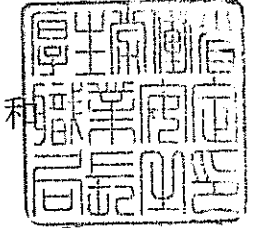


平成18年3月27日

(社) 全国老人保健施設協会
会長 漆原 彰 殿

厚生労働省職業安定局長
鈴木 直



高年齢者雇用確保措置の実施について

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「法」という。）が平成16年6月に改正され、平成18年4月1日から、雇用する高年齢者の65歳（男性の年金支給開始年齢の引上げに合わせ男女ともに平成25年4月1日までに段階的に引上げ）までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかの措置を講ずることがすべての事業主に義務づけられました。

未だ法の改正に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主は、法第6条に基づき高年齢者等職業安定対策基本方針に定められた指針（別添参照）を踏まえ、平成18年4月1日までに高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じていただく必要があります。また、そのために必要な場合には職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備を実施するよう、取組を行っていただくことも必要です。

貴団体におかれましては、既に取り組を進めていただいていることと存じますが、平成18年4月1日の改正法の円滑な施行に向け、貴団体の会員の皆様方にも改正法の内容についてご周知いただくとともに、各事業主における積極的な取組を促していただきますよう、特段のご配慮をお願いいたします。

問い合わせ先：厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部
高齢者雇用対策課（03-5253-1111（内線5823））

高齢者等職業安定対策基本方針（抄）

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用時の年齢制限是正

労働者の募集・採用に当たっては年齢制限の是正に努めるものとし、年齢制限が真に必要なかを検討した結果やむを得ず上限年齢を設定する場合には、法に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受けた都道府県高齢者雇用開発協会を含む。以下「機構」という。）が有する高齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 高齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次に示すような事項の推進に努めるものとする。

(1) 高齢者雇用確保措置の実施

高齢者が、その意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に基づき、平成18年3月末までに62歳までの、平成19年3月末までに63歳までの、平成22年3月末までに64歳までの、そして平成25年3月末までに65歳までの高齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。その際、継続雇用制度の導入を選択し、その対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。

また、法の趣旨を踏まえ、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用の確保が図られるよう必要な措置を講ずるよう努める。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

② 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

③ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

(3) 高齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行うため、機構に配置されている高齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

継続雇用定着促進助成金

1 趣旨

継続雇用制度の導入を行う事業主、及び高年齢者の雇用割合が一定割合を超える事業主に対して助成金を支給することにより、継続雇用制度の推進及び定着を図り、高年齢者の安定した雇用を確保することを目的とする。

2 助成金の概要

(1) 助成要件

① 継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）

ア 第Ⅰ号事業主

61歳以上の定年延長又は65歳以上の継続雇用制度を設けた事業主。

イ 第Ⅱ号事業主

高年齢者事業所を設置し、61歳以上の定年又は65歳以上の継続雇用制度を設けた事業主又は定年を定めていない事業主。

② 多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）

「第Ⅰ種」受給事業主で、高年齢者の雇用割合が15%を超えている事業主。

(2) 支給額

① 継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）

ア 第Ⅰ号事業主

30万円～300万円を最大5年間

イ 第Ⅱ号事業主

60万円～300万円を最大5年間

② 多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）

雇用割合15%を超える高年齢者について、1人当たり月額1万5千円（中小企業2万円）を最大5年間（短時間労働被保険者については半額）。

(3) 支給機関

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

(4) 現行制度の申請期限等

平成18年3月31日までに(1)①の制度導入を行った事業主について、現行の継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）の活用が可能（支給申請期限は制度導入日の翌日から6ヶ月以内。）

継続雇用定着促進助成金見直しの概要

この助成金は、継続雇用の推進及び定着を図るため、平成9年度より、61歳以上の年齢までの定年引上げ等を行う事業主に対して支給してきていたところですが、改正高年齢者雇用安定法の施行（※1）を受け、次の見直しを行う予定です（平成18年4月1日施行予定）。

- 1 助成対象を、直ちに65歳以上の年齢までの雇用確保措置を導入（※2、※3）した事業主に限定する。
- 2 支給額を減額する。

現行（※4）

第Ⅰ種（継続雇用制度奨励金）

第Ⅰ号

定年制の廃止、61歳以上の年齢までの定年引上げ又は希望者全員の65歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入を実施した事業主

第Ⅱ号（高年齢者事業所創設事業主）

定年制の廃止、61歳以上の年齢までの定年引上げ又は希望者全員の65歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入を実施した高年齢者事業所創設事業主

支給額

企業規模及び60歳を超えて65歳まで引き上げた年数に応じて支給

第Ⅱ種（多数継続雇用助成金）

第Ⅰ種を受給した事業主

60歳以上65歳未満の労働者数を助成積算対象

変更後

第Ⅰ種（継続雇用制度奨励金）

定年制の廃止、65歳以上年齢までの定年引上げ又は希望者全員の65歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入を実施した事業主

支給額

企業規模及び義務化年齢を超えて65歳まで引き上げた年数に応じて支給

第Ⅱ種（多数継続雇用助成金）

第Ⅰ種を受給した事業主

義務化年齢以上65歳未満の労働者数を助成積算対象

（※1）改正高年齢者雇用安定法では、高年齢者の65歳（平成18年度から62歳、平成19年度から63歳、平成22年度から64歳、平成25年度から65歳）までの安定した雇用を確保するため、継続雇用制度の導入等を義務づけています。

（※2）雇用確保措置の導入時は、労働協約又は就業規則の効力発生時で判断されることとなります。

（※3）改正高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき、対象となる高年齢者に係る基準を定めている場合は除きます。

（※4）第Ⅰ種については平成18年3月31日までに制度導入した事業主が対象となります。支給申請は制度導入日の翌日から起算して6か月以内（第Ⅱ号にあっては1年以内）まで可能です。

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の概要

【背景】

少子高齢化の進展(労働力人口の減少)の中での
高齢労働力の活用 <経済社会の活力の維持>

年金支給開始年齢の引上げの中での、生計維持
のための収入確保、社会保障制度の支え手の確保

高齢者が社会の支え手として活躍できるよう65歳まで働ける労働市場の整備が必要

【内容】

① 65歳までの雇用機会の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

② 中高年齢者の再就職の促進

- 労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合には、その理由の明示を求める。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる高齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付する。

③ 多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】 ①については、平成18年4月1日から施行、②及び③については、平成16年12月1日から施行済み。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

施行前

施行後(平成18年4月1日から施行)

60歳未満定年の禁止

現行どおり

65歳までの雇用確保の努力義務

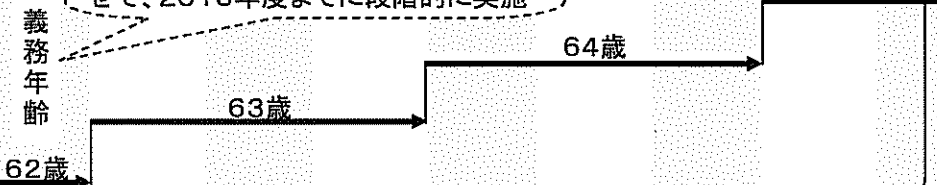
- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定め廃止等)

原則

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定※により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



施行: 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 年度
 行: 平成18 平成19 平成20 平成21 平成22 平成23 平成24 平成25

履行確保措置

- 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

※特例(法律の附則に規定)

大企業: 3年間

中小企業(常用雇用数300人以下): 5年間

一定期間は、労使協議が不調に終わった場合に労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることも可

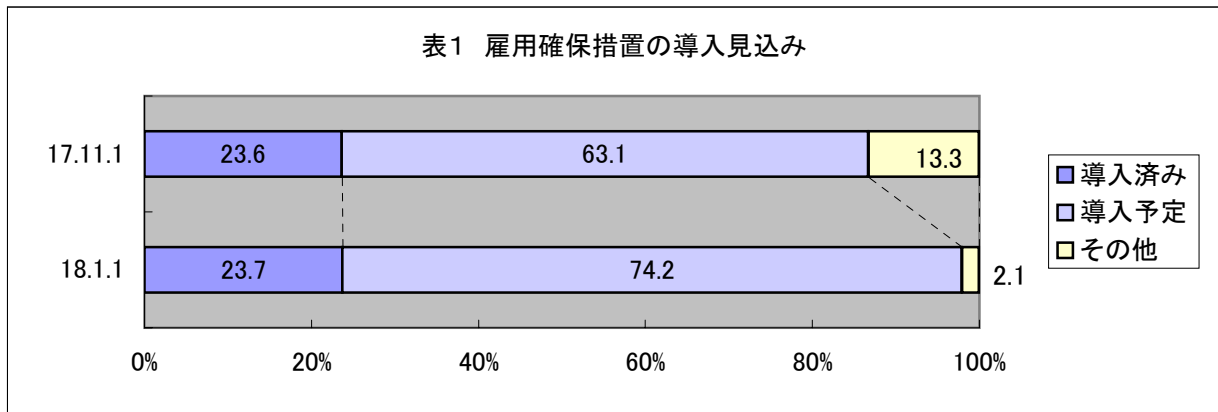
労働組合等の意見を聴いて事業主が定める

具体的な期間は当面、平成21年3月31日(中小企業は平成23年3月31日)まで

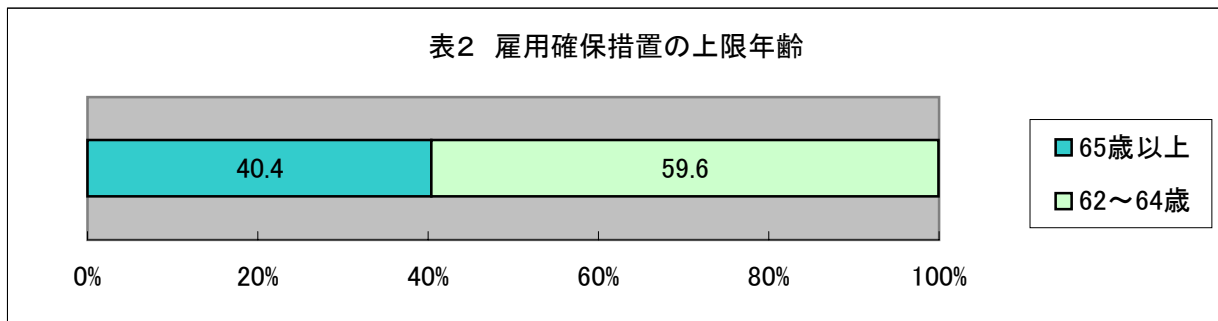
改正高齢法の施行に向けた企業の取組状況 (300人以上規模、18年1月1日現在)

平成18年1月27日高齢者雇用対策課発表

- 改正高齢法の施行に向けた企業の取組は昨年11月1日以降も着実に進んでおり、本年1月1日時点で、法施行の4月1日には約98%の企業が改正高齢法の趣旨に沿った高年齢者雇用確保措置を導入する見込み。



- 上記導入見込み企業のうち、雇用確保措置の上限年齢は62～64歳が約6割、改正高齢法の義務化スケジュールを前倒しし、18年4月から一気に65歳以上へ引き上げるとする企業も4割を占めている。(比率は17年11月1日時点と同様)



- 上記導入見込み企業のうち、定年の定めのある廃止や定年年齢の引上げの措置を講じる場所は少なく、9割以上が継続雇用制度を導入するとしている。(比率は17年11月1日時点と同様)

