工作機器製造業 高齢者の活躍に向けた ガイドライン

~次世代に伝えたい、もの創りにかける「心」と「技」~



令和元年9月

一般社団法人日本工作機器工業会工作機器製造業高齢者雇用推進委員会

はじめに

「工作機器製造業 高齢者の活躍に向けたガイドライン」をお届けします。

工作機器製造業は、機械産業にとって金属や新素材を加工して部品を製造するために欠かせない工作機械産業や製造現場の自動化・省力化を支えるロボット産業、さらにはIoTや次世代通信等による高度情報社会の実現に不可欠な半導体製造装置産業など、広範な需要業界に要素部品や器具を製造・供給している重要な産業です。高機能高精度が要求されている製造業に貢献する工作機器業界は顧客の要望に応じて多品種の製品を供給する役目を担っています。工作機器産業がこれからもタイムリーかつ安定的に製品を供給するには製造や営業、開発現場の経験豊かな従業員が長年培った有形無形の人的ノウハウで製品を生み出すことが鍵であり、人材面での対応は工作機器産業の競争力や優位性を大きく左右します。

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。工作機器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(高齢法)への対応が急 務となっております。

(一社)日本工作機器工業会では、改正高齢法施行を契機に工作機器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「工作機器製造業高齢者雇用推進委員会」を組織して2018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。

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つの指針が日本工作機器工業会会員企業の高齢者雇用の道標になり、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かたちで会員企業の皆様にお知らせし、かつ、行政や他業界に工作機器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。

はじめに

本書の構成

IJ	工作機器製造業における高齢者の活躍に向けた考え方······	1
1.	工作機器製造業においてさらなる高齢者の活躍が求められる背景	2
2.	工作機器製造業における高齢者の活躍に向けた考え方	3
ΠД	工作機器製造業において高齢者の活躍を推進するための指針······	5
指金	†1 次世代に伝えたい、もの創りにかける高齢者の「心」と「技」	6
指金	†2 業務と貢献度に応じて評価し処遇する	8
指金	†3 高齢期の「生きがい」に影響する「業務内容」と「勤務形態」	10
指金	†4 高齢者への役割や期待を明確化して多様なメニューを用意	12
指金	†5 強みを発揮する高齢者を生む高齢期前の研修制度	14
指金	†6 「高齢者雇用」は会社から現役従業員へのメッセージ	16
Ш	こ作機器製造業における高齢者雇用をめぐる現状と課題	19
1.	工作機器製造業における高齢者雇用に関する調査結果	20
2.	アンケート調査結果からの示唆	33
参考	資料	39
1.	わが国の少子高齢化の現状と将来	40
2.	高齢者雇用に係る今後の政府方針	42
3.	働き方改革と高齢者雇用(「同一労働同一賃金」について)	45
4.	厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	47
5.	2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の概要	49
6.	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	51
7.	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)	53
8.	「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み	54
9.	高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	60
10.	高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2019年度現在)	63
11.	関係機関のホームページ一覧	66

本書の構成

本書の構成は以下のとおりです。

「I 工作機器製造業における高齢者の活躍に向けた考え方」では、はじめに工作機器製造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、「III 工作機器製造業における高齢者雇用をめぐる現状と課題」で紹介しているアンケート調査結果、また、工作機器製造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、工作機器製造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。

「II 工作機器製造業において高齢者の活躍を推進するための指針」では、工作機器製造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。

「III 工作機器製造業における高齢者雇用をめぐる現状と課題」では、工作機器製造業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)日本工作機器工業会会員企業へのアンケート調査とならび、会員各社の従業員を対象としたアンケート調査(59歳以下と60歳以上向けの2つの調査)についても実施し、工作機器製造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、高齢者雇用をめぐる今後の政府方針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。

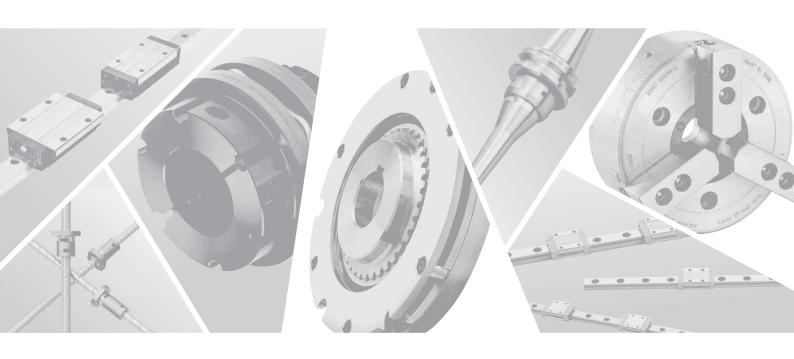
会員各社を取り巻く状況は千差万別と思われますが、このガイドラインが各社の取り組みの一助となることを目指して編集いたしました。何卒ご活用下さい。

「本書」で用いたアンケート調査結果は、2018年 (平成30年)7~8月に(一社)日本工作機器工業会会員企業61社と同社で働く従業員1,172人(60歳以上402人、59歳以下770人)を対象に実施したものです(回答企業41社、60歳以上回答従業員数172名、59歳以下回答従業員数438名)。

また、「指針 1 ~ 6」で紹介している「他業種の事例」は「65歳超希望者全員雇用時代 高齢従業員戦力化に向けて」(高齢・障害・求職者雇用支援機構 平成28年再版)を参考にしています。

「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。



l 工作機器製造業における高齢者の 活躍に向けた考え方

1. 工作機器製造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、高齢法の改正にともなう定年廃止や定年年齢引き上げ、年金支給開始年齢までの希望者全員継続雇用義務化により、今後は60歳代の従業員のいっそうの増加が見込まれます。法律改正から年数も経過し、高齢者雇用に対する社会の意識や要求もいっそう高くなってきました。さらに政府の「未来投資会議」では70歳までの雇用機会確保を近い将来の課題として見据えています。また、現状では若年者の雇用が難しい状況下にあり、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、高齢者活用による業績向上や競争力強化にメリットを見出すだけではなく、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ます。また、職場では経験豊富な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。

加齢により肉体的・体力的な低下が見られる高齢者が一部存在することは事実ですが、工作機器業界においては工場内の重筋作業などのように肉体的負荷が重くかかる業務は必ずしも多くなく、体力や視力の低下等についても対応が可能でしょう。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(後述)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の就労希望を踏まえ、一人ひとりがその能力を活かして企業に貢献してもらえるしくみが実現するのです。



2. 工作機器製造業における高齢者の活躍に向けた考え方

高齢者に活躍してもらうには、長年にわたって培ってきた技術・技能、経験を活かした仕事、役割に従事してもらうことです。全く新しい職務に就けるなど高齢期に達してからの職域の変更は、高齢者がそれまで強みとしてきたものを活かすことがなかなか難しくなります。体力低下などが原因でそれまでの仕事を続けられない高齢者も現れますが、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するなどし、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等の役割付与も効果的でしょう。

一方、高齢者の仕事に対する意識は多様化します。家族と過ごす時間を増やしたい、趣味に充てる時間を増やしたいなど仕事と生活のバランス(時間配分)を変えようと考える高齢者、通院を余儀なくされる高齢者も現れます。このような高齢者にとってはフルタイム勤務以外の選択肢も必要となります。

ところで、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。高齢者の意欲が低下してしまっては、本来持っている強みが発揮できないだけではなく、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。貢献度の高い高齢者には人事考課によって賃金や役職で報いる賃金制度・人事制度の整備・見直しも課題となります。

60歳を過ぎても職場の同僚に頼りにされ、本人も活き活きと働いている高齢者のコメントは積極的なものが目立ちます。「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負がある」、「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」、「いうべきことは言うが、一歩退いて自分よりも若い職長を立てる」など、現在も職場で貢献できている背景には、昔から仕事への取り組み方に方針があり、高齢期に達してからの職場での立ち位置を自覚していることが分かります。定年時の賃金低下のショックはあっても、働き続けるなかでの仕事のやりがい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。会社は高齢者雇用を率先して進める経営方針の浸透、職場の同僚が高齢者を理解して受け入れる職場風土づくり、世代間の緊密なコミュニケーションに努める必要があります。

職場で活き活き働く高齢者を生み出すためには、企業の側に周到な準備が求められます。高齢者が高齢期に達する前からのさまざまな働きかけが効果を生むのです。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、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、管理監督職から降りて部下となる高齢期の働き方の自覚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。

図1 工作機器製造業における高齢者の活躍に向けたポイント

次の章で揚げる指針1~6は以下の図のような有機的な関連を持っています。

次世代に伝えたい、もの創りにかける高齢者の「心」と「技」(→指針1)



業務と貢献度に応じて評価 し処遇する(→指針2)



高齢期の「生きがい」に影響する「業務内容」と「勤務形態」(→指針3)





高齢者への役割や期待を明確化して多様なメニューを用意(→指針4)



強みを発揮する高齢者を生む高齢期前の 研修制度 (→指針5)



「高齢者雇用」は会社から現役従業員へのメッセージ(→指針6)

Ⅱ 工作機器製造業において高齢者の 活躍を推進するための指針

指針1 次世代に伝えたい、もの創りにかける高齢者の「心」と「技」

高齢者には長年にわたって培ってきた技術や技能、経験を次世代に伝える役割があります。「技能伝承」という言葉に集約されますが、単に技術や技能を継承するだけではなく、仕事の意義や心構え、品質を作り込む意識を若手に伝えることが重要です。工作機器産業を対象とした今回の調査結果から、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した。特に実際に高齢者と仕事で関わっている者から見た評価は、いっしょに働いた経験がない者の評価よりも高くなっています。製造の現場はもちろん、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表れています。高齢者のサポートがあるおかげで若年や中堅従業員の仕事が円滑に進み、彼らがそのありがたさを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。一方で高齢者には若手や中堅と十分なコミュニケーションをとれる能力を身につけ、効果的な教え方に通じていることが求められます。

(従業員の意見)

「高齢者は雇用者の年齢間のギャップを埋める役割を担っているのが現状である。今後は豊富な 経験・技術を生かし、技能、ノウハウの伝承や、若手の育成等に携わっていただきたい」

「現在60歳代の社員が生産技術で働いているが、知識に長けており非常に助かっている。弊社の工場の平均年齢が30代と若く、設備導入検討、設備改善に関して、知識・経験が非常にありがたい」 (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

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。

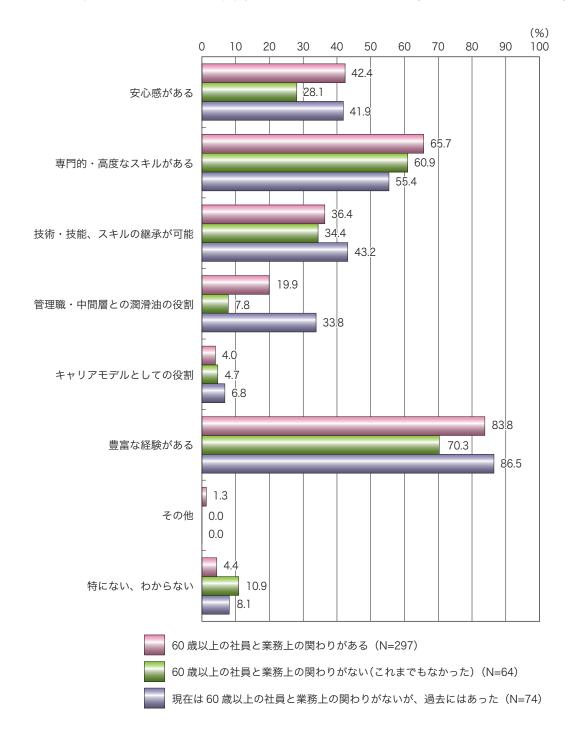
- 多能工化に向けたベテランによる若年者指導(アパレル)
- 食事部屋出しの立ち振る舞い等をOJTするペア就労(旅館)
- マニュアル化困難な食品製造時は高齢技能者とペア就労(食品製造)
- •「一人仕事」でも高齢者の後ろに若年者を配置(金属製品製造)

◎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 らえるようにします。

- 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2-1 仕事をする上で60歳代の社員が優れていると感じること(59歳以下435名の回答)



指針2 業務と貢献度に応じて評価し処遇する

若手や中堅社員同様、高齢者の仕事ぶりは個々人で異なり、かつ多様であり、会社への貢献度にも当然ながら違いがあります。ところが多くの企業では定年前の社員に対して当然に行なわれている人事考課が高齢者に対しては必ずしも行われていません。その結果、「まじめに働いても働かなくても賃金は同じ」と高齢者が受け止め、しっかり働いていた者に意欲低下が見られることがあります。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若手や中堅の足を引っ張ることになりかねません。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、呼称や表彰も効果があります。

(企業の意見)

「定年後の再雇用者の処遇を見直し、従来の貢献度合いに関わらず賃金は変わらないという制度から、評価によって賃金が上がる場合も下がる場合もあり得る制度へ変更して、頑張れば報われる(その逆もある)ことを明確にした」

(従業員の意見)

「やはり会社は個人に対して貢献に応じた評価をしてもらいたい」(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い、貢献の度合いをしっかり評価して処遇に反映させる企業もあります。

- 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。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。

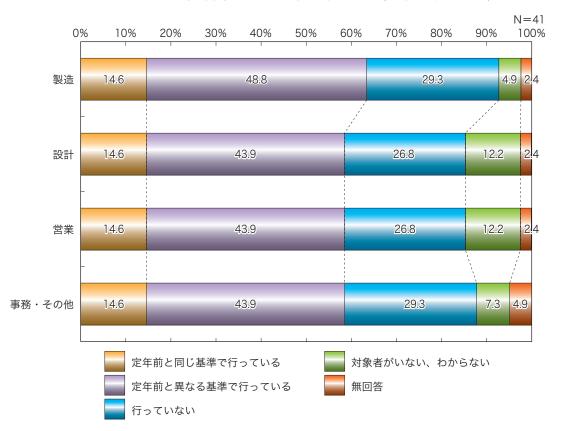
• 70歳定年まで定期昇給(医療)

◎役職制度を工夫する

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2-2 60歳以上の従業員に対する人事考課の有無(企業41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を用いて工作機器製造業で働く高齢者の意識を分析したところ、生きがい意識に影響するものとして年収の存在が無視できないことが明らかになりました。この点で工作機器業界の高齢者の意識は一般の高齢者と変わりません。しかしながら年収が上昇すればするほど「生きがい意識」が高まるというものではなく、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点に注意が必要です。高齢期の生きがいを高めるには年収だけではなく、高齢者が従事している仕事の内容や進め方、働き方も重要な要素です。なお、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も分かりました。これらの企業では「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)

「定年後も65歳までは本人が希望する(選べる)働き方のパターンを作り、会社側と相談できるようにしてもらいたい」(60歳以上)

「会社ではシニアの方々も多数働いています。時短や日数調整で出勤されていますが、これまでとガラッと違った業務もこなしており、すばらしいと感じています」(59歳以下)

(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。

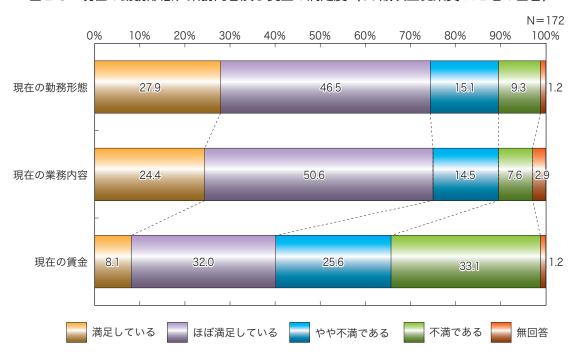
- 短時間勤務・軽作業職種転換制度、3パターンの就業時間(食品製造)
- 後継指導専任の高齢者は週1日勤務(機械製造)
- 65歳以上は就業内容・勤務時間・在宅勤務を選択可能(小売)
- 65歳以降は自宅で出来る加工作業を委託(電気器具製造)
- CAD図面作成者は在宅勤務(機械製造)

◎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2-3 現在の勤務形態、業務内容及び賃金の満足度(60歳以上従業員172名の回答)





指針4 高齢者への役割や期待を明確化して多様なメニューを用意

会社は多様な高齢者に対して高齢期の働き方として会社が期待していることを知らせ、本人の意向とすり合わせることを怠ってはなりません。会社が彼らに何を求めるのか、そのためには何を身に付けてほしいのか(若手とのコミュニケーション能力や指導法など)、コストが理由で彼らの期待に応えられることと不可能なことは何か、どんな勤務形態(短時間や短日数)なら会社として受け入れられるかなど、会社と高齢者の思いをしっかりすり合わせることが、彼らのその後の働き方や意欲に影響します。仕事の中身について言えば、多くの高齢者にとって高齢期も無理なく続けられる仕事とは長年従事してきたものですが、体力的にそれが無理になる場合もあれば、新しく挑戦できる仕事を望む人もいるでしょう。管理職監督職の重圧から逃れたい人も、責任を励みにこれからも役職を続けたい人もいるでしょう。それぞれに応じて職務や責任、役職についても多様なメニューを用意することが望まれます。高齢者の持つ「強み」を活かすための工夫を惜しんではなりません。

(従業員の意見)

「60歳以降の働き方として、現在は「人材育成」や「技術・技能の伝承」がメインで掲げられています。しかし実際はさまざまなパターン(業務)での経験者の活用が必要になっていると思います」(60歳以上)

(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う方式です。高齢者の名前を冠した○○塾や○○道場を開く会社もあります。

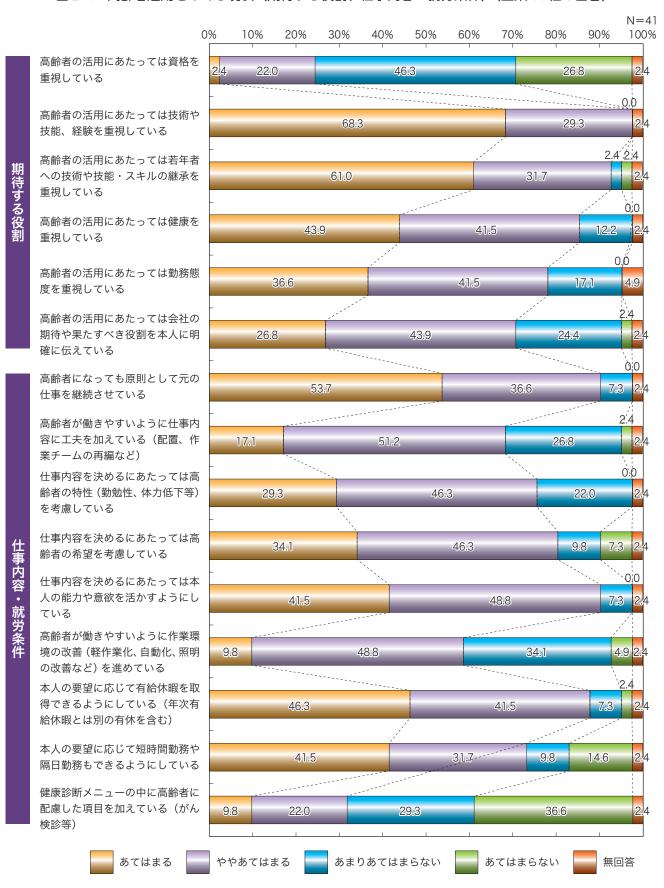
- •「ものづくり道場」(機械製造)
- 高齢者が講師の社内勉強会「漬物大学」(食品製造)
- 高齢者の名を冠した○○塾で車両整備の技能継承教育(運輸)

◎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2-4 高齢者雇用をめぐる現状 (期待する役割、仕事内容・就労条件) (企業41社の回答)



指針5 強みを発揮する高齢者を生む高齢期前の研修制度

多くの場合、働く人々の60歳以降の境遇は大きく変化します。定年後の再雇用として身分や処遇が変わったり、役職から離れたり、会社が求める役割が第一線での業務から後継者育成など後方支援的な仕事に重点が移ります。高齢者の多くは体力や健康、家族との関係、仕事と生活のバランスも変化します。自身が直面する可能性の高いこれらの変化を早期に感じ取ってもらい、その時点での自分として望ましいと考える立ち位置(職場での役割、仕事の仕方や働き方)を60歳到達が現実になる前に想像してもらい、そのために何をいつからどのように始めておくべきかといった準備を意識してもらうべきです。60歳近くになれば固定観念や考え方を変えるのはなかなか難しいものです。そこで60歳の節目を迎える頃だけではなく、40歳台や50歳台など、だいぶ前から高齢期を見据えた研修を実施し、彼らの意識改革をうながす仕組みをつくることが不可欠です。

(従業員の意見)

「スキル継続のための教え方に関する研修、問題点の見つけ方に関する研修等受けておきたかった」

「60歳以降のライフプランを考えるセミナー等を開催してほしかった」

「60歳前に健康、メンタルヘルスや資産運用等の知識をある程度深く教える(説明する)機会を作ることを要望します」

(以上、すべて60歳以上)

「60歳代社員に対して教育が必要であると思う。従来管理職であった人が多く、シニアとして働く場合も本人の意識はあまり変わっていないことが多い。会社の方で集合研修などを行い、本人の認識の変化を促す仕組みが必要であると思う」(59歳以下)

(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。

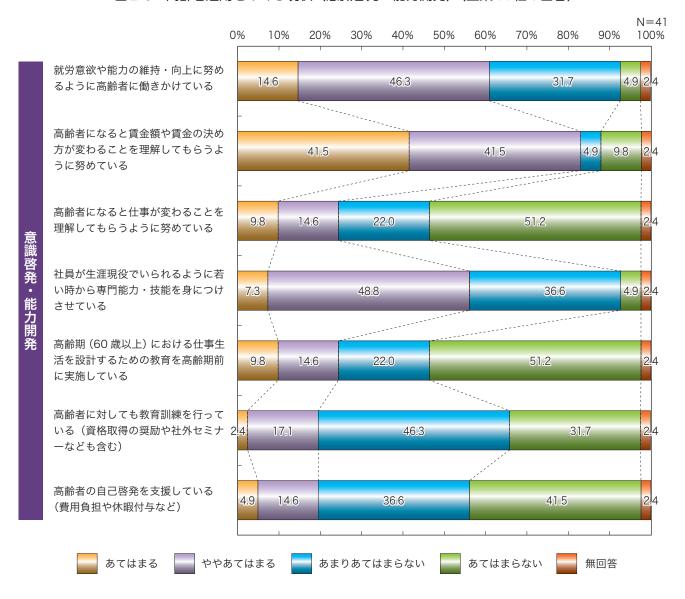
• 新規業務への高齢者起用では長めの研修期間設定(サッシ製造)

◎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2-5 高齢者雇用をめぐる現状(意識啓発・能力開発)(企業41社の回答)





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

会社で高齢者がどのように活用されているのか、またはいないのか、強みを活かして会社に貢献している高齢者がそれ相応に処遇されているのかいないのかなど、これらの状況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です。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は高まります。一方で意欲が低下してしまったり、新しい役割を理解しないで振舞ってしまう高齢者の存在が許されていては会社に対する信頼も揺らぎ、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)

「働く意欲のある人に対しての高齢者雇用制度は必要だが、働く意欲を感じられない人まで一律に雇用しているため、若年者や人件費の負担になっている」(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。

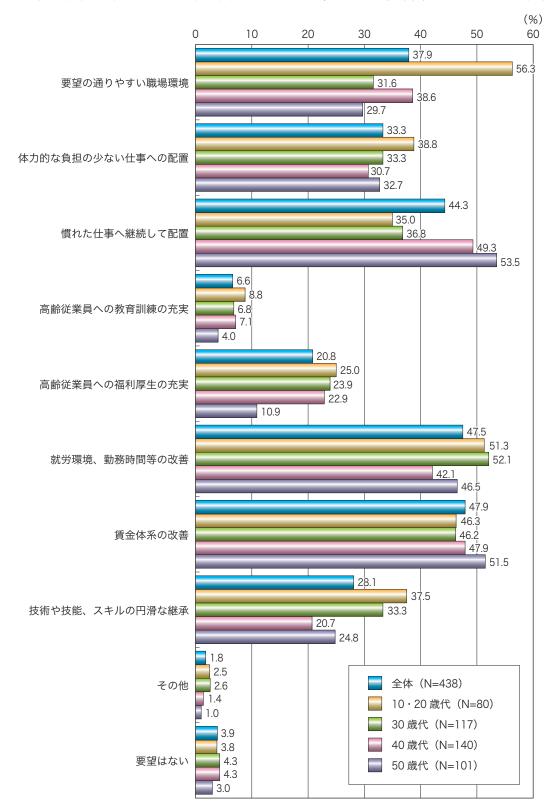
- 就業規則で継続雇用後の上限年齢を定めず就業意欲を重視(機械製造)
- 就業規則に99歳まで再雇用と明記(食品製造)

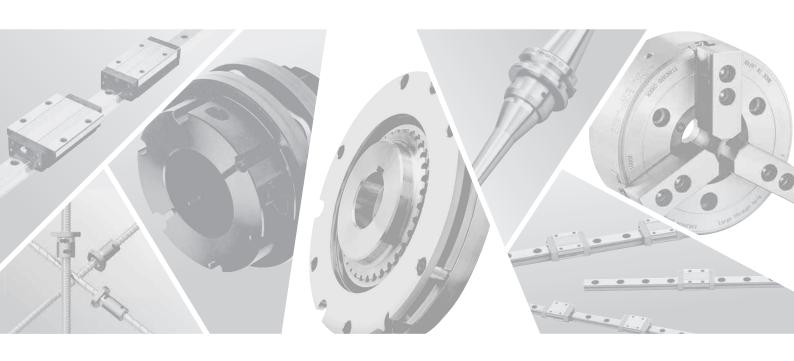
◎会社全体に高齢者雇用を啓蒙する

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438名の回答・年齢層別)





Ⅲ 工作機器製造業における高齢者 雇用をめぐる現状と課題

-工作機器製造業における高齢者雇用に関する調査結果と示唆-

1. 工作機器製造業における高齢者雇用に関する調査結果

(1) 工作機器製造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、「高齢者の管理能力・指導力を活用したいから」も多い。

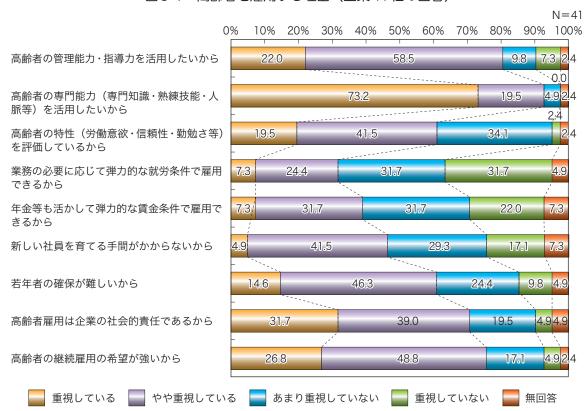
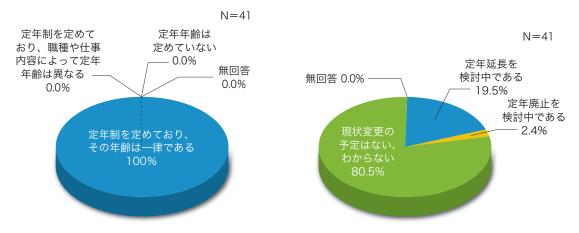


図3-1 高齢者を雇用する理由(企業41社の回答)

② 正社員の定年年齢と定年制の今後の方針について

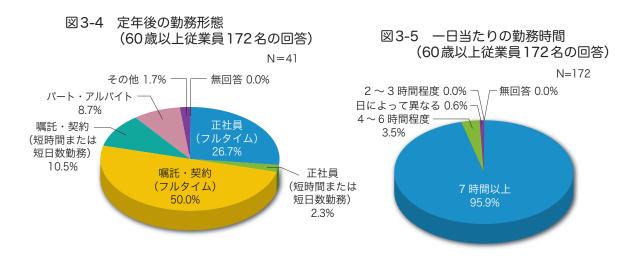
回答企業全社で定年制を定めている。今後、定年延長を検討しているのは2割である。

図3-2 正社員の定年年齢(企業41社の回答) 図3-3 定年制の今後の方針(企業41社の回答)



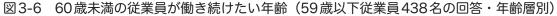
③ 定年後の勤務形態と勤務時間

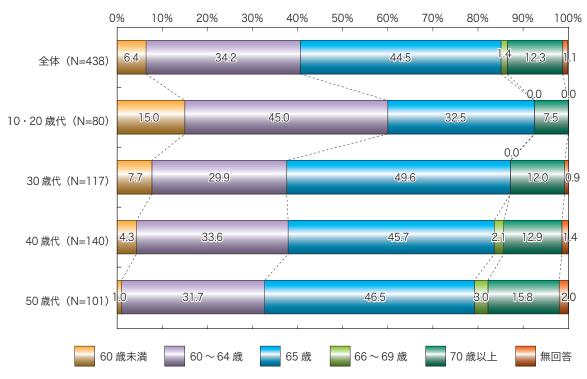
「嘱託・契約(フルタイム)」が半数を占め、一日あたりの勤務時間は「7時間以上」が大半を占める。



④ 60歳未満の従業員に聞いた働き続けたい年齢

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。

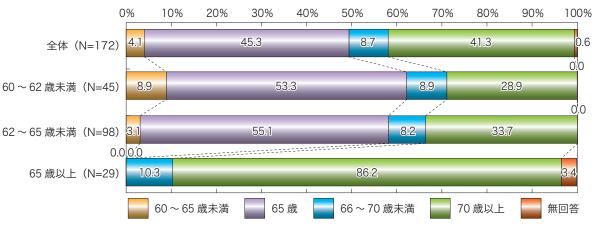




⑤ 60歳以上の従業員に聞いた働き続けたい年齢

年齢が上がるにつれて働き続けたい年齢も上がり、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。

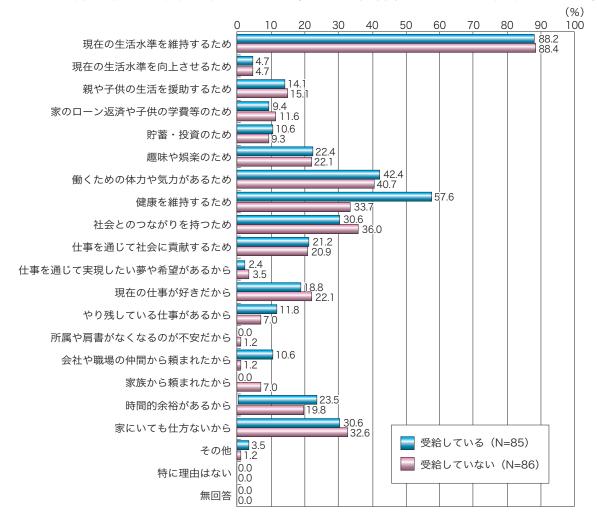
図3-7 60歳以上の従業員が働き続けたい年齢(60歳以上従業員172名の回答・年齢層別)



⑥ 定年後も希望する年齢まで働きたい理由

「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。

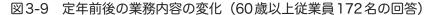
図3-8 定年後も希望する年齢まで働きたい理由(60歳以上従業員172名の回答・年金受給の有無別)

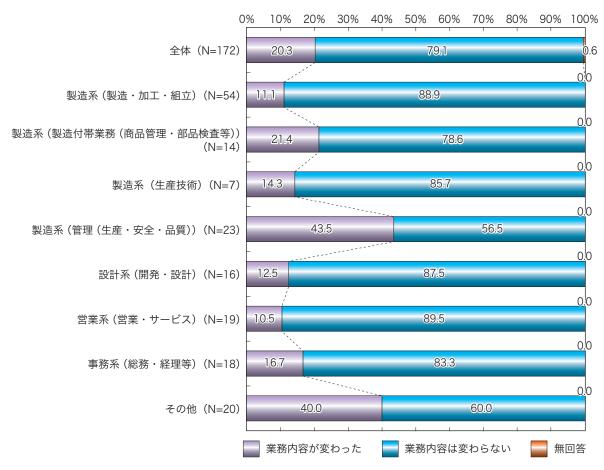


(2) 高齢者の働きぶりについて

① 定年前後の業務内容の変化

多くの従業員が定年前後で同じ業務に従事している。

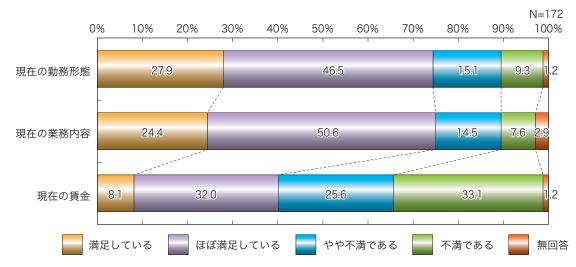




② 定年後の勤務形態、業務内容及び賃金についての満足度

「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。

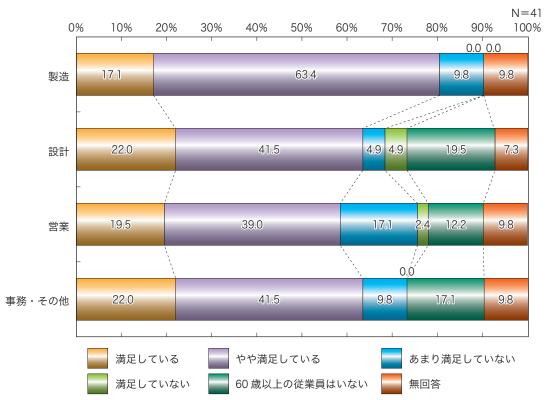
図3-10 現在の勤務形態、業務内容及び賃金についての満足度(60歳以上従業員172名の回答)



③ 職種別にみた高齢者の働きぶりについて

60歳以上の従業員の働きぶりに対する企業の満足度は「製造」が最も多くなっている。

図3-11 60歳以上の働きぶりに対する企業の満足度(企業41社の回答)



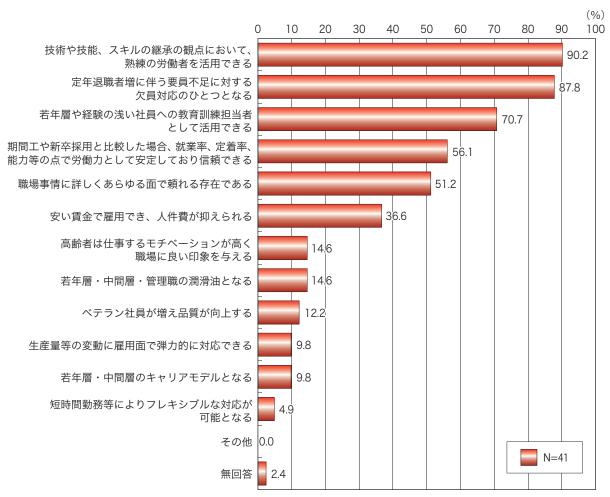


(3) 高齢者雇用のメリットと課題

① 60歳以上の従業員を雇用するメリット

「熟練労働者を活用できる」「要員不足の対応」「教育訓練担当者として活用できる」が多い。

図3-12 60歳以上の従業員を活用するメリット(企業41社の回答)



② 高齢者本人が自覚する役割

「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。

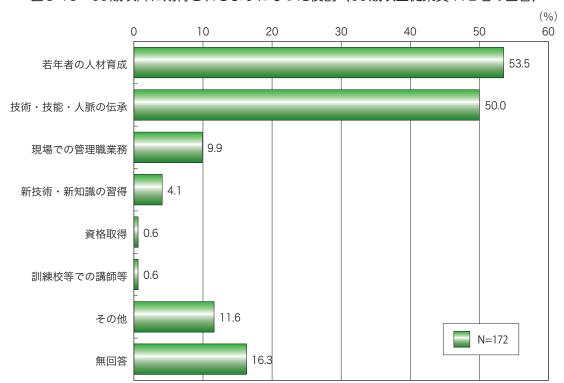


図3-13 60歳以降に期待されるようになった役割(60歳以上従業員172名の回答)



③ 60歳以上の従業員を活用する際の課題

「肉体的・体力的な衰え」が最も大きく、「モチベーションの維持・向上が難しい」も課題として挙げられている。

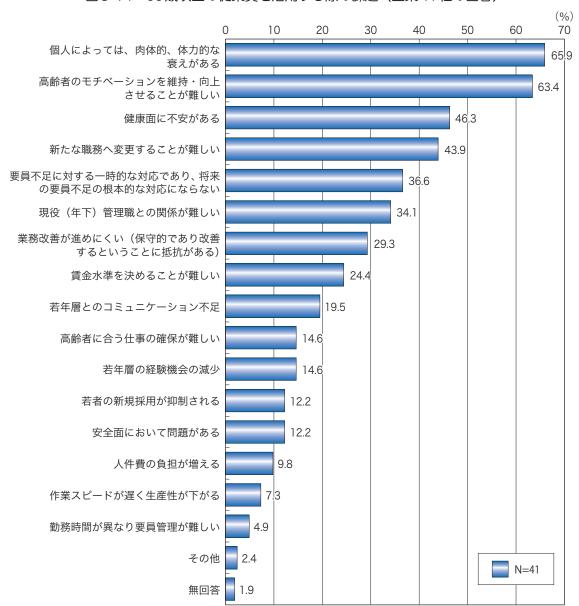
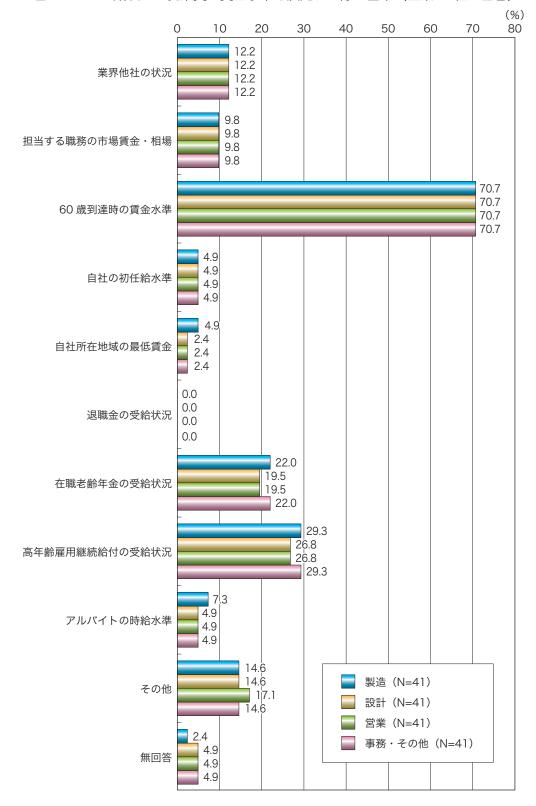


図3-14 60歳以上の従業員を活用する際の課題(企業41社の回答)

(4) 賃金について

① 60歳以上の従業員に対して賃金水準を決定する際の基準 賃金水準を決定する際の基準としては「60歳到達時の賃金水準」とする企業が多い。

図3-15 60歳以上の従業員の賃金水準を決定する際の基準(企業41社の回答)



② 60歳以上の従業員の賃金体系

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。

N = 4110% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% 2.4 60 歳以上の従業員 に対する『現状』の 75.6 7.3 4.9 9.8 賃金体系 60 歳以上の従業員 51.2 22.0 9.8 7.3 9.8 に対する『今後』の 賃金体系 60 歳以降の賃金低下 65 歳定年を前提と 60歳以降の賃金低下 その他 無回答 のないカーブ があるカーブ した賃金カーブ

図3-16 60歳以上の従業員の賃金体系(現状と今後)(企業41社の回答)

③ 60歳以上の従業員の年収と年金受給額

60歳以上の従業員の年収については300万円未満が3割弱、年金受給額は100万円未満が半数を占めている。

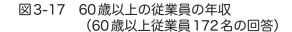
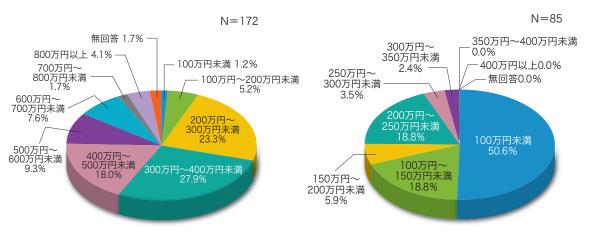


図3-18 60歳以上の従業員の年金受給額 (60歳以上従業員172名のうち 年金受給者85名の回答)



④ 60歳以上の従業員の60歳以前と比べた年収の変化

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。

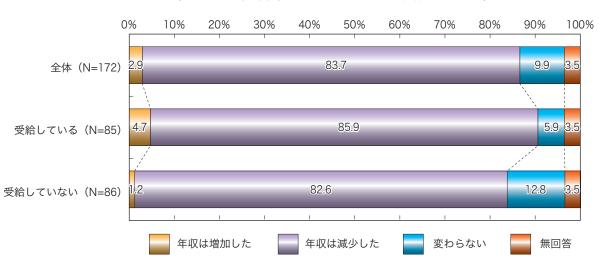


図3-19 60歳以上の従業員の60歳以前と比べた年収の変化 (60歳以上従業員172名の回答・年金受給の有無別)

⑤ 60歳以上の従業員が希望する年収

年金受給の有無にかかわらず希望する年収は「 $400 \sim 500$ 万円未満」「 $500 \sim 600$ 万円未満」の順で多い。ただし年金を受給している従業員は「600万円以上」が8%であるが、年金を受給していない従業員は35%を占め、年金の受給額を考慮した上で、希望する年収を回答していることがうかがえる。

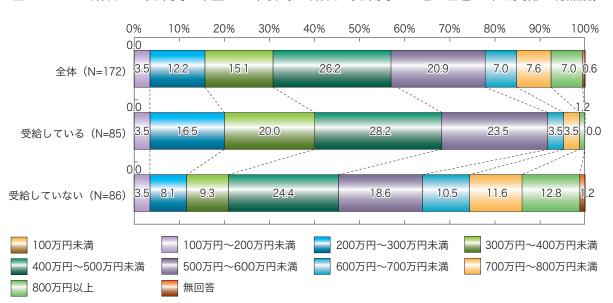


図3-20 60歳以上の従業員が希望する年収(60歳以上従業員172名の回答・年金受給の有無別)

(5) 長く働くために必要な能力・勤務態度について

長く働くために従業員が必要と思っている能力としては、「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」、「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」などが多く挙げられている。

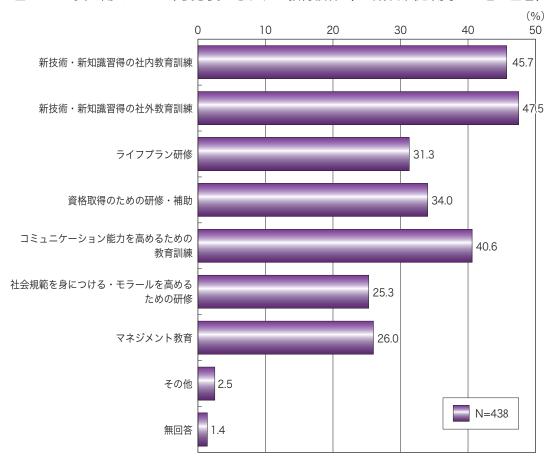
(%) 70 10 20 30 40 仕事におけるミスや遅れが少ないこと 51.1 担当業務でのスキルが高いこと 43.6 専門的な知識・技能があること 54.8 チャレンジ精神や達成意欲があること 41.8 57.1 部下や後輩の指導ができること チームワークができること 62.6 専門的な資格を持っていること 14.2 勤怠状況に問題がないこと 50.0 37.4 トラブルへの対処ができること その他 1.8 N=438 無回答 0.0

図3-21 長く働くために必要な能力・勤務態度について(59歳以下従業員438名の回答)

(6) 長く働くために今後必要と思われる教育訓練について

長く働くために従業員が今後必要と思っている教育訓練としては、「新技術・新知識習得の 社内・社外教育訓練」、「コミュニケーションを高めるための教育訓練」が多くなっている。

図3-22 長く働くために今後必要と思われる教育訓練(59歳以下従業員438名の回答)



2. アンケート調査結果からの示唆

2-1 工作機製造業における高齢者の活躍に向けた課題

労働力人口が減少する状況下、性別や年齢、国籍を問わず多様な人材の活躍を促すことは企業の成長戦略にとって非常に重要である。

なかでも高齢者については、長年の職業経験の中で培われた高い技術・技能、人脈等を活かしながら、若手に対する専門能力の継承や働くことへの心構えの伝承などの重要な役割を担うとともに、現下の人手不足下においては現場の第一線で働き続けてもらうなど、さらなる活躍を促進することが求められている。

一方で会社が高齢者一人ひとりに求める職務内容、役割、また、会社に対する貢献度合い等は一律ではなく、高齢者の能力・適性や就労ニーズも多様である。なかには、定年前後の処遇や役割等の変化に対応できず、モチベーションをダウンさせている高齢者も見受けられるが、いったんモチベーションが落ちてしまうと、保有する能力を十分に発揮できないばかりか、日ごろの態度や言動が周囲の者に対して悪影響を及ぼしてしまうことになる。したがって、高齢者の活躍を図るためには、こうした個々人の強みを活かし、顕在化させ、高いモチベーションのもとに若手の見本としても働いてもらうために、多様性に配慮した人事施策を推進することが求められる。

あわせて、会社としては、高齢者雇用を高齢期以降の問題としてのみ捉えるのではなく、高齢期を社員だれもが到達する道筋として、トータルな人事施策の一環として位置づけることが必要である。

その上で、高齢者に対しては、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 ことが求められる。



2-2 工作機器製造業における高齢者の活躍に向けた施策の体系

上記、アンケート調査結果を踏まえ、高齢者のモチベーションを維持・向上させ、保有する 能力を十分に引き出すために求められる施策を、同時期に実施したヒアリング調査結果の紹介 とあわせて整理し、指針となる項目についても挙げると以下のとおりとなる。

(1) 高齢者の保有する能力を十分に引き出すための施策

- ① 定年前と同じ現場で働き続ける
- ② 自身の保有する専門能力の継承の役割に就く
- ③ 定年前とは職場は異なるが保有する能力を活かして働く

【ヒアリング結果より】

- 定年後の業務は、多くの場合、定年前の職場に留まり、現場の技能者は若い人の指導を中心にあたる。ただし、現在は繁忙ということもあり、生産態勢が追いつかないため、現場の作業者として働くこともある。
- ●会社としては、シニア社員には、仕事の軸足を、後進育成のための「指導役」になることを期待している。技術や技能・スキルの継承を担当するインストラクターや、専門知識や経験を活かした指導者やサポート役であり、「製品知識講習」や「○○スクール」といわれる勉強会を実施している。「製品知識講習」はシニア社員が講師となり、テキストづくりから参画している。内容は、若い社員を対象とし、製品知識だけでなく、自社製品が生まれた背景、開発ストーリーや苦労話を伝えている。これによって、メーカーとしての誇りを持ってもらい、社外にも自社の製品情報を正しく伝えられるようになってほしいとの思いからである。
- 技能伝承という意味では、できないまま辞めてしまう人もいるだろうという問題意識がある。今期から開始した新評価制度では、目標管理制度のなかで管理職に限らずシニア 社員にも技能伝承を評価項目の中に入れ、技能伝承は評価の上でも重要性を持たせている。
- → 【指針1】次世代に伝えたい、もの創りにかける高齢者の「心」と「技」

(2) 高齢者のモチベーションの維持・向上に資する施策

- ④ 多様な選択肢(仕事・役割、勤務形態等)の用意と洗い替え
- ⑤ 仕事・役割を踏まえた賃金の設定
- ⑥ 人事考課の実施とその結果のフィードバック、賃金(昇給、賞与)への反映
- ⑦ 高齢者の居場所の確保(役割、コミュニケーション等)
- ⑧ 高齢者を受け入れる職場や上司に求められる配慮

【ヒアリング結果より】

- 勤務形態に関するいろいろな選択肢(短時間勤務、残業なし勤務、役職付与等)を1年ごと に選べるような仕組みをつくっていきたい。
- 現状はフルタイムがメインであり、短時間・短日勤務制度はないが、今後は週3日程度 の短日勤務も検討している。9割以上が継続雇用を希望するが、せっかく継続雇用して も、なかには63歳くらいで退職してしまう方がいる。こうした方については、短日勤 務であれば継続して働いていただけたかもしれないと思っている。
- 継続雇用者には、自身の家庭環境や健康状態に配慮した勤務形態、時間を選んでもらい、「職場の戦力化」となるような働き方をしてもらっている。勤務時間単位ではフルタイム勤務か短時間勤務(6時間または7時間)が選べ、週休単位では週休3日、4日の選択も可能。短時間、短日数のミックス勤務も可能である。いずれも本人の希望と諸事情を勘案したうえで決定される。当然、上長や職場の協力なくしては実現できないので、理解と協力を求めている。また、勤務場所は、本人の意向を聞いたうえで、業務内容により決定される。
- フルタイム勤務(月給、定年前の50%弱)、短時間勤務(時間給、週5日勤務、4~5時間程度)の選択が可能であり、短時間勤務希望者はシニア社員全体の2割を占める。
- 再雇用制度として、仕事の役割や責任の範囲に応じて、勤務時間や賃金が異なる5パターンの雇用形態がある。再雇用者のうち、管理職を継続する社員は約半数にのぼる。また、定年前まで管理職であった人で、再雇用になることにより管理職位がとれる人にはSA(シニアアソシエイト)という称号が与えられる。技能職はマイスター制度を導入しており、現在は準マイスターという資格に2人がいる。準マイスター、マイスターに該当すれば、再雇用になった際の処遇にも連動する。
- 期初に業務の課題や目標設定をそれぞれが行い、半期ごとの振り返り、また良い点、改善点については上司からフィードバックされたことで、モチベーションの維持につなげてもらっている。よって、定年者も一律の給与ではなく、評価に応じて、毎年処遇の見直しを行っている。また、評価は半期に一度行い、賞与に反映される。
- 定年後の給与は、管理職とそうでないと人の格差を設けている。継続して管理職を続ける人は定年前の7割程度の給与となる。MBOもあり、賞与で大きな差がつくことになる。働きに対しての応分の賞与であって、決して気楽な立場とはならない。一方、管理職を外れた人や管理職にならなかった人は、給与は5割減、昇給はなし、賞与も正社員の半分となる。
- 2014年度から、月給(横這い)+協力金(賞与に近い)で年収を確保し、頑張った人には効果査定でプラスアルファという制度を開始した。協力金は効果査定による加算支給で、評価によって賃金が下がることはない。ただし加算は大きな金額ではない。
- → 【指針2】業務と貢献度に応じて評価し処遇する
- ➡【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」
- ➡【指針4】高齢者への役割や期待を明確化して多様なメニューを用意

- (3) 高齢者が定年前後の「変化」を受け入れ、行動変容を促すための施策
 - ⑨ 働き続けることに対する納得性(仕事内容、処遇、役職等)の担保
 - ⑩ キャリアについて考える機会の創出(セカンドキャリア支援)
 - ① 新しく担当することになった仕事を全うする能力を身に付けるための研修(教え方のスキル等)

【ヒアリング結果より】

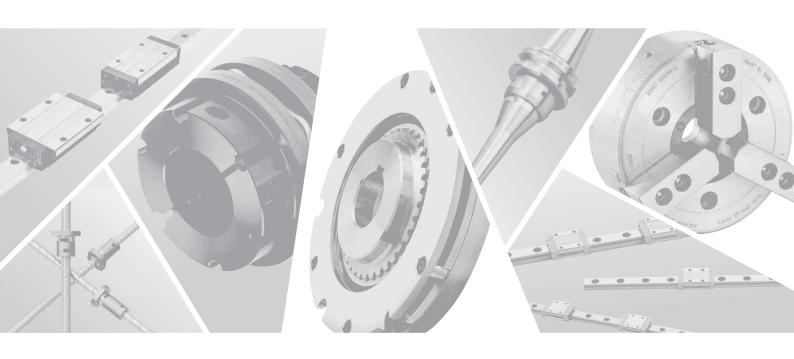
- 2015年に継続雇用者に対する賃金制度を改定した。基本給は定年前の5年間の評価を加重平均した結果をベースに、各資格の標準基本給によって、その評価を±で行う。評価項目は10項目である。なお、製造部門と非製造部門には差がない。また、1年更新の契約であるために、契約更新時に評価に応じた基本給の改訂を行う。昇給もあれば、現状維持、降給もある。また、評価は賞与にも反映され、業績とともに社員に準じた形で2カ月程度が支給される。さらに管理職は、業務内容、責任の範囲を加味して、個別に決定する。改定のポイントは①頑張った人に報いる仕組みとし、給与にも連動させる。これによって、シニア社員のやる気とモチベーションの醸成に配慮する。②専門性の追求、技能の伝承、後継者育成が、重要な評価項目であることを明示し、その結果も給与や賞与に反映をさせる。③継続雇用者のうち、引き続き管理者として指揮を執る「ラインマネジャー」と専門知識・技術をいかして組織に貢献する「専任職」に分ける、の3つである。
- 退職前の準備プログラムを実施している。年度内に58、59歳になる社員を対象に行っため、2年に1回実施され、継続雇用制度の理解を促している。継続雇用制度の概要、評価と給与、勤務形態、福利厚生、無期転換制度の免除、社会保障関連などについて説明がある。なお、管理職であった者は、定年後の資格についても説明がある。3年前に制度を改訂したばかりなので、上司の参加も促し、制度の内容の理解を求めている。なお、定年退職予定者には複数回の面談を経て、継続雇用の意志を確認している。面談者は、直属の上司や、課長、部長となる。
- 現在は、継続雇用制度や給与の説明しか実施していないが、今後は定年後のキャリアを 考える教育機会の提供も必要となる。
- 今後は、継続雇用制度の紹介だけでなく、キャリアを本人に考えてもらう試みも必要だるう。
- ◆年下の上司とシニア社員の関係については、両者ともにやりにくいというのが本音だろう。これは、過去にこだわりやすいシニア社員側のマインドを変えていかないとならない。
- ➡【指針5】強みを発揮する高齢者を生む高齢期前の研修制度

- (4) 人事施策の再構築、それを踏まえた高齢者雇用制度の見直しに関する施策
 - (12) 65歳までの定年延長
 - ③ 65歳以降の就労機会の確保
 - ⑭ 事業計画に適応した人員構成・処遇の見直し
 - ⑤ 「同一労働同一賃金」(2020年度施行のパートタイム・有期雇用労働法施行)への対応

【ヒアリング結果より】

- 定年延長は検討には入っているが、景気動向により事業が左右されるため、なかなか踏み切れないでいる。ただし、人が足りない状態が続けば雇用を延長せざるを得ないし、厚生年金も支給開始年齢が引き上げられるなどの時流を考えれば、いずれは実施しなければならないと思っている。
- 定年延長は、現時点で具体的な検討はしていない。組織の硬直化を避けたいことと、若 手の登用を遅らせたくないという点で単純に延長はしたくないという思いがある。
- 65歳への定年延長は現在のところ考えていない。その理由は人件費の抑制、また、世代交代をして行く上で、50歳代の社員には60歳定年を見越し、自身の後継者や次世代の育成をするように意識を持って行動してほしいという意味もある。ただし、継続雇用については65歳から70歳まで引き上げる検討の必要性は感じている。
- 5年ほど前に人事制度を改訂し、「年齢」という概念を取り去り、成果や能力で評価する制度を導入した。したがって60歳まで賃金が上がり続ける人、途中で頭打ちの人がいる。役職定年制についても、以前は55~57歳に適用されていたが、形骸化していたかに全面的に廃止した。現状、60歳時点で管理職であった場合、定年再雇用後も管理職を任命する場合が少なからずある。
- ➡【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







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、1950(昭和25)年には総人口の5%に満たなかったものの、1970(昭和45)年に7%を超え、さらに、1994(平成6)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、2018(平成30)年10月1日現在、28.1%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、2036(令和18)年には33.3%で3人に1人となります。2042(令和24)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、2065(令和47)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、工作機器製造業においても、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。

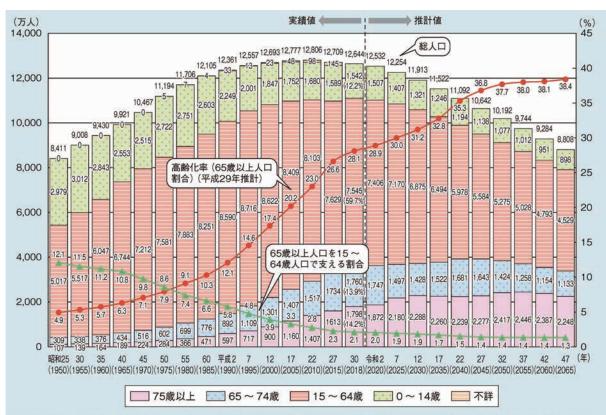


図 高齢化の推移と将来推計

資料:棒グラフと実線の高齢化率については、2015年までは総務省「国勢調査」、2018年は総務省「人口推計」(平成30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。

出典:内閣府「高齢社会白書(令和元年版)」

⁽注1) 2018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。

⁽注2) 年齢別の結果からは、沖縄県の昭和25年70歳以上の外国人136人(男55人、女81人)及び昭和30年70歳以上23,328人(男8,090人、女15,238人)を除いている。

⁽注3) 将来人口推計とは、基準時点までに得られた人口学的データに基づき、それまでの傾向、趨勢を将来に向けて投影するものである。基準時点以降の構造的な変化等により、推計以降に得られる実績や新たな将来推計との間には乖離が生じうるものであり、将来推計人口はこのような実績等を踏まえて定期的に見直すこととしている。

一方、2018 (平成30) 年現在の高齢化率は、最も高い秋田県で36.4%、最も低い沖縄県で21.6%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、2045 (令和27) 年には、最も高い秋田県では50.1%となり、最も低い東京都でも、30%を超えて30.7%に達すると見込まれています。また、首都圏を見ると、千葉県の高齢化率は、2018 (平成30) 年の27.5%から8.9ポイント上昇し、2045 (令和27) 年には36.4%に、神奈川県では25.1%から10.1ポイント上昇し35.2%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30年 (2018)		令和27年 (2045)	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(%)	(ポイント)
北海道	5,286	1,656	31.3	42.8	11.5
青森県	1,263	412	32.6	46.8	14.2
岩手県	1,241	403	32.5	43.2	10.7
宮城県	2,316	643	27.8	40.3	12.5
秋田県	981	357	36.4	50.1	13.7
山形県	1,090	358	32.9	43.0	10.1
福島県	1,864	576	30.9	44.2	13.3
茨城県	2,877	833	28.9	40.0	11.1
栃木県	1,946	546	28.0	37.3	9.3
群馬県	1,952	574	29.4	39.4	10.0
埼玉県	7,330	1,934	26.4	35.8	9.4
千葉県	6,255	1,721	27.5	36.4	8.9
東京都	13,822	3,189	23.1	30.7	7.6
神奈川県	9,177	2,305	25.1	35.2	10.1
新潟県	2,246	716	31.9	40.9	9.0
富山県	1,050	336	32.0	40.3	8.3
石川県	1,143	334	29.2	37.2	8.0
福井県	774	234	30.2	38.5	8.3
山梨県	817	248	30.3	43.0	12.7
長野県	2,063	651	31.5	41.7	10.2
岐阜県	1,997	595	29.8	38.7	8.9
静岡県	3,659	1,081	29.5	38.9	9.4
愛知県	7,537	1,875	24.9	33.1	8.2
三重県	1,791	527	29.4	38.3	8.9
滋賀県	1,412	363	25.7	34.3	8.6
京都府	2,591	749	28.9	37.8	8.9
大阪府	8,813	2,420	27.5	36.2	8.7
兵庫県	5,484	1,577	28.8	38.9	10.1
奈良県	1,339	413	30.9	41.1	10.2
和歌山県	935	306	32.7	39.8	7.1
鳥取県	560	177	31.6	38.7	7.1
島根県	680	231	34.0	39.5	5.5
岡山県	1,898	571	30.1	36.0	5.9
広島県 山口県	2,817	817 465	29.0 33.9	35.2 39.7	6.2
徳島県	1,370 736	243	33.9	41.5	5.8 8.4
香川県	962	303	31.5	38.3	6.8
愛媛県	1,352	303 441	32.6	41.5	8.9
高知県	706	245	34.8	42.7	7.9
福岡県	5,107	1,408	27.6	35.2	7.6
佐賀県	819	244	29.7	37.0	7.3
長崎県	1,341	429	32.0	40.6	8.6
熊本県	1,757	537	30.6	37.1	6.5
大分県	1,144	371	32.4	39.3	6.9
宮崎県	1,081	342	31.7	40.0	8.3
鹿児島県	1,614	506	31.4	40.8	9.4
沖縄県	1,448	313	21.6	31.4	9.8
				<u> </u>	1

資料: 平成30年は総務省「人口推計」、令和27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30年推計)」

出典:内閣府「高齢社会白書(令和元年版)」

2. 高齢者雇用に係る今後の政府方針

○未来投資会議「高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用の促進」(令和元年5月)(抄)

政府は令和元年5月15日に「第27回未来投資会議」を開催した。議題は「全世代型社会保障における高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用促進」と「成長戦略総論の論点」。

70歳までの就業機会確保のため、定年廃止、70歳までの定年延長、個人の起業支援など法制度上で許容する選択肢を提示した上で、70歳までの雇用確保を努力義務化するとしている。2020年の通常国会への法案提出を目指す。

高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用の促進

資料 1

内閣官房日本経済再生総合事務局

1. 70歳までの就業機会確保

- ○「人生百年時代の到来は、大きなチャンスです。元気で意欲ある高齢者の方々に、その経験や知恵を社会で発揮していただくことができれば、日本はまだまだ成長できる。生涯現役の社会に向かって、六十五歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、七十歳まで就労機会を確保できるよう、この夏までに計画を策定し、実行に移します。」(第198回国会安倍内閣総理大臣施政方針演説)
- 〇 人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要。
- 高齢者の雇用・就業機会を確保していくには70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。
- このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上許容し、当該企業としてはそのうちどのような選択肢を用意するか労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する必要がある。
- 法制度上許容する選択肢のイメージは、
 - ① 定年廃止
 - ② 70歳までの定年延長
 - ③ 継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)
 - ④ 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現
 - ⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
 - ⑥ 個人の起業支援
 - ⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定しうる。

○ 企業は①から⑦の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。

出典) 内閣府ホームページ

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai27/siryou1.pdf

○未来投資会議、まち・ひと・しごと創生会議、経済財政諮問会議,規制改革推進会議「経済政策 の方向性に関する中間整理」(平成30年11月)(抄)

第2章 成長戦略の方向性

2. 全世代型社会保障への改革

全世代型社会保障への改革は安倍内閣の最大のチャレンジである。

生涯現役社会の実現に向けて、意欲ある高齢者の皆さんに働く場を準備するため、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を来夏に向けて継続する。この際、個人の

希望や実情に応じた多様な就業機会の提供に留意する。

あわせて、新卒一括採用の見直しや中途採用の拡大、労働移動の円滑化といった雇用制度の改革について検討を行う。(中略)

①65歳以上への継続雇用年齢の引上げ

(働く意欲ある高齢者への対応)

- 人生 100 年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。
- 高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、希望する高齢者について70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する。

(法制化の方向性)

- 70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度の整備についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度がある法制を検討する。
- その上で、各社に対して、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを 求める方向で検討する。
- ◆その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないよう、改正を検討しないこととする。(年金制度との関係)
- 70歳までの就業機会の確保にかかわらず、年金支給開始年齢の引上げは行うべきでない。他方、人生100年時代に向かう中で、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲は拡大を検討する。

(今後の進め方)

• 来夏に決定予定の実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議 会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討する。

(環境整備)

• 地方自治体を中心とした就労促進の取組やシルバー人材センターの機能強化、求人先とのマッチング機能の強化、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が活躍の場を見出せ、働きやすい環境を整備する。

○人生100年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」(平成30年6月)(抄)

第6章 高齢者雇用の促進

人生100年時代を見据え、高齢者雇用を促進する必要がある。このため、働き方改革実行計画 に盛り込まれた高齢者の就業促進策に取り組むほか、次のとおりとする。

(65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)

意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢は若くなっており知的能力も高く、65歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。

こうした認識に基づき、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。(以下略)

3. 働き方改革と高齢者雇用(「同一労働同一賃金」について)

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。こうしたなか、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

このうちの一つが、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正による「雇用形態に 関わらない公正な処遇の確保」となります。定年後に継続雇用された有期労働者についても適用さ れることになりますので注意が必要です。

詳しくは、厚生労働省ホームページ内の「同一労働同一賃金特集ページ」をご覧ください(以下の文章は同ホームページより抜粋したものです)。

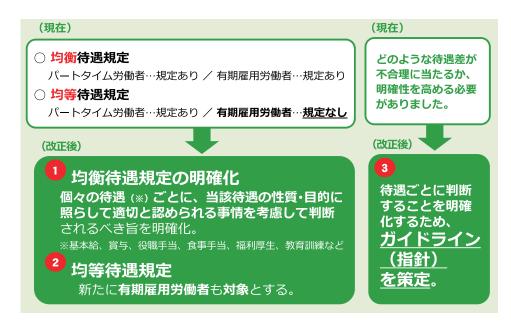
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

○「雇用形態に関わらない公正な処遇の確保」とは

同一企業内において、正社員と非規正社員の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、 不合理な待遇差を設けることが禁止されます。そのための裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規 定」等を法律(パートタイム・有期雇用労働法第8条)に整備します。

また、「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、どのような待遇差が不合理にあたるかを明確に示します。

なお、施行時期は2020年4月1日(ただし、中小企業は2021年4月1日)です。



○「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要は以下のとおりです。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員**(無期雇用フルタイム労働者)**と非正規雇用労働者**(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)**との間で**、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、 不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について 議論していくことが望まれる。

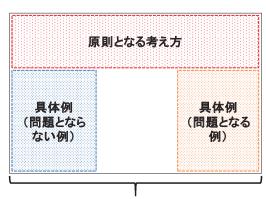
(詳しくはこちら) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の 合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変 更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要があ る。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇 差を解消するに当たり、基本的に、労使の合意なく正社員の待 遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。
- 雇用管理区分が複数ある場合(例:総合職、地域限定正社 員など)であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員と の間で不合理な待遇差の解消が求められる。
- 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要② (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(1)

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行う ものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれ ば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

ボーナス(賞与)であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、 同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給 を行わなければならない。
- ・そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊 作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、 業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働 時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給 される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、 同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で 働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、 同一の支給を行わなければならない。

↑ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの 違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが 異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他 の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

▲ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

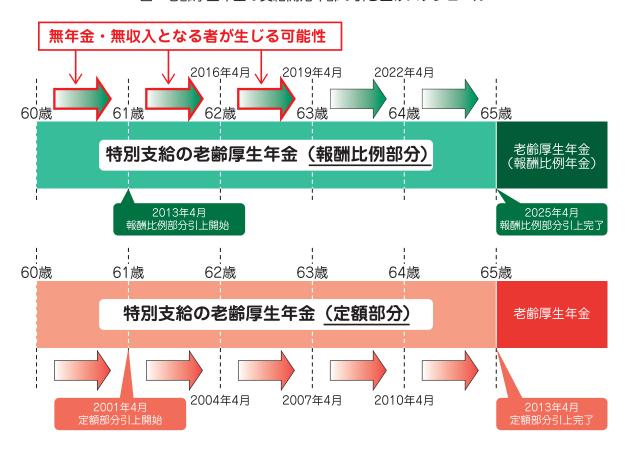
4. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

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、2019年4月からは63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 昭和16年4月2日~ 昭和21年4月2日~ 報酬比例部分 老齢厚生年金 昭和18年4月1日 昭和23年4月1日 定額部分 老齢基礎年金 に生まれた方 に生まれた方 60歳 61歳 65歳 昭和18年4月2日~ 昭和23年4月2日~ 報酬比例部分 老齡厚生年金 昭和20年4月1日 昭和25年4月1日 老齢基礎年金 定額部分 【に生まれた方 に生まれた方 ▲ 62歳 ▲ 65歳 60歳 昭和20年4月2日~ 昭和25年4月2日~ 報酬比例部分 老齢厚生年金 昭和22年4月1日 昭和27年4月1日 定額部分 老齢基礎年金 に生まれた方 に生まれた方 ▲ 63歳 65歳 60歳 報酬比例部分 老齢厚生年金 昭和22年4月2日~ 昭和27年4月2日~ 昭和24年4月1日 昭和29年4月1日 老齢基礎年金 定額部分 【 に生まれた方 に生まれた方 60歳 64歳 65歳 昭和24年4月2日~ 昭和29年4月2日~ 報酬比例部分 老齢厚生年金 昭和28年4月1日 昭和33年4月1日 老齢基礎年金 に生まれた方 に生まれた方 ▲ 65歳 60歳 1年間の空白が生じる 昭和28年4月2日~ 昭和33年4月2日~ 老齢厚生年金 報酬比例部分 昭和30年4月1日 昭和35年4月1日 老齢基礎年金 | に生まれた方 に生まれた方 60歳 65歳 61歳 2年間の空白が生じる 昭和30年4月2日~ 昭和35年4月2日~ 報酬比例部分 老齢厚生年金 昭和37年4月1日 昭和32年4月1日 老齢基礎年金 に生まれた方 に生まれた方 60歳 62歳 65歳 3年間の空白が生じる 老齢厚生年金 昭和32年4月2日~ 昭和37年4月2日~ 報酬比例部分 昭和34年4月1日 昭和39年4月1日 老齡基礎年金 に生まれた方 に生まれた方 ▲ 65歳 63歳 60歳 4年間の空白が生じる 報酬比例部分 老齢厚生年金 昭和34年4月2日~ 昭和39年4月2日~ 昭和36年4月1日 昭和41年4月1日 老齢基礎年金 に生まれた方 に生まれた方 60歳 64歳 65歳 5年間の空白が生じる 老齢厚生年金 昭和36年4月2日 昭和41年4月2日 以降に生まれた方 以降に生まれた方 老齢基礎年金 65歳

出典:日本年金機構資料

5. 2013年度施行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、2019年4月現在では63歳、65歳までの希望者全員の雇用確保を求めるのは2025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。旧法では、継続雇用先は連結子会社等緊密性のある企業に限定されていましたが、改正後は、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

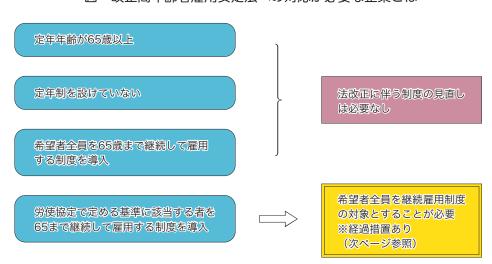


表 厚生年金の支給開始年齢の引き上げと高齢法との関係

	厚生年金支給開	別始年齢(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	<i>11</i>	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。

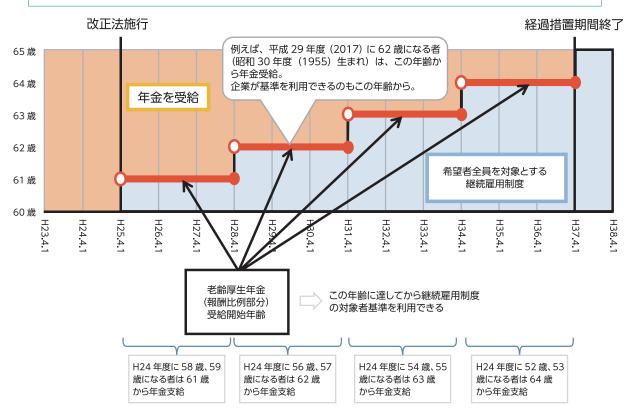
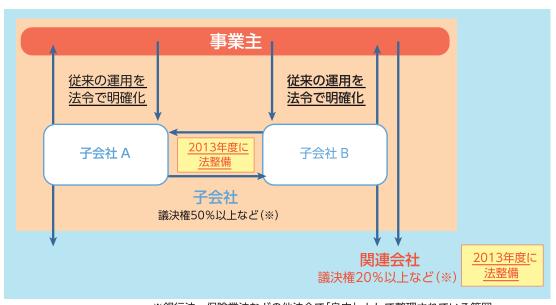


図 継続雇用制度の雇用先の特例



※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。

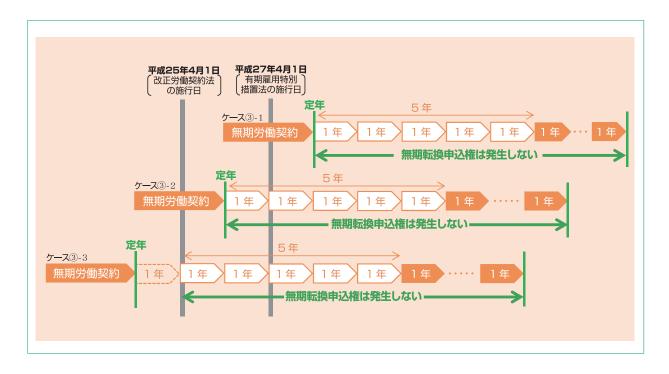
参照条文:銀行法第13条の2、銀行法施行令第4条の2、銀行法施行規則第14条の7 保険業法第100条の3、保険業法施行令第13条の5の2・第14条、保険業法施行規則第52条の12の2

出典:厚生労働省ホームページを一部修正

6. 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一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。

https://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

● 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。

(赤	字は記載例〕	第二種計画認定	▪ 変更申請	1	年	月日	〔留意事項〕 ① 申請の日付を記載して 〈ださい。
	労働局長殿						② 提出先の労働局名を記載してください。
1	申請事業主			1			③ 法人の場合には法人の
	名称。氏名	3	代表者氏名 (法人の場合)	4		ÉD	名称を、個人事業主の 場合には氏名を記載して ください。
	住所・所在地	T (-)		電話番号 FAX番号)	④ 法人の場合には、代表者 氏名を記載してください。
]]] [☑高年齢者雇用推 □職業訓練の実施 ☑作業施設・方法 □健康管理、安全 □職域の拡大 ☑職業能力を評価	の改善 衛生の配慮 する仕組み、資格制度、専門職制) 重視する賃金制度の整備		の内容			 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。
[7 □65 歳以上へ 近継続雇用制 ⑧ □希望者 び経過措 (注)高年	定法第9条の高年齢者雇用確保措施の定年の引き上げ度の導入 全員を対象 置に基づく労使協定により継続雇 手齢者等の雇用の安定等に関する法律のでする経過措置に基づく継続雇用の対象	用の対象者を限 −部を改正する法	・ 定する基準を 律(平成 24 年法		附則第3項	(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。 ② 実施している高年齢者 雇用確保措置に√を付して ください。
1. L	して下さい。	期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に 該当する口はすべてチェックしてくださ		引は該当する措	置の内容の□]にチェック	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。
(済 1. 3 2.	添付書類) 「2 第二種特定有 誰形、就業規則等) 高年齢者雇用確保措 集を設けている場合に	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	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

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。

内容が確認できる書類等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。

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)

7. 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		目から		年	月	日まで	
勤	務場	所											
仕事	事のド	内容											
就	業	日	月	火	水	木	金	土	目	(就)	業日に○)		
勤	務 時	間		時		分から	F	庤	分ま	で(う	ち休憩時	間	分)
休		目											
所知	定外的	労働		定外労働 日労働を				有 / 有 /	無)		最大	時間	程度))
休		暇	する	次有給休 ものとし の他の休	して取		うびにき	実施につ	ついて	は、一	般社員とし	して引き	売き在籍
賃		金	23 4567 89 通割イ ロハ賃賃賃賃賃業会昇賞退 10 10	増所 体深金金金金から 職賃定 保締支の支・ 給与金金外 日夜日日払時出 ほんて	(a b a (毎毎方控凿 ///	法 所法 月月法除跡 無無無定 超 超 2 % (法) (法)	円 月 60 () こに → → → () によ 時時時	る所得利 か不就労 明、金名 明、金名 明、金名	内 (b · 前 頁 頁 等	法定外民税・	%) %) · (社会保険 不就労日!	%) 料、遅刻 こ相当する	る部分の)))
有组	的更新 無とそ 断基準	· つ	1 本 第約 2 な 3 4 4	が希望が が条(解析 でし、 が、 が、 が、 が、 が、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、 は、	し事る間つ合有	かつ、- a) に該 了の○カ ではって を を を まれ で の の の の の の の の の の の の の	- 般士 当 り り し 同 け は 一 し に 一 置 と し の し る り と り と り と り と り と り と り と り と り と り	に対す 事由 に い こ と が き こ と が き に が 条 に が 条 に る ろ る ろ る ろ る ろ る ろ る ろ る ろ る ろ る ろ る	る ない場 学働条件 あ を 特例に	合は、 牛につ ^{保障した} こ該当	第○条(i 満 65 歳 a いての書 いての書 し、本契約 ぬ申込権が	まで1年3 面での合意 めに基づる	ごとに契意に達しき定年後
	退職に する事			真託社員!					条~第		条による		
そ	<i>O</i>	他	2 雇用	保険の力 保険のす 外の労働	旨無	(有/	無)			その	他(美規則によ))

年 月 日

会 社

本 人 住所 氏名

出典:広田薫著 (2012年)「改正高齢者雇用安定法の解説と企業実務」(日本法令)を著者の責任により一部修正

8. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み

(1) 在職老齢年金の仕組み

厚生年金の支給開始年齢(2019年4月現在、男性は63歳に、女性は61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

支給停止額 28万円 老齢厚生年金は全額支給 以下 月収と年金月額の合計 年金月額を28万円以下、 (月収+年金月額-28万円) 月収が47万円以下 $\times 1/2$ 年金月額を28万円以下、 (47万円+年金月額-28万円) 月収が47万円を超える ×1/2+(月収-47万円) 28万円 年金月額を28万円を超え、 月収×1/2 月収が47万円以下 年金月額を28万円を超え、 (47万円×1/2) +(月収-47万円) 月収が47万円を超える

図 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額

- 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47万円の水準は、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2019年度現在のものです)。
- 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47万円を超える場合、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 $(10万-(30万-28万)\times1/2=9$ 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

→ https://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」

→ https://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_zaisyokurourei.pdfもあわせてご覧ください。

(2) 高年齢雇用継続給付の仕組み

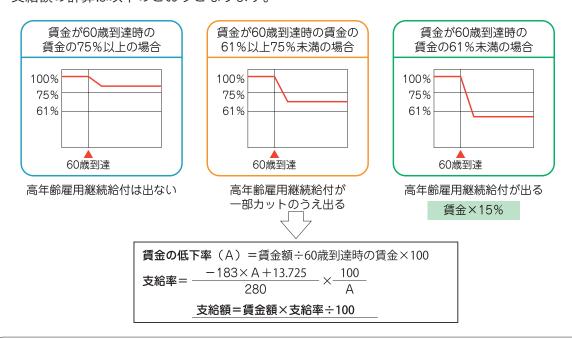
60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、「高年齢雇用継続給付」が 支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね2分の1未満の者の場合は、雇用保険の加入者 ではありませんので、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

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363,359円を超える場合は、363,359円からその賃金を 差し引いた額が支給されます(2019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。



【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

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。

(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」

https://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

- ①2019年4月2日に60歳到達、2019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

- ①60~62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円(賃金)×15%=27.000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。

- ②63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円(月収)×15% = 27,000円が支給されます。 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(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((月収180,000円×12+賞与180,000円×2回)/12=21万円)、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円-280,000円)×1/2=15,000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円+15,000円=25,800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	60~62歳	63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63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歳時点の金額よりは18,800円低くなるにとどまり ます。

9. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

- 「65歳超雇用推進プランナー」「高年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 65歳超雇用推進プランナー、及び高年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、高年齢者等が年齢にかかわりなく働ける企業の普及・促進及び高年齢者等の雇用管理 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

○65歳超雇用推進プランナー、高年齢者雇用アドバイザーとは

「高年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歳までの高年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者を65歳超雇用推進プランナー、高年齢者雇用アドバイザー(以下「プランナー等」という。)として認定し、全国に配置しています。

(1) 提案サービス

プランナー等が、将来に向けて65歳以上への定年引上げや65歳を超えた継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行うとともに、高年齢者雇用を進める上での課題を把握し、制度改善を図るための条件整備をお手伝いします。(無料)

(2) 相談・助言サービス

プランナー等は、高年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)

(3) 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、プランナー等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)

(4) 企画立案サービス

プランナー等による相談・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いてプランナー等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。

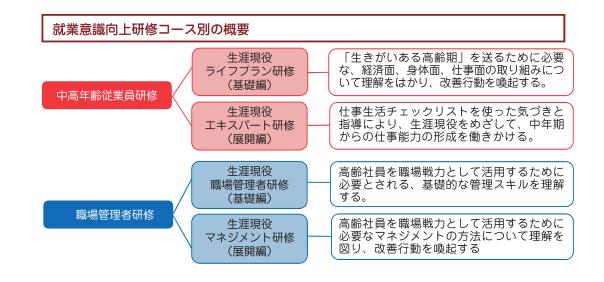
(5) 就業意識向上研修

企業における高齢従業員の戦力化を支援するために、プランナー等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。



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

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、各都適府県支部高齢・障害者業務課等において高齢者・障害者の雇用支 援のための業務(相談・援助、給付金・助成金の支給、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、答発等)を実施しています。

2019年8月1日現在

名称	所在地	電話番号(代表)
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	
青森支部高館 · 障害者業務団	〒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
岩手支部高台、障害者業務課	〒020-0024 盛間市菜園 1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
官城支部高齡、障害者業務課	〒985-8550 多買城市明月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 山形市濠山 1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
描島支部高館・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プリンスピル5階	029-300-1215
栃木支部高齢・障害者素務課	〒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 ハローワーク前機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
千葉支部高倫・障害者業務課	〒261-9001 千葉市吴浜区等町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901
東京支部高館・障害者業務課	〒130-0022 泰田区江東橋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提	"	03-5638-2284
神奈川支部燕齡・輝雷者業務課	〒241-0824 横浜市旭区開希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齡·障害者業務課	〒951-8061 新潟市中央区西報通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982 高間市八ケ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高館・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
福井支部高齡,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
山梨支部高餘・障害者業整理	〒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
獎章支部高齡·障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡支部高館・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
受知支部高齢・障害者業務課	〒460-0003 名古屋市中区銀1-10-1 MIテラス名古屋伏見4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
大阪支部高館・障害者窓口サービス提	7 500ついとと 85年中二前 1-2-1 同四編末形が近先に広じングード3	06-7664-0722
兵庫支部高館・障害者業務課	〒681-0045 尼崎市武庫豊町 3-1-5D 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-6201
奈良支部高齡·障害者業務課	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山支部高齡、障害者業務課	〒640-8483 和歌山市騰韶1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取支部高館·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
島根支部高館·障害者業務課	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業拠力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山支部高館・障害者業務課	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業組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
徳島支部高館・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
各川支部高館·障害者業務課	〒761-8063 真松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
要据支部高齢・障害者業施課	〒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
	〒780-8010 高知市桟橋通4-15-68 真知職業能力開発促進センター内	
高知支部高齡。障害者業務課 短四支如食齡。除害者業務課		088-837-1160
福岡支部高齢・障害者業務課 佐賀支部高齢・障害者業務課	〒810-0042 福間市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階 〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業廃力開発促進センター内	092-718-1310
佐賀文部尚前, 厚古台来初課 長崎支部高館, 障害者業務課	〒849-0911 佐賀市兵澤町石吉1042-2 佐賀職来総万開発促進センター内 〒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	0952-37-9117
		0957-35-4721
国本支部高齢・障害者業務課 ナル本が支給・障害者業務課	〒861-1102 合志市須里 2505-3 豚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	0986-51-1556
産児島支部高齢・障害者業務課 ・ クラスト ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・	〒890-0068 厘児島市東都元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高齡·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

商最新情報は、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/)

10. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2019年度現在)

10-1 65歲超雇用推進助成金

~ 6 5 歳 超 継 続 雇 用 促 進 コ ー ス

65 歳以上への定年の引き上げ、定年の定めの廃止、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のいずれか の措置を実施する事業主の皆様を助成します。

艙

な一件

0

-

10

- ・労働協約又は就業規則で定めている定年年齢等を、旧定年年齢(※1)を上回る年齢に引き上げること。
- ・定年の引き上げ等の実施に対して、専門家へ委託費等の経費の支出があること。

また、改正後の就業規則を労働基準監督署へ届け出ること。

- 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が1人以上いること。
- ・高年齢者雇用推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置(※¹)を実施すること。

支	実施した制度	- 2 POS	への き上げ	66 歳以上への 定年の 定年引き上げ 廃止		66~69歳の雑練電 用への引き上げ		70歳以上の継続 雇用への引き上げ		
給	別き上げた 砂 健以上的 - 名在 被保険者数 単*	5歳 未満	5歳	5 能 未満	5 歳 以上		4 歳 未満	4 82	5歳 未満	5 歳 以上
-	1~2人	10	15	15	20	20	5	10	10	15
	3~9人	25	100	30	120	120	15	60	20	80
25	10 人以上	30	150	35	160	160	20	80	25	100

■1享業主義だり(企業単位) 1別報り

(単位: 次四)

~ 高年齢者評価制度等離用管理改善コース~

塞年齢者の雇用管理制度を整備するための措置(高年齢者雇用 管理整備措置)を実施した事業主の皆様を助成します。

- 高年虧者の能力開発。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 21
 - ・法定の健康診断以外の健康管理制度(人間ドック または生活習慣療予防締節)の導入
 - (法1) 捜索は、料理以上の選挙録者を対象として労働協的気は収集傾倒に推 変し、1人以上の支給対象領域施設に関係、連発することが必要。
- w 支給対象経費(注2)の60% (75%)。ただし中小企業事業 # 10 eli# 45es (60es)
 - (3) 地震の果地に必要な専門家への参談者、コンサルタントとの相談経典 (健康の機にかかわらず、社団の申請に議り30万円の批判を家したもの EAGLET.
 - (() 內は生産性要性主義たず場合用*)

~高年齢者無期雇用転換コース~

50 建以上かつ定年年對未満の有斯薩用労働者を無斯薩用契約 労働者に転換した事業主の管標を助成します。

① 無期雇用転換制度を整備

- ② 高年齢者雇用推進者の選任及び高年齢者雇用 管理に関する措置(※3)を1つ以上実施 D ③ 転換計画の作成、機構への計画申請
- (4) 転換の実施後6ヶ月分の賃金を支給 ⑤ 機構への支給申請
- 菱 ・対象労働者 1 人につき 40 万円 (キャル業事業を以れば 20 XPI) ・ 主席性要件を満たす場合※ には対象労働者! 人につき 鶶 **40万円(中小企業事業主以外は 40万円)**

※「旧定年年齢とは・・

就業規則等で定められていた定年年齢のうち、平成28年10月19日以降、最も高い年齢

※ 高年齢者雇用管理に関する指置とは・・・

(a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等 (b) 作業施設・方法の改善 (c) 健康管理。安全衛生の配慮 (d) 職域の拡大 (e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進 (f) 賃金体系の見直し (g) 動務時間制度の弾力化のいずれか ※7 60 歳以上被保険者とは・・

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。期間の定めのない労働協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。

別"生産性要件を満たす場合とは・・・

『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年度前に比べて6%以上棒びていること』(生産性要件の算定針 象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないこと)が要件です。

> ・ 営業科芸+人件費+減価償却費+勤産・不動産賃借料+箱税公課 雇用保険被保険者数 (emose)

➡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ベージ

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

10-2 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)	支約	合額	助成対象期間		
对象为倒有(一版依体恢有)	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)	支約	合額	助成対象期間		
对象方倒有(一放依体陕有)	大企業	大企業中小企業		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)

10-3 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)

11. 関係機関のホームページー覧

- ■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/shokubakaizennouhaukensaku_top.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

https://www.mhlw.go.jp/index.html

○高年齢者雇用対策について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

工作機器製造業高齢者雇用推進委員会委員名簿

座 長

内田 賢 東京学芸大学 教育学部教授

委 員

陶山 勉 株式会社北川鉄工所 経営管理本部人事部長

平賀 康明 三木プーリ株式会社 執行役員総務本部本部長兼人事部部長

藤田 勝巳 THK株式会社 経営戦略統括本部人事総務統括部長

細野 幹人 日本トムソン株式会社 執行役員人事総務部長

宮川千恵子 黒田精工株式会社 総務部長

苫米地 伸 東京学芸大学 教育学部准教授

(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

事務局

梅澤 茂之 一般社団法人日本工作機器工業会 専務理事

松居 秀樹 一般社団法人日本工作機器工業会 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

工作機器製造業 高齢者の活躍に向けたガイドライン ~次世代に伝えたい、もの創りにかける「心」と「技」~

発行 令和元年9月

一般社団法人 日本工作機器工業会

〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館207号室TEL:03-3431-4103 FAX:03-3434-2613 http://www.jmaa.or.jp/japan/index_j.html

無断転載を禁ず