

砂利採取業

高齢者雇用推進の手引き

都道府県高齢者雇用開発協会一覧

※高齢者等の雇用確保に関する相談・援助等についてのお問い合わせは、最寄りの都道府県高齢者雇用開発協会までお願いします。

名称	電話番号	名称	電話番号
(社)北海道雇用促進協会	011-223-3000	(社)滋賀県雇用対策協会	077-520-4050
(社)青森県高齢者雇用開発協会	017-776-4000	(社)東京都高齢者雇用開発協会	076-222-2057
(社)岩手県雇用開発協会	010-054-2001	(社)大阪府雇用開発協会	06-6204-0061
(社)宮城県雇用開発協会	022-295-2070	(社)兵庫県雇用開発協会	078-332-1091
(社)秋田県雇用開発協会	018-603-4006	(社)奈良県雇用開発協会	0742-34-7791
(社)山形県雇用対策協会	023-625-0500	(社)静岡県山形県高齢者雇用開発協会	073-426-2770
(社)福島県雇用開発協会	024-524-2731	(社)鳥取県雇用促進協会	0857-27-0974
(社)茨城県雇用開発協会	029-221-0000	(社)島根県雇用促進協会	0852-21-4131
(社)栃木県雇用開発協会	028-621-2053	(社)岡山県雇用開発協会	086-233-2007
(社)群馬県雇用開発協会	027-224-3377	(社)広島県雇用開発協会	082-612-1133
(社)埼玉県雇用開発協会	048-624-0739	(社)山口県雇用開発協会	083-224-0740
(社)千葉県雇用開発協会	043-225-7071	(社)徳島県雇用対策協会	085-855-1050
(社)東京都高齢者雇用開発協会	03-5684-3301	(社)香川県雇用開発協会	087-634-1123
(社)神奈川県雇用開発協会	043-641-7322	(社)愛媛県高齢者雇用開発協会	089-843-0222
(社)新潟県雇用開発協会	025-241-3123	(社)高知県雇用開発協会	085-884-2213
(社)富山県雇用対策協会	076-442-2023	(社)福岡県中高年齢者雇用促進協会	092-473-6233
(社)石川県雇用対策協会	076-230-0300	(社)佐賀県高齢者雇用開発協会	0932-25-2307
(社)福井県雇用開発協会	0776-24-2392	(社)長崎県雇用開発協会	095-827-6803
(社)山梨県雇用開発協会	055-222-2112	(社)熊本県高齢者雇用開発協会	096-333-1002
(社)長野県雇用開発協会	026-228-4004	(社)大分県総合雇用推進協会	097-337-3048
(社)岐阜県雇用開発協会	058-252-7353	(社)宮崎県高齢者雇用開発協会	0985-29-0300
(社)静岡県雇用開発協会	054-252-1521	(社)鹿児島県雇用開発協会	099-206-2001
(社)愛知県雇用開発協会	052-219-5001	(社)沖縄県雇用開発協会	098-831-8400
(社)三重県雇用開発協会	052-227-0030		



社団法人 日本砂利協会

〒100-0062 東京都千代田区神田墨河合3-1 日光ビル6階
 TEL.03(6203)3451 FAX.03(6203)2482

社団法人 日本砂利協会
 砂利採取業高齢者雇用推進委員会



少子高齢化時代を迎え、若年労働力の確保が一層困難になることが予測されるなかで、砂利採取業を営む企業が必要となる労働力を確保していくためには、若年労働者の入職を促進していくことに加えて、従業員がより高年齢になっても働き続けることができる環境を整備していくことが求められています。加えて、65歳までの雇用延長が法律で義務化されたこともあり、60歳代前半層の高齢者の継続雇用は避けて通れない課題となっています。

既に砂利採取業では、数多くの高齢者が豊かな経験を活かして働いています。また、居住性や操作性の向上した重機、ダンプの普及等もあり、従来に比べ高年齢になっても働き続けることが可能な職場環境が整備されています。こうした現状を踏まえると、高齢者の活用を企業経営の強化に結び付けながら、65歳までの継続雇用を一層推進していく余地は十分あるといえるでしょう。

社団法人日本砂利協会では、こうした状況の下、平成15年度から2か年にわたり、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の委託を受けて、高齢者雇用推進方策について検討を重ね、その検討結果を本パンフレットとして取りまとめました。

本パンフレットが高齢者雇用を推進する上での一助になれば幸いです。

平成16年10月
社団法人日本砂利協会
会長 加藤 一郎

目次

高齢者雇用をめぐる法制度の見直し(改正高齢者雇用安定法の概要) 2

砂利採取業における高齢者雇用推進方策

- さまざまな職場で生き生きと働いている高齢者。自然が相手だからこそ、高齢者の経験・知識が活かせる安全が職場の基本。高齢者の知恵を伝えることが、職場環境改善、労災防止につながる 3
- 求められる、高齢者の能力に応じた賃金、処遇制度 7

在職老齢年金、高齢者雇用継続給付金を効果的に活用しよう 9

在職老齢年金、高齢者雇用継続給付を活用した賃金はこうなります 11

各種助成金の紹介 13

高齢者雇用をめぐる法制度の見直し

(改正高齢者雇用安定法の概要)

平成16年6月、「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」(高齢者雇用安定法の改正法)が成立し、平成18年度から25年度にかけて段階的に65歳までの雇用延長制度を導入することが義務化されました。

改正高齢者雇用安定法の概要は、以下のとおりです。

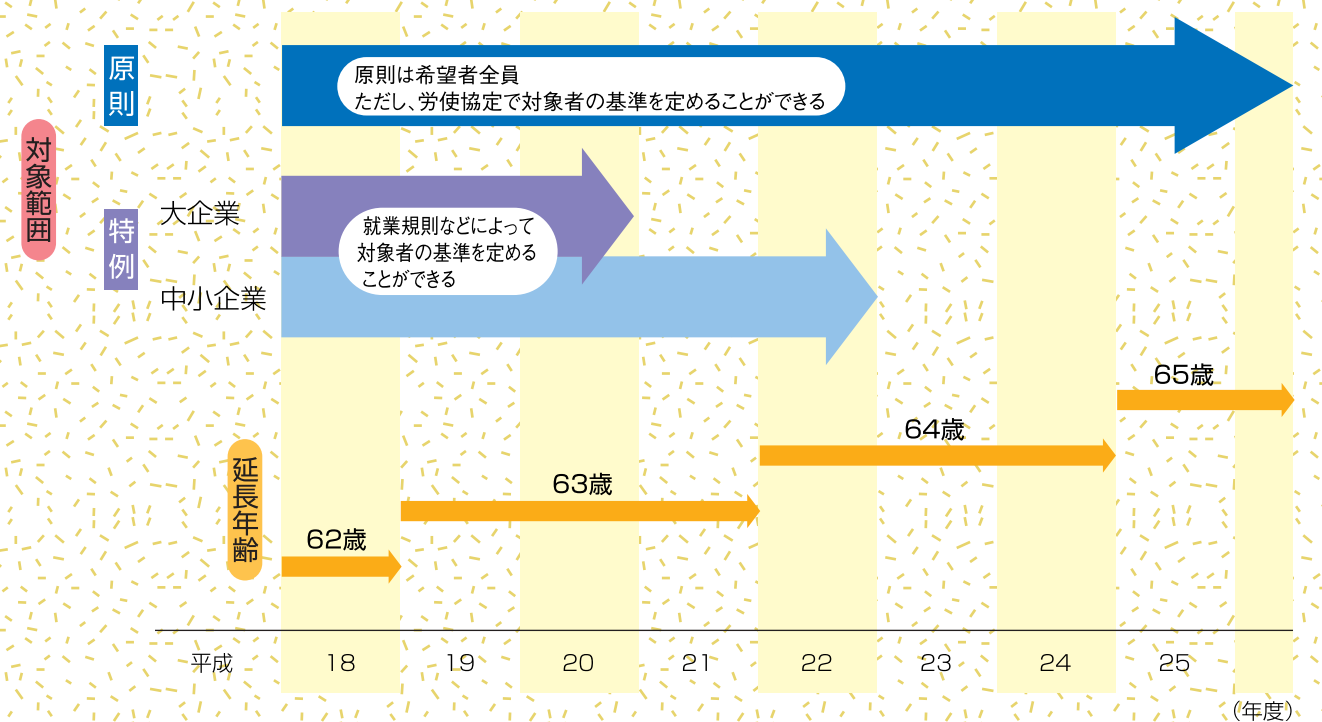
定年(65歳未満のものに限る)の定めをしている事業主は、①65歳までの定年引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じなければなりません。

なお、②の継続雇用制度については、希望者全員を対象にすることが原則ですが、労使協定により、継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときには、

この基準に該当する労働者を対象とすることを認めています(原則)。

さらに、労使協定の締結に努力したにもかかわらず、協議が調わなかったときは、平成18年度から5年間(大企業は3年間)については、労使協定ではなく就業規則などの定めによって対象者の基準を定めることも認められています(特例)。

65歳までの継続雇用制度の義務化の内容とスケジュール



さまざまな職場で生き生きと働いている高齢者。自然 が相手だからこそ、高齢者の経験・知識が活きてくる。

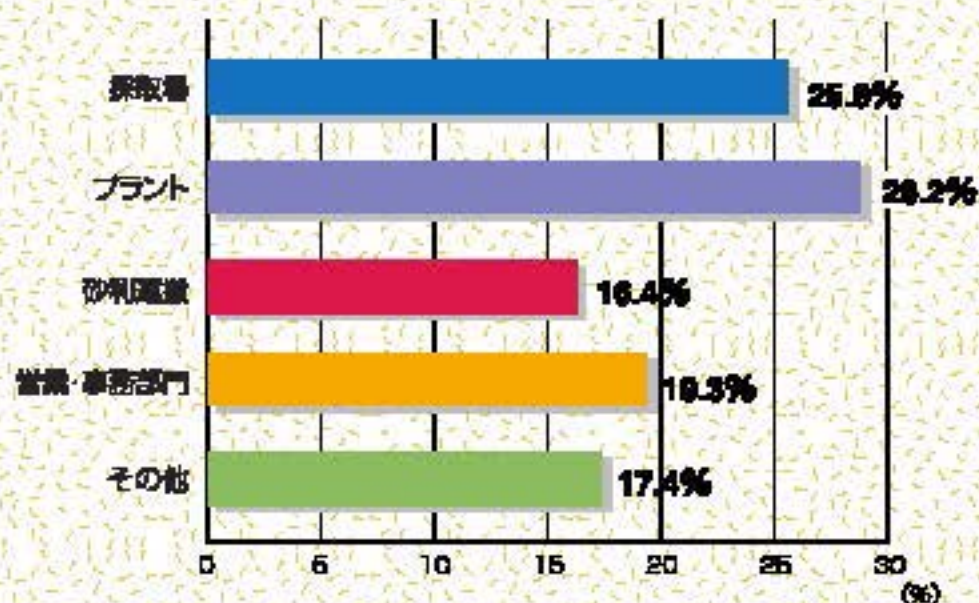
65歳までの雇用機会確保のためには、従業員一人ひとりが常日頃から健康管理に取り組むことで、心身ともに良好な健康状態を維持することはもちろん、機械・重機に対応できる技能を修得するための継続的な能力開発に努めることで、高齢になっても会社に貢献できるだけの知識、ノウハウを身に付けておくことが重要です。

そのためには、各種資格取得を奨励することが効果的です。本事業で実施したアンケート調査結果によれば、砂利採取業専任者等、取得を奨励している資格があると回答する企業が6割を超えています。そのうち資格取得者に対して資格手当等を支給している企業も6割弱を占めています。

このように、従業員一人ひとりの自助努力を積極的に支援するために、従業員の能力の向上に関する機械・企業風土づくりが求められます。



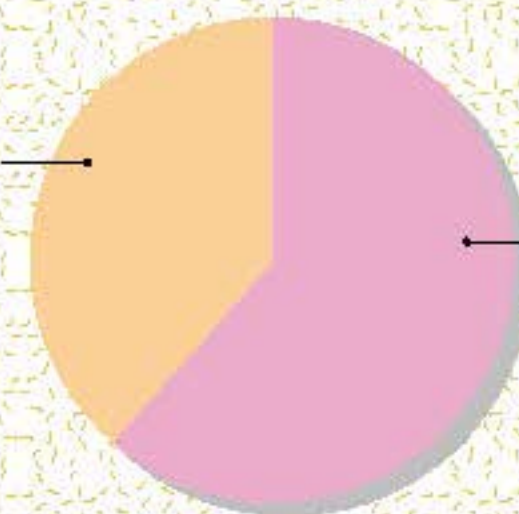
■さまざまな職場で高齢者が働いています
(全従業員に占める60歳以上の高齢者の比率)



本レポートで用いている調査結果は、(株)日本砂利協会が、独立行政法人 高齢・障害者等総合支援機構から受託した「砂利採取業高齢者雇用推進事業」の一環として、2022年7月～8月に、全国の砂利採取業者100社を対象に実施したものです。(※2022年7月30日現在)

■6割の企業で資格取得を奨励しています

奨励していない 38.4%



奨励している 61.6%

砂利採取業を営む経営者の方や管理者の方にお話をうかがったところ、「大雨等の作業中断時の重機等の避難や切羽崩壊の防止策、製塵や騒音、汚水流出の対策などの周辺環境に配慮しながらの作業では、高齢者の経験に基づいた対応が大いに役立っている」、「プラント設備の故障を含む突発的な中断の原因説明と再稼働にあたっては、経験を積んだ高齢者の判断に食うところが多い」、「高齢者の役割は若年者に経験を教えることであり、それができる高齢者の存在は貴重である」といった意見が多く寄せられています。

言い換えれば、従業員の側も、高齢になっても砂利採取業界で働こうとすれば、このような能力をあらかじめ身に付けておくための日々の努力が欠かせないのです。

安全が職場の基本。高齢者の知恵を伝えることが、職場環境改善、労災防止につながる。

砂利採取業の場合、プラント内の生産工程は概ね自動化されオペレーション作業が中心となっていたり、居住性の向上した重機の導入や操作性の向上したダンプも普及しており、従来に比べ高齢になっても働き続けることが可能な職場環境が整備されつつあります。

しかしながら、依然として危険な作業や体力が必要な作業も一部にあるので、加齢に伴う心身機能の低下を

背景とした労働災害防止の面から、また、肉体的負荷の軽減等高齢者の働きやすさの面からも、職場環境、作業環境のさらなる整備を行うことが必要です。

勤務形態については、フルタイム勤務でなくてもよい場合、もしくは短時間勤務の方が成果を生み出しやすい仕事については、積極的に短時間高齢労働者を活用することで経営の効率化を図ることが求められます。

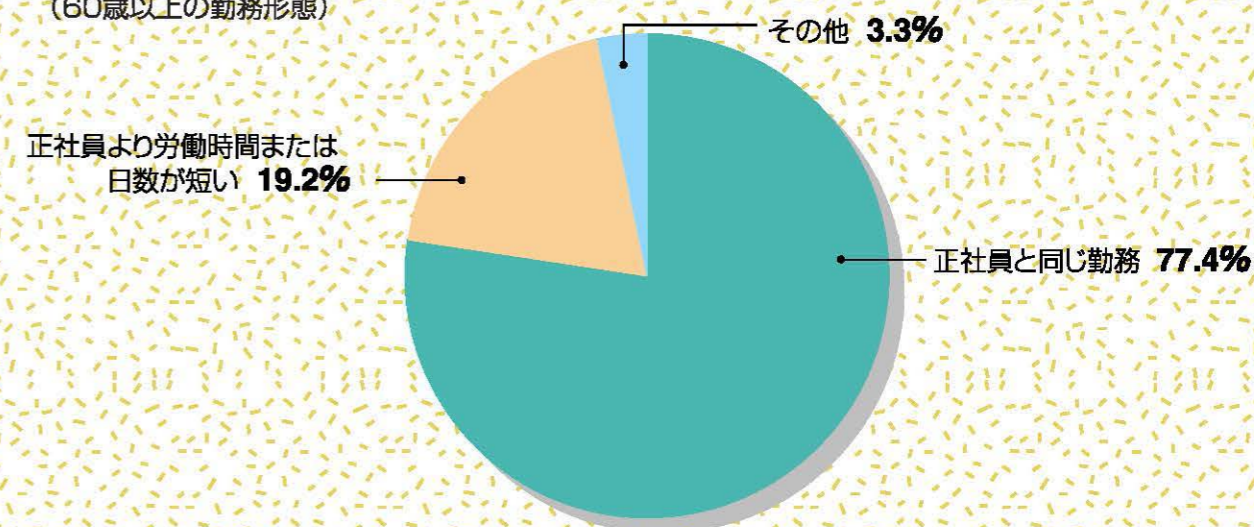
■高齢者の知恵を働きやすい職場環境の整備に活かそう

- プラントの周りに不要物が散乱していないか
 - 重機、車輛は止まるべきところに止まっているか
- といった、従業員が主体的に担えることから実践していきましょう。
- その際、
- 安全管理マニュアルの作成にあたって高齢者の知識・ノウハウを取り入れる。
 - 日頃からKYT（危険予知訓練）等のなかに高齢者の知恵を積極的に取り入れることも効果的です。

このような、安全管理マニュアルの作成やKYTの実施は、職場環境や作業のなかに潜んでいる危険要因やその対応策について、高齢者の保有する知識やノウハウを若年層に継承することにもつながりますし、高齢者と若年者の交流の場にもなることから、積極的に進めていくことが求められます。

なお、高齢者が安全で働きやすい職場環境、作業環境の整備は、その職場で働く従業員全員の働きやすさや砂利採取業のイメージアップにもつながり、若年労働者の採用・定着に対しても効果的です。

■2割弱の企業で短時間勤務を取り入れています (60歳以上の勤務形態)



■砂利採取業における短時間勤務の方法

- 年度の後半等、業務の繁忙期のみ働いてもらう
- 正社員の有給休暇の取得時に手伝ってもらう
- 1日数時間、プラント内を清掃する
- プラントの休止日にプラントの整備をするなど

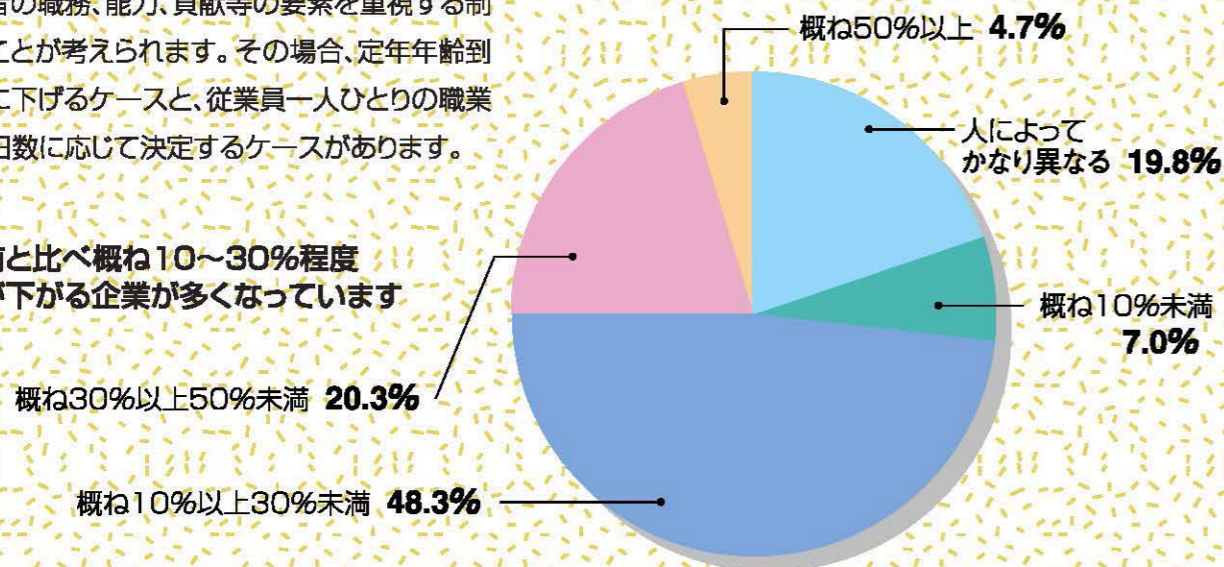


求められる、高齢者の能力に応じた賃金、処遇制度。

65歳までの労働条件を明示し、話し合いの機会を持つことで、従業員は就業に関する不安を払拭できる。

定年を境に、賃金・処遇制度を年功序列、年功賃金制度から高齢者の職務、能力、貢献等の要素を重視する制度に見直すことが考えられます。その場合、定年年齢到達時に一律に下げるケースと、従業員一人ひとりの職業能力や労働日数に応じて決定するケースがあります。

■定年前と比べ概ね10~30%程度賃金下がる企業が多くなっています



いずれにしても、賃金が大きく下がる場合には、「在職老齢年金」や「高齢者雇用継続給付金」等の活用を踏まえ、一方、高齢者のやる気の維持も図りながら、高

齢者の活用を推進するような賃金・処遇制度を整備することが必要です。



一方、定年前後に賃金が急激にダウンすることによる従業員のやる気を失わせないために、また、65歳までの雇用確保に伴う人件費のアップを軽減するために、賃金制度をあらかじめ65歳までの雇用確保を見据えた形に再構築することも考えられます。

カーブをなだらかにしたり、賃金体系を抜本的に見直して、そのときどきの従業員の職務や能力、企業に対する貢献度に応じた賃金を支払う制度に変更することなども一方策です。

例えば、年齢や勤続年数に過度に依存した賃金体系の場合は、60歳以前の一定の年齢を過ぎてからの賃金

このような65歳までの就業形態や賃金等労働条件に関する制度を整備し、また、会社としての能力開発の方針についてあらかじめ従業員に明示しておくことが重要です。そうすることで中高年従業員は安心して働くことができます。これは、若年層についても長期の生活設計が描きやすくなり、定着率の向上にもつながりますので、積極的に行いましょう。また、定年を意識し始めた従業員が定年到達後の就

労や生活に対して不安を抱かず、安心して働くことができるように、定年年齢の1年くらい前に、定年後の再雇用にあたっての職務、働き方、賃金、雇用期間といった労働条件等をあらかじめ従業員に提示し、定年年齢到達後も引き続きこの条件で働くかどうかの話し合いを持ったりすることが重要です。

これからは、積極的にこのような制度の整備や話し合いの機会を持つことが求められます。

■嘱託労働契約書の例

雇用期間	年 月 日から 年 月 日まで
勤務場所	
仕事の内容	
勤務時間等	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	
賃金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給 (円) 2 諸手当 イ (手当 円) ロ (手当 円) ハ (手当 円) ニ (手当 円) 3 所定外労働等に対する割増率 イ 所定外 a 法定超 (%) b 所定超 (%) ロ 休日 a 法定 (%) b 法定外 (%) c 深夜 (%) 4 賃金締切日 (毎月 日) 5 賃金支払日 (毎月 日) 6 賃金支払時の控除 → (費目、金額等) 7 昇給 (有/無) → (時期、金額等) 8 賞与 (有/無) → (時期、金額等) 9 退職金 (有/無) → (時期、金額等)
その他	

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付金を効果的に活用しよう。



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

なお、本パンフレットに記載されている内容は、平成16年9月現在の法律、制度に基づいています。法律、制度は変更されることがありますので、活用にあたっては十分留意してください。

在職老齢年金とは

厚生年金は働きながら年金を受け取ることもできますが、特別支給の老齢厚生年金では、賃金(標準報酬月額)・年金額に応じて年金額が減額される仕組みになっています。このように在職中に、減額の上支給され

る年金のことを在職老齢年金といいます。

65歳未満の高齢者の場合、まず在職中は2割の年金が支給停止となります。

さらに、

- ①年金額の8割と賃金の合計が28万円以下の場合
(ケースA)
- ②28万円を超えた場合は、2割の支給停止のほか、賃金の増加に応じて年金の一部が支給停止となります(賃金の増加2に対して年金1の支給停止)。(ケースB)
- ③賃金が48万円を超える場合は、さらに、賃金が増加した分だけ年金が支給停止となります。
(ケースC)

在職中は、退職すれば受け取れる年金額(年額)の2割相当分の支給が停止されます。この8割相当分の12分の1の額を「基本月額」といいます。「標準報酬」とは、健康保険等の保険料計算及び保険給付額を決める基礎となるもので、実際に受けている報酬(賃金)月額を等級区分に当てはめた額をいいます。

計算方法

ケースA

- 標準報酬月額相当額と基本月額の合計が28万円以下

$$\text{年金額支給額} = \text{基本月額}$$

ケースB

- 標準報酬月額相当額が48万円以下
- 基本月額が28万円以下

$$\text{年金額支給額} = \text{基本月額} - (\text{標準報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 28万円) \times 1/2$$

ケースC

- 標準報酬月額相当額が48万円超
- 基本月額が28万円以下

$$\text{年金額支給額} = \text{基本月額} - (48万円 + \text{基本月額} - 28万円) \times 1/2 - (\text{標準報酬月額相当額} - 48万円)$$

ケースB

- 標準報酬月額相当額が48万円以下
- 基本月額が28万円超

$$\text{年金額支給額} = \text{基本月額} - \text{標準報酬月額相当額} \times 1/2$$

ケースC

- 標準報酬月額相当額が48万円超
- 基本月額が28万円超

$$\text{年金額支給額} = \text{基本月額} - 48万円 \times 1/2 - (\text{標準報酬月額相当額} - 48万円)$$

高年齢雇用継続給付金とは

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

支給要件

支給要件は、次の全てを満たす必要があります。

- ①60歳以上65歳未満の一般被保険者で、被保険者期間が5年以上あること
- ②60歳到達時の賃金に比べて75%未満の賃金で就労していること

計算方法

高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金の支給額は、支給対象月ごとに次の計算式により決定されます。

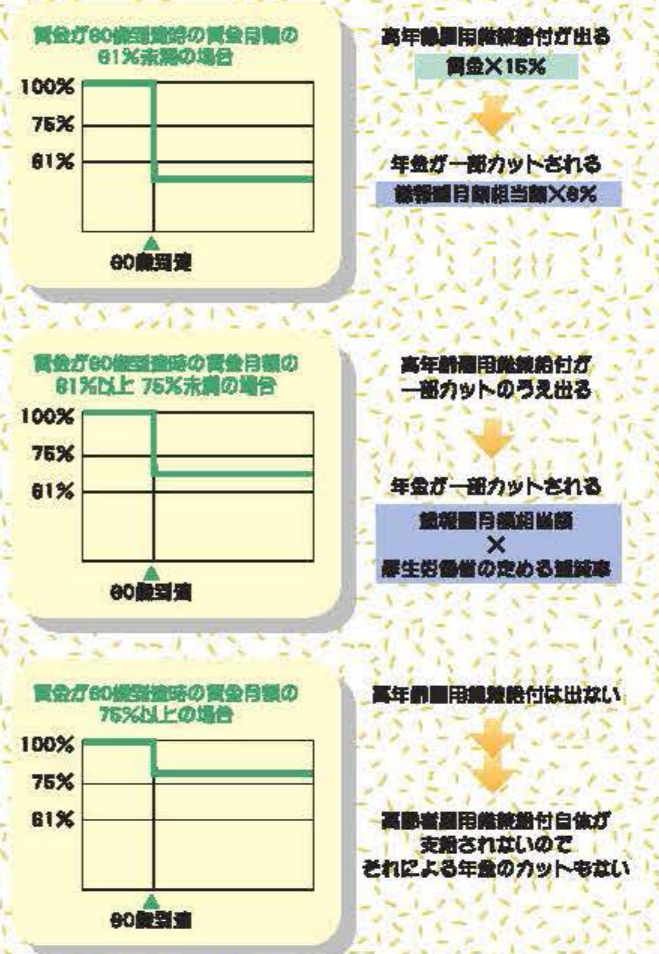
- ①支給対象月に支払われた賃金の額が60歳到達時賃金月額の61%未満である場合
支給額=支給対象月に支払われた賃金の額の15%
- ②支給対象月に支払われた賃金の額が60歳到達時賃金月額の61%以上75%未満である場合
支給額= $-(183/280) \times$ 支給対象月の賃金額 $+(137.25/280) \times$ 60歳到達時賃金月額

支給限度額について

賃金と給付金の合計額が346,224円を超える場合は、346,224円からその賃金の額を差し引いた額が支給されます。また、支給額として算定された額が1,688円以下であるときには支給されません。(注)毎年8月1日に基本手当の賃金日額の改定が行われますが、それと連動して支給限度額も改正されます。

在職老齢年金との併給

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



在職老齢年金、高年齢雇用継続給付を活用した賃金はこうなります。

今年60歳で定年を迎えるAさんを引き続き再雇用した場合の賃金試算

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を活用した場合、賃金コストはどのように変わのでしょうか。ここでは今年60歳で定年を迎えるAさんの例をもとに実際に試算してみることにしましょう。

■試算条件

生年月日	昭和19年6月1日生まれ
扶養家族	1人(妻のみ)
年金額	報酬比例部分のみの140万円 (62歳からは、定額部分:80万円、 加給年金:36万4,700円が加わる)
60歳到達時点の給与額等	給与月額:33万円 夏期賞与30万円、冬期賞与30万円 年収456万円
その他	雇用保険加入期間5年以上

なお、定額部分が受給できる年齢になると本人の手取り額はさらに増えます。

■60歳から62歳になるまでの間

月額給与を25万円(24%ダウン)に設定した場合(賞与は固定)		月額給与を20万5千円(38%ダウン)に設定した場合(賞与は固定)		差額
月額給与	250,000円	月額給与	205,000円	-45,000円
控除額	37,477円	控除額	28,175円	-9,302円
年金額	31,666円	年金額	49,666円	18,000円
加給年金月額	0円	加給年金月額	0円	0円
高年齢雇用継続給付	0円	高年齢雇用継続給付	27,777円	27,777円
本人手取額(月額)	244,189円	本人手取額(月額)	254,268円	10,079円
本人手取額(年額、賞与含む)	3,425,520円	本人手取額(年額、賞与含む)	3,546,468円	120,948円
会社人件費(月額)	283,866円	会社人件費(月額)	231,247円	-52,619円
会社人件費(年額)	4,084,902円	会社人件費(年額)	3,453,474円	-631,428円

注) このシミュレーションはあくまでも試算であり、実際の支給額とは異なることがあります。

この例からもわかるように、月額給与を25万円から20万5千円に減額したにもかかわらず、本人の手取り額は、月額で1万円以上増えます。一方、会社人件費も月額で5万円以上、年額で60万円以上も削減できるのです。

■62歳から65歳になるまでの間

月額給与を25万円(24%ダウン)に設定した場合(賞与は固定)		月額給与を20万5千円(38%ダウン)に設定した場合(賞与は固定)		差額
月額給与	250,000円	月額給与	205,000円	-45,000円
控除額	37,477円	控除額	28,175円	-9,302円
年金額	88,724円	年金額	106,724円	18,000円
加給年金月額	30,391円	加給年金月額	30,391円	0円
高年齢雇用継続給付	0円	高年齢雇用継続給付	27,777円	27,777円
本人手取額(月額)	301,247円	本人手取額(月額)	311,326円	10,079円
本人手取額(年額、賞与含む)	4,110,216円	本人手取額(年額、賞与含む)	4,231,164円	120,948円
会社人件費(月額)	283,866円	会社人件費(月額)	231,247円	-52,619円
会社人件費(年額)	4,084,902円	会社人件費(年額)	3,453,474円	-631,428円

注) このシミュレーションはあくまでも試算であり、実際の支給額とは異なることがあります。

上記のように、定額部分が開始されても本人の手取り額は、25万円と20万5千円の場合で比べると月額で1万円以上増え、会社人件費は月額で5万円以上、年額で60万円以上も削減できます。

このように、本人の手取り額は、定額部分が受給できることから月額で30万円を超えるようになり、年額でも400万円を超えるようになりますので、従業員にとっても安定した生活水準が得られることとなります。

各種助成金の紹介

高齢者の雇用推進に向けて、事業主を対象とした公的な助成金には以下のようなものがあります。こうした助成金を上手に活用することで、コストを軽減しながら

高齢者の雇用を推進することができます。なお、ここで紹介する内容は平成16年9月現在のものです。活用に当たっては十分留意してください。

給付金名	対象事業主	給付金額																																														
高年齢者の雇用継続のために 継続雇用定着促進助成金	<p>●継続雇用制度奨励金(第I種) 〔第I号事業主〕</p> <p>60歳以上の定年が定められている事業主で、労働協約の改定・締結、または就業規則の変更・作成により、61歳以上の年齢への定年延長等を実施した事業主または希望者全員を65歳以上の年齢まで雇用する定年延長等以外の継続雇用制度(再雇用・在籍出向等)を設けた事業主</p> <p>〔第II号事業主〕</p> <p>定年を定めていないこと、または労働協約又は就業規則により61歳以上の定年を定めていること、または希望者全員を65歳以上まで雇用する継続雇用制度を定めた高年齢者事業所を新たに設置した事業主(高年齢者事業所とは、60歳以上65歳未満の高齢者を3人以上雇用し、55歳以上65歳未満の高齢者の雇用割合が全従業員の50%以上あって、60歳以上65歳未満の高齢者の雇用割合が全従業員の25%以上であること。)</p>	<p>●制度の内容、制度の延長期間および企業規模に応じて最大5年間(年1回)支給されます。</p> <p>第I号事業主 単位:万円</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>制度の内容</th> <th>61歳~64歳定年延長等</th> <th>65歳以上定年延長等</th> <th>定年延長等以外の継続雇用制度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>制度の延長期間</td> <td>1~4年</td> <td>1~5年</td> <td>1~5年</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">企業規模</td> <td>1~9人</td> <td>35×1~4年</td> <td>45×1~5年</td> </tr> <tr> <td>10~99人</td> <td>75×1~4年</td> <td>90×1~5年</td> </tr> <tr> <td>100~299人</td> <td>150×1~4年</td> <td>180×1~5年</td> </tr> <tr> <td>300~499人</td> <td>185×1~4年</td> <td>220×1~5年</td> </tr> <tr> <td>500人~</td> <td>250×1~4年</td> <td>300×1~5年</td> <td>200×1~5年</td> </tr> </tbody> </table> <p>第II号事業主 単位:万円</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>制度の内容</th> <th>61歳~64歳定年等</th> <th>65歳以上定年等</th> <th>定年等以外の継続雇用制度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>制度の延長期間</td> <td>1~4年</td> <td>5年</td> <td>1~5年</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">高年齢者雇用数</td> <td>3~24人</td> <td>75×1~4年</td> <td>90×5年</td> </tr> <tr> <td>25~74人</td> <td>150×1~4年</td> <td>180×5年</td> </tr> <tr> <td>75~124人</td> <td>185×1~4年</td> <td>220×5年</td> </tr> <tr> <td>125人~</td> <td>250×1~4年</td> <td>300×5年</td> </tr> </tbody> </table>	制度の内容	61歳~64歳定年延長等	65歳以上定年延長等	定年延長等以外の継続雇用制度	制度の延長期間	1~4年	1~5年	1~5年	企業規模	1~9人	35×1~4年	45×1~5年	10~99人	75×1~4年	90×1~5年	100~299人	150×1~4年	180×1~5年	300~499人	185×1~4年	220×1~5年	500人~	250×1~4年	300×1~5年	200×1~5年	制度の内容	61歳~64歳定年等	65歳以上定年等	定年等以外の継続雇用制度	制度の延長期間	1~4年	5年	1~5年	高年齢者雇用数	3~24人	75×1~4年	90×5年	25~74人	150×1~4年	180×5年	75~124人	185×1~4年	220×5年	125人~	250×1~4年	300×5年
	制度の内容	61歳~64歳定年延長等	65歳以上定年延長等	定年延長等以外の継続雇用制度																																												
制度の延長期間	1~4年	1~5年	1~5年																																													
企業規模	1~9人	35×1~4年	45×1~5年																																													
	10~99人	75×1~4年	90×1~5年																																													
	100~299人	150×1~4年	180×1~5年																																													
	300~499人	185×1~4年	220×1~5年																																													
500人~	250×1~4年	300×1~5年	200×1~5年																																													
制度の内容	61歳~64歳定年等	65歳以上定年等	定年等以外の継続雇用制度																																													
制度の延長期間	1~4年	5年	1~5年																																													
高年齢者雇用数	3~24人	75×1~4年	90×5年																																													
	25~74人	150×1~4年	180×5年																																													
	75~124人	185×1~4年	220×5年																																													
	125人~	250×1~4年	300×5年																																													
<p>●多数継続雇用助成金(第II種)</p> <p>〔第I種〕の受給事業主で、雇用期間1年以上の高齢者(60歳以上65歳未満)を雇用し、その雇用率が15%を超えている事業主(ただし、一定期間に6%を超える割合で特定受給資格者となる離職理由により離職者を発生させていないこと。)</p>	<p>雇用率15%を超える高齢者の雇用数に応じて、1人当たり月額2万円(大企業15,000円)が最大5年間支給されます。ただし、短時間労働被保険者については半額となります。</p>																																															

高年齢者の賃金の一部を助成	特定求職者雇用開発助成金
<p>●特定求職困難者雇用開発助成金</p> <p>60歳以上65歳未満の求職者を公共職業安定所または一定の無料・有料の職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者を雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用する事業主。ただし、①労働者の雇い入れの前日から起算して6ヵ月前の日から1年間の間に、当該雇い入れを行う事業所で、雇用する労働者を事業主の都合により解雇(勧奨退職等も含む)したことがないこと。②雇い入れの前日から起算して6ヵ月前の日から1年間に全労働者の6%を超える割合で特定受給資格者である離職者を発生させたことがないこと。</p>	<p>雇い入れ後1年間の賃金の1/4(中小企業1/3)が支給されます。ただし、1支給対象期(6ヵ月)につき雇用保険の基本手当の最終日額の150日分が限度となります。</p> <p>【問い合わせ先】ハローワーク(公共職業安定所)</p>

高年齢者の雇用や活用、雇用全般に関する情報を提供するホームページアドレスをご紹介します。

ホームページアドレス

厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/general/seido/index.html
独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構	http://www.jeed.or.jp
財団法人 高年齢者雇用開発協会	http://www.assoc-elder.or.jp
ハローワークインターネットサービス	http://www.hellowork.go.jp
財団法人 産業雇用安定センター	http://www.sangyokoyo.or.jp
中央労働災害防止協会	http://www.jisha.or.jp