

平成19年度 70歳まで働ける企業創出事業

「70歳まで働ける企業」 創出事業報告書



三重県中小企業団体中央会

〒514-0004 津市栄町1-891 三重県合同ビル6階
TEL059-228-5195 FAX059-228-5197
URL <http://cniss.chuoukai-mie.or.jp/>
E-mail webmaster@chuoukai-mie.or.jp

平成20年3月

三重県中小企業団体中央会

ま え が き

改正高年齢者等雇用安定法は、公的年金の支給を開始する年齢が段階的に65歳に引き上げられることを踏まえて2006年に施行され、これまで60歳定年が多かった日本企業に段階的に定年年齢の引き上げを求め、2013年には65歳にするよう義務付けるものである。

その成果は、厚生労働省が2007年10月12日に発表した2007年の就労条件総合調査によると、定年を迎えた高齢者を再雇用したり、定年を延長したりして継続雇用する制度を設けた企業が9割を突破したところにもあらわれている。もっとも、全希望者を継続雇用する企業の割合は、再雇用で43.2%、勤務延長で58.1%にとどまり、残りは「職務遂行能力」や「健康」などの基準を満たすことが必要であることも明らかになった。

ところで、わが国の高年齢者雇用政策をめぐる議論の根底には、少子高齢化による労働力不足に対する危機感が根強く存在することを指摘する必要がある。厚生労働省が2007年11月28日にまとめた推計によると、日本の2030年の労働力人口（15歳以上の就業者と求職者の合計）は現在の6,657万人から1,070万人も減り、さらに2050年には約4,470万人と現在の三分の二程度まで減る見通しであるという。他方、65歳以上の高齢者は現在約2,700万人で、今後も増え続けることが予想されるが、65歳以上で働いている高年齢者は現在約500万人に過ぎない。

かくして、三重県中小企業団体中央会が三重労働局から委託を受けて実施した「70歳まで働ける企業推進プロジェクト」は、1年間にわたり、事業主に対する個別相談やセミナーを実施することにより70歳までの高年齢者の一層の雇用実現を図る等の「70歳雇用実現プログラム」と、対象者に係る基準を設け継続雇用制度を導入した事業主に対して対象者の拡大等に資するよう、賃金・人事処遇制度の整備、能力開発等に向けた個別相談会やセミナーを開催する等の「確保措置充実プログラム」を実施し、三重県下の中小企業に対して「70歳まで働ける企業」の啓発・推進に向けてまい進してきた。

この結果、①70歳までの安定した雇用を確保した企業の割合が、事業開始時と比べ事業実施後に5%以上増加する、②65歳以上までの「定年の引き上げ」、「希望者全員を対象とした継続雇用制度の導入」または「定年の廃止」を実施した企業の割合が、事業開始時と比べて事業実施後に10%以上増加する、という事業の目標を両方ともに達成することができた。

今後、このような高年齢者雇用の実現へと向けられた努力が三重県下において継続されることを期待してやまないが、とりわけ高年齢者雇用の受け皿としての機能が期待されている中小企業において、高年齢者の労働条件はどのように設定されるべきか、高年齢者を受け入れるための条件整備はどのようになされるべきか、など、解明すべき課題は多い。「70歳まで働ける企業」実現のための、中小企業、行政、そしてその間を取り持つ中小企業団体中央会からなるネットワークづくりが期待される。

目 次

I	高年齢者の活用と継続雇用の実態調査 第3回アンケート調査結果	1
	1. 調査の概要	1
	2. 定年制度について	2
	3. 継続雇用制度について	4
	4. 65歳雇用又は70歳までの雇用に関する意見や要望	10
	5. 参考資料	12
II	「70歳まで働ける企業」実現説明会・相談会 実施結果	13
III	セミナー及び個別相談会 実施結果	16
	資料編	19
	1. 第3回アンケート調査 集計結果	19
	2. 第3回アンケート調査 調査票・依頼文	21
	3. 高年齢者雇用のための「実務対応マニュアル」	24
	4. 「70歳まで働ける企業」創出事業 実施経過	52
	5. 「70歳まで働ける企業」創出事業 推進会議 委員等名簿	58

I 高齢者の活用と継続雇用の実態調査 第3回アンケート調査結果

1. 調査の概要

(1) 調査目的

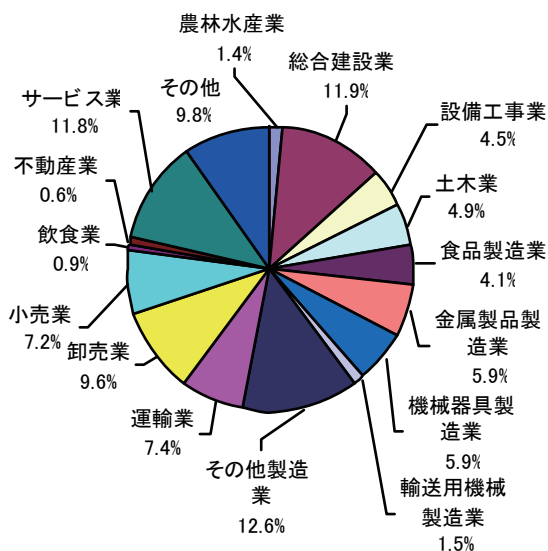
三重労働局より「70歳まで働ける企業」創出事業の委託を受け、中小企業及び組合等における「65歳までの継続雇用制度の導入状況」と「70歳までの雇用の実態」を把握するためにアンケート調査を実施しました。

(2) 調査方法

- 調査対象 1,287社
- 調査方法 郵送による配布・回収
- 調査期間 平成19年12月28日～1月31日
- 回収結果 回収数883件(回収率68.6%)

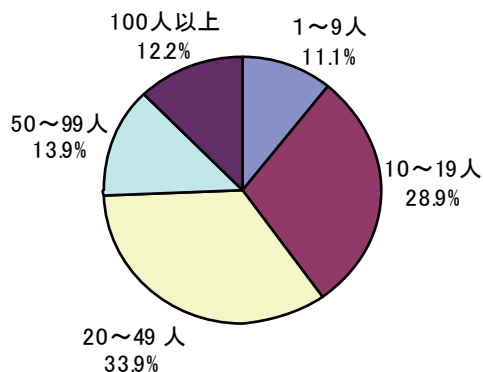
(3) 回答企業の概要

○主な業種○

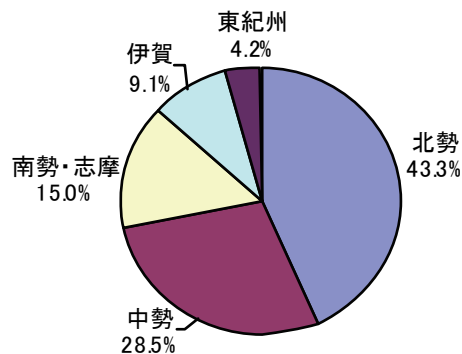


カテゴリ	件数	(除不明)%
農林水産業	9	1.4
総合建設業	104	11.9
設備工事業	39	4.5
土木業	43	4.9
食品製造業	36	4.1
金属製品製造業	52	5.9
機械器具製造業	52	5.9
輸送用機械製造業	13	1.5
その他製造業	110	12.6
運輸業	65	7.4
卸売業	84	9.6
小売業	63	7.2
飲食業	8	0.9
不動産業	5	0.6
サービス業	103	11.8
その他	86	9.8
サンプル数(%ベース)	875	100.0

○従業員規模○



○所在地○

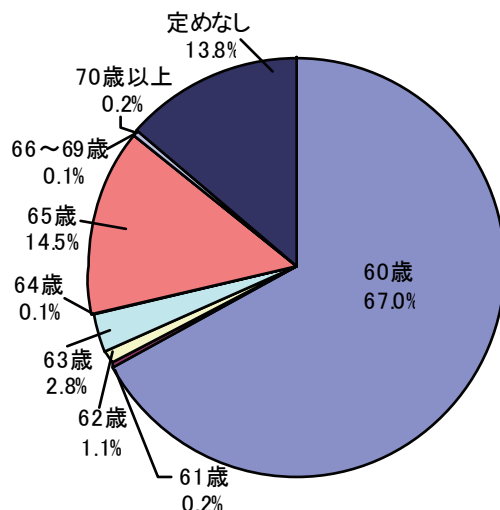


2. 定年制度について

定年制度についてお尋ねします。(平成20年3月31日時点の予定でご記入ください。)

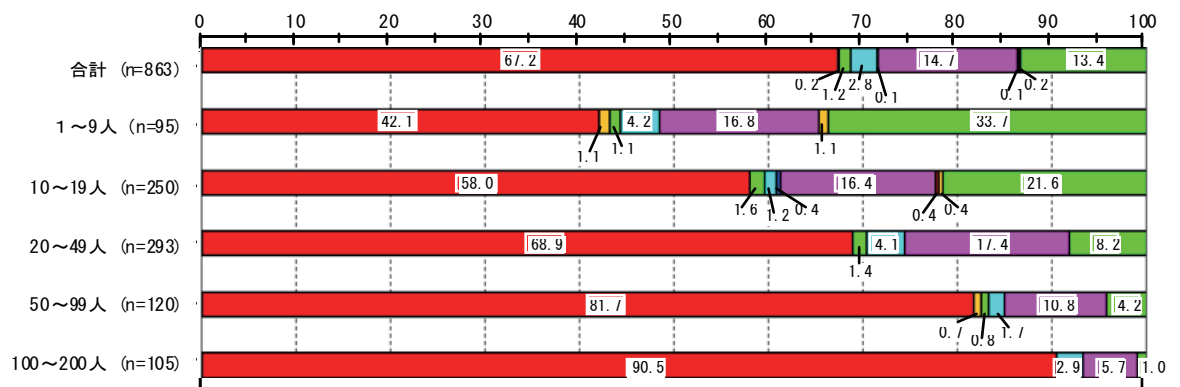
Q1 定年年齢は何歳ですか。(1つだけ)

定年年齢を「60歳」とする回答は67.0%と最も多く、次いで「65歳」の14.5%、「定めなし」の13.8%と続いている。従業員数が多い企業ほど60歳定年の割合が高く、従業員数が少ない企業ほど65歳定年の割合が高い。「1～9人」の企業では約3分の1が「定めなし」と回答している。



カテゴリ	件数	(除不明)%
60歳	591	67.0
61歳	2	0.2
62歳	10	1.1
63歳	25	2.8
64歳	1	0.1
65歳	128	14.5
66～69歳	1	0.1
70歳以上	2	0.2
定めなし	122	13.8
サンプル数(%ベース)	882	100.0

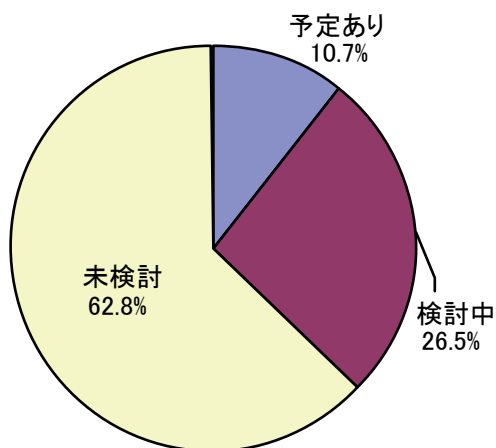
Q1 定年年齢 × Q10 従業員規模



■ 60歳 ■ 61歳 ■ 62歳 ■ 63歳 ■ 64歳 ■ 65歳 ■ 66～69歳 ■ 70歳以上 ■ 定めなし ■ その他

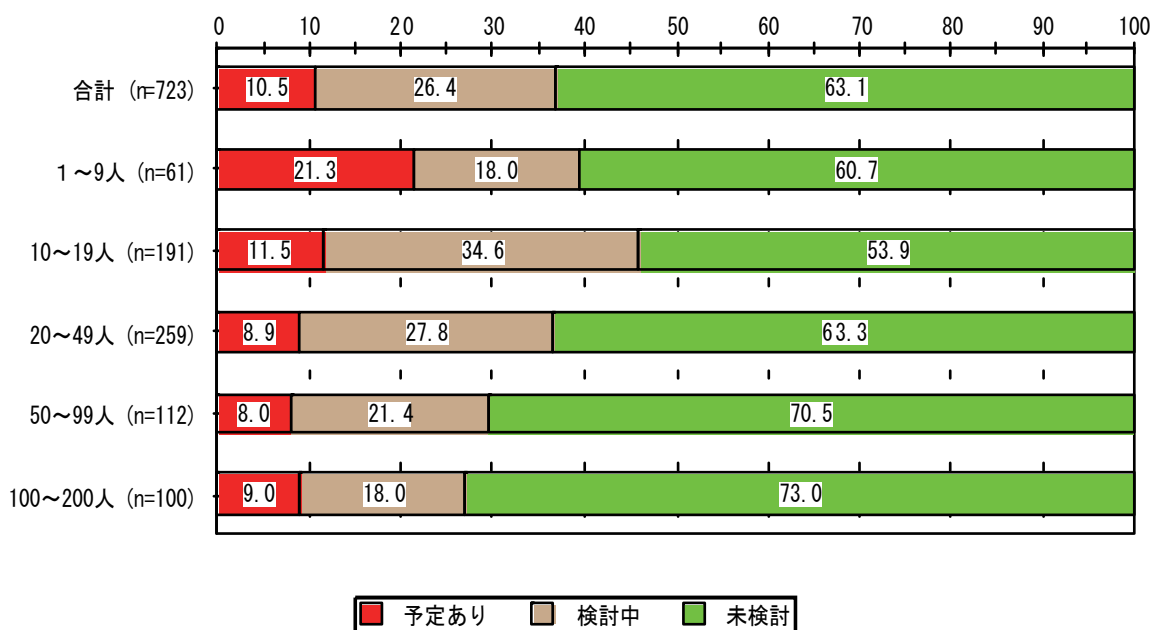
Q2 定年年齢を定めている企業の方にお尋ねします。今後、定年年齢を引き上げる予定はありますか。(1つだけ)

定年年齢の引き上げ「予定あり」が 10.7% にとどまっている。「100人～200人」の規模の企業では「未検討」の割合が高い。同規模の企業は Q1 で 60 歳定年の割合が最も高いことから、比較的大きな従業員規模の企業において、定年引き上には慎重な姿勢が伺われる。



カテゴリ	件数	(除不明)%
予定あり	79	10.7
検討中	195	26.5
未検討	462	62.8
サンプル数(%ベース)	736	100.0

Q2 定年年齢の引上げ予定 × Q10 従業員規模

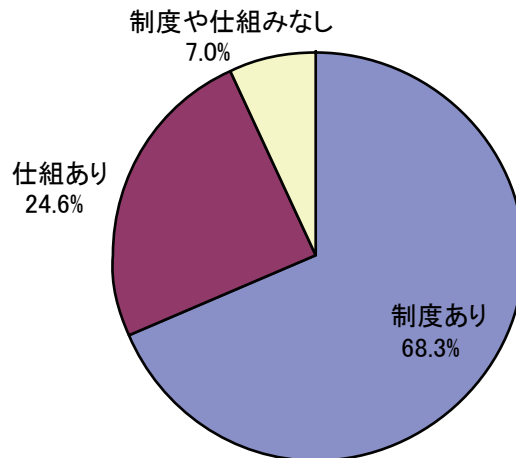


3. 継続雇用制度について

継続雇用制度についてお尋ねします。(平成20年3月31日時点の予定でご記入ください。)

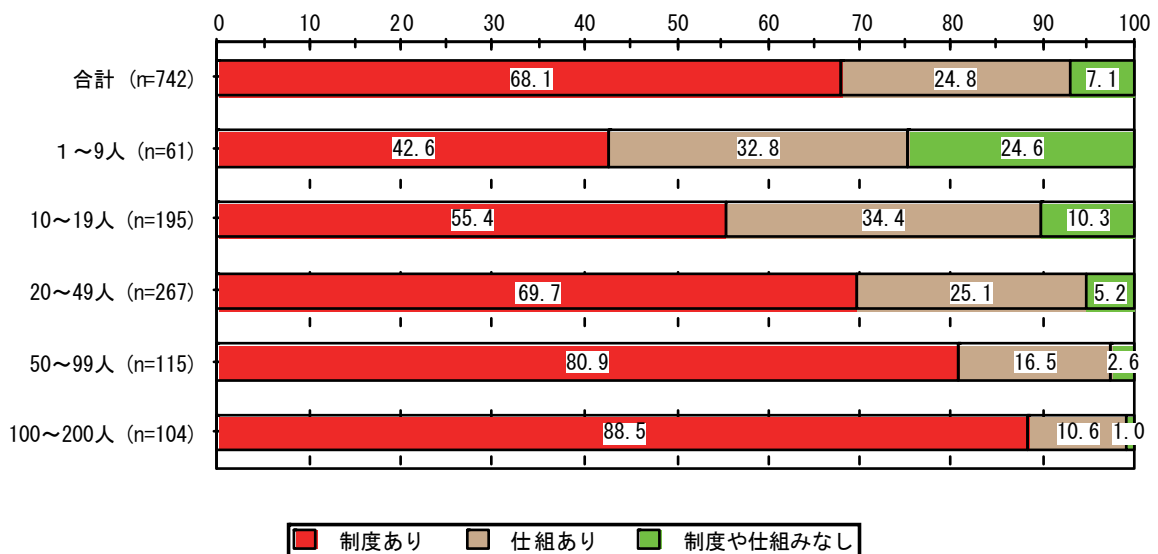
Q3 勤務延長や再雇用制度など、定年後も継続雇用する制度や仕組みがありますか。(1つだけ)

「制度あり」との回答が 68.3%と最も多く、で、次いで、「仕組あり」が 24.6%と続いている。両方を合計すると 93.0%が制度や仕組みがある。従業員規模が大きくなるほど「制度」による割合が高く、「100～200人」の企業では 88.0%になっている。



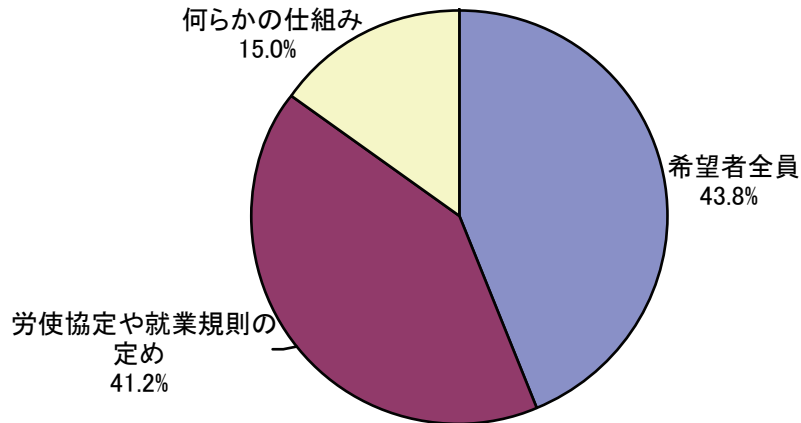
カテゴリ	件数	(除不明)%
制度あり	516	68.3
仕組あり	186	24.6
制度や仕組みなし	53	7.0
サンプル数(%ベース)	755	100.0

Q3 定年後の継続雇用する制度や仕組み × Q10 従業員規模



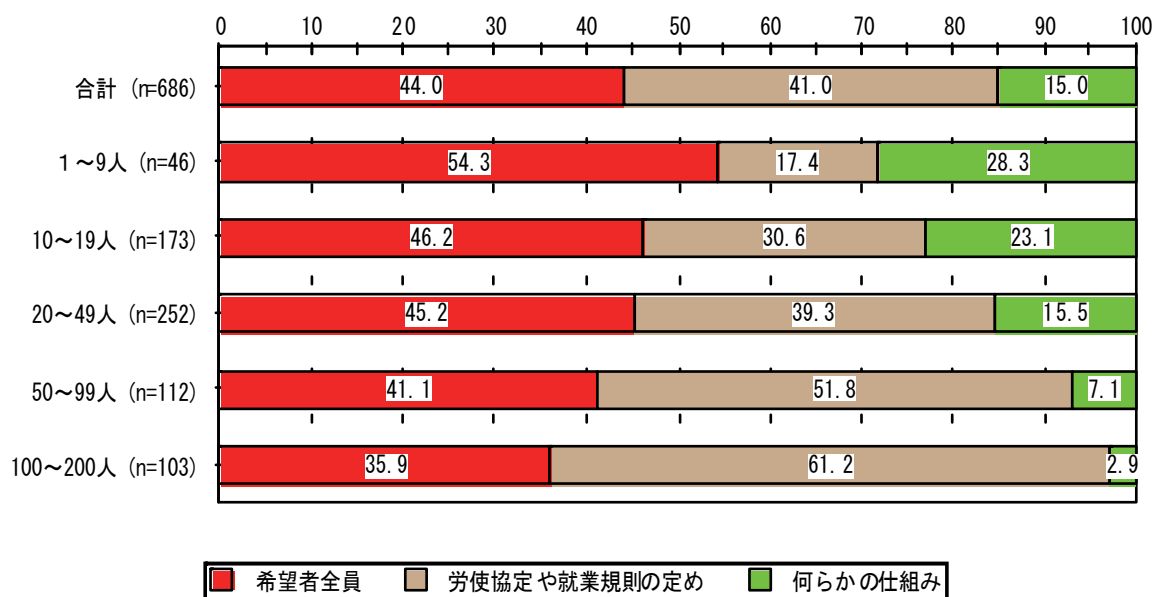
Q4 上記設問で①及び②と回答した企業の方にお尋ねします。定年後も継続雇用する対象者の条件はどのようなものですか。(1つだけ)

「希望者全員」と「労使協定や就業規則の定め」を合計すると 85.0%の企業が継続雇用の条件等を明示している。従業員規模が小さくなるほど、「希望者全員」と回答する割合が高い。



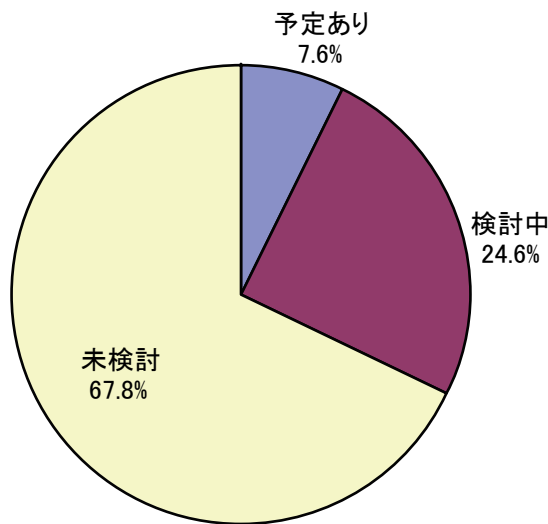
カテゴリ	件数	(除不明)%
希望者全員	306	43.8
労使協定や就業規則の定め	288	41.2
何らかの仕組み	105	15.0
サンプル数(%ベース)	699	100.0

Q4 継続雇用対象者の条件 × Q10 従業員規模



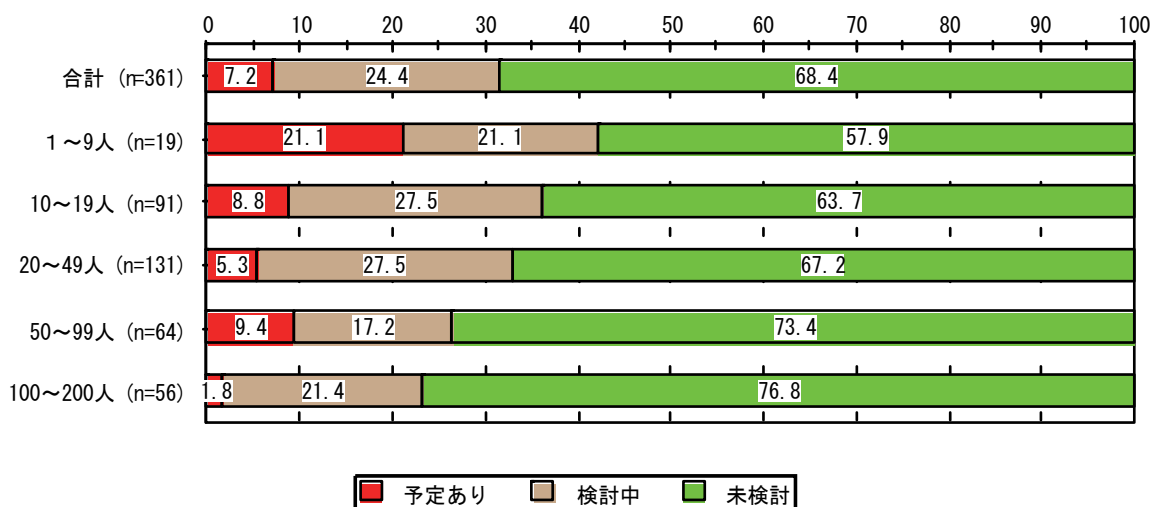
Q5 上記設問で②及び③と回答した企業の方にお尋ねします。今後、継続雇用する条件や仕組みを「希望者全員」に変更する予定はありますか。(1つだけ)

「予定あり」とする回答が 7.6%で、次いで、「検討中」が 24.6%あり、合計すると約 3分の1 の企業が「希望者全員」に向けて変更を検討している。従業員規模別にみると、従業員規模が大きな企業になるにつれて、「未検討」の割合が高くなっている。



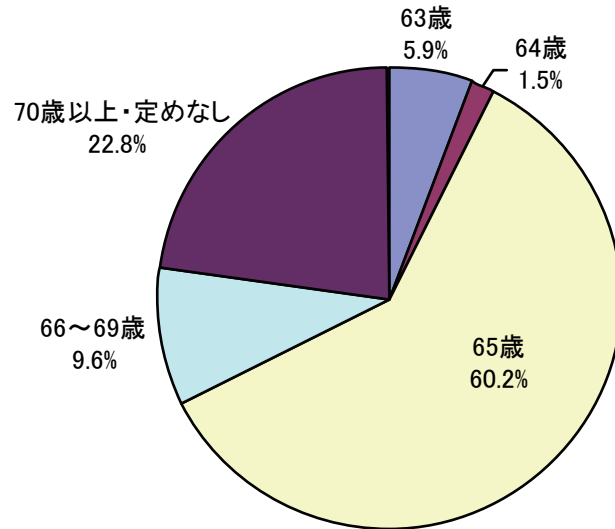
カテゴリ	件数	(除不明)%
予定あり	28	7.6
検討中	91	24.6
未検討	251	67.8
サンプル数(%ベース)	370	100.0

Q5 継続雇用の条件を希望者全員への変更予定 × Q10 従業員規模



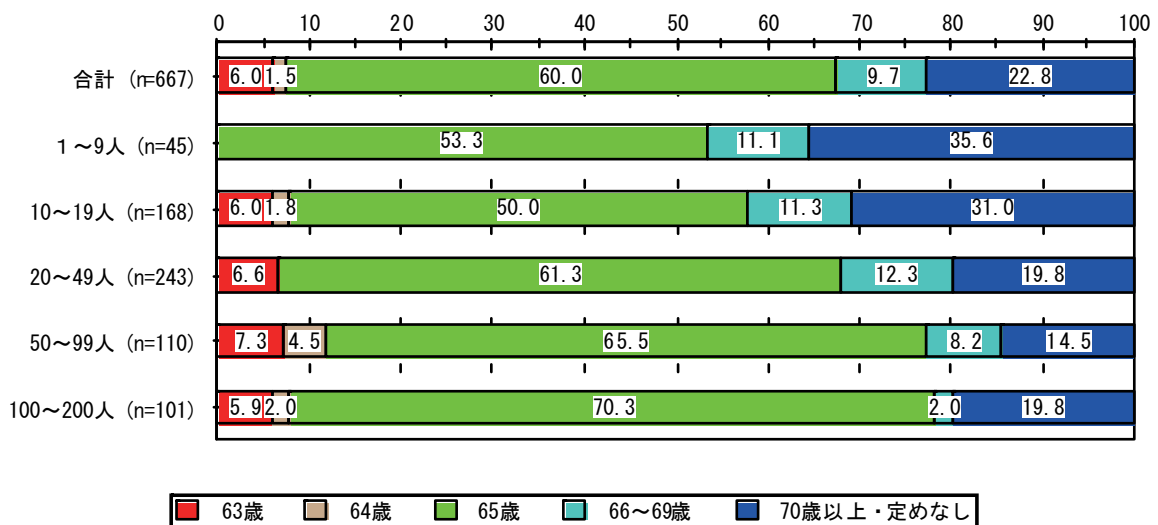
Q6 表面 Q3で①及び②と回答した企業の方にお尋ねします。継続雇用やなんらかの仕組みで働ける上限年齢は何歳ですか。(1つだけ)

上限年齢は「65歳」が最も多く、60.2%、次いで「70歳以上・定めなし」が22.8%と続いている。これを合計すると83.0%になる。従業員規模が「1～9人」の企業では、「70歳以上・定めなし」の割合が3分の1を超えている。



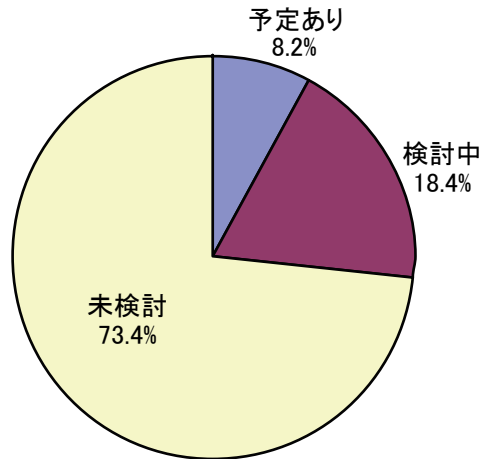
カテゴリー	件数	(除不明)%
63歳	40	5.9
64歳	10	1.5
65歳	407	60.2
66～69歳	65	9.6
70歳以上・定めなし	154	22.8
サンプル数(%ベース)	676	100.0

Q6 継続雇用の場合の上限年齢 × Q10 従業員規模



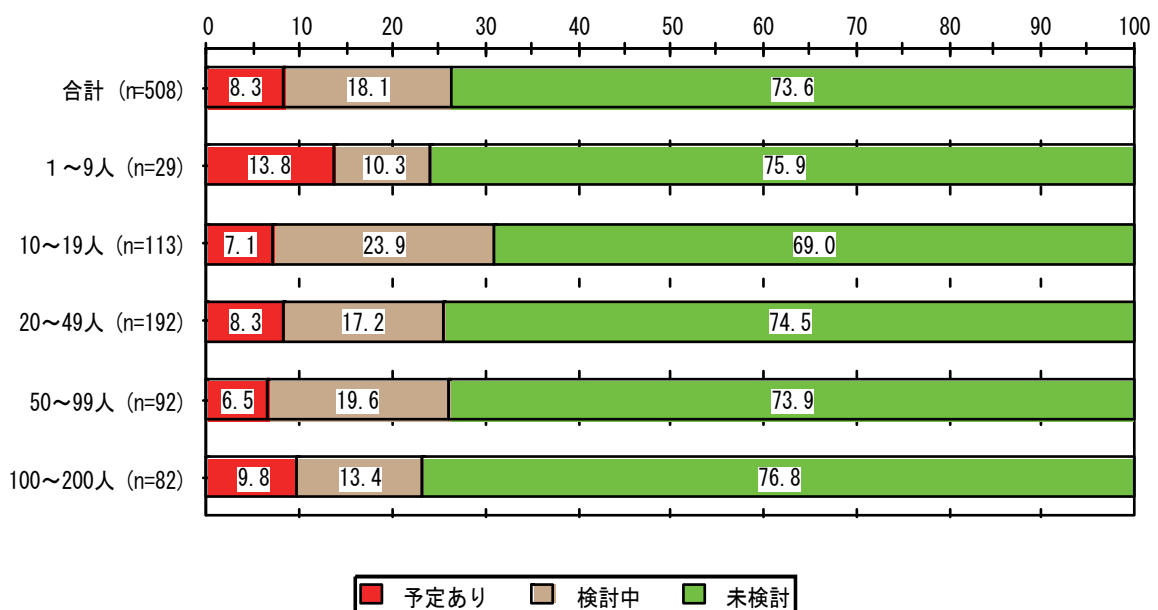
Q7 上記設問で①、②、③及び④と回答した企業の方にお尋ねします。今後、上限年齢を上げる予定はありますか。(1つだけ)

70歳定年への引上げや定年制廃止の予定を聞いたところ、4分の3程度の企業は「未検討」と回答している。従業員規模が「1～9人」の企業では、「予定あり」の割合が13.8%あり、従業員規模が「10～19人」の企業では「未検討」の割合が69.0%と最も低い。「予定あり」は「1～9人」の13.8%に次いで「100人～200人」の企業の9.8%と続いている。



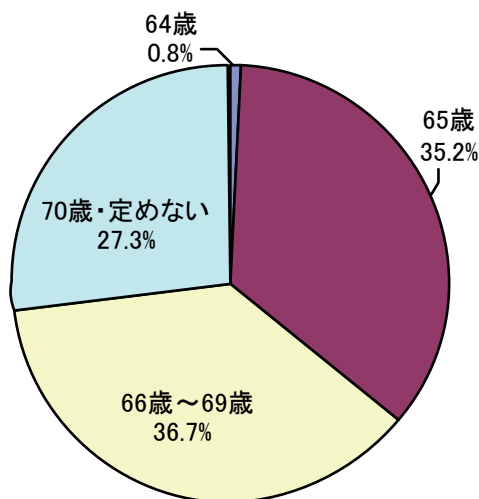
カテゴリ	件数	(除不明)%
予定あり	42	8.2
検討中	95	18.4
未検討	378	73.4
サンプル数(%ベース)	515	100.0

Q7 継続雇用の上限年齢の引上げ予定 × Q10 従業員規模



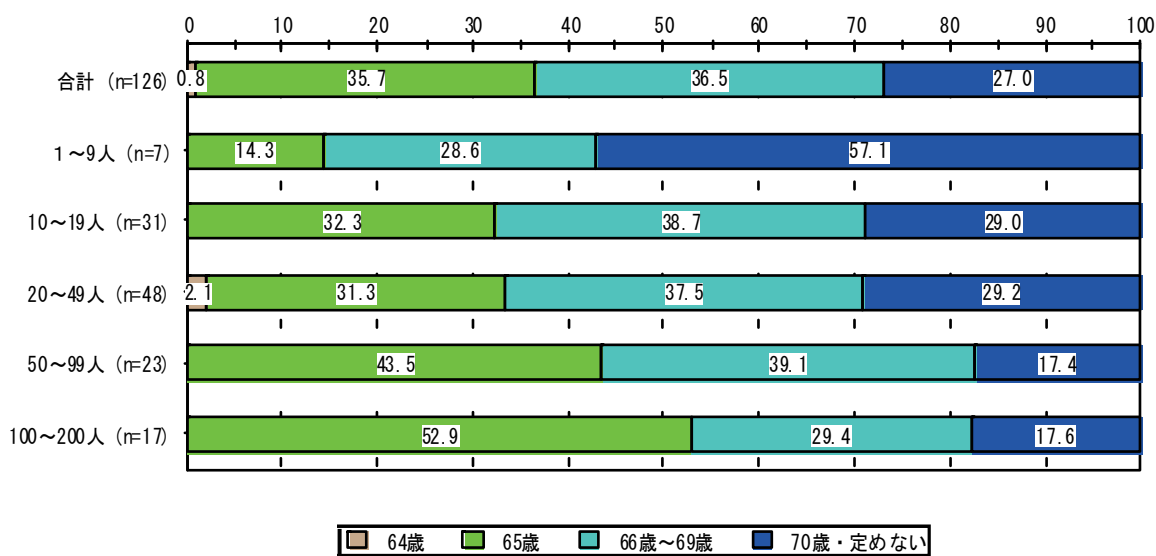
Q8 上記設問で①及び②と回答した企業の方にお尋ねします。引上げる予定の上限年齢は何歳ですか。(1つだけ)

「66歳～69歳」が最も多く、次いで「65歳」となっている。「1～9人」企業では85.7%が69歳以上に上限年齢を引き上げる予定であるなど、総じて「従業員規模別」見ると、規模が小さな企業ほど、上限年齢を高く引き上げる傾向にある。



カテゴリ	件数	(除不明)%
64歳	1	0.8
65歳	45	35.2
66歳～69歳	47	36.7
70歳・定めない	35	27.3
サンプル数(%ベース)	128	100.0

Q8 引上げ予定の上限年齢 × Q10 従業員規模



4. 65 歳雇用又は 70 歳までの雇用制度に関する意見や要望

(同じような意見はまとめています)

○ 積極的

- ・ 零細企業では高齢者の活用無しに企業活動を継続できない。(運輸業)
- ・ 中小企業では若年労働者の採用が困難。雇用制度を活用して経験者を雇用したい。(サービス業)
- ・ 専門的分野が多く、キャリアを生かせる活用を図りたい。(建設業)
- ・ 労使双方が業務遂行に無理があると合意するまで継続雇用をしている。(運輸業、建設業)
- ・ 社長、工場長は 70 歳以上、65 歳も多数、高齢者がいないと成り立たない。(その他製造業)
- ・ 高齢者の仕事に対する意欲が高く、若年者への模範になっている。(小売業、卸売業)
- ・ 働く意欲と健康であれば年齢を問わず雇用は可能。(その他製造業等 12 社)
- ・ 健康で業務遂行ができれば 70 歳まで働ける職場をつくるのが大切。(製造業、卸売業等 4 社)
- ・ 高齢者の社会貢献や生きがい創造のためにも必要。(小売業)
- ・ まず健康と意欲があることが重要。会社にもメリットがある。(輸送用機械製造業等 7 社)
- ・ 少子高齢化を考えると良い制度。(卸小売業)
- ・ 十分働ける年齢。大いに賛成。経験を活かせる。(設備工事業、サービス業等 6 社)
- ・ 警備業は高齢者の雇用の場、最終的には 70 歳まで雇用する。(サービス業)
- ・ 高齢者は時間外対応が可能なので重宝している。(卸売業)

○ 中間

- ・ 高齢者の雇用は必要だが、職種などにより制限もあり、個々の企業の実情に即する必要がある。(その他製造業等 9 社)
- ・ 最初から年数を定めず、1 年毎の更新が望ましい。(機械器具製造業)
- ・ 65 歳以上は労使が合意の場合に延長している。(小売業)
- ・ 定年延長を検討したいが、親会社の意向に左右される。(その他製造業)
- ・ 本人に意欲があり、健康であれば継続しているが若年者の雇用が阻害されては困る。(サービス業)
- ・ 健康で、スキルがあって仕事に対する意欲があることが前提(輸送用機器製造業 7 社)
- ・ 適した職種や設備の整備が必要。(その他製造業、小売業、食品製造業)
- ・ 定年延長はよいが、反面若年労働者の就職の機会をなくしている。(金属製品製造業等 2 社)
- ・ 65 歳は賛成だが、70 歳は不安。(総合建設業、食品製造業)
- ・ 職种的に体力が必要。その時点で判断したい。(その他製造業等 3 社)
- ・ 賃金と生産性がマッチできるのかが課題。(その他製造業等社)
- ・ 労使協力して取り組みたいが、給与は下げないと経営が成り立たない。(サービス業、運輸業)

○ 消極的

- ・ 定年は 60 歳が妥当。あとは個人に任せるべき。法律による強制は無理や矛盾を招く（サービス業）
- ・ 現場はきつい仕事なので大変だと思う。（建設業、サービス業等 7 社）
- ・ 加齢によって向上心を失うケースも多く見られるので積極的にはなれない。（製造業）
- ・ 建設業の高齢者は法的な作業制約があり、対応できない。（建設業、設備工事業ほか 4 社）
- ・ 国策なら大企業が率先して雇用継続すべき。（土木業）
- ・ 健康管理が困難。（サービス業）
- ・ 高所作業が多いので、65 歳でもきつい。（総合建設業等社）
- ・ 中小企業では適材適所の配置が困難。（その他製造業）
- ・ 65 歳と決めても早期退職希望者が多数出るとし、今でも出ている。（金属製品製造業等 2 社）
- ・ 現在の高齢者は年金額、支給年齢が有利なので、危機感が乏しい。（輸送用機械製造業）
- ・ 技術革新に対応できない高齢者の処遇が困難。（サービス業 3 社、）
- ・ 65 歳以上になると在職死亡が出ている。さすがに 70 歳は困難。（金属製品製造業）
- ・ 65 歳以上では大型トラック運転は危険。（運輸業）
- ・ 全員一律で 63 歳～65 歳までの雇用制度は無理があると思う。（総合建設業）
- ・ 危険が伴う仕事なので、身体的に負担が大きい。（設備工事業）
- ・ 70 歳まで働けとは酷。（卸売業等 3 社）
- ・ 社員間の年齢差が大きくなり、若年労働者がやめてしまう。（機械器具製造業等）
- ・ 今でも個人差（知力、体力等）が大きい。65 歳以上になると個人差が大きくなり、一律対応は困難。（輸送用機械製造業、機械器具製造業等 20 社）
- ・ 自動車販売店では 65 歳以上の仕事がない。（小売業）

○ 要望

- ・ 助成金の申請時の条件が非常に厳しく対応ができないので、緩和措置を望む。（サービス業、製造業）
- ・ 70 歳になったら仕事をしなくてよい国にしていきたい。（卸売業）
- ・ 優遇措置の拡大（①助成金 1 人枠を雇用人数に、②融資や保証制度の導入等）（その他製造業）
- ・ 年金と収入の完全分離が必要。働くモチベーションを下げる政策は止めたほうが良い。（サービス業）
- ・ 雇用継続給付を 65 歳以降 70 歳まで支給すると意欲が増す。（運輸業）
- ・ 高齢者雇用のネックは年金のカット。（卸売業）
- ・ モチベーションの上げ方などの指導が必要で、制度的に強制される企業は対応できない。（小売業）
- ・ 高齢者の健康管理に関する制度を創設して欲しい。（小売業）
- ・ 60 歳以上の雇用延長は公的補助の増額や支援を希望。（その他製造業他 6 社）
- ・ 助成金を受給中。今後は人数制限や受給期間制限を緩和して欲しい。（その他製造業等 2 社）

5. 参考資料

○第1回と第3回調査比較資料

(1) 定年年齢

カテゴリ	第1回	第3回
60歳	69.4%	67.0%
61歳	0.3%	0.2%
62歳	1.4%	1.1%
63歳	3.5%	2.8%
64歳	0.3%	0.1%
65歳	16.1%	14.5%
66～69歳	0.5%	0.1%
70歳以上	0.2%	0.2%
定めていない	7.6%	13.8%
その他	0.6%	—
合計	100.0%	100.0%

(2) 継続雇用の制度や慣行

カテゴリ	第1回	第3回
定年後も継続雇用する制度がある	64.2%	68.3%
定年後も継続雇用する慣行(仕組)がある	21.1%	24.6%
なんらかの仕組みで継続雇用する制度や慣行がある	10.6%	7.0%
その他	4.1%	—
合計	100.0%	100.0%

(3) 上限年齢

カテゴリ	第1回	第3回
63歳	4.5%	5.9%
64歳	0.6%	1.5%
65歳	48.4%	60.2%
66～69歳	6.2%	9.6%
70歳以上/定めていない	38.3%	22.8%
その他	2.0%	—
合計	100.0%	100.0%

(4) 対象者の条件

カテゴリ	第1回	第3回
特に条件はなく希望者全員が対象	44.8%	43.8%
労使協定等に定める一定基準を満たすものが対象	36.5%	41.2%
何らかの仕組みで働ける	12.8%	15.0%
その他	5.9%	—
合計	100.0%	100.0%

Ⅱ 70歳まで働ける企業実現説明会・相談会 実施結果

70歳雇用実現説明会・相談会（申請順）

No.	開催日時	組名	専門家名	テーマ	出席者数
1	平成19年5月18日 16:00～17:00	東海骨材協同組合	羽田 清志 氏（社会保険労務士）	65歳継続雇用及び70歳まで働ける雇用機会の確保について	5名
2	平成19年6月8日 13:30～14:30	企業組合サンライズ	浅野 和可 氏（社会保険労務士）	高齢者等雇用安定法に伴う就業規則の変更と高齢者雇用について	2名
3	平成19年6月14日 13:30～14:30	津衛生事業協同組合	浅野 和可 氏（社会保険労務士）	高齢者等雇用安定法に伴う就業規則の変更と高齢者雇用について	3名
4	平成19年7月11日 15:00～16:00	三重県漬物協同組合	羽田 清志 氏（社会保険労務士） 別所 賢一 氏（三重県雇用開発協会）	(1)65歳継続雇用及び70歳まで働ける雇用機会の確保について (2)定年引上げ等奨励金について	10名
5	平成19年7月11日 9:30～10:30	三重県生コンクリート工業組合	浅野 和可 氏（社会保険労務士）	高齢者等雇用安定法に伴う就業規則の変更と高齢者雇用について	4名
6	平成19年8月17日 15:30～16:30	伊賀プレカッタ協同組合	浅野 和可 氏（社会保険労務士） 別所 賢一 氏（三重県雇用開発協会）	(1)65歳継続雇用及び70歳まで働ける雇用機会の確保について (2)定年引上げ等奨励金について	11名
7	平成19年8月27日 14:00～15:00	鈴鹿市清掃協同組合	浅野 和可 氏（社会保険労務士） 別所 賢一 氏（三重県雇用開発協会）	(1)65歳継続雇用及び70歳まで働ける雇用機会の確保について (2)定年引上げ等奨励金について	1名

No.	開催日時	組合名	専門家名	テーマ	出席者数
8	平成19年10月3日 18:00～19:00	三重県機械工具商協同組合	羽田 清志 氏 (社会保険労務士)	(1) 65歳継続雇用制度の導入と65歳以降の雇用機会の確保について (2) 定年引上げ等奨励金について	17名
9	平成19年11月14日 11:00～12:00	三重県木材協同組合連合会	浅野 和可 氏 (社会保険労務士) 別所 賢一 氏 (三重県雇用開発協会)	(1) 65歳継続雇用制度の導入と65歳以降の雇用機会の確保について (2) 定年引上げ等奨励金について	21名
10	平成19年11月27日 13:30～14:30	三重県環境整備事業協同組合	浅野 和可 氏 (社会保険労務士) 別所 賢一 氏 (三重県雇用開発協会)	(1) 高齢者等雇用安定法に伴う就業規則の変更と高齢者雇用について (2) 定年引上げ等奨励金について	1名
11	平成19年12月6日 16:00～17:00	三重テクノリサーチ協同組合	浅野 和可 氏 (社会保険労務士)	65歳継続雇用及び継続雇用定着促進助成金について	7名
12	平成20年1月15日 15:00～16:00	三重県中古自動車販売商工組合	浅野 和可 氏 (社会保険労務士) 別所 賢一 氏 (三重県雇用開発協会)	(1) 65歳継続雇用制度の導入と65歳以降の雇用機会の確保について (2) 定年引上げ等奨励金について	43名
13	平成20年1月25日 16:30～17:30	三重県砕石工業組合	浅野 和可 氏 (社会保険労務士)	65歳継続雇用及び70歳まで働ける雇用機会の確保について	13名
14	平成20年1月9日 11:00～12:00	熊野原木市場協同組合	浅野 和可 氏 (社会保険労務士)	高齢者等雇用安定法に伴う就業規則の変更と高齢者雇用について	2名
15	平成20年3月7日 13:30～14:30	鬼の国物流協同組合	浅野 和可 氏 (社会保険労務士)	高齢者等雇用安定法に伴う就業規則の変更と高齢者雇用について	3名

Ⅲ セミナー及び個別相談会 実施結果

1. セミナー開催概要

(1)開催日時・場所・講師・加者数

日 時：①津 会 場 平成19年9月21日（金）午後1時30分～3時
②四日市会場 平成19年9月28日（金）午後1時30分～3時
講 師：①津 会 場 浅野社会保険労務士事務所 代表 浅野 和可 氏
②四日市会場 羽田経営労務事務所 代表 羽田 清志 氏
場 所：①津 会 場 プラザ洞津 2階 明日香の間
②四日市会場 四日市市立勤労者総合福祉センター 2階 研修会議室
参加者数：合計65名（津会場 40名、四日市会場 25名）

(2)開催状況

浅野社会保険労務士事務所 代表 浅野 和可 氏及び羽田経営労務事務所 代表 羽田 清志 氏による講演並びに社団法人三重県雇用開発協会 継続雇用推進インストラクター 別所 賢一 氏による定年引上げ等奨励金制度の説明を行った。

2. セミナー概要

(1) 高年齢者雇用と賃金・人事制度等の見直しについて

講師：浅野社会保険労務士事務所 代表 浅野 和可 氏
羽田経営労務事務所 代表 羽田 清志 氏

① 改正高年齢者雇用安定法について

65歳未満の定年を定めている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止（以下雇用確保措置という。）の何れかの措置を講じなければならないことを説明し、マニュアル記載の高年齢者雇用確保措置 実施義務化年齢段階的引上げスケジュール表に基づき詳細に指導した。また、継続雇用制度には、「勤務延長制度」と「再雇用制度」があり、対象者の雇用条件については必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件での雇用を求めるものではない。賃金については三重県の最低賃金を下回らないよう注意する必要がある。

② 就業規則、労使協定書及び再雇用規程について

マニュアルにより、高年齢者雇用確保措置別の就業規則等への定年の規定及び継続雇用制度を導入する場合の規定及び労使協定書の作成について説明した。

また、継続雇用時の再雇用契約書の作成及び再雇用規程例についても併せて説明した。

③ 就業規則の届出について

就業規則の変更を行った場合の労働基準監督署への届の様式及び必要書類である労働者代表の意見書について、マニュアルにより説明した。

この意見書は、労働者代表の意見を記載するだけで労働基準監督署へ届けることができるが、労使協定書は労使双方の意見の合意が必要であることから、場合によって協定を締結することが困難なことがある。

したがって、継続雇用制度の対象者に係る基準について労使双方が合意できない時は、特例として中小企業は平成 23 年 3 月 31 日までは就業規則にその基準を記載することで導入が認められることを説明した。

④ 継続雇用制度の対象者に係る基準

継続雇用制度の対象者に係る基準の策定は、労使間で十分協議の上、各企業の実情に応じて定めるものであるが、事業主が恣意的に特定の対象者の継続雇用を排除しようとするなど、改正高年齢者雇用安定法や他の労働関係法規に反する又は公序良俗に反するものは認められないことを説明し、マニュアルにより適切でないと考えられる基準例と望ましい基準例を示し説明した。

⑤ 70 歳までの高年齢者の雇用のために

少子高齢化や労働人口の減少などの労働環境変化に対応し、70 歳までの定年の引上げや継続雇用制度の導入等を実現するには、年功的賃金や退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職場改善・職域開発等様々な条件整備に取り組む必要があることを説明した。

(2) 定年引上げ等奨励金制度について

講師 社団法人三重県雇用開発協会

継続雇用推進インストラクター 別所 賢一 氏

①支給対象事業主について

- ア) 雇用保険の適用事業主であり、実施日において常用被保険者が 300 人以下の事業主であること。
- イ) 就業規則等により 60 歳以上 65 歳未満の定年を定めている事業主が、平成 19 年 4 月 1 日以降、就業規則等により支給申請日の前日までに 65 歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施したこと（当該事業主に雇用される一部の常用被保険者について 65 歳未満までの定年制度を導入している場合を除く）。
- ウ) 実施日から起算して 1 年前の日から当該実施日までの期間に高年齢者雇用安定法 8 条又は 9 条違反がないこと。
- エ) 65 歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施したことにより、退職することとなる年齢が、平成 9 年 4 月 1 日以降において就業規則等により定められていた定年年齢（就業場所、職種又は勤務形態等の区分により一部の労働者に適用されていた場合は、その定年年齢の最も若いものを定年年齢とみなす。以下「旧定年」という。）を超え、旧定

年が 65 歳未満であること。

わ) 支給申請日の前日において、当該事業主に 1 年以上継続して雇用されている 60 歳以上 65 歳未満の常用被保険者が 1 人以上いること。

②支給額

65 歳以上又は 70 歳以上に定年の年齢の引上げか定年の定めを廃止した企業に対し、企業規模に応じて 1 回限り支給される。ただし、支給についてはその他の要件も必要であることから、当協会に相談して欲しい旨説明があった。

セミナー



個別相談会



個別相談会の概要

開催日時及び場所	専門家	相及 談 組 件 数	相談内容
<p>津会場 平成19年9月21日(金) 午後3時～5時 プラザ洞津 3階 紅葉の間</p>	<p>1. 羽田経営労務事務所 代表 羽田 清志 氏 2. 浅野社会保険労務士事務所 代表 浅野 和可 氏 3. (社)三重県雇用開発協会 継続雇用推進インストラクター 別所 賢一 氏</p>	<p>協同組合 2 株式会社 4 合 計 6</p>	<p>1. 60歳再雇用後の役職等処遇について 2. 賃金設定について (1)在職老齢年金と高齢雇用継続給付金の併合による 60歳到達時の賃金設定の考え方 (2)実質月額報酬の計算について 3. 高齢者雇用安定法に基づく就業規則について 4. 継続雇用の基準の設定方法と労災中の解雇について 5. 社内制度の見直しと定年引上げ等奨励金について 6. 定年引上げ等奨励金と就業規則の見直しについて</p>
<p>四日市会場 平成19年9月28日(金) 午後3時～5時 四日市市立勤労者総合福祉センター 2階 研修室</p>	<p>1. 羽田経営労務事務所 代表 羽田 清志 氏 2. (社)三重県雇用開発協会 継続雇用推進インストラクター 別所 賢一 氏</p>	<p>協同組合 1 財団法人 1 株式会社 2 合 計 4</p>	<p>1. 65歳継続雇用における就業規則等の規定方法について 2. 継続雇用制度の導入について 3. 定年引上げ等奨励金と出向者との賃金格差について 4. 定年引上げ等奨励金の申請手続きについて</p>