
生涯現役雇用制度導入マニュアル

(香川県鉄工事業協同組合)

～高年齢従業員のさらなる活用のための雇用制度導入手引書～



マニュアル 目次

頁数

I. はじめに	2
1. わが国及び香川県における高年齢者雇用の現状	
2. 生涯現役雇用制度導入マニュアル作成の背景と活用の勧め	
II. 当業界における高年齢者雇用の現状と生涯現役雇用制度導入の必要性	3
1. 香川県鉄工事業協同組合の概要	
2. 当業界における高年齢者雇用の現状と課題	
III. 生涯現役雇用制度導入の進め方	7
1. 導入に向けた行動計画の策定	7
2. 導入のための社内検討委員会設置	7
3. 現在の労務構成の確認	8
4. 従業員の生涯現役雇用制度に関する意識調査アンケートの実施	8
5. 制度導入のメリットとリスクの整理	8
6. 想定される問題点や課題の検討及びその対応策の検討	9
7. 導入を目指す制度の具体的内容の検討	11
8. 従業員への説明及び労働基準監督署への就業規則変更届	11
9. 導入後の実施状況のフォローアップ	11
IV. 生涯現役雇用制度導入に当たっての検討項目と留意点	12
1. 導入する雇用制度	12
2. 今後の労務構成のあり方	12
3. 職務開発及び職場・作業環境の整備	12
4. 人事処遇制度等の内容	13
(1) 継続雇用対象者の選定	13
(2) 雇用形態	13
(3) 勤務形態	14
(4) 賃金形態	14
(5) 高年齢者活用の参考例	15
(6) 人事考課及び能力開発	17
(7) 健康管理・安全衛生管理対策	19
(8) 高齢者のモチベーション確保	20
V. むすび	21
[付属資料]	22

1. わが国及び香川県における高年齢者雇用の現状

わが国においては、急激な少子高齢化が進展し、総人口は平成 20 年(2008 年)の 1 億 2808 万人をピークに減少傾向にあり、また 65 歳以上人口が総人口に占める割合である高齢化率は、平成 42 年(2030 年)には 31.6%くらいになることが推計されています。

こうした中で、高年齢者の就労意欲は高く、労働力人口に占める高年齢者の割合や高年齢者の就業率は近年上昇を続けており、内閣府が実施した「平成 25 年度 高齢期に向けた『備え』に関する意識調査」によると、65 歳を超えても働きたいとする者が約 5 割(「70 歳くらいまで」20.9%、「働けるうちはいつまでも」25.7%など)を占めています。

少子高齢化の進展に伴い、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念される中で、働く意欲のある高年齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することがますます重要となりますが、当面は 65 歳を超えても働き続けることのできる企業・職場をどう増やしていくかということに焦点が置かれています。しかし、70 歳以上まで働ける企業の割合は全国で 20.1% (希望者全員を対象とする者で 4.1%、基準該当者に絞っているもので 7.5%)にとどまっているのが現状です(厚生労働省「平成 27 年高年齢者の雇用状況」)。

また、当香川県においては、希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合は 75.2%ですが、70 歳以上まで働ける企業の割合は 23%にとどまっており(香川労働局 平成 27 年高年齢者の雇用状況)、全国水準よりは上回っておりますが、高年齢者雇用の制度と働く人の意識の乖離がみられます。

そもそも生涯を現役として働き続けられるようにする社会は、高齢者にとって働く喜びを通じて生きがいを与えるという意義を持つことは言うまでもありません。その意味でも、高齢社会の進展に伴い更に高齢者の雇用の場を広げることが重要ですが、今後の経済社会の構造的変化の大きさを考えると、こうした高年齢者雇用推進の流れを更に加速化させていく必要が出てきています。

とりわけ、労働力人口が減少する傾向にある中で、それに歯止めをかけていくことは、わが国の経済の基盤を維持していくうえで不可欠な課題となります。既に、女性活躍推進が重要な政策課題となっておりますが、高齢者人材についても労働力としての期待が大きくなってきています。政府の今後の労働力人口の展望に関する試算でも、女性と高齢者の積極的な活用がなければ、労働力の大幅な減少が免れないとの結果が示されているところです。

また、景気が回復して労働市場の需給がひっ迫し、企業の人手不足感が強まっていることも大きな変化です。各企業の採用意欲は強く、非正社員の正社員登用も含めて人材確保の動きが活発になっていますが、まずは自からの企業の従業員を積極的に活用することが優先的な検討課題となります。その場合の重要な労働力確保の選択肢となるのが、業務に精通し、豊富な経験を有する高齢者の継続雇用にはほかなりません。

高年齢者雇用の推進は、65 歳までの雇用継続という第一のステージから、70 歳あるいはそれを超える年齢も視野に入れた第二のステージへと移行してきています。しかも情勢変化の中でその動きを加速化させることが急務だといえます。このため、65 歳までの雇用継続を実現してきたときの施策や留意点にとどまらず、より高年齢での就業を目指すうえでの課題についての検討を急ぐことが必要となっております。

2. 生涯現役雇用制度導入マニュアル作成の背景と活用の勧め

(1) 上記のような状況を踏まえ、国(厚生労働省)は、全国の各地域において中核的な役割を果たす業界団体を選定し、各業界団体において生涯現役雇用制度(※)の導入に向けたマニュアル等を策定し、その会員企業などに対し生涯現役雇用制度の導入啓発及び策定したマニュアルの普及を図ることを目的とした事業として、「平成 27 年度業界別生涯現役システム構築事業」を実施したところであります。

(※) 生涯現役雇用制度とは、① 定年の定め廃止 ② 定年年齢の年齢を 70 歳以上とする制度③ 70 歳以上まで継続して雇用する制度をいい、高齢者が健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる雇用制度です。

(2) 当業界においても後述するように、従業員の高齢化が進むとともに、人材の確保がますます厳しくなることが予想されており、また、高齢者が長年培ってきた技術・技能の若年者への伝承等も必要となるなど、高齢従業員の雇用促進と活用を進めていくことが必要となっております。

従って、当業界では、今のうちから知識と経験豊富な高齢従業員の有効活用と人材確保に向けた対策を検討しておく必要があると考え、「平成27年度業界別生涯現役システム構築事業」に取組む業界団体として応募し、業界団体内に設けた検討委員会で会員企業の代表及び外部専門家のサポートを得ながらこのマニュアルを作成することとした次第です。

(3) このマニュアルは、当業界の会員企業各社において、従業員が定年後も年齢に関わりなく働き続けられる「生涯現役雇用制度」の導入を検討される際の手引書として、検討すべき事項、留意点や対応策などについて、手順を追って分かりやすくまとめておりますので、業界内で共通して活用できるものと考えております。

各社において、このマニュアルをご参考に、その実情や特性に応じた最適な高齢従業員の継続雇用制度の導入をご検討いただければ幸いです。

Ⅱ. 当業界における高齢者雇用の現状と生涯現役雇用制度導入の必要性

1. 香川県鉄工事業協同組合の概要

業種の概要	: 鉄工及び産業用一般機械器具製造業
事業内容	: 組合員の相互扶助の精神に基づき、組合員のために必要な共同事業を行い、もって組合員の自主的な経済活動を促進し、且つその経済地位の向上を図ること。
所在地	: 香川県高松市木太町3173-5
設立年月日	: 昭和27年3月19日
会員数	: 17社(平成27年8月末日)
会員従業員総数	: 1,756人(3,054人)
関係団体	: 香川県中小企業団体中央会

業界を取巻く経営環境および会員企業の現況：

鉄工は業種により異なりますが、全体としては前年同期に比べ売上・生産高ともに増加しました。消費税増税後、建設用鉄骨の下請け加工工場は工事量の減少が続いていましたが、年初から徐々に建設施工主の発注が急増、短期的ではあるがフル稼働が続いています。建設用クレーン、造船関連工業は金融緩和による円安と北米の好況に支えられ生産量、収益共に順調に推移しています。中小の機械加工工場は大手産業機械メーカー、電子部品メーカーの好況により仕事は繁忙が続いています。ただ、一部の業種においては需要の減少、円安による輸入原材料、資材価格の上昇の影響から前年と比べ、売上・収益共に厳しい状況にあります。業界全体としては人手不足であり、製造業の好調な業況の中で技能労働者（溶接工・機械工）の確保に各企業が苦慮しています。

2. 当業界における高年齢者雇用の現状と課題

1. 当業界を取り巻く雇用環境

産業用一般機械器具製造業は円安と北米の好景気により、技能労働者を中心に人手不足が中小企業にまで及んでいます。特に最近では、業界イメージがキツイ仕事とされているようで、若年層（特に新卒者）の就職希望者が減少しています。現下では派遣労働者、海外研修生の受け入れで対処しています。製造業はリーマンショックで苦い経験をした後の正社員の確保は、景気動向を十分配慮しての充足に力点を置いています。

今回、少子高齢化に伴う就労人口の変革を近々に控え、業界の振興と組合員企業の人材確保対策を進めるためには、健康で意欲と能力のある高年齢従業員の積極的な活用が企業活性化の糧となります。

定年年齢の引き上げや定年後の継続雇用の見直しなどで、高年齢従業員の定着化と雇用促進に向けた高年齢雇用制度を構築し、従業員が安心して働ける雇用環境を整備していくことが求められます。

2. 会員企業の定年及び継続雇用制度の現状

会員企業からのアンケート調査では、次のような回答となっております。

① 現在の定年制度

60歳定年 71%、65歳定年 23%、定年制廃止 6%となっており、61～64歳定年、66～70歳未満定年%及び70歳以上定年企業はありません。

② 65歳以降の継続雇用制度の有無

「制度なし」が 35%、「制度あり」企業が 24%、「制度化していないが運用している」企業が 41%と、両者合わせて 65%あり、実際は継続雇用を実施している企業が多くなっています。こういった企業を中心に「生涯現役雇用制度」の制度化を推進していくことが期待されます。

③ 65歳以降の継続雇用の対象者

「希望者全員」が46%、「会社で定める基準を満たす者」が36%となっており、希望者全員を継続雇用している企業が半数近くになっています。

④ 65歳以降の継続雇用者の上限年齢

「70歳」が、18%、「上限なし」が82%となっています。

⑤ 65歳以降の継続雇用の更新期間

「1年更新」が82%と一番多くなっています。

3. 高年齢者雇用の現状と生涯現役雇用制度導入の必要性

鉄工事業分野における労働力不足は少子高齢化の進展等により深刻化しており、今後の業界発展と企業における人材確保をするために、健康で意欲と能力のある高年齢従業員の活用は会員企業にとって不可欠となっております。定年年齢の引き上げや定年後の継続雇用制度の見直しなどで、高年齢従業員の定着化と雇用促進に向けた雇用制度を構築し、安心して働ける雇用環境を整備していくことが求められております。

今回実施した会員企業からのアンケート調査の結果からも、年齢に関係なく働き続けてもらいたい従業員がいる企業は76%となっており、また、「健康で意欲と能力があれば70歳までの高齢者を積極的に活用したい」とする企業が24%、「健康で意欲と能力があれば70歳超の高齢者を積極的に活用したい」とする企業も47%と、合わせて70%を超えています。

また、65歳以降も働く方に対して期待する項目としては、「今までのキャリア（高い技術・技能・人脈等）」「知識・技能・ノウハウの伝承、後輩の指導育成」がともに83%と高くなっています。

こうしたことから、生涯現役雇用制度の導入は多くの企業にとって、必要性が高いと考えられます。

4. 高年齢者雇用の課題とされた事項

65歳以上従業員の活用に対する考え方としては、「健康で意欲と能力があれば積極的に活用したい」が71%と大半を占めているが、「健康で意欲と能力があっても活用することは考えていない」が29%というアンケート結果となっており、高齢者雇用に取り組む場合の問題点、課題として次のことが挙げられています。

「現役時代に比して高年齢者本人の健康状態や身体能力が劣ってくる」83%

「業務中や通勤時の事故や災害が増える」25%

「若年者との関連で世代交代の足かせになったり、現役従業員が仕事がやりづらくなるのではないかと懸念される」25%

「業務の品質や効率が低下する」25%

「現役時代に比して高年齢者本人のやる気が下がる、新技術についていけない」17%

5. 当業界の取組みの重点課題

今後、当業界においての課題に対して検討事項を次の通り挙げました。

高齢者雇用の課題点として、「現役時代に比して健康状態や身体能力が劣ってくる」ということが、最も懸念されています。65歳以降の継続雇用制度導入企業はまだまだ少数なので、業界として導入できるよう重点課題としました。

「同業組合内の労働移動」に関しましては、アンケートにはなかった項目ですが、検討委員会の中での意見があり、今後検討していき、実現すれば更に高齢者の活用が推進されるのではないかと考えられますので、項目に挙げました。

重点課題	課題に対する検討事項
1. 高齢者の雇用管理の構築	・65歳以降の継続雇用制度の導入
	・再雇用基準の設定
	・賃金制度の工夫
	・評価制度の実施
2. 高齢者が働きやすい職場環境	・高齢者の健康管理上の工夫
	・作業施設、設備、工具器具類等の整備改善
3. 高齢者のモチベーション維持	・人事評価制度の導入
	・複数型コースの導入
	・賃金規定の見直し
4. 若年層の育成に高齢者のマンパワーを活用	・高齢者の技術、技能の伝承
	・研修機会の提供
	・上司や職場全体からの協力や支援する関係がある。
5. 同業組合内の労働移動	・組合を通じた高齢者の企業間移動の可能性

Ⅲ. 生涯現役雇用制度導入の進め方



1. 導入に向けた行動計画の策定

生涯現役雇用制度の導入は、会社運営の根幹となる事項ですので、計画を立て十分時間をかけて検討することをお勧めいたします。

具体的に11か月かけて検討した企業の導入スケジュールの例を示します。

項 目	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月	8か月	9か月	10か月	11か月
① 社内検討委員会の設置・開催		●									
② 年令別人員等の労務構成の確認		→									
③ 従業員の意識調査(社内ニーズの調査アンケート)		→	→								
④ 制度導入のメリット・リスクの整理		→	→	→							
⑤ 想定される問題点や課題の洗い出し			→	→							
⑥ 問題点や課題に対する解決策の検討				→	→	→	→				
⑦ 有効な労務管理内容及び人事・処遇制度の検討						→	→	→	→		
⑧ 従業員への説明会、グループ会社等に対する取組状況等の説明、制度導入援助										→	→
⑨ 就業規則変更案検討、労使協定締結、労基署への届出										→	→

2. 導入のための社内検討委員会設置

(1) メンバー選定

各社の実情に応じてメンバーを選定してください。

- ・雇用制度検討の担当部門の人だけでなく、社内のトップを含め、関係部署の幹部をメンバーに入れます。状況によっては労働者代表もメンバーとするか検討ください。
- ・社外のメンバーとして、顧問社会保険労務士のアドバイスを受けるとスムーズに進めることができます。また、最寄りのハローワークや(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーが相談に応じてくれます。
- ・その他、予め委員会の開催回数、検討項目など開催要領を定めて検討に入ります。

・社内検討委員会委員構成の例

- 社会保険労務士、高年齢者雇用アドバイザーなどの学識経験者：2人
- 会社経営側は、労務担当役員、総務人事部長・課長等：4人
- 従業員代表又は労働組合側：1人 計7名

注：家業等による規模が非常に小さく検討委員会が組織しがたい場合、アドバイザー等の助言を受けて経営者自身が検討し、従業員の意見を参考にするという体制で進めるのがいいでしょう。

(2) 社内検討委員会での検討項目と留意点は、後記Ⅳ(12頁)に記載していますので、それを順次議論し決めていきます。

3. 現在の労務構成の確認

生涯現役雇用制度の導入に当たっては、まず、現在の従業員の年齢別・性別人員構成、職種別人員構成等の労務構成がどうなっているか実態把握をすることが必要です。その実態が制度導入の必要性や時期等を判断する際の大きな要因となります。

年 齢	～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65～69 歳	70 歳～	計
正規従業員	人	人	人	人	人	人	人
非正規従業員	人	人	人	人	人	人	人
計	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)	人(%)	人

4. 従業員の生涯現役雇用制度に関する意識調査アンケートの実施

制度導入の検討に当たって、問題点を把握するには企業と従業員の双方から見た生涯現役雇用制度の課題と対応策の把握が必要となります。従業員の生涯現役雇用制度に関する考えやニーズを把握するために意識調査アンケートやヒアリング調査を実施します。

具体的な生涯現役雇用制度導入に関するアンケート例を後記資料(28頁)に示しますので、質問項目等は、企業の実情にあわせ追加、削除などして自由に設定し活用ください。

5. 制度導入のメリットとリスクの整理

従業員のアンケート調査と同時に検討委員会メンバーで、制度を導入した場合の企業と従業員のそれぞれのメリット・リスクを整理することが非常に大切となります。

次に一般的なメリット、リスクの検討結果の記載例を示します。

【70歳までの継続雇用制度導入のメリット】
<p>【企業にとって】</p> <p>(1)労働力の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 従業員の定着が図ることができる。 ② 高齢者になっても勤務することができ、労働力の確保がしやすくなる。 ③ 高齢者でも働ける環境であることで、採用がしやすくなる。 <p>(2)技術・技能の確保および伝承</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 高年齢者の豊富な知識・経験の活用、技術・技能の伝承をとぎれずに継続できる。 ② 高齢者による技術・技能・経験・ノウハウを教育する体制が取れる。 ③ 高齢者の豊富な経験による判断力が生かせる。 <p>(3)その他</p> <p>労働条件面で柔軟な対応が可能になる。</p> <p>【従業員にとって】</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)長期安定雇用の実現で、長期に働く安心感があり、従業員のモチベーションが高まる。 (2)職場内の融和が図ることができる。 (3)生活が安定する(給与面)。 (4)働くことのリズムや健康診断の受診などで健康増進につながる。

- (5) 働くことや社会とのつながりで生き甲斐が生まれる。
- (6) 休日が増え、趣味などの生活との両立が可能になる。
- (7) 働き方の選択肢が増える。

【70歳までの継続雇用制度導入のリスク】

【企業にとって】

(1) 経営管理

- ① 管理事務が増える(契約更新、新たな処遇ルールの適用など)。
- ② 高齢者雇用延長の制度化により、若年者の雇用に制限を受ける可能性がある。
- ③ 設備改善や職場環境改善等のコストがかかる。

(2) モチベーションの低下

- ① 処遇が下がることで高齢者のモチベーションがあがらない。
- ② 上司と部下の関係が変わり、若年者・高齢者双方がやりにくい。

(3) 作業効率

- ① 健康面の不安、動作が遅いなどから作業効率がダウンする。
- ② 判断力が鈍ったり、敏捷性が落ちたりする。
- ③ 視覚・聴覚の衰えが問題となる可能性がある。

(4) 被災リスク

- ① 会社がとるべき健康管理・安全管理への配慮が従来以上に必要となる。
- ② 労災(つまづき、人との接触など)の発生リスクが増える
- ③ 通勤リスク(バイク通勤など)が増える。

(5) 雇用契約上のトラブル

- ① 雇止めなど労務管理上のトラブルが増える可能性がある。

6. 想定される問題点や課題の検討及びその対応策の検討

上記5のリスクの中から、企業にとっての問題点や課題を抽出し対応策を検討します。次にその検討結果の記載例を示しますので、参考にしてください。

	導入に伴う問題点・課題(リスク)	対応策
① 経営管理	<ul style="list-style-type: none"> ① 管理事務が増える。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約更新 ・ 新たな処遇ルールの適用 ② 高齢者雇用延長の制度化により、若年者の雇用に制限を受ける可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 管理増 <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約更新時のトラブルを避けるため、契約更新条件を契約書内で明確にする。 ・ シンプルな制度とし、この制度のための特別な処遇ルールは置かない。 ② 内勤ではありうるが、大きなインパクトにはならない。現場従業員に関しては、業務に照らして、次の内容を総合的に判断して適用する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ どういった仕事をどの世代に担当させるか ・ 高齢者のコスト面の優位性 ・ 法的に継続雇用する義務があるわけではないため、調整弁としての位置付け

<p>② モチベーションの低下</p>	<p>① 処遇が下がることで高齢者のモチベーションがあがらない。</p> <p>② 上司と部下の関係が変わり、双方のモチベーションが低下する。</p>	<p>① 高齢者でも勤務できることのメリットを強調する。また、責任の度合いも軽くなるように配慮する。</p> <p>採用面を考慮すれば、高齢者の処遇ダウンは極力抑えた設計とする。</p> <p>② 小集団活動を通じて、中高年層を集団活動に参画させるための工夫や固定観念にとられない集団の在り方等に取り組んで、高齢者を含めた組織全体のモチベーションを高める。</p>
<p>③ 作業効率</p>	<p>① 健康面の不安、動作が遅いなどから作業効率がダウンする。</p> <p>② 判断力が鈍ったり、敏捷性が落ちたりする。</p> <p>③ 視覚・聴覚の衰えが問題となる可能性がある。</p>	<p>① 契約更新時に健康診断結果を勘案して更新する。なお、健康状態に支障がある場合やクレーム・ミスが多発する場合、事故を再三起こす場合などは、会社の安全配慮義務の観点から契約更新しないことがある。また、動作については人事評価項目に入れ、契約更新時の参考とする。</p> <p>* 評価制度はシンプルなものとする。</p> <p>② 人事評価項目に判断力や敏捷性といった項目を入れ、契約更新時の参考とする。</p> <p>③ 視覚・聴覚の衰えが問題となる場合は、契約更新しないことがある。</p>
<p>④ 被災リスク</p>	<p>① 会社がとるべき健康管理・安全管理への配慮が従来以上に必要となる。</p> <p>② 労災(つまづき、人との接触など)の発生リスクが増える。</p> <p>③ 通勤リスク(バイク、マイカー通勤など)が増える。</p>	<p>① 会社には安全配慮義務があることを管理監督職に今まで以上に徹底する。また、全体が集まったときなどに安全衛生に関する研修を実施する。</p> <p>② 現場における安全対策を従え以上に実施する。例:KY(危険予知)運動の展開など</p> <p>③ 必要に応じてバイク通勤せざるを得ない場合もあるが、公共交通機関を利用して通勤できる場合は、リスクの高い通勤手段は禁止する。</p>
<p>⑤ 雇用契約上のトラブル</p>	<p>① 雇止めなど労務管理上のトラブルが増える可能性がある。</p>	<p>① 雇止め基準を明確化する。</p> <p>更新面談時に人事評価のフィードバックや契約条件を適切に伝える。</p>

7. 導入を目指す制度の具体的内容の検討

- (1) 導入する雇用制度
- (2) 今後の労務構成のあり方
- (3) 職務開発及び職場・作業環境の整備
- (4) 人事処遇制度の内容

8. 従業員への説明及び労働基準監督署への就業規則変更届

(1) 従業員への説明

導入決定した 65 歳以上の継続雇用制度は、従業員の将来への雇用不安が解消され、安定した職業生活が続けられることになり、かつ、企業の活性化につながることを期待されます。決定後、速やかにその内容を従業員全員に説明しましょう。

また、グループ会社があれば、グループ会社との会議等で紹介して生涯現役雇用制度導入の促進、浸透を図ってください。

【従業員への説明の例】

- 説明会の実施(対象者向け、全従業員向け)。
- 社内報・社内メールによる周知。
- 社内会議での説明。

なお、従業員への導入した制度の周知のための説明資料として作成されたガイドブックの例を後記(30頁)に示しますので、参考にしてください。

(2) 労働基準監督署への就業規則変更届

各社における生涯現役雇用制度の導入は、就業規則に規定化することにより、制度化が完了しますので、就業規則に盛り込むことを目指してください。

制度導入の就業規則、再雇用規程の具体例を後記(32~34頁)に示しますので、参考にしてください。

なお、労働者数が10人以上の事業場においては、就業規則の作成・変更・届出(労働基準監督署)が義務付けられています。

就業規則を変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、このような組織がない場合においては、労働者の過半数を代表する者の意見を聴き、意見書を添付しなければなりません。

また、変更内容を事業場の見やすい場所に掲示する等して周知することも義務付けられています。

※10人未満の事業場においては、就業規則の作成義務はありませんが、明文化することは、より良い労使関係を構築するためには望ましいと思われます。

9. 導入後の実施状況のフォローアップ

生涯現役雇用制度の導入の成果と今後の課題と対応策などを把握し、より良い制度とするためにも必要なことですので、フォローアップを行きましょう。

IV. 生涯現役雇用制度導入に当たっての検討項目と留意点

各社において生涯現役雇用制度導入に当たっての具体的な検討項目と事例を、次に紹介しますので、これを参考にご検討ください。

1. 導入する雇用制度

導入を目指す生涯現役雇用制度を企業の実情、将来見通し、現在の雇用に関する社内規程等を勘案し、次の3通りの中から検討します。

- i. 定年の定め廃止
 - ii. 定年年齢を70歳以上とする制度
 - iii. 定年後、70歳以上まで継続して雇用する制度
- ※ 高齢者が健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる雇用制度です。

(注) 労働契約法第18条で「無期転換ルール」(同一の使用使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合に、労働者に無期転換申込権が発生。)が導入されましたが、無期転換ルールの特例の適用を都道府県労働局長から受けた場合、定年後、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ません。

2. 今後の労務構成のあり方

前記(8頁)で把握した現在の労務構成をもとに、今後の労務構成を展望し、会社の今後の事業展開の見通しを勘案した場合の生涯現役雇用制度導入に向けた労務構成のあり方などを検討します。

3. 職務開発及び職場・作業環境の整備

継続雇用者には、現在の担当業務を引き続き担ってもらえるケースが多いかと思われませんが、制度導入に当たっては、会社全体の職場・職務の見直しを行い、高齢者向けの業務内容を洗い出すとともに、職場・作業環境を整えたうえで、65歳以上高齢者の継続雇用に向けた勤務態様、勤務時間、勤務日数、非正規・正規の勤務形態、労働時間の短縮など具体的検討に入ることが大切です。

(1) 高齢者用の職務見直しと開発

【高齢者向けの業務内容の例】

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| ○ 製造現場での技術・技能指導 | ○ 施設等の管理・常駐警備、環境整備 |
| ○ 製造現場での仕分け・検品・配送 | ○ 新製品開発、生産・品質管理 |
| ○ 保有資格を活かした業務 | ○ 人脈・経験を生かした営業業務、対外調整・折衝業務 |
| ○ 品質管理 | ○ 教育担当係など教育的・助言的な業務 |

(2) 職場・作業環境の整備

制度導入に際し、65歳以上の高齢者就労の機会の拡大が可能となるような機械設備、作業方法の改善など、職場・作業環境の整備を併せて検討することも大切です。

【職場・作業環境の整備の例】

○ 視覚、筋力等身体的機能を使う作業について作業補助具等の設置。

- ・ 製品、原材料等重量物の上下移動をリフティング装置・バケット上昇機・エレベーター等の導入で軽作業化へ改善。
- ・ 横移動は、ベルトコンベアーによる移動方式の導入で重量物作業を軽作業化に改善。
- ・ 生産機器・装置の作業位置の高さを作業者の作業姿勢に無理を与えないレイアウトに変更。
- ・ 段差をなくす（バリアフリー）などの作業環境の整備。

○ 判断力、注意力低下を補完し作業安全確保の作業方法の改善。

- ・ 標識、表示を見やすくし作業方法の改善。
- ・ 足場、手摺等を整備し作業安全確保の改善。

○ 照明、騒音、室温、湿度等の作業環境の改善による作業効率向上と負担軽減。

- ・ 工場内の照明設備で視力の落ちる高齢者の労働環境改善。
- ・ 騒音発生職場での騒音低減等の作業環境整備。

4. 人事処遇制度等の内容

次に制度設計に当たっての具体的な内容について検討します。この項目の内容が各社の導入する継続雇用制度について独自性が発揮される部分です。

(1) 継続雇用対象者の選定

65歳以上の継続雇用対象者を希望者全員ではなく、限定する場合は、客観性のある基準（条件）を検討します。

次に65歳以上の継続雇用対象者の移行基準の具体例を示しますので、参考にしてください。（なお、希望者全員を継続雇用の対象とした場合は、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。）

【継続雇用制度の適用対象者を選定する基準の例】

- ① 働く意思及び意欲がある者。
- ② 直近（再雇用契約前1年以内）の健康診断結果において、業務遂行上問題がないと認められる者。
- ③ 再雇用契約時点において、私傷病で欠勤していない者。
- ④ 前年度の勤務状況において、懲戒処分を受けていないこと。
(過去〇年間の出勤率〇〇%以上、勤務態度（協調性、他の模範、後輩の指導育成等))
- ⑤ 前年度の成績考課で、決められた基準レベル以上である者。
- ⑥ 業務に必要な資格取得の有無。
- ⑦ 別に定める体力診断の結果が決められた基準レベル以上である者。

(2) 雇用形態

65歳以上の継続雇用者の雇用形態をどうするか検討します。新たな雇用形態を導入する場合に次の例を参考にしてください。

【継続雇用者の雇用形態の例】

1. 正社員

雇用期間の定めがなく雇用された社員。従って解雇が厳しく制限され、原則としてフルタイムで勤務し三六協定の範囲で残業も義務づけられているが、会社によっては所定労働時間は異なり、裁量労働制や短時間勤務などの正社員も存在。社会保険・定期昇給・賞与・各種休暇の受給対象者で、給与の算定基準は月給制がほとんど。

(短時間正社員：期間の定めのない労働契約を結び、フルタイムの正社員と比べて、所定労働時間(所定労働日数)が短い正社員。優秀な人材の獲得や社員の定着率の向上、採用コスト削減のメリットあり。)

2. 嘱託社員

正社員の就業規則とは別に契約を結び、専門分野の職種で定年退職者の再雇用手段として用いられることが多い。

3. 契約社員

会社と雇用期間を定めて契約し、勤務時間・賃金等を個別に決定。雇用期間が終了すれば、自動的に退職となる。社会保険の対象者で賞与や交通費が支給されるなど、福利厚生面は正社員と同等の場合もある。専門的な能力が求められる職種や、業務に繁閑のある職種などに多い。

4. パート・アルバイト社員

同じ事業所の正社員と比べ、短期間・短時間で臨時的、もしくは補助・補完的に勤務する雇用形態。原則的に社会保険や交通費支給はあるが、勤務日数によっては適用されない場合もある。(賞与は支給されないケースがほとんど)。勤務時間や日数の希望が通りやすいので、自分のライフスタイルに合わせた働き方ができる。

(3) 勤務形態

65歳以上の継続雇用者の勤務形態をどうするか検討します。本人の希望によって幅広く選べるよう選択肢を多く設け、会社事情だけでなく、継続雇用者のライフスタイルや健康に応じた柔軟な働き方なども考慮した多様な形態が考えられます。次の例を参考にしてください。

【継続雇用者の勤務形態の例】

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| ① 常勤 | ⑤ 短日勤務(週3日・4日勤務、隔日勤務等) |
| ② 非常勤 | ⑥ ペア勤務 |
| ③ 通常勤務(フルタイム勤務) | ⑦ 早出、遅出、日勤、夜勤、交代制勤務 |
| ④ 短時間勤務(半日勤務(午前、午後)、パートタイム勤務等) | ⑧ 在宅勤務など、働き方の区別 |

(4) 賃金形態

賃金形態及び賃金額をどうするか検討します。特に65歳以上の継続雇用者の賃金については、公的年金受給額との関連でどのように設定するかなど。

(例えば、65歳以上の継続雇用者については、在職老齢年金の仕組みで年金額の調整がなされ支給されます。年金額の調整は老齢厚生年金部分についてのみ実施され、収入が多くても老齢基礎年金は全額支給されます。従って、賃金が下がっても一定の生活水準を維持することが可能です。また、働いていても70歳に達すれば老齢厚生年金の被保険者ではなくなり、保険料

を納める必要はなくなりますが、引き続き対象となり年金額が調整されます。詳しくは、最寄りの年金事務所へお問い合わせください。）（35頁に参考資料）

【継続雇用者の賃金形態の例】

1. 時間給(労働者の作業した時間を単位として算定)

- ① 時給
- ② 日給
- ③ 日給月給(欠勤・遅刻・早退の場合はその分賃金を控除)
- ④ 週給
- ⑤ 月給
- ⑥ 年俸(業績などを勘案して1年分の賃金を提示する方法)

2. 出来高給(作業能率により決められる能率給)

- ① 歩合給
- ② 業績給
- ③ 個数賃金(労働者が生産した生産物の個数に応じて支払われる賃金形態)

(5) 高年齢者活用の参考例

高齢期には定年前と「同じ」仕事を継続するケースが多いにもかかわらず、人事管理のパターンが変更され、賃金が低下するとなると、高齢社員のモチベーション及び成果(パフォーマンス)への影響が懸念されることとなります。

成果を実現する、すなわちアウトプットを出すためには、まず会社が期待する役割を明確にする必要があります。そして、それに対して個人が労働提供を行うのです。そこで、会社が高齢社員に期待していることを明確化したうえでその処遇の検討を進めるために、高齢者の活用方針に係わる以下の3点について、定年前の正社員時代と比べて同じなのか、変わったのか、という組み合わせを用いて高齢者の活用タイプ分けを行うことができます。(下図参照)

- ①1日当たりの勤務時間や残業時間、月の勤務日数などが正社員時代と同じか、異なるか(以下、「(企業からみた) 就業自由度」とする)
- ②担当する仕事の範囲や職責、期待される成果などが正社員時代と同じか異なるか(以下、「期待する役割」とする)
- ③成果を評価するための人事評価などの仕組みが正社員時代と同じか、異なるか(以下、「成果への期待」とする)

【高齢者の活用方針と高齢者の活用タイプ】

高齢社員活用方針			高齢者活用タイプ
(a) 就業自由度	(b) 期待する役割	(c) 成果への期待	
同じ	同じ	同じ	タイプ A
		変わる	タイプ B
	変わる	同じ	タイプ C
		変わる	タイプ D
変わる	同じ	同じ	タイプ E
		変わる	タイプ F
	変わる	同じ	タイプ G
		変わる	タイプ H

※「高齢者雇用に向けた賃金の現状と今後の方向」(高齢・障害者雇用支援機構)参照

【高齢者活用タイプ別の処遇条件の一例】

活用タイプ	Aタイプ	Dタイプ	Hタイプ	
契約形態	1年単位の有期雇用契約(70歳の誕生日が属する月まで)			
継続雇用時・ 契約更新時の条件	別途定める基準をクリアした場合に継続雇用			
勤務形態	フルタイム	フルタイム	パートタイム	
勤務日数	社員と同じ	社員と同じ	会社の指定した日	
勤務時間	1日8時間	1日8時間	会社が指定した時間	
休憩	60分			
休日、休暇等	従来通り			
賃金	支給形態	月給	月給	時給
	賃金水準	定年時と同じ	定年時の60%	同職務のパート+α
	賃金改訂	有	無	無
	諸手当	有	有	無
	時間外 勤務手当	法律通り		
賞与	有	無	無	
退職金	無			
福利厚生	従来通り			
社会保険	法の考え方(一般的な社員の勤務日・時間との比較で3/4以上勤務する場合は加入)に沿って加入・非加入を決定する			
雇用保険	法の考え方(65歳以前から被保険者の場合は被保険者資格継続)に沿って決定する			
人事考課	別に定める行動基準による評価を行い、契約更新の際の基準とする			
その他	会社からの要請があり本人も希望する場合は、70歳を超えても継続雇用する場合あり			

(6) 人事考課及び能力開発

人事考課(能力評価など)及び能力開発の方法を検討します。

① 65歳以上の継続雇用対象者に対する人事評価表

現役(定年前)従業員に対しては、精緻な仕組みを工夫して評価を実施している企業もあると思いますが、そのような場合でも継続雇用者に対してまで同様に精緻な評価をしなければならないということはありません。どのような対応をとるかは、その会社の継続雇用者への期待、現役従業員評価の仕組みなどにより判断すればよいでしょう。重要なのは、評価した後、本人と面談し、フィードバックすることにより、評価に対しての納得性が高まり、モチベーション維持にもつながってくると思われれます。以下に継続雇用者に対する人事評価表の例を示します。

【人事評価表の例—①】		
年 期 人事評価表		日付: 年 月 日
区分	行動基準	評点
対課題対応	ルールを守っている	
	時間を厳守している	
	真面目に仕事に取り組んでいる	
	判断力を発揮している	
	臨機応変の対応を行っている	
	責任感をもって仕事をしている	
対人対応	チームワークを取っている	
	協調性がある	
	場の雰囲気や和ませている	
	報連相などのコミュニケーションを頻繁に行っている	
	ビジネスマナー(挨拶、言葉使い等)を身に付けて実践している	
	他者の問題行動をきちんと指摘している	
その他	健康であり、体力がある	
	動作が敏捷である	
	身体的にも考え方にしても柔軟性がある	
合計点		
評点基準 4:常に全ての行動を取っている 3:ほぼ行動を取っている 2:取れていない行動がある 1:ほとんど行動が取れていない		合計点 各項目毎の評点の合計 最高60点～最低15点 ・最高:15項目×4=60点 ・最低:15項目×1=15点
上司コメント		

【人事評価表の例—②】

会社名：
作成年月日：

フリガナ 氏 名		入社年月日；	年	月	日
		生年月日；	年	月	日
資格級		定年退職日；	年	月	日
所属部門					
役 職					
現住所					
<p align="center">各項目について、○×の2段階で考課し(○=はい、×=いいえ)、最終評価はABCの3段階で自動算出する。</p>					
評価項目	着 眼 点	評 価 (判 断)			
		年	年	年	
①職務能力	1. 職務上の役割又は専門分野の知識は十分である。				
	2. 日常の職務遂行には十分な知識・経験である。				
	3. 日常業務に対して適切な判断力がある。				
	4. 報告・連絡・相談ができる。				
	5. 他人とのコミュニケーションが執れている。				
②協調性 ・モラル	1. 他部署、他社員からの苦情が無い。				
	2. 社内のルールを守ることができる。				
	3. 一般的な社会人としての常識を守ることができる。				
	4. 管理監督者・同僚の忠告、意見も聞き入れる。				
	5. 自分勝手に判断しない。				
③成果・意欲	1. 日常の役割、業務、仕事以外にも興味を持っている。				
	2. 与えられた業務、作業等では他から苦情はない。				
	3. 業務等に関して、後輩の育成指導ができる。				
	4. 業務、作業は自分から進んで行っている。				
	5. 業務、仕事のスケジュールは常に守っている。				
④健康状態	1. 職務遂行のために身体的に支障はない。				
	2. 本人から精神的な問題の申出はない。				
	3. 日常で特に健康上気付くことはない。				
	4. 健康に関して自己管理ができています。				
第一次評価	コメント(特記事項)	評価の結果			
評価者印					
最終評価	評価の判断(特記事項)				
評価者印					

※企業において、各項目は適宜見直して下さい。

② 能力開発

定年後、再雇用され継続して働く場合には、事前に従業員へ継続雇用に向けての心構えや健康管理、定年後も生かせる知識・技術の習得などにより、やり甲斐をもって生き活きと働けるように、広く能力開発のための教育訓練を行っておくことが、定年後のスムーズな継続勤務につながります。次にその教育訓練のカリキュラムの例を示します。

【能力開発のための教育訓練の例】

生涯現役社会実現のための能力向上セミナー ～心技体を充実させてモチベーションを高める～

- 生涯現役社会実現への取り組み
- 少子高齢化社会の中で生きるために必要な心構え
- 「心技体」の充実と豊かな人生の設計(ライフプラン)
- 心の充実(良好な人間関係の構築)
 - ・良好なコミュニケーションによる良好な人間関係の構築、感謝の気持ち、良きアドバイザーとして社内でも活躍、職場に慣れる、職場に馴染む、社外でも活躍する、気力を充実させモチベーションを高める
- 技の充実(エンプロイアビリティを高める)
 - ・自分自身の職務経歴と強み弱みの明確化、自分が輝くための課題の発見、エンプロイアビリティ(※)を高めるために自分に必要なこと
- 体の充実(自分の健康は自分で守る)
 - ・健康な体づくりのための課題の明確化、正しい生活習慣を身につける

(※) エンプロイアビリティとは

今の社会に雇用され続ける能力 ⇒ 会社になくてもはならぬ人材(必要人材)になる

(7) 健康管理・安全衛生管理対策

健康管理・安全衛生管理対策について検討します。

① 健康管理対策の検討

企業は、法令順守やリスク管理の一環として従業員の健康管理対策や安全配慮義務が求められており、従業員が健康を損なうことは会社の生産性の低下など経営上の損失にもつながります。成人病対策、メンタルヘルス対策や過重労働防止対策など、可能な範囲でバランスよく健康管理対策を立案し、遂行することが大切です。

高齢化に伴う健康不安、体力低下、作業効率低下を未然に防ぐため、健康状況の把握、体力測定の実施、メンタルヘルスケアのあり方や方法などを検討します。

【健康管理対策の例】

- 健康診断結果を確認した上で、医療判定(要精査、要医療など)とは別に、就業判定(通常勤務可、要就業制限、要休業)について産業医から意見を聞く。(視力・聴力・体力低下による就業適応力低下にそう就業形態・勤務時間の調整)
- 職場全体で作業の変化に気づき、日常的な声かけや相談対応の実施。
- 従業員との定期的な個別面談の実施(長時間労働者に医師による面接の実施も)。
- 職場におけるメンタル面での不調要因となる業務の質・量の問題、職場内の人間関係、上司のマネジメントの問題などのチェック機能設定による予防(本人との面談など)。
- 過重労働を排し、特定の人に過度の負担のかからない組織・職場体制の整備。
- 血圧測定器等の健康器具の設置。

- AED(自動体外式除細動器)の設置、従業員に対する救急救命の教育訓練実施。
- 本人への健康に対する自覚と対応を促す文書発信、予防教育の実施。

② 作業中の安全衛生管理対策

労働安全衛生法で「事業者は快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保する義務」が求められおり、個々の労働者の就業上の配慮を行う法的な責任があります。

【安全衛生管理対策の例】

- 職場の照度管理で視力機能低下を補う。
- 上下移動の排除で、平衡感覚機能低下を補う。
- すわり作業の導入で、中腰姿勢・ねじり姿勢を軽減し、足・腰等筋肉の機能低下を補う。
- 安全靴・安全帽・安全服の使用徹底による事故防護
- 補助器具の利用により身体負担の軽減化を図る。
- 作業者は主に監視作業・補助作業を分担作業とする。
- 作業場の床は、滑り止め措置を施すなど、バリアフリーで安全確保を図る。
- 高齢者の能力に応じた作業手順書の作成
- 災害発生を想定した避難訓練の実施。
- 喫煙室・コーナー設置による受動喫煙防止
- メンタルヘルスの社内、社外相談窓口設置(ストレスチェックの実施を含む)
- 健康診断実施結果の医師等からの意見聴取による就業上の対策検討

(8) 高齢者のモチベーション確保

定年後、再雇用されて働く場合は、仕事の内容は定年前とあまり変わらないにもかかわらず、賃金、人事処遇等の労働条件は、定年前と比べ低下するケースが多く、再雇用者のモチベーション(仕事への意欲、やる気)の低下を招くおそれが懸念されます。それを補う対策(どのような仕事を担当してもらうかなど)を検討しましょう。

【高齢者の士気高揚策の例】

- 若年者への技術・技能伝承を担当(若年者とのペア勤務、指導・相談役等で)。
- 社内教育担当者への任命。
- 継続雇用者についても成績による賃金査定を導入。
- 仕事に誇りを持てるような職場環境づくり。(マイスター制度等の社内資格制度の導入等)
- 会社からの期待を示す個人別目標設定と優秀者賞賛・表彰による感謝と認知。
- 仕事と私生活の両立配慮と自己成長機会の提供。
- 役割や業務分担を明確にした上での権限委譲。
- 高齢者のスキルを活かした特命業務。
- 経営トップとのコミュニケーション機会の設定。
- 人生の先輩としての良き相談相手(相談員等)。
- 事前に上司との面談。

今回、香川県鉄工事業協同組合は、国が実施する「業界別生涯現役システム構築事業」に応募し、社会保険労務士や高齢者雇用アドバイザーなどの専門家のアドバイスを受けながら、この「生涯現役雇用制度導入マニュアル」を作成いたしました。

会員各社におかれては、このマニュアルを今後の労働力不足と高齢従業員への活用に向けた生涯現役雇用制度の導入をご検討される際の手引書として活用いただき、現在の雇用制度や職場環境を見直し、制度の導入を実現された会員企業については、導入後の問題点がないかをフォロー点検し、従業員への周知・徹底を図り制度化を定着させることが必要と考えます。

また、経営状況、雇用環境等から時期尚早で制度化に至らなかった企業においても、今後の少子高齢化による労働力不足に備え、高齢従業員の知識や経験を生かす体制を再検討する際には今回の検討が有意義なものになります。

本マニュアルをもとに自社にとって最適な継続雇用制度が導入されるとともに、業界全体に生涯現役社会実現に向けた雇用制度が普及し活性化が図られることを期待いたします。

当組合は、今後とも業界及び会員各社の発展のために積極的に取組んでまいりますので、引き続きのご協力をお願いいたします。

付属資料 目次

1. 会員企業の高齢者雇用に関する意識調査結果概要（アンケート集計結果及びグラフ）	23
2. 生涯現役雇用制度導入に関する従業員向けアンケート用紙の例	28
3. 従業員への説明資料の例	30
4. 制度導入の就業規則、再雇用規程の具体例	32
5. 在職老齢年金の支給停止の仕組み	35
6. 平成 27 年度の高年齢者雇用に関係する助成金の紹介	39
(1) 高年齢者雇用安定助成金	
(2) 特定求職者雇用開発助成金	
7. 公共職業安定所一覧（香川県）	40
8. (独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構	40

1. 会員企業の高齢者雇用に関する調査結果概要(アンケート集計結果及びグラフ)

① 65歳以上従業員の活用に対する考え方

「健康で意欲と能力があれば、70歳までの従業員であれば積極的に活用したい」	24%
「健康で意欲と能力があれば、70歳を超えた従業員であっても積極的に活用したい」	47%
「健康で意欲と能力があっても、65歳以上の従業員を活用することは考えていない」	29%

② 高齢者雇用に取り組む場合の問題点、課題（複数回答につき合計は100%を超えます）

「現役時代に比して高年齢者本人の健康状態や身体能力が劣ってくる」	83%
「現役時代に比して高年齢者本人のやる気が下がる、新技術についていけない」	17%
「業務の品質や効率が低下する」	25%
「業務中や通勤時の事故や災害が増える」	25%
「若年者との関連で世代交代の足かせになったり、現役従業員が仕事がやりづらくなるのではないかと懸念される」	25%
「高年齢者に対する業務として、仕事がない、処遇ができない、新たな能力開発投資等ができない」	0%

③ 65歳以降も働く方への期待項目（複数回答につき合計は100%を超えます）

「今までのキャリア（高い技術・技能、豊富な経験、人脈）」	83%
「知識・技能・ノウハウの伝承、後輩の指導育成」	83%
「勤務態度（他者の模範、率先垂範、精力的な働き）」	17%
「職場の人間関係の融和」	17%

④ 年齢に関係なく働き続けてもらいたい従業員はいるか

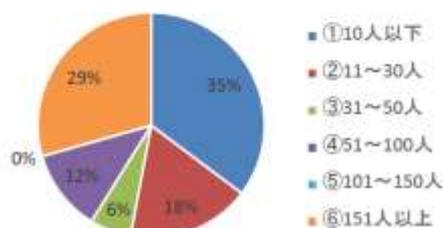
年齢に関係なく働き続けてもらいたい従業員が「いる」は76%と大半を占め、「いない」は24%となっている。

「業界団体の会員企業への調査アンケートの質問項目」集計表

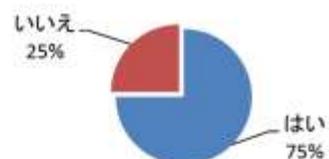
香川県鉄工事業協同組合

質問事項	合計
1 貴社についてお聞きします	
(1) 従業員数は？	
①10人以下	6
②11～30人	3
③31～50人	1
④51～100人	2
⑤101～150人	0
⑥151人以上	5
小計	17
1	
(2) 65歳以上の従業員がいる	
はい	12
いいえ	4
(3) 70歳以上の従業員がいる	
はい	10
いいえ	6
1	
(4) 平均年齢は？	
①40歳以下	6
②41～45歳	4
③46～50歳	1
④51～55歳	2
⑤56～60歳	1
⑥60歳以上	2
小計	16
2 貴社の雇用制度についてお聞きします	
(1) 現在の定年制度は？	
①60歳定年	12
②61～64歳定年	0
③65歳定年	4
④66～69歳定年	0
⑤70歳以上定年	0
⑥定年なし	1
小計	17

1. (1)従業員数



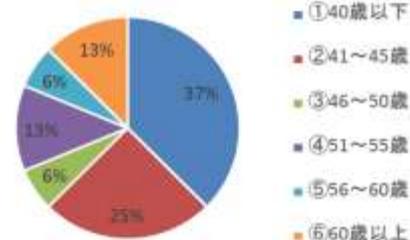
1. (2)65歳以上の従業員がいる



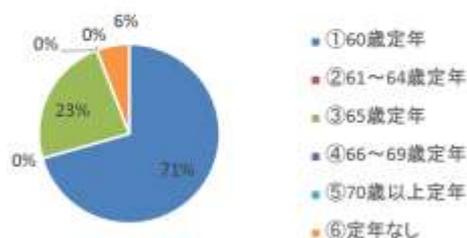
1. (3)70歳以上の従業員がいる



1. (4)平均年齢

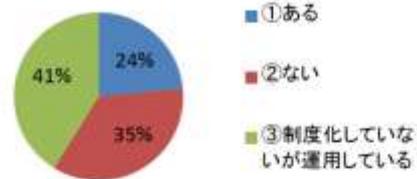


2. (1)現在の定年制度



2	65歳以降の再雇用・勤務延長等の継続雇用制度はありますか？	
(2)		
	①ある	4
	②ない	6
	③制度化していないが運用している	7
	小計	17
2	上記(2)で継続雇用制度がある場合	
(3)	その対象者は？	
	①希望者全員	5
	②会社で定める基準を満たす者	4
	③その他	2
	小計	11
2	65歳以降の継続雇用後の賃金は、それ以前と変わりますか？	
(4)		
	①変わる	5
	②変わらない	4
	③その他	2
	小計	11
2	65歳以降の継続雇用後の勤務時間等は、それ以前と変わりますか？	
(5)		
	①変わる	3
	②変わらない	7
	③その他	1
	小計	11
2	継続雇用の上限年齢は何歳ですか？	
(6)		
	①66～69歳	0
	②70歳	2
	③71～74歳	0
	④75歳まで	0
	⑤上限なし	9
	小計	11
2	継続雇用の更新期間は？	
(7)		
	①6か月	0
	②1年	9
	③2年	0
	④3年	0
	⑤5年	0
	⑥その他	2
	小計	11

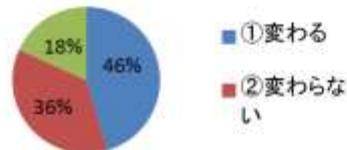
2(2)65歳以降の継続雇用制度の有無



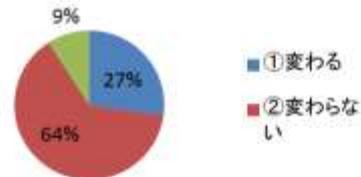
2(3)継続雇用制度の対象者



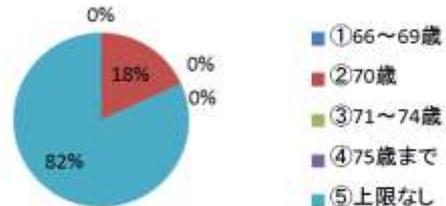
2(4)継続雇用後の賃金



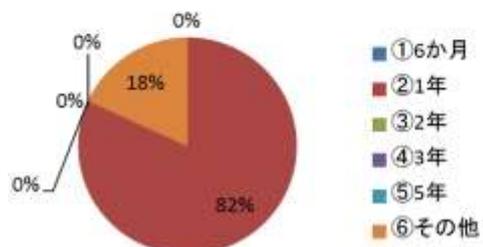
2(5)継続雇用後の勤務時間等



2(6)継続雇用の上限年齢

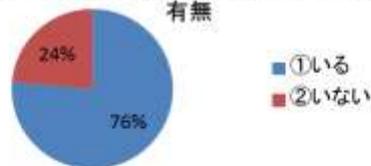


2. (7)継続雇用の更新期間



3	年齢に関係なく働き続けてもらいたい従業員はいますか？	
	①いる	13
	②いない	4
	小計	17
4	65歳以上の従業員の活用に対する考え方は何れに該当しますか？	
	①健康で意欲と能力があれば70歳迄積極的に活用	4
	②健康で意欲と能力があれば70歳超も積極的に活用	8
	③健康で意欲と能力があっても65歳以上は考えない	5
	小計	17
	※①または②回答された方6以降の質問へ ③と回答された方は5のみ回答願います	
5	前項で③と回答された方は、活用しない理由は？ (主な理由を3個以内で選択してください)	
	①高年齢者にやってもらう仕事がない	1
	②総人件費が限られている	1
	③若年者の採用に制限を受ける	1
	④健康面・安全面で不安がある	3
	⑤世代交代の足かせになる	1
	⑥その他(具体的に:)	1
	小計	8
	※前項で③と回答された方は、質問終了です	
6	65歳以降の継続雇用者の能力活かして	
(1)	いくために現在既に実施している項目は？ (主な項目を3個以内で選択してください)	
	①勤務形態考慮	8
	②日常の健康管理の徹底	3
	③処遇条件の見直し	4
	④高年齢者の職場配置での配慮	3
	⑤機械・機器の活用方法等教育訓練を充実	0
	小計	18
6	65歳以降の継続雇用者の能力活かして	
(2)	いくために今後検討したいと思う項目は？ (主な項目を3個以内で選択してください)	
	①勤務形態考慮	4
	②日常の健康管理の徹底	4
	③処遇条件の見直し	2
	④高年齢者の職場配置での配慮	1
	⑤機械・機器の活用方法等教育訓練を充実	0
	小計	11

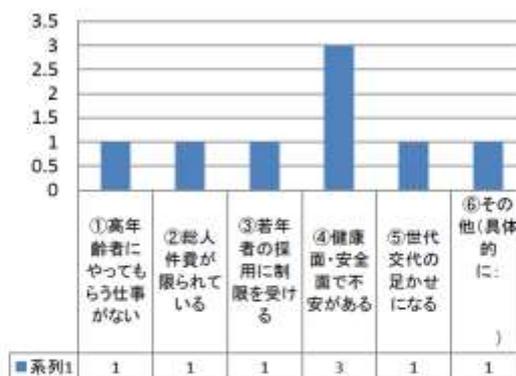
3. 年齢に関係なく働き続けてもらいたい従業員の有無



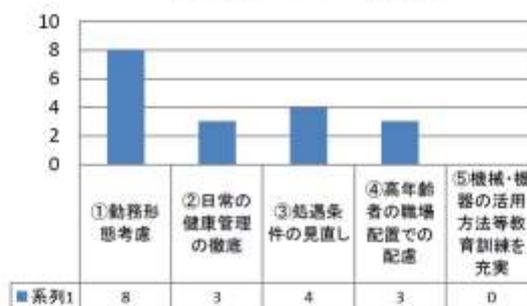
4. 65歳以上活用に対する考え方



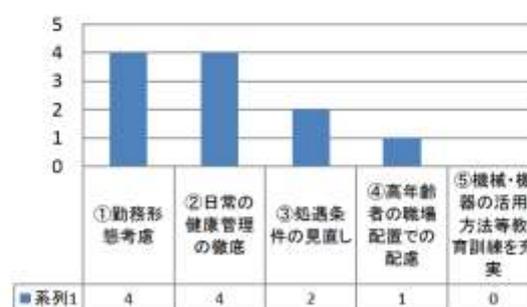
5. 活用しない理由



6A 能力を生かすための実施項目

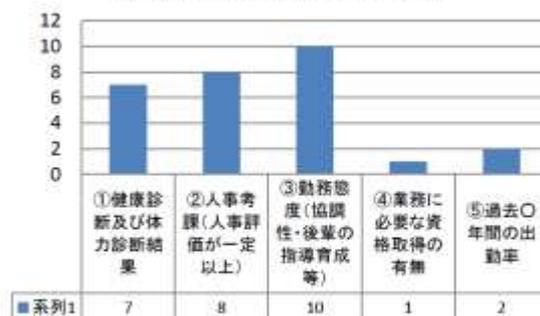


6B 能力を生かしていくための検討項目



7	65歳以降の再雇用基準で盛り込みたい項目？ (主な項目を3個以内で選択してください)	
	①健康診断及び体力診断結果	7
	②人事考課(人事評価が一定以上)	8
	③勤務態度(協調性・後輩の指導育成等)	10
	④業務に必要な資格取得の有無	1
	⑤過去〇年間の出勤率	2
	小計	28
	※他に盛り込みたい項目があれば記述ください	
8	65歳以降継続雇用に向けて問題点課題項目？ (主な項目を3個以内で選択してください)	
	①現役時代と比べて健康状態等が劣ってくる	10
	②現役時代と比べてやる気が下がる、新技術対応むり	2
	③業務の品質や効率が低下	3
	④業務中や通勤時の事故や災害が増える	3
	⑤世代交代の足かせ、現役従業員の仕事やりにくい	3
	⑥仕事がない、処遇できない、新能力開発できない	0
	小計	21
	※他に問題点や課題があれば記述ください	
9	65歳以降も働く方に対して期待する項目は？ (主な項目を3個以内で選択してください)	
	①今までのキャリア(高い技術・技能、人脈等)	10
	②知識・技能・ノウハウの伝承、後輩の指導育成	10
	③勤務態度(他者の模範、率先垂範、働き等)	2
	④職場の人間関係の融和	2
	小計	24
	※他に期待する項目があれば記述ください	
10	どのようなマニュアル内容を希望しますか？ ご意見があればご自由に記述してください。	

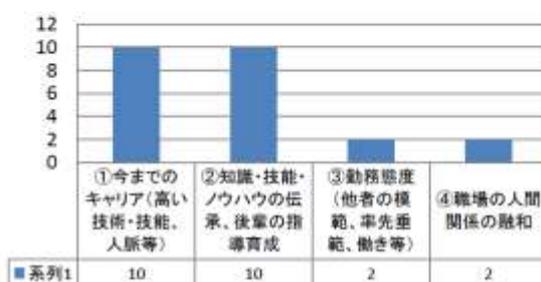
7. 再雇用基準で盛り込みたい項目



8. 再雇用に向けた問題点・課題項目



9. 65歳以降への期待する項目



2. 生涯現役雇用制度導入に関する従業員向けアンケート用紙の例

該当の□に ください ✓	性 別 <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性	年 齢 <input type="checkbox"/> 15～29 歳 <input type="checkbox"/> 30～49 歳 <input type="checkbox"/> 50～59 歳 <input type="checkbox"/> 60～64 歳 <input type="checkbox"/> 65～69 歳 <input type="checkbox"/> 70 歳以上		
	給与形態 <input type="checkbox"/> 月給 <input type="checkbox"/> 日給、パート	勤務場所 <input type="checkbox"/> 本社 <input type="checkbox"/> 現場		
	所属部署	部	課	
1. 生涯現役雇用制度に関して ○を付してください				
①	生涯現役雇用制度は必要だと思いますか？	<input type="checkbox"/> 必要だと思う <input type="checkbox"/> 必要だと思わない <input type="checkbox"/> どちらとも言えない <input type="checkbox"/> 分からない		
2. ご自身の働き方についてのお考え ○を付してください				
②	何歳まで働きたいですか？	歳まで(※数字を記入ください) 会社が必要としてくれるなら、体が元気で働ける限り		
3. ご自身の公的年金について ○を付してください				
③	自分の年金額は分かっていますか？	<input type="checkbox"/> 年金額は分かっている <input type="checkbox"/> 年金額は分からない		
④	働いている場合、一定の条件で年金額が減額される仕組みがあります。ご存知ですか？	<input type="checkbox"/> 制度は十分よく分かっている <input type="checkbox"/> ある程度分かっている <input type="checkbox"/> よく分からない		
⑤	公的年金も含め生活に必要な金額はいくらですか？	万円／月		
4. 65歳以降働くことについて ○を付してください				
⑥	どのような環境が整うと65歳以降も働きやすい と思いますか？ (最大3つまで選択してください)	<input type="checkbox"/> 65歳以上の人に適した仕事の開発 <input type="checkbox"/> 健康維持・増進策 <input type="checkbox"/> 作業環境や機械器具・設備の改善 <input type="checkbox"/> 短時間勤務など多様な就労形態 <input type="checkbox"/> 仕事の範囲と責任の明確化 <input type="checkbox"/> 新たな知識や技術を学べる機会 <input type="checkbox"/> 人事考課による報酬決定 <input type="checkbox"/> その他()		
⑦	65歳以降も働く方に対してあなたは何を期待 しますか？既に65歳以降も働いているあなた は、みんなに何を期待されていると思いま すか？(最大3つまで選択してください)	<input type="checkbox"/> 豊富な経験 <input type="checkbox"/> 職場の人間関係の融和 <input type="checkbox"/> 高い技術・技能の活用 <input type="checkbox"/> 知識・技術・経験・ノウハウの伝承 <input type="checkbox"/> 迅速な判断 <input type="checkbox"/> 柔軟な思考 <input type="checkbox"/> 洞察力 <input type="checkbox"/> 新しい知識・技術の取得 <input type="checkbox"/> 年齢を感じない精力的な働き <input type="checkbox"/> 後輩の指導育成 <input type="checkbox"/> 率先垂範 <input type="checkbox"/> 他の社員の模範 <input type="checkbox"/> 真面目な勤務姿勢 <input type="checkbox"/> 人脈 <input type="checkbox"/> その他()		
以下は65歳以降も働きたい方及び65歳以降で既に働いている方のみお答えください。				
5. ご自身の65歳以降の働き方について ○を付してください				
⑧	希望する働き方はどれですか？ (複数回答あり)	<input type="checkbox"/> フルタイム型 <input type="checkbox"/> パートタイム型(早朝6時～8時) <input type="checkbox"/> パートタイム型(8時～10時) <input type="checkbox"/> パートタイム型(10時～12時) <input type="checkbox"/> パートタイム型(13時～16時) <input type="checkbox"/> パートタイム型(16時～19時頃) <input type="checkbox"/> パートタイム型(19時以降夜間) <input type="checkbox"/> パートタイム型(時間帯には特にこだわらない) <input type="checkbox"/> その他()		

⑨	どんな仕事を担当したいですか？	今までと同じ仕事	
		今までとは別の仕事	
		会社から指示されればどんな仕事でも	
⑩	65歳以降働きたいと思う理由は何ですか？ (最大3つまで選択してください)	生活費などの金銭面	
		住宅ローンや子・孫の教育費が必要	
		自分の小遣いに不自由したくない	
		仕事をして(体を動かして)いたいから	
		会社が好きだから	
		会社の仲間と一緒にいられるから	
		社会的なつながり	
		人の役に立ちたいから	
		自分の持っているスキル・知識を生かしたいから	
		健康維持	
		家にいても仕方ないから	
		生き甲斐探し	
		その他()	
⑪	65歳以降も働けるとして、最も重視する項目は何ですか？ (最大3つまで選択してください)	賃金面	
		労働時間・休日・休暇	
		仕事の量	
		仕事の質	
		健康面・安全面	
		人間関係	
		多様な就労形態	
		自分の持っているスキル・知識が生かせること	
		責任・権限	
		肩書き	
		その他()	
⑫	65歳以降働くことに関して不安なことは何ですか？ (最大3つまで選択してください)	健康面・安全面	
		体力の低下	
		モチベーションの低下	
		いつ契約が解除されるかわからないこと	
		金銭面(生計が成り立つか?)	
		労働時間	
		休日・休暇	
		自分に適した仕事かどうか	
		仕事の量・質	
		責任などの精神的負荷	
		人間関係	
その他()			
⑬	逆に65歳以降働くことで自信のあることは何ですか？(3つお書きください)(例:体力があること)	1.	
		2.	
		3.	
⑭	65歳以降働くことに関して、自分には何が期待されると思いますか？(3つお書きください) (例:技術・ノウハウの伝承)	1.	
		2.	
		3.	
⑮	制度導入に際しての疑問点、ご意見、ご要望があればお聞かせください。		

* アンケートへのご回答ありがとうございました。皆様のご意見を参考にさせて頂き、より良い制度の導入を行ってまいります。

提出期限：平成 年 月 日 ()

3. 従業員への説明資料の例（65歳以降継続雇用ガイドブックの例）

はじめに

このガイドブックは、当社で満65歳を迎えた方で、満70歳まで継続して勤務を希望される方に対して、その取扱いや手順をまとめたものです。満65歳以降も継続して働くことを希望される方は、このガイドブックの内容を理解いただき、所定の手続きを取っていただければ幸いです。

なお、詳細は「65歳以降継続雇用規程」(略)に定められていますので、こちらも参照ください。

1. 当社が65歳以降継続雇用制度を導入する背景

当社の定年制は60歳となっていますが、当社の仕事は高齢者(65歳以降)であっても本人の持っている技量やモチベーションが高ければ、その活用は十分可能な業務です。その中で、会社の業務上の必要性があって、65歳以降も継続勤務を希望される方が、次のような条件を充足する場合には是非高齢期に働いていただき、当社業務の拡大に貢献していただければと思っています。

当社が65歳以降継続雇用制度を導入する具体的な目的は次の2点です。

- (1) 高齢者の業務経験および能力、技能・技術、意欲を有効に活用する。
- (2) 高齢期にあっても就労できる環境を整え、従業員の福祉の向上を図る。

2. 対象となる方

65歳まで勤務をされた方で、65歳以降も継続して勤務を希望され、会社が提示する業務内容・処遇等に合意する方に対して、満70歳までの期間について1年単位の雇用契約を結んで働いていただくこととなります。なお、具体的には次の5つの条件にすべて合致する方が対象となります。

項目	内容
① 本人条件	・ 満70歳までの継続雇用を希望し、周囲と協働して働く意欲のある方 ・ 会社の提示する65歳以降継続雇用の処遇条件を承諾する方
② 健康基準	・ 健康状態が良好で、当社の業務の就労に支障がないこと ・ 直近1年間に傷病等で2週間以上の休みを取っていないこと
③ 勤務基準	・ 勤務態度が良好で、他の従業員の模範となっていること ・ 直近3年間に懲戒処分を受けていないこと
④ 考課基準	・ 直近3年間の人事評価点の評点合計の平均が00点以上であること
⑤ 会社基準	・ 会社の経営状況に問題がない場合 ・ 面談試験を受け、65歳以降継続雇用に相応しい人材であること

[具体的条件]

3. 担当業務内容

原則65歳到達時に担当していた業務となりますが、会社が適性等を勘案して担当業務の内容を決定します。

また、65歳以降継続雇用期間中に配置転換もあるものとします。

4. 会社内での身分

嘱託としての身分となります。

5. 契約期間

原則満70歳の誕生日が属する月末まで1年単位の有期労働契約とします。

契約更新は毎年行い、一定の条件(「65歳以降継続雇用規程」第7条)を満たす場合に契約更新をすることになります。

また、契約期間中に上記の一定条件を満たさない場合は、契約期間の途中であっても30日前までに通知して契約を解除する場合があります。

6. 処遇条件

「65歳以降継続雇用規程」(略)を参照ください。

7. 申請手順

(1) 申請時期

65歳以降継続雇用を希望される方は、本人が満65歳になる6か月前までに別紙の「65歳以降継続雇用申請書」で会社に申請してください。

(2) 会社審査

会社は本人からの申請に基づき、上記の5つの条件を満たすかどうかを審査し、満65歳になる2か月前までに継続雇用の可否を本人に通知します。

8. 制度の実施時期

平成 年 月 日

〔別紙〕

000000株式会社御中

65歳以降継続雇用申請書

私は、65歳以降の継続雇用を希望しますので申請いたします。

氏名	◎
生年月日	昭和 年 月 日
満65歳到達日	平成 年 月 日
住所	〒 TEL:
その他特記事項	

注:満65歳到達日の6か月前までに申請のこと。

〔人事処理欄〕

項目	内容	✓
健康基準	健康診断: 休業の有無:	
勤務基準	懲戒処分の有無	
考課基準	3年前: 2年前: 前年度:	
会社基準	面談試験	

人事担当部門	

採否: 採用 ・ 不採用

4. 制度導入の就業規則、再雇用規程の具体例

(就業規則変更手続きの詳細は、厚労省ホームページ(URL: <http://www.mhlw.go.jp/>) を参照いただくか、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。)

【就業規則変更の例】

(定年及び継続雇用)

第0条 定年は、満60歳とし、定年年齢に達した日(60歳)の誕生日の前日の属する月の末日をもって退職とする。

2 第1項に関わらず、定年に達した従業員が希望する場合は定年年齢に達した日の属する月の翌月の初日から満65歳に達する日(65歳の誕生日の前日)の属する年度末(3月31日)まで、嘱託社員または、パートタイマーとして再雇用する。

3 満65歳に達する日の属する年度末の翌日から満70歳に達する日(70歳の誕生日の前日)の属する年度末までの再雇用契約については、労使協定を締結し、再雇用契約を締結できる基準を定める。

4 第3項における満65歳に達する日の属する年度末の翌日から満70歳に達する日(70歳の誕生日の前日)の属する年度末(3月31日)まで再雇用できる基準は次のとおりとし、いずれにも該当する者について契約する。

- (1) 過去1年間の出勤率が90%以上の者
- (2) 過去1年間無断欠勤がない者
- (3) 直近の健康診断の結果により勤務に支障がない健康状態であると会社が判断したもの
- (4) 体力的に勤務継続可能である者
- (5) 過去1年間の人事考課の結果が*評価以上の者
- (6) 前各号の基準を満たし且つ再雇用を希望する者

5 前項の基準を満たし、会社が特に必要と認めた場合は、満70歳以降についてもさらに更新することがある。

6 再雇用後の契約期間、賃金、及びその他の労働条件については、「定年退職者再雇用規程」によるものとする。

7 定年年齢に達した年度の契約期間は、定年年齢に達した日の属する月の翌月の初日から直近の年度末(3月31日)までとし、その後は4月1日を基準日として、1年毎に契約を更新する。

【65歳以降継続雇用規程の例】

(総則)

第1条 この規程は、従業員を従業員が満65歳になった以降も継続雇用する場合の取扱基準について定める。

(定義)

第2条 「65歳以降継続雇用制度」とは、満65歳に達した以降従業員を引き続き嘱託として再雇用する制度をいう。

2. 「継続雇用」とは、この規程に基づいて再雇用されることをいう。

(目的)

第3条 65歳以降継続雇用制度は、次の目的のために実施する。

- (1) 高齢者の業務経験および能力、技能・技術、意欲を有効に活用する
- (2) 高齢期にあっても就労できる環境を整え、従業員の福祉の向上を図る

(対象者)

第4条 65歳以降継続雇用制度の対象者は、次の基準すべてに該当するものとする。

項目	要件
本人条件	・ 満70歳までの継続雇用を希望し、周囲と協働して働く意欲のある者 ・ 会社が提示する65歳以降継続雇用の処遇条件を承諾する者
健康基準	・ 健康状態が良好で、当社の業務の就労に支障がないこと ・ 直近1年間に傷病等で2週間以上の休みを取っていないこと
勤務基準	・ 勤務態度が良好で、他の従業員の模範となっていること ・ 直近3年間に懲戒処分を受けていないこと
考課基準	・ 直近3年間の人事評価の評点合計の平均が00点以上であること
会社基準	・ 会社の経営状況に問題がない場合 ・ 面談試験を受け、65歳以降継続雇用に対応しい人材であること

(継続雇用の申請)

第5条 本人が継続雇用を希望する者は、満65歳に到達する日の6カ月前までに所定の様式により、会社に継続雇用の申請をしなければならない。

(継続雇用の決定)

第 6 条 会社は、前条による申請を第 4 条の基準により審査し、継続雇用することを決定したときは、本人に対して再雇用する 2 カ月前までに決定を通知する。ただし、会社業績が悪化している場合は基準に合致しても再雇用しないことがある。

(再雇用の期間)

第 7 条 65 歳以降継続雇用者の雇用契約期間は 1 年間とし、満 70 歳に到達するまで契約を更新する。ただし、次の条件のすべてに該当しないときは、この限りではない。

項目	項目
本人条件	・ 満 70 歳までの継続雇用を希望し、周囲と協働して働く意欲のある者 ・ 会社の提示する処遇条件を承諾する者
健康基準	・ 健康状態が良好で、当社の業務の就労に支障がないこと ・ 直近 1 年間に傷病等で 2 週間以上の休みを取っていないこと
勤務基準	・ 勤務態度が良好で、他の従業員の模範となっていること ・ 直近 1 年間に懲戒処分を受けていないこと
考課基準	・ 前年度の人事評価の評点合計が 00 点以上であること
会社基準	・ 会社の経営状況に問題がない場合

2. 契約期間中に、上記の条件を満たさない場合は、契約期間の途中であっても 30 日前までに予告して契約を解除することがある。

(身分)

第 8 条 65 歳以降継続雇用者の身分は嘱託とする。

(業務)

第 9 条 65 歳以降継続雇用者の業務は、本人の経験、能力、技能等を勘案し、個別に決定する。

(継続雇用者の処遇条件)

第 10 条 満 65 歳になって、継続雇用する場合の処遇条件は別表 1 の通りとする。

2. 契約を更新する場合の処遇条件は、会社の経営状況、業務量、前年度の人事評価、勤務態度その他を勘案して個別に決定する。

(契約更新しない場合)

第 11 条 会社は、次期の契約更新をしない場合は、契約期間満了時の 30 日前までにその旨を本人に通知する。

(契約の終了)

第 12 条 継続雇用者が次の各号のいずれかに該当するときは、雇用契約を終了する。

- (1) 雇用契約期間が満了し、更新しないとき
- (2) 死亡したとき
- (3) 満 70 歳に到達したとき
- (4) 第 7 条第 1 項の条件を満たさなくなったとき
- (5) 雇用契約の解約についての届を提出し、会社が受理したとき

(契約終了の申し出)

第 13 条 65 歳以降継続雇用者が契約期間の途中または終了を以って、自己都合によって契約の終了を希望するときは、1 か月前までに会社に雇用契約の解約についての届を提出しなければならない。

(その他の勤務条件)

第 14 条 給与の支払いは月払いとする。

2. この規程に定めのないその他の勤務条件については、就業規則を準用する。

(実施期日)

第 15 条 この規程は、平成 年 月 日より実施する。

別表 1

契約形態	1 年単位の有期雇用契約(満 70 歳の誕生日が属する月末まで)
継続雇用時・契約更新時の条件	第 4 条または第 7 条に定める基準をクリアした場合
勤務形態	原則として一般従業員と同様とする
勤務日数	一般従業員と同様とする
勤務時間	一般従業員と同様とする
休憩	一般従業員と同様とする
休日、休暇等	一般従業員と同様とする
賃金	月払い

賃金・賞与	賃金水準	個別に決定する
	賃金改定	原則として賃金改定は行なわないが、契約更新時は個別に決定する。
	諸手当	次の手当は一般従業員と同様に支給する 階級手当、資格手当、職場手当、現場手当、列車見張手当、特警手当
	時間外勤務手当	従前通りとする
	賞与	なし
退職金		なし
福利厚生		一般従業員と同様とする
社会保険		法の考え方(一般的な社員の勤務日・時間との比較で 3/4 以上勤務する場合は加入)に沿って、加入・非加入を決定する
雇用保険		法の考え方(65 歳以前から被保険者の場合は被保険者資格継続)に沿って決定する
人事評価		別に定める人事評価を行い、契約更新の際の基準とする
その他		会社からの要請があり本人も希望する場合は、70 歳を超えても継続雇用する場合がある

在職老齢年金の支給停止の仕組み

～働きながら年金を受けるときの注意事項～

このリーフレットでは、在職中における年金額の支給停止の仕組みを解説しています。
年金を受けている方が再就職する場合などの際に、お役立てください。

働きながら年金を受けると

▶ 年金額の一部または全部が
支給停止されることがあります

- 60歳以上65歳未満の方 …36 ページをご覧ください。
- 65歳以上の方 ……………37 ページをご覧ください。

高年齢雇用継続給付を
受けると

▶ 年金額の一部が
支給停止されます

- 高年齢雇用継続給付を受ける方 …38 ページをご覧ください。
(60歳以上65歳未満)

年金を受けている方でも、厚生年金保険への加入が義務付けられています

厚生年金保険の適用事業所に勤務している70歳未満の方は、年金を受けていても
厚生年金保険に加入しなければならないことになっています。

(ただし、一定の勤務時間に満たない短時間労働者などは加入対象から除かれます)



○平成27年10月から在職支給停止の対象が変わりました。

平成27年10月以降は、昭和12年4月1日以前に生まれた70歳以上の方や、議員である方、
共済組合等に加入している方についても年金の在職支給停止の対象となります。

60歳以上65歳未満の在職老齢年金

60歳以上65歳未満の方で、厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受けるときは、基本月額^{※1}と総報酬月額相当額^{※2}に応じ、年金額が支給停止^{※3}（全部または一部）される場合があります。

※1 年金額（年額）を12で割った額。共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、日本年金機構と共済組合等からの全ての老齢厚生年金を合わせた年金額を12で割った額。

※2 毎月の賃金（標準報酬月額）+1年間の賞与（標準賞与額）を12で割った額。

※3 共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、全ての老齢厚生年金に対する支給停止の総額を、それぞれの老齢厚生年金の年金額に応じて割り振り算出します。

①基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下のとき



支給停止額
=0円（全額支給）

②基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下のとき



支給停止額
=（総報酬月額相当額+基本月額-28万円）×1/2×12

③基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき



支給停止額
={（47万円+基本月額-28万円）×1/2+（総報酬月額相当額-47万円）}×12

④基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円以下のとき



支給停止額
=総報酬月額相当額×1/2×12

⑤基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき



支給停止額
={47万円×1/2+（総報酬月額相当額-47万円）}×12

計算例

老齢厚生年金額216万円〔基本月額18万円〕の方が、総報酬月額相当額30万円〔標準報酬月額22万円、標準賞与額96万円〔月額8万円〕〕の場合

〈解説〉 ○基本月額 216万円÷12=18万円

○基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下ですので、②に該当します。

・支給停止額 =（30万円+18万円-28万円）×1/2×12=120万円〔月額10万円〕

・年金支給額 = 216万円 - 120万円 = 96万円〔月額8万円〕

老齢厚生年金支給停止額と一部支給額は、1カ月あたりで下図のようになります。

老 齢 厚 生 年 金 18 万 円	(支給停止) 10万円
	(一部支給) 8万円



この方のケースでは、老齢厚生年金が月額10万円支給停止となり、勤め先からの賃金・賞与〔月額30万円〕と年金額〔月額8万円〕を足して、月38万円が合計の収入となります。

○加給年金額が加算されている方の在職老齢年金の注意事項については、こちらをご覧ください。

65歳以上の在職老齢年金

65歳以上で厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受ける方（70歳以上の在職者も含む）は、65歳未満の方とは別の在職老齢年金の仕組みによって、年金額が支給停止（全部または一部）される場合があります。

- ①基本月額^(2ページ※1)と総報酬月額相当額^(2ページ※2)の合計額が47万円以下のとき

支給停止額
=0円（全額支給）

- ②基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超えるとき

支給停止額
=（総報酬月額相当額+基本月額-47万円）×1/2×12

計算例

老齢厚生年金額180万円〔基本月額15万円〕の方が、総報酬月額相当額42万円（標準報酬月額32万円、標準賞与額10万円〔月額10万円〕）の場合

- 〔解説〕 ○基本月額 180万円÷12=15万円
○基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超えますので、②に該当します。
・支給停止額 = (42万円+15万円-47万円) × 1/2 × 12 = 60万円〔月額5万円〕
・年金支給額 = 180万円 - 60万円 = 120万円〔月額10万円〕

老齢厚生年金支給停止額と一部支給額は、1カ月あたりで下図のようになります。



この方のケースでは、老齢厚生年金が月額5万円支給停止となり、勤め先からの賃金・賞与〔月額42万円〕と老齢厚生年金〔月額10万円〕・老齢基礎年金[※]〔月額6万円〕を足して、月58万円が合計の収入となります。

※在職による支給停止は老齢厚生年金に対して行われるもので、老齢基礎年金は支給停止の対象とはなりません。

○加給年金額が加算されている方の在職老齢年金の注意事項については、下記をご覧ください。

○加給年金額が加算されている場合

老齢厚生年金に加給年金が加算されている場合、加給年金額を除いて在職老齢年金を計算します。なお、加給年金の支給の有無については、以下のとおりです。

- ・老齢厚生年金が支給（一部支給）される場合……加給年金額は全額支給されます。
- ・老齢厚生年金が全額支給停止される場合……加給年金額も全額支給停止となります。

高年齢雇用継続給付と在職老齢年金（60歳以上65歳未満）

年金を受けながら厚生年金保険に加入している方が高年齢雇用継続給付を受けるときは、在職による年金の支給停止（2ページ参照）だけでなく、さらに年金の一部（賃金額の0.18～6%）が支給停止されます。

給付金の種類

- ・雇用保険法の高年齢雇用継続給付金または高年齢再就職給付金
- ・船員保険法の高年齢雇用継続基本給付金または高年齢再就職給付金

○高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の加入期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の加入者に対して、賃金額が60歳到達時の75%未満となった方を対象に、賃金額の0.44～15%に相当する額が雇用保険等から支払われるものです。

計算例

老齢厚生年金額120万円〔基本月額10万円〕の方の賃金額が、60歳を境に月額35万円から月額20万円に下がった場合

- 〔解説〕
- 基本月額 120万円÷12=10万円
 - 総報酬月額相当額 20万円
 - 基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下ですので、2ページ②に該当します。
 - ・在職による年金の支給停止額

$$= (20万円 + 10万円 - 28万円) \times 1/2 \times 12$$

$$= 12万円〔月額1万円〕…支給停止A$$
 - ・高年齢雇用継続給付を受けることによる年金の支給停止額

$$= \text{標準報酬月額} (20万円) \times 6\% = 1.2万円〔月額〕…支給停止B[※]$$
 - 高年齢雇用継続給付金額

$$\text{支給額} = \text{賃金} (20万円) \times 15\% = 3万円〔月額〕$$

老齢厚生年金支給停止額と一部支給額は、1カ月あたりで下図のようになります。



この方のケースでは、老齢厚生年金が合計で月額2.2万円支給停止となり、勤め先からの賃金〔月額20万円〕と老齢厚生年金〔月額7.8万円〕・高年齢雇用継続給付〔月額3万円〕を足して、月額30.8万円が合計の収入となります。

[※]共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、それぞれの老齢厚生年金の年金額に応じ停止額を割り振り算出します。

ご不明な点は、お近くの「年金事務所」または「街角の年金相談センター」へ

お近くの年金事務所の所在地・お問い合わせ先などは、日本年金機構ホームページで確認いただけます。

日本年金機構ホームページ <http://www.nenkin.go.jp/>

日本年金機構

検索

1510 1018 003

6. 平成 27 年度の高年齢者雇用に関する助成金の紹介

(1) 高年齢者雇用安定助成金

高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して助成するものであり、高年齢者の雇用の安定を図ることを目的としています。

[対象となる雇用環境整備の措置]

[1] 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場又は職務の創出

- ・高年齢者が働きやすい事業分野への進出（新分野への進出）
- ・既存の職務内容のうち高年齢者の就労に向く作業の切り出し（職場または職務の再設計）

[2] 機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善による既存の職場又は職務における高年齢者の就労機会の拡大

- ・高年齢者が就労の機会の拡大が可能となるような機械設備、作業方法、作業環境の改善等

[3] 高年齢者の就労の機会を拡大するための雇用管理制度の導入又は見直し

- ・賃金制度、能力評価制度の導入等
- ・短時間勤務制度、在宅勤務制度の導入等
- ・専門職制度の導入等
- ・研修システム・職業能力開発プログラムの開発等

[4] 労働協約又は就業規則による定年の引上げ等

- ・定年の引上げ
- ・定年の定め廃止
- ・希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

(2) 特定求職者雇用開発助成金

[1] 特定就職困難者雇用開発助成金

60 歳以上 65 歳未満の者をハローワーク等の紹介により、雇用保険の被保険者として継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成されます。

[2] 高年齢者雇用開発特別奨励金

雇入れ日の満年齢が 65 歳以上の離職者（3 年以内に雇用保険の被保険者であった者）を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事業主（1 年以上継続して雇用することが確実な場合に限る。）に対して助成されます。

(注) 助成金の受給要件、助成金額等、詳しくは最寄りの(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高年齢・障害者業務課等 (<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/>) 又は労働局、ハローワークへお問い合わせください。

7. 公共職業安定所一覧（香川県）

機関名称	郵便番号	所在地	電話
高 松	〒761-8566	高松市花ノ宮町2-2-3	電話 087-869-8609
丸 亀	〒763-0033	丸亀市中府町1-6-36	電話 0877-21-8609
坂 出	〒762-0031	坂出市文京町1-4-38	電話 0877-46-5545
観音寺	〒768-0067	観音寺市坂本町7-8-6	電話 0875-25-4521
さぬき	〒769-2301	さぬき市長尾東889-1	電話 0879-52-2595
東かがわ	〒769-2601	東かがわ市三本松591-1 大内地方合同庁舎 1階	電話 0879-25-3167
土 庄	〒761-4104	小豆郡土庄町甲6195-3	電話 0879-62-1411
香川労働局	〒760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎 3階	
職業安定部		職業対策課	電話 087-811-8923

8. (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構

機関名称	郵便番号	所在地	電話
香川支部 高齢・障害者業務課	〒761-8063	高松市花ノ宮町2-4-3	電話 087-814-3791

このマニュアルは、公益財団法人産業雇用安定センター（<http://www.sangyokoyo.or.jp/>）が国（厚生労働省）から受託し実施した、「平成 27 年度業界別生涯現役システム構築事業」に当団体が応募し、下記検討委員会のメンバーで議論し、実状・特色を踏まえ策定したものです。

業界別生涯現役システム構築事業 生涯現役雇用制度導入マニュアル

香川県鉄工事業協同組合 検討委員会

(敬称略)

【学識経験者等】

立石 恭子（座長） 立石社会保険労務士事務所
常谷 薫 常谷社会保険労務士事務所

【業界団体代表】

細谷 清 株式会社 アムロン 総務部長
原田 昭彦 株式会社 三和テスコ 総務部長
田島 規行 株式会社 マキタ 総務部長

【事務局】

俣山 祐三 事務局長