

## 參考資料



## 参考資料 1. 高年齢者雇用安定法 Q & A (高年齢者就業確保措置関係)

※新たに追加した Q & A には下線を引いています。(令和 3 年 2 月 26 日時点)

### 1 高年齢者就業確保措置

(努力義務への対応として必要な内容)

① まずは 67 歳までの継続雇用制度を導入するなど、高年齢者就業確保措置を段階的に講ずることは可能でしょうか。

⇒ 段階的に措置を講ずることも可能です。ただし、改正法で努力義務として求めているのは 70 歳までの就業機会を確保する制度を講ずることであるため、70 歳までの制度を導入することに努め続けていただくことが必要です。なお、既に 67 歳までの継続雇用制度を講じている場合についても同様です。

② 改正法は 2021 年 4 月 1 日から施行ですが、その時点でいずれかの措置が取られていないと厚生労働大臣による指導の対象となるのでしょうか。あるいは、その時点から検討を始めれば指導の対象とはならないのでしょうか。

⇒ 高年齢者等職業安定対策基本方針において、厚生労働大臣の指導の考え方として、  
(1)まずは、制度の内容を把握していない事業主や 70 歳までの就業機会の確保について検討を開始していない事業主等に対して、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うこと、

(2)企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努めること、

(3)雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、2020 年改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行うことを記載しており、この考え方に基づいて指導等を行います。

改正法が施行される 2021 年 4 月 1 日時点で、70 歳までの就業確保措置が講じられていることが望ましいですが、検討中や労使での協議中、検討開始といった状況も想定されます。労働局では、相談支援等を行っておりますので、ご活用いただきながら、措置の実施に向けた取り組みを進めてください。

③ 改正法においては、高年齢者就業確保措置は努力義務(「努めなければならない」とされていますが、事業主が措置を講ずる努力(例えば、創業支援等措置について労使で協議はしているが、同意を得られていない場合)をしていれば、実際に措置を講じることができていなくても努力義務を満了したこととなるのでしょうか。

⇒ 改正法では、高齢者就業確保措置を講ずることによる70歳までの就業機会の確保を努力義務としているため、措置を講じていない場合は努力義務を満たしていることにはなりません。また、創業支援等措置に関しては「過半数労働組合等の同意を得た措置を講ずること」を求めているため、過半数労働組合等の同意を得られていない創業支援等措置を講じる場合も、努力義務を満たしていることにはなりませんので、継続的に協議いただく必要があります。

- ④ 事業主が高齢者就業確保措置を講じる場合において、就業条件など措置の内容に関して高齢者と事業主の間で合意できず、高齢者本人が措置を拒否した場合は努力義務を満たしていないことになるのですか。

⇒ 事業主が雇用の措置を講ずる場合、改正法で努力義務として求めているのは、希望する高齢者が70歳まで働ける制度の導入であって、事業主に対して個々の労働者の希望に合致した就業条件を提示することまでは求めていません。そのため、事業主が合理的な裁量の範囲での就業条件を提示していれば、労働者と事業主との間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が措置を拒否したとしても、努力義務を満たしていないものとはなりません。

また、事業主が創業支援等措置を講ずる場合、改正法第10条の2第1項に基づき、創業支援等措置の内容等を記載した計画について過半数労働組合等の同意を得る必要があります。そのため、事業主が過半数労働組合等の同意を得たうえで、当該計画に示した内容通りの措置を講じていれば、個々の労働者と事業主の間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が措置を拒否したとしても、努力義務を満たしていないものとはなりません。

※ ③は、企業の人事制度を変更する段階において、過半数労働組合等の同意を得られない場合についてのものである一方、④は、人事制度変更後に就業条件等について個々の高齢者が拒否した場合についてのものであり、異なる場面についての質問・回答になります。

- ⑤ 65歳以降70歳までの就業確保措置を講じるにあたって、職種・雇用形態により、就業確保措置の内容を区別することはできますか。

⇒ 改正法における5つの選択肢のうち、どの措置をどのような対象者に講じるかについては、労使間で十分に協議の上、個々の企業の実情に応じて定められることとされていますので、職種・雇用形態により就業確保措置の内容を区別することは可能です。

なお、労使間の協議を踏まえて複数の措置を講ずる場合には、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについて、個々の労働者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定するよう留意ください。

⑥ 65歳以降70歳までの就業確保措置を講じる際に、就業規則を変更する必要があるのでしょうか。

⇒ 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないこととされており、また法定の事項について変更した場合についても同様とされています（労働基準法第89条）。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、同条の「退職に関する事項（同条第3号）」等に該当するものとして、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。この計画については、ハローワークに届け出る必要はありません。

**【就業規則の記載例】**

**[例1] 定年を満70歳とする例**

(定年等)  
 第49条 労働者の定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

**[例2] 定年を満65歳とし、その後希望者全員を継続雇用する例**

(定年等)  
 第49条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。  
 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満70歳までこれを継続雇用する。

**[例3] 定年を満60歳とし、その後希望者を継続雇用する例（満65歳以降は対象者基準あり）**

(定年等)  
 第49条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。  
 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。  
 3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。  
 (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者  
 (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者  
 (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

[例4] 定年を満65歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用または業務委託契約を締結する例（ともに対象者基準あり）

(定年等)

第49条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

(1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者

(2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者

(3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

3 第1項の規定にかかわらず、定年後に業務委託契約を締結することを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者のうち、次の各号に掲げる業務について、業務ごとに定める基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれと業務委託契約を継続的に締結する。なお、当該契約に基づく各業務内容等については、別途定める創業支援等措置の実施に関する計画に定めるところによるものとする。

(1) 〇〇業務においては、次のいずれの基準にも該当する者

ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者

イ 当該業務に必要な〇〇の資格を有している者

(2) △△業務においては、次のいずれの基準にも該当する者

ア 過去〇年間の人事考課が〇以上である者

イ 定年前に当該業務に〇年以上従事した経験及び当該業務を遂行する能力があるとして以下に該当する者

① 〇〇〇〇

② △△△△

**【留意点】**

ア 高年齢者就業確保措置を講じる際に制度の対象者を限定する場合、対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいです。ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められません。

イ 高年齢者就業確保措置のうち、70歳まで継続的に業務委託契約又は社会貢献事業に従事できる契約を締結するにあたり、対象者基準を設ける場合は、当該者に事業主の指揮監督を受けることなく業務を適切に遂行する能力や資格、経験があること等、予定される業務に応じて具体的な基準を定めることが必要です。

⑦ 事業主が自社以外の会社や団体で高齢者の就業を確保する場合（他社での継続雇用を行う場合やNPO法人で実施する社会貢献事業に高齢者を従事させる場合等）において、解雇等により70歳に達する前に高齢者が就業を継続できなくなった場合、高齢者が離職した後70歳までの期間について、定年まで雇用した事業主が自社で再雇用等を行う必要があるのでしょうか。

⇒ 定年まで雇用した事業主が70歳まで自社以外の会社や団体で働ける制度を定めている場合には、当該事業主は努力義務を満たしています。そのため、この場合において、就業先である自社以外の会社や団体からの解雇等により70歳に達する前に就業を継続できなくなった高齢者については、70歳までの残りの期間について、定年まで雇用した事業主が改めて高齢者就業確保措置を講じる必要はありません。

（高齢者就業確保措置の対象者）

⑧ 当分の間、65歳に達する労働者がいない場合でも、高齢者就業確保措置を講じなければならないのでしょうか。

⇒ 高齢者雇用確保措置と同様に、全ての企業に対して一律に適用される努力義務ですので、当分の間、65歳以上の労働者が生じない企業も含めて、高齢者就業確保措置を講じるよう努める必要があります。

---

出典：厚生労働省ホームページ

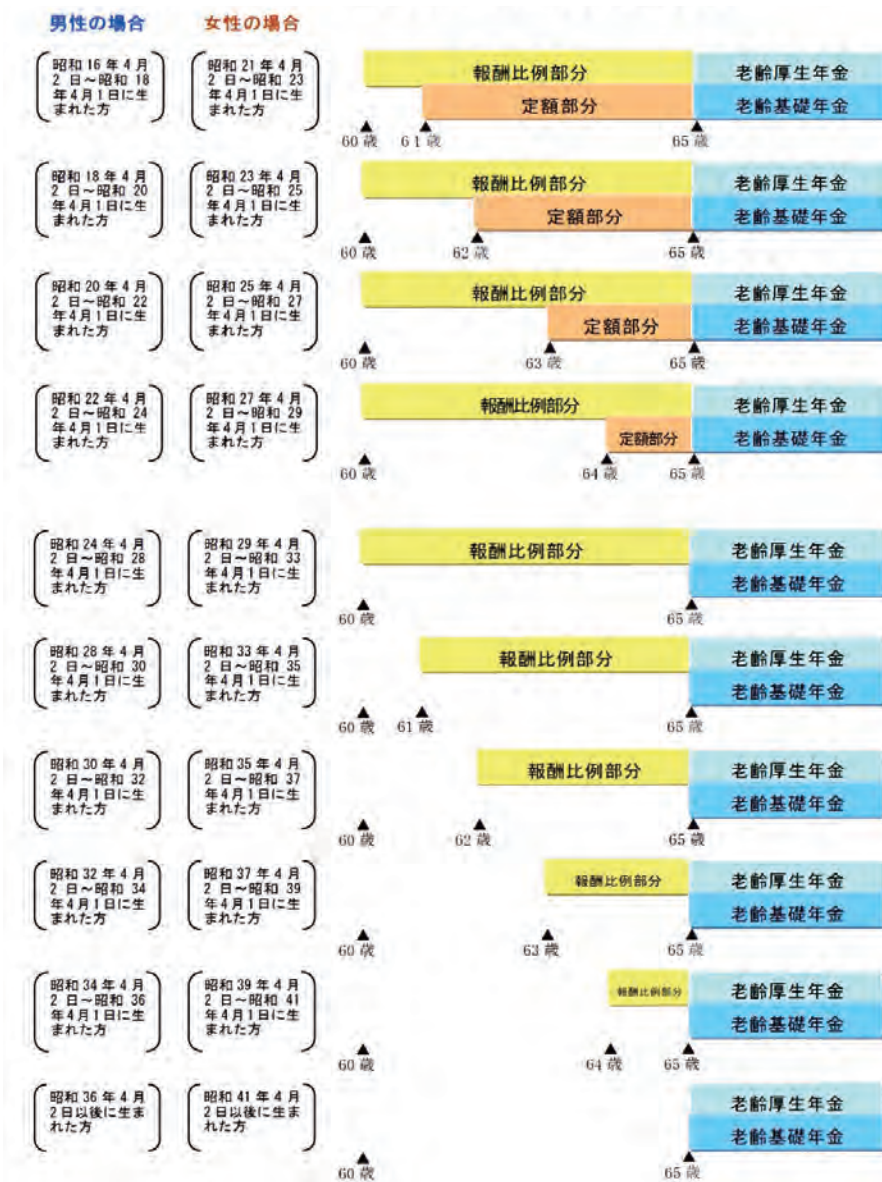
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html)

高齢者雇用安定法Q & A（高齢者就業確保措置関係）

## 参考資料 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
- 特別支給の老齢厚生年金は、「定額部分」と「報酬比例部分」の2つから成り、定額部分は既に2013年4月から65歳からの支給開始
- 報酬比例部分は、2013年4月から2025年度にかけて段階的に65歳に引上げ（女性は5年遅れ）
- 60歳で定年退職し、再就職ができない場合には、無年金期間が発生し、無収入の状況が生じてしまう可能性。そうした状況に陥らないために、年金と雇用の接続が図られるようになる。

図 性別・出生年別老齢厚生年金の支給開始年齢



出典：日本年金機構

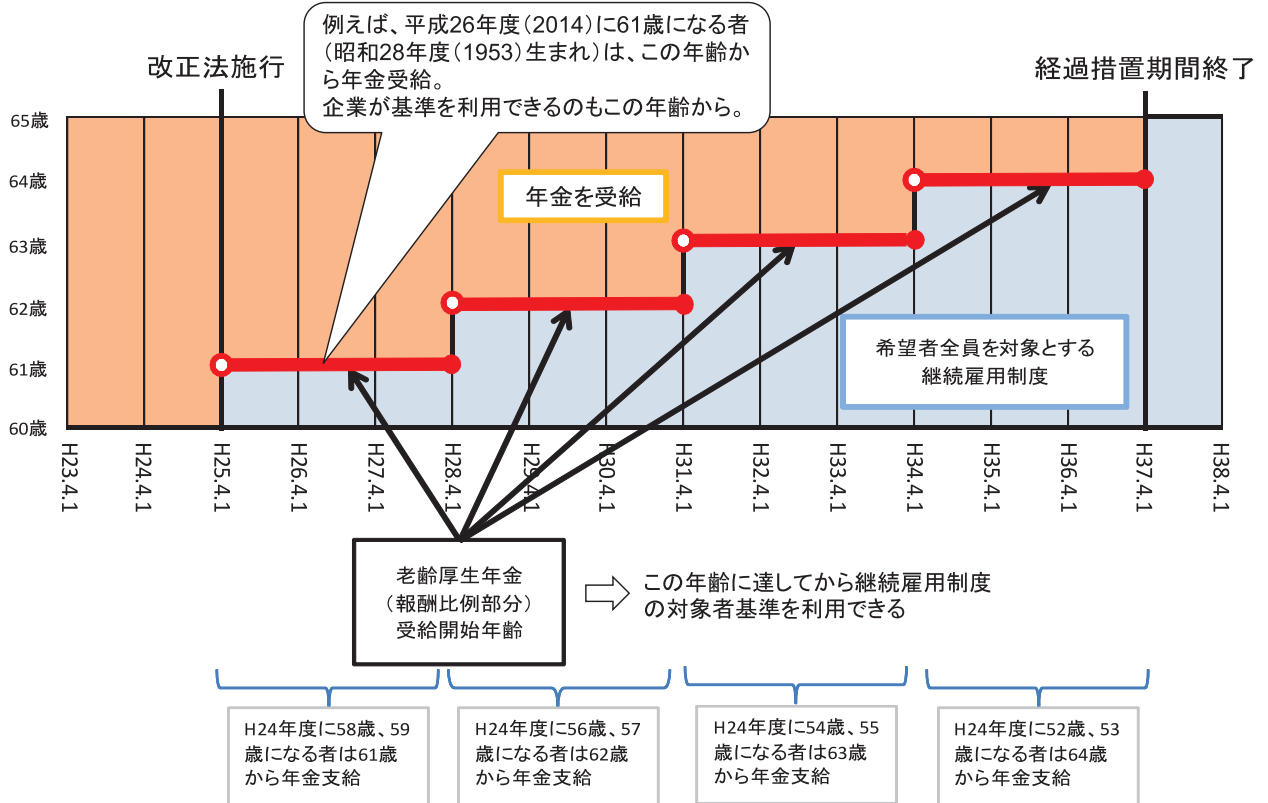
<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2017/20170801.files/kaishi.pdf>

**参考資料 3. 2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の概要**

- 急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的に、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）が一部改正。2013年4月に施行。
- 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止
- 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける
- 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、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 経過措置のイメージ

改正前の高年齢法第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。



出典：厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002l15q-att/2r9852000002l19o.pdf>



## 参考資料4. 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要

### 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要

(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)

#### 改正の趣旨

より多くの方がより長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずる。

#### 改正の概要

##### 1. 被用者保険の適用拡大【厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年改正法)、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】

- ① 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる(現行500人超→100人超→50人超)。
- ② 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。
- ③ 厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。

##### 2. 在職中の年金受給の在り方の見直し【厚生年金保険法】

- ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定することとする。
- ② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円(令和2年度額)に引き上げる。)

##### 3. 受給開始時期の選択肢の拡大【国民年金法、厚生年金保険法等】

現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大する。

##### 4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等【確定拠出年金法、確定給付企業年金法、独立行政法人農業者年金基金法等】

- ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる(※)とともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。  
※ 企業型DC: 厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC (iDeCo): 公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満
- ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

##### 5. その他【国民年金法、厚生年金保険法、年金生活者支援給付金の支給に関する法律、児童扶養手当法等】

- ① 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え
- ② 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加
- ③ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体的な年数は政令で規定)
- ④ 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し
- ⑤ 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等

#### 施行期日

令和4(2022)年4月1日(ただし、1①は令和4(2022)年10月1日・令和6(2024)年10月1日、1②・③は令和4(2022)年10月1日、4①は令和4(2022)年4月1日・同年5月1日等、4②は公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日・令和4(2022)年10月1日等、5②・③は令和3(2021)年4月1日、5④は公布日、5⑤は令和3(2021)年3月1日 等)

出典：厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.pdf>

参考資料 5. 働き方改革と高齢者雇用（「同一労働同一賃金」について）

「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）

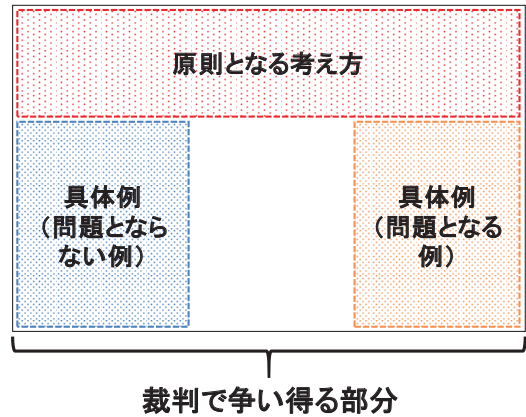
- このガイドラインは、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの。**
  - 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、**教育訓練や福利厚生等についても記載。**
  - このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体的な事情に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



「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）

- |   |  |
|---|--|
| <p>① 基本給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>基本給</b>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、<b>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。</b></li> <li>・ <b>昇給</b>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、<b>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。</b></li> </ul> | <p>③ 各種手当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>役職手当</b>であって、役職の内容に対して支給するものについては、<b>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。</b></li> <li>・ 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<b>特殊作業手当</b>、交替制勤務などに支給される<b>特殊勤務手当</b>、業務の内容が同一の場合の<b>精皆動手当</b>、正社員の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される<b>時間外労働手当の割増率</b>、深夜・休日労働を行った場合に支給される<b>深夜・休日労働手当の割増率</b>、<b>通勤手当・出張旅費</b>、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の<b>食事手当</b>、同一の支給要件を満たす場合の<b>単身赴任手当</b>、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する<b>地域手当</b>等については、<b>同一の支給を行わなければならない。</b></li> </ul> |
| <p>② 賞与</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>ボーナス（賞与）</b>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、<b>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。</b></li> </ul>  |  |

- ⚠️ <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。**

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③  
(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(2)

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

**参考資料 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。

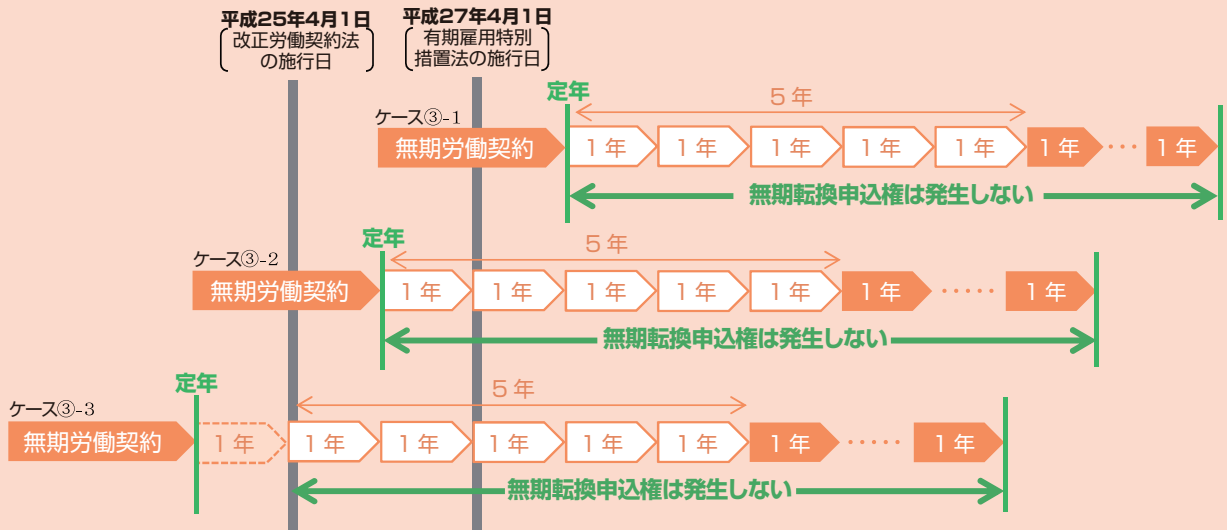
このため、2015年4月に新たに「有期雇用特別措置法」が施行され、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととなりました。

**(ケース③) 定年後、同一の使用者に引き続き雇用される場合**

定年の時点が、

- ・平成27年4月1日以後
- ・平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日より前
- ・平成25年4月1日より前

のいずれであっても、特例が適用されます。ただし、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、特例の適用も平成25年4月1日以降に限られます(ケース③-3)。



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](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

Ⅱ-3. 継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請書）の作成

- 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	代表者職氏名 (法人の場合)	④
住所・所在地	〒( - )	電話番号 ( )	FAX 番号 ( )
	⑤		

⑥ **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**

<input checked="" type="checkbox"/> 高齢者雇用等推進者の選任 <input type="checkbox"/> 職業訓練の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 作業施設・方法の改善 <input type="checkbox"/> 健康管理、安全衛生の配慮 <input type="checkbox"/> 職域の拡大 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 職務等の要素を重視する賃金制度の整備 <input type="checkbox"/> 勤務時間制度の弾力化	1カ所以上に チェックして下さい
--	---------------------

**3 その他**

- 高齢者雇用安定法第9条の高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
  - 継続雇用制度の導入
    - 希望者全員を対象
    - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用  
 (注) 高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)

- 「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。
- 「3 その他」は、該当する□はすべてチェックして下さい。

(添付書類)

- 「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：契約者の雛形、就業規則等）⑨
- 高齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料（就業規則等（経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書（複数事業所を有する場合は本社分のみで可。）を含む。）⑩
- 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

- 〔留意事項〕
- ① 申請の日付を記載してください。
  - ② 提出先の労働局名を記載してください。
  - ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。
  - ④ 法人の場合には、代表者職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は、事業所の所在地）を記載してください。
  - ⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付してください。（1カ所以上）  
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。
  - ⑦ 実施している高齢者雇用確保措置に✓を付してください。
  - ⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いずれかに✓を付してください。
  - ⑨ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の氏名の記載があり、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。

- ⑩ ハローワークに提出した「高齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。
- 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」に記載例、申請書提出時チェックリスト等を掲載しているため、ご活用ください。
- 社会保険労務士等による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず「事務代理者」と表示し、かつ、当該事務代理に係る社会保険労務士の名称を冠してその氏名を記載してください。
- 電子申請を行うことも可能です。電子申請の詳細は、e-Gov ホームページ (<http://shinsei.e-gov.go.jp/>) をご参照ください。

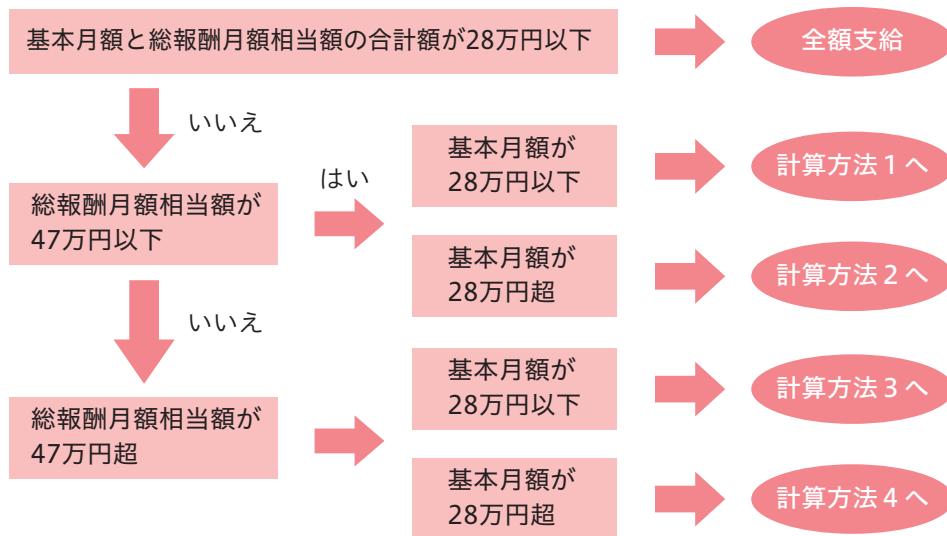
出典：厚生労働省「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」  
<https://muki.mhlw.go.jp/point/leaflet.pdf>

参考資料 7. 「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

- 在職老齢年金は、厚生年金の支給開始年齢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る場合があること
- 在職老齢年金は、60～65歳未満と65歳以上では異なる
- 65歳未満の場合、基本月額（老齢厚生年金（年額）／12）と総報酬月額相当額（（標準報酬月額＋1年間の賞与（標準賞与額））／12）の合計が28万円を超える場合、年金が減額対象になる
- 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が支給停止される

図 60～65歳未満の在職老齢年金 支給停止額



在職老齢年金による調整後の年金支給月額の計算式

- 基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下の場合

全額支給

- 総報酬月額相当額が47万円以下で基本月額が28万円以下の場合

計算方法 1 基本月額 - (総報酬月額相当額 + 基本月額 - 28万円) ÷ 2

- 総報酬月額相当額が47万円以下で基本月額が28万円超の場合

計算方法 2 基本月額 - 総報酬月額相当額 ÷ 2

- 総報酬月額相当額が47万円超で基本月額が28万円以下の場合

計算方法 3 基本月額 - {(47万円 + 基本月額 - 28万円) ÷ 2 + (総報酬月額相当額 - 47万円)}

- 総報酬月額相当額が47万円超で基本月額が28万円超の場合

計算方法 4 基本月額 - {47万円 ÷ 2 + (総報酬月額相当額 - 47万円)}

出典: 日本年金機構ホームページ

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/20150401-02.html>

## (2) 高年齢雇用継続給付の仕組み

- 高年齢雇用継続給付は、60～65歳未満の者が継続雇用され、原則として60歳時点と比べて賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合、各月に支払われた賃金の最大15%が月額で支払われる

高年齢雇用継続給付の基本的な支給要件として下記がある。

- 60～65歳未満で雇用保険に加入していること
- 被保険者であった期間が5年以上あること
- 60歳以降の賃金が、60歳時点の75%未満であること

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る

- 賃金額と算定された支給額の合計が360,584円を超える場合は、360,584円からその賃金を差し引いた額が支給される  
(金額は2021年8月12日現在のもので、毎年8月1日に変更されます)

\* 高年齢雇用継続給付問い合わせ先：最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）  
[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html)

## (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、高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支給停止になる

\* 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整の詳細について：

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](https://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_tyousei.pdf)

電話での問い合わせ窓口：「ねんきんダイヤル」0570-05-1165（ナビダイヤル）

参考資料 8. 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のご案内

70歳までの就業機会の確保(※令和3年4月より努力義務化)などに向けた  
高年齢者の戦力化のための条件整備について、ご相談ください!

## なぜ高齢者の戦力化が必要なの?



- 急速な高齢化による生産年齢人口の減少  
人口統計によれば、今後、生産年齢人口(15~64歳)は減少の一途をたどり、企業の人材確保はますます困難になっていきます。
- 高齢者の高い就業意欲  
60歳以上への意識調査では過半数の人が「65歳を超えても働きたい」と回答しています。



## 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

高齢者の雇用に関する専門知識や  
経験等を持っている専門家です。

企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取組んだことのある人事労務管理担当経験者

経営コンサルタント 社会保険労務士 中小企業診断士 学識経験者 など



### 相談・助言サービス

無料

高齢者の活用に必要環境の整備に関する  
専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。

- ▶ 人事管理制度の整備に関すること
- ▶ 賃金、退職金制度の整備に関すること
- ▶ 職場改善、職域開発に関すること
- ▶ 能力開発に関すること
- ▶ 健康管理に関すること
- ▶ その他高齢者等の雇用問題に関すること

### 提案サービス

無料

70歳までの雇用機会確保等に向けた高齢者戦力化のための定年引上げや継続雇用延長等の制度  
改定に関する具体的な提案を行っています。

- ▶ 課題の洗い出し
- ▶ 具体的な課題解決策の提案
- ▶ 制度見直しのメリットを見える化
- ▶ 制度整備に必要な規則例等の提供

### その他のサービス

無料

#### ◆雇用力評価ツールによる課題などの見える化

簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高齢者を活用  
する上での課題を見だし、解決策についてアドバイス  
します。

#### ◆他社の取り組みにおける好事例の提供

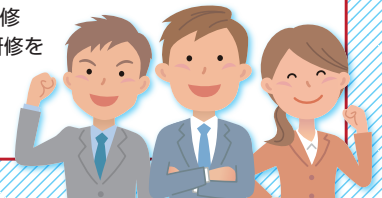
同業他社の取り組みが気になりますか?  
他の会社がどういった取り組みを行っているのか、貴社の  
参考となる事例を提供します。

### 企画立案等サービス

有料

専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具  
体的な解決策を作成し、高齢者の雇用・活用等を図るため  
の条件整備をお手伝いします。

中高齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、貴  
社の要望に合った研修  
プランをご提案し、研修を  
行います。  
(経費の1/2を機構が  
負担します。)





## 提案サービスの具体例

無料

### 事業主のお悩み

- 70歳までの継続雇用延長を制度化したいけど、高齢者の健康面、安全面が心配…



### 課題解決策を提案

- 健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、適合する業務をマッチングさせましょう。  
また、健康・体力のチェックを定期的に行いましょう。
- 高齢者が安全に働き続けることができるよう、職場環境の改善を行いましょう。

### 利用者の声

- 健康管理などについて検討し、働きやすい職場づくりを行ってほしいと思います。詳しく話が聞けてよかったです。



## 企画立案サービスの具体例

有料

### 事業主のお悩み

- 在職老齢年金が無くなり、定年後の継続雇用者の賃金設定はどうしよう？



### 企画立案の提案

- 新賃金は「市場価値+継続雇用後の仕事内容における企業への貢献度等」を元に決定するなど事業主との綿密な打ち合わせにより、企業の成長を目的とし、事業主の要望に沿ったご提案を行います。

### フォローアップ

- 企画立案の提案内容が適切だったか、新たな問題が生じていないか、フォローアップします。



## 高齢者戦力化のメリット

### 人材確保面で有利になる

高齢従業員の在籍期間が延びることにより、人手が確保できます。また、制度化することで、若手・中堅社員も安心して働けるようになります。

### 企業の持続的な発展

長年培った知識・スキル・専門性を発揮するとともに、若手や中堅社員に技能の伝承をしてもらうことで、安定した企業活動が維持されます。

**企業・従業員が共にメリットを受けることができます。**

お問い合わせ先 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の都道府県支部高齢・障害者業務課までお問合せください。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers



機構ホームページのQRコードはこちら

機構ホームページのURLはこちら <http://www.jeed.go.jp>

2021.2

参考資料 9. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧

# 65歳超雇用推進助成金のご案内

高齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主の方に、国の予算の範囲において、以下の助成金を支給しています。

## 65歳超継続雇用促進コース

就業規則等により65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を規定し、当該就業規則の改定等について専門家等に委託し経費を支出したことなど一定の要件に当てはまる事業主に、対象被保険者数、定年等を引上げる年数等に応じて、以下の額を支給します。

多数の申請により予算の上限額に達したため、新規申請書受付を停止させていただきました。

## 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

認定された雇用管理整備計画に基づき高齢者雇用管理整備措置を実施した場合の、当該措置の実施に必要な専門家への委託費等及び当該措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費を支給対象経費（注）とし、支給対象経費に60%（中小企業事業主以外は45%）を乗じた額を支給します。

なお、生産性要件を満たす事業主の場合は、支給対象経費の75%（中小企業事業主以外は60%）を乗じた額となります。

高齢者雇用管理整備措置の種類	支給対象経費
イ 高齢者に係る賃金・人事処遇制度の導入・改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢者の雇用管理制度の導入等（労働協約又は就業規則の作成・変更）に必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費</li> <li>○ 上記の経費の他、左欄の措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費（計画実施期間内の6か月分を上限とする賃借料またはリース料を含む）</li> </ul>
ロ 労働時間制度の導入・改善	
ハ 在宅勤務制度の導入・改善	
ニ 研修制度の導入・改善	
ホ 専門職制度の導入・改善	
ヘ 健康管理制度の導入	
ト その他の雇用管理制度の導入・改善	

（注）その経費が50万円を超える場合は50万円。なお、企業単位で1回に限り、経費の額にかかわらず、当該措置の実施に50万円の費用を要したものとみなします。

## 高齢者無期雇用転換コース

認定された無期雇用転換計画に基づき50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、対象労働者1人につき48万円（中小企業事業主以外は38万円）を支給します。

なお、生産性要件を満たす場合は対象労働者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。

また、対象労働者は1支給年度（4月～翌年3月まで）1適用事業所あたり10人までとなります。

※ 助成金の受給のためには、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第8条及び第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことなど、一定の要件を満たす必要があります。

**この度、当機構ホームページに助成金制度の説明動画を公開いたしました。**  
各助成金の「支給申請の手引き」とあわせてご確認ください。<https://youtu.be/yWjgfKRu-3Y>

動画はコチラ↓



独立行政法人  
高齡・障害・求職者雇用支援機構  
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

## ○特定求職者雇用開発助成金

### (1) 特定就職困難者コース（60歳以上65歳未満）

- 60歳以上65歳未満の高年齢者等の就職困難者を、ハローワーク等の紹介により、新たに継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に助成

### (2) 生涯現役コース（65歳以上）

- 雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、一年以上継続して雇用することが確実な一週間の所定労働時間が20時間以上の労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主に助成

\*特定求職者雇用開発助成金の詳細について：最寄りの労働局、ハローワーク

## ○トライアル雇用助成金

〈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、知識等の不足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）等の紹介により、試行的に短期間（原則3か月）雇用する場合に支払われる。
- 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

\*トライアル雇用助成金の詳細について：最寄りの労働局、ハローワーク

## ○高年齢労働者処遇改善促進助成金

60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善に向けて就業規則等の定めるところにより高年齢労働者に適用される賃金規定等の増額改定に取り組む事業主に対して助成

\*高年齢労働者処遇改善促進助成金の詳細について：最寄りの労働局、ハローワーク

## ○エイジフレンドリー補助金

働く高齢者を対象として職場環境を改善するための次の対策に要した費用を補助  
(実施する対策の内容等を審査の上、支給決定)

### 【対象】

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
- 働く高齢者の健康や体力の状況の把握等
- 高齢労働者の特性に配慮した安全衛生教育
- その他、働く高齢者のための職場環境の改善対策
- 新型コロナウイルスの感染防止を図りつつ高齢者が安心して働くことができるよう、利用者や同僚との接触を減らす対策

### 【対象事業者】

支給対象となる事業者は、次のいずれにも該当する事業者です。

- ① 高齢労働者（60歳以上）を常時1名以上雇用している
- ② 次のいずれかに該当する事業者であること

業 種		常時使用する労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※労働者数若しくは資本金等のどちらか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。

- ③ 労働保険に加入している

\*エイジフレンドリー補助金の詳細について：[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_09940.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html)

参考資料10. (独)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 所在地等一覧

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、各都道府県支部高齢・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、啓発等)を実施しています。

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	011-622-3351
青森支部高齢・障害者業務課	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手支部高齢・障害者業務課	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城支部高齢・障害者業務課	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田支部高齢・障害者業務課	〒010-0101 潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形支部高齢・障害者業務課	〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島支部高齢・障害者業務課	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城支部高齢・障害者業務課	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木支部高齢・障害者業務課	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬支部高齢・障害者業務課	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉支部高齢・障害者業務課	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉支部高齢・障害者業務課	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901
東京支部高齢・障害者業務課	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794
東京支部高齢・障害者窓口サービス課	// //	03-5638-2284
神奈川支部高齢・障害者業務課	〒241-0824 横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齢・障害者業務課	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高齢・障害者業務課	〒920-0352 金沢市観音堂町へ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	〒460-0003 名古屋市中区錦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
大阪支部高齢・障害者窓口サービス課	// //	06-7664-0722
兵庫支部高齢・障害者業務課	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齢・障害者業務課	〒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	0857-52-8803
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 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島支部高齢・障害者業務課	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川支部高齢・障害者業務課	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛支部高齢・障害者業務課	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知支部高齢・障害者業務課	〒781-8010 高知市棧橋通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 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分支部高齢・障害者業務課	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎支部高齢・障害者業務課	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島支部高齢・障害者業務課	〒890-0068 鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高齢・障害者業務課	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

参考資料11. 都道府県労働局問い合わせ先一覧

都道府県労働局	主なお問い合わせ先 (※申請先は異なる場合があります)	電話番号	その他のお問い合わせ先 (詳しくは各労働局HPをご参照ください)	電話番号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター、各ハローワーク	北海道労働局HP参照	職業対策課	北海道労働局HP参照
青森県	職業対策課、各ハローワーク	青森労働局HP参照	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	017-734-6651
岩手県	職業対策課分室助成金相談コーナー	019-606-3285	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	019-604-3010
宮城県	職業対策課助成金部門	022-299-8063	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	022-299-8844
秋田県	職業対策課	018-883-0010	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	018-862-6684
山形県	各ハローワーク	山形労働局HP参照	職業対策課	023-626-6101
福島県	各ハローワーク	福島労働局HP参照	職業対策課、雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	福島労働局HP参照
茨城県	職業対策課	029-224-6219	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	029-277-8294
栃木県	職業対策課分室(助成金事務センター)	028-614-2263	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	028-633-2795
群馬県	職業対策課	027-210-5008	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	027-896-4739
埼玉県	各ハローワーク	埼玉労働局HP参照	職業対策課助成金センター 雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	048-600-6217 048-600-6210
千葉県	職業対策課	千葉労働局HP参照	職業対策課分室	043-441-5678
東京都	各ハローワーク	東京労働局HP参照	雇用環境・均等部企画課(両立支援等助成金) 助成金事務センター(両立支援等助成金以外)	東京労働局HP参照
神奈川県	職業対策課 神奈川助成金センター	神奈川労働局HP参照	雇用環境・均等部企画課(両立支援等助成金)	045-211-7357
新潟県	職業対策課助成金センター	025-278-7181	雇用環境・均等室	025-288-3527
富山県	職業対策課助成金センター	076-432-9162	職業対策課、訓練室、雇用環境・均等室	富山労働局HP参照
石川県	職業対策課	076-265-4428	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	076-265-4429
福井県	職業対策課	0776-26-8613		
山梨県	職業対策課	055-225-2858	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	055-225-2851
長野県	職業対策課、各ハローワーク	長野労働局HP参照	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	026-223-0551
岐阜県	職業対策課助成金センター	058-263-5650	雇用環境・均等室	058-245-1550
静岡県	職業対策課	054-271-9970	雇用調整助成金センター(雇用調整助成金) 雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	054-653-6116 054-254-6320
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518	雇用環境・均等部企画課(両立支援等助成金)	052-857-0313
三重県	職業対策課助成金室	059-226-2111	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	059-261-2978
滋賀県	職業対策課助成金コーナー	077-526-8251	職業対策課 雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	077-526-8686 077-523-1190
京都府	助成金センター、各ハローワーク	京都労働局HP参照	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	075-241-3212
大阪府	助成金センター	06-7669-8900	雇用環境・均等部企画課(両立支援等助成金)	06-6941-4630
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440	雇用環境・均等部企画課	078-367-0700
奈良県	職業安定部助成金センター	0742-35-6336	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	0742-32-0210
和歌山県	職業対策課	073-488-1161	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	073-488-1170
鳥取県	各ハローワーク	鳥取労働局HP参照	職業対策課	0857-29-1708
島根県	助成金相談センター	0852-20-7029	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	0852-20-7007
岡山県	職業対策課助成金事務室	086-238-5301	職業対策課	086-801-5107
広島県	職業対策課	082-502-7832	各ハローワーク助成金担当窓口	広島労働局HP参照
山口県	職業対策課	083-995-0383	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	083-995-0390
徳島県	助成金センター、各ハローワーク	徳島労働局HP参照	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	088-652-2718
香川県	職業対策課	087-811-8923	雇用環境・均等室	087-811-8924
愛媛県	職業対策課分室(助成金センター)	089-987-6370	職業対策課、雇用環境・均等室	愛媛労働局HP参照
高知県	職業対策課、各ハローワーク	高知労働局HP参照	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	高知労働局HP参照
福岡県	福岡助成金センター	092-411-4701	雇用環境・均等部企画課	092-411-4717
佐賀県	職業対策課	0952-32-7173	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	0952-32-7218
長崎県	職業対策課	095-801-0042	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	095-801-0050
熊本県	職業対策課	096-211-1704	職業対策課分室 雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	096-312-0086 096-352-3865
大分県	大分助成金センター	097-535-2100	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	097-532-4025
宮崎県	宮崎労働局助成金センター	0985-62-3125	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	0985-38-8821
鹿児島県	職業対策課	099-219-5101	雇用環境・均等室	099-222-8446
沖縄県	沖縄助成金センター	098-868-1606	雇用環境・均等室(両立支援等助成金)	098-868-4403

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

令和3年度  
**廃食用油リサイクル業における  
高齢者活躍に向けたガイドライン**

発行 令和3年12月

©2021. 全国油脂事業協同組合連合会

〒113-0034 東京都文京区湯島3-6-1 全国家電会館3階  
電話 03-6284-4977  
<https://zenyuren.or.jp>

無断転写を禁ず





