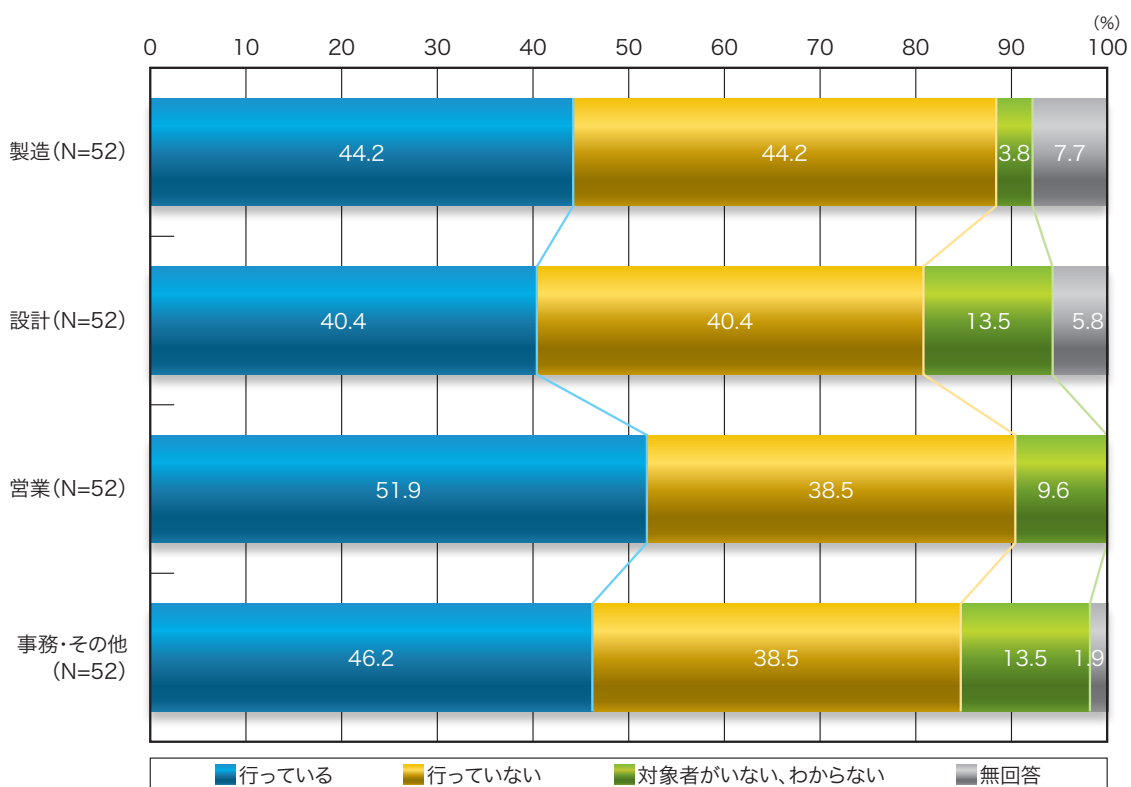
働く人々にとって賃金は非常に重要なものですが、定年後の継続雇用など60歳以降の処遇が大幅に変わることが多いため、高齢者には特に不安があります。一人ひとりの総収入（賃金プラス年金）に配慮した賃金決定方法にするなど、定年前後の所得水準をできるだけ激変させない工夫が望ましいでしょう。

- ・70歳定年まで定期昇給（医療）

◎役職制度を工夫する

一般的には定年前または定年時に役職を離脱しますが、余人をもって代えがたい人材は正社員・嘱託社員に関わらず高齢期もそのまま役職に就け、称号を与えて能力を発揮してもらうことも効果的です。

- ・定年後も役職手当を支給（給食）
- ・マイスター制度（マイスターバッチ着用・手当支給）（車体製造）



図表2-4 60歳以上の従業員に対する人事考課の有無（企業52社の回答）

指針5 等身大の高齢者を職場が理解する

調査結果から高齢者の仕事ぶりに対する現役従業員の評価はおおむね高いことが分かりますが、実際に高齢者と仕事で関わっている者から見た評価はより高くなっています。部品加工など高齢者の熟練技能が際立つ職場や、長年の経験や知識が活きる営業や設計の職場でその傾向が顕著です。高齢者のサポートの下で若年や中堅従業員の仕事が円滑に進み、彼らが実感し感謝しているようです。手本となる高齢者を各所に配置することが現役従業員の高齢者への理解を深めます。もちろん、身近にいるだけに高齢者の問題点も見えてきます。業務上の関わりのある者ほど高齢者雇用の課題も多く指摘しています。ただしその内容は実感したものであり、「皆がそう言うので自分もそう思う」という性格のものではありません。良い点も悪い点も実感として受け止め、そのうえで解決に向けて取り組むためには、高齢者と現役従業員のバランスのとれた配置が望まれます。

従業員の意見

「若手・中堅からすると、ベテランと一緒に仕事をすることで、豊富な経験とノウハウを共有できるため、自身の成長につながると思います」

「働きぶりは真面目でしっかりしているが、わりと無口な方が多いのでコミュニケーションをうまくとる必要を感じる」

「60歳代社員は「楽しく」働いていると思う。私はそれを管理する立場にあるが、人をまとめるにあたり、そういう思いで働いてくれているのはすごくありがたいし、その人と向上していこうという気持ちになれる。こういう再雇用が全体に対しても良いスパイスを生み出せるだろうと考える」
(以上、すべて59歳以下)

他業種の事例

◎高齢者と若年・中堅社員をペアにする

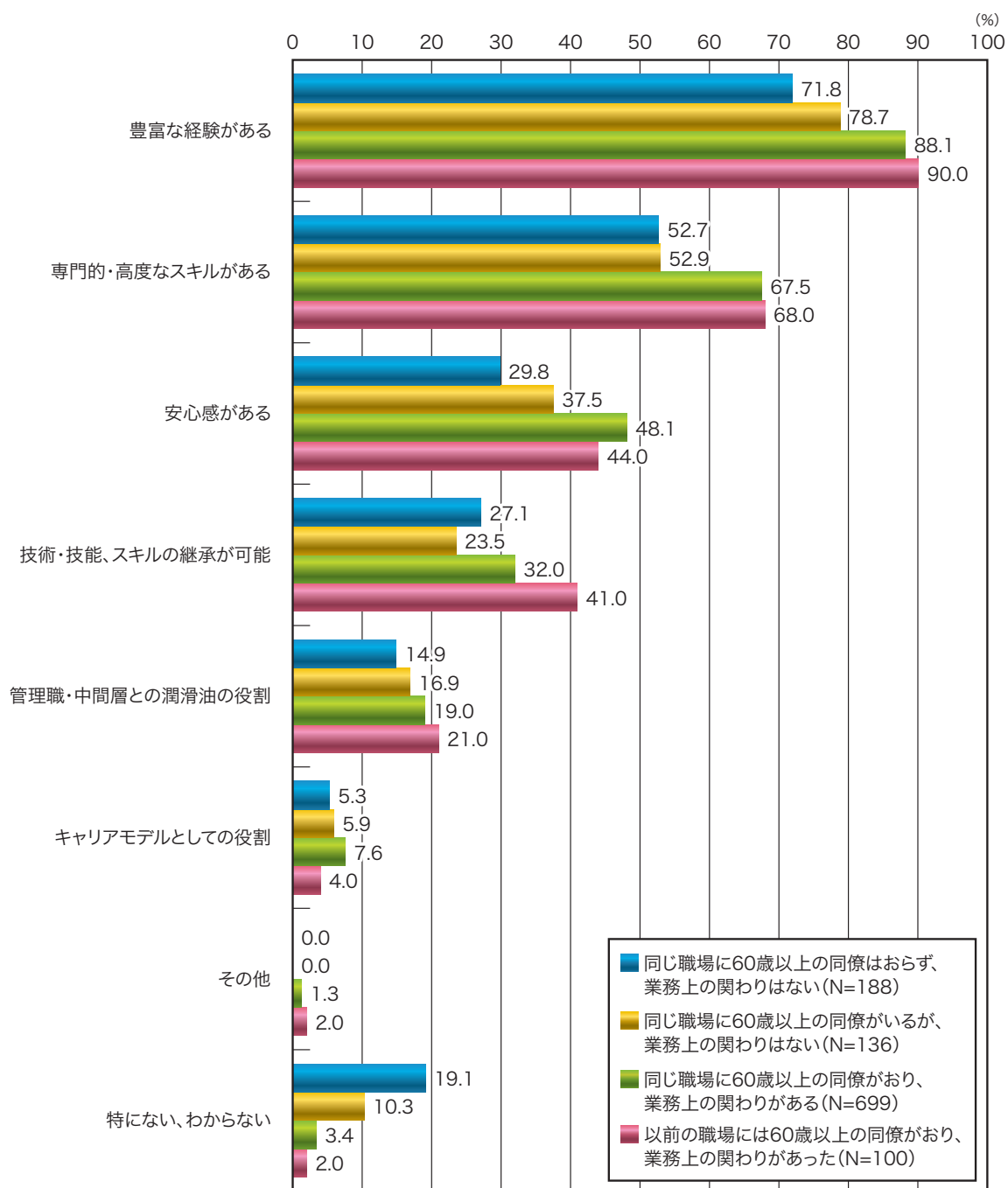
経験豊かな高齢者を若年者や中堅とペアにして技能伝承を進めます。高齢者と若年・中堅社員がいつも行動を共にする方法もありますが、普段は別々に仕事をしながらも、必要な時に教えてもらえる相手を決めておく方法もあります。

- ・多能工化に向けたベテランによる若年者指導（アパレル）
- ・食事部屋出しの立ち振る舞い等をOJTするペア就労（旅館）
- ・マニュアル化困難な食品製造時は高齢技能者とペア就労（食品製造）
- ・「一人仕事」でも高齢者の後ろに若年者を配置（金属製品製造）

◎高齢者を職制にする

高齢者を職制として職場に配置し、若年・中堅層社員がいつでもその経験や知識を伝授してもらえようにします。

- ・高齢者をプレーイングマネージャー（嘱託課長）に任命（食品製造）
- ・作業ライン職制の「シニアアドバイザー制度」導入（機械製造）



図表2-5 仕事をする上で60歳代の同僚が優れていると感じること(59歳以下従業員1123名の回答)

指針6 「高齢者雇用」は会社から現役従業員へのメッセージ

会社の中で高齢者がどのように活用されているか、どのような処遇がなされているかは、単に会社対高齢者の問題ではなく、現役従業員も含めた会社対従業員の問題であることを忘れてはなりません。現役従業員にとって、会社が現在行なっている高齢者施策は自分たちが将来、会社からどのように扱われるかを占う重要な手掛かりとなります。高齢者の処遇変更と意欲低下の問題は現役従業員にとって「明日は我が身」の問題です。しっかり仕事をしてきた高齢者を定年後も大事にしている会社であれば、現役従業員の会社に対する信頼感も高まります。ところが過去にパフォーマンスが高くなかった高齢者を甘やかしている会社であれば信頼も揺らぎ、若手・中堅社員の日々の仕事に対する取り組みにも大きく影響します。会社の高齢者雇用施策には会社としてのメッセージが込められたものでなければならず、現役従業員はそのメッセージを注視していることを忘れてはなりません。

従業員の意見

- 「60歳代の働きぶり及び会社の取り組みも良いと思う」
- 「本人のスキル、技能を正しく評価し、賃金や待遇の不平等のない企業を望みます」
- 「企業側のシニア採用体制を明確にして欲しい。残したいシニア条件が分かりづらい」
- 「経験豊富、高スキル、定年前と全く同じ業務内容、しかし賃金は大幅ダウン。自分も将来そうなるのかと思うと納得いかない」
- 「弊社では会社側の指針が定まっていない様子。まずは会社側の方針を提示してもらわないと何も出来ないと思います」（以上、すべて59歳以下）

他業種の事例

◎定年年齢や継続雇用上限年齢を延ばす

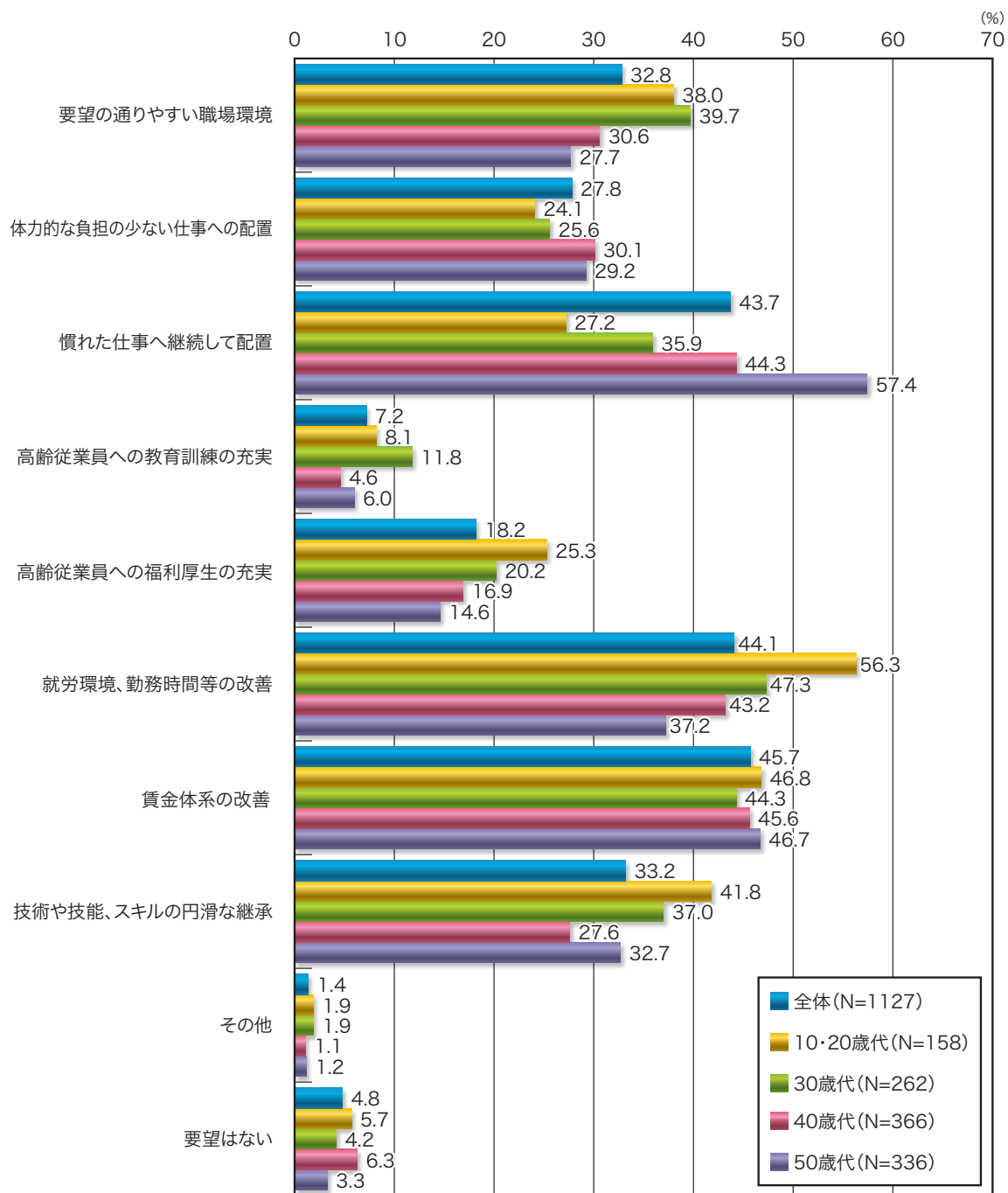
定年延長や継続雇用年齢の引き上げが望まれますが、単に年金支給開始年齢までの延長ではなく、生涯現役社会を先取りした65歳以降の戦力化も視野に入れた長期的な取り組みを早めに行なうことが肝要です。

- ・就業規則で継続雇用後の上限年齢を定めず就業意欲を重視（機械製造）
- ・就業規則に99歳まで再雇用と明記（食品製造）

◎会社全体に高齢者雇用を啓蒙する

高齢者が働きやすい環境にするには単に職場や設備の環境を良くするだけではなく、働く人々の一人ひとりが高齢者への理解を深め、多様な人々が一緒に働くのを当たり前と考える企業風土づくりが望まれます。

- ・管理職研修で高齢者・障害者雇用を社会的使命と啓蒙（食品製造）



図表2-6 希望年齢まで働くために会社に要望したいこと (59歳以下従業員1127名の回答・年齢層別)

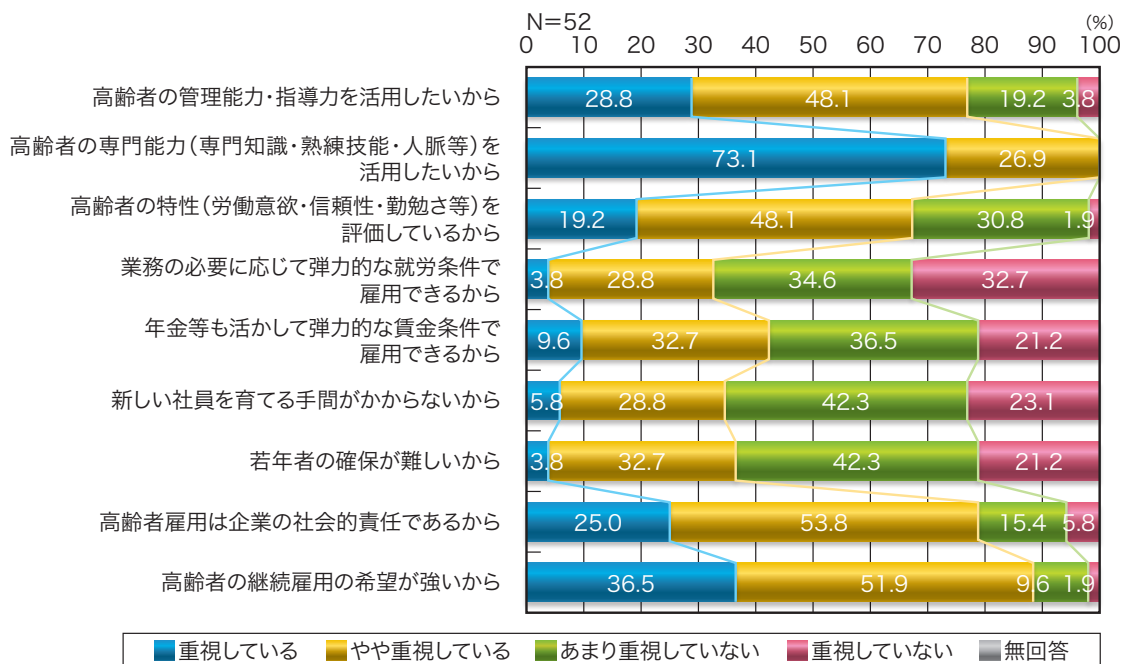
フルードパワー産業における 高齢者の活用をめぐる実態

－フルードパワー産業における高齢者雇用に関する調査結果－

(1) フルードパワー産業における高齢者雇用の現状

① 高齢者を雇用する理由－

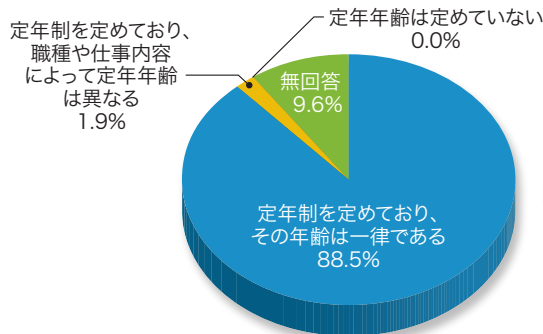
「専門能力の活用」が圧倒的に多く、「高齢者自身の強い雇用継続希望」も多い。



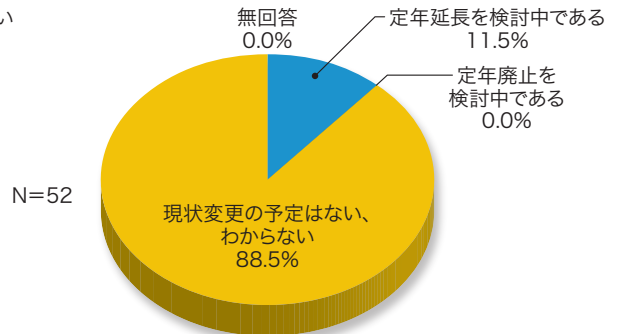
図表3-1 高齢者を雇用する理由(企業52社の回答)

② 正社員の定年年齢と定年後の方針について－

回答企業全社で定年制を定めており、ほとんどの企業で定年年齢を「60歳」としている。



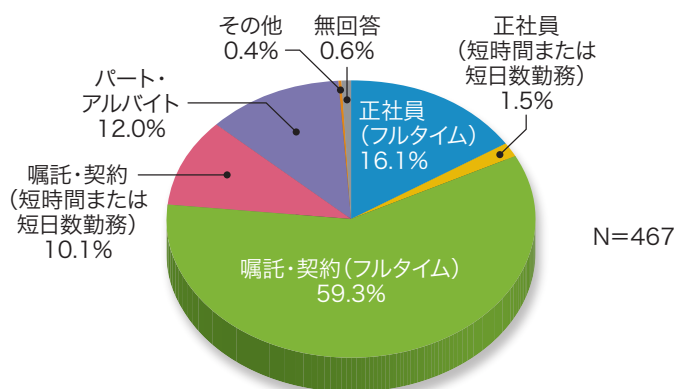
図表3-2 正社員の定年年齢
(企業52社の回答)



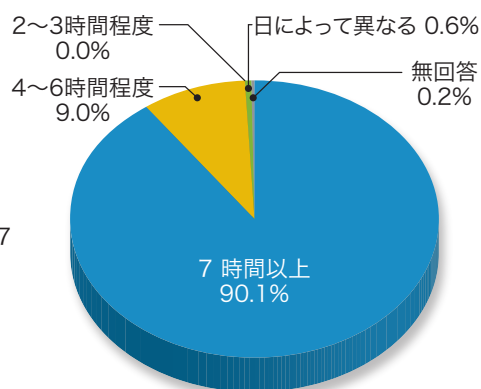
図表3-3 高齢者雇用の今後の方針
(企業52社の回答)

③ 定年後の勤務形態と勤務時間一

「嘱託・契約（フルタイム）」が6割を占め、一日あたりの勤務時間は「7時間以上」が大半を占める。



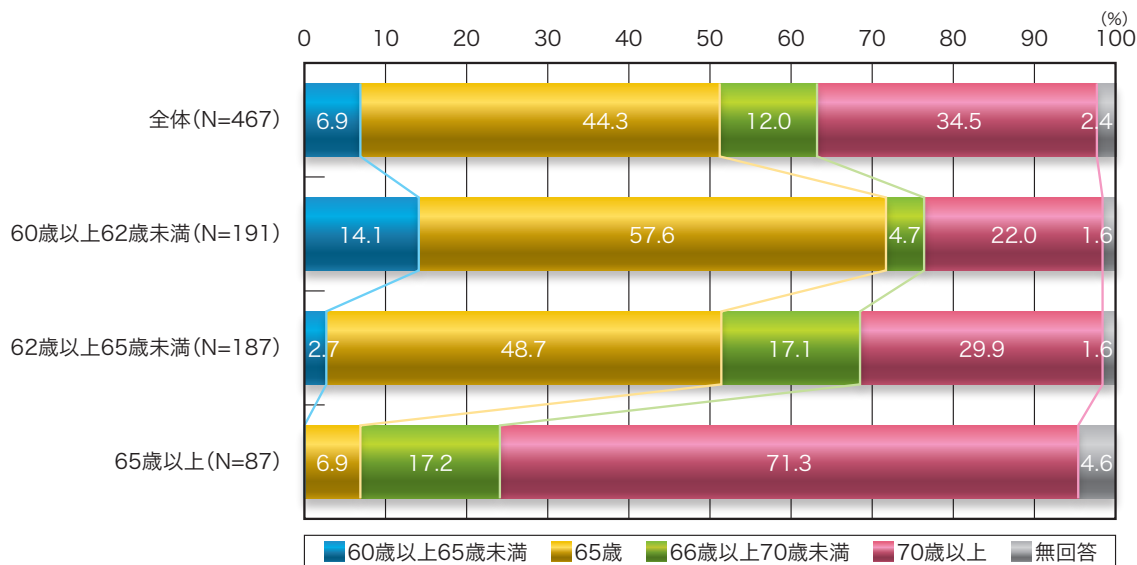
図表3-4 定年後の勤務形態
(60歳以上従業員 467名の回答)



図表3-5 一日当たりの勤務時間
(60歳以上従業員 467名の回答)

④ 60歳以上の従業員が働きたい年齢一

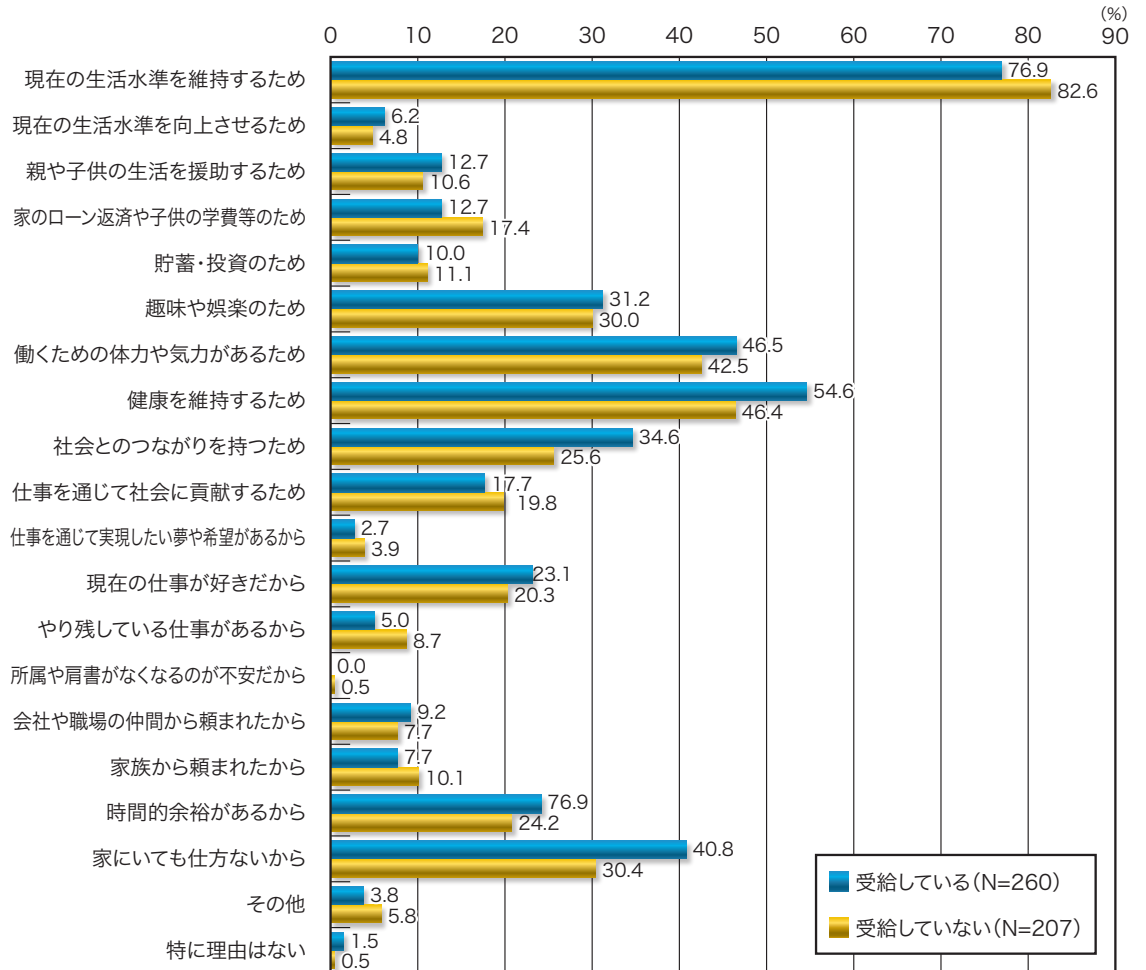
年齢が上がるにつれて働きたい年齢が上がり、64歳までの従業員は65歳まで、65歳以上になると70歳以上まで働きたい者が多い。



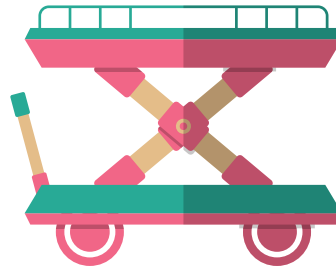
図表3-6 何歳まで働きたいか(年齢階層別) (60歳以上従業員 467名の回答)

⑤ 定年後も希望する年齢まで働きたい理由ー

「現在の生活水準の維持」が年金の受給の有無にかかわらず多い。

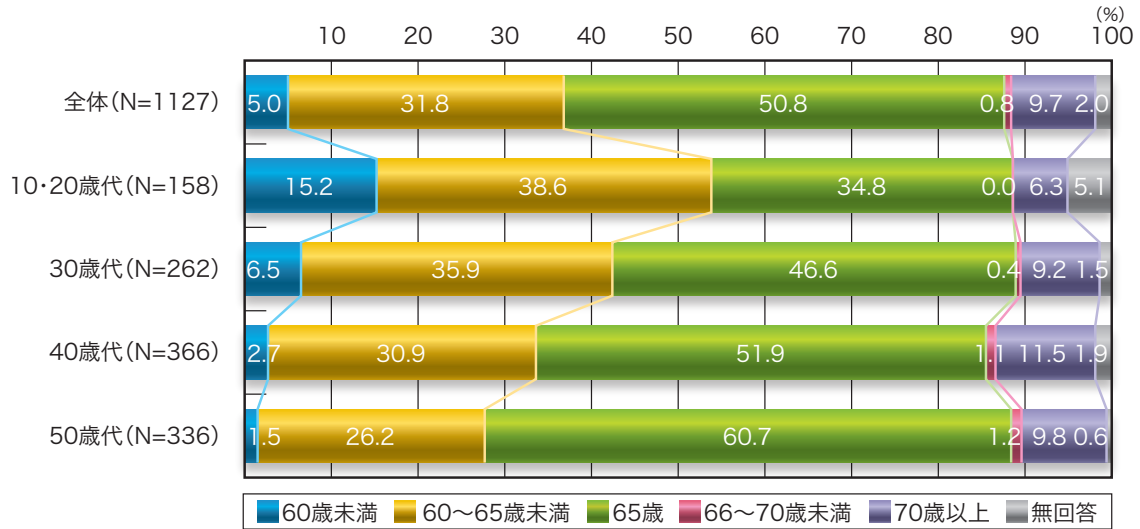


図表3-7 希望年齢まで働きたい理由（年金受給の有無別）（60歳以上従業員467名の回答）



⑥ 60歳未満の従業員が働きたい年齢一

60歳未満の従業員は、若年層は60～64歳まで、年齢が高くなるにつれて65歳まで働きたいとする者が多くなる。



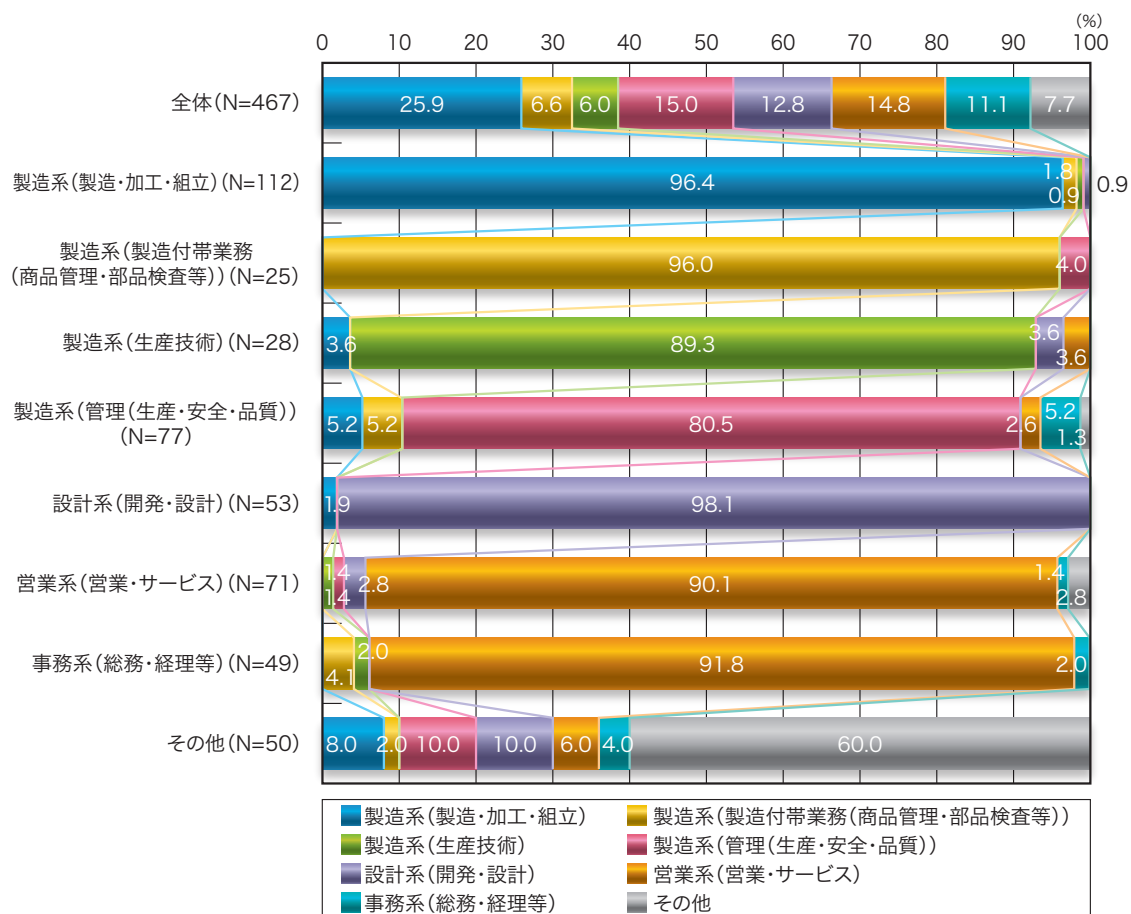
図表3-8 何歳まで働きたいか(年齢階層別)(59歳以下従業員1127名の回答)



(2) 高齢者の働きぶりについて

① 定年後の業務内容ー

「定年後の業務内容」と「長く従事した業務内容」はおおむね一致しており、多くの従業員が定年前後で同じ業務に従事していることがうかがえる。

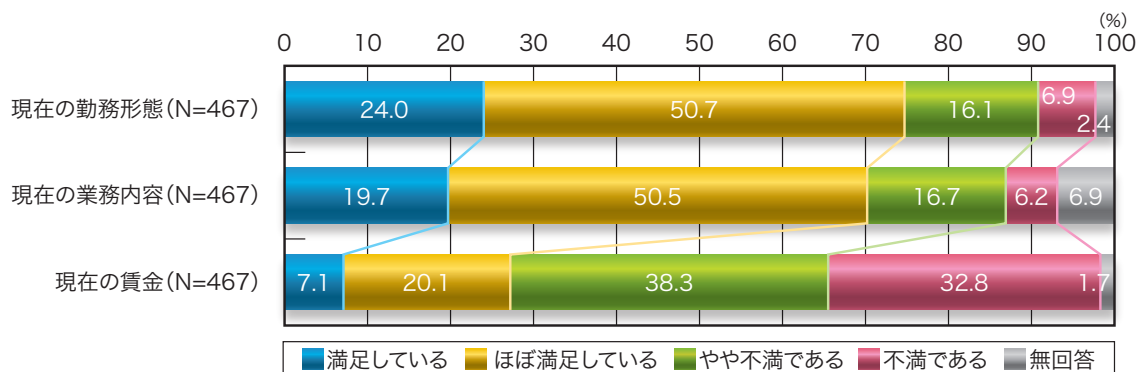


(注) 横項目が「定年後の業務内容」、凡例が「長く従事した業務内容」

図表3-9 定年後の業務内容 (60歳以上従業員467名の回答)

② 定年後の勤務形態、業務内容及び賃金についての満足度ー

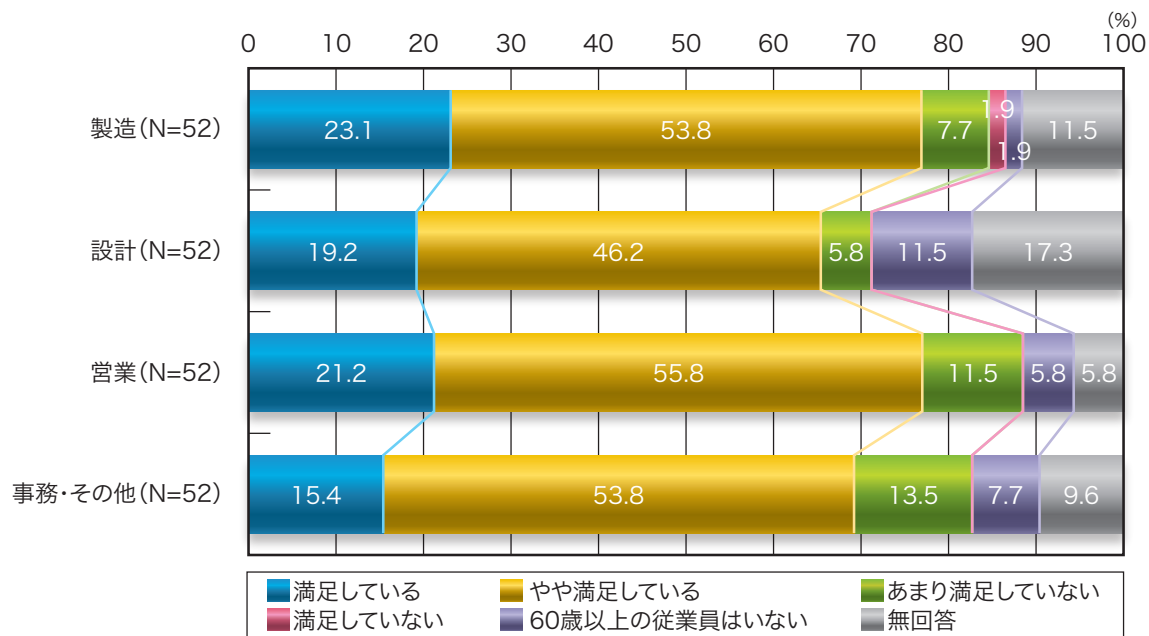
「勤務形態、業務内容」にはおおむね満足しているが、「賃金」には不満を抱いている者が多い。



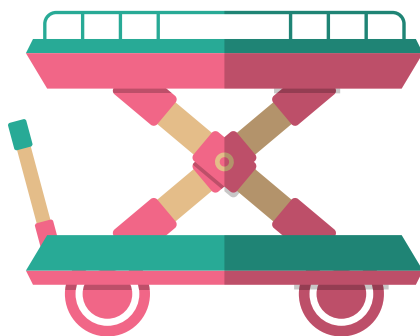
図表3-10 現在の勤務形態、業務内容及び賃金 (60歳以上従業員467名の回答)

③ 職種別にみた高齢者の働きぶりー

企業から見て60歳以上の従業員の働きぶりについての満足度は「製造」「営業」「設計」の順で高くなっている。



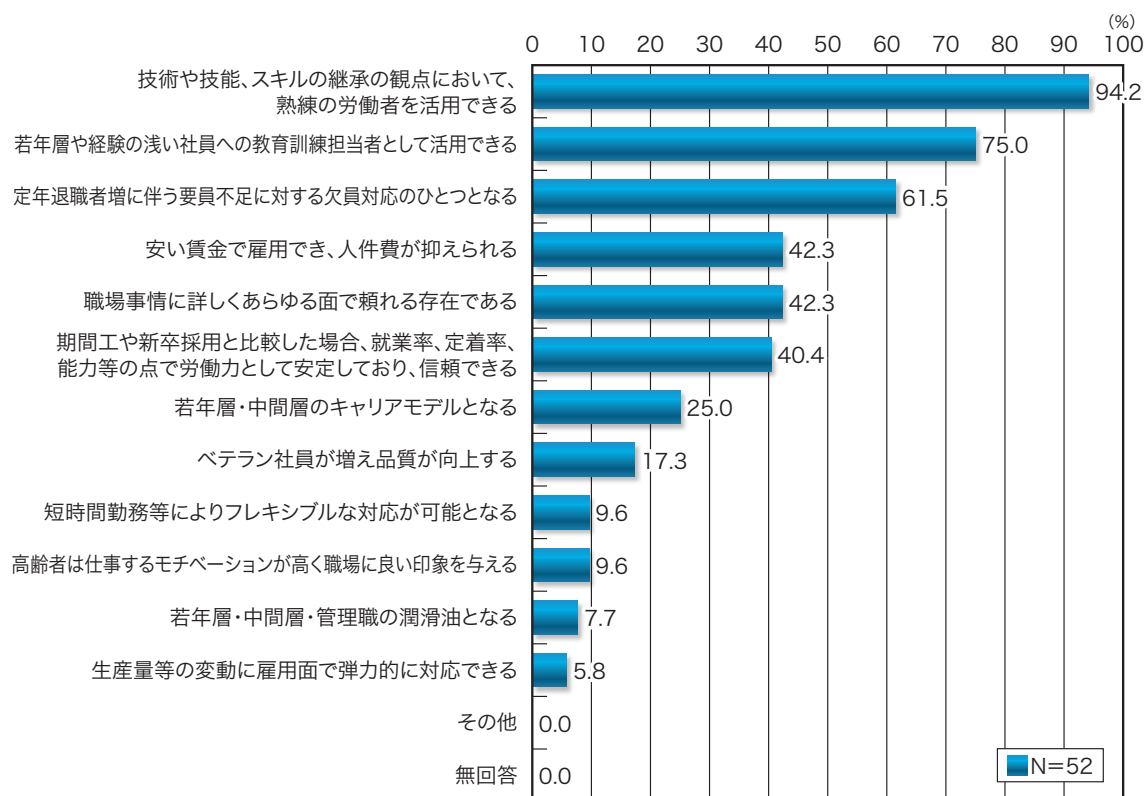
図表3-11 60歳以上の働きぶりの満足度（企業52社の回答）



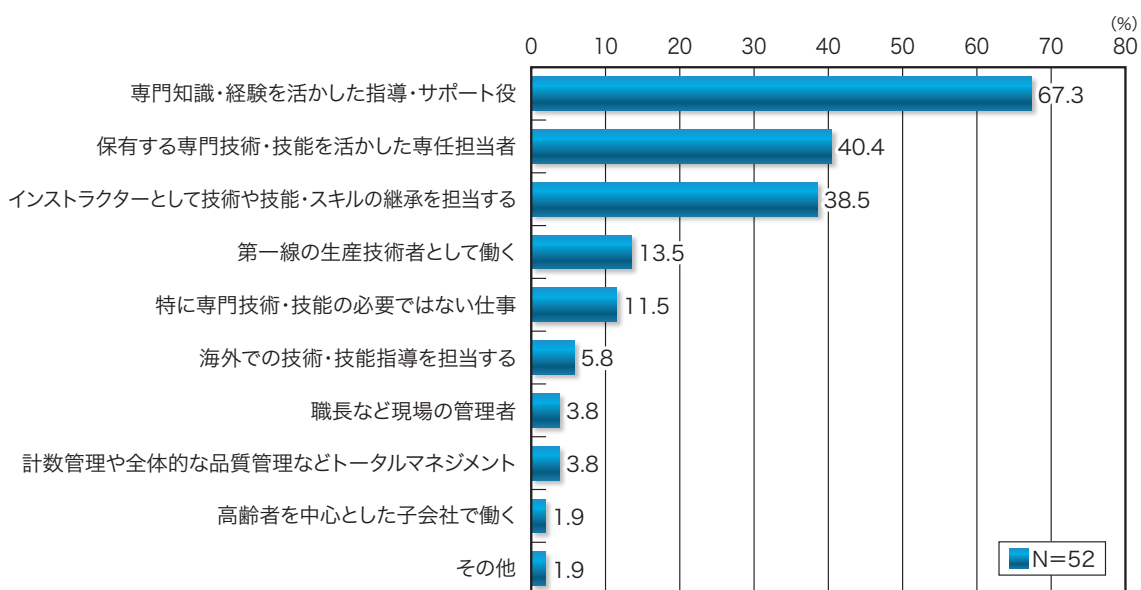
(3) 高齢者雇用のメリットと課題

① 60歳以上を雇用するメリット

「熟練労働者を活用できる」「教育訓練担当者として活用できる」「要員不足の対応」が多い。
 高齢者のための新たな職域においても「指導・サポート役」が多い。



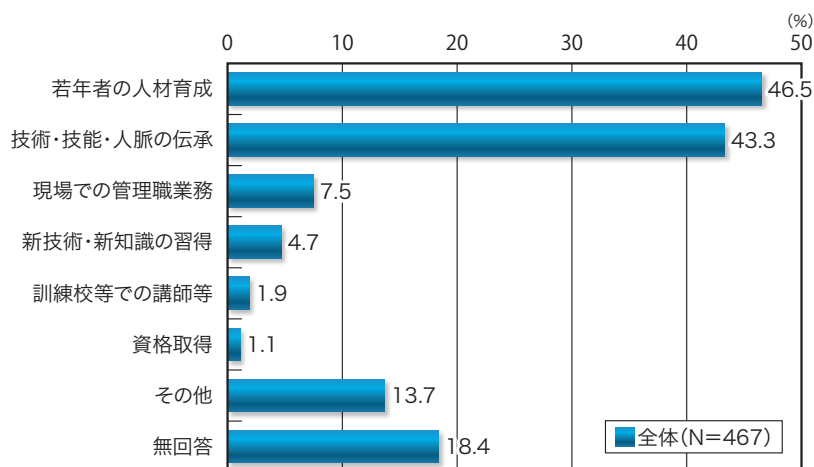
図表3-12 60歳以上を活用するメリット（企業52社の回答）



図表3-13 推進中・検討中の新たな職域（企業52社の回答）

② 高齢者本人が自覚する役割ー

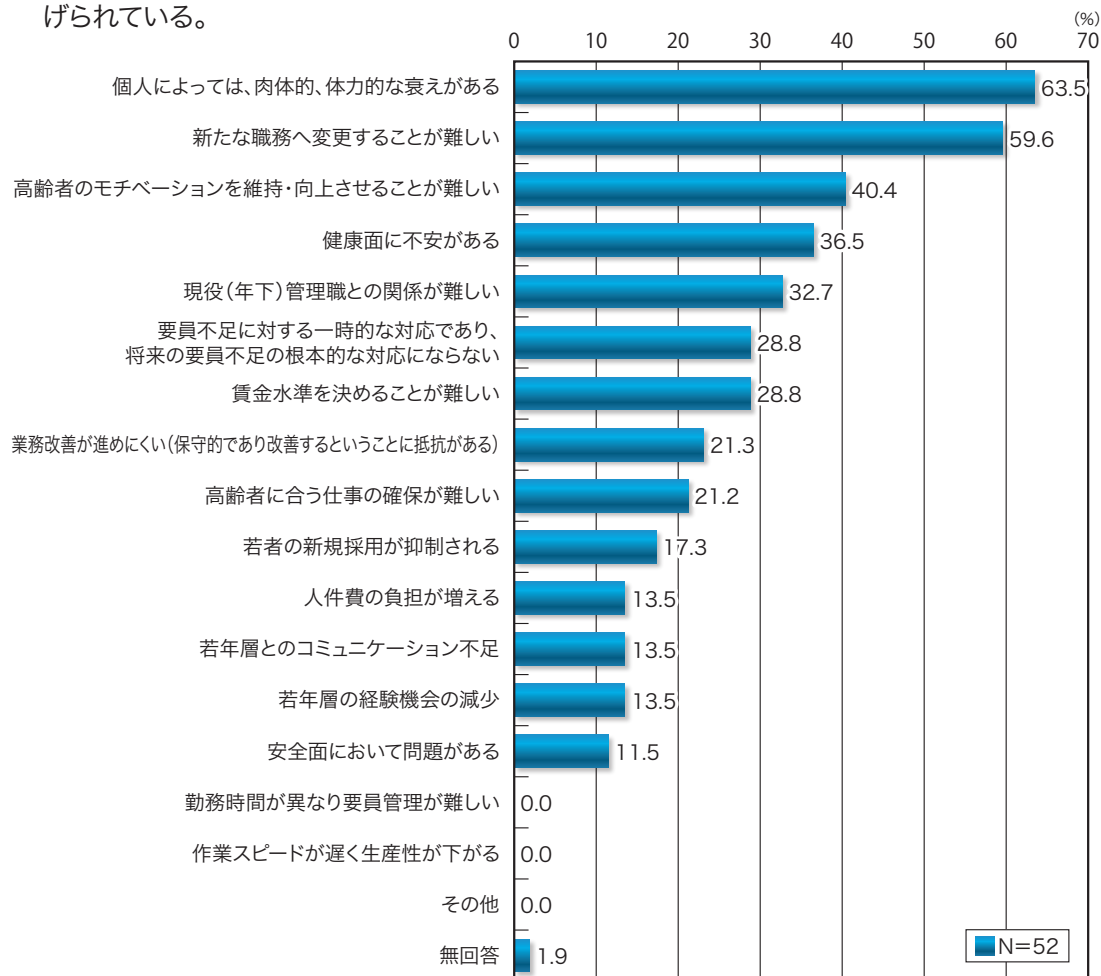
「若年者の人材育成」や「技術・技能・人脈の伝承」が多く、会社が求める役割と一致している。



図表3-14 60歳以降に期待されるようになった役割 (60歳以上従業員467名の回答)

③ 60歳以上を活用する際の課題ー

「肉体的・体力的な衰え」が最も大きな課題であり、「職域変更が難しい」も課題として挙げられている。

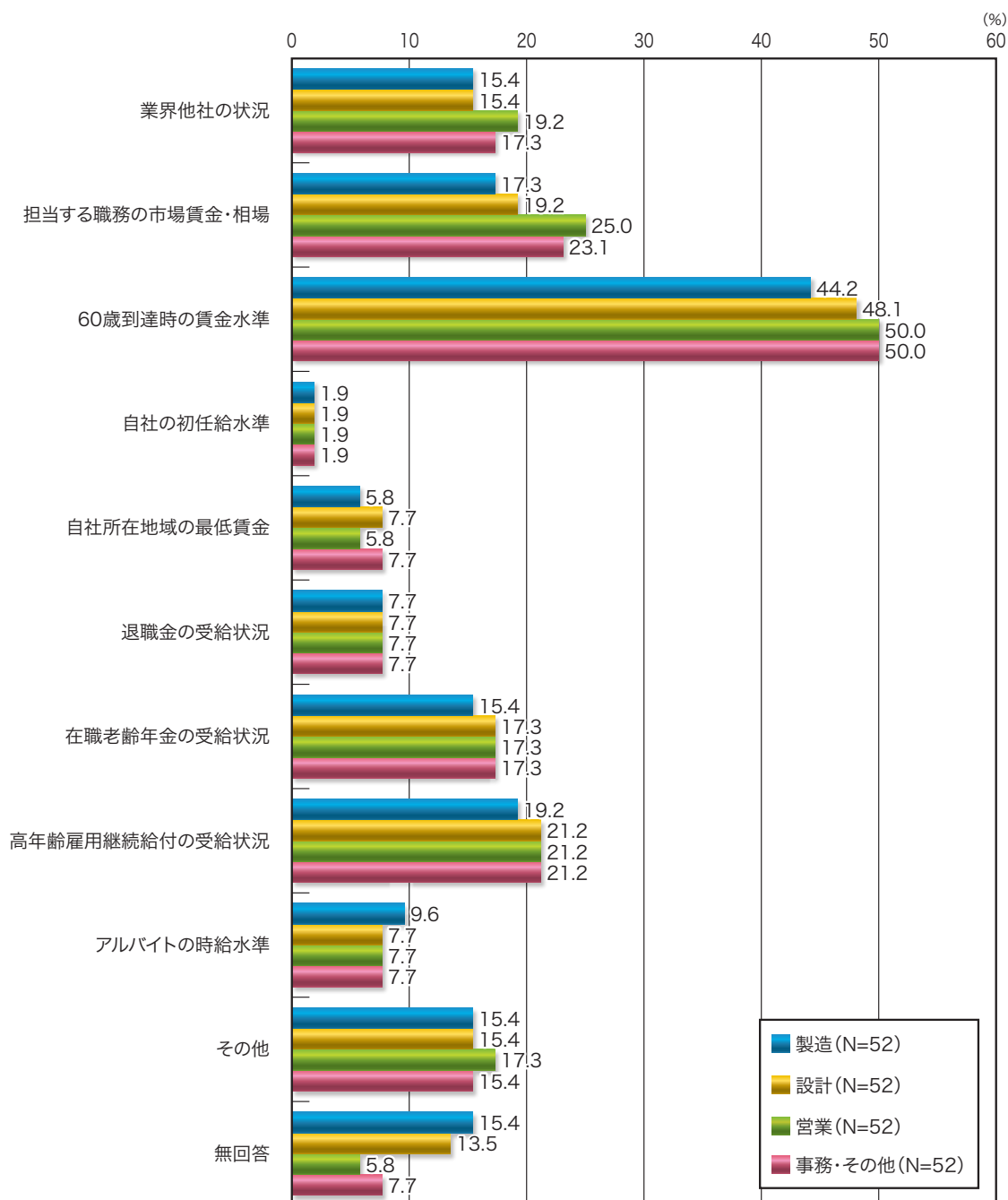


図表3-15 60歳以上を活用する際の課題 (企業52社の回答)

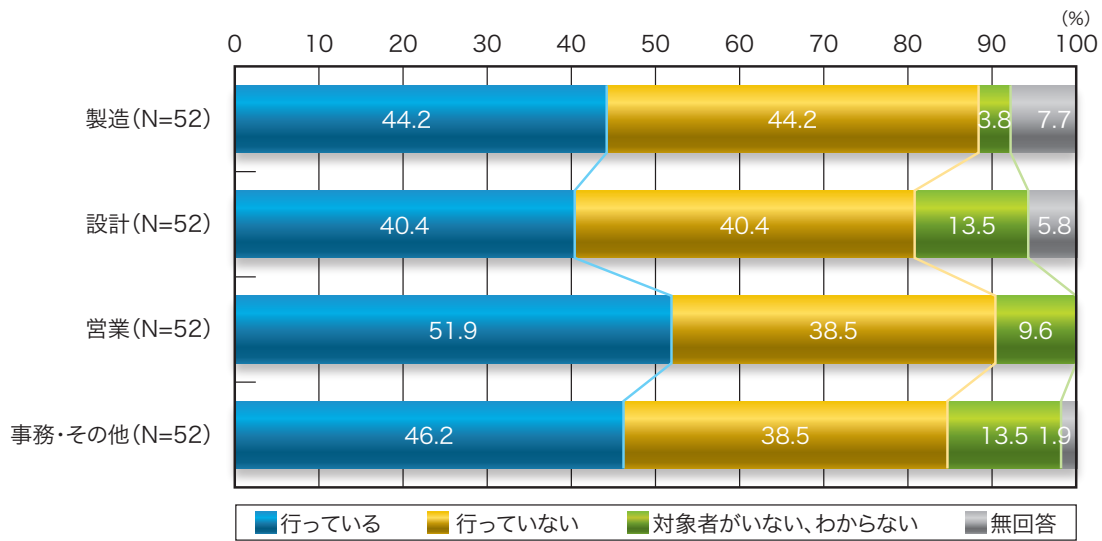
(4) 賃金について

① 賃金水準を決定する基準と60歳以降の人事考課の有無一

賃金水準を決定する基準では「60歳到達時の賃金水準」とする企業が多い。「営業」では人事考課を行っている企業が多いが、「製造」と「設計」では行っている企業と行っていない企業がほぼ同数である。



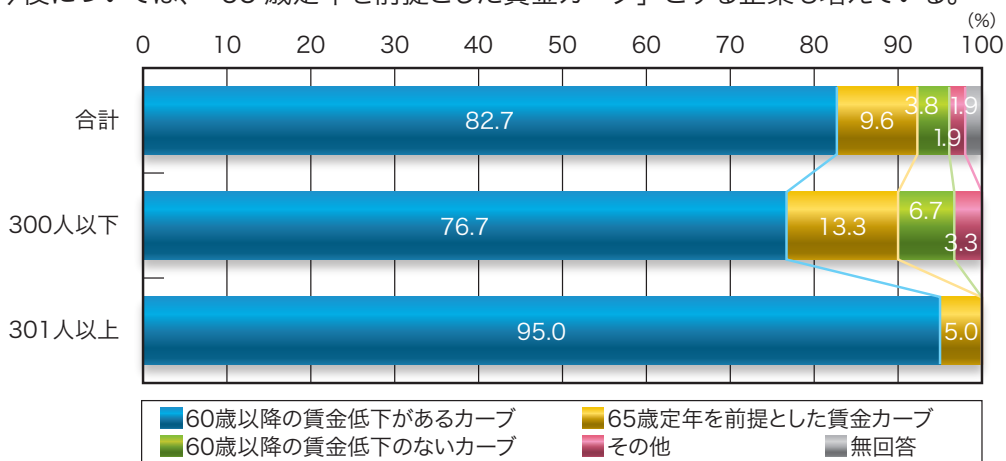
図表3-16 賃金水準を決定する基準 (企業52社の回答)



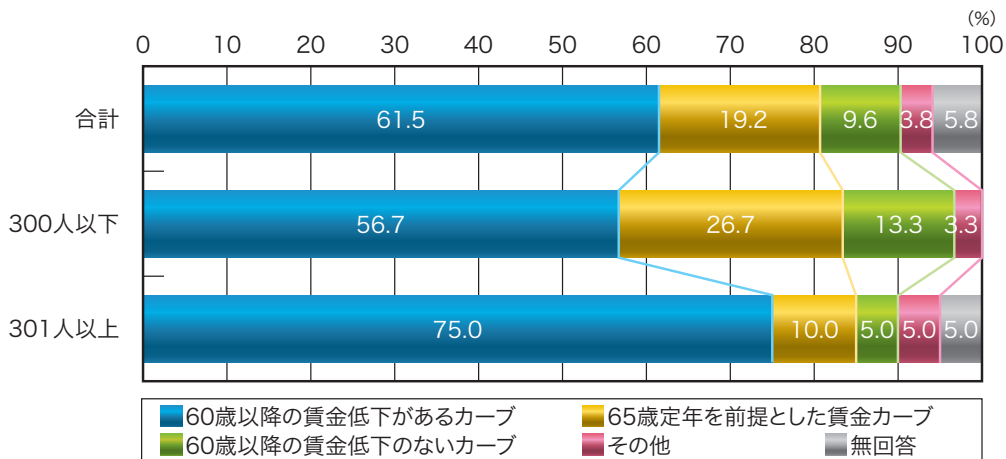
図表3-17 60歳以上の従業員に対する人事考課の有無 (企業52社の回答)

② 60歳以上の賃金体系

ほとんどの企業が現在も今後も「60歳以降の賃金低下カーブがある」と回答しているが、今後については、「65歳定年を前提とした賃金カーブ」とする企業も増えている。



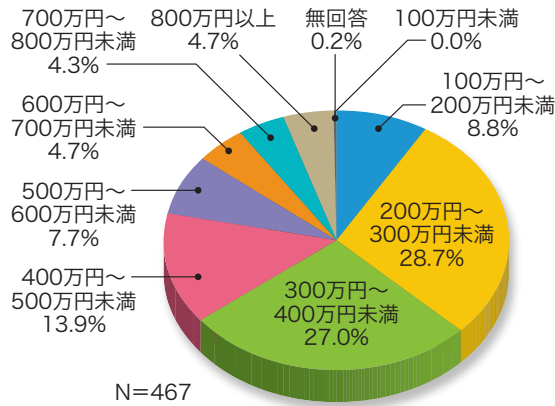
図表3-18 60歳以上の賃金体系 (現在) (企業52社の回答)



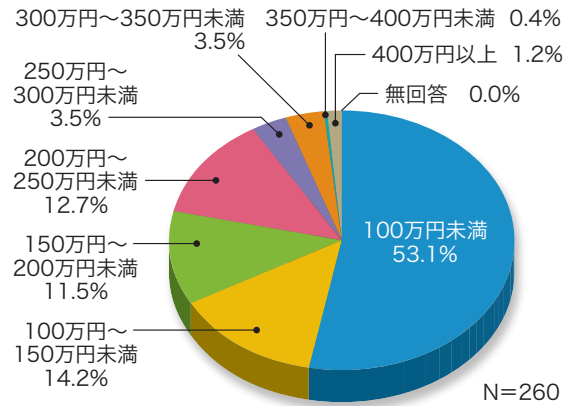
図表3-19 60歳以上の賃金体系 (今後) (企業52社の回答)

③ 60 歳以上の年収と年金受給額一

年収については 300 万円未満が 4 割弱、年金受給額は 100 万円未満が過半数を占めている。



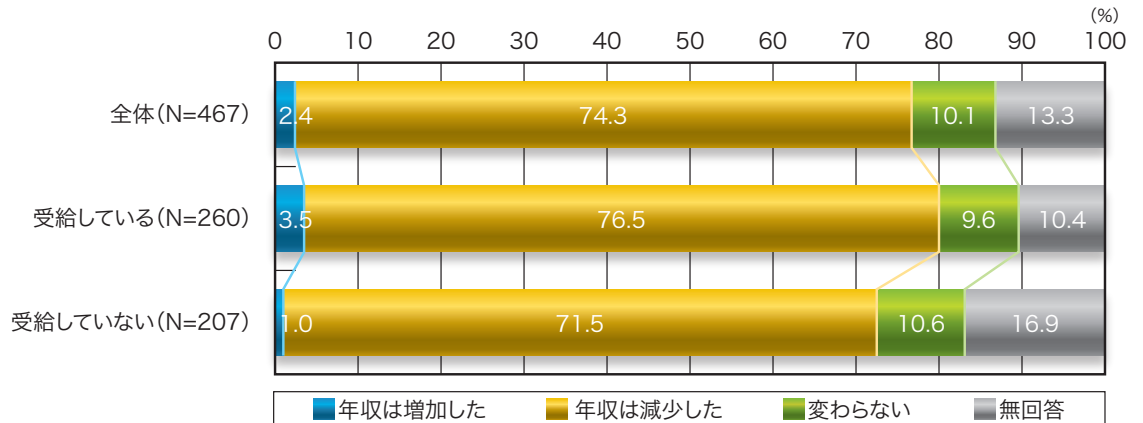
図表3-20 年収
(60歳以上従業員 467名の回答)



図表3-21 年金受給額
(60歳以上従業員 467名のうち年金受給者 260名の回答)

④ 60 歳以前と比べて年収の増減一

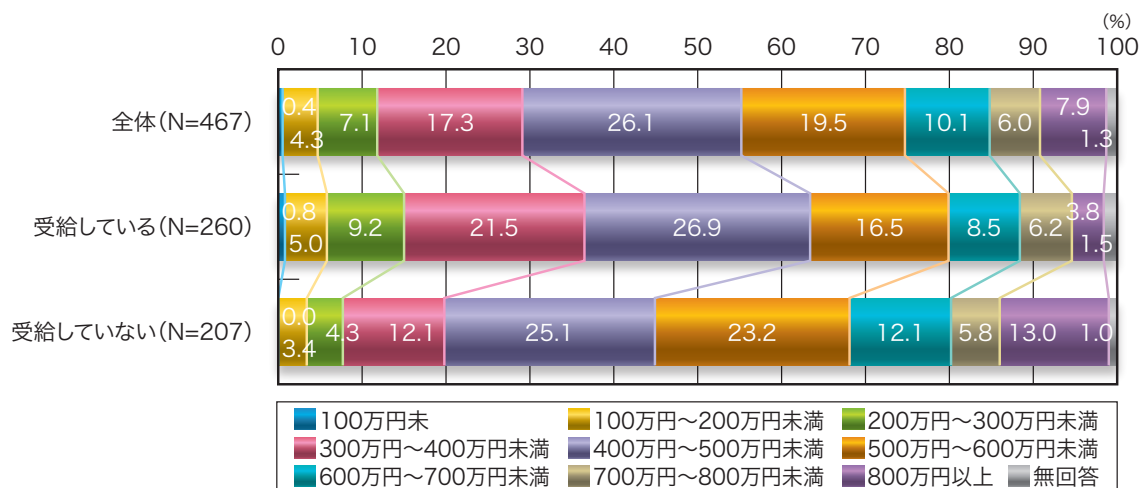
年金の受給にかかわらず、年収が減少しているケースが多い。



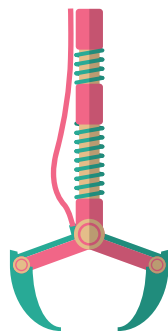
図表3-22 60歳以前と比べて年収の増減 (60歳以上従業員 467名の回答)

⑤ 60歳以上の希望する年収ー

年金を受給している者の希望する年収は「400～500万円未満」「300～400万円未満」の順で多く、年金を受給していない者の年収は「400～500万円未満」「500～600万円未満」の順が多い。従業員は年金の受給額を考慮した上で、希望する年収を回答することがうかがえる。



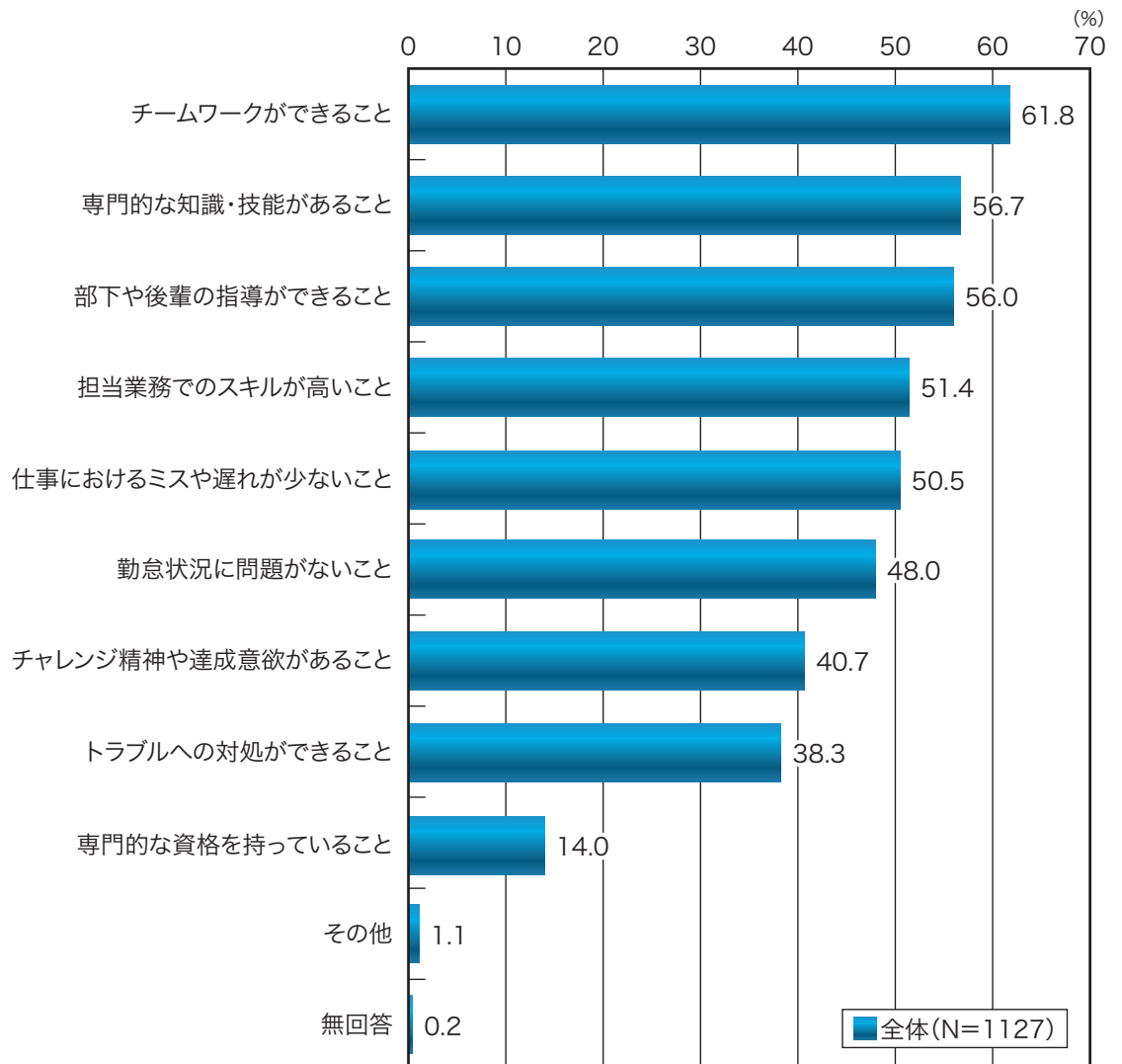
図表3-23 希望する年収(年金受給の有無別)(60歳以上従業員467名の回答)



(5) 長く働くために必要な能力・勤務態度について

60歳未満の従業員が考える長く働くために必要と思われる能力・勤務態度－

能力としては、「専門的な知識・技能があること」や「部下や後輩の指導ができること」、「担当業務でのスキルが高いこと」、「仕事におけるミスや遅れが少ないこと」が多く、勤務態度としては、「チームワークができること」や「勤怠状況に問題がないこと」などが挙げられている。

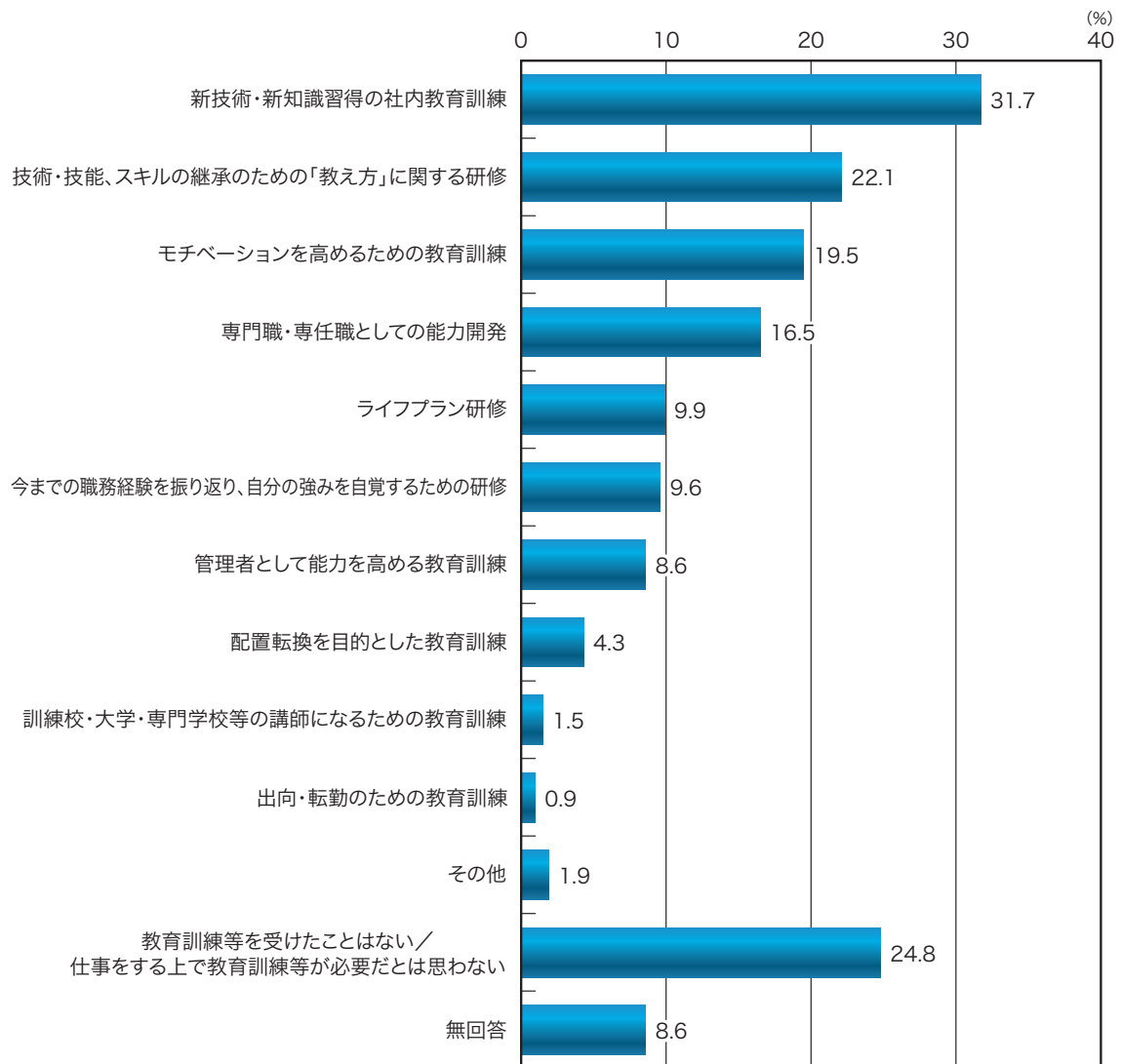


図表3-24 能力・勤務態度について (59歳以下従業員1127名の回答)

(6) 長く働くために必要と思われる教育訓練について

60歳以上の従業員が考える長く働くために必要と思われる教育訓練ー

「新技術・新知識習得の社内教育訓練」が最も多く、「技術等継承のための教え方に関する研修」や「モチベーションを高めるための教育訓練」も多い。



図表3-25 長く働くために必要と思われる教育訓練 (60歳以上従業員 467名の回答)

(7) 高齢者と現役従業員の声

◎高齢者の声－要望や感じていること

- ・年金支給年齢を考えると、65歳定年としてフルに業務をしていただいた方が会社の利益につながると思います。定年で一度退職となるので、就労意欲が落ち、嘱託として継続しても退職前と同じ仕事内容である限り「自分がなぜそこまでやらなければならない?」と言った気持ちが先に立ちます。
- ・健康寿命や労働環境が変化している中で役職定年や雇用延長（定年制度）など会社規定に基づく一律的な対応から、対象となる個人に合わせた柔軟な対応が望まれる。また、業務においても作業者等、雇用延長者一律的な扱いではなく、個人の能力や経験に合わせ、会社にとって効果が得られる業務や役割を与えるなどの柔軟な対応が必要と考える。
- ・定年後にシニアとして働いていますが、正社員の時と違いシニアとしての自分と社員との間に微妙なギャップがあるように感じます。シニアから見るとこれで大丈夫なのかとの思いがあり、一部の社員からは年寄は口をはさむなという態度が感じられ日々仕事しています。もちろん全員ではなくアドバイスを求め、自分で努力して前進しようとする社員も多くいます。
- ・65歳以降についても、年齢にかかわらず意欲、能力に応じて働ける場所を設けてほしい。
- ・コミュニケーション世代間ギャップが大きいため、そのギャップを埋めるための双方の世代に対する教育訓練が、企業、団体などで必要と思う。
- ・60歳以上は、現役世代から一步退く事になるが、会社の中で働く限り、明確なタスク、目標を持てる業務指示が必要。現役側から遠慮する事はない。
- ・60歳以前に就労してきた仕事を継続する事で今まで培った仕事のノウハウの伝承に繋がると考えます。
- ・毎日楽しく仕事しています。まだまだ頑張って仕事できたらと思っています。

◎同僚および上司（59歳以下従業員）の声－高齢者に対して感じていること

- ・60歳代の方は、何年もかかるテーマを受けもちにくい、一方、技術や経験が豊富です。役職定年になられた方が比較的多いと思うので、役定時点から長期テーマに取り組んでもらい、60歳で退職する場合は後輩への引継ぎ、延長する場合はテーマにまい進してもらえるとよいと思います。また、上司と中間層の潤滑油になるので、そこは付加的要素ですが、大きな価値と感じます。
- ・60歳の方々はまだまだ若々しく、技術、知識ともに若者よりも優れていると思います。60歳になると再雇用なので一律に給与を下げるのは、働く方の意欲を下げるのではとも思います。しかし、全ての人が元気でも意欲的でもないでしょうし、見極めが難しい問題だとも思います。
- ・高齢者の労働意欲は、会社から与えられた業務内容に左右されると考えます。管理職が60歳定年を迎え、肩書きも取れ、全く違う仕事に従事させられる事は非常に辛い事と考えます。慣れ親しんだ業務で定年を迎える数年前から、後輩に継承し一線を退きオブザーバー的な位置で働き続ける環境を整えて頂ければ労働意欲も落ちないのではと考えます。
- ・今いる60歳の社員は技術的にはかなり優れていると思います。しかし古風な思いが強い所があると思う所がいくつかあります。ですが、人生経験が長い分教わる部分は勉強になっております。
- ・前職で60歳代の方と机を並べましたが、豊富な経験・知識をお持ちで大変お世話になりました。しかし、職場が異動すると慣れない仕事に苦労されている様子でした。事前のトレーニングなど仕事への配慮が必要だとも思います。
- ・60歳代社員の働きぶりについて、「もう、歳だから」と言って仕事から逃げる方、働かせてもらう為に何事にも進んで対応し作業して下さる方等がいます。個々の仕事に対する気持ち、仕事量の差が激しく感じられます。
- ・60歳代の方は、やはり体力面が心配になります。他の若い社員とは体力面での差があるのは当然の事ですが、病気等（持病）など、気になります。技量・スキル面は尊敬できます。

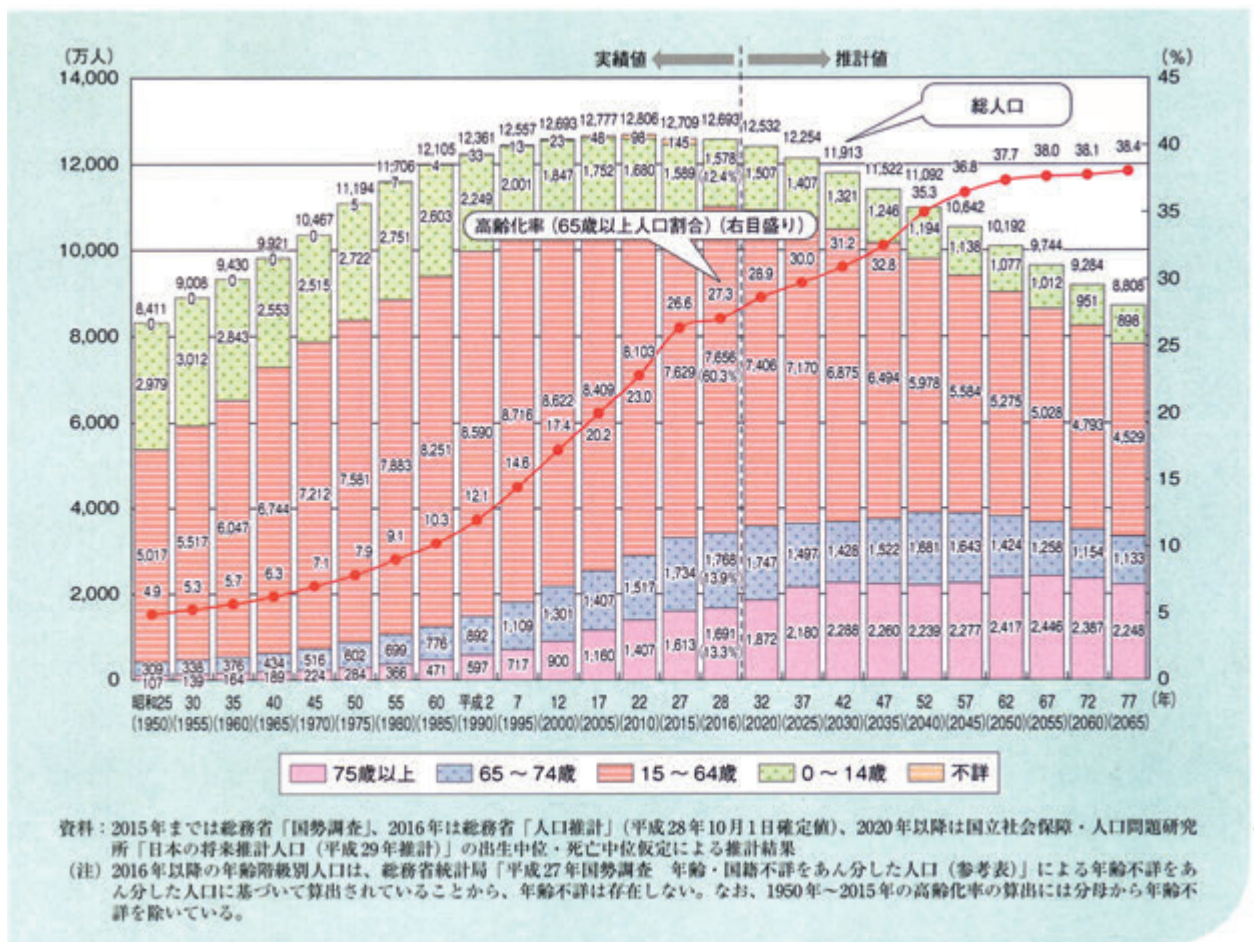
參考資料

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、フルードパワー産業においても、この影響は避けられない状況に置かれることになります。



出典：内閣府「高齢社会白書（平成29年版）」

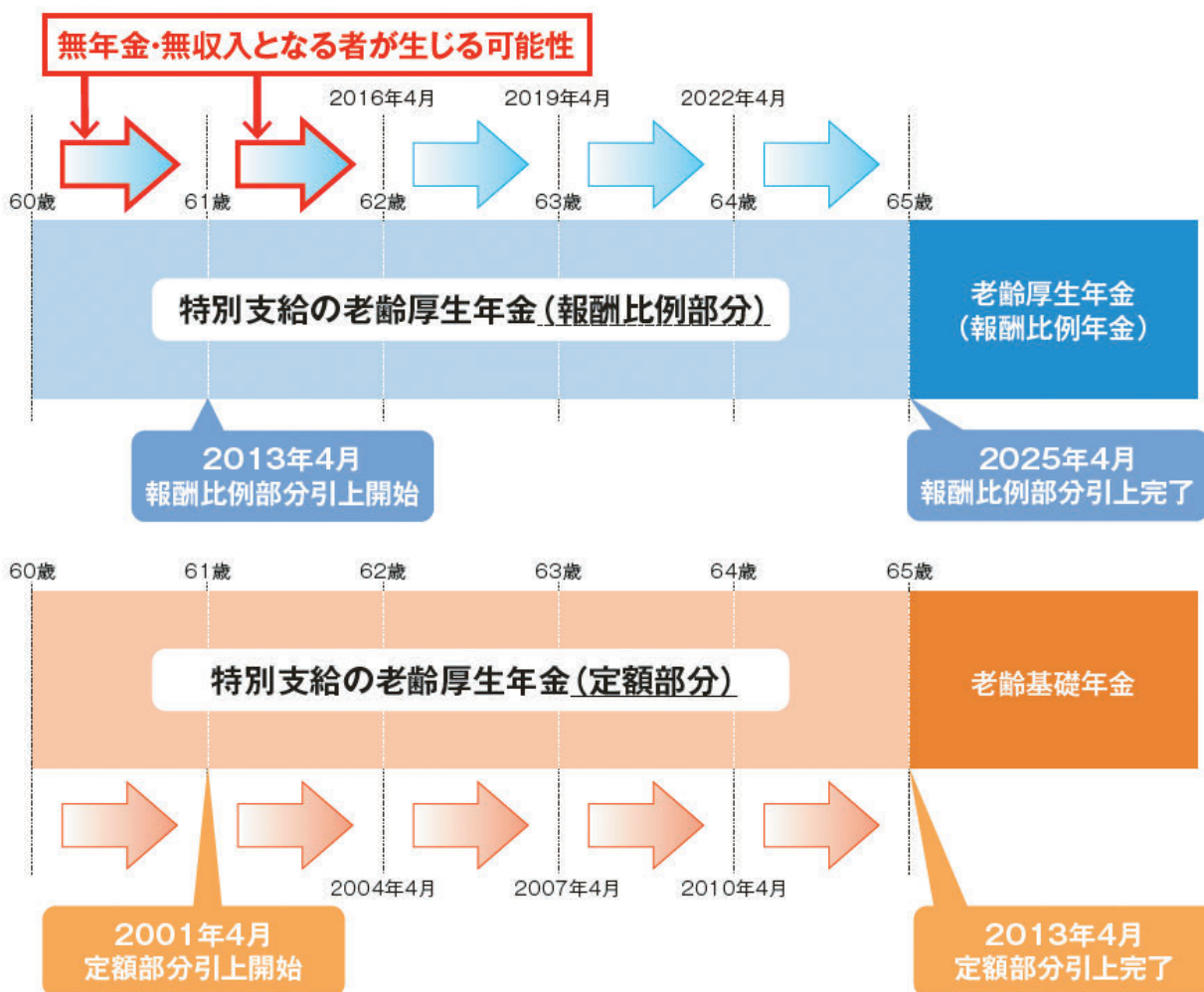
図表4-1 高齢化の推移と将来推計

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。



▶年金受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

図表4-2 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール

男性の場合

女性の場合

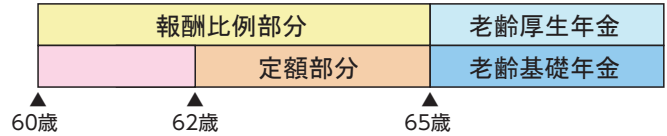
〔昭和16年4月2日～
昭和18年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和21年4月2日～
昭和23年4月1日
に生まれた方〕



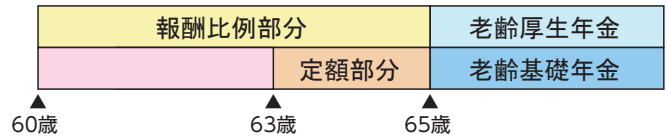
〔昭和18年4月2日～
昭和20年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和23年4月2日～
昭和25年4月1日
に生まれた方〕



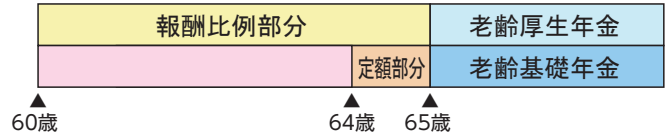
〔昭和20年4月2日～
昭和22年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和25年4月2日～
昭和27年4月1日
に生まれた方〕



〔昭和22年4月2日～
昭和24年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和27年4月2日～
昭和29年4月1日
に生まれた方〕



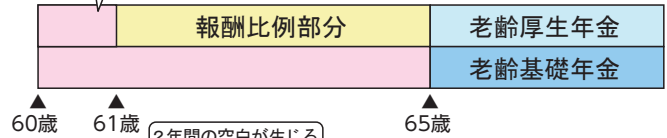
〔昭和24年4月2日～
昭和28年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和29年4月2日～
昭和33年4月1日
に生まれた方〕



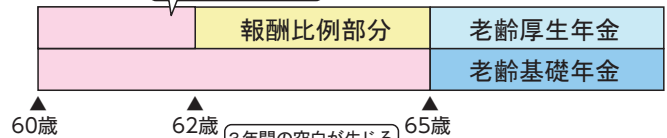
〔昭和28年4月2日～
昭和30年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和33年4月2日～
昭和35年4月1日
に生まれた方〕



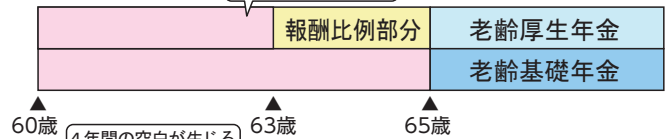
〔昭和30年4月2日～
昭和32年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和35年4月2日～
昭和37年4月1日
に生まれた方〕



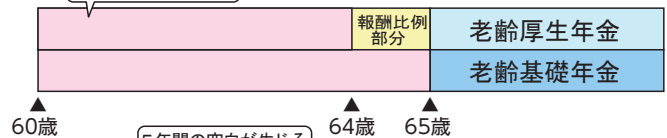
〔昭和32年4月2日～
昭和34年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和37年4月2日～
昭和39年4月1日
に生まれた方〕



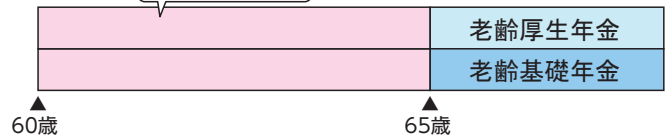
〔昭和34年4月2日～
昭和36年4月1日
に生まれた方〕

〔昭和39年4月2日～
昭和41年4月1日
に生まれた方〕



〔昭和36年4月2日
以降に生まれた方〕

〔昭和41年4月2日
以降に生まれた方〕



出典：日本年金機構資料を一部修正

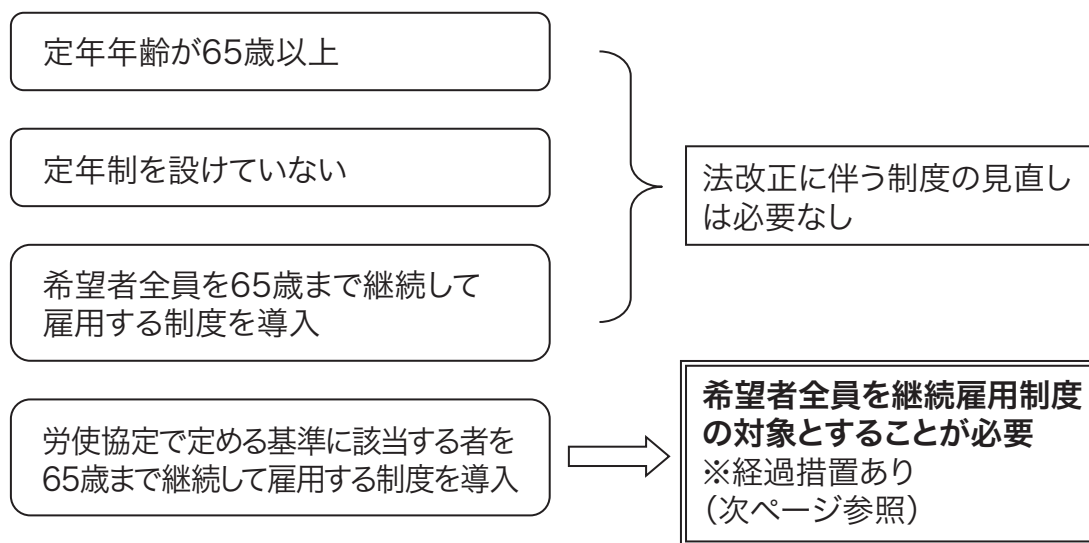
図表4-3 性別・出生年別老齢厚生年金の支給開始年齢

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。

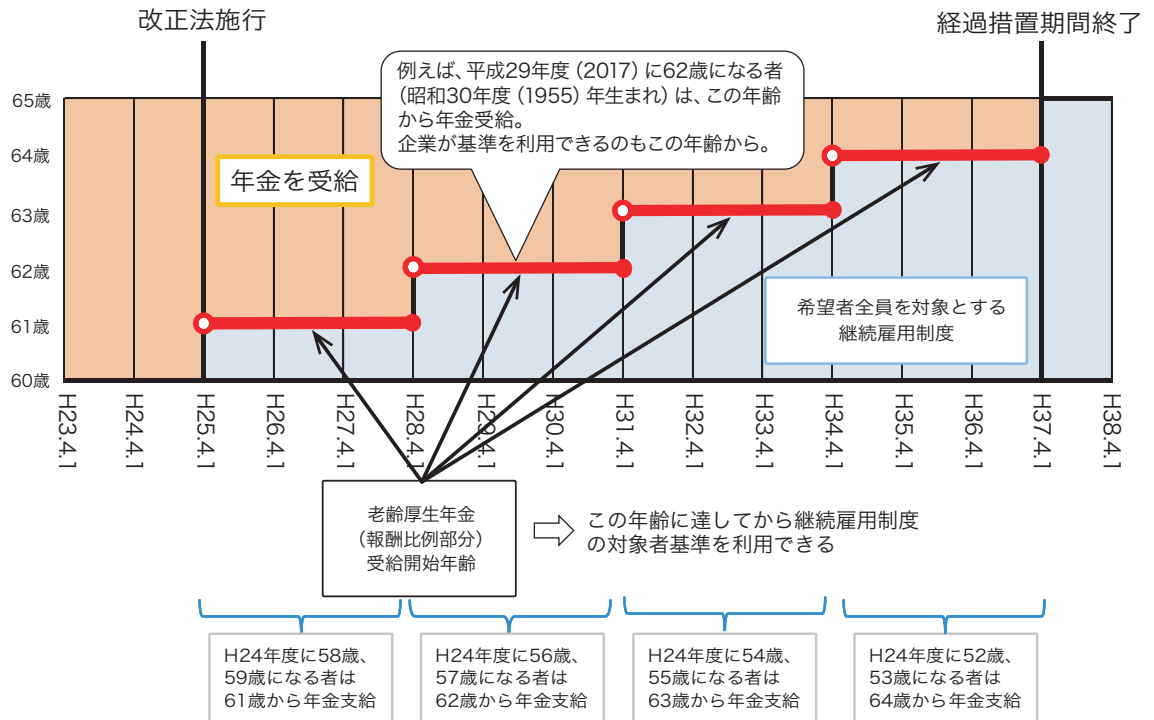


図表4-4 改正高年齢者雇用安定法への対応が必要な企業とは

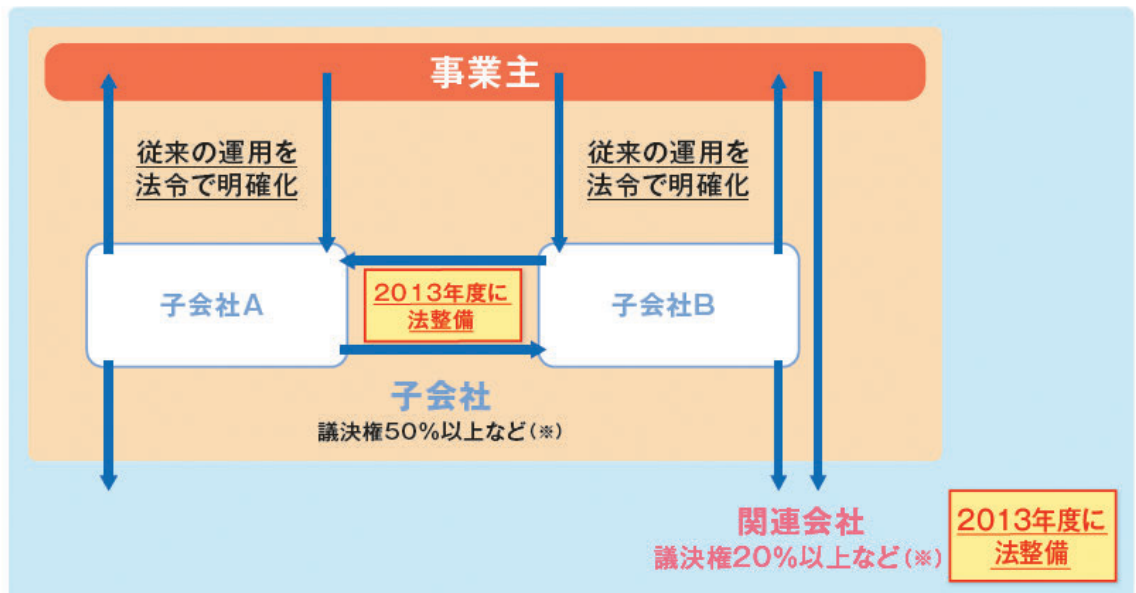
	厚生年金支給開始年齢（男性）		改正高齢法	
	定額部分	報酬比例部分	選定基準対象年齢	希望者全員の義務化年齢
2013年度	65歳	61歳	61歳以上	61歳まで
2016年度	//	62歳	62歳以上	62歳まで
2019年度	//	63歳	63歳以上	63歳まで
2022年度	//	64歳	64歳以上	64歳まで
2025年度	//	65歳	基準失効	65歳まで

図表4-5 厚生年金の支給開始年齢の引き上げと高齢法との関係

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る。



図表4-6 経過措置のイメージ



※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

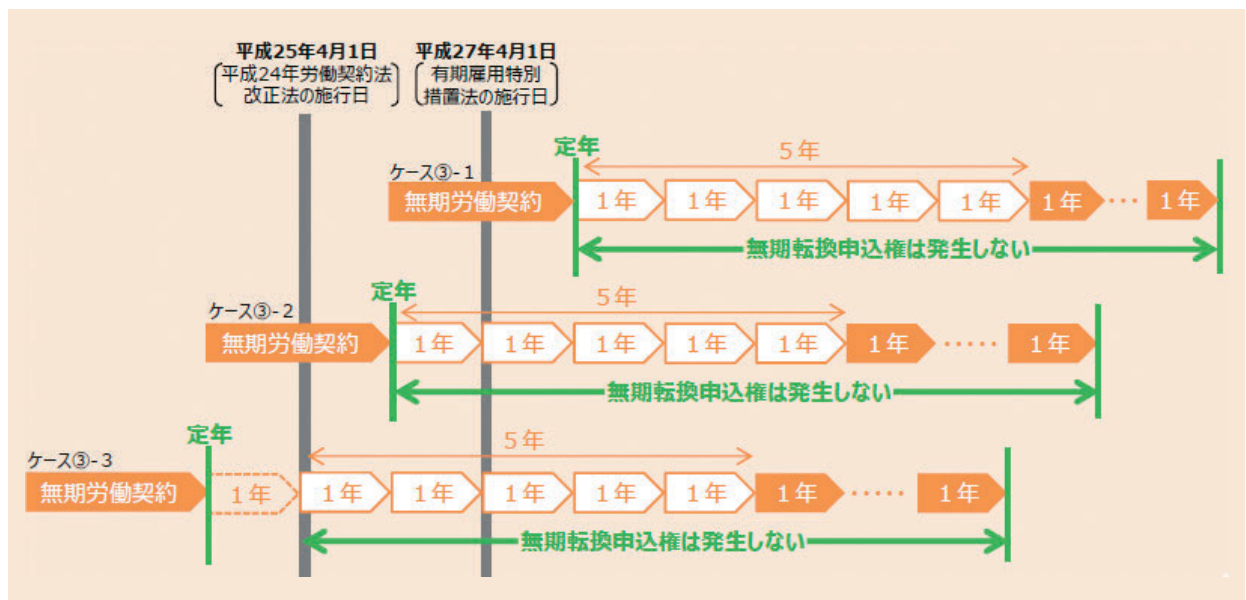
出典：厚生労働省ホームページを一部修正

図表4-7 継続雇用制度の雇用先の特例

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、高年齢者雇用安定法で、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。



図表4-8 無期転換申込権発生イメージ

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

【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

- 高年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

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。

65歳以上への定年の引き上げ

⑦ 継続雇用制度の導入

希望者全員を対象

⑧ 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□にチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する□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. 高年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。))を含む。) 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「高年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、高年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住所(事業所の所在地となる場合には、事業所の所在地名)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✓を付けてください。(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実施している高年齢者雇用確保措置に✓を付けてください。

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

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 口 日給 八月給（ ）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（ ）% 口 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

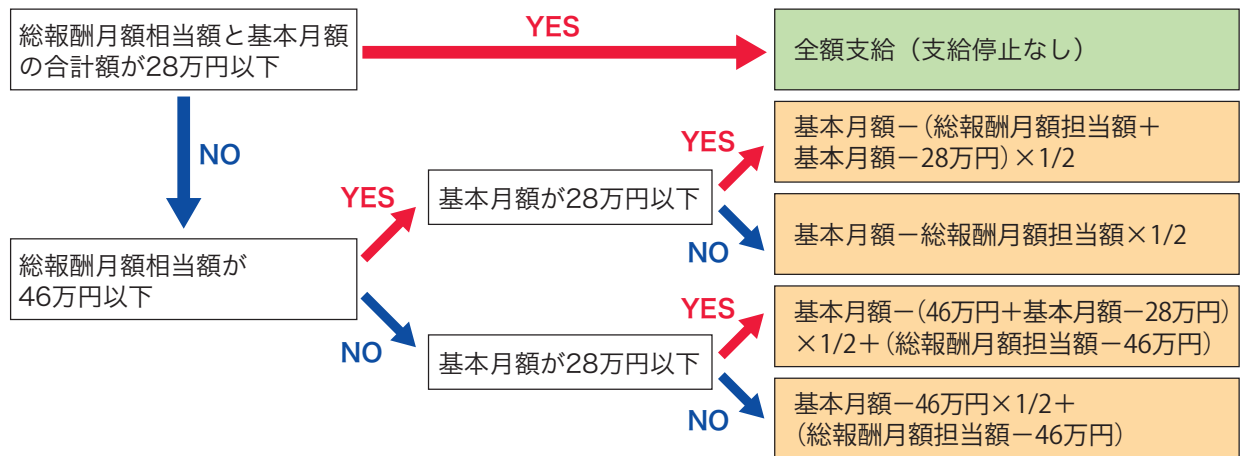
6-1 在職老齢年金の仕組み

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.iles/01.pdf>



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。

図表4-9 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額（年額）

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、

月収20万円+年金(10万-(30万-28万)×1/2=9万円) = 29万円
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、

月収22万円+年金(10万-(32万-28万)×1/2=8万円) = 30万円
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_zaisyokurourei.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

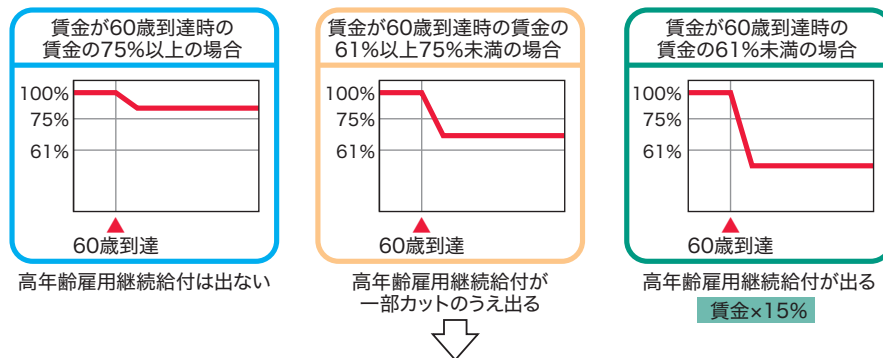
60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、「高年齢雇用継続給付」が支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね2分の1未満の者の場合は、雇用保険の加入者ではありませんので、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

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（2017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。



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

【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 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、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円（賃金）×15%＝27,000円 となります。

・このとき、年金は、27,000円×40%（※）＝10,800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 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

① 60～61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、

$180,000 \text{円} (\text{賃金}) \times 15\% = 27,000 \text{円}$ 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。

② 62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、 $180,000 \text{円} (\text{月収}) \times 15\% = 27,000 \text{円}$ 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）。

- ・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（ $(\text{月収} 180,000 \text{円} \times 12 + \text{賞与} 180,000 \text{円} \times 2 \text{回}) / 12 = 21 \text{万円}$ ）、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 $1/2$ （ $(310,000 \text{円} - 280,000 \text{円}) \times 1/2 = 15,000 \text{円}$ ）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、

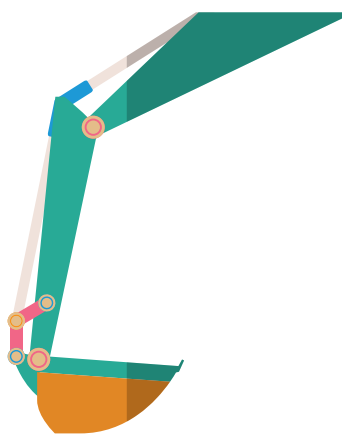
○手取りの収入は、賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円+

年金74,200円（ $100,000 \text{円} - 25,800 \text{円}$ ）=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。



【参考】賃金と在職老齢年金、高年齢雇用継続給付のシミュレーション

60歳到達時の賃金月額が300,000円、既に高年齢雇用継続給付を受給している方が、在職老齢年金が支給される年齢に達した場合、賃金額により従業員の手取り額がどのように変化するかをシミュレーションしました。

【シミュレーションの前提条件】

公的年金 (基本年金額)	報酬比例部分	1,200,000円	年額
	定額部分	0円	
	その他の年金	0円	
60歳到達時の賃金		300,000円	月額
直近1年の賞与		360,000円	180,000円×2回(夏・冬)

【シミュレーション結果】

高年齢雇用継続給付に加え、在職老齢年金が支給された場合、上記の前提条件に基づき、シミュレーションを行うと、従業員の手取り額が最大になるのは、賃金月額が184,000円の時となります。

賃金月額 ①	基本年金額 ②	その他年金 ③	年金計 ④=②+③	高年齢雇用 継続給付⑤	合計支給額 ⑥=①+④+⑤	社会保険 ⑦	所得税 ⑧	その他控除 ⑨	控除計 ⑩=⑦+⑧+⑨	差引手取額 ⑥-⑩
170,000	79,800	0	79,800	25,500	275,300	25,643	2,800	0	28,443	246,857
171,000	79,800	0	79,800	25,650	276,450	25,647	2,860	0	28,507	247,943
172,000	79,800	0	79,800	25,800	277,600	25,651	2,860	0	28,511	249,089
173,000	79,800	0	79,800	25,950	278,750	25,655	2,920	0	28,575	250,175
174,000	79,800	0	79,800	26,100	279,900	25,659	2,920	0	28,579	251,321
175,000	74,200	0	74,200	26,250	275,450	27,131	2,920	0	30,051	245,399
176,000	74,200	0	74,200	26,400	276,600	27,135	2,920	0	30,055	246,545
177,000	74,200	0	74,200	26,550	277,750	27,139	2,980	0	30,119	247,631
178,000	74,200	0	74,200	26,700	278,900	27,143	2,980	0	30,123	248,777
179,000	74,200	0	74,200	26,850	280,050	27,147	3,050	0	30,197	249,853
180,000	74,200	0	74,200	27,000	281,200	27,151	3,050	0	30,201	250,999
181,000	74,200	0	74,200	27,150	282,350	27,155	3,120	0	30,275	252,075
182,000	74,200	0	74,200	27,300	283,500	27,159	3,120	0	30,279	253,221
183,000	74,200	0	74,200	27,450	284,650	27,163	3,200	0	30,363	254,287
184,000	74,200	0	74,200	26,808	285,008	27,167	3,200	0	30,367	254,641
185,000	70,847	0	70,847	26,140	281,987	28,640	3,200	0	31,840	250,147
186,000	70,847	0	70,847	25,482	282,329	28,644	3,270	0	31,914	250,415
187,000	70,847	0	70,847	24,852	282,699	28,648	3,270	0	31,918	250,781
188,000	70,847	0	70,847	24,176	283,023	28,652	3,340	0	31,992	251,031
189,000	70,847	0	70,847	23,530	283,377	28,656	3,340	0	31,996	251,381
190,000	70,847	0	70,847	22,876	283,723	28,660	3,410	0	32,070	251,653
191,000	70,847	0	70,847	22,213	284,060	28,664	3,410	0	32,074	251,986
192,000	70,847	0	70,847	21,561	284,408	28,668	3,480	0	32,148	252,260
193,000	70,847	0	70,847	20,921	284,768	28,672	3,480	0	32,152	252,616
194,000	70,847	0	70,847	20,253	285,100	28,676	3,550	0	32,226	252,874
195,000	68,467	0	68,467	19,597	283,064	30,148	3,480	0	33,628	249,436
196,000	68,467	0	68,467	18,953	283,420	30,152	3,550	0	33,702	249,718
197,000	68,467	0	68,467	18,301	283,768	30,156	3,550	0	33,706	250,062
198,000	68,467	0	68,467	17,641	284,108	30,160	3,620	0	33,780	250,328
199,000	68,467	0	68,467	16,994	284,461	30,164	3,620	0	33,784	250,677
200,000	68,467	0	68,467	16,340	284,807	30,168	3,700	0	33,868	250,939
201,000	68,467	0	68,467	15,678	285,145	30,172	3,700	0	33,872	251,273
202,000	68,467	0	68,467	15,049	285,516	30,176	3,770	0	33,946	251,570
203,000	68,467	0	68,467	14,372	285,839	30,180	3,770	0	33,950	251,889
204,000	68,467	0	68,467	13,729	286,196	30,184	3,840	0	34,024	252,172
205,000	68,467	0	68,467	13,079	286,546	30,188	3,840	0	34,028	252,518
206,000	68,467	0	68,467	12,401	286,868	30,192	3,910	0	34,102	252,766
207,000	68,467	0	68,467	11,757	287,224	30,196	3,910	0	34,106	253,118
208,000	68,467	0	68,467	11,128	287,595	30,200	3,980	0	34,180	253,415
209,000	68,467	0	68,467	10,450	287,917	30,204	3,980	0	34,184	253,733
210,000	63,690	0	63,690	9,807	283,497	33,145	3,910	0	37,055	246,442

注：計算の過程で端数処理をしていますので、実際の手取り額とは若干異なります。

7. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援 ー「高齢者雇用アドバイザー」による相談・援助の実施ー

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

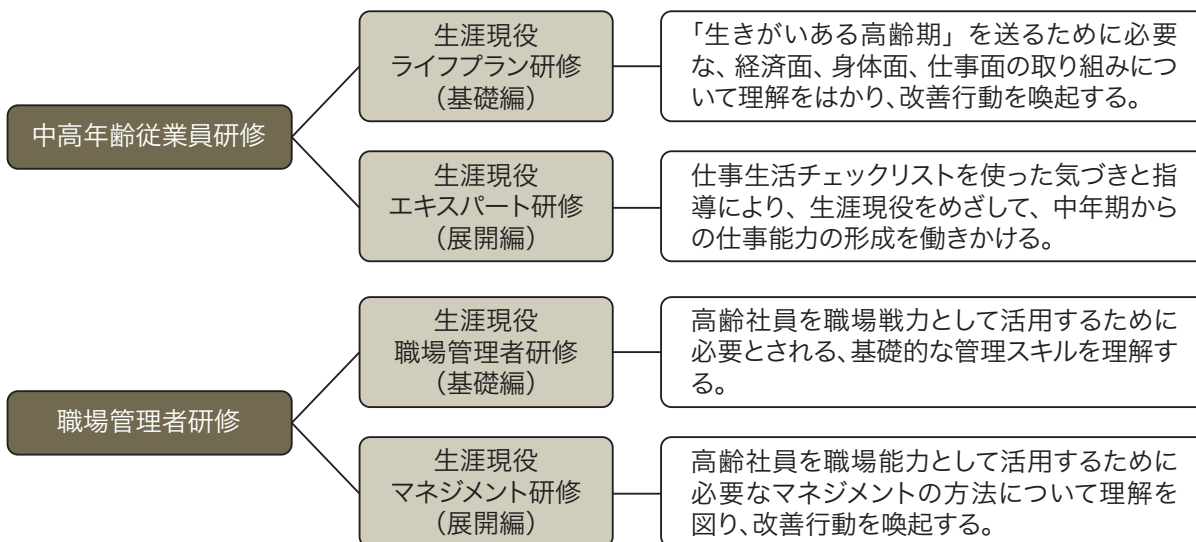
企業における高齢従業員の戦力化を支援するために、高齢者雇用アドバイザーが企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。中高年齢従業員を対象とした研修と高齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。

※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

	住 所	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 湯上市天王上北野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 山形市大字通山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	048-613-1112
千葉支部高齢・障害者業務課	〒261-0001 千葉市美浜区串町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 高岡市ハケ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 金沢市観音堂町へ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 M1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 長岡京市友通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
大宮支部高齢・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 尼崎市武庫町町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奈良駅宝ビル6階	0742-30-2245
※平成30年3月末移転予定	〒630-0033 奈良市難波市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	TEL0744-22-5224
和歌山支部高齢・障害者業務課	〒640-8483 和歌山市園部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	0857-52-6803
島根支部高齢・障害者業務課	〒690-0001 松江市東朝日町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 山口市矢野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 高知市桂橋通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 佐賀市兵庫町大字若宮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 合志市須原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 那覇市おもろまも1-3-25 沖縄職業能力開発促進センター内	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) 労働協約又は就業規則により次の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、労働協約により定年の引上げ、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)の制度を規定した労働協約又は就業規則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	
	(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

★定年引上げと、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。

(*) 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およ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）生産性要件について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/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) 生産性要件について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/0000137393.html>

一問い合わせ先：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歳未満の高齢者 【適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歳未満の高齢者 【適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切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）（*3）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
- （*3）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

- 高年齢者の方へ

<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/>

【高年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

- 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/

■ 厚生労働省

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

- 高年齢者雇用対策について

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/

フルードパワー産業 高齢者雇用推進事業 委員名簿

座長

内田 賢 東京学芸大学教育学部 教授

委員

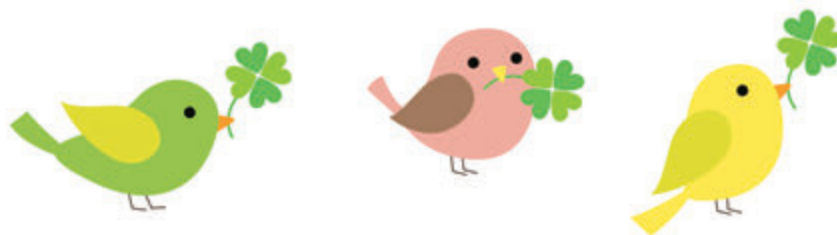
岩田 徹 CKD株式会社 執行役員人事部長
西川 治子 理研精機株式会社 代表取締役会長
佐藤 崇 油研工業株式会社 総務部次長
澤田 正明 株式会社コガネイ 総務部部长
苫米地 伸 東京学芸大学教育学部 准教授
堀部 幸泰 KYB株式会社 人事本部次長
(平成 28 年度)
松井 正彦 株式会社マツイ 代表取締役社長
渡辺 裕明 KYB株式会社 人事本部専任課長
(平成 29 年度)
(順不同)

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

藤原 達也 一般社団法人日本フルードパワー工業会 専務理事
鎌原 徹 一般社団法人日本フルードパワー工業会 事務局長
吉田 恵理子 一般社団法人日本フルードパワー工業会 総務課長
唯根 正人 一般社団法人日本フルードパワー工業会 業務部課長代理



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

フルードパワー産業 高齢者の活躍に向けたガイドライン
シニアの活力を未来のものづくりに活かすために

発行 平成 29 年 9 月

一般社団法人 日本フルードパワー工業会

〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館 311 号室

TEL : 03 - 3433 - 5391 FAX : 03 - 3434 - 3354

<http://www.jfpa.biz/>

無断転載を禁ず



一般社団法人 日本フルードパワー工業会
フルードパワー産業高齢者雇用推進委員会