

## 2 高年齢者雇用確保措置に関する指針

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

### (1) 高年齢者雇用確保措置の実施

高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用の確保を図られるよう必要な措置を講ずるよう努める。少なくとも、法に定めるところに基づき、平成22年3月末までに64歳までの、平成25年3月末までに65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じる。

継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で、対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

### (2) 賃金・人事処遇制度の見直し

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

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

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

② 継続雇用制度とする場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

③ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

④ 継続雇用制度とする場合で、契約期間を定めるときには、

## 2 高年齢者雇用確保措置に関する指針

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

### (1) 高年齢者雇用確保措置の実施

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

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

### (2) 賃金・人事処遇制度の見直し

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

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

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

高年齢者雇用確保措置が平成25年3月末までに65歳までの雇用の確保を義務づける制度であることに鑑み、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

また、65歳前に契約期間が切れる契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

⑤ 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

⑥ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

⑦ 継続雇用制度とする場合で、継続雇用の希望者の割合が低い場合には労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

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

### (3) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

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

### 3 再就職の援助等に関する指針

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、その者が可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、その者の主体的な意思に基づく在職中からの求職活動や職業能力開発について、次のような事項の実施を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

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

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

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

### (3) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

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

### 3 再就職の援助等に関する指針

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、その者が可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、その者の主体的な意思に基づく在職中からの求職活動や職業能力開発について、次のような事項の実施を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

(1) 再就職援助等の対象者

この基本方針による再就職の援助の対象となる定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、次の①～③のいずれかの理由により離職する者をいう。

- ① 定年
- ② 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合
- ③ 継続雇用制度の定めるところによる退職

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者等（以下「離職予定高年齢者等」という。）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者等から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のような内容の援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 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
- ② ①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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等については、法に基づき、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該高年齢者等が希望するときは、離職することが決定した後速やかに求職活動支援書を作成及び交付する。交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、当該離職予定高年齢者等が希望するときは、求職活動支援書を作成及び交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ、再就職援助

(1) 再就職援助等の対象者

この基本方針による再就職の援助の対象となる定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、次の①～③のいずれかの理由により離職する者をいう。

- ① 定年
- ② 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合
- ③ 継続雇用制度の定めるところによる退職

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者等（以下「離職予定高年齢者等」という。）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者等から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のような内容の援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 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
- ② ①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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等については、法に基づき、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該高年齢者等が希望するときは、離職することが決定した後速やかに求職活動支援書を作成及び交付する。交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、当該離職予定高年齢者等が希望するときは、求職活動支援書を作成及び交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ、再就職援助

に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、離職予定高年齢者等本人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。

求職活動支援書は、その者の能力、希望等に十分配慮した効果的なものとなるよう作成する。その際、離職予定高年齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。

#### (4) 公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

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は、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言、援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者等の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力に努める。

#### (5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付をして離職予定高年齢者等の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

### 4 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次のような事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう早い段階からの情報の提供等に努める。

に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、離職予定高年齢者等本人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。

求職活動支援書は、その者の能力、希望等に十分配慮した効果的なものとなるよう作成する。

#### (4) 公共職業安定所、機構等による支援の積極的な活用等

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は、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言、援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者等の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力に努める。

#### (5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付をして離職予定高年齢者等の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

### 4 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次のような事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

(3) 高齢期雇用就業支援コーナー等の積極的な活用

機構が設置・運営している高齢期雇用就業支援コーナー等で実施している職業生活設計、退職準備等に関する相談援助、各種セミナー・講習会の積極的な活用を図る。

第4 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

1 高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、次の事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者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、第3の2の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る指導等

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

(3) 高齢期雇用就業支援コーナーの積極的な活用

機構が設置・運営している高齢期雇用就業支援コーナーの積極的な活用を図る。

第4 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

1 高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、次の事項に重点をおいて施策を展開する。

(1) 指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者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、第3の2の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 高年齢者雇用確保措置に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、すべての企業において高年齢者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。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

(4) 助成制度の有効な活用等

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図る一方、高年齢者雇用確保措置の義務化等を踏まえ、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者等の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者等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、第3の3の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者等については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や離職予定高年齢者等自身からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、すべての企業において高年齢者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。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

(3) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

(4) 助成制度の有効な活用等

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講ずる事業主に対する助成制度の有効な活用を図る一方、高年齢者雇用確保措置の義務化等を踏まえ、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者等の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1) 指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者等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、第3の3の指針の内容について、その周知徹底を図る。

(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者等については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や離職予定高年齢者等自身からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びにこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対する啓発を図る。

なお、離職予定高年齢者等の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

### (3) 助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者等の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

### (4) 公共職業安定所による離職予定高年齢者等に対する支援

公共職業安定所においては、離職予定高年齢者等に対して交付された求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導及び職業紹介を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った離職予定高年齢者等については、その原因についての的確な把握に努めつつ、効果的な職業指導及び職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構において実施される求職活動支援書の作成等に必要な情報提供その他の助言、援助サービスの利用を勧奨する。

### (5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者等の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者等に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導、啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって

さらに、交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びにこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対する啓発を図る。

なお、離職予定高年齢者等の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

### (3) 助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者等の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

### (4) 公共職業安定所による離職予定高年齢者等に対する支援

公共職業安定所においては、離職予定高年齢者等に対して交付された求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導及び職業紹介を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った離職予定高年齢者等については、その原因についての的確な把握に努めつつ、効果的な職業指導及び職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構において実施される求職活動支援書の作成等に必要な情報提供その他の助言、援助サービスの利用を勧奨する。

### (5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者等の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者等に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導、啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって