

職発 0326 第 10 号
令和 3 年 3 月 26 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

高年齢者雇用対策の推進について

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 68 号。以下「法」という。)については、雇用保険法等の一部を改正する法律(令和 2 年法律第 14 号)により改正(以下「令和 2 年改正」という。)され、本年 4 月 1 日から施行されることである。その施行については、令和 2 年 4 月 1 日付け基発 0401 第 17 号及び職発 0401 第 17 号「雇用保険法等の一部を改正する法律等について」をもって貴職あて通達したところであるが、これに基づく高年齢者雇用対策の推進については、下記のとおり示すので、これらに留意の上、業務の運営に遺漏なきよう特段の御配慮をお願いする。

なお、本通知をもって平成 25 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 3 号「高年齢者雇用対策の推進について」は廃止する。

記

I 高年齢者の雇用及び就業確保に関する基本的な考え方等

少子高齢化が進む中で我が国の経済社会の活力を維持するためには、年齢にかかわらず働く企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めること等により、高年齢者の就業の機会を確保し、生涯現役社会の実現を図ることが必要である。

特に、人生 100 年時代を迎える中、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要である。

このような中、令和 2 年第 201 回通常国会において、70 歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とすること等を内容とする法改正が行われた。また、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間を対象期間として、高年齢者等職業安定対策基本方針(令和 2 年厚生労働省告示第 350 号。以下「基本方針」という。)の改正等が行われたところである。

この基本方針は、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的な考え方、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図ることを定めたものである。

第1 高年齢者の就業の機会の増大に関する目標

基本方針の第2においては、高年齢者の就業の機会の増大の目標について、成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）で示された2025年までの目標である65～69歳の就業率を51.6%以上とすることを目指すこととされている。

この目標の達成に向けて、国は、次に掲げる事項に取り組むこととされている。

イ 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。以下「平成24年改正法」という。）による改正後の法に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）が全ての企業において講じられるよう取り組む。

ロ 令和2年改正後の法に基づき、70歳までの高年齢者就業確保措置（以下「就業確保措置」という。）が適切に企業において講じられるよう取り組む。

ハ 高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあつては、在職中からの再就職支援等により、円滑な企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者については、その早期の再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を行う。

ニ 高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

第2 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針の基本的考え方

基本方針の第3の1において、事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針が示されたところであるが、これは、法第4条第1項において、事業主の責務として、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行うことにより、その雇用する高年齢者についてその意欲及び能力に応じてその者のための雇用の機会の確保等が図られるよう努める旨が規定されていることを踏まえ、事業主がこれら諸条件の整備等を実施する際に、当該取組が円滑に行われるようにするために指針を示したものである。

事業主は、当該指針の内容を参考に、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、当該企業における高年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必要な諸条件の整備を行うことが求められるものである。

II 高年齢者雇用確保措置及び高年齢者就業確保措置の推進等に係る指導について

第1 60歳未満の定年の定めをしている企業に対する指導

1 60歳を下回る定年の定めを禁止に関する基本的考え方

(1) 規定の意義

「定年」とは、労働者が所定の年齢に達したことを理由として自動的に又は解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度であつて就業規則、労働協約又は労働契約に定められたものにおける当該年齢をいうものである。

当該制度の内容は労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条第1項第3

号にいう「退職に関する事項」として、就業規則の絶対的必要記載事項（就業規則に必ず定めをしなければならない事項）に該当するため、当該制度が就業規則又は労働協約ではなく労働契約に定められることは、労働基準法上、就業規則の作成が義務付けられていない、常時使用する労働者が 10 人未満の事業所においてしかあり得ないことであるので留意すること。

なお、単なる慣行として一定年齢における退職が定着している場合等は定年に含まれないものであり、また、いわゆる選択定年制のように早期の退職を優遇する制度における当該早期の退職年齢はここでいう定年ではないこと。

(2) 法的効果

法第 8 条の内容は、事業主が定年の定めをする場合には、当該定年は 60 歳を下回ることができないこととするものであり、これは新たに定年の定めをする場合に限らず、既に定年の定めをしている場合も含むものであること。

法第 8 条に反して定められた 60 歳を下回る定年は民事上無効であり、事業主は、当該年齢を根拠に労働者を退職させることはできないと解されるものであること。また、この場合、当該定年は 60 歳と定めたものとみなされるのではなく、定年の定めがないものとみなされると解されるものであること。

なお、定年の定めをしていない事業主は、法第 8 条との関係で何ら問題となるものではないこと。

(3) 適用除外

イ 法第 8 条においては、高年齢者が従事することが困難な業務として省令で定める業務に従事する労働者については 60 歳定年の義務化の適用除外としており、この業務は、具体的には、鉱業における坑内作業の実態に鑑み、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和 46 年労働省令第 24 号。以下「則」という。）第 4 条の 2 において、鉱業法（昭和 25 年法律第 289 号）第 4 条に規定する事業における坑内作業の業務とされていること。

なお、「鉱業法第 4 条に規定する事業」とは、鉱物の試掘、採掘及びこれに付随する選鉱、精錬その他の事業をいうものであること。

ロ 事業主は、法第 8 条の規定にかかわらず、鉱業法第 4 条に規定する事業における坑内作業の業務に従事する労働者については 60 歳を下回る定年を定めることができるものであること。

ただし、「鉱業法第 4 条に規定する事業における坑内作業の業務に従事する」とは、当該業務に常時従事することをいうものであり、事業主は、臨時的に当該業務に従事することがあるだけの者について 60 歳を下回る定年を定めることはできないものであること。

第 2 高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導

1 高年齢者の雇用確保に関する指導に関する方針

65 歳未満定年の定めのある企業において、65 歳までの雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の 65 歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、下記 2 の指針の内容について周知徹底を図るとともに、都道府県労働局（以下「労働局」という。）及び公共職業安定所（以下「安定所」

という。)においては、全ての企業において雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組むこと。

また、雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じること。

なお、企業が賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の都道府県支部高齢・障害者業務課（以下「都道府県支部」という。）に配置されている65歳超雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザー（以下「65歳超雇用推進プランナー等」という。）が専門的・技術的支援を有効に行えるよう、安定所は、適切な役割分担の下、都道府県支部と密接な連携を図ることとしており、こうした方針に基づき、雇用確保措置に係る指導等を行うこととする。

2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の基本的考え方

法第9条第3項に基づく「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」（平成24年厚生労働省告示第560号）は、65歳未満の定年の定めをしている事業主が、労使間で十分な協議を行いつつ、雇用確保措置の適切かつ有効な実施を図るための指針であり、継続雇用制度について以下の内容を示している。

事業主は、継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とすること。この場合において法第9条第2項に規定する特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として則第4条の3に規定する事業主）により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意すること。特殊関係事業主の要件については、契約の相手方たる要件である以上、まず契約を締結する時点で、その要件を満たす必要があり、加えて、法律上、契約の内容として「特殊関係事業主が引き続いて雇用すること」が求められていることから、労働者が特殊関係事業主において雇用され始める時点でも特殊関係事業主たる要件を満たす必要があること。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等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。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができること。就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできること。

また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができること。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは平成24年改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意すること。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会

通念上相当であることが求められると考えられることに留意すること。

第3 高年齢者就業確保措置の実施に係る指導

1 高年齢者の就業確保に関する指導等に関する方針

就業確保措置は、令和2年改正により新たに設けられた努力義務であり、また、雇用確保措置とは異なる創業支援等措置を新たな選択肢として規定していることから、まずは制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うこと。また、70歳までの就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組が促進されるよう定めた下記2の指針についても周知徹底を図ること。

雇用時における業務と内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、令和2年改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行うこと。

労働局及び安定所における積極的な周知とあわせて、企業が賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において65歳超雇用推進プランナー等が専門的・技術的支援を有効に行えるよう、安定所は、適切な役割分担の下、都道府県支部と密接な連携を図ることとしており、こうした方針に基づき、就業確保措置に係る助言等を行うこととする。

2 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針の基本的考え方

法第10条の2第4項の規定に基づく「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」（令和2年厚生労働省告示第351号）は、65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主等が、労使間で十分な協議を行いつつ、就業確保措置の適切かつ有効な実施を図るための指針であり、以下の内容を示している。

70歳までの就業確保措置については努力義務であることから、事業主は、措置の対象となる高年齢者に係る基準を定めることも可能であるが、このような対象者基準の設定に当たっては、労使間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容は原則として労使に委ねられるものであり、当該対象者基準を設ける際には、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

継続雇用制度を導入する場合、法第9条第2項に規定する特殊関係事業主又は令和2年改正後の法第10条の2第3項の規定に基づいて他の事業主（65歳以上の継続雇用制度を導入する場合に限る。以下同じ。）により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主又は当該他の事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主又は当該他の事業主との間で締結する必要があることに留意すること。なお、他の事業主において雇用される場合、労働契約法（平成19年法律第128号）に基づく無期転換ルールに係る特例を規定する専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）が適用されず、無期転換申込権が発生すること。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことができること。就業規

則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできること。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意すること。

創業支援等措置を導入する場合には、則第4条の5第1項に規定する創業支援等措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があるが、その際に、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が及ばないことから、実施計画に記載する事項を定めるものであること及び当該措置を選択する理由を十分に説明すること。また、創業支援等措置における個々の高年齢者の働き方について、業務の委託を行う事業主が指揮監督を行わず、業務依頼や業務従事の指示等に対する高年齢者の諾否の自由を拘束しない等、労働者性が認められるような働き方とならないよう留意すること。

心身の故障のため業務に耐えられないと認められること、業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないこと等実施計画に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、契約を継続しないことができること。

創業支援等措置のうち、令和2年改正後の法第10条の2第2項第2号ロ又はハの規定に基づく事業主が委託、出資等する者が行う社会貢献事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があることに留意すること。

第4 高年齢者雇用状況等報告書の様式

1 高年齢者雇用状況等報告書の様式

則第33条に規定する高年齢者雇用状況等報告書（様式第2号）の様式については、別添のとおりであること。

2 報告の主体

高年齢者雇用状況等報告書については、原則として全ての事業主に報告を求めうるものであること。

3 報告の手続

高年齢者雇用状況等報告書は、企業単位で求めるものであり、管轄安定所に対し提出させるものであること。

III 高年齢者等の再就職の促進・援助について

解雇等により離職することとなっている高年齢者等（以下「離職予定高年齢者」という。）が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、法第15条において再就職の援助に関する措置を講ずる努力義務、法第16条において多数離職の届出に係る義務及び法第17条において求職活動支援書の作成・交付に係る義務を定めている。

1 再就職援助措置

再就職援助措置の具体的な内容については、例えば、下記の援助を必要に応じ

て行うよう努めることとされていること。（基本方針第3の2(1)）。

イ 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与

ロ イの休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援

ハ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん

ニ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん

ホ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

労働局及び安定所においては、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、3の求職活動支援書とともに再就職援助措置について、企業に対して周知徹底を図ること。その際、離職予定高年齢者の再就職に係る支援を行う事業主への助成制度についても周知を行い、その活用を促すこと。

2 多数離職届

再就職援助措置の対象となる高年齢者が、解雇や就業確保措置の上限年齢に達する等により1ヶ月以内に5人以上離職する場合は、多数離職届の提出が事業主に義務づけられていることについての十分な周知徹底を図ること。

3 求職活動支援書

離職予定高年齢者については、事業主は、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、希望があるときは、その能力、希望等に十分配慮して、速やかに作成・交付することとされていること。また、交付が義務付けられていない定年退職者等についても、希望があるときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努めることとされていること。

求職活動支援書を作成するときは、事業主は、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、過半数労働組合等と十分な協議を行うとともに、交付を希望する離職予定高年齢者から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取することとされていること（基本方針第3の2(2)）。

なお、事業主は、求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たって、必要に応じ安定所に対して、情報提供その他の助言・援助を求めることとしており、安定所は当該事業主の求めに応じて、必要な支援を行うこと。

また、義務の対象となる離職予定高年齢者の希望があるにもかかわらず、求職活動支援書の作成等を行わない事業主に対しては、法に基づき指導を行うこと。

安定所においては、求職活動支援書の提示を受けたときは、記載内容を十分に参酌しつつ、可能な限り早期に再就職できるよう、的確な職業指導・職業紹介等を実施すること。また、「生涯現役支援窓口」においては、特に65歳以上の高年齢求職者に対して、職業生活の再設計に係る支援やチームによるきめ細かな就職支援を重点的に実施すること。

公共職業安定所コード番号

（公共職業安定所で記入すること）

高齢者雇用状況等報告書



高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第33条第1項の規定により、令和 年 月 日現在の状況を下記のとおり報告します。
 厚生労働大臣 殿 令和 年 月 日

事業主	①(ふりがな) 名称(法人の場合) 又は 氏名(個人事業の場合)	②(ふりがな) 代表者氏名 (法人の場合)	
	③住所 (法人にあっては主たる事業所の所在地)	電話番号 ()	
	④法人番号		
事業の種類	⑤産業分類番号	事業の具体的内容	⑥労働組合の有無 <input type="checkbox"/> イ あり <input type="checkbox"/> ロ なし
			⑦雇用保険適用事業所番号
定年制の状況	⑧定年	<input type="checkbox"/> イ 定年なし <input type="checkbox"/> ロ 定年あり(定年年齢 歳)	
	⑨定年の改定予定等	<input type="checkbox"/> イ 改定予定あり(令和 年 月より 歳) <input type="checkbox"/> ロ 廃止予定あり(令和 年 月に廃止) <input type="checkbox"/> ハ 改定又は廃止を検討中 <input type="checkbox"/> ニ 改定・廃止予定なし	
継続雇用制度の状況	⑩継続雇用制度	<input type="checkbox"/> イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている →a 継続雇用先 ・65歳未満(<input type="checkbox"/> イ)自社 <input type="checkbox"/> ロ 親会社・子会社等(以下「子会社等」という) <input type="checkbox"/> ハ 関連会社等 ・65歳以上(<input type="checkbox"/> イ)自社 <input type="checkbox"/> ロ 子会社等 <input type="checkbox"/> ハ 関連会社等 <input type="checkbox"/> ニ その他の会社) →b 対象 → <input type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象(歳まで雇用 更に基準に該当する者を 歳まで雇用 ・基準(65歳未満)の根拠(<input type="checkbox"/> a)労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> b)労使協定を締結せず就業規則等のみ) ・基準(65歳以上)の根拠(<input type="checkbox"/> a)労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> b)労使合意を得ず就業規則等のみ) (注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号。以下「平成24年改正法」という。)に規定する経過措置に基づく対象者を限定する基準が有る企業は(イ)に記入 → <input type="checkbox"/> ロ 基準に該当する者を対象(歳まで雇用 ・基準(65歳未満)の根拠(<input type="checkbox"/> a)労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> b)労使協定を締結せず就業規則等のみ) ・基準(65歳以上)の根拠(<input type="checkbox"/> a)労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> b)労使合意を得ず就業規則等のみ) <input type="checkbox"/> ロ 制度として導入していない(運用により継続雇用を行う場合を含む)	
	⑪継続雇用制度の導入・改定予定	<input type="checkbox"/> イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり(令和 年 月より 歳まで雇用) →内容(<input type="checkbox"/> イ)経過措置の基準の廃止 <input type="checkbox"/> ロ 新規導入 <input type="checkbox"/> ハ 上限年齢の引上げ <input type="checkbox"/> ニ その他) <input type="checkbox"/> ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 <input type="checkbox"/> ハ 継続雇用制度の導入・改定予定なし	
⑫創業支援等措置(65歳以上における業務委託・社会貢献)	<input type="checkbox"/> イ 創業支援等措置を実施している →a 実施している措置(<input type="checkbox"/> イ)業務委託 <input type="checkbox"/> ロ 自社が実施する社会貢献事業 <input type="checkbox"/> ハ 自社が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業 <input type="checkbox"/> ニ 自社が出資等を行う団体が実施する社会貢献事業) →b 過半数労働組合等の同意(<input type="checkbox"/> イ)同意を得ている <input type="checkbox"/> ロ)同意を得ていない) →c 対象 → <input type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象(歳まで就業支援 更に基準に該当する者について 歳まで就業支援 ・基準の根拠(<input type="checkbox"/> a)労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> b)労使合意を得ず就業規則等のみ) → <input type="checkbox"/> ロ 基準に該当する者を対象(歳まで就業支援 ・基準の根拠(<input type="checkbox"/> a)労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> b)労使合意を得ず就業規則等のみ) <input type="checkbox"/> ロ 創業支援等措置を実施していない(運用により創業支援等を実施する場合を含む)		
	⑬創業支援等措置の改定予定	<input type="checkbox"/> イ 創業支援等措置の導入・改定予定あり(令和 年 月より 歳まで就業支援) →内容(<input type="checkbox"/> イ)対象者限定基準の廃止 <input type="checkbox"/> ロ)新規導入 <input type="checkbox"/> ハ)上限年齢の引き上げ <input type="checkbox"/> ニ)その他) <input type="checkbox"/> ロ 創業支援等措置の導入・改定に向けて過半数労働組合等との協議を行っている(過半数労働組合等との同意を得るための協議を含む) <input type="checkbox"/> ハ 創業支援等措置の導入・改定を検討中 <input type="checkbox"/> ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし	

⑭66歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況		<input type="checkbox"/> イ 自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を66歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている →（ <input type="checkbox"/> イ）該当する者を 歳まで雇用 <input type="checkbox"/> ロ 上限年齢を規定していない <input type="checkbox"/> ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない →（ <input type="checkbox"/> イ）導入予定あり <input type="checkbox"/> ロ 検討中 <input type="checkbox"/> ハ 66歳以上まで雇用する慣行がある <input type="checkbox"/> ニ 予定なし							
⑮常用労働者数（うち女性）	総数	～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	
	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	
⑯過去1年間の離職者の状況（うち女性）		解雇等による45歳以上70歳未満の離職者数 _____人（うち女性 _____人） うち求職活動支援書を作成した対象者数 _____人（うち女性 _____人）							
⑰過去1年間の定年到達者等の状況（65歳未満） （うち女性）	(a) 定年到達者の総数 ((b)+(c)+(e))	(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者）	(c) 継続雇用者数	(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e) 定年退職者数（継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者）	(f) 継続雇用の終了による離職者数			
	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	
⑱過去1年間の定年到達者等の状況（65歳以上） （うち女性）	(a) 定年到達者の総数 ((b)+(c)+(f)+(g)+(h))	(b) 定年退職者数（継続雇用を希望しない者）	(c) 継続雇用者数	(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e) うちその他の会社での継続雇用者数	(f) 定年退職者数（継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者）	(g) 業務委託契約締結制度を利用する者	(h) 社会貢献事業への従事制度を利用する者	(i) 就業確保措置終了による離職者数
	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）	（人）
⑲過去1年間の経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況（平成24年改正法の経過措置関係） （うち女性）	(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b)+(c)+(d))	(b) 継続雇用終了者数（継続雇用の更新を希望しない者）			(c) 継続雇用者数（基準に該当し引き続き継続雇用された者）		(d) 継続雇用終了者数（基準に該当しない者）		
	（人）	（人）			（人）		（人）		
⑳過去1年間の継続雇用等の対象者に係る基準の適用状況（70歳までの就業確保措置関係） （うち女性）	(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b)+(c)+(d))	(b) 継続雇用等終了者数（継続雇用等の更新を希望しない者）			(c) 継続雇用等の対象者数（基準に該当し引き続き継続雇用等された者）		(d) 継続雇用等終了者数（基準に該当しない者）		
	（人）	（人）			（人）		（人）		
高年齢者雇用等推進者	役職	氏名	記入担当者	所属及び役職				氏名	

※事業主は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に基づき、毎年、高年齢者の雇用に関する状況等を報告しなければならないこととされています。（提出期限毎年7月15日）