
生涯現役雇用制度導入マニュアル

～高年齢従業員の技能・技術のさらなる活用に向けて～

大分市管工事協同組合

マニュアル 目次

頁数

I. はじめに	1
1. わが国における高年齢者雇用の現状	1
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	2
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. 大分市管工事協同組合の概要	3
2. 当業界における高年齢者雇用の現状と課題	3
III. 生涯現役雇用制度導入の進め方	6
1. 導入に向けた行動計画の策定	6
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	7
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	10
7. 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
8. 導入後の実施状況のフォローアップ	12
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	14
(1) 継続雇用対象者の選定	14
(2) 雇用形態	14
(3) 勤務形態	15
(4) 賃金形態	15
(5) 人事考課及び能力開発	18
(6) 健康管理・安全衛生管理対策	19
(7) 高齢者のモチベーション確保	21
V. むすび	22
[付属資料]	23

I. はじめに

1. わが国における高年齢者雇用の現状

急速な人口の減少と高齢化の進展により、労働力人口が大幅に減少することが懸念されるなか、わが国の経済・社会の活力を維持していくためには、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り、年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会を構築していくことが重要であります。

平成 25 年 4 月に改正高齢法が施行され、企業における希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置の義務化が実施されましたが、65 歳以降も働きたい希望を持つ高年齢者が増加しています。しかし、70 歳以上まで働ける企業の割合は、全国平均で 20.1%にとどまっているのが現状です。

また、当大分県においては、70 歳以上まで働ける企業の割合は 21.5%と全国平均を僅かに上回ったものの、高年齢者雇用の制度と働く人の意識の乖離が見られます。

(厚生労働省「平成 27 年高年齢者の雇用状況」)

一方、2030 年には国民の 3 分の 1 が 65 歳以上の高年齢者になると予測されています。企業では労働力の確保が今後さらに困難になってくることが予想されることから、その対応策として、経験豊かな社員が、年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役雇用制度(※)」の導入が不可欠になってきます。

(※) 生涯現役雇用制度

- ・・・高年齢者が健康で意欲と能力がある限り、年齢に関わりなく働き続けることができる雇用制度。

(具体的には下記①～③のいずれか)

- ①定年制の廃止
- ②定年年齢を 70 歳以上とする
- ③定年後、70 歳以上まで継続して雇用する

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) 上記の現状を踏まえ、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、各団体において「生涯現役雇用制度」導入のマニュアル等を作成し、その会員企業に対しマニュアルを配布、普及により生涯現役雇用制度の導入促進及び啓発・機運醸成を図ることを目的とした『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す。

(2) 当業界においても、労働者の高齢化や少子化、並びに若者の技能離れなどにより、技能継承等が大きな問題となっております。

まずは、自社の業務に精通し、豊富な経験を有する高齢者の技術・技能の活用、及びそれを次の世代へ伝えることが求められています。

従って、当業界では、生涯現役社会実現への先進的な取組みとして、『平成 27 年度業界別生涯現役システム構築事業』に取り組む業界団体として応募し、業界内に設けた「検討委員会」で組合員代表及び外部専門家のサポートを得てこのマニュアルを作成した次第です。

(3) マニュアル活用について

このマニュアルは、組合員各社において、従業員が 65 歳までの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「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、手順を追ってまとめております。

組合員各社において、その実状や特性に応じて、必要項目を抜粋するなど、高年齢従業員の最適な継続雇用制度の導入にご活用いただければ幸いです。

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

1. 大分市管工事協同組合の概要

◇業種の概要：管工事業

◇事業内容：大分市水道局指定工事店 93 社（平成 27 年 12 月現在）で組織する事業協同組合として、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受注、共同購入、共同労務管理並びに教育情報事業を中心にして事業運営を行うことによって、組合員の事業に関する経営及び技術の改善向上、知識の普及を図っています。

◇所在地：大分県大分市大州浜 1-3-5

◇設立年月日：昭和 54 年 6 月 13 日

◇会員数：93 社（平成 27 年 12 月末日）

◇関係団体：大分県管工事協同組合連合会、協業組合大分管工事センター

◇沿革・現状・特色

：昭和 43 年より運営してきた事業協同組合の経済事業（工事部門）をより一層効率的に運営するために、協同組合から協業組合へと組織変更をし、組合員へのニーズの多様化に対処するために新しく大分市管工事協同組合として設立致しました。管工事といっても一般家庭の「水道」をはじめ「お風呂」「トイレ」からビルの空調、冷暖房設備、衛生設備に至るまで幅広い分野があります。

管工事業界で働く人々はこれらの仕事を通して大分市民の快適な生活環境づくりに貢献し、時代の変化に対応した最新の技能・技術に遅れることのないように日々努力を続けています。よって、管工事業界に働く人々の地位の向上と、組合員企業の健全経営に資するべく、情報の収集と提供・技能者・技術者養成のための勉強会、各種資格取得のための受験準備講習会等を中心に事業展開を行っています。CAD の導入により、申請図面の作成等も行っており組合員企業 93 社の中核として、地域住民の快適な住環境の維持向上を目指してその使命を達成すべく、今後共努力をして参りたいと考えております。

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

建設業における労働力不足は少子高齢化等により、深刻化しており、今後の業界発展と企業における労働力確保を考えた場合、健康で能力のある高年齢従業員の活用は企業にとって不可欠な状況となっている。

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高年齢者雇用制度を構築し、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ている。

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

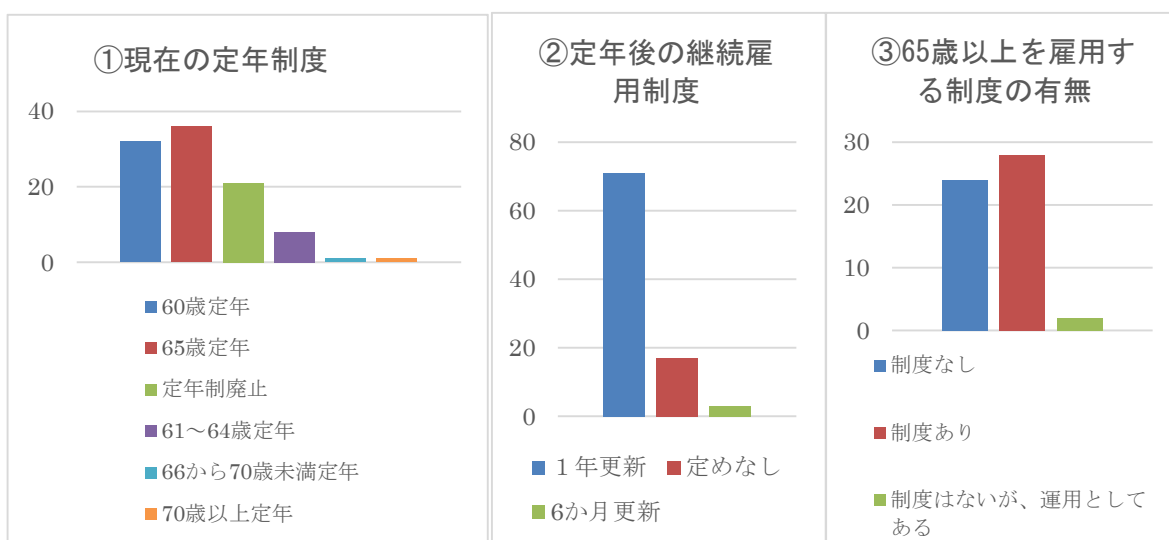
60歳定年 32%、65歳定年 36%、定年制廃止 21%、となっており、61～64歳定年 8%、66～70歳未満定年 1%、及び70歳以上定年企業は1%と僅かです。

② 定年後の継続雇用制度

定年後の継続雇用制度のある企業が76%とほとんどであり、継続雇用の更新期間では「1年更新」が71%と一番多く、次いで「定めなし」17%、「6か月更新」3%となっており、継続雇用の上限年齢では「上限なし」が37%と1番多くなっています。

③ 65歳以上を雇用する制度の有無

「ない」が24%、「制度あり」は28%、「制度化していないが、運用としてある」が48%となっており、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. 高年齢者雇用の現状と生涯現役雇用制度導入の必要性

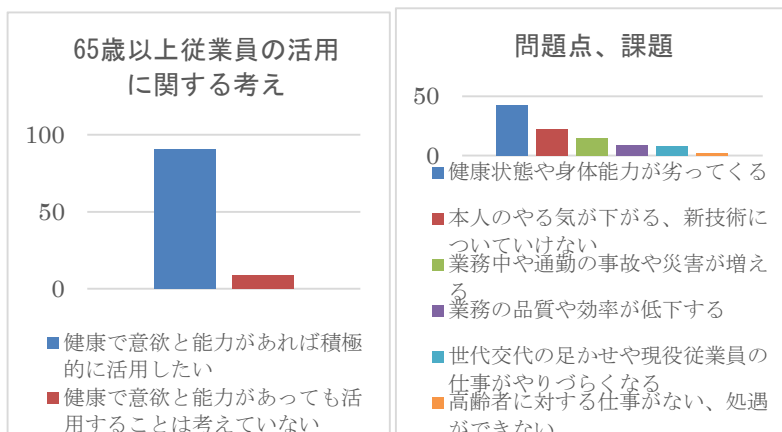
建設業における労働力不足は少子高齢化等により深刻化しており、今後の業界発展と企業における人材確保をするために、健康で意欲と能力のある高年齢従業員の活用は会員企業にとって不可欠となっております。定年年齢の引き上げや定年後の継続雇用制度の見直しなどで、高年齢従業員の定着化と雇用促進に向けた雇用制度を構築し、安心して働ける雇用環境を整備していくことが求められております。

また、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「健康で意欲と能力があれば、積極的に技術・能力を活用したい」というご意見が数多くあることから、今後このような制度導入による雇用等の円滑化が必要とされます。

4. 高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91%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9%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。

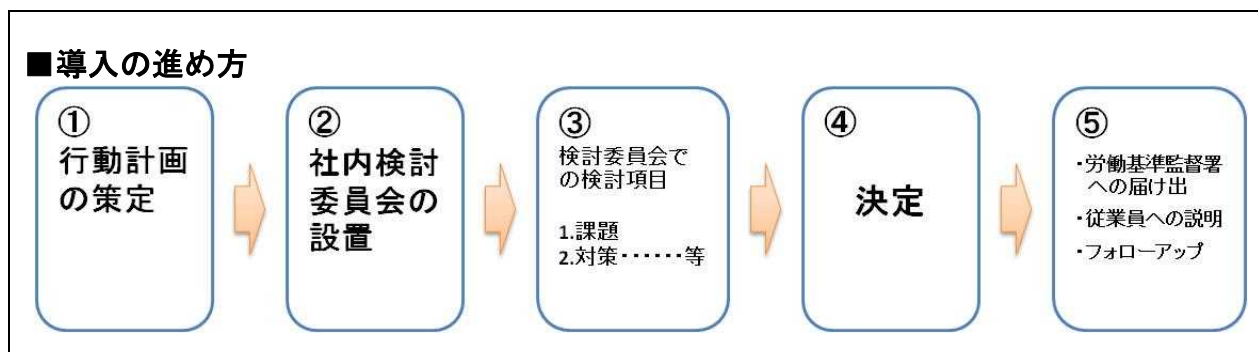
「現役時代に比して高齢者本人の健康状態や身体能力が劣ってくる」	43%
「現役時代に比して高齢者本人のやる気が下がる、新技術についていけない」	22%
「業務中や通勤時の事故や災害が増える」	15%
「業務の品質や効率が低下する」	9%
「若年者との関連で世代交代の足かせになったり、現役従業員の仕事がやりづらくなるのではないかと懸念される」	8%
「高齢者に対する業務として、仕事がない、処遇ができない、新たな能力開発投資等ができない」	2%



5. 当組合の取組みの重点課題

アンケート結果及び検討委員会での討議の結果、健康管理対策、安全管理対策をマニュアルでの重点課題として抽出しました。

Ⅲ. 生涯現役雇用制度導入の進め方



生涯現役雇用制度の導入を検討するに当たっての進め方の一例を、次に紹介いたします。

1. 導入に向けた行動計画の策定

* 上記の例は 11 か月の期間で検討していますが、各社の実状に応じて、短い期間の検討で終わることも考えられます。

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従業員の意識調査(社内ニーズの調査アンケート)	→										
③制度導入のメリット・リスクの整理	→										
④想定される問題や課題の洗い出し		→									
⑤問題点や課題に対する解決策の検討			→								
⑥有効な労務管理内容及び人事・処遇制度の検討				→							
⑦就業規則変更案の作成								→			
⑧従業員への説明会									→		
⑨労使協定締結、労基署への届出										→	

-----それでは、具体的に上記の項目ごとに順次検討していきましょう。-----

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

○ 会社経営側 ; 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5名

※ 顧問・相談社会保険労務士がいる場合、専門的アドバイスを受けることができるので、メンバーに加入していただく方がより良いでしょう

(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。

《様式例》

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

※検討委員会の開催前に人事総務部門で事前に作成し、検討委員会での基礎資料として準備しておいてください。

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検討に関するアンケート例を【付属資料】(24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例を示します。

【70歳までの継続雇用制度導入のメリット】

【企業にとって】

(1) 技術・技能の確保および伝承

- 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。

(2) 労働力の確保

- ① 従業員の定着を図ることができる。
- 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。

(3) 人件費コストの低減

賃金面で柔軟な対応が可能になり、人件費コストの低減を図ることができる。

【従業員にとって】

- (1) 長期安定雇用の実現で、長期的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) 職場内の融和を図ることができる。
- (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) 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 車輦事故（業務用、通勤用）のリスクが増える

(2) 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、体力の衰えが問題となる可能性がある。

(3) 士気の低下

- 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 若年者から昇進の機会が遅くなる等の不満が出る。

(4) 会社経営

- ① 管理が増える（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。

(5) 雇用契約上のトラブル

- ① 継続雇用の可否判断での意見の食い違い発生の可能性がある。
- ② 能力評価での意見の食い違いの可能性はある。

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 被災リスク	<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 車両事故（業務用、通勤用）のリスクが増える。</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来以上に実施する。 例：ヒヤリハット報告活動の実施（→「危険ゼロ」への職場づくり） KY活動の展開（→危険性の情報共有により、予測できる災害発生の未然防止）</p> <p>③ 自家用車通勤については家族の同意を必要とする。 業務については安全衛生講習会を定期的実施する。</p>
② 作業効率	<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>②③ 人事評価項目に「判断力」、「敏捷性」、「視覚」、「聴覚」といった項目を入れ、契約更新時の参考とする。</p>
③ 士気の低下	<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>① 更新面談時に期待する役割や職務分担を明確にする。</p>

④会社経営	① 管理が増える。 ・ 契約更新 ・ 新たな処遇ルール適用 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。	①管理増 ・ 契約更新時のトラブルを避けるため、契約更新条件等を契約書内で明記し、双方確認を実施する。 ・ 勤務形態などをパターン化する。 ②短時間・短日勤務など多様な就労形態を導入することにより、ワークシェアリングを実施、労働力の調整弁としての役割を果たす。
⑤雇用契約上のトラブル	① 継続雇用の可否判断での意見の食い違い発生の可能性がある。 ② 能力評価での意見の食い違いの可能性がある。	・ 継続雇用条件を明確にする。 ・ 面談時に人事評価などのフィードバックや更新条件などの説明を実施する。

7. 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。

【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(27 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【付属資料】(26 頁)に示しますので、参考にしてください。

※なお、常時雇用する従業員数が 10 人以上の事業所については、労働基準監督署への就業規則の届出は義務化となります。

・対象ではない事業所でも規定を定めた場合は従業員に周知を行い、いつでも見れる状況にして置くことで就業規則と同じ効力を持ちます。

8. 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いましょ

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

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

- i. 定年の定め
 - 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
- ※ 高年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(7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

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う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、高年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

(1) 高齢者向けの職務見直しと開発

【高齢者向けの業務内容の例】

- 施工図の作成、現場での技術・技能指導
- 現場・倉庫等での仕分け・検品・配送
- 保有資格を活かした業務
- 相談・問合せ対応業務
- 施設等の管理・常駐警備、環境整備
- 人脈・経験を生かした営業業務、対外調整・折衝業務
- 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歳以上の高年齢者就労の機会の拡大が可能となるような作業環境、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。

【作業環境の改善、休憩室の設置等の例】

- **作業現場での適切な作業環境確保**
 - ・ 職務配置に当たって判断や記憶の能力に関する配慮。
 - ・ 協働者との関係についての配慮。
 - ・ 安全性の確保・心理的ストレスへの配慮。
 - ・ 作業の継続時間への配慮。
 - ・ 作業時間帯への配慮。
 - ・ 作業スピード、ペース等への配慮。
 - ・ 筋力の低下、不良姿勢への配慮。
 - ・ 関節動性、組織柔軟性への配慮。
 - ・ 生理機能低下への配慮。
- **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。**
 - ・ 作業場の施設管理への配慮。
 - ・ 事故防止や負担を低減するための作業環境の整備への配慮。
- **高年齢労働者に配慮した作業着・靴等の選定・使用の配慮**
 - ・ 高年齢労働者の特性に合わせた作業着・靴等を選び、使用する。

※ 作業補助具等の設置については、事前に下記まで、ご相談ください。

(助成金が利用できる場合もあります。)

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 大分支部 電話 097-522-7255(代)

※ 厚生労働省 職場の安全サイトに高年齢労働者に配慮した職場環境マニュアルを掲載しております。職場環境改善に取り組むためのチェックリストを使用したパンフレットです。 http://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo58_1.html

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。

(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 過去〇年間の出勤率〇〇%以上の者
- ⑤ 勤務態度（協調性、他の模範、後輩の指導育成等）が良い者。
- ⑥ 業務に必要な資格取得の有無。
- ⑦ 会社が提示した職務及び労働条件につき同意する者。

(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の手段として用いられる場合が多い。

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。

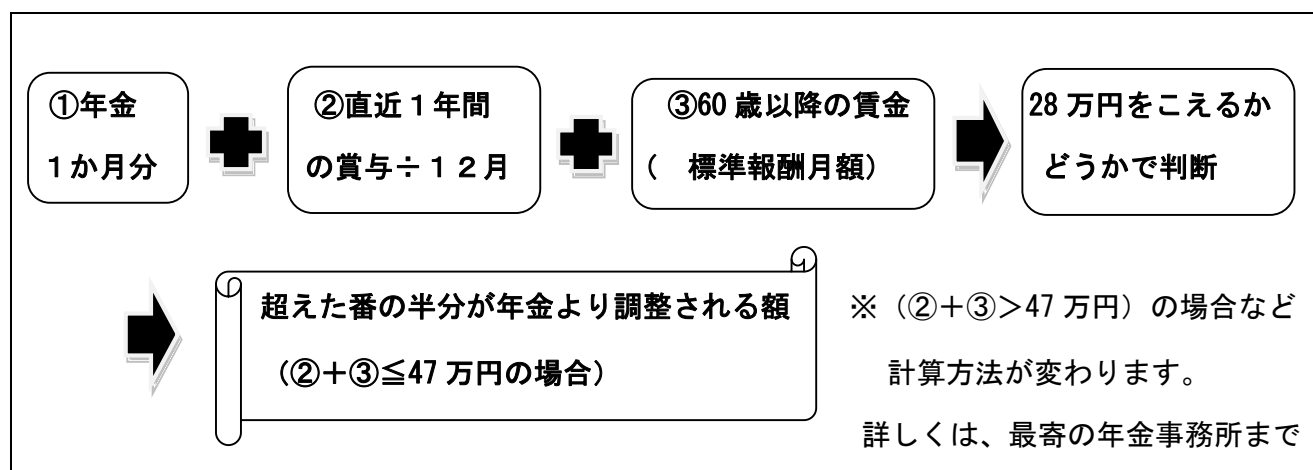
【継続雇用者の勤務形態の例】

- ① フルタイム勤務
- ② 短時間勤務(パートタイム勤務等)
- ③ 短日勤務(週3日勤務等)

(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。

【65歳前の在職老齢年金は28万円が決めて】



【65歳以降の在職老齢年金は47万円が決めて】

60歳前半→	65歳→
報酬比例部分	① 老齢厚生年金
全額支給	老齢基礎年金

グレーの部分が報酬と調整される

*①+②+③ ≤ 47万円 ⇒ 全額支給

*①+②+③ ≥ 47万円

⇒ ① - (①+②+③ - 47万円) ÷ 2

(年金より調整される額)

(注) 28万円・47万円は変更されることがあります。

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。

【継続雇用者の賃金形態の例】

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 月給
- ④ 年俸(業績などを勘案して1年分の賃金を提示する方法)

継続雇用者の処遇条件等の1例を次に示しますので参考にしてください。

職 種		A 業務		B 業務	
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		フルタイム型	パートタイム型	フルタイム型	パートタイム型
勤務日数		社員と同様	会社要請の指定した日	社員と同様	会社要請の指定した日
勤務時間		1日7時間（シフト制）		1日8時間	会社が指定した時間
休 憩		90分			
休日、休暇等		従来通り			
賃 金	支給形態	月 給	日 給	月 給	時 給
	賃金水準	原則として定年時の00%。但し個別に決定することがある	従来通り	原則として定年時の00%。但し個別に決定することがある	従来通り
	賃金改訂	原則として賃金改訂は行わない。但し個別に賃金改訂することがある。			
	諸 手 当	リーダー手当あり		公的資格に応じた手当あり	
	時 間 外 勤 務 手 当	従来通り			
賞 与		なし			
退 職 金		なし			
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			

(5) 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

<u>【人事評価表の例】</u>		
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	
	時間管理ができています	
	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	
	挨拶、言葉使い等を身につけて実践している	
	安全衛生面において、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		

(6) 健康管理・安全衛生管理対策

高年齢者雇用にあたって、重点課題となっている健康管理・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・体力による就業適応力低下に沿った就業形態・勤務時間の調整）
- 職場全体で作業者の変化に気づき、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。
- 従業員に対するAED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。

※ AED救命救急の教育訓練の問合せ先：中央消防署 TEL 097-532-2108
東消防署 TEL 097-527-2721
南消防署 TEL 097-586-1230

※ 従業員数が常時50人以上の事業所は産業医を選任しなければなりません。

常時50人未満の事業所は任意になりますが、健康診断に異常結果があった場合、3か月以内に産業医から意見を聴かなければなりません。産業保健総合センターでは無料で産業医等が相談に応じています。詳しくは下記までご連絡ください。

(独) 労働者健康福祉機構 大分産業保健総合支援センター 電話 097-573-8070(代)

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。
- 平衡感覚機能低下を補う。
- 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・安全帯等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、安全確保を図る。
- 材料の整理整頓により、安全通路の確保。
- 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)。
- 熱中症予防対策の実施。
 - ・ 朝礼、昼礼時の顔色点検などの実施。
 - ・ 水分・塩分補給の定期的な摂取の指導(管理・監督者の巡視により徹底)。
(※作業開始前の強制引水 など)
 - ・ 休憩時間の強制確保 など。
- 安全の見える化。

※ 作業中の安全衛生管理対策として

大分労働局主導の「安全の見える化運動」の推進

(目に見える形での注意喚起によって効果的に安全衛生活動を展開する取組)

- ① 「トップの安全宣言」の見える化
- ② 「快適・有害性」の見える化
- ③ 「安全ルール」の見える化
- ④ 「私の安全宣言」の見える化
 - ・ 労働災害の防止及び快適な職場環境の形成
 - ・ 大分労働局の労働災害防止用ロゴマーク活用による安全管理活動の推進。
＜セーフワーク大分「Safe Work OITA」＞
 - ・ 目的：「労働災害防止活動の推進」「事業場内外の安全衛生意識の高揚」

※ ストレスチェックの実施について

従業員数常時50人以上の事業場は平成27年12月1日よりストレスチェックの実施が義務化されました。

「ストレスチェック制度」とは、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防ぐことが目的です。

- ① 労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促す。
- ② 職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進める。
詳しくは、大分労働局HPまたは厚生労働省HPをご覧ください。

(7) 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。（講師への任命。技能検定試験の受験者への指導）
- 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）
- 役割や業務分担を明確にする。
- 人生の先輩としての良き相談相手。

※ものづくりマイスター制度

ものづくりに関して優れた技能、経験を有する方を、「ものづくりマイスター」として認定・登録し、中小企業や学校などで若年技能者への実践的派遣指導等を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う制度です。

当組合にも、ものづくりマイスターが所属しています。

詳しくは厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/monozukuri_master/
または大分県職業開発協会 <http://www.noukai-oita.com/shikumi/index.html>

v. むすび

今回、当組合は、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、団体代表委員の意見や社会保険労務士・高年齢者雇用アドバイザーなど外部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。

組合員各社におかれては、このマニュアルを高年齢者の技術・技能を活かすための雇用制度見直し、すなわち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ご活用いただければ幸いです。

また、経営状況・雇用環境等から今回時期尚早として制度化に至らなかった企業においても、今後の労働力不足・技能継承対策として高年齢者雇用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ることを確信いたしております。

本マニュアルを基に、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の機運醸成により活性化が図られることを期待いたします。

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

付属資料 目次

1. 従業員向けアンケート用紙の例.....	24
2. 従業員への説明資料の例	26
3. 制度導入の就業規則、再雇用規程の具体例.....	28

参考資料 目次

1. 平成 27 年度の高年齢者 4 雇用に関する助成金の紹介.....	31
(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	
2. 関連機関一覧	32

1. 生涯現役雇用制度検討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？	必要だと思う	
		必要だと思わない	
		どちらとも言えない	
		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？	年金額は分かっている	
		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？	制度は十分よく分かっている	
		ある程度分かっている	
		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	どういう環境が整うと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）	65歳以上の人に適した仕事の開発	
		健康維持・増進策	
		作業環境や機械器具・設備の改善	
		短時間勤務など多様な就労形態	
		仕事の範囲と責任の明確化	
		新たな知識や技術を学べる機会	
		人事考課による報酬決定	
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）	豊富な経験	
		職場の人間関係の融和	
		高い技術・技能の活用	
		知識・技術・経験・ノウハウの伝承	
		迅速な判断	
		柔軟な思考	
		洞察力	
		新しい知識・技術の取得	
		年齢を感じない精力的な働き	
		後輩の指導育成	
		率先垂範	
		他の社員の模範	
		真面目な勤務姿勢	
人脈			
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？	フルタイム型	
		短時間勤務型（パートタイム勤務等）	
		短日勤務（週3日勤務等）	
		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	
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、より良い制度の検討を行ってまいります。

提出期限：平成 年 月 日 ()

2. 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になります。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、P2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】

〇〇〇〇〇株式会社御中

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

3. 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。)

※以下の規則、規定はあくまでも例となります。それぞれの会社の規模、特性等に合わせて参考にしてください。

【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歳以降継続雇用に相応しい人材であること

(継続雇用の申請)

第5条 本人が継続雇いを希望する者は、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歳までの継続雇いを希望し、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

(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、第7条に定める基準に合致しない場合など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。

(契約の途中解消)

第14条 65歳以降継続雇用者が就業規則〇条及び第〇条に定める解雇事由、懲戒解雇事由に該当した場合には、契約期間中といえども手続きを経て雇用契約を終了する。

(その他の勤務条件)

第15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16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	

[参考]

1. 平成 27 年度の高年齢者雇用に関する助成金の紹介例

(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

高年齢者（60 歳以上 65 歳未満）等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、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)高齢・障害・求職者雇用支援機構 大分県支部 高齢・障害者業務課等 (<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/>) 又は労働局助成金センターへお問い合わせください。

2. 関連機関一覧（大分市）

機関名称	郵便番号	所在地	電話
大分労働局職業安定部職業対策課	〒 870 - 0037	大分県大分市東春日町 17 番 20 号 大分第 2 ソフィアプラザビル 3 階	097-535-2090
大分労働局 助成金センター	〒 870 - 0037	大分県大分市東春日町 17 番 20 号 大分第 2 ソフィアプラザビル 4 階	097-535-2100
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援 機構 大分支部	〒 870 - 0131	大分県大分市皆春 1483-1 ポリテクセンター大分内	097-522-7255(代)
(独) 労働者健康福祉機構 大分産業保健総合支援センター	〒 870 - 0046	大分県大分市荷揚町 3 番 1 号 いちご・みらい信金ビル 6 階	097-573-8070(代)
ハローワーク大分（注 1）	〒 870 - 8555	大分県大分市都町 4-1-20	097-538-8609(代)
OASISひろば 21 職業相談窓 口（注 2）	〒 870 - 0029	大分県大分市高砂町 2-50 OASISひろば 21 地下 1 階	097-538-8622(代)
大分労働基準監督署	〒 870 - 0016	大分県大分市新川町 2-1-36 大分合同庁舎 2 階	097-535-1511(代)
日本年金機構 大分事務所	〒 870 - 0997	大分県大分市東津留 2-18-15	097-552-1211(代)
全国健康保険協会 大分県支部	〒 870 - 0857	大分県大分市金池南 1-5-1 ホルトホール大分MNCタウン 2 階	097-573-5630(代)

注 1・・・＜求人受理、雇用保険適用、各種助成金の支給＞

注 2・・・＜職業相談・職業紹介、雇用保険給付の業務＞

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、実情・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

(敬称略)

大分市管工事協同組合 検討委員会

【 委 員 】

溝 江 由起子	(座長)	社会保険労務士 溝江由起子 事務所
宮 原 周 介		高年齢者雇用アドバイザー
小 野 泰 男		株式会社小野設備工業 代表取締役
西 高 治		西産工業株式会社 代表取締役
板 井 哲		協業組合大分管工事センター 総務部長
