

生涯現役雇用制度導入マニュアル

～高年齢従業員のさらなる活用のために～

砕 石 で 社 会 基 盤 を 支 え る

愛知県砕石工業組合

愛知県名古屋市東区東大曾根町 10 番 21 号

TEL : 052-936-5151 FAX : 052-936-5160

ごあいさつ

会員各社並びに企業の皆様におかれましては、ご清祥のことと存じます。
日頃より、愛知県砕石工業組合の活動に、ご理解、ご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

さて、当組合では、厚生労働省が進める「業界別生涯現役システム構築事業」の趣旨に賛同し、同事業を同省から委託された公益財団法人産業雇用安定センターの取組みに応募して、全国20の業界団体とともに選定されました。
これを受けて、組合内に設置した検討委員会で議論を重ね、このほど「生涯現役雇用制度導入マニュアル」を作成しました。このマニュアルは、会員各社が生涯現役雇用制度を導入するに当たっての進め方や検討すべき項目及びその内容・留意点等を記載しています。

砕石業界にとりましては、人材確保が喫緊の課題となっており、会員各社の事業の存続、発展のために、高年齢者の活用は必要不可欠な経営要素となっています。マニュアル作成に当たっては、当業界の実情を考慮し、会員各社にとって関心や必要性の高いテーマを取り上げ、分かりやすい内容にすることを心掛けました。

高年齢者の力を活用するためには、様々なメリットとリスクがあり、課題を整理しつつ、問題解決策を提示するとともに、各社が将来、生涯現役雇用制度を導入する際に、このマニュアルを参考にして、スムーズな制度づくりができるよう、具体的な導入方法の事例も掲載しています。

会員各社の皆様には、生涯現役雇用制度を積極的に検討し、会社の発展、業界の活性化のためにマニュアルをご活用していただきますよう、お願いいたします。

平成28年1月

愛知県砕石工業組合 理事長

業界別生涯現役システム構築検討委員会 座長 鶴田 欣也

目次

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	2
1. 愛知県砕石工業組合の概要	2
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	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	10
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. 生涯現役制度を視野に入れた人材育成	12
4. 職務開発及び職場・作業環境の整備	12
5. 人事処遇制度等の内容	13
V. むすび	20
図 1. 愛知県の70歳以上まで働ける企業（愛知労働局）	図 2. 定年制について
図 3. 65歳以上の継続雇用制度について	図 4. 65歳以上の継続雇用制度について
図 5. 外国人実習生について	図 6. 65歳以上の活用に対する考え方
図 7. 65歳以降の継続雇用に取り組む場合の問題点や課題だと思われる主な項目について	
表 1. 平成27年9月1日現在の労務構成	
[付属資料]	21

I. はじめに

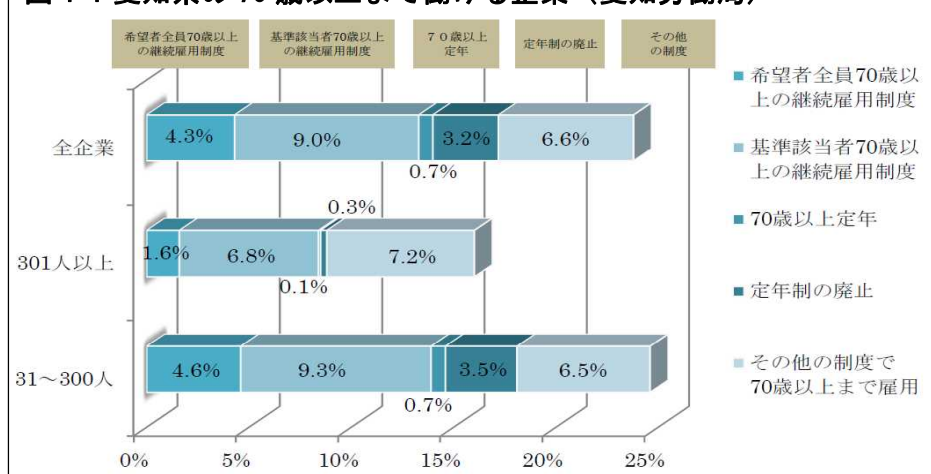
1. わが国における高齢者雇用の現状

長寿大国となったわが国が、活力を失わないようにするためには、高齢者がいきいきと働けるような環境づくりを急ぐことが必須の課題です。こうした中で、既に改正高齢者雇用安定法の効果も浸透してきており、65歳までの雇用継続の流れは着実に定着してきたようにみられます。

高齢者雇用推進の目指すところは、生涯を通じて現役として働き続けることができる社会の構築ですが、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、厚生労働省の「平成27年高齢者の雇用状況」で70歳以上の継続雇用を採用している企業をみると、希望者全員を対象とするもので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。

一方、愛知県の動向は全国平均を上回る高齢者雇用の実態を示しています（図1参照）。70歳以上で希望者全員を対象とする企業は4.3%、基準該当者に絞っているものは9.0%となっています。特に31人～300人の規模ではそれぞれ、4.6%、9.3%とさらに顕著な傾向を示しています。

図1：愛知県の70歳以上まで働ける企業（愛知労働局）



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、高齢化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上で不可欠な課題となります。既に、女性の活躍推進が重要な政策課題となっていますが、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かなりません。

高齢者雇用の推進は、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(※12ページ)の導入に向けたマニュアル等を策定することにより、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、「平成27年度業界別生涯現役システム構築事業」を実施したところがあります。

(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、高年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、高年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。

こうしたことから、当業界では、今のうちから知識と経験豊富な高年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」に取り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) このため会員企業及び会員企業の複数の従業員に対しアンケートを実施し、これを基に業界代表者を含む検討委員会を立ち上げ、都合4回に亘り検討し、マニュアルを作成しました。

(4) 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。

会員企業において、このマニュアルを参考に、それぞれの実情や特性に応じた最適な高年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. 当業界における高年齢者雇用の現状と生涯現役雇用制度導入の必要性

1. 愛知県砕石工業組合の概要

業種の概要： 砕石業（製造業、販売業、骨材）
所在地： 名古屋市東区東大曾根町10番21号
会員数： 13社（平成27年11月30日現在）
関係団体： 一般社団法人日本砕石協会

事業内容： 砕石の製造・販売、石材採取・販売
設立年月日： 昭和53年4月20日
会員従業員総数： 493人

業界を取巻く経営環境

採石は、我が国経済の根幹である道路・橋梁等の社会基盤を支える重要な物資です。砕石業者はこの安定供給を担う役割を果たしていますが、砕石の需要は10数年来低迷しています。

県内の生産を見ると、1998年にはコンクリート用や道路用で1500万トン程度の生産量がありましたが、2007年には約850万トンまで減少し、ここ5年では概ね500万トンまで縮小しています。

生産面では、原石はパワーシャベル、ブルドーザー等を用いた露天掘りで採取し、プラントで製造していますが、多くの会社が生産規模の縮小に合わせた生産体制への転換が進まず、出荷量が減少しても生産コストは変わらず大きな負担になっています。

また、砕石業者の規模も、5人から20人未満の小規模事業者が半数以上を占めており、事業を中長期的に継続するうえで採石用地の確保やプラント設備や重機更新にかかる費用を捻出するのが難しく、設備の老朽化、人員の高齢化が進む中で事業継続をあきらめる業者も少なくありません。

会員企業の現況

表1は会員企業の労務構成ですが、平均年齢は49.26歳で正規従業員が89.65%、非正規は10.35%となっています

また、会員企業の操業期間が、87～41年に及び、平均で60.5年という「由緒のある会社」が多数を占めています。こうした中で、当業界の業種は3K（きつい・汚い・危険）のイメージが強く、人材の確保が容易ではありません。

表1 平成27年9月1日現在の労務構成

年齢	～44歳		45～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳～69歳		70歳～		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
正規従業員	165	28	42	12	50	11	51	10	31	3	28	2	7	2	374	68
非正規従業員	4	4	2	0	2	1	0	2	17	0	11	1	7	0	43	8
計	169	32	44	12	52	12	51	12	48	3	39	3	14	2	417	76
総計	201		56		64		63		51		42		16		493	

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

戦後70年のわが国における、深刻な課題の一つに「少子・高齢化」があげられます。

「少子・高齢化」は、恒常的な労働力不足を生じさせ、当業界の事業活動に支障を来す恐れがあります。

さらに、当業界に対する3Kのイメージが加わり、今後、とりわけ若年労働力の確保は更に厳しくなることが予想されます。このため、「高年齢労働力」、「女性労働力」等の積極的な活用が不可欠ですが、とりわけ「高年齢労働力」の活用は急務です。

(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（詳細は22ページ以降の集計結果参照）は、次のような回答となっております。アンケートは会員企業13社を対象に実施し、全社から回答を得ました。

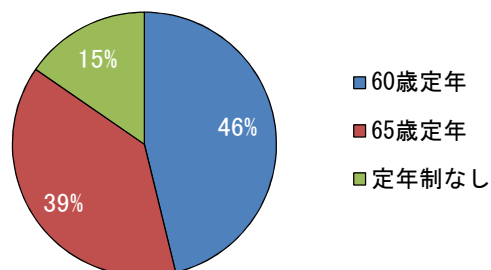
①現在の定年制度

60歳定年46.2%、65歳定年38.4%で、定年のない会社は15.4%となっています。

（図2参照）

65歳定年と定年なしの合計が53.8%は、60歳定年が主流な時代にあって、比較的高い定年の設定といえますが、当業界の労働力不足を反映したものと考えられます。

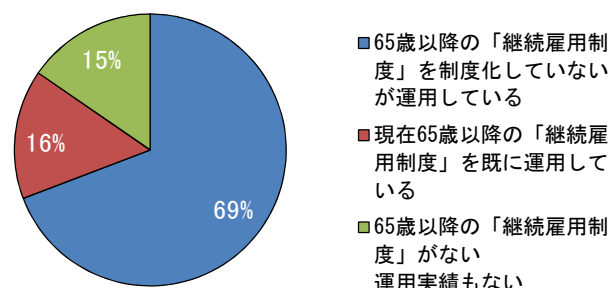
図2：定年制について



② 65歳以上を雇用する制度の有無

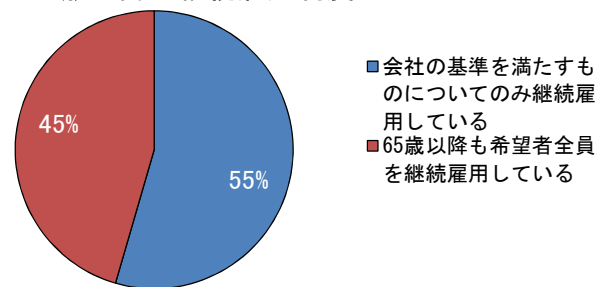
当組合では、65歳以上の従業員を、定年後も引き続き雇用している会員企業は84.6%に達しています。このうち、65歳以降の継続雇用制度を有する会員企業が15.4%。制度が無い中で、なりゆきとして65歳以降の高年齢者を雇用している会員企業が、69.2%であり、制度の無い会員企業が多数を占めているため、「制度化」が

図3：65歳以降の継続雇用制度について



急がれます(図3参照)。また、65歳以降の継続雇用の対象者を、会社が定める一定の基準を満たす者のみとする会員企業が、54.5%、希望者全員とする会員企業が、45.5%となっています(図4参照)。

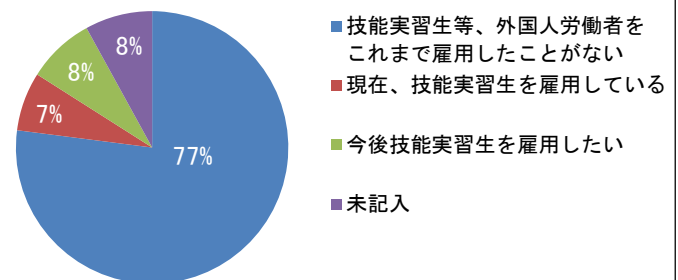
図4：65歳以降の継続雇用制度について



(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

長期的な展望によるわが国の労働力事情は深刻さを増しています。当業界においても、少子高齢化による人口減や3K等の理由から、恒常的に労働力が不足し、このまま放置すれば、事業活動に支障を来することが懸念されます。人手不足を補うために、日本では近年、海外から技能実習生等外国人労働者を受入れる企業が増えてきましたが、当組合では現在、技能実習生等外国人労働者を雇用している会員企業は7%、今後雇用したいとする会員企業は8%に留まっており、両者を合計しても15%に過ぎません。一方、これまでに技能実習生等外国人労働者雇用したことがない会員企業は、77%を占めています(図5参照)。こうした事情を勘案した場合、当業界における労働力不足の問題に対しては、「定年年齢の引き上げ」、「継続雇用制度の制定・変更」等により、65歳以上の高年齢従業員等が引き続き雇用されるような「継続雇用制度」を導入することが求められます。

図5：外国人実習生について



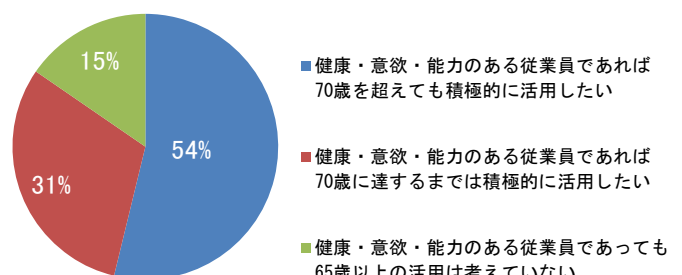
<アンケートからわかったこと>

今回のアンケートや検討委員会の協議の結果から、若年労働力の確保が極めて厳しいこと、女性労働力や、外国人労働力の活用が期待できない状況にあること、会員企業全体の従業員等の平均年齢が49.2歳という比較的高い年齢にあること、会員企業全体における60歳～64歳の従業員数が51人、65歳～69歳が42人、70歳以上が16人いること等が判明し、定年間近の従業員等に対する「継続雇用制度」の早急なる構築が求められていることが明らかとなりました。

(4) 高年齢者雇用の課題とされた事項

①高年齢者の活用 健康で意欲と能力のある従業員であれば70歳まで又は70歳を超えても積極的に活用したいとする会員企業は、84.6%、健康、意欲、能力のある従業員であっても65歳以上の従業員の活用を考えていない会員企業は15.4%となっており、積極的に活用したい会員企業が圧倒的多数です。(図6)

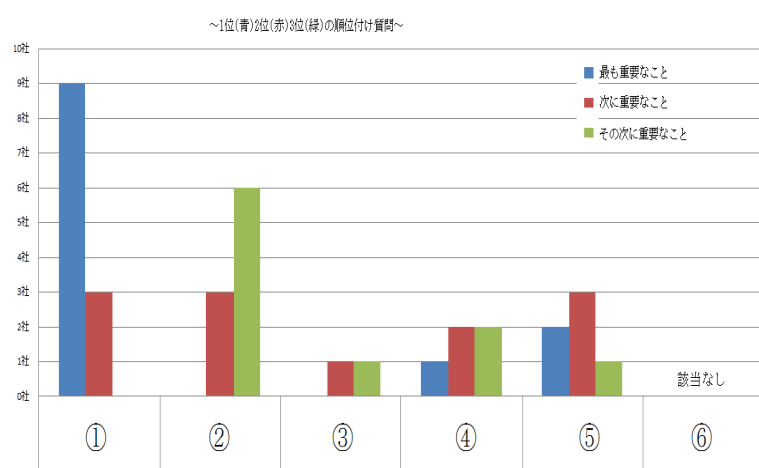
図6：65歳以上の活用に対する考え方



②会員企業のアンケートからわかった高年齢者雇用の解決すべき優先課題は以下のとおりです。(図7)

- ・「身体機能が低下する」ことへの対策
- ・「やる気さが下がる」ことへの対策
- ・「若者との関連で世代交代の足かせになったり、現役作業員らの仕事がやり辛くなる」ことへの対策
- ・「業務災害や通勤災害が増える」ことへの対策

図7:65歳以降の継続雇用に取り組む場合の問題点や課題だと思われる主な項目について



- ①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
- ②現役時代に比して高年齢者のやる気さが下がる、新技術についていけない
- ③業務の品質が低下する
- ④業務や通勤時の事故や災害が増える
- ⑤若年者との関連で世代交代の足かせや現役作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
- ⑥高年齢者の仕事がない、ふさわしい処遇ができない、高年齢者に新たな能力開発投資等できない

③従業員へのアンケート（詳細は26ページ以降の集計結果参照）で65歳以降も働く上で不安なこととしてあげられた主な項目は以下のとおりです。

- ・健康面、体力の不足
- ・安全面
- ・勤労意欲の低下
- ・賃金がどれくらい下がるか

以上のことから会員企業の使用者も従業員も共通した課題を認識していることが判明しました。

(5) 当業界の取り組みの重点課題

従業員を対象にしたアンケート調査では、65歳以降の就労について働く理由は「生活のため」が多く、働き続けるために重視することとして「健康」、「賃金」、「労働時間」を挙げています。

①健康管理対策について

65歳以上の継続雇用については、経営者も従業員も体力的な衰えによる、業務への支障を課題として捉えていることがアンケートからわかりました。

スポーツ大会、花見等のレクリエーションの定期的開催、食生活のセミナー・指導、腰痛対策ストレッチやヨガなどの指導が必要です。

定期健診の充実、社内における健康管理体制の充実化、健康チェックの徹底が課題です。

②労働条件について

従業員の多くが労働時間の短縮を希望しています。賃金等待遇面が64歳までに比べて低くなっても時間的なゆとりを持ち、仕事の責任がより軽微になれば、長く勤めることが可能になると考えているとみることができます。

- ・労働時間は1週間の実働30時間が目安となります。
- ・休日数と1日の労働時間は、1週30時間の枠内でシフト制とすることが考えられます。
- ・賃金は、65歳時の賃金との比較で合理的に降給させるが、完全固定給よりも一定の成果報酬を織り込むことが考えられます。

③高年齢者向けの業務開発について

若手従業員の業務領域とは異なる高年齢者向けの業務を拡充することが求められています。

例えば「電気技術者」「機械のオペレーター」及び「散水業務の担当」などは比較的対応し易いものですが、ただ、これらの業務は少人数に留まるため、一般の現場作業についての高年齢者用業務の開発が必要となります。従来1人で行ってきた作業をワークシェアし、「2人一組で任せる」などの工夫も考えられます。

④作業環境の整備について

身体能力が低下していく高年齢者が業務の質を落とさないための対応策を会社が可能な範囲で手当てし、高年齢者従業員の弱点をカバーする取組みも求められます。

身体的負担を軽くするための機械、ゴーグル、補助具、機器類、熱中症対策の作業服（ファン付）等を導入、休憩室等（エアコン、シャワー設置、分煙など）の整備など、作業環境の改善をすることが求められます。

📌ポイント

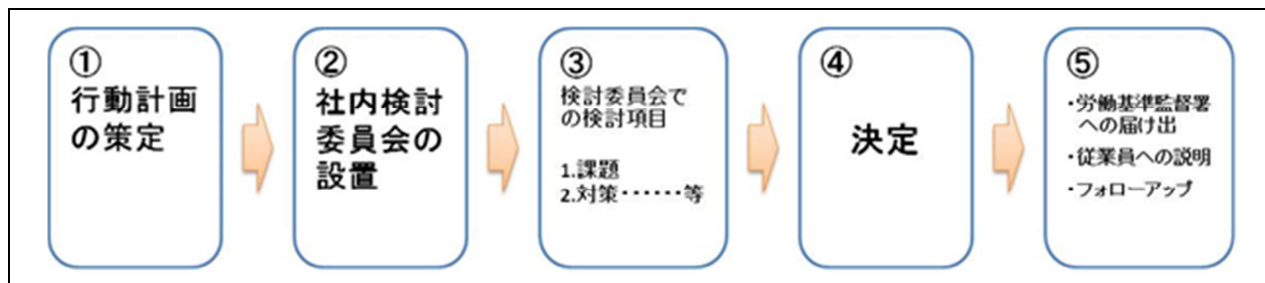
課題を履行するための法的根拠

労働契約法第5条に、「労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるように、必要な配慮をするものとする」と明記されています。これが使用者に課された「安全配慮義務」の定義です。上述しました「重点課題」の4項目はいずれも「安全配慮義務」に関わる事項ですから、会員企業はこれらの重点課題の対策に取り組む必要があります。

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。—

■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、以下の項目についてそれぞれ目標時期を設定する等計画を立て、十分時間をかけて検討することをお勧めいたします。

項 目	1ヵ月	2ヵ月	3ヵ月	4ヵ月	5ヵ月	6ヵ月	7ヵ月	8ヵ月	9ヵ月	10ヵ月	11ヵ月
① 社内検討委員会の設置・開催	設置○	●		●		●		●		●	
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										→	→

上記行動計画は一例ですが、集中的なアンケート集計、制度審議で、4～5ヵ月で、生涯現役雇用制度について、導入時期を含めて検討を終えることは可能です。

委員会のメンバーを選定し、検討項目・留意点を議論して制度の内容を決めましょう。

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してください。
- ・社外のメンバーとして、顧問の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。

(2) 社内検討委員会での検討項目と留意点は、後記Ⅳ（12ページ以降）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。

労務構成の把握については表1（3ページ）を参考にしてください。

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導入に関するアンケート例を後記資料(24～25ページ以降)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。

次に当組合でのメリット、リスクを検討した結果を示します。

【70歳以上までの継続雇用制度導入のメリット】	
[企業にとって]	
(1) 経営上	・プラントや機械の故障に対しては熟練した高年齢者が頼りとなります。 ・一定の要件を満たせば、助成金の活用で定年引上げ、継続雇用、作業環境改善も可能です。 ・通常、求人費用に多額の費用がかかりますが、制度的に運用すれば求人費用は削減できます。
(2) 労働力の確保	・安定的な労働力が確保できます。 ・企業イメージが良くなり、募集・採用との相乗効果が期待できます。
(3) 技術・技能の確保・伝承	・豊富な知識・経験がそのまま自社で活かされます。 ・若年者と高年齢者が並存することで、技術、技能の承継が容易です。 ・業務の引き継ぎの負担が軽減できます。
(4) 人件費の削減	・一旦定年退職し、退職金、賞与に等に関する労働条件を大きく変更するため人件費が大幅に削減できます。
[従業員にとって]	
	・雇用されることにより収入が増え生活が安定します。 ・労働を通しての健康作りが可能です。 ・労働を通して生き甲斐が感じられるようになります。 ・定年後の人生設計の選択肢が増えます。

【70歳以上までの継続雇用制度導入のリスク】

〔企業にとって〕

(1) 経営上

- ・ 労務管理が複雑化する恐れがあります。
- ・ 作業チェック機能の見直しが必要です。
- ・ 高年齢者に配慮した職務の開発の負担が増加します。
- ・ 健康チェック機能の整備に関する負担が増加します。

(2) 作業効率の低下

- ・ 作業効率が低下する恐れがあります。
- ・ モチベーションが低下する恐れがあります。

(3) 災害リスク

- ・ 業務災害・通勤災害の危険性が高まります。

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。

問題点	対応策
健康チェック	・ 1年に1回の定期健康診断の検査項目を増やし、健康チェックを徹底 ・ 社内でも担当者を定め、体力向上の為のスポーツイベント、レクリエーションの定期的な開催、日々の作業前準備体操、定期的な血圧、体力測定、健康チェックリストの活用等による健康管理の徹底
作業効率の低下	・ 労働時間、休日、休憩等の労働条件を高年齢者に配慮したものに變更し、基本給その他の賃金の合理的な降給。但し、完全固定給ではなく、成果報酬的賃金も考慮 ・ ワークシェアにより、複数人で一定の作業の工程を任せる等の工夫で作業効率の低下、モチベーションの低下の防止
高年齢者に配慮した職務の開発	・ 高年齢者に配慮した職務・作業を開発し、それに伴う作業標準、作業マニュアルの調整。OJT又は企業セミナーによる再教育の実施 ・ 「電気技術者」、「機械のオペレーター」、「環境対応の散水業務」、「後継者の指導員・管理人」、「瀬取り※」、「発破の監視」、「パソコン業務」などは比較的開発しやすいが、少人数に留まるため、現場作業における高年齢者一般の職務の開発が必要 ※砕石場内での砕石を移動させる作業の呼称 ・ 身体的・精神的負担の少ない、時間的拘束が緩いことを重点に軽作業化した作業の開発

災害リスク	・作業標準・作業マニュアルを工夫し、無理のない作業方法を開発するなど で災害の防止 ・定期的な安全衛生教育や「リスクアセスメント」による教育、OJTによる 教育等様々な機会をとらえることによる災害防止
労務管理の複雑化	・就業規則の改正による定年年齢の引き上げや継続雇用制度の改正・制定 ・高年齢者嘱託用規則の改正・整備、労働条件通知書又は労働契約書の見直 し、作業工程、作業内容、責任の範囲等の区分を明示し、安心して働ける ようにし、労使間のトラブル防止

7. 導入を目指す制度の具体的内容の検討

制度を導入する上での対応は次の事項が考えられますが、制度導入の際にはこの具体的な内容を幅広く検討していく必要があります。

(1) 継続雇用を行うに当って労働条件をどうするか

固定的賃金のみではなく、成果報酬的賃金も織り込んでやる気をおこさせます。

休日、労働時間についてフルタイマーかパートタイマーの選択肢を用意し、賃金もそれに応じたものにする可以考虑されます。

(2) 定年年齢の引き上げをするか、定年年齢は変えないで「継続雇用制度」を導入するのか、定年制度のない会員企業はどうするか

定年年齢の引き上げは、退職金制度や賞与等に関する諸問題を生じさせるため、容易ではありません。

定年年齢を引き上げることなく、一旦退職した後、有期契約の反復更新によって「生涯現役雇用制度」へのシフトが可能だと考えられます。定年制の無い会員企業は、現状を維持することとなります。

(3) 65歳以降の継続雇用は希望者全員に対して行うのか、一定の条件付きで行うのか

希望者全員を対象に「継続雇用制度」を導入することが困難な場合は、勤務態度（協調性、指導力、懲戒処分の有無等）、健康状態、人事考課（業務能力の程度）の結果から一定の条件を設定し、それを満たす者から「継続雇用制度」をスタートさせる方法があります。その後の労務運営がスムーズとなる、あるいは従業員の理解度向上等の状況次第で、徐々に条件を緩和させることで、対象者を広げることができます。

(4) 高年齢者用の職務開発は、どの作業分野まで行うか

高年齢者用の職務開発としては、「電気技術者」、「機械のオペレーター」、「環境対応の散水業務」、「後継者の指導員・管理人」、「瀬取り」、「発破の監視」、「パソコン業務」等があげられますが、それ以外の現場作業における一般の職務にも徐々に広げる方法も考えられます。

(5) 現場の環境整備

身体的負担を軽くするための機械、ゴーグル、補助具、機器類等を導入します。

熱中症対策の作業服（ファン付）を支給したりさらには、休憩室等の整備（エアコン、シャワー設置、分煙など）も考えられます。

(6) 健康管理体制をどのように改善するか

1年に1回の定期健康診断の検査項目を増やし健康チェックを強化、社内で担当者を定め体力向上の為にスポーツイベント、レクリエーション、ヨガ等の定期的な開催、念入りな日々の作業前準備体操、定期的な血圧、体力測定、健康チェックリストの活用等で健康管理を徹底する方法があります。

(7) 安全衛生面をどのように改善、教育するか

作業標準、作業マニュアルを工夫し、無理のない作業方法を開発するなど業務災害の防止を図ります。

また、定期的な安全衛生教育や「リスクアセスメント」による教育、OJTによる教育等様々な機会をとらえて災害防止を図る必要があります。

(8) モチベーションの維持、ストレスの軽減など

職務の範囲を明確にしたり、責任を軽減したりする一方で、スポーツイベント等のレクリエーション、お花見等の親睦会を定期的に開催する方法もあります。

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事が期待されます。この導入を決定したら、速やかにその内容を従業員全員に説明してください。

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、浸透を図ることも大切です。

【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)
- 掲示板への掲載・社内報・社内メールによる周知
- 社内会議等での説明

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(28ページ以降)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(30ページ)に示しますので、参考にしてください。

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、会員企業と従業員との意思疎通を密にし、制度定着の確認も重要な事柄でフォローアップを行うことが必要となります。

また、10ページのメリット・リスクの継続的なチェックと検証を行うことが必要です。

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

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対応事例や留意する点を次に紹介します。これを参考に会員企業において実施できる項目を検討してください。

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。

- 定年の定めの廃止
- 定年年齢を70歳以上とする制度
- 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、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、一定の手続きを必要とします。

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

前記表1(3ページ)の年齢区分等を参考にして会員企業の労務構成を把握し、事業展開の見通しを立てて生涯現役雇用制度導入に向けた今後の労務構成のあり方を検討します。

3. 生涯現役雇用制度を視野に入れた人材育成

従業員に対して会員企業の主導でキャリアシフトチェンジを学習する機会を検討します。

具体的には、従業員の得意分野のスキルアップ、新たな資格取得等で企業に必要とされる人材を育てる方法があります。会員企業は、継続雇用制度の対象となる従業員に、来るべき役職、役割、職務内容等の変化に対応できる思考力とスキルを身につけるようにすることも重要です。

4. 職務開発及び職場・作業環境の整備

継続して雇用する者には、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すが、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・環境整備業務 |
| ○製造現場での仕分け・検品・配送 | ○新製品開発、生産・品質管理業務 |
| ○トラブル対応の機械オペレーター | ○人脈・経験を生かした営業、対外調整・折衝業務 |
| ○電気技術者など保有資格を活かした業務 | ○教育担当係など教育的・助言的な業務 |
| ○環境保全のための散水 | |

(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。

【機械設備の改善、休憩室の設置等の例】

- 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
- 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
- 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
 - ・ 作業手順を分かり易く機械に貼るなどの作業環境改善
 - ・ 室内、車庫、誘導灯のLED化で視力の落ちる高年齢者の労働環境改善
 - ・ 騒音発生職場での保護具装着、騒音低減等の作業環境整備
- 加齢に伴う体力低下を考慮（洋式トイレへの変更など）
- 立ち仕事に伴う健康負荷を考慮し、たたみ式の休憩室を増設
- 安心・安全に休憩・休息がとれる清潔な休憩室の整備

5. 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（選定する基準）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、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前年度に懲戒処分を受けていない者
- ⑤過去1年間の出勤率90%以上、勤務態度（協調性、他の模範、後輩の指導育成等）の良好な者
- ⑥前年度の成績考課で、基準未満の評価を受けていない者
- ⑦業務に必要な資格取得の有無
- ⑧会社が業務上必要があると認めた場合

(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です。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します。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です。

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場合が多くなっています。

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される。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くみられます。

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です。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ます。

(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、交代制勤務 |
| ④ 短時間勤務(午前、午後) | |

(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、賃金があ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、引き続き年金額の調整の対象となります。詳しくは、最寄りの年金事務所へ問い合わせてください。

👉ポイント

用語の解説

①常勤

毎日所定の勤務時間中、常時その職務に従事する勤務形態

②非常勤

常時勤務することを要しない従業員のこと、特定の日だけの勤務

③短時間勤務（パートタイマー）

パートタイマーの定義は多様であるが、一般的にはフルタイマーに対する用語として、フルタイムよりも少ない時間または日数で働くもの

④短日勤務

パートタイマーの一種で1日の所定労働時間は正社員と同じだが勤務日数は少なくする勤務形態

⑤ペア勤務

若年者と高年齢者が組んで就業することで、相互の不充分なところを補うことも可能

⑥フレックスタイム勤務

1週間または1ヶ月の総労働時間数を定め、その範囲内で各日の始業・終業時刻は従業員が決める。
必ず勤務しなければならない時間帯（コアタイム）を設けることもできる。

【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 月給
- ⑤ 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)

継続雇用者の処遇条件等の一例を次に示しますので勤務形態(※1)や賃金水準(※2)を会員企業の実情に合わせて定めてください。

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(※1)		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		60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(※2)	原則として65歳直前の〇〇%。但し個別に決定することがある	従来通り	原則として65歳直前の〇〇%。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		健康保険法・厚生年金保険法の考え方（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		雇用保険法の考え方に沿って決定する。			
人事考課		別に定める勤務実績による評価を行い、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

【人事評価表の例】	
年 期 人事評価表	日付: 年 月 日
勤務実績(1)	
行動基準	評価
1. 仕事の成果(結果)の正確さ、確実さは信頼性に貢献している	
2. 仕事の早さ、段取りの良さ、手際の良さは生産性に貢献している	
勤務実績(2)	
行動基準	評価
1. 担当の仕事は自らの責任でやり遂げている	
2. 作業難易度が高い、納期が厳しい仕事もいやな顔をせず取り組んでいる	
3. 仲間が困っているとき、急ぎのときは進んで手伝っている	
4. 急な作業の変更にも気持ちよく応じている	
5. 自分の技術、ノウハウを後輩に出し惜しみなく教えている	
6. 経費節減、コスト低減などに積極的に提案している	
7. 職場会議、QC活動に積極的に参加している	
8. 時間中は雑談などがなく仕事に集中している	
9. 決められた服装、ルールなどはきちんと守っている	
10. かつての部下、同僚たちとも良好な人間関係を保っている	
11. 日報、伝票、記録簿などの記入・記帳は正確かつ期限を守っている	
12. 仕事にトラブル、異常などが発生したときはすぐに報告・連絡している	
勤務実績(1)・(2) 評価基準	
S: 非の打ちどころがなく社員の模範である	A: いつもそうしており、満足である
B: たまに問題もあるが、概ねそうしている	C: 期待はずれがときに発生する
D: あまり期待に応えていない	
勤務実績(3)	
行動基準	評価
1. 基礎体力(筋力、動作など)、視力、聴力などに関して	
2. 出勤日数、勤務時間に関して	
勤務実績(3) 評価基準	
A: まったく問題はない	B: おおむね問題はない
C: 多少問題があり、気がかりである	D: 問題がありこれ以上の勤務は困難

<人事評価表の活用方法>

勤務実績(3)は体力・健康に関する事項であり、重要な基準となるため、勤務実績(3)の評価が基準よりも低い場合は勤務実績(1)または勤務実績(2)における評価が優れている場合でも契約更新の基準を満たさないことになるものと考えられます。従いまして勤務実績(1)および勤務実績(2)の評価と勤務実績(3)の評価は別判定とする必要があります。人事評価の結果を用いる際の契約更新のための基準の設定は会員企業各社の実情に合わせて設定してください。

例: 人事評価における勤務実績(1)及び(2)の評価が平均B以上かつ勤務実績(3)の評価がB以上の場合は契約を更新する等の取り扱いが考えられます。

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生きと働けるように、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～

- 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活躍、職場に慣れる、職場に馴染む、社外で活躍する、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。

(6) 健康管理・安全衛生管理対策

高齢従業員は体力低下等により、勤務に支障をきたす病気の発症や怪我をすることも少なくありません。継続雇用のためには必須の健康管理・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、法令遵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】

- 健康管理のため粉塵の飛散防止を兼ねて適宜散水して作業
- 毎日の朝礼や作業現場のKYKを通じて作業者の変化を把握
- ストレスチェック制度によるメンタルヘルスの管理
- 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）
- 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）について医師から意見の聴取（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）
- 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）
- 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
- 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
- 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責任が規定されています。

【安全衛生管理対策の例】

- K Y K（危険予知活動）による防災
- リスクアセスメントの実施でリスクの除去
- 職場の照度管理で視力機能低下の補完
- 上下移動の排除で、平衡感覚機能低下の補完
- 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の補完
- 安全靴・安全帽・安全服の使用徹底による事故防護
- ストレッチベルト等、補助器具の利用により身体負担の軽減化
- 作業者は主に監視作業・補助作業を分担
- 作業場の床は、滑り止め措置を施すなど、バリアフリーによる安全確保
- 高年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
- ストレスチェック制度によるメンタルヘルスの管理・社内、社外相談窓口設置
- 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

(7) 高年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。

【高年齢者の士気高揚策の例】

- 業務に関連する資格取得の促進
- 優良社員の表彰
- 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
- コーチングやキャリアデザインを学習する機会の提供
- 継続雇用者についても成績による歩合給制度の導入
- 仕事に誇りを持てるような職場環境づくり（ポスト呼称制度等の創設・導入等）
- 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
- 高年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)

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、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。

会員各社は、このマニュアルを高年齢従業員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たいと考えております。導入にあたっては現在の雇用制度や職場環境の見直しなどを行い、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と考え制度導入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、高年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、今回の本マニュアルが有意義なものになると考えられます。

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を導入するとともに、業界全体で生涯現役社会実現に向けた雇用制度が普及し、このことを通じて活性化が図られることを期待して止みません。

付属資料 目次

1. 生涯現役雇用制度導入に関する会員企業向けアンケート集計結果	22
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	24
3. 生涯現役雇用制度導入に関する従業員向けアンケート集計結果	26
4. 従業員への説明資料の例	28
5. 制度導入の就業規則、再雇用規程の具体例	30
6. 平成27年度の高年齢者雇用に関係する助成金の紹介	33
7. 公共職業安定所一覧（愛知県）	34

1. 生涯現役雇用制度導入に関する会員企業向けアンケート集計結果【会社用アンケート】

就業規則について

①	労基署へ提出済の就業規則がある	13社	100%
②	現在 就業規則を作成中	0社	0%

定年制について

①	60歳定年	6社	46.15%	④	66歳～69歳定年	0社	0.00%
②	61歳～64歳定年	0社	0.00%	⑤	70歳以上定年	0社	0.00%
③	65歳定年	5社	38.46%	⑥	定年制がない	2社	15.39%

高年齢雇用継続給付について

①	高年齢雇用継続給付を現在活用している	8社	61.54%
②	過去に雇用継続給付を活用したことがある	1社	7.69%
③	高年齢雇用継続給付を活用していない	4社	30.77%
③の理由: 65才定年の為60～64才は給与を下げない、面倒くさいから、賃金の下がりがない為、未記入			

65歳以降の継続雇用制度について

①	現在、65歳以降の「継続雇用制度」を既に導入し、運用している	2社	15.38%
②	65歳以降の「継続雇用」を制度化していないが運用している	9社	69.24%
③	65歳以降の「継続雇用制度」がない、運用実績もない	2社	15.38%

65歳以降の継続雇用制度について

①	65歳以降も希望者全員を継続雇用している	5社	45.45%
②	会社の基準を満たす者についてのみ継続雇用している	6社	54.55%

65歳以降の継続雇用の賃金について

①	65歳前と賃金は変わる	7社	63.64%
②	65歳前と賃金は変わらない	4社	36.36%

65歳以降の継続雇用の労働条件について

①	勤務時間、休日について65歳前と変わる	1社	9.09%
②	勤務時間、休日について65歳前と変わらない	10社	90.91%

65歳以降の継続雇用の上限年齢について

①	66歳～69歳	2社	18.18%	④	75歳まで	0社	0.00%
②	70歳	2社	18.18%	⑤	上限なし	6社	54.55%
③	71歳～74歳	1社	9.09%				

65歳以降の継続雇用の更新期間の単位について

①	6か月間	1社	9.09%	④	3年間	0社	0.00%
②	1年間	8社	72.73%	⑤	その他	2社	18.18%
③	2年間	0社	0.00%				
⑤の理由: 本人の身体状況による、本人から申し出のあるまで							

外国人技能実習生について

①	技能実習生等外国人労働者をこれまで雇用したことがない	10社	76.3%
②	以前は技能実習生等を雇用していたが現在は雇用していない	0社	0.00%
③	現在、技能実習生等を雇用している	1社	7.69%
④	今後、技能実習を雇用したい	1社	7.69%
⑤	今後、技能実習を雇用したくない	0社	0.00%
-	未記入	1社	7.69%
③の人数		2	
④の理由: 労働力の確保			

65歳以上の従業員の活用に対する考え方

①	健康、意欲、能力のある従業員であれば70歳に達するまでは積極的に活用したい	4社	30.8%
②	健康、意欲、能力のある従業員であれば70歳を超えても積極的に活用したい	7社	53.8%
③	健康、意欲、能力のある従業員であっても65歳以上の従業員の活用は考えていない	2社	15.4%

65歳以降の継続雇用のため現在すでに実施しているもの（複数回答）

①	勤務形態を考慮した配置転換（再配置）、勤務時間や勤務形態の調整、機械設備への対応による負担の軽減化	5社	45.45%
②	日常の健康状態のチェックや仕事前の準備体操など健康管理の徹底	5社	45.45%
③	賃金、賞与、昇給、労働時間等、労働条件の見直し	5社	45.45%
④	高年齢者の職場の再配置における配慮	3社	27.27%
⑤	新規に導入された機械・機器等設備に関する教育訓練の充実	1社	9.09%

65歳以降の継続雇用のために今後検討したいと思うもの（複数回答）

①	勤務形態を考慮した配置転換（再配置）、勤務時間や勤務形態の調整、機械設備への対応による負担の軽減化	4社	36.36%
②	日常の健康状態のチェックや仕事前の準備体操など健康管理の徹底	5社	45.45%
③	賃金、賞与、昇給、労働時間等、労働条件の見直し	2社	18.18%
④	高年齢者の職場の再配置における配慮	5社	45.45%
⑤	新規に導入された機械・機器等設備に関する教育訓練の充実	3社	27.27%

65歳以上の従業員の活用を考えていない理由

①	高年齢者にやってもらう仕事がない	0社	0.00%
②	人件費が限られているため雇用できない	0社	0.00%
③	若年者の採用に制限を受ける	0社	0.00%
④	世代交代の足かせとなる	1社	50.00%
⑤	健康面、安全面で不安がある	2社	100.00%

65歳以降の継続雇用するための基準として盛り込みたい主な項目

①	健康診断結果及び体力診断の結果	7社	53.85%
②	人事考課（一定以上の業務遂行能力や必要な知識等）	7社	53.85%
③	勤務態度（協調性、後輩への指導育成、他の模範等）	8社	61.54%
④	業務に必要な資格取得の有無	6社	46.15%
⑤	過去の一定期間における出勤率	3社	23.08%
⑥	その他	1社	7.69%
-	未記入	1社	7.69%

65歳以降も働く方に対して期待する主な項目について		最も期待すること	次に期待すること	その次に期待すること
①	いままでのキャリア（高い技術、技能、豊富な経験、人脈）	7	2	0
②	知識、技能、ノウハウの承継、後輩の指導育成	3	7	0
③	勤務態度（他社の模範、率先垂範、精力的な動き）	1	1	0
④	職場の人間関係の融和	0	1	0

技能承継について		合計	%
①	技能承継は計画どおり出来ている	7社	53.85%
②	技能承継が出来ていない	4社	30.77%
-	未記入	2社	15.38%
②の理由：配置が固定化されており、なかなか他者の仕事を覚える機会がない、技能を引き継ぐ側の若手の採用をする余裕がない、資格取得者の欠乏、新規人材不足により承継が出来ない部分がある			

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

従業員用

組合員企業様の従業員に関するアンケート調査表

1. このアンケートの対象者は50歳から64歳までの方で会社が指定した従業員です。
2. このアンケートは当組合が取り組む重要な事業の一つである「生涯現役雇用制度」に役立てる為に行うものです。
それ以外には使用しません。当組合外の個人、団体、行政機関へ個別的な情報として提供することは一切ありませんので安心してご協力をお願いします。

氏名(匿名可)				性別	男・女
部門部署		年齢	歳	勤続	年 月

「生涯現役雇用制度」とは定年退職後、65歳以降も現役で働くことを言います。

1. 定年退職の後、65歳以降も継続雇用される「生涯現役雇用制度」について○をつけて下さい
①必要だと思う
②必要だと思わない
③どちらとも言えない
④わからない
2. ご自身の働き方について、何歳まで働きたいかについて、○又は年齢を記入して下さい
① _____ 歳まで働きたい
②会社が必要としてくれるなら元気で働ける限り
3. ご自身の公的年金の年金額について○をつけて下さい
①年金額は分かっている
②年金額は分からない
4. 上記 3の質問で①と回答した人のみお答え下さい
65歳以降は
①年金だけで暮らしていける
②年金だけでは暮らしていけない
5. 公的年金を含め生活に必要な収入月額を記入して下さい
_____ 万円／月
6. 65歳以降働きやすくなると思われる、環境に○をつけて下さい
①65歳以上の者に適した仕事の開発
②会社が健康維持・増進に取り組むこと
③機械器具、設備等導入の推進又は改善
④仕事の範囲と責任の明確化
⑤その他:

-
7. 65歳以降の働き方について希望する労働時間に○をつけて下さい
- ①フルタイム（1週間に40時間）
 - ②パートタイム（1週間に30時間程度）
 - ③パートタイム（1週間に20時間程度）
 - ④パートタイム（1週間に20時間未満）
 - ⑤その他：
8. 65歳以降の仕事として、どのような仕事を担当したいか？○をつけて下さい
- ①今までと同じ仕事
 - ②今までと別の仕事
 - ③特にこだわらないので指示される仕事
9. 65歳以降も働きたいと思う理由について○をつけて下さい(3個以内の複数回答可能)
- ①健康維持、仕事をして体を動かしたい
 - ②自身の生活費、小遣い、住宅ローンや子・孫の教育費
 - ③会社にあこがれがある
 - ④会社の仲間が必要、社会的つながり、社会に役立ちたい
 - ⑤生きがい
 - ⑥他にやることがない
 - ⑦その他：
10. 65歳以降も働く場合に重視することに○をつけて下さい(3個以内の複数回答可能)
- ①健康面
 - ②安全面
 - ③賃金
 - ④労働時間、休日、休暇
 - ⑤人間関係
 - ⑥自身のスキル、知識を生かすこと
 - ⑦責任、権限の重さ
 - ⑧その他：
11. 65歳以降も働くことで、不安なことに○をつけて下さい(3個以内の複数回答可能)
- ①健康面、体力の不足
 - ②安全面
 - ③勤労意欲の低下
 - ④賃金がどれ位下がるか
 - ⑤労働時間、休日、休暇、仕事の量、質が適当かどうか
 - ⑥自分に適した仕事かどうか
 - ⑦人間関係がうまくいくかどうか
 - ⑧その他：
12. 65歳以降働くことに関して、自身に何が期待されていると思うことに○をつけて下さい(3個以内の複数回答可能)
- ①いままでのキャリア(高い技術、技能、豊富な経験、人脈)
 - ②知識、技能、ノウハウの承継、後輩の指導育成
 - ③勤務態度(他者の模範、率先垂範、精力的な働き)
 - ④職場の人間関係の融和
 - ⑤その他：

質問は以上でございます。ご協力ありがとうございました。

3. 生涯現役雇用制度導入に関する従業員向けアンケート集計結果【従業員用アンケート】

定年退職の後、65歳以降も継続雇用される「生涯現役雇用制度」について

①	必要だと思う	36人	61.02%
②	必要だと思わない	2人	3.39%
③	どちらとも言えない	16人	27.12%
④	わからない	5人	8.47%

ご自身の働き方について、何歳まで働きたいか

①	具体的に希望する年齢がある	26人	44.07%
②	会社が必要としてくれるなら元気で働ける限り	33人	55.93%
① の 年 齢	65歳まで働きたい	17人	28.81%
	66～69歳まで働きたい	1人	1.69%
	70歳まで働きたい	8人	13.56%

ご自身の公的年金の年金額について

①	年金額は分かっている	30人	50.85%
②	年金額は分からない	29人	49.15%

65歳以降は年金だけで暮らしていける？いけない？

①	年金だけで暮らしていける	4人	13.33%
②	年金だけでは暮らしていけない	26人	86.67%

公的年金を含めた生活に必要な収入月額について

収入 月 額 範 囲	15～19万円	3人	5.08%	40～49万円	6人	10.17%
	20～24万円	16人	27.12%	50～59万円	1人	1.69%
	25～29万円	9人	15.25%	60万円以上	1人	1.69%
	30～39万円	21人	35.59%			

65歳以降働きやすくなると思われる環境について

①	65歳以上の者に適した仕事の開発	31人	52.54%
②	会社が健康維持・増進に取り組むこと	6人	10.17%
③	機械器具、設備等導入の推進又は改善	5人	8.47%
④	仕事の範囲と責任の明確化	18人	30.51%
⑤	その他	6人	10.17%

65歳以降の働き方について希望する労働時間について

①	フルタイム(1週間に40時間)	27人	45.77%
②	パートタイム(1週間に30時間程度)	21人	35.59%
③	パートタイム(1週間に20時間程度)	10人	16.95%
④	パートタイム(1週間に20時間未満)	1人	1.69%

65歳以降も働く場合に重視すること

①	健康面	53人	89.83%
②	安全面	17人	28.81%
③	賃金	31人	52.54%
④	労働時間、休日、休暇	23人	38.98%
⑤	人間関係	9人	15.25%
⑥	自身のスキル、知識を生かすこと	9人	15.25%
⑦	責任、権限の重さ	6人	10.17%
-	未記入	1人	1.69%

65歳以降の仕事として、どのような仕事を担当したいか？

①	今までと同じ仕事	44人	74.58%
②	今までと別の仕事	4人	6.78%
③	特にこだわらないので指示される仕事	11人	18.64%

65歳以降も働きたいと思う理由について

①	健康維持、仕事をして体を動かしたい	34人	57.63%
②	自身の生活費、小遣い、住宅ローンや子・孫の教育費	41人	69.49%
③	会社に愛着がある	9人	15.25%
④	会社の仲間が必要、社会的つながり、社会に役立ちたい	8人	13.56%
⑤	生きがい	15人	25.42%
⑥	他にやることがない	12人	20.34%

65歳以降も働く場合に重視すること

①	健康面	53人	89.83%	⑤	人間関係	9人	15.25%
②	安全面	17人	28.81%	⑥	自身のスキル、知識を生かすこと	9人	15.25%
③	賃金	31人	52.54%	⑦	責任、権限の重さ	6人	10.17%
④	労働時間、休日、休暇	23人	38.98%	-	未記入	1人	1.69%

65歳以降も働くことで不安なこと

①	健康面、体力の不足	53人	89.83%
②	安全面	8人	13.56%
③	勤労意欲の低下	10人	16.95%
④	賃金がどれ位下がるか	24人	40.68%
⑤	労働時間、休日、休暇、仕事の量、質が適当かどうか	22人	37.29%
⑥	自分に適した仕事かどうか	9人	15.25%
⑦	人間関係がうまくいくかどうか	3人	5.08%
-	未記入	1人	1.69%

65歳以降働くことに関して自身に何が期待されていると思うか

①	今までのキャリア(高い技術、技能、豊富な経験、人脈)	37人	62.71%
②	知識、技能、ノウハウの承継、後輩の指導育成	24人	40.68%
③	勤務態度(他者の模範、率先垂範、精力的な働き)	15人	25.42%
④	職場の人間関係の融和	8人	13.56%
⑤	その他	2人	3.39%
-	未記入	4人	6.78%

4. 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の例」（30ページ以降参照）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〇〇点以上であること
⑤ 会社基準	・ 業務上の必要性がある場合 ・ 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の例」(30ページ以降参照)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、前ページの「2. 対象となる方」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	⑩
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	結果
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

5. 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(<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)

第〇条 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）までを限度とし、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) 高年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	・ 業務上の必要性がある場合 ・ 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	・ 業務上の必要性がある場合 ・ 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、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

6. 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

(注) 問い合わせ先：(独)高年齢・障害・求職者雇用支援センター 愛知支部 052-533-5625

(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時間以上かつ次の条件を満たした労働者を雇い入れる事業主(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。

- ①雇入れに係る事業主以外の事業主と1週間の所定労働時間が20時間以上の雇用関係にない者
- ②雇用保険の被保険者資格を喪失した離職日の翌日から3年以内に雇い入れられた者
- ③雇用保険の被保険者資格を喪失した離職日以前1年間に被保険者期間が6ヶ月以上あった者

(注) 問い合わせ先：愛知労働局 あいち雇用助成室 052-219-5519

7. 公共職業安定所一覧（愛知県）

機関名称	郵便番号	所在地	電話/FAX
名古屋中	450-0003	名古屋市中村区名駅南1-21-5	052-582-8171 / 052-581-0822
名古屋南	456-8503	名古屋市熱田区旗屋2-22-21	052-681-1211 / 052-682-0134
名古屋東	465-8609	名古屋市名東区平和が丘1-2	052-774-1115 / 052-774-2888
豊橋	440-8507	豊橋市大国町111	0532-52-7191 / 0532-52-7196
岡崎	444-0813	岡崎市羽根町北乾地50-1	0564-52-8609 / 0564-58-8617
一宮	491-8509	一宮市八幡4-8-7	0586-45-2048 / 0586-45-3642
半田	475-8502	半田市宮路町200-4	0569-21-0023 / 0569-21-9045
瀬戸	489-0871	瀬戸市東長根町86	0561-82-5123 / 0561-82-8123
豊田	471-8609	豊田市常盤町3-25-7	0565-31-1400 / 0565-31-6188
津島	496-0042	津島市寺前町2-3	0567-26-3158 / 0567-28-9459
刈谷	448-8609	刈谷市若松町1-46-3	0566-21-5001 / 0566-21-5055
碧南出張所	447-0865	碧南市浅間町1-41-4	0566-41-0327 / 0566-48-2263
西尾	445-0071	西尾市熊味町小松島41-1	0563-56-3622 / 0563-56-3624
犬山	484-8609	犬山市松本町2-10	0568-61-2185 / 0568-61-2188
豊川	442-0888	豊川市千歳通1-34	0533-86-3178 / 0533-86-3170
蒲郡出張所	443-0034	蒲郡市港町16-9	0533-67-8609 / 0533-67-1881
新城	441-1384	新城市西入船24-1	0536-22-1160 / 0536-22-1162
春日井	486-0807	春日井市大手町2-135	0568-81-5135 / 0568-81-1978

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」に当組合が応募し、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

愛知県砕石工業組合 検討委員会

【学識経験者等】

棚原 健	社会保険労務士
中村 正道	高齢者雇用アドバイザー

【業界団体代表】

鶴田 欣也	愛知県砕石工業組合	理 事 長
彦坂 孝明	同	上 副理事長
加藤 繁明	同	上 理 事
古澤 誠	同	上 専務理事

(敬称略)
