

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

歯車製造業

高齢者の活躍に向けた ガイドライン

～シニアの技を次世代にバトンタッチ、皆が活躍できる職場作り～

令和4年11月

一般社団法人 日本歯車工業会
歯車製造業高齢者雇用推進委員会

はじめに

ーなぜ、いま、ガイドラインなのか

「歯車製造業 高齢者の活躍に向けたガイドライン」をお届けします。

歯車は動力伝達をつかさどる重要な部品として様々な機械に組み込まれており、歯車なしにわれわれの生活や産業は成り立ちません。歯車製造業は巨大歯車から微細な歯車まで様々な歯車の製造を通して社会に貢献する産業です。昨今の新型コロナウイルス流行やウクライナ情勢など世界経済を取り巻く環境は激変していますが、歯車産業は着実に成長しています。

成長を続ける歯車製造業ですが、この産業がこれからも発展するためには解決しなければならない課題も存在します。そのひとつとしてわが国の少子高齢化、労働力の高齢化があります。若年労働力に依存した企業活動は将来的に難しくなります。産業の活力を維持するには、この産業で長く働いてきたベテラン達の力をいっそう引き出すこと、つまり高齢者の戦略的活用が喫緊の課題となります。70歳までの就業機会確保を企業の努力義務とした高年齢者雇用安定法も昨年から改正・施行されています。このような環境変化のもと、歯車製造業の現状の制度や施策は将来に備えて十分なものとなっているでしょうか。

一般社団法人日本歯車工業会では、これからの歯車製造業にふさわしい高齢者雇用像を提案すべく、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「歯車製造業高齢者雇用推進委員会」を組織して令和3年度からの2年間の委託事業として承認を受けました。

委員会では業界の現状把握のために企業と従業員の双方を対象にアンケート及びヒアリング調査を行い、業界特有の課題等を洗い出しました。調査データをもとに委員の問題意識も交えて活発に討論し、歯車製造業の将来に相応しい高齢者雇用のあり方を追求して参りました。その成果がこのガイドラインです。

このガイドラインをご覧になり、歯車製造業全体の現状と自社の状況とを比較していただきながら、また、ガイドラインの中でお示した6つの指針をご覧になりながら、自社の制度や施策を見直すきっかけとしていただければと思います。会社を強くするために、会社で働く高齢の皆さんはもちろん、共に働く若手や中堅社員も活き活きと働ける職場を作るために、このガイドラインがその一助となれば幸いです。

歯車製造に携わる会社が強くなり、業界が強くなり、そこに働く人々が幸せになれる、そして歯車製造業の存在価値が高まる、今回お届けしたガイドラインがその契機となることを願って止みません。

一般社団法人 日本歯車工業会
歯車製造業高齢者雇用推進委員会
座長 内田 賢

目次

本書の構成

I. 歯車製造業における高齢者の活躍に向けた考え方	4
1. 歯車製造業におけるさらなる高齢者の活躍が求められる背景	4
2. 歯車製造業におけるさらなる高齢者の活躍に向けた考え方	5
II. 歯車製造業における高齢者の活躍を推進するための指針	6
指針1. 高齢者の高い満足度を業績につなげる仕組みづくり	6
指針2. 貢献度に応じた処遇	8
指針3. 高齢者の特性に応じた職務開発と配置	10
指針4. あらゆる機会を捉えて高齢者に意識改革と発想転換を促す	12
指針5. 高齢期になっても会社に貢献できる人材の育成	14
指針6. 高齢者雇用は会社からすべての従業員に対するメッセージ	16
III. アンケート調査結果	18
IV. ヒアリング調査結果	32
V. 参考資料	36
1. 我が国の少子高齢化の現状と今後	36
2. 70歳までの就業機会の確保(高年齢者就業確保措置)	38
3. 厚生年金の支給開始年齢引上げ	44
4. 働き方改革と高齢者雇用(「同一労働同一賃金」について)	47
5. 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
6. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の仕組み	53
7. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	57
8. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2022年度現在)	60
9. 関係機関のホームページ一覧	64

本書の構成

本書の構成は以下の通りです。

「Ⅰ. 歯車製造業における高齢者の活躍に向けた考え方」では、歯車製造業において、さらなる高齢者の活躍が求められる背景や考え方などを整理しています。

「Ⅱ. 歯車製造業における高齢者の活躍推進のための指針」では、歯車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性を紹介しています。内容をより深くご理解いただきやすくするために、関連するアンケート調査やヒアリング調査結果、また他業種での取り組み事例もあわせて示しています。

「Ⅲ. アンケート調査結果」では、歯車製造業における高齢者雇用の現状と課題、各社の取り組みを多面的に把握するために、歯車製造業高齢者雇用推進委員会が、一般社団法人 日本歯車工業会会員企業を対象に昨年度実施したアンケート調査結果を紹介しています。

「Ⅳ. ヒアリング調査結果」では、歯車製造業高齢者雇用推進委員会が、一般社団法人 日本歯車工業会会員企業を対象に昨年度及び今年度に行ったヒアリング調査結果の主要な意見を紹介しています。

また「Ⅴ. 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て相談ができる支援機関の紹介や高齢者雇用を巡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制度の仕組みについても解説しています。

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

本書で用いたアンケート調査結果は、2021年(令和3年)8月～9月に一般社団法人日本歯車工業会が会員企業89社(回答数57社)と会員企業で働く従業員(60歳以上)633人(回収数328人)、従業員(59歳以下)2,039人(回収数1,316人)を対象に実施したものです。

グラフの中に「N=〇」と記載されている箇所がありますが、これはアンケート調査の回答数を示しています。

また、「指針1～6」で紹介している「他業種の事例」は「競争力を高めるための高齢者雇用」(高齢・障害・求職者雇用支援機構、令和3年第二版)と「65歳超希望者全員雇用時代 高齢従業員戦力化に向けて」(同、平成28年再版)を参考にしています。

歯車製造業における 高齢者の活躍に向けた考え方

1. 歯車製造業におけるさらなる高齢者の活躍が求められる背景

少子高齢化の続くわが国では多様な労働力の活用が経済の活力を生みます。その中でも高齢者は経験豊かで強みを持つ貴重な人材です。高年齢者雇用安定法が改正され昨年の4月から施行されていますが、この法律も企業の高齢者活用を後押ししています。従来からの義務である「65歳までの雇用確保」に加えて「70歳までの就業確保」が努力義務となりました。高齢者がより長く職場で貢献することが期待されています。また、その実現のためには企業が高齢者を雇用する方法だけではなく、独立自営やフリーランスとなった高齢者への業務委託、企業が行う社会貢献事業での高齢者の活用も選択肢として加えられ、多様な働き方で高齢者雇用の実現が期待されています(詳細はこのガイドラインの38ページをご覧ください)。

歯車製造業で働く高齢者にもこれからますます活躍が期待されます。それは単にわが国の少子高齢化にともなう将来的な労働力不足への対応というだけではありません。現在の歯車製造業をもっと強くし、かつ、将来も強くするという積極的な理由からです。

歯車製造業の「今」を強くする高齢者の力

長年培ってきた技術や技能、知識や経験を持つ高齢者は企業の競争力の源泉となります。激変する経営環境のもと、ともすれば技術革新や環境変化に適應できないのではと危惧される高齢者ですが、これまでの様々な経験とそこから得た教訓により、事象の本質を把握できる洞察力と多様な手段を駆使した応用力が発揮できるのではないのでしょうか。高齢者の持つ多くの「引き出し」を活用することが企業の競争力を高めます。

歯車製造業の「将来」を強くする高齢者の力

歯車製造業の将来は若手や中堅の活躍如何です。彼らの成長が産業の競争力強化に不可欠です。将来を担う人材育成に高齢者が貢献できます。高齢者は教え手として自身の持つ技術や技能、知識や経験を若手や中堅に伝授します。高齢者と若手を1対1で組み合わせるペア就労、高齢者が研修の講師として多くの若手や中堅を教える方法、高齢者の技をマニュアルや動画に「見える化」して残す方法など、多様な手段で高齢者が貢献できます。

高齢者の力で歯車製造業の「今」はもちろん「将来」も強くするには、高齢者の強みが保たれていることと、強みを発揮しようとする意欲が高齢者になくてはなりません。実力を錆び付かせない取り組み、60歳を超えても意欲を衰えさせない仕組みづくりが企業には求められます。

2. 歯車製造業におけるさらなる高齢者の活躍に向けた考え方

このガイドラインでは歯車製造業で働く高齢者にこれからも活躍してもらうために、企業が取り組んで欲しいことを6つの指針として紹介しています。6つの指針を効果的に実践するために、企業は高齢者の活躍に向けた考え方や姿勢を明らかにすることが求められます。

高齢者活用の方針を打ち出す

環境変化に対応しながら競争力強化と成長を目指す企業として、その実現に向けて高齢者をどのように位置づけ活用しようと考えているのか、当面の対応のみならず中長期的観点からの方針を打ち出します。

高齢者の強みを活かす

長年の経験が豊かな高齢者から強みを引き出し、それを活かします。高齢者の強みを明らかにして企業の課題解決に結びつけます。その強みをどの職場で活かすか、また、誰に引き継いでもらうのかを決め、実行する仕組みをつくります。

高齢者のモチベーションを維持する

強みを持つ高齢者も、実践する意欲、伝えようとする意欲がなければ企業はそれを得ることができません。高齢者にはやりがいのある仕事を与え、非金銭的な報酬も含めた処遇で意欲を高めるなど、モチベーションを維持・向上させることを考えて下さい。

高齢者の力を伸ばす

高齢者になったからといって成長が止まる訳ではありません。高齢者の中にも新しいものを学ぶ意欲の高い人々がいます。教育訓練の機会を若手や中堅と同様に与えてはいかがでしょうか。学習を通して高齢者の強みがいっそう発揮できるでしょう。

高齢者を受け入れる職場風土をつくる

高齢者を特別なものと考えず、若手や中堅と変わらない普通の同僚として受け入れ、共にチームを組む風土を会社や職場の中で醸成することが高齢者を効果的に活用するための前提となります。高齢者が欠かせない仲間となる職場を作り出します。

職場で生き生き働く高齢者を生み出すために企業には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様々な働きかけが効果を生みます。これまでの、そしてこれからの取り組みがノウハウとして企業に蓄積されれば、少子高齢化時代の人材活用を効果的に推進できるでしょう。

Ⅱ

歯車製造業における 高齢者の活躍を推進するための指針

指針1. 高齢者の高い満足度を業績につなげる仕組みづくり

高齢者の満足度は59歳以下と比較して高くなっています。生きがいを強く感じ、生き活きと生活している方が多いことが分かります。技能伝承を通じて後継者を育てることが「自分は何か他人や社会のために役立っていると思う」気持ちを強め、新しい技術の習得が「自分の可能性を伸ばしたい」気持ちを満たすものであれば、高齢者の生きがいをさらに高めることとなります。高齢者に与える役割や任務、研修制度を工夫し、彼らの意欲の高さを業績につなげる仕組みづくりが重要です。

(従業員の意見)

「自分が身に付けたことを現在の若い人達に伝えたい。また、その責任があると思う」(60歳以上)

「現在フルタイムであるが、勤務形態を選択(勤務時間の短縮)できるシステムであれば、さらに勤務継続していきたい」(60歳以上)

(他業種の事例)

◎勤務時間を工夫する

多様な働き方を勤務時間の観点から工夫します。午前と午後、又は早朝深夜など高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歳以降は就業内容・勤務時間・在宅勤務を選択可能(小売業)
- ・65歳以降は自宅で出来る加工作業を委託(電気器具製造)
- ・CAD図面作成者は在宅勤務(機械製造)

◎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。

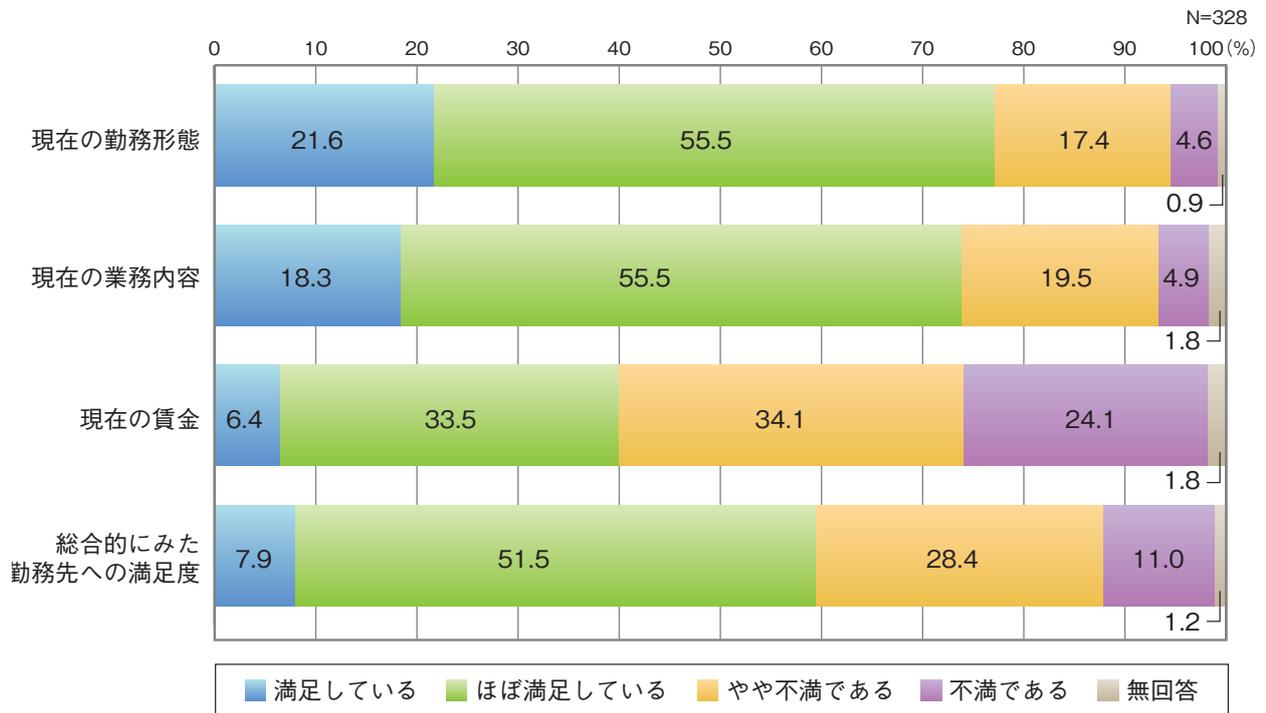
- ・高齢者をプレーイングマネージャー(嘱託課長)に任命(食品製造)
- ・作業ライン職制の「シニアアドバイザー制度」導入(機械製造)

◎高齢者にも研修の機会を与える

若手や中堅に対して提供している内外の研修機会を高齢者にも提供します。受講料の会社負担、資格取得後の資格手当支給も行います。

- ・積極的に外部研修に派遣(福祉)
- ・資格取得奨励のため研修費用を病院が負担、取得者には資格手当付与(医療)
- ・社内資格取得にあたって受験資格の年齢制限廃止(福祉)

図表1 現在の勤務形態、業務内容、賃金及び総合的にみた勤務先への満足度
(60歳以上従業員の回答)



II

歯車製造業における高齢者の活躍を推進するための指針



指針2.貢献度に応じた処遇

高齢者の満足度は職務と勤務形態では高く、給与については必ずしも高くありません。会社からの説明不足や本人の誤解もありますが「今までと同じ仕事をしながら給料が半分になった」と感じ、仕事に対する意欲が低下する方も見受けられます。その背景には多くの企業が高齢者を定年後の再雇用者にして身分を変え、人事考課を行っていないことが考えられます。これまで貢献度の高かった意欲的な高齢者ほど「働いても働かなくても同じ」と不満を高めるでしょう。高齢期も人事考課を行い、貢献度に応じて処遇する賃金制度の構築が望まれます。

(企業の意見)

「59歳以前の賃金等級よりも、その年度の担当業務に応じて機動的な雇用契約を可能にする」

(従業員の意見)

「60歳になっても以前と同じ仕事をしているし、増えることもある。なのに給料は減る、昇給なしというのは、ちょっと困ります」(60歳以上)

「各人の働きに見合った処遇への改善(能力給の導入)」(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、彼らの頑張りをしっかり評価して処遇に反映させる企業もあります。

- ・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。

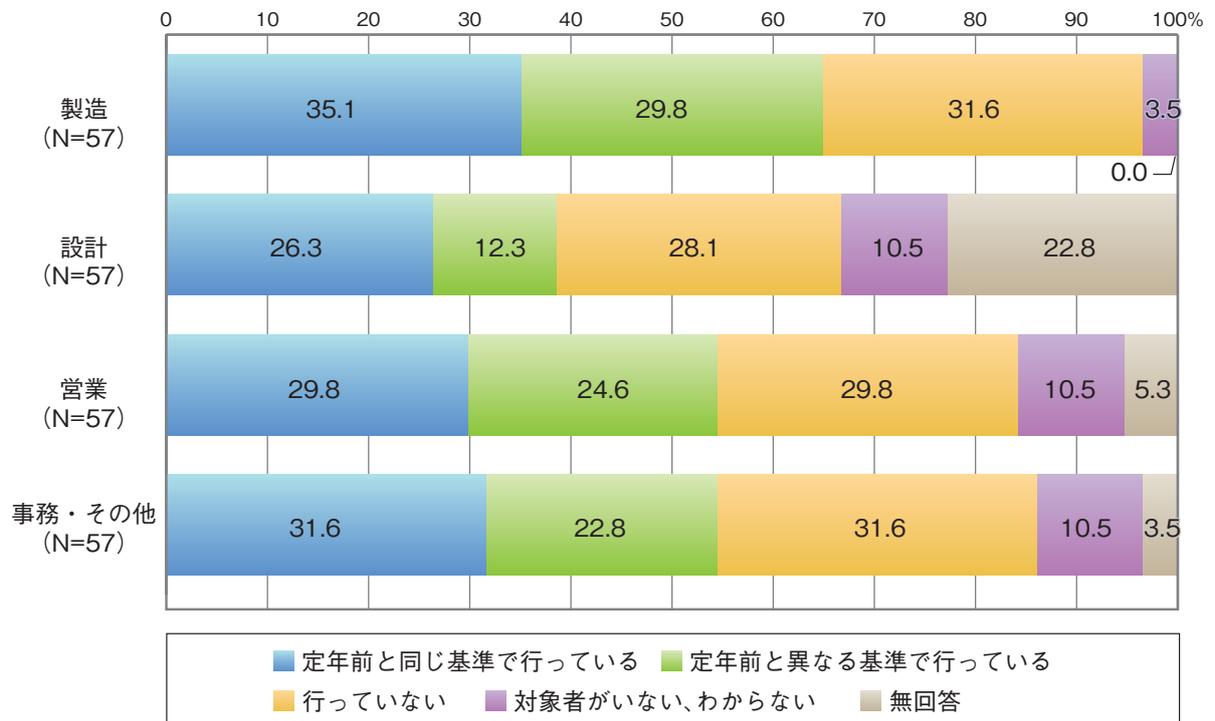
- ・70歳定年まで定期昇給(医療)

◎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)

図表2 60歳以上の従業員に対する人事考課の有無（企業の回答）



指針3.高齢者の特性に応じた職務開発と配置

企業はもとより高齢者の同僚となる59歳以下でも、五感や体力の低下、健康問題など高齢者に対する不安を感じています。五感や体力低下がほとんど見られない高齢者もいますが、スピード感の落ちた高齢者とチームを組むことは職務遂行や安全に影響を及ぼす可能性があります。高齢者本人にとっても仕事を続けることの困難さが増せば、企業として貴重な戦力を失うこととなります。体力負担の軽い仕事や自分のペースで出来る仕事に替える、機械化・自動化により重量物を持たせないなど、高齢者の特性に応じた職務の開発や配置が必要となります。

(従業員の意見)

「会社は職務内容を具体的に話し、『知識・ノウハウの伝承をお願いしたい』、『担当者として成果を出して欲しい』など、役割をどの程度期待しているかを伝えることが大事であると考える」(60歳以上)

「高齢者は会社、若手社員に対してもっと良くしていこうといった思いを感じる。従来の経験をもとにアドバイザーといった形で協力して欲しい」(59歳以下)

「高齢者の働き方として、経験や知識をもっと活用できる雇用の方法を考えた方が良い(単純な労働力確保ではもったいない)」(59歳以下)

(他業種の事例)

◎高齢者に合った新しい仕事をつくる

高齢者の適性を考え、新たな仕事を会社の中に作ります。

- ・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。集合教育で技能伝承を行う方式です。

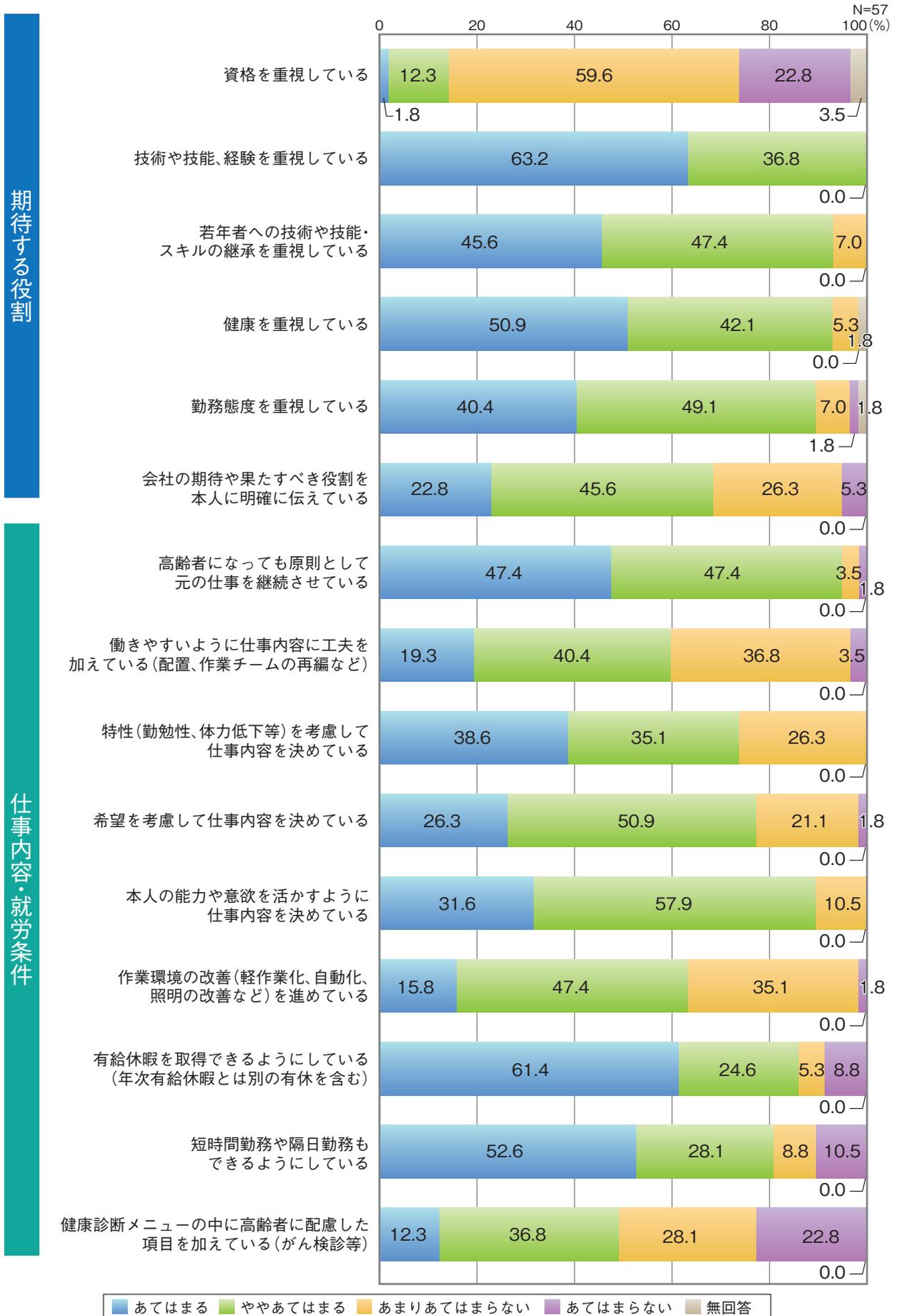
- ・「ものづくり道場」(機械製造)
- ・高齢者が講師の社内勉強会「漬物大学」(食品製造)
- ・高齢者の名を冠した〇〇塾で車両整備の技能継承教育(運輸)

◎作業スピードを調整する

高齢者の作業スピード低下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%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)

図表3 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）
（企業の回答）



指針4.あらゆる機会を捉えて高齢者に意識改革と発想転換を促す

高齢者は長年にわたって培った知識や経験、技術や技能が財産です。しかしながらその強みを活かし、職場の財産とするには高齢者にも発想や意識、行動に変化が求められます。高齢者が従来の仕事の進め方に固執しては、環境変化に応じた業務プロセス改革や技能伝承を通じた後継者育成が円滑に進みません。面談や研修等の機会を通して高齢者に自身の役割の変化を気づかせ、必要となる新しいスキルが何かを認識させ、スキル習得の準備を促すことが重要です。高齢期に達する前の40歳代から50歳代での研修実施が望ましいでしょう。

(従業員の意見)

「自分の経験をかざして若い人の足を引っ張ることをしていないか、誰でも(私でも)常に自分を見つめなければならない」(59歳以下)

「人によっては役職がとれると意欲をなくしてしまう。責任感が薄れる人もいる。一緒に働く人の意欲も落ちるため、向上心を持ち続けられるような教育制度が必要と思う」(59歳以下)

(他業種の事例)

◎高齢期の働き方を自覚させる

高齢者を取り巻く様々な変化に気づき、必要な対応や準備を自覚してもらうきっかけとして研修を行います。第三者の見方や意見を知らせ、自分で考えてもらう機会とします。

- ・自身のライフプランを考えるキャリア開発研修を実施(金融)
- ・作業感覚の低下につき、同僚の指摘を聞かない高齢者に専門家が指摘(農林)

◎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。

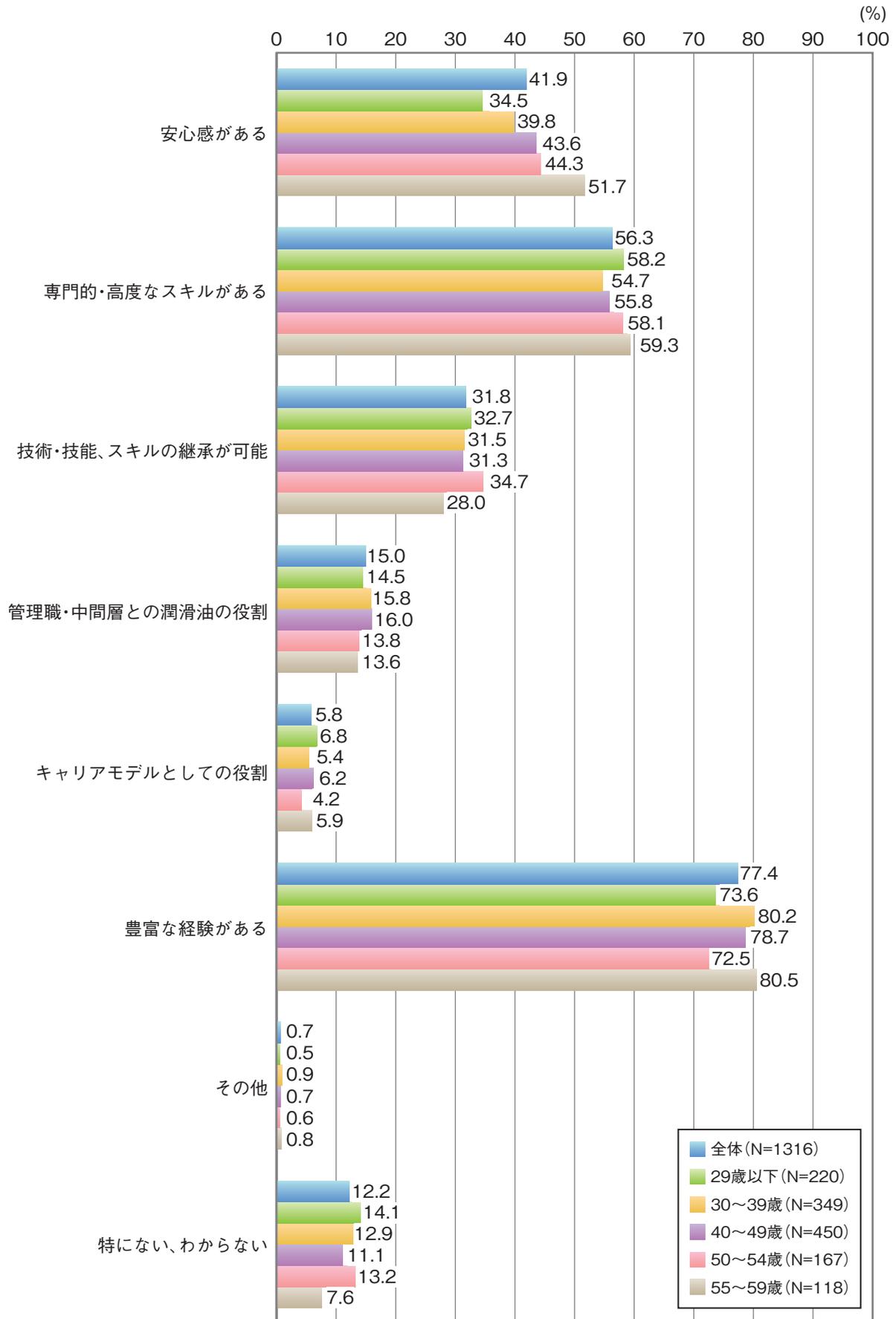
- ・新規業務への高齢者起用では長めの研修期間設定(サッシ製造)

◎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)

図表4 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歳以下従業員の回答・年齢別)



指針5.高齡期になっても会社に貢献できる人材の育成

若手や中堅の多くは「何か新しいことを学んだり、始めたいと思う」、「自分の可能性を伸ばしたい」と考えています。若手や中堅社員に適宜必要となる教育訓練メニューを提供すれば多くが吸収され、仕事へ活かされ、高い貢献が期待できます。若手はもちろん中堅になっても節目々々で階層別訓練等を切れ間なく行い、経営環境や技術、自身の役割の変化に対応できる力をつけてもらうことです。高齡期になっても高度な貢献が可能となる人材育成を目指し、企業は体系的な教育訓練制度を構築し、長期的・継続的に教育訓練を実施すべきでしょう。

(企業の意見)

「40代、50代からのキャリア・ライフプランサポート及び自己研鑽の推進体制」

(従業員の意見)

「若くから社外での教育訓練やモチベーションアップの教育、通信教育などを受けてきました。今思うことは、これらのことが役に立っているということです。これからも継続的に社員の方に教育を受ける機会を作ってあげて欲しいと思います」(60歳以上)

「個人的な考えとしては、会社に雇用を望むというよりも、『残って下さい』と言ってもらえる社員にならなくてはと思っていますが、今後会社が進もうとしている方向性が分からないので不安ではあります」(59歳以下)

(他業種の事例)

◎高齡者の技をマニュアル化する

高齡者の知識や技術、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。経験豊かな高齡者にこの仕事を担当してもらいます。

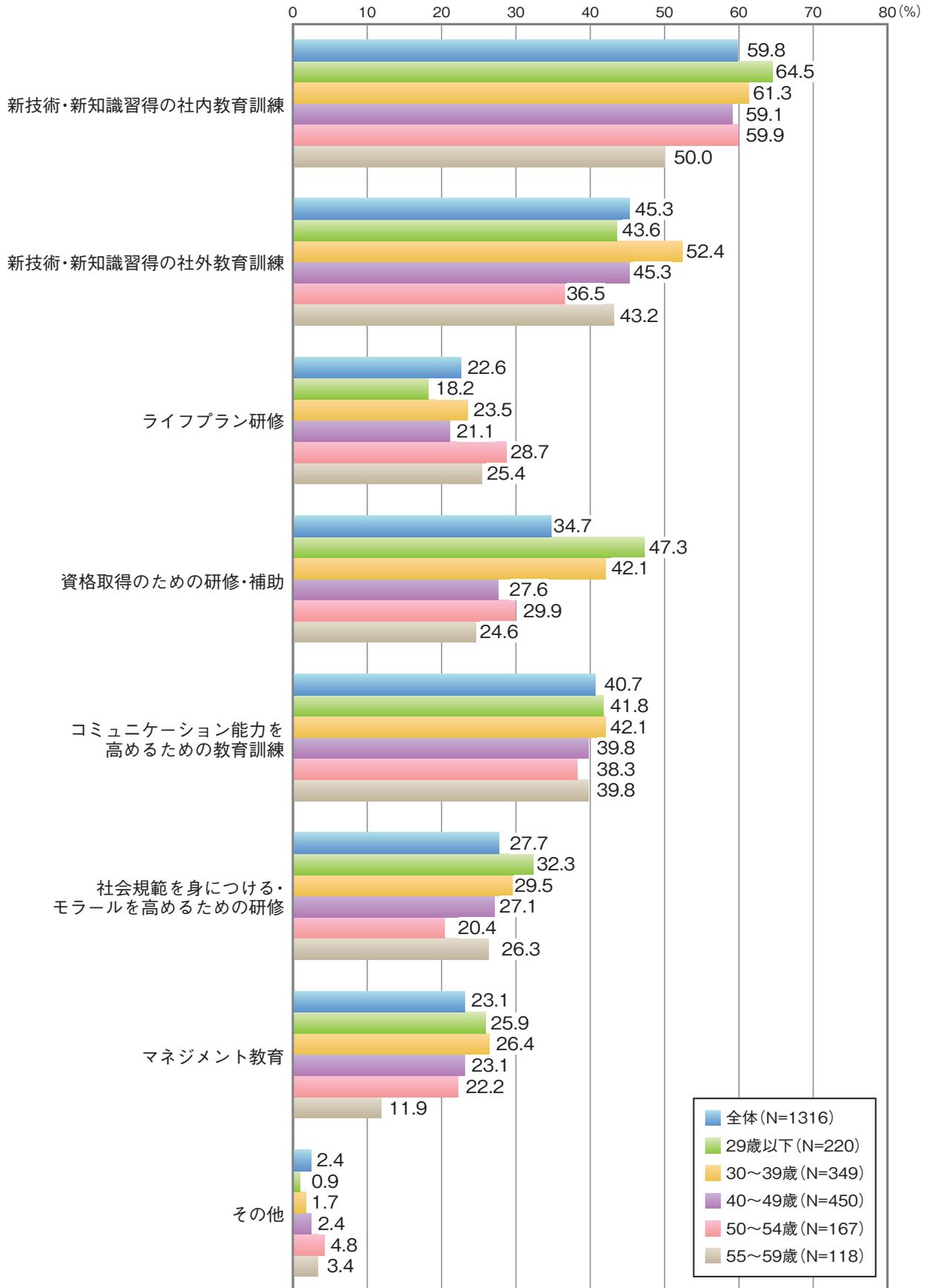
- ・マニュアル化、年間教育計画、職場単位の教育訓練(給食)

◎高齡者と若年・中堅社員をペアにする

高齡者と若年・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齡技能者とペア就労(食品製造)
- ・「一人仕事」でも高齡者の後ろに若年者を配置(金属製品製造)

図表5 長く働くために今後必要と思われる教育訓練
(59歳以下従業員の回答・年齢別)



指針6. 高齢者雇用は会社からすべての従業員に対するメッセージ

高齢者雇用施策は直接的には高齢者が対象ですが、その効果や影響は若手や中堅にも及びます。機械化や自動化で体力負担が軽くなれば若手や中堅社員も疲労を感じずに仕事ができます。柔軟な出退勤制度は通院している高齢者だけではなく子育て中の若手社員にも使い勝手が良いものです。一方、高齢者に対する会社の対応は若手・中堅には自身の将来を占うものとなり、会社に対する信頼感に影響します。高齢者施策は今いる高齢者のみを考えた近視眼的・短期的なものではなく、企業成長を考えた戦略的・長期的なものでなければなりません。

(従業員の意見)

「会社側は何をやって欲しいのか、自分としては何がやりたいのか、話し合いの場を設け、お互いに納得したうえで仕事を行いたい。自分にできることで会社をより良くしていくための仕事であれば、何でも協力させていただきたい」(60歳以上)

「会社が考えている方向性を明確にし、それに向かって社員の足並みを揃えるために、何が必要であるかを見つめ直して欲しいと思う」(59歳以下)

「今後、高齢者が増えていく状況で、技術の継承という点を考えた時に、自主性や個々の性格に任せるのではなく、先輩から後輩に技術を伝える仕組み・流れを、会社としてしっかりと構築していく必要があると思います」(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。

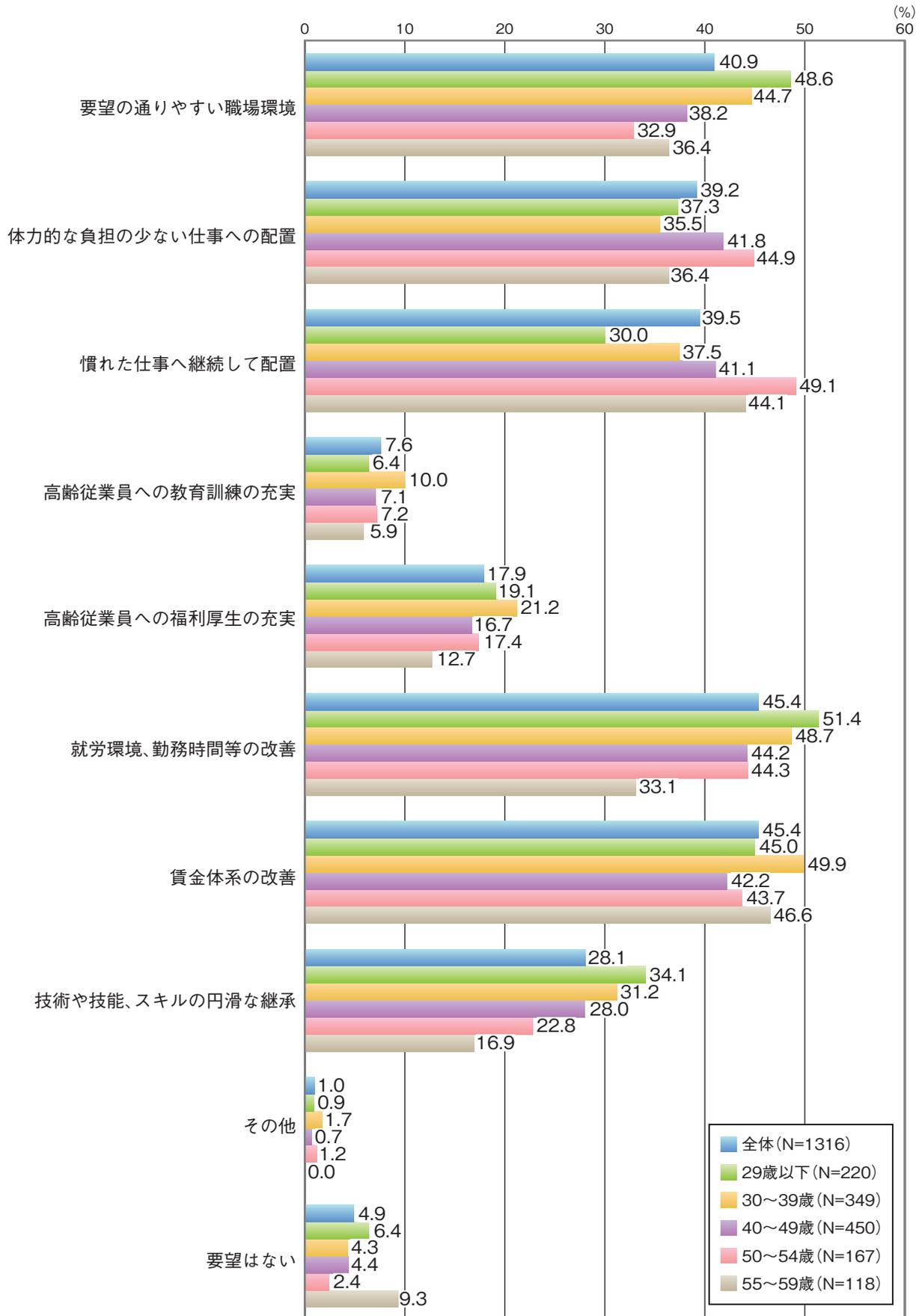
- ・管理職研修で高齢者・障害者雇用を社会的使命と啓蒙(食品製造)

◎外部情報を集める

高齢者雇用の趨勢、他業界の高齢者雇用ノウハウをセミナーや専門家から収集します。

- ・65歳超雇用推進プランナーや高年齢者雇用アドバイザーの活用(繊維)

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



Ⅲ

アンケート調査結果

1. アンケート調査の概要

実施時期：2021年8～9月

調査対象：

【企業調査】一般社団法人 日本歯車工業会会員企業

【従業員調査】上記に勤務する従業員

①60歳以上の従業員

②59歳以下の従業員

配布方法：郵送配布、郵送回収方法。

配布・回収状況

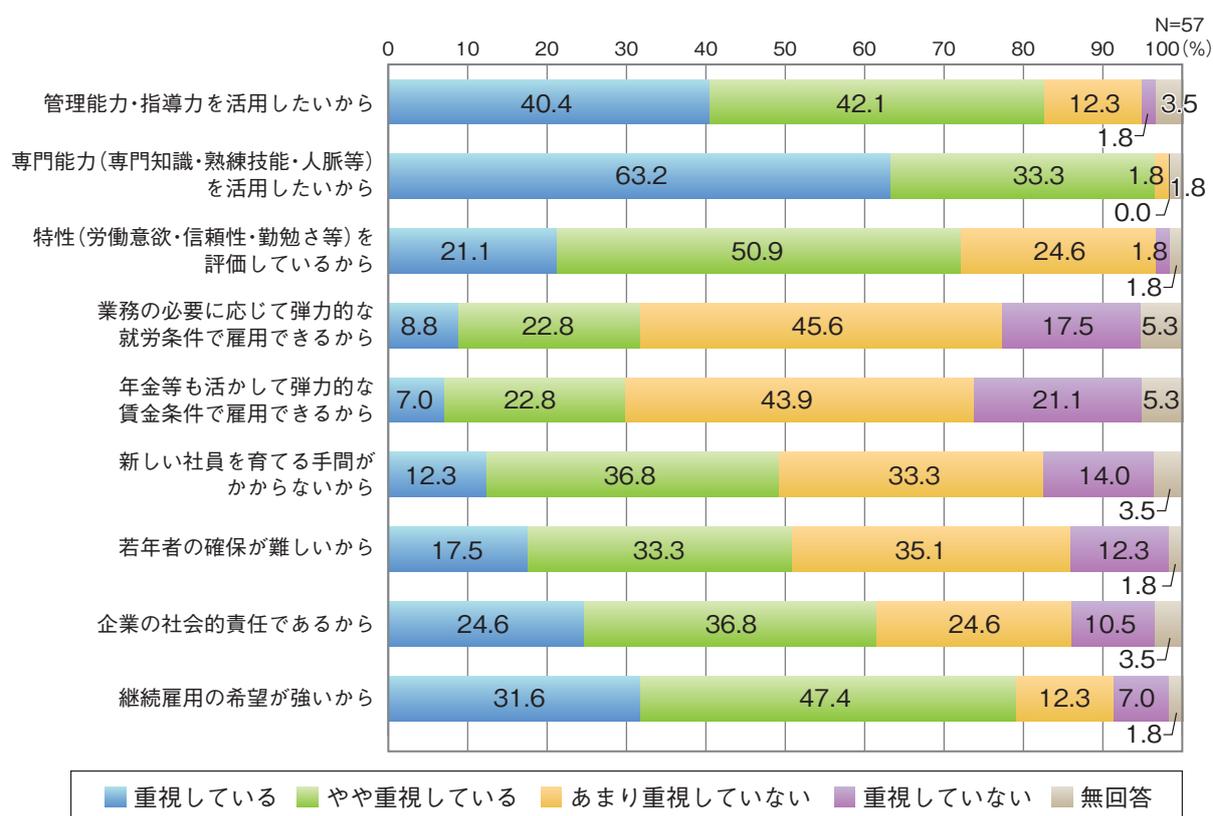
		配布票数	回収数	回収率
企業		89票	57票	64.0%
従業員	60歳以上	633票	328票	51.8%
	59歳以下	2,039票	1,316票	64.5%

(1) 歯車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(企業の回答)

「専門能力を活用したい」が100%近くと圧倒的に多く、「管理能力・指導力を活用したい」も8割を上回り多い。

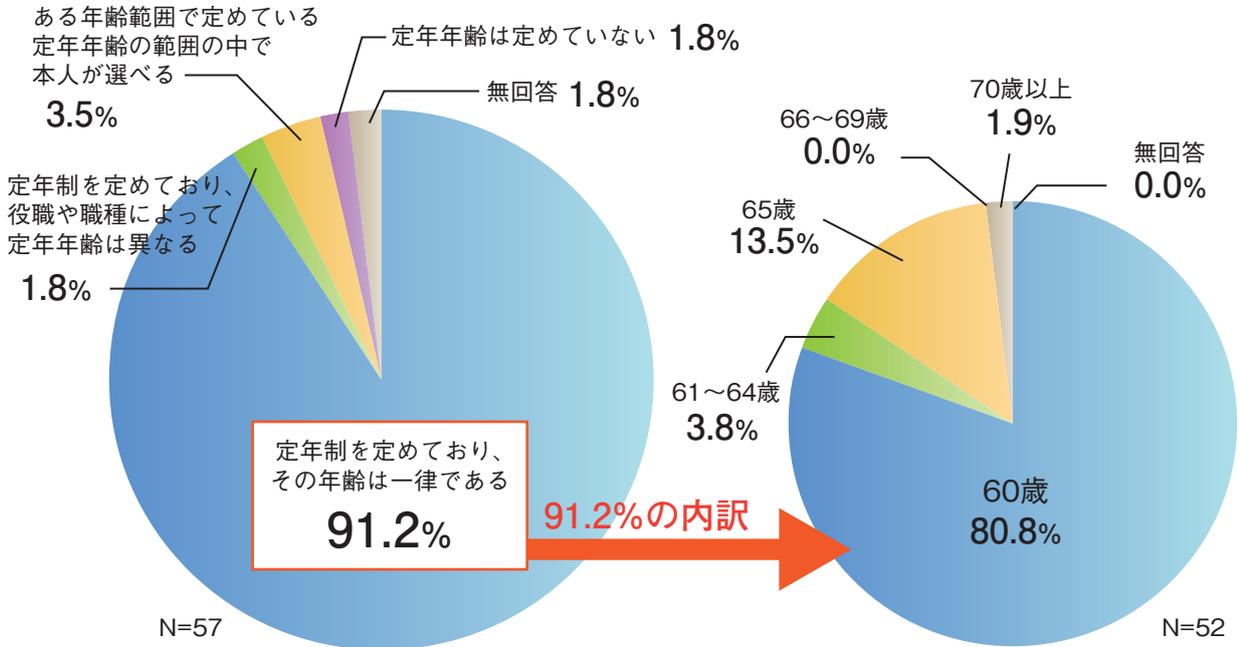
図表7 高齢者を雇用する理由



②正社員の定年年齢と定年制の今後の方針について(企業の回答)

正社員の定年制については、「一律に定めている」が9割以上と圧倒的に多い。「一律に定めている」場合の定年年齢は「60歳」がおよそ8割を占めている。

図表8 正社員の定年年齢

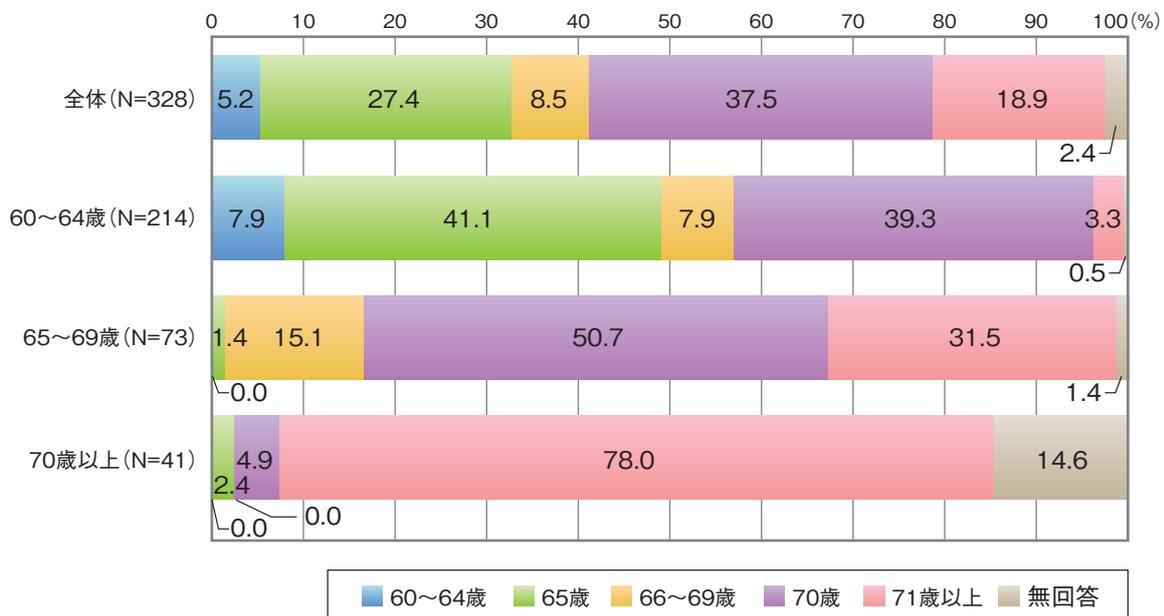


③-1 従業員に聞いた働き続けたい年齢(60歳以上従業員の回答)

60歳以上の人々が今後働き続けたい年齢をみると、「70歳以上」が全体の半数以上いる。

現在の年齢が高いほど、働き続けたい年齢も高まる傾向がみられ、現在「60～64歳」の場合、希望年齢「65歳」と「70歳」が共に40%程度であるが、「65～69歳」の場合、希望年齢「70歳以上」が8割程度になっている。

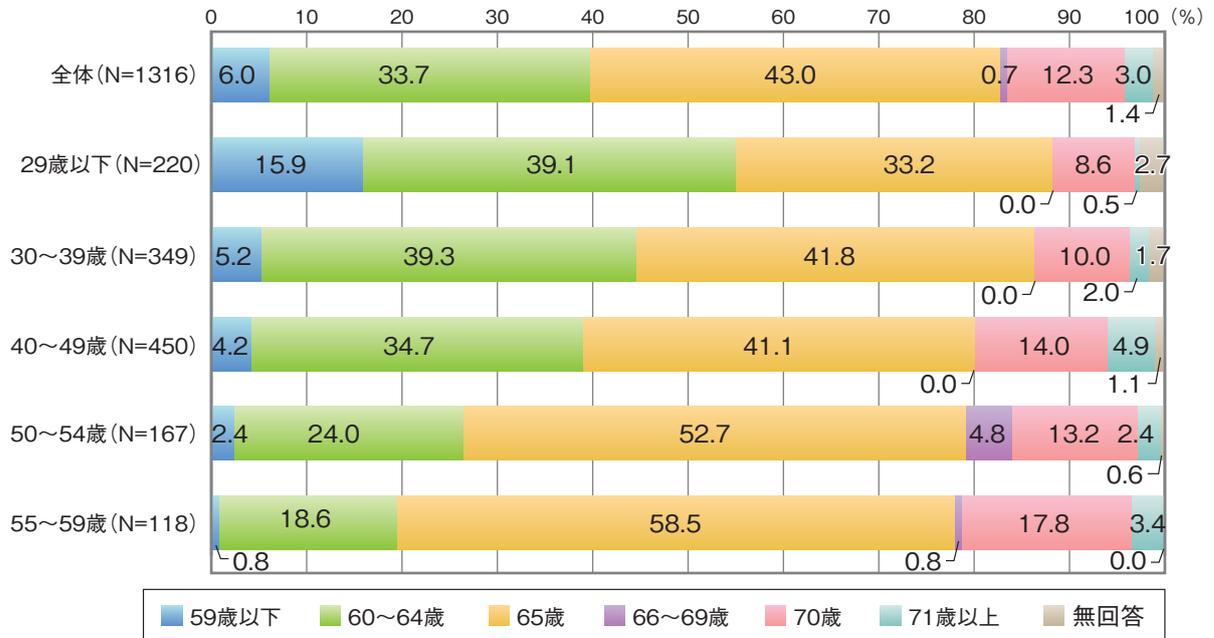
図表9 今後働き続けたい年齢(年齢別)



③-2 従業員に聞いた働き続けたい年齢(59歳以下従業員の回答)

59歳以下の人が働き続けたい年齢をみると、「70歳以上」が15%程度ある。ただ、年齢が高まるにしたがって働き続けたい年齢も高まり、「29歳以下」で「70歳以上」とする人は1割に満たないが、「55～59歳」の回答者の場合、その割合は2割超と大きく増加している。

図表 10 今後働き続けたい年齢 (年齢別)

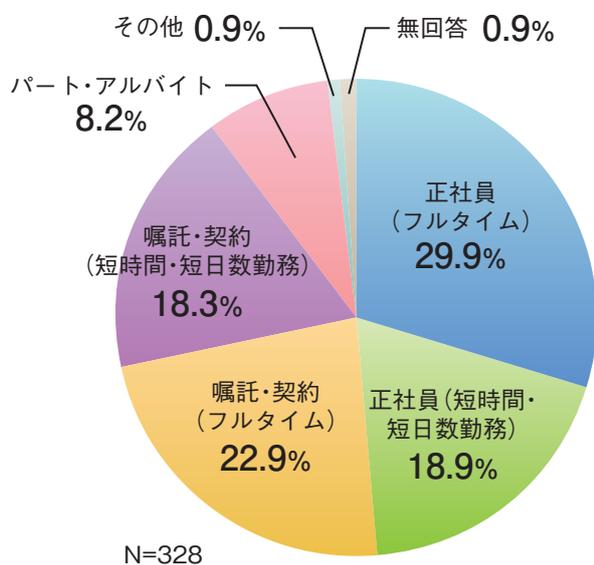


④今後希望する勤務形態(60歳以上従業員の回答)

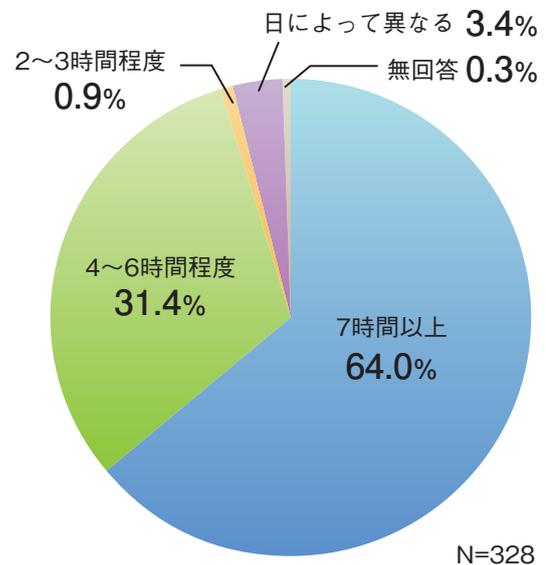
希望する勤務形態は、「正社員(フルタイム)」が3割程度で最も多い。続いて「嘱託・契約(フルタイム)」も2割を超えて多くなっており、半数以上が「フルタイム」を希望している。

勤務時間も3分の2近くが7時間以上の勤務を希望している。

図表 11 - 1 希望する勤務形態



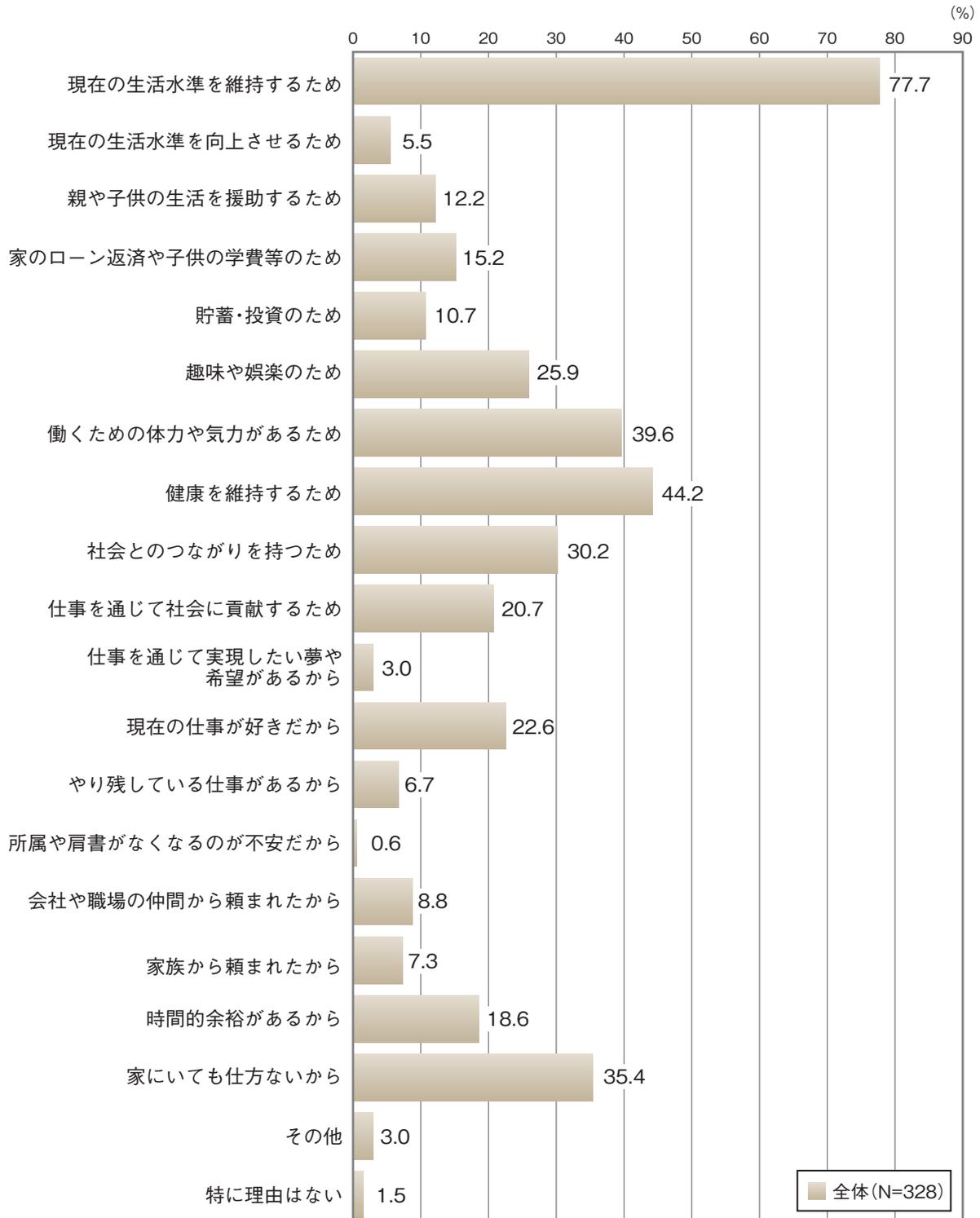
図表 11 - 2 希望する一日当たりの勤務時間



⑤定年後も希望する年齢まで働きたい理由(60歳以上従業員の回答)

働き続けたい理由をみると「生活水準の維持」が8割近くと圧倒的に多い。それに続き、「健康維持」と「体力・気力があるため」が、それぞれ4割程度、「家にいても仕方ない」も3分の1程度ある。生活水準の維持を除くと、健康な体を持って余していることがうかがえる。

図表 12 定年後も希望する年齢まで働き続けたい理由

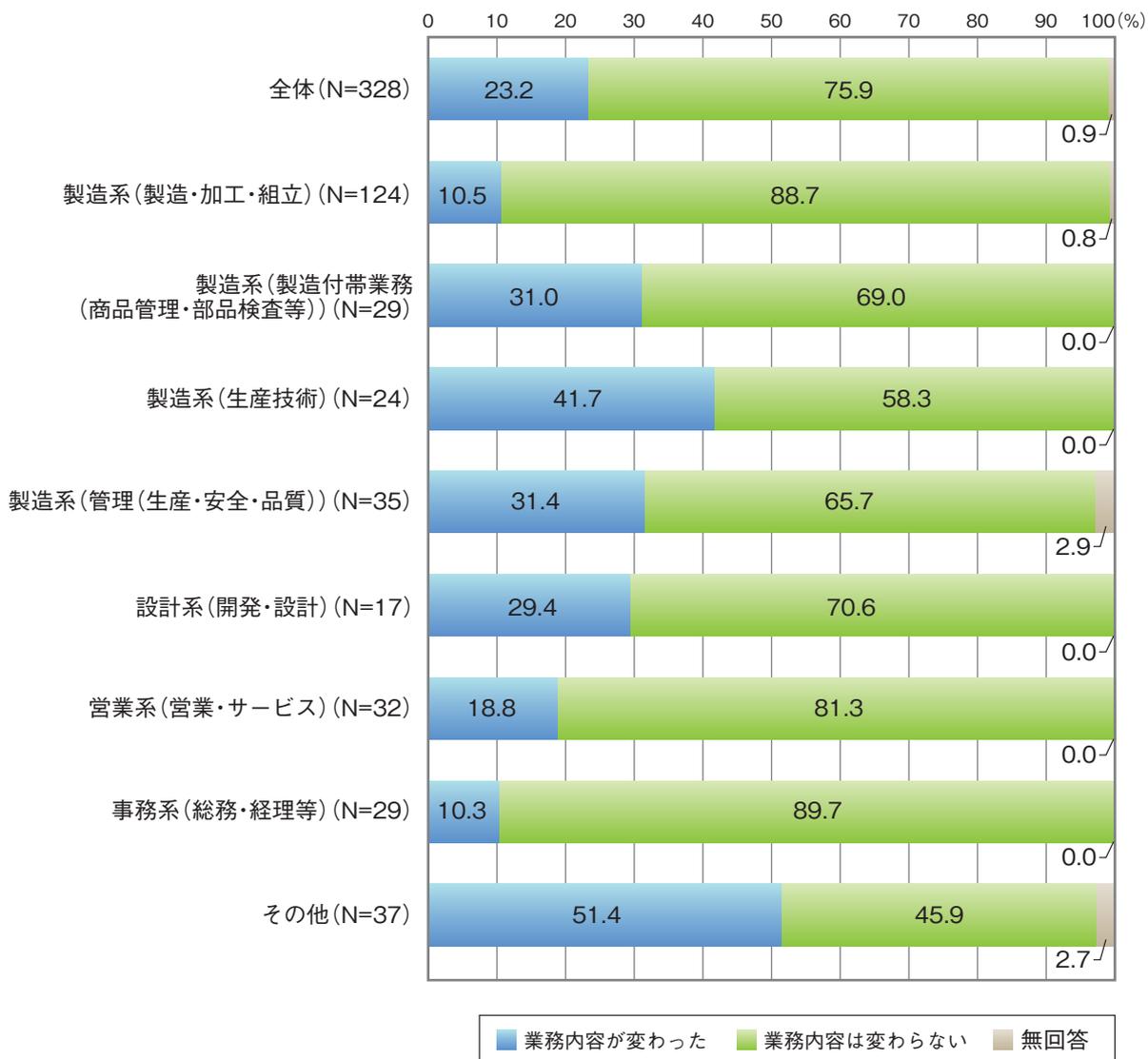


(2) 高齢者の働きぶりについて

① 定年前後の業務内容の変化(60歳以上従業員の回答)

多くの従業員が定年前後で同じ業務に従事している。中でも「製造系(生産技術)」では4割以上で業務内容が変わったと回答しており、他の業務内容も多い。

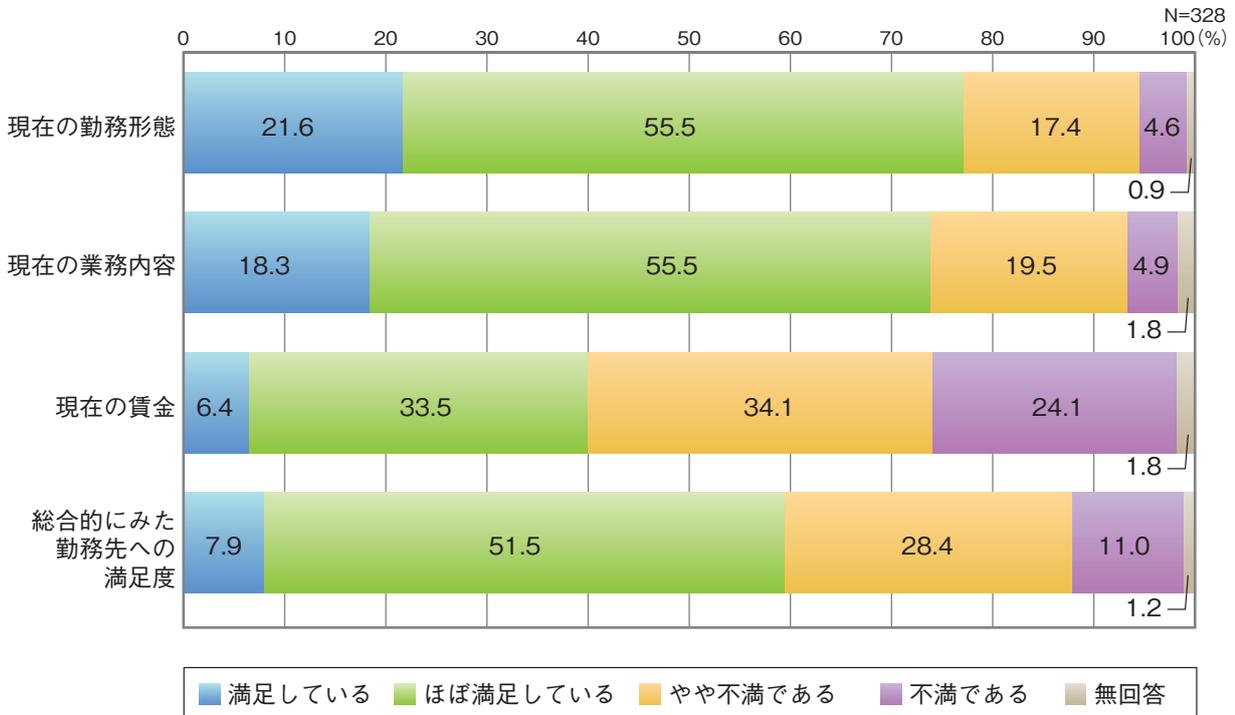
図表 13 定年前後の業務内容の変化



②定年後の勤務形態、業務内容、賃金及び総合的にみた満足度(60歳以上従業員の回答)

「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方が多い。

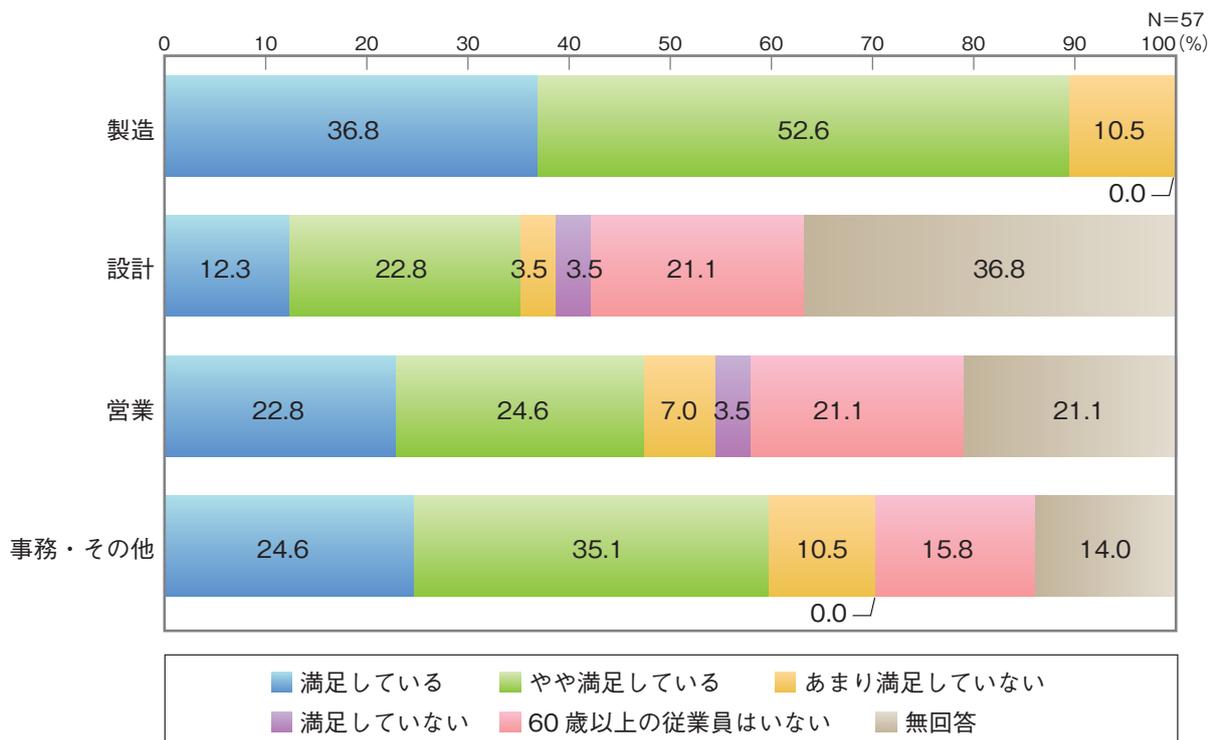
図表 14 定年後の勤務形態、業務内容及び賃金についての満足度



③職種別にみた高齢者の働きぶりについて(企業の回答)

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9割近くと最も高くなっている。

図表 15 60歳以上の働きぶりに対する企業の満足度

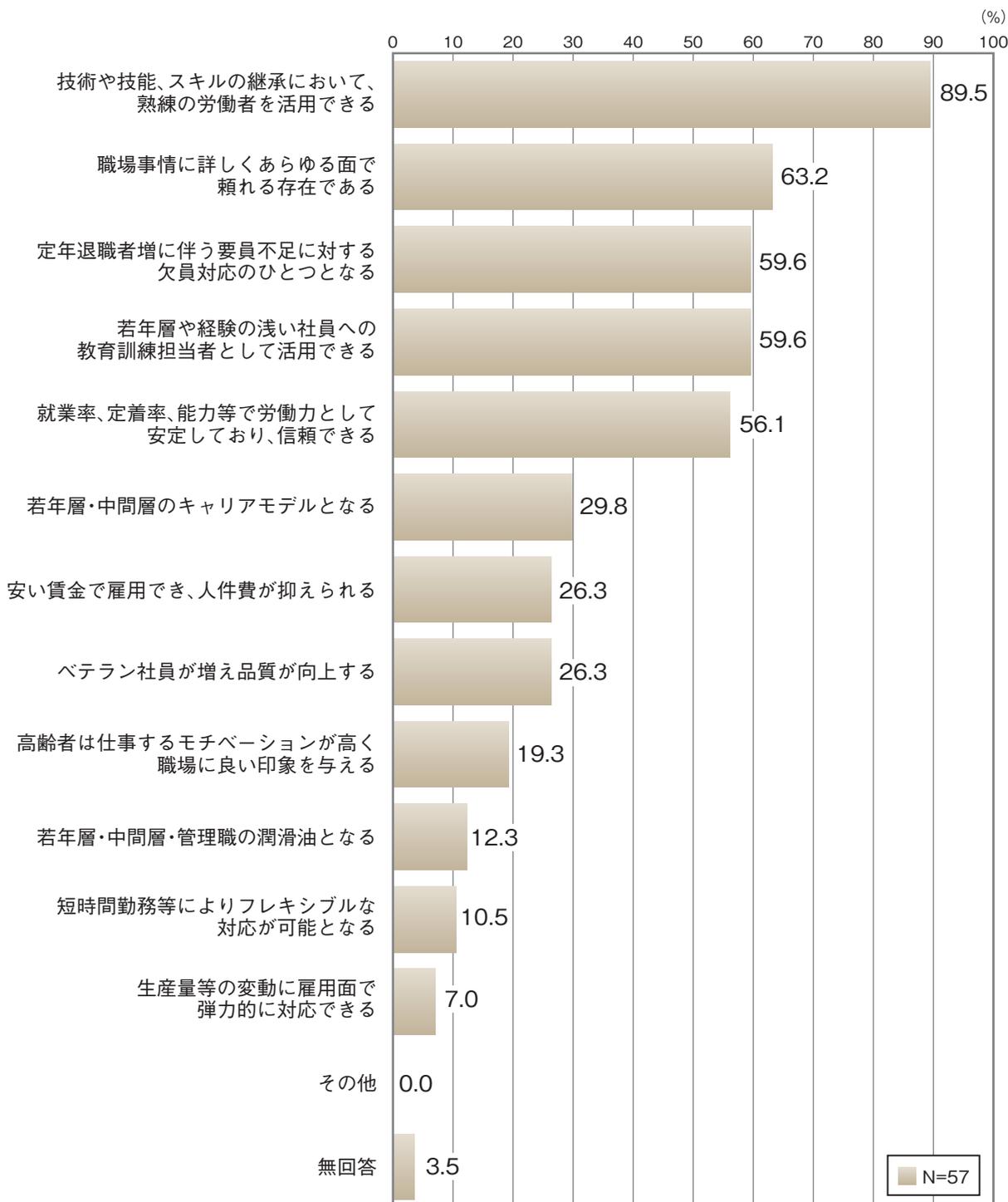


(3) 高齢者雇用のメリットと課題

① 60歳以上の従業員を雇用するメリット(企業の回答)

「熟練の労働者を活用できる」が9割程度と最も多いが、その他に「頼れる存在である」、「要員不足の対応」、「教育訓練担当者として活用できる」、「労働力として安定しており、信頼できる」が、それぞれ6割程度と多い。

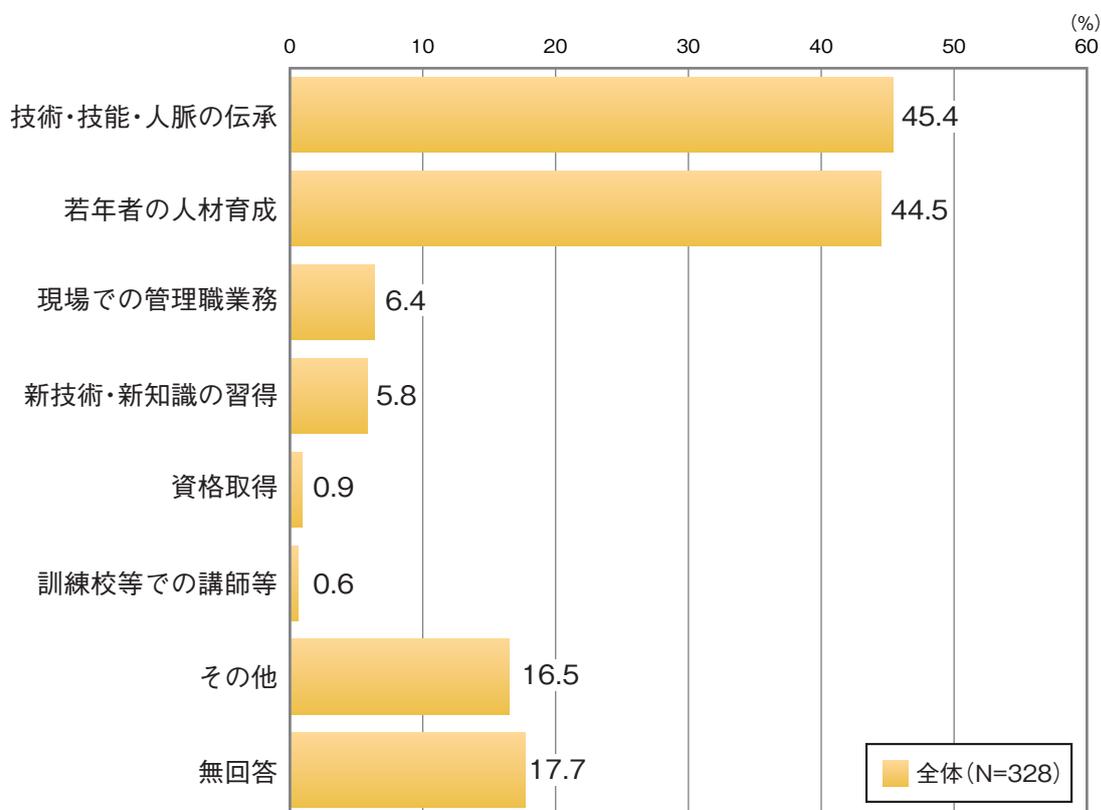
図表 16 60歳以上の従業員を活用するメリット



②高齢者本人が60歳以降に期待されるようになった役割(60歳以上従業員の回答)

「技術・技能・人脈の伝承」、「若年者の人材育成」が半数近くと多くなっている。

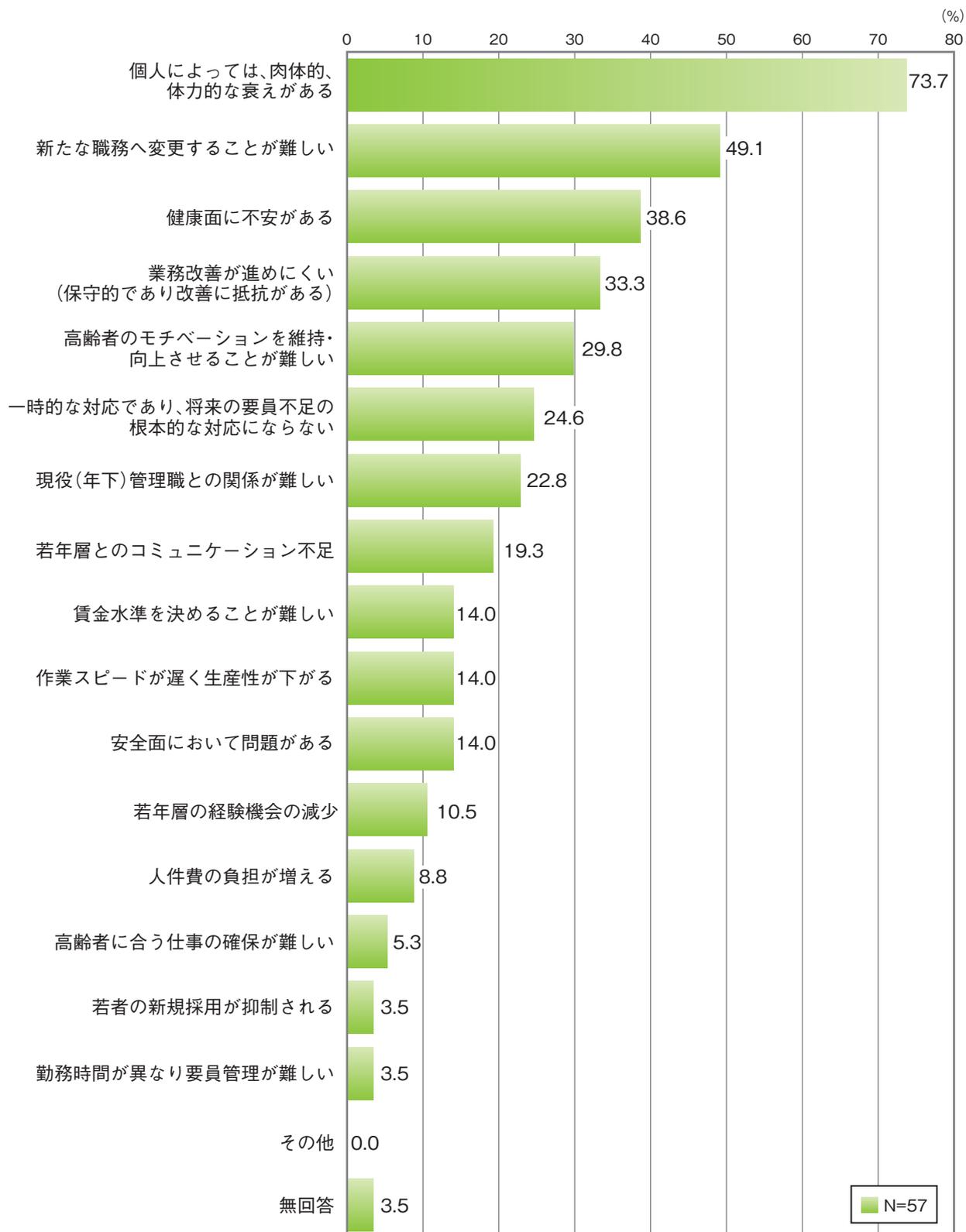
図表 17 60歳以降に期待されるようになった役割



③60歳以上の従業員を活用する際の課題(企業の回答)

「個人によっては肉体的、体力的な衰え」が7割以上と最も多く、個人により違いはあるものの、肉体的、体力的な衰えを指摘することが多い。また、「新たな職務への変更が難しい」も半数近くあり、業務内容の変更もしにくい様子が見えてくる。

図表 18 60歳以上の従業員を活用する際の課題

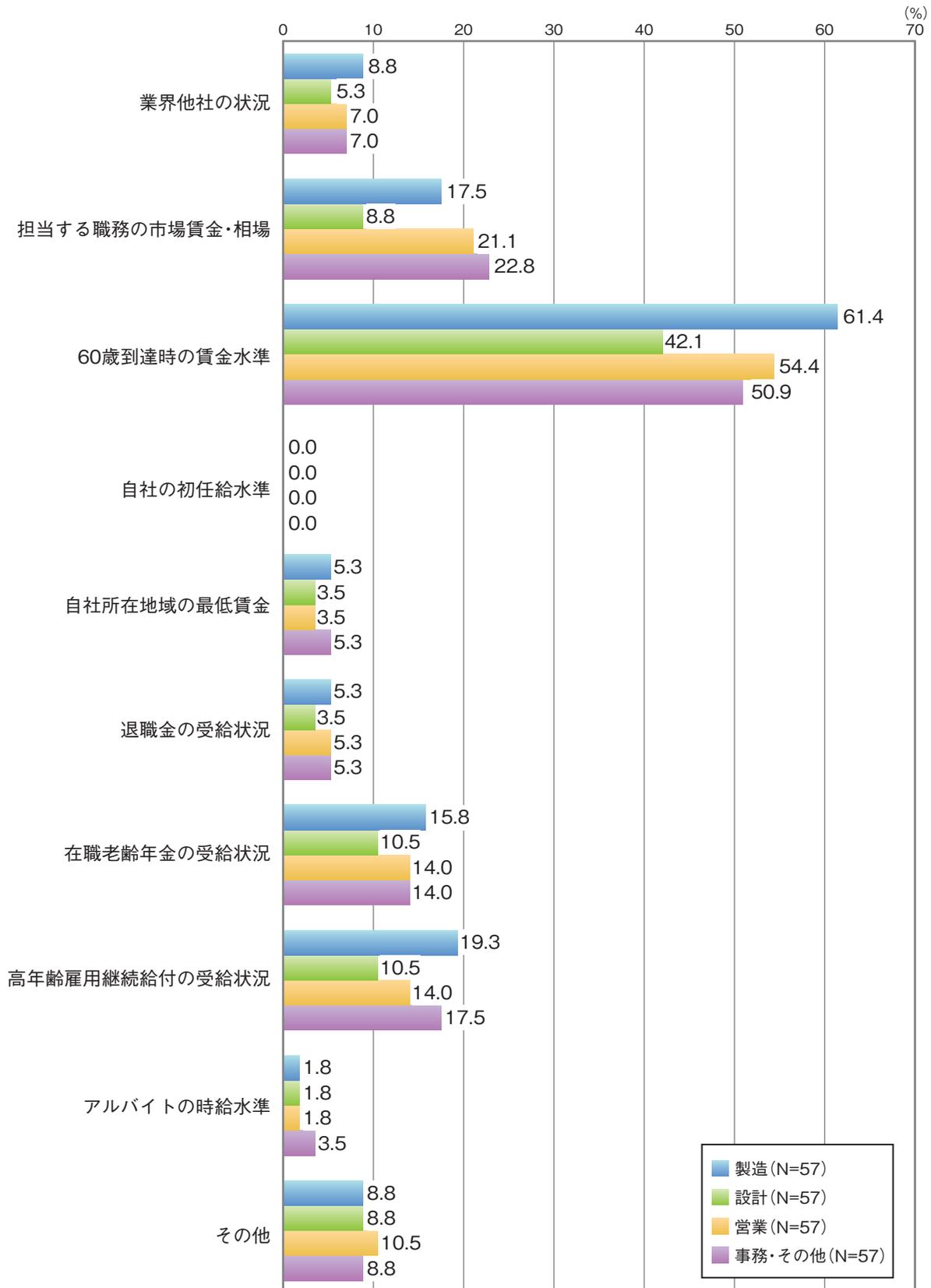


(4)賃金について

①60歳以上の従業員に対して賃金水準を決定する際の基準(企業の回答)

賃金水準を決定する際の基準としては業務内容を問わず、「60歳到達時の賃金水準」とする企業が多い。

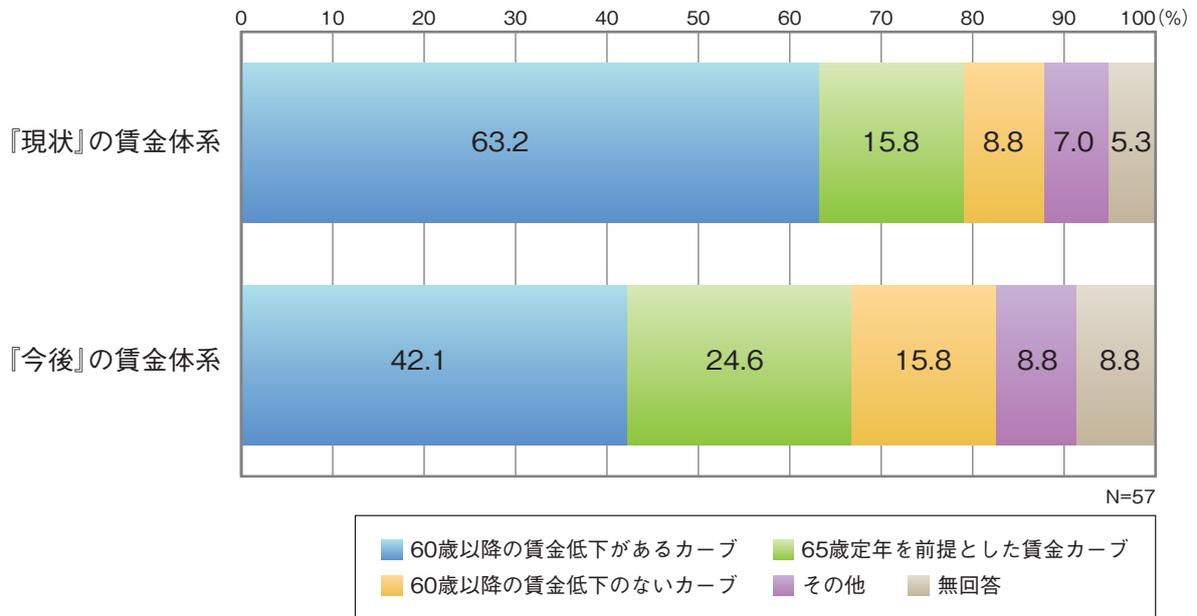
図表 19 60歳以上の従業員の賃金水準を決定する際の基準



②60歳以上の従業員の賃金体系(企業の回答)

6割以上の企業が現状は「60歳以降の賃金低下があるカーブ」と回答しているが、今後は、その割合は減少し、「65歳定年を前提とした賃金カーブ」、「60歳以降の賃金低下のないカーブ」とする企業の増加が見込まれる。

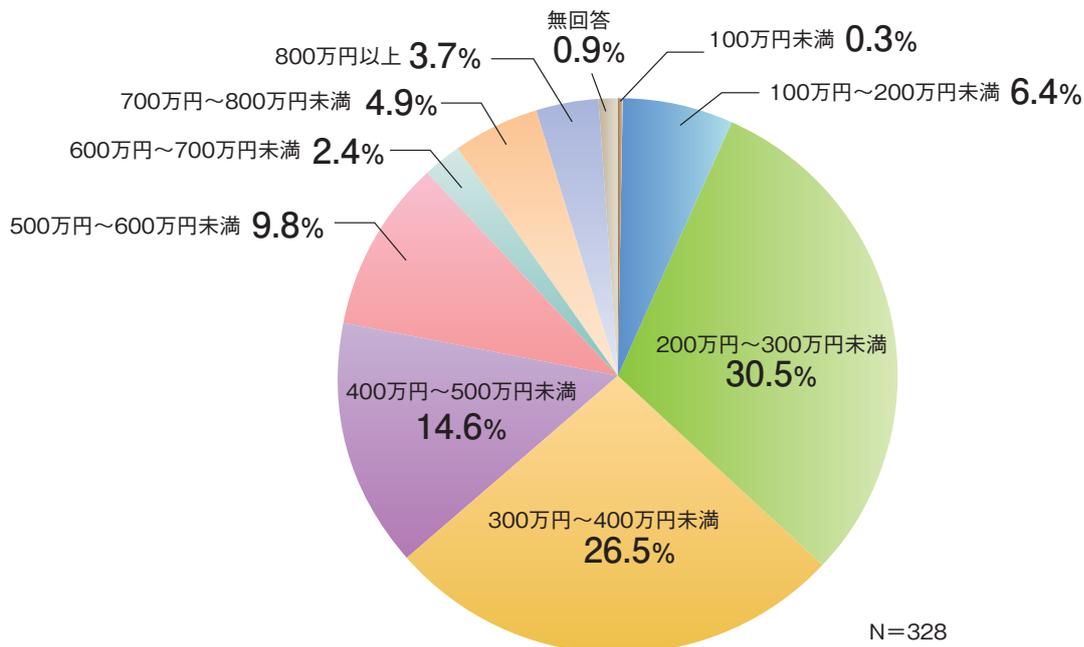
図表 20 60歳以上の従業員の賃金体系 (現状と今後)



③60歳以上の従業員の年収(60歳以上従業員の回答)

60歳以上の従業員の年収については、300万円未満が4割弱、400万円未満が6割以上となっている。

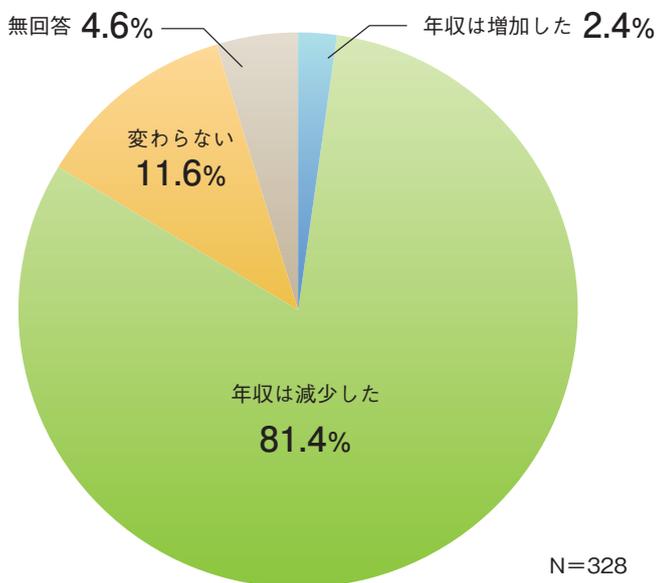
図表 21 60歳以上の従業員の年収



④60歳以上の従業員の60歳以前と比べた年収の変化(60歳以上従業員の回答)

60歳以上の従業員の年収は、8割以上で減少している。

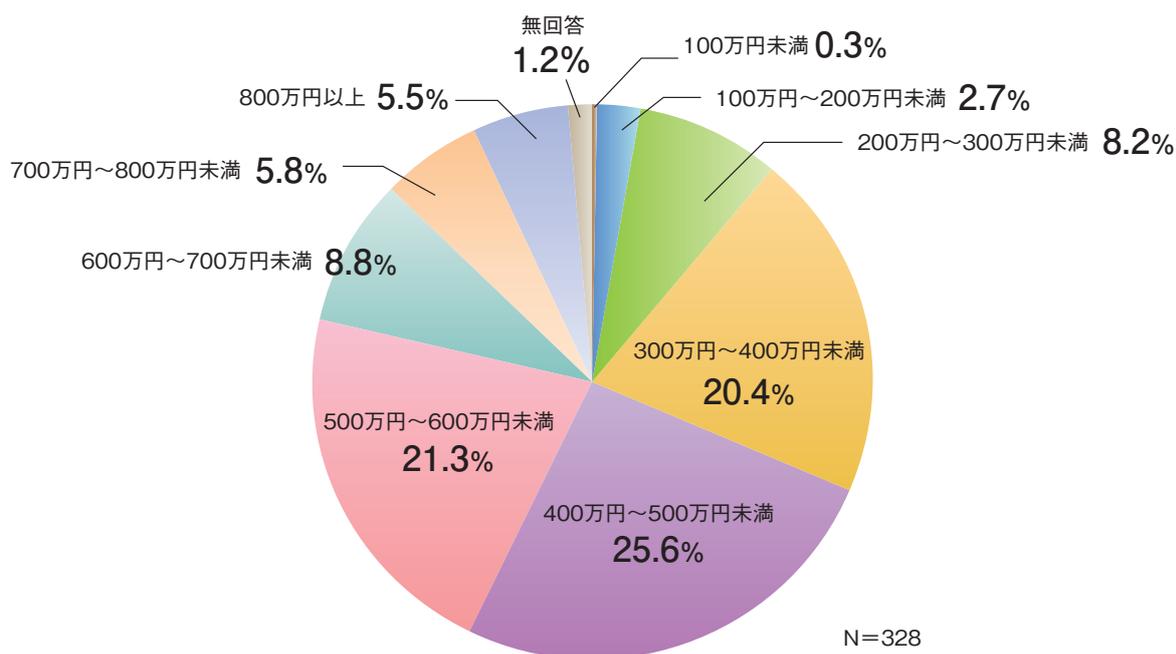
図表 22 60歳以上の従業員の60歳以前と比べた年収の変化(年金等含む)



⑤60歳以上の従業員が希望する年収(60歳以上従業員の回答)

60歳以上の従業員の希望する年収は、「400万円～500万円未満」がおよそ4分の1を占めて、最も多く、続いて「500万円～600万円」「300万円～400万円未満」が2割程度で続いている。

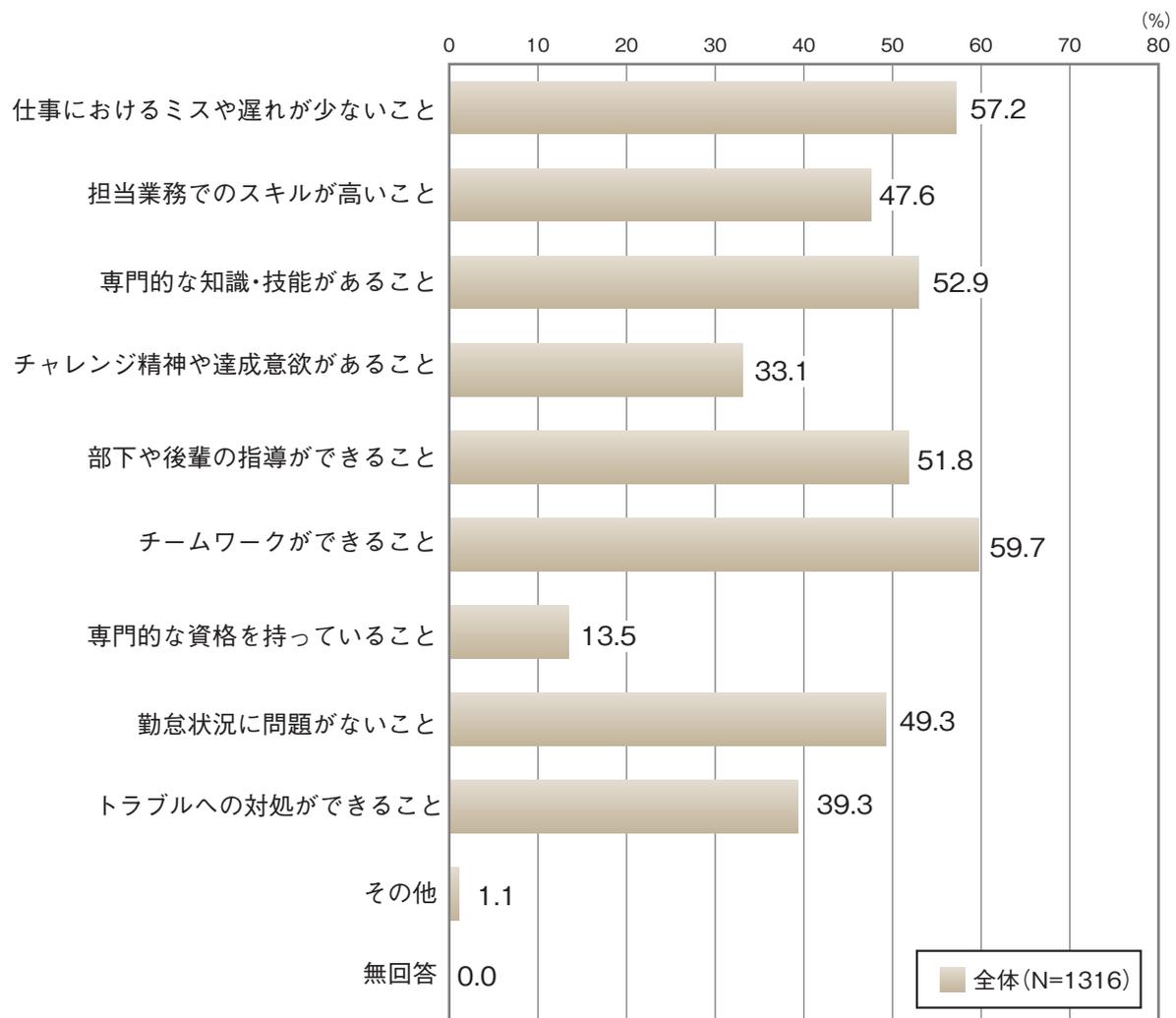
図表 23 60歳以上の従業員が希望する年収(年金等を含む)



(5)長く働くために必要な能力・勤務態度について(59歳以下従業員の回答)

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、「仕事におけるミスや遅れが少ない」や「専門的な知識・技能がある」「部下や後輩の指導ができる」がいずれも半数を超えて多くなっている。勤務態度としては、「チームワークができる」が約6割、「勤怠状況に問題がない」が半数程度と多い。

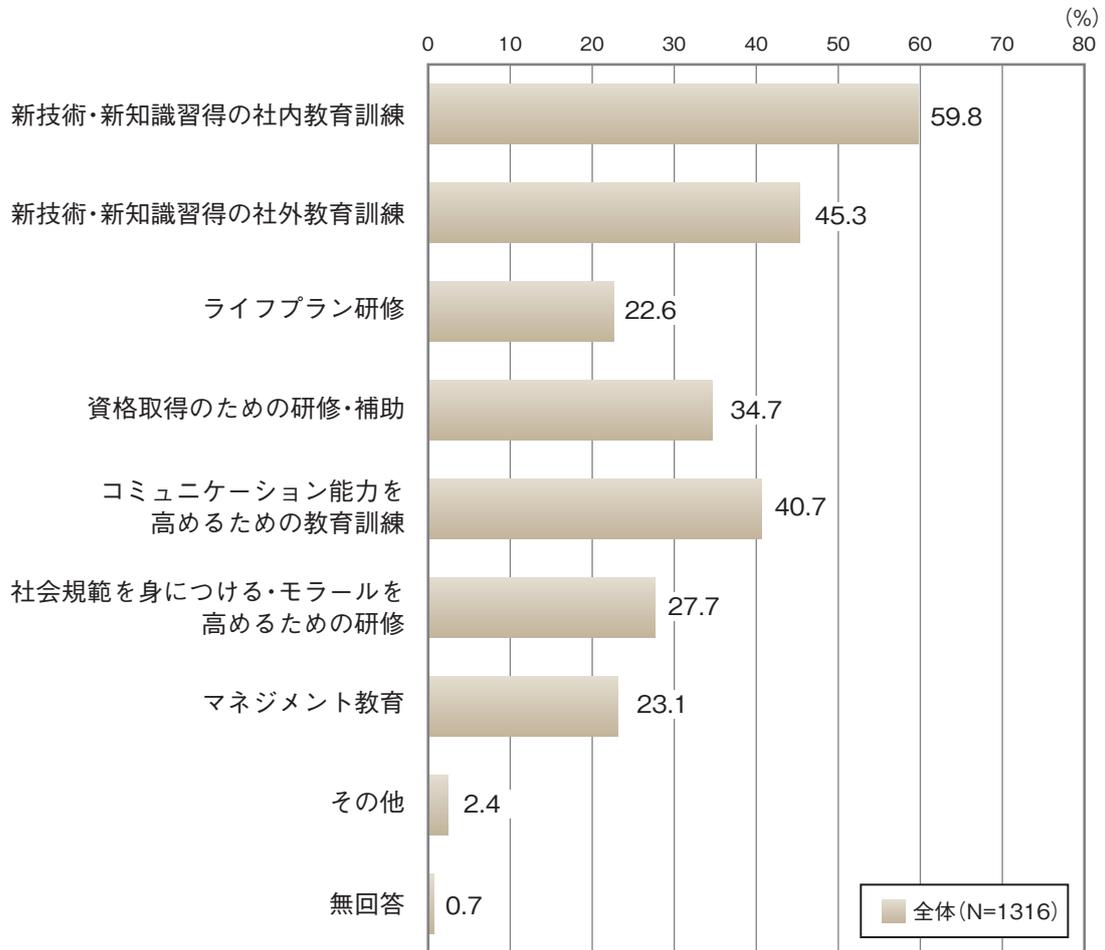
図表 24 長く働くために必要な能力・勤務態度について



(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(59歳以下従業員の回答)

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能力を高めるための教育訓練」などが多くなっている

図表 25 長く働くために今後必要と思われる教育訓練



IV

ヒアリング調査結果

主要なヒアリング内容を指針に沿って整理した。

指針1 高齢者の高い満足度を業績につなげる仕組みづくり

【企業の意見】

- ・ 当社の場合には、従業員一人ひとりの使う機械やスキルが異なっている点に特徴がある。そのため高齢者も「自分が頑張らないとこの機械が動かないだろう」とプライド・誇りを持って働いてくれているので、全体として仕事がうまく回っている。
- ・ 仕事は基本的にチームで行っているため、周りで仕事をする人が高齢者のことをよく見ており、優秀な人は基本的に働き方がしっかりしており、信頼されるために職場で求められることをきちんとやっていると周囲からも思われている。
- ・ 60歳を超えてから入社してきた従業員には、改めて教育をしなくても、今持っている経験、能力を当社に合うよう還元してもらえば十分に役立つものを持っていると感じている。

【60歳以上の従業員の意見】

- ・ 皆が忙しい時に「これをやって下さい」と言われると気持ち良く、それがやりがいのようになっている。
- ・ 工場長の責任は重いですが、新しいことができたり、社内だけではなく社外を含めているいろいろな人との接点もあるので、やりがいを感じるし、学ぶことも多いと思っている。だから仕事が楽しいのかもしれない。
- ・ 60歳で定年になった頃のことであるが、若い人から相談を受けた時に、自分で代わりに仕事をしてしまったことがある。だが、そうしたやり方に問題があると感じ、以降は「それは班長に伝えて下さい」と言うようにした。そして61歳になった頃から、できるだけ班長の補佐的な仕事をするようにしている。班長は自分よりも若いですが、自分自身はできるだけ班長の指示に従って仕事をするように心がけている。
- ・ 実際、自分自身は床掃除などを含めて下働きの仕事もするが、高齢者の中には今まで第一線で働いてきたと言うプライドがあるために、なかなかそうした仕事をするのが難しい面があるかもしれない。しかし自身では「仕事だから何でも依頼してもらっていいんですよ」と言って、班長が頼みやすいようにしている。
- ・ 若い人の仕事を見ていると、自分だったらもっと早く仕事ができると感じることはある。しかし自分からは直接手を出さず、口頭で「もう少し良い方法があるか考えた方が良い」、「もう少しガッチリ作った方が良い」と言ったり、またリーダークラスの人にも「今の若い人は結構仕事が遅いから、もっと早く仕事ができるように」などとアドバイスをすることがある。

【59歳以下の従業員の意見】

- ・ 高齢者は豊富な経験を持っているので、後継者に色々引き継いでもらいたいと思っているが、現実を見ると必ずしもうまくいっていない気もする。
- ・ 高齢者には直接若手に対して何か仕事を命じたりすることを期待するよりも、基本的には若手への技能継承を期待している。ただ自分にとっては元上司であったりするため、若手への継承をお願いしづらいことがあるかもしれない。

- ・もの作りにおいては設備に頼るのではなく、人の持つ技能や今までの経験が大事だと思っている。そうしたものが無いと逆に新しい機械を入れても活かしきれないと感じている。高齢者はそうした経験を豊富に持っているので、通常の仕事をを行うよりもできるだけ若手の教育をしてもらいたいと思う。

指針2 貢献度に応じた処遇

【企業の意見】

- ・60歳を超えた人の中には、そろそろ引退時期と考える人とバリバリ働きたい人といった具合に2つに分かれる。しかし従来の制度では、必ずしも頑張っている人に報いることができなかったという反省があり、年齢を問わず頑張った人に報いたいと考えて新たな制度を設計している。
- ・定年は60歳で、その後65歳までは1年更新の継続雇用となっている。以前は60歳を超えると給料を2～3割カットする形を取っていたが、60歳以降も基本的に同じ仕事を行うので、今は給料をカットしないようにしている。給料面から高齢者のモチベーションを下げるようなこともないと考えている。ただ、基本的に昇給もなく、60歳以降の従業員にはきちんとした人事考課は行っていない。

【60歳以上の従業員の意見】

- ・60歳を過ぎて給料が下がり、その後も63歳、64歳でも給料が下がり、65歳まではしんどいと感じた。会社にも色々な状況があるのであれば給料を下げるのはやむを得ないと思うが、ただ年齢だけを理由に給料を下げるのは、正直受け入れにくいところがある。しかし給料が半額になったからと言って、半分しか仕事をしないというのは、気持ちとしては理解できるものの、それをやってしまっただとおしまいだと思っている。会社に来ている以上は給料と関係なく働く姿勢が必要だと思う。
- ・60歳の定年を境に給料が半分以下になった。加えて、前年度分の税金も負担しなければいけなかったため、生活するのにきつと感じた。再雇用者は残業もできないため、収入が減ることについて、気分的には落ち込んでしまった。
- ・定年後、1年目は給料が半分に下がり、2年目も給料が下がってしまった。当社の場合、査定に基づいて給与やボーナスが決まるが、リーダーからきちんとした説明がないまま金額だけが伝えられた感じで不満が残ってしまった。
- ・以前からお金が大事だと思っていたが、再雇用の立場になると、他の会社と比べて雇用条件が良かったり、ボーナスが少し出るといった面はあるものの、給料が大きく下がったのでショックを感じた。
- ・現役時代と違って査定もなくなってしまい、はっきり言って頑張っても頑張らなくても給料が同じになってしまうのでモチベーションは下がる。とは言え、仕事の質は落とさないように頑張っている。
- ・今は契約と言っても、年に1回書類に判を押すだけのものとなっているが、せめて年に一度位は現役時代のように社長や部長と面接するなど、アピールをする機会が欲しい。

指針3 高齢者の特性に応じた職務開発と配置

【企業の意見】

- ・当社でも69歳の方が今も事務所で働いているので、高齢になっても事務所で働くのは可能だと思っている。さすがに重いものを運んだりするのは体力的に難しいため、仕事を軽減してもらっているが、今後も70歳、75歳でも働き続けて欲しいと思っている。
- ・現場仕事では体力を必要とする。本人の希望を尊重するにしても、歩き方などを見て、どうしても危険であるということになれば、何らかの線引きが必要かもしれない。だが仮にそうであったとしても、会社側から「辞めて下さい」というようなことを言うつもりはない。

【60歳以上の従業員の意見】

- ・65歳までは週5日勤務だったが65歳を過ぎてからは、月～木曜日までの週4日勤務である。今の自分には週3日間休むスタイルがあっていると思う。
- ・以前と比べて重たいものを扱うのは苦手になってきているので、毎日重たいものを扱う仕事は難しくなってきた。とは言え、仕事をするのが遅くなったとは感じていないので、若い人に負ける気はしない。
- ・仕事をする上で大きな問題はないとは言え、パソコンを使って育った世代ではないので、今もパソコンを基本的に使っていない。パソコンが使えれば良いのだが、実際仕事で使う機会がない。

【59歳以下の従業員の意見】

- ・高齢者には体力的に現場作業は難しいと思う。実際、会社は今も高齢者には業務負荷の少ないものや今まで携わってきたものと関連性のある仕事を依頼しているように感じている。
- ・会社が高齢者の仕事の実態をどこまで把握しているのか疑問に感じる面もある。会社も高齢者の状況を理解した上で、高齢者にも対応できる仕事を依頼した方が良いと思う。

指針4 あらゆる機会を捉えて高齢者に意識改革と発想転換を促す

【企業の意見】

- ・高齢者になって仕事ができないと困るので、高齢者になる前に技能士などの資格を取ってもらうように補助を出したりもしている。
- ・大手企業の経験者で60歳を超えているような人は、しっかりとした教育を受けてきている印象がある。一方で、今の30代は必ずしも十分な教育を受けてきているとは言い難いところがあるので、彼らが高齢者になった時には今の高齢者とは質が異なっているかもしれないといった懸念がある。
- ・当社の場合、全社での研修会が年1～2回あるものの、人材育成はOJTがメインである。今後は生産性の向上やQCなどに関する研修を受講者の階層をもう少し分けて実施したいと思っている。そうした中で再雇用的高齢者には技術を後継者に伝えるための相談役的な役割を期待している。

【60歳以上の従業員の意見】

- ・以前培ったノウハウを生かして、今の会社でも自分自身で工場の予定・計画を概ね把握できるようになった。また加工工程については、以前の経験からものの作り方について理解できる部分があるので、そうした知識・経験を生かして業者と接触したりできることが仕事のやりがいにつながっている。

- ・以前の会社でも入社した頃は、まだシステム面が整備されていなかったため、個人で生産管理や工程管理に取り組んできた経験がある。今の会社の状況もそれに似たところがあるので、その頃に戻った感覚で仕事を行っているので苦痛に感じることもない。

【59歳以下の従業員の意見】

- ・職場での関係性は大事にしたいので、自分から積極的にコミュニケーションを取り、年を重ねていきたいと思う。

指針5 高齢期になっても会社に貢献できる人材の育成

【企業の意見】

- ・全員が当てはまるわけではないが、例えばマイスター制度のようなもので何らかの価値を持たせることで意識が変わることは考えられる。今後、資格制度のようなものを整備したいと考えている。
- ・技能継承を進めることで高い品質の維持につなげることはできるかもしれない。しかし今後、一層の品質向上を目指すという観点に立つと、当社の従業員が井の中の蛙的になってしまっているため意識改革が必要だと思う。対策として例えば、より積極的に国家検定の受験を勧めたり、他社へ修行に出して作業内容の違いなどを学んでもらったりするなど、従業員にもっと気付きを与えるようにしたいと考えている。

【60歳以上の従業員の意見】

- ・若い人達には自分の仕事に対してもっと勉強をしてもらいたいし、(知識や技術を増やすという意味で)ポケットをたくさん持ってもらいたい。

【59歳以下の従業員の意見】

- ・今のうちにしっかり勉強して、将来何か質問された時などに答えられるようにしなければならないと感じている。

指針6 高齢者雇用は会社からすべての従業員に対するメッセージ

【企業の意見】

- ・全体としては、高齢者であっても長年勤めてきた人に対しては、基本的にリスペクト(尊敬)することが大切だと感じている。確かに工場の現場で長年過ごしてきた高齢の従業員は、一定レベルのスキルを持っていることが多い。
- ・会社としては、定年退職した従業員は基本的に以前と同じ部署で仕事はするものの、例えば出張はしないようにしたり、残業時間の枠を減らしたりするなど体の負担は軽くするようにしているので、仕事のやり方が少し異なっている。

【59歳以下の従業員の意見】

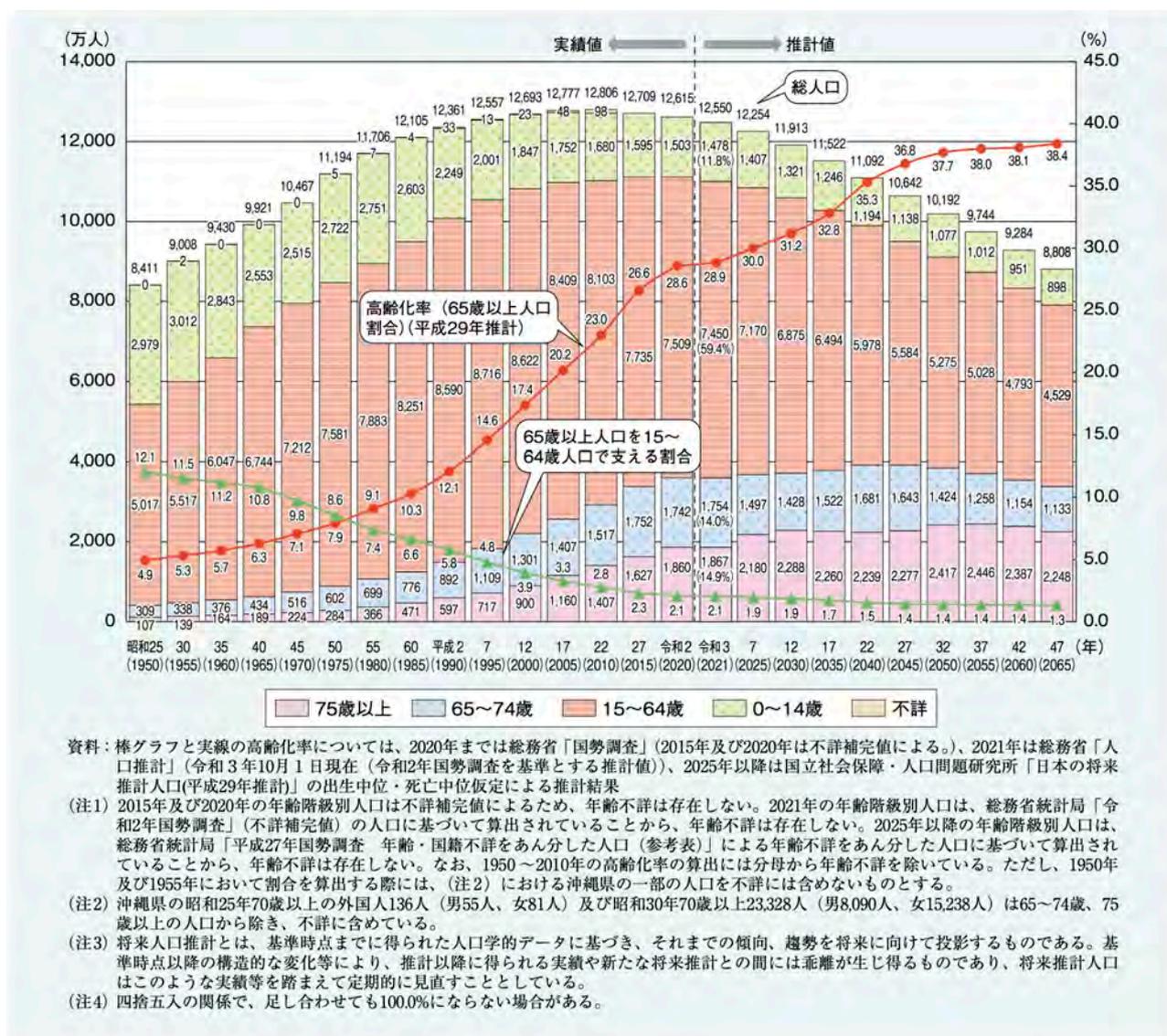
- ・高齢者の中には目や耳の悪い人が多い印象がある。だからと言って、それを問題視するのではなく、一つの個性と捉えて「高齢者」と一括りにするのではなく普通に対応したら良いと思う。

1.我が国の少子高齢化の現状と今後

我が国では65歳以上の高齢者が増加する一方で、総人口が近年減少する少子高齢化が進んでいます。1950年には高齢化率(全人口に占める65歳以上の割合)は5%に満たない状況でしたが、その後、急速に上昇を続け2015年には26.6%になりました。今後も総人口の減少と高齢者の増加が一定期間続くことから、高齢化率は2025年には30.0%に達すると推計されています。

今後、歯車製造業でもこうした少子高齢化の影響は避けられないと考えられます。

図 高齢化の推移と将来推計



出典：内閣府「高齢社会白書（2022年版）」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

一方、2021年現在の高齢化率は、最も高い秋田県で38.1%、最も低いのは東京都で22.9%となっています。今後、高齢化率は上昇し、2045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30.7% に達すると見込まれています。つまり我が国の高齢化の伸びは、地域的な隔りがあるとは言え、大都市圏を含めて全国的に広がるとみられています。

表 都道府県別高齢化率の推移

	令和3年 (2021)			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(%)	
北海道	5,183	1,686	32.5	42.8	10.3
青森県	1,221	419	34.3	46.8	12.5
岩手県	1,196	409	34.2	43.2	9.0
宮城県	2,290	655	28.6	40.3	11.7
秋田県	945	360	38.1	50.1	12.0
山形県	1,055	362	34.3	43.0	8.7
福島県	1,812	585	32.3	44.2	11.9
茨城県	2,852	860	30.1	40.0	9.9
栃木県	1,921	569	29.6	37.3	7.7
群馬県	1,927	589	30.5	39.4	8.9
埼玉県	7,340	2,000	27.2	35.8	8.6
千葉県	6,275	1,748	27.9	36.4	8.5
東京都	14,010	3,202	22.9	30.7	7.8
神奈川県	9,236	2,376	25.7	35.2	9.5
新潟県	2,177	723	33.2	40.9	7.7
富山県	1,025	337	32.8	40.3	7.5
石川県	1,125	338	30.1	37.2	7.1
福井県	760	236	31.0	38.5	7.5
山梨県	805	252	31.3	43.0	11.7
長野県	2,033	657	32.3	41.7	9.4
岐阜県	1,961	605	30.8	38.7	7.9
静岡県	3,608	1,099	30.5	38.9	8.4
愛知県	7,517	1,918	25.5	33.1	7.6
三重県	1,756	531	30.3	38.3	8.0
滋賀県	1,411	376	26.6	34.3	7.7
京都府	2,561	758	29.6	37.8	8.2
大阪府	8,806	2,442	27.7	36.2	8.5
兵庫県	5,432	1,608	29.6	38.9	9.3
奈良県	1,315	423	32.1	41.1	9.0
和歌山県	914	308	33.8	39.8	6.0
鳥取県	549	180	32.7	38.7	6.0
島根県	665	229	34.5	39.5	5.0
岡山県	1,876	575	30.6	36.0	5.4
広島県	2,780	827	29.7	35.2	5.5
山口県	1,328	465	35.0	39.7	4.7
徳島県	712	247	34.7	41.5	6.8
香川県	942	303	32.2	38.3	6.1
愛媛県	1,321	444	33.6	41.5	7.9
高知県	684	245	35.9	42.7	6.8
福岡県	5,124	1,445	28.2	35.2	7.0
佐賀県	806	251	31.1	37.0	5.9
長崎県	1,297	435	33.6	40.6	7.0
熊本県	1,728	551	31.9	37.1	5.2
大分県	1,114	376	33.7	39.3	5.6
宮崎県	1,061	351	33.1	40.0	6.9
鹿児島県	1,576	521	33.1	40.8	7.7
沖縄県	1,468	339	23.1	31.4	8.3

資料：令和3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（2018）年推計）」

出典：内閣府「高齢社会白書（2022年版）」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/pdf/1s1s_04.pdf

2.70歳までの就業機会の確保(高齢者就業確保措置)

我が国では2013年4月から、「高齢者雇用安定法(高齢者等の雇用の安定等に関する法律)」が施行され、希望者全員の65歳までの雇用確保が義務化されています。現在、生涯現役社会を実現するために、70歳までの就業機会確保や高齢期の長期化、就業拡大等に伴う年金制度の見直しなども進められています。

そして、これまでの「65歳までの雇用確保(義務)」に加えて、2021年4月から「70歳までの就業機会の確保(努力義務)」が新設されました。

2021年度施行改正高齢者雇用安定法の最大の特徴は70歳までの就業機会の確保と言えます。そのために下記のいずれかの措置を講じるよう努力義務が設けられました。

また、70歳の就業機会確保にあたっては、業務委託契約を締結する制度の導入など「創業支援等措置」といった雇用によらない対応が新たに選択肢として設けられました。これにより就業先に広がりをもたせられるようになったと言えます。

図 70歳までの就業機会の確保(高齢者就業確保措置)のポイント

就業機会の確保	①70歳までの定年引上げ ②定年制の廃止 ③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入 (特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
就業先の拡大 (創業支援等措置)	④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業 (過半数労働組合等の同意を得て導入)



改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止

- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3

- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて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、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。

創業支援等措置により就業する高年齢者には、



- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。

高齢者等が離職する場合について

<再就職援助措置等の対象となる高齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職		B	
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高齢者が再就職を希望するときは、(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています(努力義務)。

多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません(義務)。

求職活動支援書

事業主は、A に該当する高齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に**交付しなければなりません(義務)。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

【参考】2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の概要(高年齢者雇用確保措置)

急速な高齢化への対応と高齢者が少なくとも年金の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整備、つまり高齢者の雇用と年金の接続をより確かなものにするため、「高年齢者雇用安定法(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)」が一部改正されることになり、2013年4月に施行されました。

表 厚生年金の支給開始年齢の引上げと高年齢者雇用安定法との関係

	厚生年金支給開始年齢(男性)		改正高年齢法	
	定額部分	報酬比例部分	選定基準対象年齢	希望者全員の義務化年齢
2013～2015年度	65歳	61歳	61歳以上	61歳まで
2016～2018年度	//	62歳	62歳以上	62歳まで
2019～2021年度	//	63歳	63歳以上	63歳まで
2022～2024年度	//	64歳	64歳以上	64歳まで
2025年度～	//	65歳	基準失効	65歳まで

厚生年金と雇用の接続に対処するこの法改正には、雇用の確保にあたって大きく2つのポイントがあります。

1つ目は、「希望者全員の65歳までの雇用確保」の厳格化です。以前は労使協定によって継続雇用対象者の限定もできましたが、それもできなくなり、希望者全員が継続雇用の対象になりました。ただし、これは企業に対して定年を65歳までの引上げを義務付けるものではなく、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの制度導入を求めるものです。

2つ目のポイントは、継続雇用先の企業の拡大です。従来のように自社だけにとられず、企業グループ内(子会社や関連会社など)での継続雇用を認めています。

図 2013年度施行改正高年齢者雇用安定法の雇用確保のポイント

希望者全員の65歳までの雇用確保	①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の廃止 (いずれかの制度導入の義務化)
継続雇用先企業の拡大	企業の範囲をグループ企業まで拡大

3.厚生年金の支給開始年齢引上げ

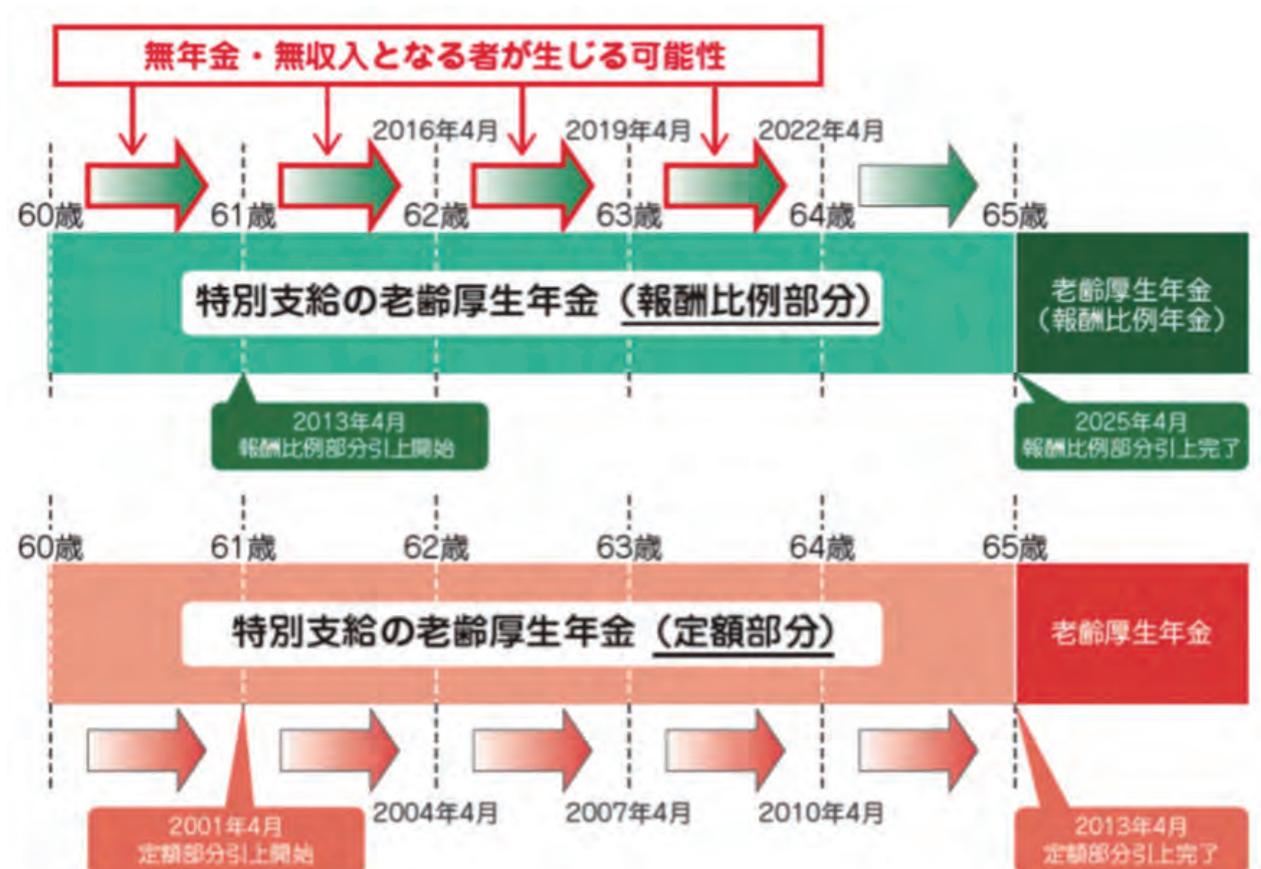
厚生年金の加入者は、65歳になるまでは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

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歳からの支給開始となっています。

報酬比例部分は、現在支給開始年齢の引上げが進められており、2013年4月から2025年度にかけて段階的に65歳に上げられ、男性の場合、2022年4月からは64歳にならないと受給できなくなりました(女性は5年遅れになります)。

しかし年金の受給開始年齢の引上げによって、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があります。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りました。

図 老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げスケジュール

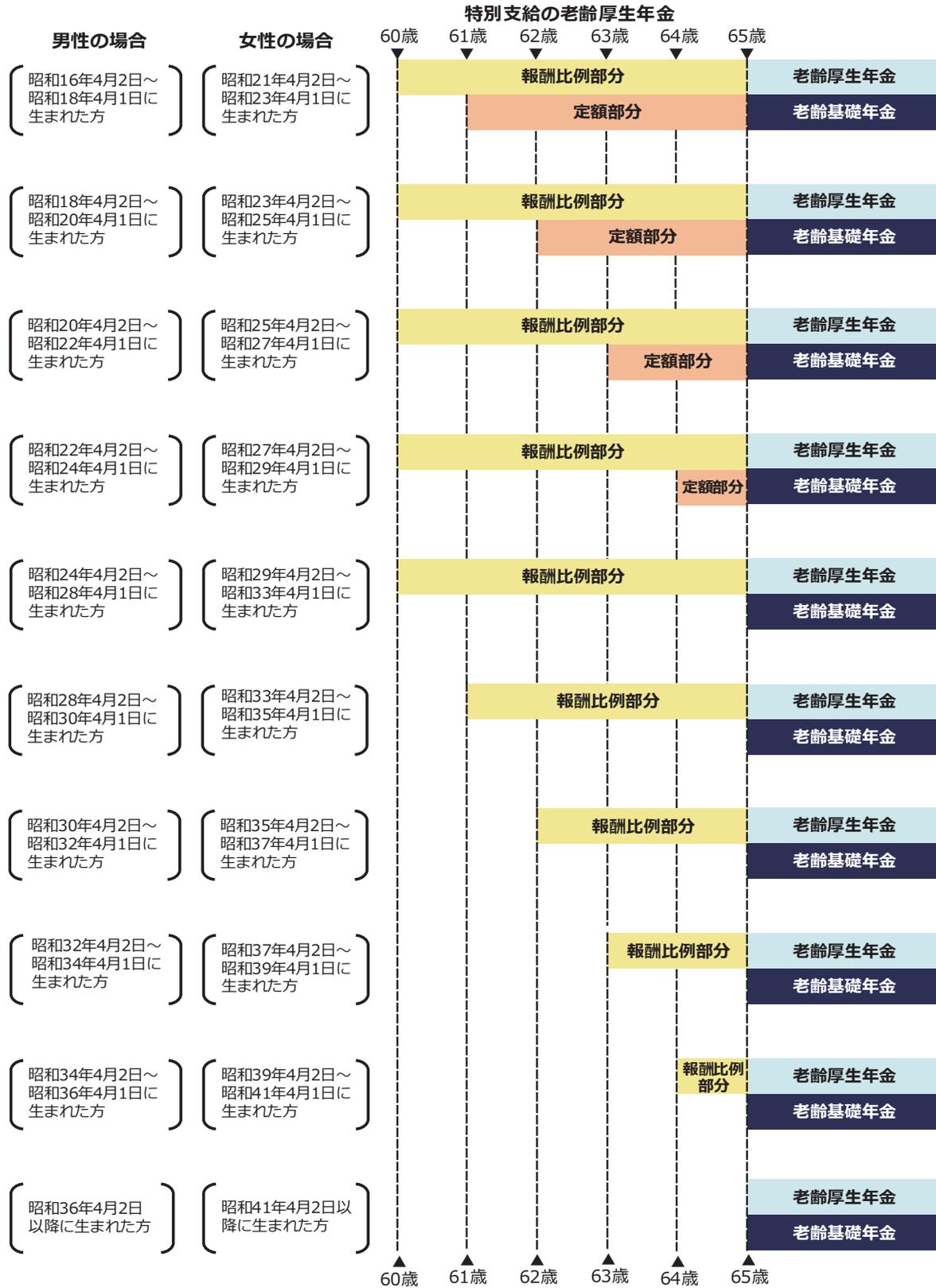


➡ 年金支給と雇用との接続が必要

出典：厚生労働省ホームページ資料を一部改変

現在、特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢の引上げが段階的に進められており、2025年度に男性、2030年度には女性への支給がそれぞれ停止され、それ以降の年金の支給開始は65歳からになります。

図 老齢厚生年金の受給開始年齢

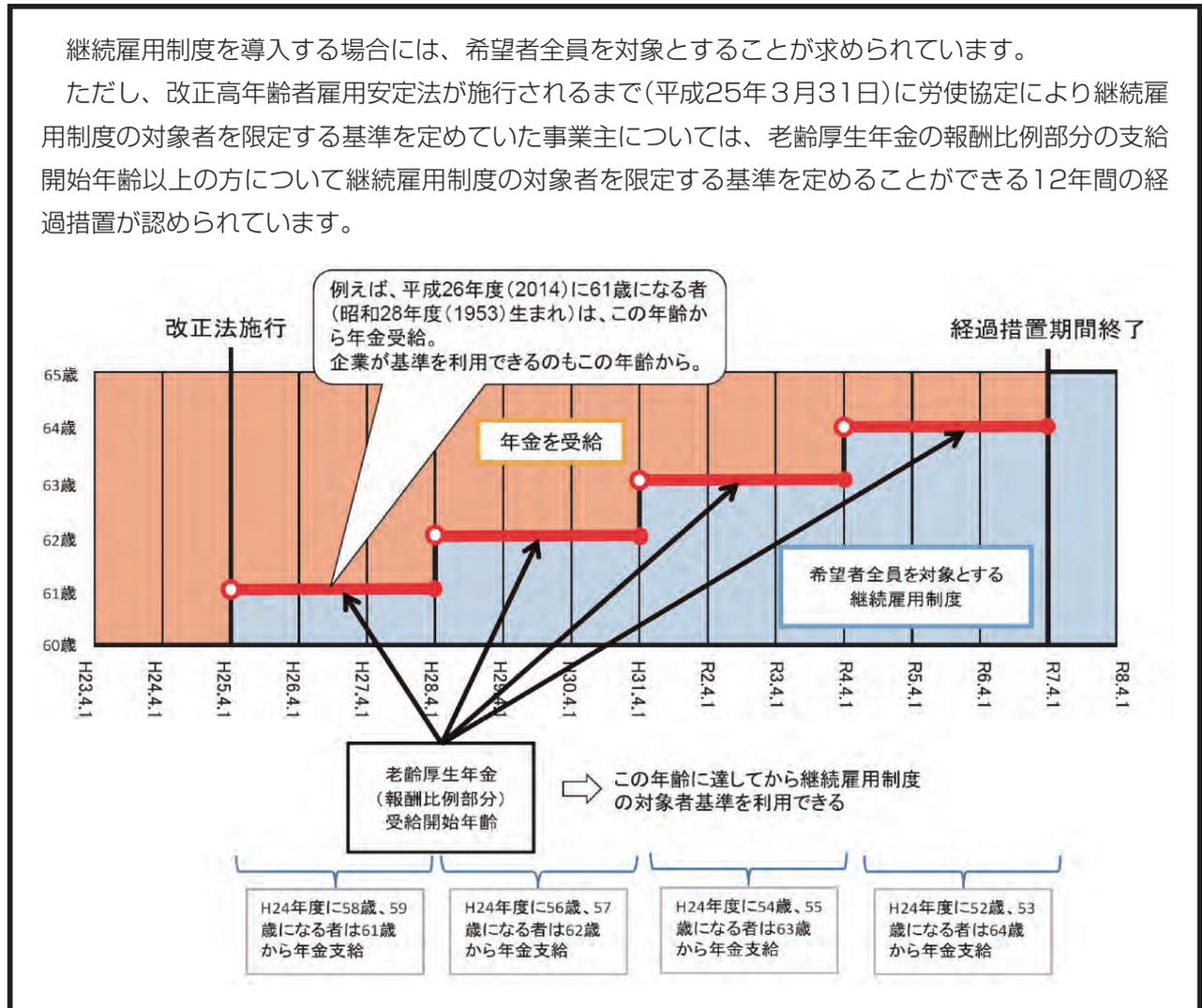


出典：日本年金機構「老齢年金ガイド 令和4年度版」

<https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kyufu.files/LK03.pdf>

なお既に触れた通り、報酬比例部分の受給開始年齢の引上げは経過措置が設けられており、希望者全員の65歳までの雇用確保が求められるのは2025年度からとなります。

図 経過措置のイメージ



出典：厚生労働省ホームページ資料一部改変



4.働き方改革と高齢者雇用(「同一労働同一賃金」について)

今日、「少子高齢化に伴う生産年齢の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などに直面する中で、投資やイノベーションによる生産性向上、就業機会の拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境作りが重要な課題になっていると言われています。

こうした中で、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自身で「選択」できるようにするための「働き方改革」が進められています。

働き方改革の主要なポイントの一つとして「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」が掲げられています。

現在、我が国では非正規雇用者が著しい増加を見せています。しかし、非正規雇用者は正規雇用者と比較し、賃金、福利厚生、教育訓練などの面で不合理な待遇格差があり、これがさらなる少子化や貧困家庭等を生み出す要因になるものと指摘されてきました。

こうした正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇格差を解消するために、2020年4月(中小企業は2021年4月)から、いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」等が施行されて同一労働・同一賃金が導入され、選択した雇用形態にとらわれず、納得して働き続けられる処遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できる環境整備が進みました。

なお、定年後に継続雇用された有期労働者に対しても適用されることとなりますので注意が必要です。

厚生労働省ホームページ内には、「働き方改革特設サイト(支援のご案内)」があります。
詳しくは下記URLをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>

また「同一労働同一賃金特集ページ」も厚生労働省ホームページ内にあります。
詳しくは下記URLをご覧ください。

<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、正社員と非正規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当たるかを明確に示します。

2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)から施行されています。

雇用形態に関わらない公正な処遇の確保

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者^{※1} について、以下の1～3を統一的に整備します。

1. 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、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。

ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)^{※2}の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

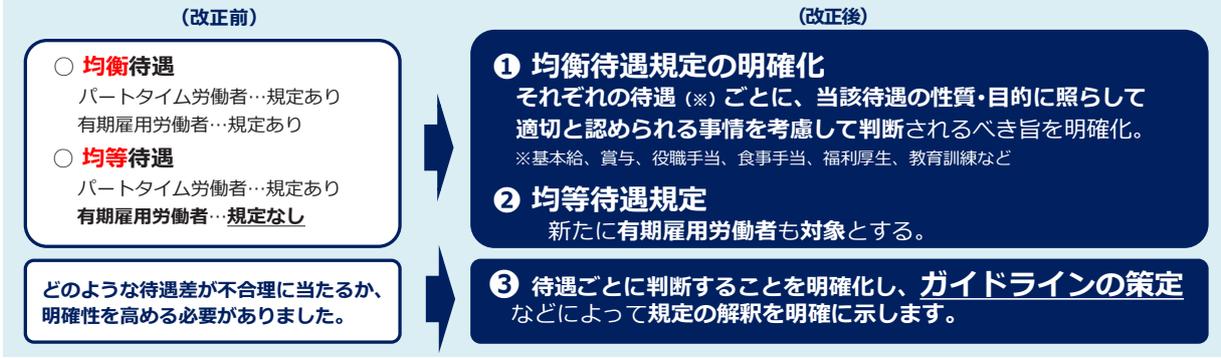
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※1 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※2 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。

【パートタイム労働者・有期雇用労働者】

「**均衡待遇**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情 を考慮して不合理な待遇差を禁止
 「**均等待遇**」の内容 ①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱いを禁止
 ※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。



出典：厚生労働省「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000816781.pdf>

○「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」の概要は以下の通りです。

「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)

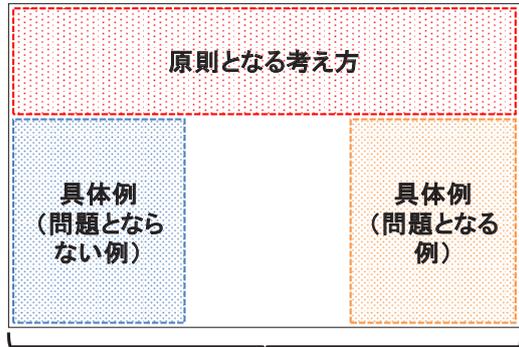
- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の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



裁判で争い得る部分

「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とし、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。
- **病気休暇**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。

出典：厚生労働省 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000470304.pdf>

5. 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

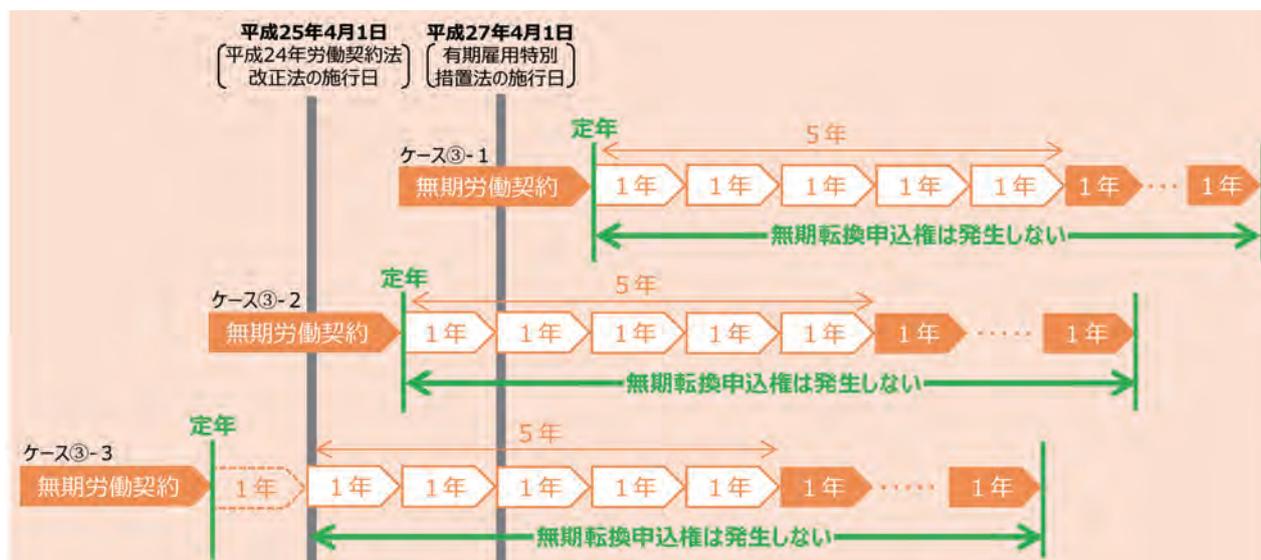
労働契約法の改正により、有期労働契約が反復更新され通算5年を超えると、労働者の申し出により、期間の定めのない(無期)労働契約に転換するルール(無期転換ルール)が定められ、2013年4月に施行されています。

無期転換について詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

<https://muki.mhlw.go.jp/business/info/>

通常は、定年後も引き続き雇用されている有期雇用労働者についても、同様に無期転換ルールが適用されます。しかし2015年4月に新たに「有期雇用特別措置法」が施行され、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で定年に達した後、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)に対しては特例が適用され、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないことになりました。

図 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例



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>

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下さい(次ページ参照)。

【参考】継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例に関する申請書

〔赤字は記載例〕

第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒(-)	電話番号	()	
	⑤	FAX番号	()	

⑥ 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

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

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
- 65歳以上への定年の引き上げ
- ⑦ 継続雇用制度の導入
 - 希望者全員を対象
 - ⑧ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用
(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

〔記入上の注意〕

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

〔添付書類〕

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

〔留意事項〕

- ① 申請の日付を記載してください。
- ② 提出先の労働局名を記載してください。
- ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。
- ⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所(事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地)を記載してください。
- ⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付けてください。(1か所以上)
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。
- ⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に✓を付けてください。
- ⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いずれかに✓を付けてください。
- ⑨ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

⑩ ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。

また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。

- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

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>

6.「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り、「在職老齢年金」と言われています。

60～65歳未満の場合、2022年4月から制度が見直されました。2022年3月以前は「基本月額＋総報酬月額相当額の合計」が28万円を超えない場合には、年金額の支給停止が行われていませんでしたが、28万円を上回る場合には、年金額の全部又は一部が支給停止されていました。

しかし、2020年5月に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(年金制度改革法)が成立し、2022年4月からは65歳以上の場合と同様、「基本月額＋総報酬月額相当額の合計」が47万円を超えない場合には年金額の支給停止は行われなくなり、47万円を上回る場合には年金額の全部又は一部が支給停止の対象となるように緩和されました。

図 60～65歳未満の在職老齢年金の支給停止額

対象者		支給停止額
基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円以下の場合	⇒	0円(全額支給)
基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超える場合	⇒	総報酬月額相当額＋基本月額－47万円×1/12×12

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、2022年以降も変更はなく、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。

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>
 をご覧下さい。
 電話での年金相談窓口は以下の通りです。
 「ねんきんダイヤル」 0570-05-1165(ナビダイヤル)

(2) 高年齢雇用継続給付の仕組み

60～65歳未満の方が継続雇用され、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」があります。

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ります。

- ・ 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

となります。

また、賃金額と算定された支給額の合計が364,595円を超える場合は、364,595円からその賃金を差し引いた額が支給されます(金額は2023年7月31日までのものです。毎年8月1日に変更される場合があります)。また、算定した額が79,710円を下回る場合は、79,710円を用いて支給額を算定。支給額の計算式は以下の通りとなります。

低下率※1		高齢者雇用継続給付支給の支給額
75%以上	⇒	×
61%超～75%未満	⇒	○ (一部カットあり)※2
61%以下	⇒	○ (支給対象月に支払われた賃金額×15%)

※1 賃金低下率：

支給対象月に支払われた賃金額

÷ 賃金月額(原則として60歳に到達する前6か月間の平均賃金) × 100

※2 低下率61%超～75%未満の支給額の場合：

-(183÷280)×支給対象月に支払われた賃金額+(137.25÷280)×「賃金月額」

なお、「2025年度に60歳に到達する人」から高齢者雇用継続給付金が段階的に縮小・廃止されることになっています。



高年齢雇用継続給付の給付金早見表

【早見表の見方】

60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額（みなし賃金額）の低下率に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗ずることにより高年齢雇用継続給付の給付金の支給額がわかります。

低下率	支給率	低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	68.00%	6.73%
74.50%	0.44%	67.50%	7.26%
74.00%	0.88%	67.00%	7.80%
73.50%	1.33%	66.50%	8.35%
73.00%	1.79%	66.00%	8.91%
72.50%	2.25%	65.50%	9.48%
72.00%	2.72%	65.00%	10.05%
71.50%	3.20%	64.50%	10.64%
71.00%	3.68%	64.00%	11.23%
70.50%	4.17%	63.50%	11.84%
70.00%	4.67%	63.00%	12.45%
69.50%	5.17%	62.50%	13.07%
69.00%	5.68%	62.00%	13.70%
68.50%	6.20%	61.50%	14.35%
		61.00%以下	15.00%

- (注) 1 60歳到達時の賃金月額は、算定した額が478,500円を超える場合は、478,500円となります。また、算定した額が79,710円を下回る場合は、79,710円となります。
- (注) 2 高年齢雇用継続給付の支給限度額は、364,595円ですので、支給対象月に支払われた賃金の額に上記により算定した「支給額」を加えた額が364,595円を超える場合は、364,595円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。
- (注) 3 また、上記により算定した「支給額」が、2,125円を超えない場合は、高年齢雇用継続給付は支給されません。
- (注) 4 なお、(注) 1 から(注) 3までの金額は、令和5年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

出典：厚生労働省「高年齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kounenrei.pdf>

【例】60歳に到達した時に賃金300,000円だった方が180,000円に低下したケース

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

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

また、ハローワークホームページもあわせてご覧下さい。

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となります。

【例】60歳に到達した時に月収300,000円だった方が180,000円(賞与なし)に低下した ケース

- ・月収が300,000円から180,000円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、

$$180,000\text{円(賃金)} \times 15\% = 27,000\text{円} \quad \text{となります。}$$

- ・この時、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100,000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＋

$$\text{年金}(100,000\text{円} - 10,800\text{円}) = 296,200\text{円} \quad \text{となります。}$$

※2022年4月からは65歳以上の場合と同様、「基本月額＋総報酬月額相当額の合計」が47万円を超えない場合には年金額の支給停止は行われないうこととなり、47万円を上回る場合には年金額の全部又は一部が支給停止の対象となるように緩和されました。

「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通りです。

「ねんきんダイヤル」 0570-05-1165(ナビダイヤル)

7.高齡・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 高齡・障害・求職者雇用支援機構では、全国に65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーを配置し、生涯現役社会の実現を目指し、高年齢者等が年齢に関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に、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。

制度改善提案や相談・助言は無料ですので、是非ご利用下さい。

○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

「高年齢者雇用安定法(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)」の改正により、65歳までの高年齢者雇用確保措置に加えて、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施する努力義務が設けられています。

70歳までの就業確保措置の導入や定着を図ると共に、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け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、様々な条件整備に取り組む必要があります。

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

(1)制度改善提案

プランナー等が、将来に向けて70歳までの定年引上げや70歳までの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共に、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

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を高齢・障害・求職者雇用支援機構が負担します。

(5)就業意識向上研修

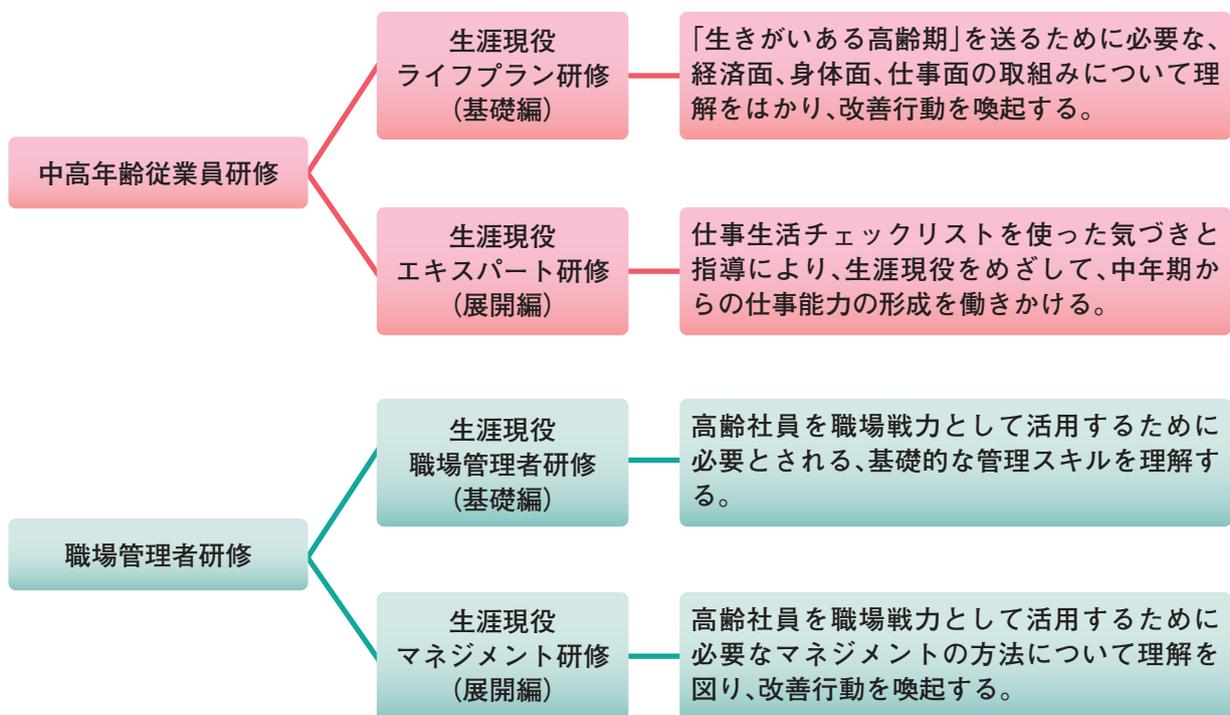
企業における高齢従業員の戦力化を支援するために、プランナー等が企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。中高年齢従業員を対象とした研修と高齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。

※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を高齢・障害・求職者雇用支援機構が負担します。

就業意識向上研修コース別の概要



出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構「就業意識向上研修」
https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/startwork_services.html

「65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザー」について詳しく知りたい方は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html
をご覧ください。

詳しくは、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・障害者業務課にお問い合わせ下さい。

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。

2022年10月3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	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	〒263-0004 千葉市稲毛区六方町274 ポリテクセンター千葉内	043-304-7730
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

※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下さい。

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/>

V

参考資料

8.高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2022年度現在)

(1)65歳超雇用推進助成金

65歳超雇用推進助成金は、高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、事業主に対して助成するもので、次の3コースで構成されています。

①65歳超継続雇用促進コース

令和4年4月1日以降に、A.65歳以上への定年引上げ、B.定年の定め廃止、C.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、D.他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

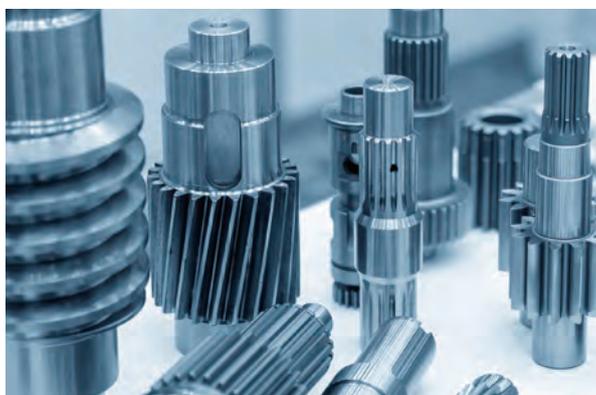
②高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。(実施期間：1年以内)

- ①高齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入又は改善
- ②高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入又は改善
- ③高齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入又は改善
- ④高齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
- ⑤専門職制度など、高齢者に適切な役割を付与する制度の導入又は改善
- ⑥法定外の健康管理制度(胃がん検診等や生活習慣病予防検診)の導入 等

③高齢者無期雇用転換コース

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に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。



I 65歳超継続雇用促進コース

概要 令和4年4月1日以降に、A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定めを廃止、C. 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、D. 他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

支給額 定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めを廃止】

措置内容 60歳以上 継続雇用者数	66～69歳		70歳以上	定年の定め 廃止
	65歳	<5歳未満の引上げ> <5歳以上の引上げ>		
1～3人	15万円	20万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

【C. 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】 【D. 他社による継続雇用制度の導入※】

措置内容 60歳以上 継続雇用者数	66～69歳	70歳以上
	1～3人	15万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

※ 上記表の支給額を上限に、他社における継続雇用の導入に要した経費の1/2の額を構成します。

(注) A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施年の定年または継続雇用年齢(Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢と同様)が70歳未満である場合に支給します。

- 主な支給要件**
- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
 - 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
 - 以上のほか、①措置実施の6か月前の日から支給申請日の前日までの間に高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていないこと、②支給申請日の前日において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、③高齢者・障害者等推進者の各都道府県支部、高齢・障害者就業課(東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「機構」という。)に支給申請してください。
 - なお、各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が見られる場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れがあると認められる場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

- 申請受付期間** ※ 令和4年度より、申請受付期間の考え方が変わりました。
- A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月初から5開庁日(行政機関の休日(土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年1月3日までの日)を除く)までに、「65歳超継続雇用促進助成金(65歳超継続雇用促進コース)支給申請書」に必要な書類を添えて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部、高齢・障害者就業課(東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「機構」という。)に支給申請してください。
 - なお、各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が見られる場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れがあると認められる場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

令和3年度65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)の経過措置について

- 令和3年7月25日～令和3年10月31日までにA～Dのいずれかの措置を実施し、当該措置の実施日の翌日から起算して2か月を経過する日までの間に労働基準監督署への当該措置実施後の就業規則の届出および支給対象経費の支払いを行ったにもかかわらず、令和3年9月24日までに支給申請が出来なかった場合、令和4年4月11日(月)～令和4年5月11日(水)までの間に、65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)の申請をすることが出来ます。
- ※令和4年度制度の支給額に基づいての支給となります。
- 支給申請は、機構にて受け付けますので、手続きの詳細等は、各窓口までご相談ください。

II 高齢者無期雇用転換コース

概要 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に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

支給額 対象労働者一人につき、下表の金額を支給します。

中小企業	中小企業以外
48万円 <60万円>	38万円 <48万円>

※1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までとします。
 ※2 <>内は生産性要件を満たした事業主に適用される金額です。生産性要件の詳細については、こちらをご覧ください。
 (厚生労働省ホームページ) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

- 主な支給要件**
- 「無期雇用転換計画書」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画の認定を受けていること。
 - 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度^{※3}を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
 ※3 実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限り、かつ、
 - 上記(2)の制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者^{※4}を無期雇用労働者に転換すること。
 ※4 無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。
 - 上記(2)により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分の賃金^{※5}を支給すること。
 ※5 勤務をした日数が11日未満の月は除きます。
 - 以上のほか、①無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていない事業主であること等が必要である。

- 受給手続の流れ**
- 計画の申請** 「無期雇用転換計画書」を計画開始の3か月前の日^{※6}までに(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。
 ※6 令和4年9月30日までに計画期間が開始される無期雇用転換計画書は、計画開始日の2か月前の日までに提出する必要があります。
 - 支給の申請** 対象者に対して転換後賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内に(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。

III 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

概要 高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。(実施期間：1年以内)

- 高齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入または改善
- 高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入または改善
- 高齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- 高齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
- 専門職制度など、高齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- 法定外の健康管理制(胃がん検診等や生活習慣病予防検診)の導入等

※支給対象経費は、①雇用管理制度の導入等に必要となる専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、②上記のいずれか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です。

支給額 上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
生産性要件 [※] を満たした場合	75%	60%
生産性要件を満たさなかった場合	60%	45%

※支給対象経費は、初回限り50万円とみなします。2回目以降の申請は、④と⑥を合わせて50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします。また、生産性要件の詳細については、以下をご覧ください。
 (厚生労働省ホームページ) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

- 主な支給要件**
- 「雇用管理整備計画書」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画内容について認定を受けていること。
 - 上記計画に基づき、高齢者雇用管理整備の措置を実施し、当該措置の実施の状況および雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
 - 雇用管理整備の措置の実施に要した支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。
 - 以上のほか、①雇用管理整備計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていないこと、②支給申請日の前日において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であって請じられた高齢者雇用管理整備の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている者が1人以上いる事業主であること等が必要である。

- 受給手続の流れ**
- 計画の申請** 「雇用管理整備計画書」を計画開始の3か月前の日までに(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。
 - 支給の申請** 計画期間終了日の翌日から6か月後の日の翌日～その2か月以内に(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。

注意事項 (I・II・IIIコース共通)

- 助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構(窓口一覧は裏面参照)にご確認いただくか、機構ホームページをご参照ください。
 (機構ホームページ) <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>
- 助成金の審査には支給申請書の受理から3か月程度時間を要します。
- 助成金の申請に関して、機構が調査をしたり、報告を求めたりする場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- 不正支給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名等を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- 機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。

出典：厚生労働省
 「令和4年度 65歳超雇用推進助成金のご案内」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000763758.pdf>

65歳超雇用推進助成金について詳しく知りたい方は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のサイト

<https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>
 をご覧ください。

詳しく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・障害者業務課にお問い合わせ下さい。

(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)

- a. 60歳以上65歳未満(雇い入れ日現在における満年齢が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)等の紹介により、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。
- b. 受給額・期間は労働時間と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者(一般被保険者)	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
60歳以上65歳未満の高年齢者 【週あ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 【週あ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

詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)」のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/

[koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html)

② 生涯現役コース(65歳以上)

雇い入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者(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されます。

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

対象労働者(一般被保険者)	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
65歳以上の高年齢者 【週あ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 【週あ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

詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金(生涯現役コース)」のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/

[koyou/kyufukin/tokutei_kounenrei.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_kounenrei.html)

(3) トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成するものです。

<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>

- a. 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方を、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ます。(基本的に1週間の所定労働時間が30時間を下回らないことが必要です)
- b. 受給額：対象労働者1人につき、月額最大4万円。
- c. 受給期間：上限3か月。

※なお、2021年2月からは、コロナ禍の特例として未経験職種へのチャレンジを希望する離職者もトライアルの対象になりました。

詳しく知りたい方は、下記、厚生労働省「トライアル雇用助成金(一般トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応(短時間)トライアルコース)」ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/

[koyou/newpage_16286.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_16286.html)

詳しくは、最寄りの労働局、公共職業安定所(ハローワーク)にお問い合わせ下さい。



9.関係機関のホームページ一覧

高齢者雇用について、より詳しく知りたい方は下記をご参照下さい。

■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<https://www.jeed.go.jp/>

○事業主の方へ(高齢者雇用について)

<https://www.jeed.go.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

<https://www.jeed.go.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

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/>

【高年齢者活用事例の紹介】

○70歳雇用事例サイト <https://www.elder.jeed.go.jp/>

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

歯車製造業 高齢者雇用推進事業 委員名簿

<座長>

内田 賢	東京学芸大学教育学部	教授(座長)
------	------------	--------

<委員>

植田 昌克	株式会社植田鉄工所	代表取締役社長
-------	-----------	---------

菊地 義典	菊地歯車株式会社	代表取締役社長
-------	----------	---------

池滝 重隆	株式会社ジェイテクトギヤシステム	フェロー
-------	------------------	------

寶角 幸彦	株式会社寶角ギヤー	代表取締役
-------	-----------	-------

辻 勇	株式会社イワサテック	代表取締役社長
-----	------------	---------

田中 文彦	株式会社オージック	代表取締役会長
-------	-----------	---------

加納 孝樹	株式会社長岡歯車製作所	代表取締役
-------	-------------	-------

井田 齊昭	協育歯車工業株式会社	代表取締役
-------	------------	-------

田口 哲也	T P R大阪精密機械株式会社	代表取締役
-------	-----------------	-------

<シンクタンク>

福田 和久	株式会社日本能率協会総合研究所	主任研究員
-------	-----------------	-------

凌 竜也	株式会社日本能率協会総合研究所	部長
------	-----------------	----

<事務局>

本島 浩美	一般社団法人日本歯車工業会 事務局	事務局長
-------	-------------------	------

伊川布美子	一般社団法人日本歯車工業会 事務局	
-------	-------------------	--

矢島 茂光	一般社団法人日本歯車工業会 事務局	
-------	-------------------	--

金高 和恵	一般社団法人日本歯車工業会 事務局	
-------	-------------------	--

中村 史子	一般社団法人日本歯車工業会 事務局	
-------	-------------------	--

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

歯車製造業 高齢者の活躍に向けたガイドライン
～シニアの技を次世代にバトンタッチ、皆が活躍できる職場作り～

発行 令和4年11月

一般社団法人 日本歯車工業会

〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館208号室
TEL：03-3431-1871 FAX：03-3431-1872

<https://www.jgma.org>

無断転載を禁ず

