

とび・土工工事業

高齢者がバトンをつなぐ 未来の ガイドライン

人生 100 年時代！
.....
活躍の場・生きがいを求めて！
.....

2022 年 8 月

はじめに

人生 100 年時代を迎え、少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部が改正され、2021 年 4 月 1 日から施行されました。

日鷲連では、これに先立って2011年にとび・土工工事業界における高齢者雇用に関する現状と取り組みについてとりまとめました「とび・土工工事業高齢者雇用推進の手引き」を作成し、会員企業における高齢者雇用推進の一助として配布し役立てていただきました。

10年が経過し、厚生労働省発表によると2020年の日本人の平均寿命は男性が81.64歳、女性が87.74歳となり、ともに過去最高を更新。既に65歳までの雇用確保が義務化されて9年が経ち、さらに70歳までの就業機会を確保する措置を講じる努力義務が新設されるなど、我が国では、生涯現役時代の到来が現実となりました。

しかしながら、我々とび・土工工事業界における高齢者を含めた就労環境は危険を伴い安全が第一とされる中で、高齢者にとっての就労は厳しい環境であるのが現実です。

永きにわたり研鑽を積み、高い技術と技能を身につけた高齢の職人達の知識と経験を次世代に引き継ぐことは技術大国日本の復活には不可欠であると感じます。

今回、10 年を経過して我々とび・土工工事業界における高齢者雇用に対する現状と問題点、そして課題について再度、検証し、今の時代に即した高齢者雇用推進方策を「とび・土工工事業 高齢者がバトンをつなぐ未来のガイドライン」として取りまとめました。

本書を参考に各企業内で女性、若年労働者、そして高齢者の雇用をバランスよく拡大し、とりわけ高齢者雇用を推進する際の参考にしていただければ幸いです。

高齢者の知識・経験・技能は貴重な宝であり、これらを次世代に円滑に継承するとともに、新 4 K（給料・休暇・希望・共栄）の実現を目指して、それぞれが持ち場、立場で活躍し、支え合い、共栄できる環境が構築されることを期待します。

なお、本書作成にあたりましてアンケート調査等にご協力いただきました皆様に御礼申し上げます。

一般社団法人 日本鷲工業連合会
会 長 清 水 武

目 次

はじめに

本書の構成

用語解説

I	とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた考え方	1
1.	わが国の人口の減少および 65 歳以上人口の増加	1
2.	高齢者雇用安定法の改正	3
3.	高齢職人にこれまで以上に活躍してもらうための考え方	5
II	とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた 9 つのポイント	6
【ポイント 1】	職人一人ひとりの能力や適性にふさわしい仕事に就いてもらう	6
1.	一定年齢に達したら必要に応じて職人のサポート役に回ってもらう	6
2.	高齢職人の持つ「現場力」の継承に努めてもらう	7
3.	職種転換を行う際には事前に話し合う	7
【ポイント 2】	短日・短時間勤務で働いてもらったり、職人同士で仕事を分かち合う	8
1.	短日・短時間勤務で働いてもらう	8
2.	働き盛り世代のゆとりの創出のために仕事を分かち合う	8
【ポイント 3】	高齢職人の職務内容や会社への貢献度合いに応じた賃金・処遇制度とする	10
1.	サポート役に回るなど職種変更が行われる際の賃金・処遇制度は	10
2.	人事評価・査定による高齢職人のモチベーションの向上	10
【ポイント 4】	安心・安全に働いてもらうためのさらなる安全対策の徹底	11
1.	安全対策の進め方・考え方	11
2.	全社的な安全に対する取り組みが重要	11
【ポイント 5】	健康であることが職人として長く働くための前提条件	15
1.	高齢職人一人ひとりに応じたきめ細かな対策を講じる	15
2.	加齢に伴う心身機能の変化への対応	15
3.	健康診断の受診の徹底と対応の強化	15
4.	日常の健康管理に対する取り組み	16
5.	必要に応じて夏場の勤務日数を減らすことも	18
【ポイント 6】	高齢になっても働き続けるために求められる能力開発の推進	20
1.	高齢になっても働き続けるための能力開発に積極的に支援する	20
2.	「高齢職人に求める人材像」を明確にする	20

【ポイント 7】職人同士の支え合いを促す人間関係を構築する	21
1. 職場の一体感を生み出すための世代を超えたコミュニケーション	21
2. コミュニケーションの円滑化のための心構えとは	22
【ポイント 8】長く働くことができる会社であるための制度づくり	24
1. 「70 歳までの就業機会の確保(努力義務)」への対応	24
2. 高齢者になってもが安心して働くための定年制、定年年齢の再検討	25
【ポイント 9】年齢による入場制限への対応	26
Ⅲ とび・土工工事業における高齢者雇用の現状と課題	27
ーとび・土工工事業高齢者雇用に関するアンケート調査結果からー	

参考資料

1. 改正高年齢者雇用安定法の概要(2021 年度改正)	39
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール	43
3. 改正年金法の概要(2022 年度改正)	45
4. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」のしくみ	46
5. 働き方改革と高齢者雇用(「同一労働同一賃金」について)	49
6. 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について	51
7. 定年後引き続き雇用される有期雇用契約社員 雇用契約書(例)	53
8. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援	54
9. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2022 年現在)	57
10. 高齢者雇用に関する関係機関のホームページ一覧	65

おわりに

本書の構成

本書の構成は以下の通りです。

「Ⅰ とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた考え方」では、はじめにとび・土工工事業においてさらなる高齢者の活躍が求められる背景を述べたうえで、とび・土工工事業における高齢者の活躍に向けた考え方を整理しました。

「Ⅱ とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた 9 つのポイント」では、とび・土工工事業高齢者雇用推進委員会での検討結果をもとに、業界各社が人手不足下において高齢職人の活躍を推進しながら企業の発展を進めていくために取り組むべき 9 つのポイントを紹介しました。

「Ⅲ とび・土工工事業における高齢者雇用の現状と課題」では、当事業において 2021 年度に実施したアンケート調査結果の概要を紹介しています。特にアンケート調査では（一社）日本鳶工業連合会会員企業へのアンケート調査とならび、会員各社で働く職人を対象としたアンケート調査も実施し、とび・土工工事業界の高齢者雇用の現状と課題、各社の取り組みについて多面的に捉えようとしてしました。

また、「参考資料」として、2021 年 4 月に改正された高年齢者雇用安定法の概要や 2022 年からの年金制度改正、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみについて説明したり、高齢者雇用に関する情報一覧を示し、運用上の課題解決に向けた相談のできる支援機関を紹介しています。

会員各社を取り巻く状況は千差万別と思われませんが、各社の高齢職人の活躍推進のための取り組みの一助となることを目指して作成いたしました。何卒ご活用下さい。

用語解説

本書で用いている用語の定義は以下の通りです。

・本書で用いている用語

高齢職人	概ね 55 歳以上の職人	特に法律で定められている定義ではなく、本書の中でのみ用いている用語です。 ・職人一人ひとりに対して引き続き第一線の職人として働き続けられるか否かを判断することが必要になるのが概ね 55 歳位という問題意識から、本書では概ね 55 歳以上の職人を高齢職人と定義しています。
------	--------------	--

・国内法で定められている用語

中高年者	45 歳以上の者	高年齢者雇用安定法
高年齢者	55 歳以上の者	
高齢者	65 歳以上の者	介護保険法
前期高齢者	65 歳以上 74 歳以下の者	高齢者の医療の確保に関する法律
後期高齢者	75 歳以上の者	

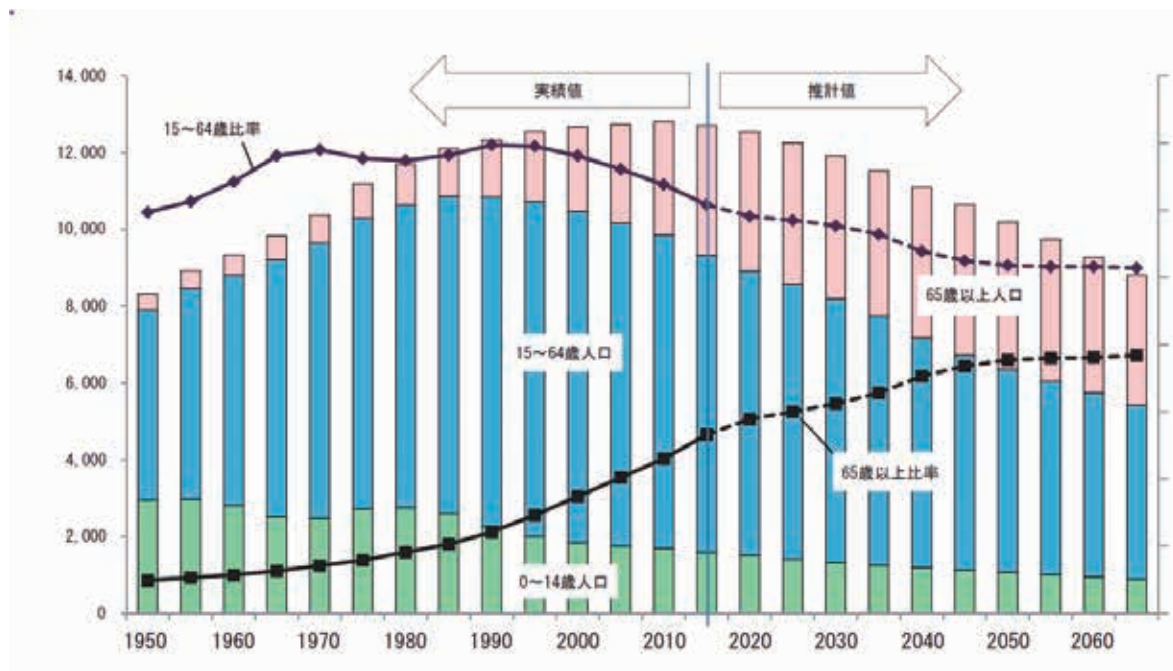
・その他の用語

高齢化率	総人口に占める 65 歳以上の人口の割合	国連、世界保険機構 (WHO)
高齢化社会	高齢化率が 7 % を超えた社会	
高齢社会	高齢化率が 14 % を超えた社会	
超高齢社会	高齢化率が 21 % を超えた社会	

1. わが国の人口の減少および 65 歳以上人口の増加

我が国では、高齢化が進んでいます。全人口に占める 65 歳以上の人口の割合（高齢化率）は上昇を続け、2021 年には 28.9%に達しています。さらに、2065 年には 38.4%と 4 割近くに達する見込みです。少子化も進んでおり、中長期的には労働力人口の減少が見込まれることから、高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、意欲と能力のある限り社会の支え手として活躍し続けることのできる社会の構築が求められています。

図 1 日本の人口推移



出典）総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017 年 4 月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年 10 月 1 日現在人口）

一方、2021 年現在の全人口に占める 65 歳以上人口の割合（高齢化率）は、38.1%、最も低い東京都で 22.9%となっています。今後、高齢化率は上昇し、2045 年には、最も高い秋田県では 50.1% となり、最も低い東京都でも 30.7% に達すると見込まれています。

つまり我が国の高齢化の伸びは、地域的な隔たりがあるとは言え、大都市圏を含めて全国的に広がるとみられています。

表 1 都道府県別高齢化率の推移

	令和 3 年 (2021)			令和 27 年 (2045)	高齢化率の伸び (ポイント)
	総人口 (千人)	65 歳以上 人口 (千人)	高齢化率 (%)	高齢化率 (%)	
北海道	5,183	1,686	32.5	42.8	10.3
青森県	1,221	419	34.3	46.8	12.5
岩手県	1,196	409	34.2	43.2	9.0
宮城県	2,290	655	28.6	40.3	11.7
秋田県	945	360	38.1	50.1	12.0
山形県	1,055	362	34.3	43.0	8.7
福島県	1,812	585	32.3	44.2	11.9
茨城県	2,852	860	30.1	40.0	9.9
栃木県	1,921	569	29.6	37.3	7.7
群馬県	1,927	589	30.5	39.4	8.9
埼玉県	7,340	2,000	27.2	35.8	8.6
千葉県	6,275	1,748	27.9	36.4	8.5
東京都	14,010	3,202	22.9	30.7	7.8
神奈川県	9,236	2,376	25.7	35.2	9.5
新潟県	2,177	723	33.2	40.9	7.7
富山県	1,025	337	32.8	40.3	7.5
石川県	1,125	338	30.1	37.2	7.1
福井県	760	236	31.0	38.5	7.5
山梨県	805	252	31.3	43.0	11.7
長野県	2,033	657	32.3	41.7	9.4
岐阜県	1,961	605	30.8	38.7	7.9
静岡県	3,608	1,099	30.5	38.9	8.4
愛知県	7,517	1,918	25.5	33.1	7.6
三重県	1,756	531	30.3	38.3	8.0
滋賀県	1,411	376	26.6	34.3	7.7
京都府	2,561	758	29.6	37.8	8.2
大阪府	8,806	2,442	27.7	36.2	8.5
兵庫県	5,432	1,608	29.6	38.9	9.3
奈良県	1,315	423	32.1	41.1	9.0
和歌山県	914	308	33.8	39.8	6.0
鳥取県	549	180	32.7	38.7	6.0
島根県	665	229	34.5	39.5	5.0
岡山県	1,876	575	30.6	36.0	5.4
広島県	2,780	827	29.7	35.2	5.5
山口県	1,328	465	35.0	39.7	4.7
徳島県	712	247	34.7	41.5	6.8
香川県	942	303	32.2	38.3	6.1
愛媛県	1,321	444	33.6	41.5	7.9
高知県	684	245	35.9	42.7	6.8
福岡県	5,124	1,445	28.2	35.2	7.0
佐賀県	806	251	31.1	37.0	5.9
長崎県	1,297	435	33.6	40.6	7.0
熊本県	1,728	551	31.9	37.1	5.2
大分県	1,114	376	33.7	39.3	5.6
宮崎県	1,061	351	33.1	40.0	6.9
鹿児島県	1,576	521	33.1	40.8	7.7
沖縄県	1,468	339	23.1	31.4	8.3

注：2021 年は総務省「人口推計」、2045 年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口((2018) 年推計)」

出典)「2022 年版高齢社会白書」内閣府

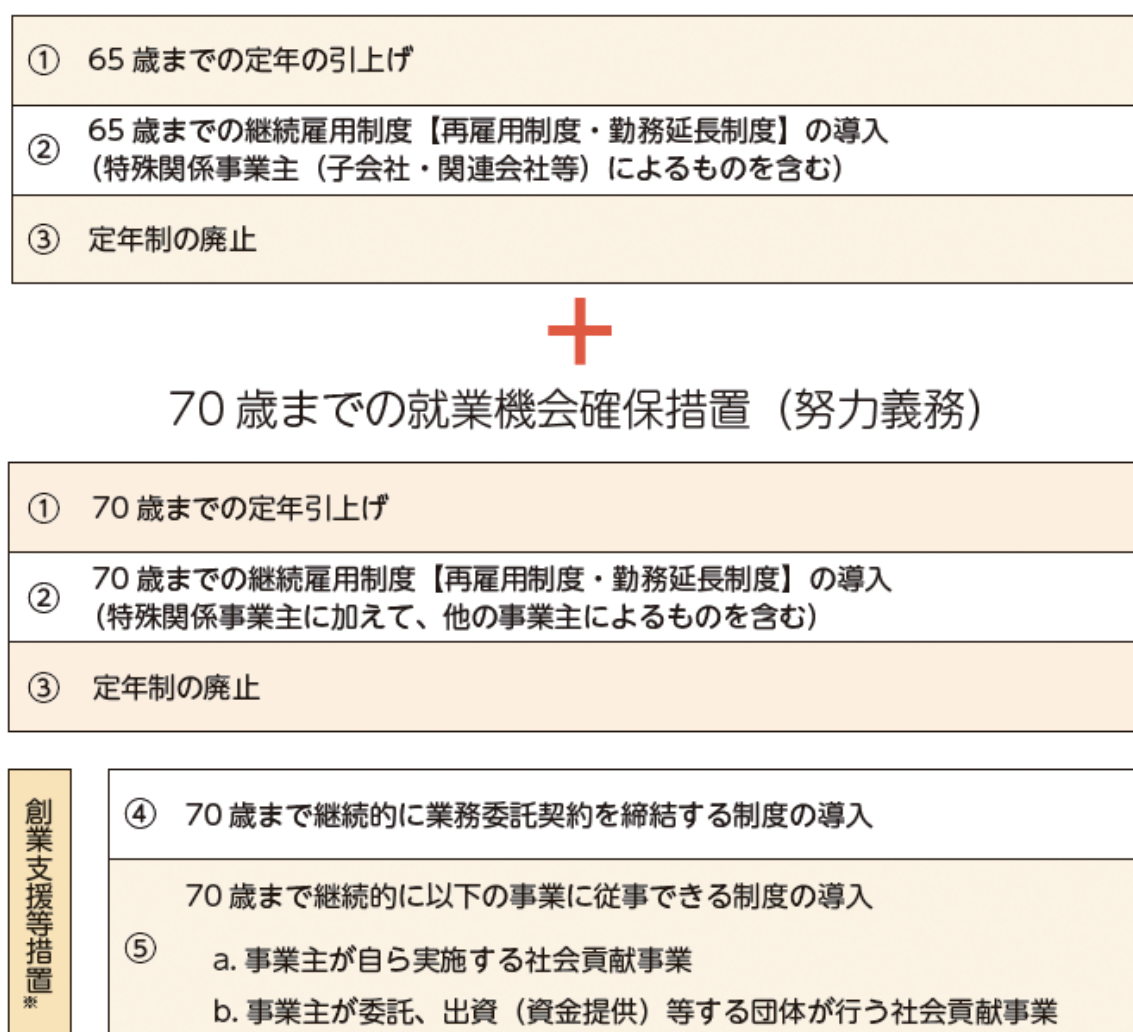
2. 高齢者雇用安定法の改正

(1) 改正高齢者雇用安定法の概要

2021 年 4 月 1 日に改正高齢者雇用安定法(以下「改正法」)が施行されました¹。高齢者雇用安定法では、定年を定める場合は 60 歳以上とし、その上で、図 2 の上段の 3 つの選択肢の中からいずれかを「高齢者雇用確保措置」として制度化することを義務づけていました。

改正法ではこれに加えて、下段の 5 つの選択肢により 70 歳までの就業機会を確保する措置を講じる努力義務を新設しました。

図 2 改正高齡法の概要



※雇用以外の措置。創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入

出典)「70 歳雇用推進マニュアル」高齢・障害・求職者雇用支援機構

1 参考資料(P.39～43)に厚生労働省のパフレットが掲載されています。

(2) 高年齢者就業確保措置を講じる際の留意点

①努力義務とは

今回の改正は、あくまで「努力義務」とされているので、導入できていないことをもって即座に違反を問われるものではありません。しかし、何も検討することなく、計画や制度設計もしていない状態は努力義務違反に問われる可能性があり、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。さらに、これらの指導や助言が行われてもなお、状況の改善が認められないときは、高年齢者就業確保措置に関する計画の作成を勧告される場合があります。

②対象者を限定することができる

高年齢者就業確保措置は努力義務なので、図 2 にある①、③の措置を採る場合を除き、対象者を限定する基準を設けることができます。ただし、基準を設けるに当たっては、事業主と従業員代表等との間で十分に協議した上で、従業員代表等の同意を得ることが望ましいとされています。

また、たとえ労使間で協議の上設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、法の趣旨や他の労働関係法令・公序良俗に反するものは認められません。例えば、不適切な例として、『会社が必要と認めた者に限る』『男性(女性)に限る』『組合活動に従事していない者に限る』といった例が挙げられます。

③他社や他社グループ企業での継続雇用も可能に

改正法では②の継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入について、65歳以上70歳までの高齢者に対しては、現行法の「自社」と「特殊関係事業主」(自社の子法人等、親法人等、親法人等の子法人等、関連法人等、親法人等の関連法人等)だけでなく、「他の事業主」も追加されました(60歳以上65歳未満は自社と特殊関係事業主のみ)。自社の高齢者が継続雇用制度で働く場が自社や自社グループにとどまらず、他社や他社グループ企業に拡大されました。

④労使で協議すべき事項

改正法が示した5つの措置のうち、ひとつだけ選んで措置を講じる方法もあれば、複数の措置を選んで70歳までの就業機会確保を実現することも可能です。いずれにせよ、労使間で十分に協議し、複数の措置を用意する場合にどの措置を適用するか、当該高齢者の希望をよく聞き、尊重して決定することが求められます。なお、事業主が5つの措置のうち「創業支援等措置」のみを講じる場合は、創業支援等措置の実施に関する計画を作成した上で、従業員代表等の同意を得ることが必要となり、創業支援等措置(④、⑤)と雇用の措置(①、②、③)の両方を講じる場合、内容については、従業員代表等との同意が望ましいとされています。

3. 高齢職人にこれまで以上に活躍してもらうための考え方

とび・土工工事業で働く職人の、できるだけ長く働きたいという希望に応えるために、また、業界としての社会的責任を果たすためにも、できるだけ多くの職人が希望する年齢まで働くことができるような環境整備を図っていくことが重要です。高齢期に入ると、職人一人ひとりの事情は多様になります。70歳までの就業機会の確保を図るためにも、高齢職人の多様なニーズに対応し、高齢職人が年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができるための体制を整えることが必要です。

ただし、なかには加齢に伴い衰えが見えてくる職人がいることも事実です。また、高所作業があり事故防止の観点からも、誰もが高齢になっても第一線の職人として働き続けることは難しい状況にあります。こうした職人には、経験を活かして第一線で働く職人のサポート役に就いてもらうなど、高齢の職人一人ひとりの能力にふさわしい職種転換が求められます。

一方、持続可能な企業経営のためには、若手人材を採用し、第一線で働ける職人として育成することも同時並行的に進めていかなければなりません。最近の若者は、ものごころついてから好況を経験していないことから、安定を求めている者が少なくありません。したがって、高齢になっても安心して働くことのできる会社であることをアピールすることも若者の入職の促進につながります。

また、会社の中で高齢の職人がどのように扱われているかは、単に会社対高齢職人の問題ではなく、若手・中堅の職人も含めた会社対従業員全体の問題です。若手の職人にとっては、高齢の職人への会社からの対応は将来の自分への対応と重なるのです。

だからこそ、年齢にかかわらず誰もががはつらつと働ける職場・現場づくりが求められるのです。重要なのは「会社は若手・中堅職人が支え、その若手・中堅職人を高齢職人が支える」しくみづくりを企業、業界一丸となって構築することです。

こうしたしくみを構築することは、元請からの評価の向上にもつながり、結果として業界の社会的地位の向上にもつながります。

職人が高齢になってもいきいきと働き、若手・中堅の職人がこうした高齢の職人を尊敬する、結果として年齢にかかわらず誰もががはつらつと働ける会社・現場となることが求められます。

【ポイント 1】職人一人ひとりの能力や適性にふさわしい仕事に就いてもらう**1. 一定年齢に達したら必要に応じて職人のサポート役に回ってもらう**

高齢の職人といってもいろいろな方がいます。まだまだ若い職人に負けない職人もいれば、はたから見るとちょっと加齢に伴い衰えを感じる職人がいることも事実です。したがって、職人を一括りにして画一的な管理をするのではなく、一人ひとりの能力や適性にふさわしい仕事・役割を付与し、必要に応じてその都度変更するという「個別管理」の考え方に基づいて日々接することが必要です。

そのうえで、高齢期に至っても職人一人ひとりが活躍できるような場を創出することにより会社への貢献を促すとともに、業界として喫緊の課題である人手不足への対応についても図っていくことが大切です。

とはいえ、当業界は野外作業が中心で高所作業もあるので、事故防止の観点からも誰もが第一線の職人として年齢にかかわらず働き続けることが難しいのも事実です。したがって、ある一定年齢、例えば 55 歳位を一つの目安として、職人一人ひとりに対して引き続き第一線の職人として働き続けられるか否かを判断することも必要になってきます。

その場合、第一線の職人として働き続けられる者であれば問題はありませんが、そうでない職人については仕事や役割を変えてもらうことが求められます。

例えば、

- ①長年培った経験を活かして若手・中堅職人への技能継承、後輩育成の役割や安全パトロール業務に就いてもらう
- ②トラックでの資材運搬や資材・備品管理、平地での補助的な仕事に就いてもらう
- ③職種によっては事前に免許を取得してもらい、重機オペレーターとして働いてもらう
- ④安全帯監視者の配置を求める元請業者が増えていることから、高所からの墜落防止措置をはじめとしたすべての業務に対する安全監視者に就いてもらうなどといった職人のサポート役として働くことが考えられます。

2. 高齢職人の持つ「現場力」の継承に努めてもらう

特に最近では、技能実習生等外国人労働者が現場で働くことが多くなっていますので、経験豊富な高齢職人が有する技術・技能、安全に対する知見といった、いわゆる「現場力」を継承しながら早期に戦力化していくことが求められます。

持続可能な企業経営を行っていくために求められる「現場力」の継承のために重要なことは、経験豊富な高齢職人と若手・中堅の職人や技能実習生双方の融和を図り、保有する力を上手に組み合わせ、補完していくことです。

加えて、高齢職人と若手・中堅の職人、技能実習生との良好な人間関係をいかに構築していくか、特に技術・技能や働くにあたっての心構え、また、仕事のやりがいをいかに若手・中堅職人等に伝えていくのか、そのための職場環境も必要となります。

高齢職人であっても働きやすい職場・現場をつくり、高齢職人の活躍の場を増やすことが結果として若年の職人にも働きやすい職場・現場づくりにつながっていきます。こうした発想のもとで、少しでも 3K（きつい・汚い・危険）職場というイメージからの脱却を図っていき、新 4K（給料・休暇・希望・共栄）を確保していきましょう。

3. 職種転換を行う際には事前に話し合う

職種転換を行う前に、働き方に関して話し合い、会社としての考え・要望と本人の就労にあたっての希望とをすり合わせておくことも重要になります。「個別管理」に基づくきめの細かい対応を行うこともまた、高齢者が働く上での納得性を高めることになり、働く意欲ややりがい（モチベーション）の向上につながります。積極的に行いましょう。

コラム

農林水産業との連携・コラボレーションによる職域の拡大

職人として働いたことで身に着けた能力を活かして他産業で働くことも職域の拡大に通じます。職人は外仕事には慣れており、段取りにも長けているので、こうした能力を活かすために、同じ人手不足下にある地域の農林水産業と連携・コラボレーション（協業）し、働き続けることが考えられます。

【ポイント 2】短日・短時間勤務で働いてもらったり、職人同士で仕事を分かち合う

1. 短日・短時間勤務で働いてもらう

高齢になって仕事を変わってもらうにしても、こうした職人のサポート業務については仕事量に限りがあるケースが少なくありません。職人経験者が全員こうしたサポート業務に就くことは難しい状況もあるでしょう。

一方で、技能継承の役割や安全パトロール業務のように、週のうち 5 日間まるまる勤務することや 1 日フルタイム勤務で働く必要のない仕事もあります。したがって、1 つの仕事を複数の高齢職人で分かち合ったり、また職種にふさわしい勤務日数を当てはめるために、短日・短時間勤務で働いてもらうことが考えられます。

公共工事に関連する業務が多い企業や降雪地域にある企業など、仕事に大きな波がある企業の場合は、業務の繁忙に対応するために、短日勤務者および仕事のある時だけ働いてもらう職人を確保しておくことも考えられます。

少子高齢時代を迎え、今後、親族の介護に従事する高齢職人が増えることも想定されます。自分の体力や健康状態と相談して、また、家族のおかれている状況等から、こうしたフルタイムではない働き方を希望する方も少なくありません。勤務日数や勤務時間を減らすことは、高齢職人の健康面での配慮にもつながりますので、こうした働き方に関する多様な選択肢を用意しておくことが考えられます。

2. 働き盛り世代のゆとりの創出のために仕事を分かち合う

なお、現状、建築工事においては 4 週 4 休で働くことが多いですが、若手職人の入職を促すために、また、働き盛り職人が少しでも生活にゆとりを持てるよう、週休 2 日(4 週 8 休)制に向けて「働き方改革」を推進していくことが求められます²。

一方で労働基準法が改正され、2024 年 4 月以降は、建設業も他の業種と同様に、36 協定で設定できる時間外労働の限度に関する規制の猶予がなくなり、「罰則付き」になることから、できるだけ残業をさせないようなくみづくりも会社には求められます。

そのためにも、第一線で働く若手・中堅職人は自分自身の仕事に傾注し、高齢職人がそのサポートを行うことで高齢職人と若手・中堅職人が仕事を分かち合い、若手・中堅職人の労働日数や労働時間を短くすることが考えられます。

高齢職人と若手・中堅職人、また、会社が「三方良し」の関係になるよう、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進等、働きやすい・働きがいのある職場・現場をつくっていくことが、これからの企業経営にとって非常に重要な課題となってきます。

2 本事業で実施したアンケート調査結果(P.32)を参照ください。

図 36 協定で設定できる時間外労働の限度に関する規制

- ◎ 残業時間の上限は、**原則として月 45 時間・年 360 時間**とし、
臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
(月 45 時間は、**1 日当たり 2 時間程度**の残業に相当します。)
- ◎ **臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、
 - ・ **年 720 時間以内**
 - ・ **複数月平均 80 時間以内** (休日労働を含む)
 - ・ **月 100 時間未満** (休日労働を含む)
 を超えることはできません。
(月 80 時間は、**1 日当たり 4 時間程度**の残業に相当します。)
また、原則である月 45 時間を超えることができるのは、**年間 6 か月**
までです。

(改正後)

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、 年 960 時間 とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均 80 時間以内・1 か月 100 時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。 (具体的な上限時間等については、今後省令で定めることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

注：改正法施行 5 年後とは 2024 年 4 月のこと

出典) 厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」

【ポイント 3】 高齢職人の職務内容や会社への貢献度合いに応じた賃金・処遇制度とする

1. サポート役に回るなど職種変更が行われる際の賃金・処遇制度は

第一線の職人からサポート役に回るなど職種変更が行われる際には、どのような賃金・処遇制度とすればよいのでしょうか。こうした場合は高齢職人に戦力として活躍してもらうには、高齢職人に「何を期待しているのか」を伝え、そして「働きぶりを適切に評価し賃金を支払う」ことが不可欠です。その高齢職人が就いている仕事の価値(会社に対する貢献度合い)に応じて賃金額が決定されるようにすることが望ましいものです。

あらかじめ職務内容や役割・経験に見合った形の賃金体系を整備し、職人に提示しておくことで賃金額に対する納得性が高まり、ひいてはモチベーション(働く意欲)の維持・向上につながります。

2. 人事評価・査定による高齢職人のモチベーションの向上

あわせて、高齢職人に対しても人事評価・査定を行い、その結果を本人に伝え、本人からも会社の評価に対して本音で話してもらう機会を設けることも重要です。高齢職人からは、「自分をしっかりみてくれている」、「自分の普段思っている、感じていることを聞いてくれる」という意識につながり、モチベーション(働く意欲、働きがい)の向上に結び付きます。

こうした人事評価・査定の結果を賃金に反映させることも重要です。例えば、現場作業の比率が低下し、指導者やサポート役としての役割が増加した高齢職人者に対しては、その役割に応じた人事考課(例えば、指導・教育、勤勉、サポート等といった項目)を行い、その結果を処遇に反映させることが考えられます。

なお、高齢職人の基本給を昇給させることはなかなか難しい場合は、一人ひとりの日常の貢献度合いを賞与・寸志という形で本人に還元することが考えられます。仕事ぶりを金額に反映させることが重要です。

高齢職人の頑張りに報いるという会社の姿勢をアピールするためにも、人事評価・査定の実施とそれに基づく賞与・寸志の支給には大きな意味があるのです。

コラム

入職から退職までの年齢や職務内容・役職別の賃金テーブルを作成する

正社員として入職した職人の賃金については、あらかじめ入職から定年、その後の継続雇用終了までの大まかな賃金体系を明示しておくことで、職人は生活設計が容易になり、この会社で長く働こうという意欲が増幅されます。大まかな年齢や職務内容・役職別の賃金テーブルを作成し、職人に公表しておくことが効果的です。

【ポイント 4】 安心・安全に働いてもらうためのさらなる安全対策の徹底

1. 安全対策の進め方・考え方

加齢に伴い、なかには体力、平衡感覚や敏捷性、瞬発力等の低下が目立つ高齢の職人が出てくることは否めません。当業界は、安全第一に作業を行うことが絶対条件となるので、職人一人ひとりが安心・安全に働けるように、日々の安全対策や会社としてできる安全面の配慮・対策を徹底することが求められます。

個人差があるものの、加齢に伴い健康・体力面の不安が大きくなることもまた事実です。こうした心身機能の低下に加えて、注意力が散漫になったり、業務に対する慣れや昔ながらの方法にこだわることにより危険軽視の傾向が強くなるという声もあり、重大事故につながらないように注意が必要です。

ただし、高齢職人を特別視し、「高齢職人のために」行うということを前面に訴えてしまうと、かえって高齢職人自身が嫌がることもあり、また、若年者にとっても「なぜ、高齢職人だけ優遇されるのか」という感情を抱いてしまい、結果として逆効果になってしまうことがあります。

高齢職人に働きやすい職場は若年者を含む全職人にとって働きやすい職場である、という発想に基づいて、安全対策や職場環境の改善を行っていくことが重要です。

2. 全社的な安全に対する取り組みが重要

また、こうした安全第一といった姿勢を職場に浸透させ、安心して働くことができるような職場としていくためには、全社的な安全に対する取り組みが重要になります。

なお、当業界では、一定の経験を積むと退社・独立し、早い段階で個人事業主として働く者も少なくありません。こうした職人についても、同じ現場で働いている仲間として自社の職人と同様に安全面の配慮を行うことが求められます。

なお、安全会議等では、経験に基づく事例については高齢職人が講師になり、新しい機械の操作には若年・中堅職人が講師になるなど、双方が「教える」、「教わる」といった立場に就くことが考えられます。世代間の相互理解を進めることで「現場力」の継承を円滑に進めることができ、職場環境の整備にもつながるので一石二鳥です。

高齢職人が注意しなければならない事故とその原因の例

【加齢に伴うからだの変化】

- ・身体能力の低下：自分が思ったより足が上がらないことによりつまずいたり、足を踏み外してしまうことがある。段差の上り下りがつらかったり、足場から落ちてしまうリスクがある。
- ・老眼、視力の低下：加齢に伴い遠近感がつかめなくなり、足を踏み外したり、つまずいたりすることが多くなる。
- ・聴力の低下：現場での職人同士のやり取りや、作業指示などを聞きもらしたりすることによる事故やケガの可能性が高くなる。

【持病】

- ・腰痛：作業中に腰の痛みがひどくなって、ふらついたりすることがある。また、下働きに従事する職人は中腰で作業したり重量物を持つことも多いので、腰痛の原因になる。

【現場作業の注意事項】

- ・職人ゆえの悪しきプライド：若い時から修業して高齢になったベテランは、職人としてのこだわりが強く、頑固で、危険軽視になり得る。事業主や現場の若い職長のいうことを聞かないことにより、安全に対する対応がおろそかになると、事故に結びつく可能性が高くなる。
- ・中途採用の高齢職人：作業の段取りが良く分からないことから、思わぬケガをすることがある。

【参考】ハインリッヒの法則

1 件の大きな事故・災害の裏には、29 件の軽微な事故・災害、そして 300 件のヒヤリ・ハット(事故には至らなかったもののヒヤリとした、ハットとした事例)があるとされます。

重大災害の防止のためには、事故や災害の発生が予測されたヒヤリ・ハットの段階で対処していくことが必要になります。



【参考】ヒューマンエラー

ヒューマンエラーとは、意図しない結果を引き起こす人間の行動を意味します。本来行うべきではない行動を人間が行うと生産性や品質の低下といった業績に直結する悪影響が生じやすくなります。ヒューマンエラーの種類のうち、「高年齢者の心身機能低下」要因は今後ますます増えてくるものと想定されます。

○ヒューマンエラー 12 の原因とは

- ①無知・未経験・不慣れ
- ②危険軽視・慣れ
- ③不注意
- ④連絡不足
- ⑤集団欠陥
- ⑥近道・省略行動
- ⑦場面行動本能
- ⑧パニック
- ⑨錯覚
- ⑩高齢者の心身機能低下

・加齢に伴い足腰が弱ったり、視力やバランス感覚が低下する。これを自覚しないまま作業を続け発生する事故。

【ポイント】

- ・中高年は足腰の衰え、視力やバランス感覚の低下等、心身の機能低下によりヒューマンエラーを起こすことがあります。
- ・中高年が「まだまだ若い者に負けない」と気概を持つことは大事であるが、一方で、心身機能低下を自覚せずに作業を続け労働災害が発生することが懸念されます。

- ⑪疲労
- ⑫単調作業による意識低下

安全に対する各社の取り組みの例

【日々の取り組み】

- ☐ 朝礼や朝のミーティング時に、今日の仕事内容や危険が予測される作業とその対応策、また、雨天や積雪、強風、また高温、低温等当日の天候、気候から見た注意事項を伝える。
- ☐ ラジオ体操やストレッチを実施し、体をほぐしたうえで作業をはじめる
- ☐ 夕礼で職長を中心にその日の作業を総括して、問題のある作業、危険作業の報告とその原因を話し合い、その日のうちに解決しておく。
- ☐ 事業主や管理者が、適宜、現場パトロールを行い、安全上問題がないか確認し、気づいた点があればその場で対策を講じるように指示する。

【定期的な取り組み】

- ☐ 現在動いている現場の進捗度合いや現場の状況を確認し、危険箇所のチェックやその対応を指示したり、注意事項を伝達するために定期的にミーティングを開催する。
- ☐ 年に 1 ～ 2 回、全社的な安全大会・会議を実施する。

【高齢職人の知恵を活かす】

- ☐ 安全マニュアルの作成にあたり高齢職人の知恵・ノウハウを取り入れる
- ☐ KYT（危険予知訓練）の際に高齢職人にリーダーになってもらう。

【業界経験の浅い高齢職人への対応】

- ☐ 必要以上に難しい仕事を行わせない。
- ☐ 体力に応じた仕事をしてもらうように徹底する。

【参考】KYT（危険予知訓練）

KYT（危険予知訓練）とは、職場や作業の状況のなかにひそむ危険要因とそれが引き起こす現象を、職場や作業の状況を描いたイラストシートを使って、また、現場で実際に作業をさせたり、作業してみせたりしながら、小集団で話し合い、考え合い、分かり合って、危険のポイントや重点実施項目を指差唱和・指差呼称で確認して、行動する前に解決する訓練のことをいいます。危険予知訓練は、危険（キケン、Kiken）の K、予知（ヨチ、Yochi）の Y、トレーニング（トレーニング、Training）の T をとって、KYT といいます。

出典）中央労働災害防止協会ホームページ

【ポイント 5】健康であることが職人として長く働くための前提条件

1. 高齢職人一人ひとりに応じたきめ細かな対策を講じる

加齢に伴い体力の低下、健康面の不安などが出てくる職人がおり、また、身体能力は個人差が広がる傾向にあります。健康であることが職人として長く働くための前提条件となるので、高齢の職人の就労に当たっては特に、健康上問題のある者の早期発見や毎日の健康状態の確認等、健康管理に十分配慮することが求められます。

高齢職人の活用にあたっては、加齢に伴う心身機能の変化への対応、また、脳や心臓の疾患、糖尿病などの生活習慣病への対応が求められます。特にこうした心身機能の低下には大きな個人差があり、高齢職人一人ひとりに応じたきめ細かな対策を講じることが求められます。

そのために、日々の健康管理の取り組みや健康診断の受診の徹底、あわせて健康管理の必要性に関する社内喚起などを行いましょう。

2. 加齢に伴う心身機能の変化への対応

加齢による筋力の低下は30歳代後半から始まるといわれており、徐々に若い時のような無理がきかなくなってきました。また、平衡感覚の低下や股関節機能の低下により、転倒、墜落しやすくなったりします。

まずは、閉眼片足立ちのような簡単な体力テストを行い、本人に心身機能の低下を自覚してもらうことから始めるとよいでしょう。

一方、加齢に伴い、①静止視力の変化(老眼)、②動体視力の低下、③視野狭窄、④水晶体の濁り(白内障)といった視野、視力の変化などが表れてきます。定期的な目の機能チェックを行うことで高齢職人本人に自分の目の状態を自覚させましょう。

3. 健康診断の受診の徹底と対応の強化

いくら若いときに元気であったとしても、加齢に伴い体力の低下、健康面の不安などが出てくることは避けられません。また、加齢に伴い身体能力には大きな個人差が出てきます。したがって、高齢職人の就労にあたっては、健康上問題のある高齢職人の早期発見や毎日の健康状態の確認等、健康管理に十分配慮することが求められます。

健康診断を確実に実施し、全員に受診を義務付けましょう。異常が見つかった場合は、再検査を徹底させ、産業医などと連携しながら適切な対応を施します。

その際、特に視野・視力の変化、脳・心臓疾患や糖尿病など生活習慣病の早期発見、日々の生活習慣の課題を明らかにして注意を促します。

そのために、視野・視力の検査や虚血性心疾患、糖尿病などに関する検査項目の拡大や健康診断回数の増加(年1回から2回へ)についても検討しましょう。

4. 日常の健康管理に対する取り組み

また、毎朝の血圧測定・点呼の際の顔色確認・体調判断を義務付けたり、朝、業務の開始前に全員でラジオ体操やストレッチを行い、体を動かすことも効果的です。

あわせて、夏場にかけての熱中症や冬場のインフルエンザの予防などについても、朝礼や社内報などで注意喚起を行いましょう。

職長は、現場作業従事者に対して、疾病の仕事に対する影響、体調の異常を感じた場合の対応などについて指導の徹底を図っていくことが大切です。高齢職人の場合、とくに加齢に伴い血圧が高くなったり、疲労が取れにくくなるので、注意が必要です。

職人一人ひとりに対しても、心身の健全を保つと同時に日ごろから規則正しい生活を心がけ、コンディションを整えて自身の健康を管理していくことが大切であることを認識させましょう。世の中の流れに応じて、新しいやり方を素直に受け入れる柔軟性が不可欠であることも徹底させておかなければなりません。こうした心構えを持って働いてもらうように促すことが重要です。

全社的な健康管理の対策としては以下のようなものがあります。

健康管理に対する各社の取り組みの例

- ☐ 毎朝、朝礼を行い、一人ひとりの顔色を確認したり、声かけを行うことで健康状態を把握する。
- ☐ 現場においても職長や職人同士で、同じ現場で働く者の体調を気にかけるように促す。
- ☐ 現場でも職長が声かけを行ったり、コミュニケーションを密に取ることで、顔色を確認したり、健康状態の把握に努める。
- ☐ 体調がすぐれない者が出た場合は、休ませるという判断も必要となる。
- ☐ 夏場の熱中症対策や冬場のインフルエンザの予防対策についても十分な配慮を行う。また、新型コロナウイルス等新たな感染症への対策を徹底する。
- ☐ 特に夏場は熱中症予防のため、休憩時間を長くとり、しっかりと休憩するように促す。自覚症状の有無に関わらず、水分・塩分を定期的に摂取させる。
- ☐ 高齢になってから新規に採用した業界経験の浅い者に対しては、特に職長が気をつかったり、配慮を施す。週の勤務日数を短くして働いてもらうことも考えられる。

なお、高齢職人の健康状態は、置かれている生活環境や長年の生活習慣などにも左右されますので、高齢期に至るまでの生活習慣の改善、生活習慣病の予防についても力を入れることが重要です。

【参考】熱中症に関する健康状態自己チェックシート

このチェックシートを用いて、熱中症の予防に努めてください。

熱中症に関する健康状態自己チェックシート							
工事名：				所属会社：			
				氏名：			
●この「チェックシート」は、作業員の方が各自で毎日体調をチェックするための「チェックシート」です。 ●朝礼時と休憩時に、体調をチェックしてください。 ●休憩時のチェックで症状が認められる方は、すぐに職長又は職員に申し出てください。 ●職長は各作業員の方のチェックシートを見て、早目の対応に努めてください。							
区分	No.	チェック項目	/		/	/	/
朝礼時 チェック		以下の人は熱中症にかかりやすい人です。					
	1	高齢者（65歳以上の人）である。					
	2	心筋梗塞、狭心症などにかかったことがある。					
	3	これまでに熱中症になったことがある。					
	4	高血圧である。					
	5	ふとっている。					
	6	風邪を引いて熱がある。					
	7	下痢をしている。					
	8	二日酔いである。					
	9	朝食を食べなかった。					
	10	寝不足である。					
休憩時 チェック		以下の人は熱中症にかかっている人です。					
	重症化Ⅰ	11	めまい、立ちくらみがする。				
		12	ふいてもふいても汗が出てくる。				
		13	手足や体の一部がつる。				
	重症化Ⅱ	14	頭がズキンズキンと痛い。				
		15	吐き気がする。				
		16	体がだるい。				
		17	判断力・集中力が低下する。				
	重症化Ⅲ	18	意識が無い。				
		19	体がけいれんする。				
		20	体温が高い。				
		21	呼び掛けに反応していない。				
22		まっすぐに歩けない。走れない。					
●熱中症の判断の目安として、体温と脈拍を測る方法があります。 ●熱中症の疑いがある場合は、速やかに医師の診断を受けてください。							

出典）厚生労働省「職場における熱中症予防対策マニュアル」

5. 必要に応じて夏場の勤務日数を減らすことも

昨今の気候変動、例えば猛暑・酷暑下で働くのはすべての職人にとって大変ですが、特に高齢職人にとっては厳しいものがあります。健康管理、事故防止のために、夏季の勤務日数を減らし、その分、繁忙期の勤務日数を増やすなど、年間を通じて週休 3 日制となるような柔軟な勤務形態のもとで働いてもらうことが考えられます³。

コラム

夫婦 2 人で老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費

賃金は労働の対価であり、仕事や役割が変わったり、勤務日数や勤務時間が変わった場合は賃金額も変更されます。

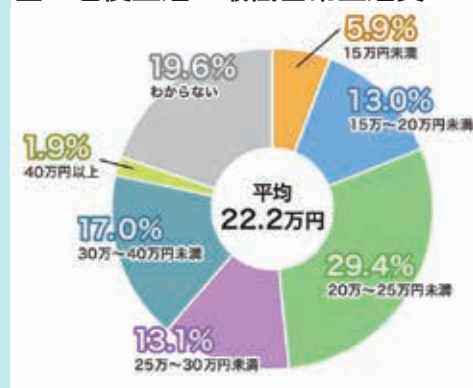
一方で賃金は生活給の側面を持っており、あまりに賃金を下げってしまうと生活できない職人が出てきてしまう恐れがあります。

ちなみに、生命保険文化センターが行った意識調査によると、夫婦 2 人で老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費は月額で平均 22.1 万円となっています。分布をみると「20～25 万円未満」が、29.4%と最も多くなっています。賃金額を決定する際の参考にしてください。

高齢職人に対しても、この金額を一つの目安として、足りない分は自分で稼ぐ必要があることを伝えてください。

出典) 2019 年度「生活保障に関する調査」生命保険文化センター

図 老後生活の最低日常生活費



3 本事業で実施したアンケート調査結果(P.37)を参照してください。

【参考】勤務日数を減らした場合の賃金について

60歳以降、賃金が減額された場合、人によっては公的給付⁴を受給することにより賃金を補てんすることができます。

○60歳以降65歳未満の方・・・高年齢雇用継続給付

60歳以降も継続して同一企業に雇用されている、60歳以上65歳未満の人に支給される給付金です。給付金は、1回限りではなく、対象月に支払われた賃金総額の最大15%が支給されます。ただし、支給対象となるのは、賃金が定年前の75%未満に下がり、失業手当(＝基本手当)や再就職手当を受け取らず(＝すなわち離職せず)に、働いている人に限られます。

現在支払われている賃金が60歳到達時の		
61%以下	61%超75%未満	75%以上
↓	↓	↓
○(毎月賃金の15%の金額が支給される)	○(ただし一部カットあり)	×(支給されない)

○64歳以降の方(2022年4月現在:男性の場合)・・・在職老齢年金

厚生年金に加入しながら(働きながら)受け取る老齢厚生年金を在職老齢年金といいます。年金額と月給・賞与に応じて年金額は減額され、場合によっては全額支給停止になります。2022年4月現在男性の場合、厚生年金の支給開始年齢は64歳なので、在職老齢年金の支給対象となるのは64歳以降の方になります(女性は厚生年金の支給開始年齢の引き上げが男性よりも5年遅れなので、在職老齢年金の支給対象年齢についても男性とは異なります)。

支給停止額＝(基本月額＋総報酬月額相当額－47万円)×1/2

〈基本月額(年金月額)とは〉

・老齢厚生年金(年額)を12で割った額。

〈総報酬月額相当額とは〉

・月給(標準報酬月額)に、直近1年間の賞与を12で割った額を足した額。

基本月額＋総報酬月額相当額の合計が	
47万円以下	47万円を超える
↓	↓
老齢厚生年金は全額支給される	47万円を超えた額の1/2の年金額が支給停止

※「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」を同時に受給する際の留意点

高年齢雇用継続給付を受けている間は、高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支給停止となります。

4 参考資料(P.46～48)にも詳しい説明があります。

【ポイント 6】 高齢になっても働き続けるために求められる能力開発の推進

1. 高齢になっても働き続けるための能力開発に積極的に支援する

高齢になっても働き続けるためには、職人一人ひとりが日頃から技術・技能の向上に努めたり、資格取得に励むことで、仕事を通じて会社に貢献し続けることを可能とする能力を身に付けさせておくことが必要となります。

会社としては、こうした職人一人ひとりの自助努力を積極的に支援するために社内で勉強会を開催したり、資格取得者に手当を支給するなど、職人一人ひとりの能力の向上を促す環境・風土づくりが求められます。資格取得を奨励することで、取得を目指す若手の職人の仕事に対する対応や意気込みが変わってくるという効果が期待でき、やりがいや働く意欲の向上につながっていきます。また、若いときから重要な案件に積極的に参加させると能力向上にもつながるうえに、経営に関する参加意識も高まるという、一石二鳥の効果も見込めます。

また、ベテランの職人の保有する技術・技能等を若年者に円滑に伝承するために、指導の仕方や教え方といったスキルを身に付けてもらうことも重要です。

2. 「高齢職人に求める人材像」を明確にする

会社に貢献できる職人とはこういった人材なのか、自社の職人として必要と思える高齢職人はこういう人材、こういう高齢職人になってほしいという会社の意向を「高齢職人に求める人材像」として具体化しましょう。

こうした人材像が明示されていると、高齢職人としてもその役割を全うしなければならないという意識や責任感を常に持ちながら仕事をするようになります。

また、若年・中堅職人に対しても、この会社で長く働き続けるためにはどのような能力を身に付けたらよいのか、仕事に対して日ごろからどのような姿勢で臨んだらよいのか、といった「気づき」を与え、日々の行動の変革にもつながります。

さらに、若年・中堅層の職人が「将来の自分」である高齢職人からいかに学ぶか、どう付き合いやすいのかを考えることにもなるので、社内のコミュニケーションの円滑化にも寄与します。同じとび・土工工事業に携わる企業であっても、経営環境や企業の歴史、従業員の年齢構成は異なり、高齢職人に求める役割も異なってきます。また、高齢職人と一口に言っても、能力やキャリア、本人の志向性は異なります。企業の実情に応じて、いくつかのタイプの「高齢職人に求める人材像」を作成することが求められます。

【ポイント 7】職人同士の支え合いを促す人間関係を構築する

1. 職場の一体感を生み出すための世代を超えたコミュニケーション

高齢の職人がいきいき、はつらつ働く職場環境を作り上げることが重要です。高齢の職人が自らの役割を全うし、いきいき、はつらつと働き、周囲から尊敬される会社・職場に若手の職人は自分の将来を見出し、長く働きたいと思うようになるものです。

人材の確保が厳しい状況下、積極的に自社の魅力をアピールして若手職人の採用に成功している企業があります。苦勞して採用した若手職人をできるだけ早く一人前に育成していくことが重要ですが、年齢差による考え方や世代間の意識の相違(ジェネレーションギャップ)が若年者のやる気・意欲を削いでしまうという声も少なくありません。

会社として積極的に若手・中堅・高齢職人の融和を考えるしくみをつくる必要があります。そのための第一歩が世代を超えたコミュニケーションの円滑化に取り組むことです。

例えば、当業界では、各社ともに安全対策には非常に力を入れており、安全大会や安全会議等を積極的に行っています。また、現場との直行・直帰も多いことから、折を見て経営者が職人一人ひとりに声かけをしている企業もあります。こうした場面を活かし、若手・中堅・高齢職人の交流の場を意識的に作っていくことが考えられます。

その際、仕事に対する姿勢や心構え、また長年の職業経験の中で培ったとび・土工工事業の仕事のやりがいも若年者に伝えることも重要です。

ただし、高齢職人が過去の成功体験に引きずられて昔風のやり方を押し付けたり、自慢話ばかりしているようでは、若手の職人はそれだけで拒否感を抱いてしまいます。「仕事は見て覚えろ、盗んで覚えろ」というのは過去の話です。

一方で、若手・中堅の職人も高齢職人に対して尊敬の念を持ち、謙虚に教えを乞うことも必要です。

まずは経営者が間に入って若手・中堅・高齢職人の融和を考えるしくみづくりを行いましょう。職人全員が一体感を持ち、そのうえで自らの役割を全うすることが会社の発展につながるという意識を共有することが求められるのです。

なお、こうした取り組みは、仕事に誇りを持ち、企業や仲間を信頼し、連帯感のある職場をつくっていくことになり、結果として若年者の定着の促進にもつながるので、積極的に取り組んでいくことが求められます。

2. コミュニケーションの円滑化のための心構えとは

職長や若手・中堅職人向けに「高齢職人と一緒に働く職人の心構え」と、高齢職人向けに「高齢になっても職場になくてはならない職人であり続けるための心構え」を紹介します。ご活用ください。

【職長や若手・中堅職人向け】

高齢職人と一緒に働く職人の心構え

高齢職人の力を発揮させるためには、職長や、高齢職人と一緒に働く若手・中堅職人の日頃の行動が重要です。職長や、高齢職人と一緒に働く職人の心構えを挙げてみました。

■「おたがいさま」の精神で仕事をする

高齢になっても経験を活かして自らの役割を全うしながら働く高齢職人がいるからこそ、若手・中堅職人が力を発揮できるともいえます。自分の将来がそこにあると考え、「おたがいさま」の精神を一人ひとりに自覚してもらうことが大切です。

■事業主と職長で意思の疎通をはかる

高齢職人の活用に関して、事業主と職長は、しっかりと意思の疎通を図りましょう。高齢職人の技術・技能を活かすために何をすればよいか、現場を指図する職長に会社の意図を伝え、一緒に考え行動に移していきましょう。

■健康状態をみながら無理をさせない

職長の重要な仕事の 하나가、現場で働くすべての職人の安全確保です。特に身体機能が低下する高齢職人に対しては、常にコミュニケーションを図り、健康状態をみながら無理をさせない配慮が必要です。

■ベテランから技術・技能を受け継ぐ

「負荷の高い仕事はしないで、高齢職人は楽をしている」と、不満を抱く若手・中堅の職人もいるかもしれません。そうではなく、会社や組織は、さまざまな強みや弱みを持つ人間が集まって成り立っているという理解が必要です。

安全大会などでベテランの体験談を聞いたりして、ベテランが保有する高い技術・技能を受け継ぐという意識を持つように促しましょう。

【高齢職人向け】

高齢になっても職場になくてはならない職人であり続けるための心構え

高齢職人自身が誇りを持ち、かつ、職場に溶け込むよう努力しましょう。高齢になっても職場になくてはならない職人であり続けるための心構えを整理しました。

■「俺の若い頃は・・・」は禁句とする

「見て覚えろ」、「技術は盗め」といった教え方は若い人には通用しません。「俺の若い頃は…」という自慢話も若い職人からはうっとうしいだけです。自分たちの若い頃とは時代が違うということを踏まえ、過去の話は聞かれない限り自分からは言い出さないようにしましょう。逆に若手職人の方が機械の操作等慣れているケースも少なくありません。謙虚に学ぶ姿勢を持ちましょう。

■相手の気持ちになって助言する

若手職人と混じってチームで働く中で、経験を生かした「一言」への期待は大きいものです。若い人の意見、アイデアを「やってもムダ」と否定するのはなく、「こうしたらどうか」といった助言をしましょう。若い人と付き合う際には、自分から相手の目線まで降りていって会話をするよう心掛けましょう。

■誰とでもコミュニケーションをとれる

仕事ではチームワークが大事であり、「自分だけ」、という考えでは反発を招いてしまいます。自分の意見を伝える訓練はよくしてきましたが、他人の話をきちんと聞く訓練はできていますか。気をつけましょう。

■自分の仕事に誇りを持つ

長い間働いてきたことで会社やわが国の社会インフラを支えてきたという自負・誇りを持ちながら仕事をすると、やりがいに通じるものです。

■人とのつながりを重視する

いままでとは違う仕事でも率先して取り組み、周囲と協力し合いながら働く姿勢が大事です。自らの仕事に誇りを持ち、世の中の人の役に立つ・喜んでもらうといった姿勢を持ち続けましょう。仕事では人とのつながりが重要であり、それがあるからこそ長く仕事ができるのです。

【ポイント 8】長く働くことができる会社であるための制度づくり

1. 「70 歳までの就業機会の確保(努力義務)」への対応

2021 年 4 月に改正高年齢者雇用安定法が施行されました⁵。前回 2013 年の改正においては「65 歳」がポイントとなりましたが、今回の改正では、それを「70 歳まで」引き上げることが大きな特徴となっており、「65 歳までの雇用確保(義務)」に加えて、新たに「70 歳までの就業機会の確保(努力義務)」が新設されるなど、社会的には以前にも増して高齢者雇用が望まれてきています。

高齢職人の活躍機会を増やすには、高齢職人の行動や意識の変化も大事ですが、加えて会社が高齢職人を支えて積極的に活躍の場を設ける姿勢を持つことも重要です。会社そのものが将来にわたって持続的に発展し、組織として一定の基盤が整備されていることが欠かせません。そのため、会社としては高齢職人を積極的に活用するという方針を持ち、それに基づき制度を設計し人事管理を進めていくことが必要となります。

確かに現場で働く職人の場合、いつまでも第一線で働き続けることは難しい面もありますが、本書の「とび・土工工事業における高齢職人の活躍に向けた 9 つのポイント」の【ポイント 1】【ポイント 2】⁶でも述べたように、職人のサポート役に回ってもらったり、教育係に就いてもらう、また、短日・短時間勤務で働いてもらうなど、新たな役割・勤務時間で働いてもらうことが考えられます。重要なのは「会社は若手・中堅職人が支え、その若手・中堅職人を高齢職人が支える」しくみづくりを構築することです。

「高齢になっても自らの役割を担ってしっかり働いてほしい」、というメッセージを発信し、こうしたしくみを制度面(定年年齢、仕事内容や役割、賃金・処遇、働き方、キャリアパス(職人が一人前になりその後サポート役に就くまでの道筋)等)に落とし込んでいくことが求められます。

長く働くことができる会社であることを制度化して「みえる化」することで、会社と職人の意識を一つの方向に合わせることができます。高齢の職人がはつらつと働き、若手・中堅職人がいきいきと働くことにつながるのです。

年代に応じたキャリアパスの例

- ・入職して 1 ～ 5 年、器用な者であれば 2 ～ 3 年間は下積み期間
- ・それ以降一人前の職人になって 40 歳くらいまでは自身の技術や技能といった専門性を修得し発揮する時期
- ・40 ～ 55 歳は体力も精神力も充実した時期なのでよい仕事をしてもらう時期
- ・そして 55 歳以降を後輩指導や技能継承といった未来を見据えた「第 3 生産期」と位置づける

5 本文(P.3 ～ 4)、参考資料(P.39 ～ 43)を参照してください。

6 【ポイント 1】は(P.6)、【ポイント 2】は(P.8)に記載されています。

2. 高齢者になっても安心して働くための定年制、定年年齢の再検討

当業界ではそもそも定年制のない企業が多く、他業界と比べても65歳定年企業も多くなっていますが⁷、職人のなかには「私は何歳まで働けるのだろう」という不安を抱えている職人がいるかもしれません。

雇用延長制度には「継続雇用制度」、「定年年齢の引き上げ(定年延長)」、「定年制は採用しない(定年制の廃止)」の3種類あります。それぞれメリットとデメリットがあるので、自社にふさわしい制度を整備することが重要です。

表 雇用延長制度のメリット、デメリット

	メリット	デメリット
継続雇用制度	・定年前後で労働条件の変更が比較的しやすい ・いったん定年というラインを引くことで、職人一人ひとりの緊張感を持たせたり意識の転換を図ることができる	・定年前後で労働条件を大きく引き下げると職人のやる気の低下につながる恐れがある ・長くいてほしい職人であっても労働条件が折り合わず、定年時点で退職する恐れがある
定年年齢の引き上げ (定年延長)	・会社として長く働いてほしい職人を定年年齢まで継続して雇用できる ・すべての職人に対して定年年齢まで安定した雇用を保障することで、職人の安心感を高められる	・労働条件の変更が難しい ・健康、能力、意欲などの点で問題がある高齢職人の仕事を見つけることが難しいことがある ・高齢職人ならではの役割を付与するきっかけを作ることが難しい ・職人の若返りが進まない恐れがある ・定年延長を望まない職人もいる
定年がない(定年制の廃止)	・会社として長く働いてほしい職人を雇用し続けることができる。 ・すべての職人に対して安定した雇用を保障することで、職人の安心感を高められる	・職人の退職時期が不定となるため、要員計画が立てにくくなる ・健康、能力、意欲などの点で問題がある職人も雇用し続けなければならない ・雇用契約終了時のルールなどで問題が起こることがある

7 本事業で実施したアンケート調査結果(P.27)を参照してください。

【ポイント 9】 年齢による入場制限への対応

高齢の職人に働き続けてもらうためには、個別企業だけでは解決できない課題があります。とりわけ高齢職人の大きな問題として挙げられているのが、元請の年齢による高所作業の制限や現場の入場制限です。建設業全体として改善すべき問題として、当業界としても声を上げていくことが求められます。

確かに高所作業は60歳以上の高齢職人については安全面を考慮すると難しいかもしれませんが、一方で、現場における作業内容によっては65歳までは対応可能であると考えます。

当業界では、労働安全衛生法等法律の規制を遵守することは言うまでもありませんが、併せて安全対策や健康管理面の取り組みを重視しています。この「産業別高齢者雇用推進事業」についても2回にわたり受託、高齢職人が安全・安心に働くことができるしくみづくりを検討し、普及活動も積極的に行っています。

いまこそ、元請と当業界の双方が協力し、理解を深め、お互いに納得のできる、質の高い仕事をしていくという姿勢が求められているのではないのでしょうか。

当事業において 2021 年 10 月に全国の一般社団法人日本鳶工業連合会会員企業 213 社と同社で働く職人 426 人(1 社あたり 2 人に対して協力依頼)を対象に実施したアンケート調査結果から、とび・土工工事業界の高齢者雇用に関する現状と問題、課題をまとめました。(有効回収率は企業 72.8%、職人 50.9%)。

1. 企業調査結果の概要

(1) 定年制の有無と定年年齢、定年以降も働くことができる年齢

- ・「定年制のある企業」は 43.2% となっており、定年年齢は「60 歳」が 47.8%、「65 歳」が 41.8% となっています。
- ・定年以降も働くことができる場合、その年齢は、「65 歳」が 42.9%、「75 歳」が 40.8% となっています。

図 1-1-1 働くことができる年齢

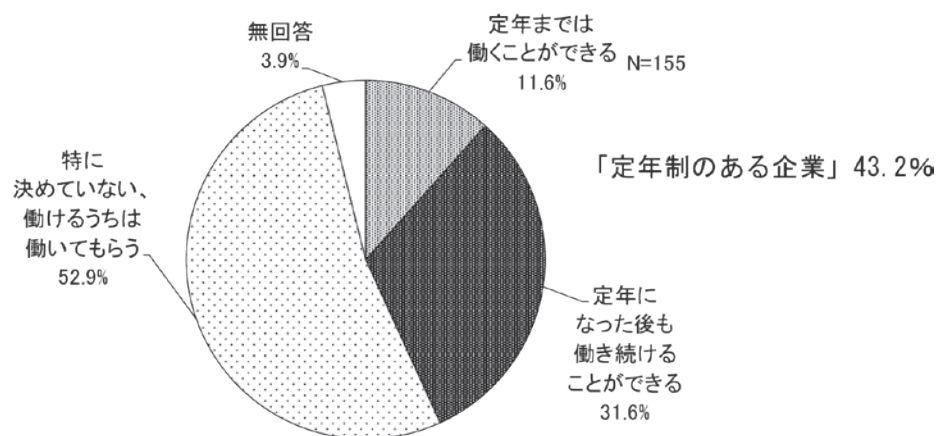


図 1-1-2 定年年齢

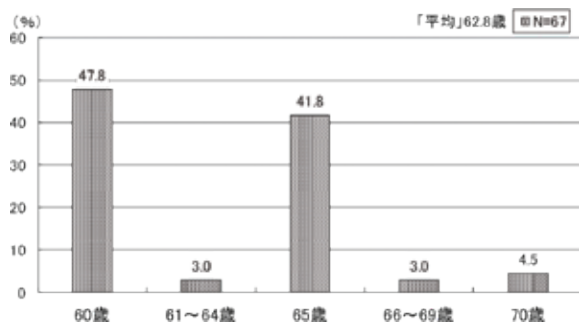
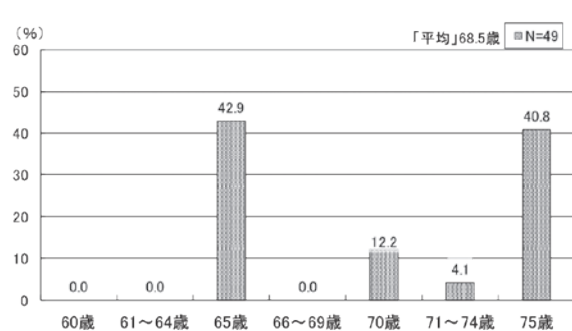


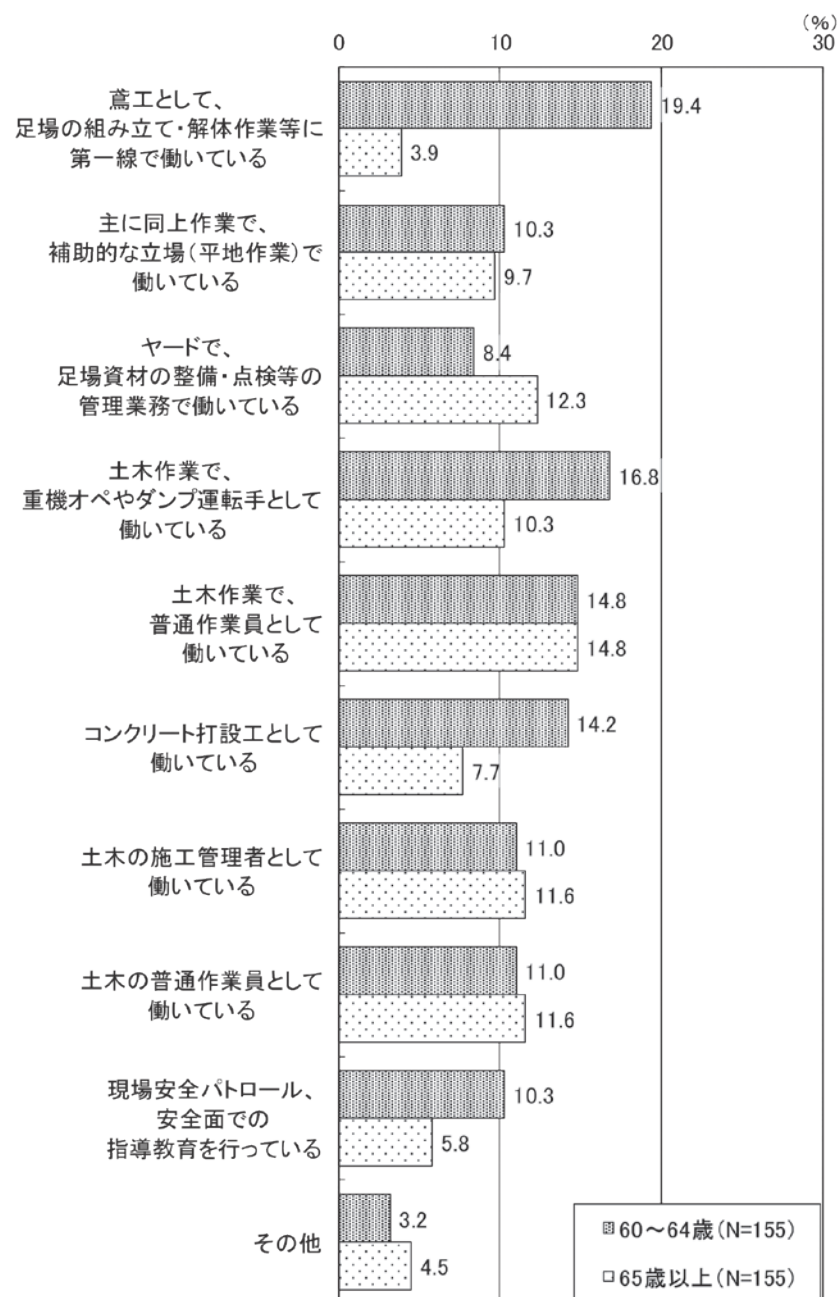
図 1-1-3 定年以降も働くことができる年齢



(2) 60 歳以上の職人が就いている仕事

- ・ 60 歳代前半層の職人が就いている仕事では、「鳶工として、足場の組み立て・解体作業等に第一線で働いている」が 19.4%と最も多く、次いで「土木作業で、重機オペやダンプ運転手として働いている」が 16.8%となっています。
- ・ 一方、65 歳以上の場合には、「土木作業で、普通作業員として働いている」が 14.8%と最も多く、次いで「ヤードで、足場資材の整備・点検等の管理業務で働いている」が 12.3%となっています。

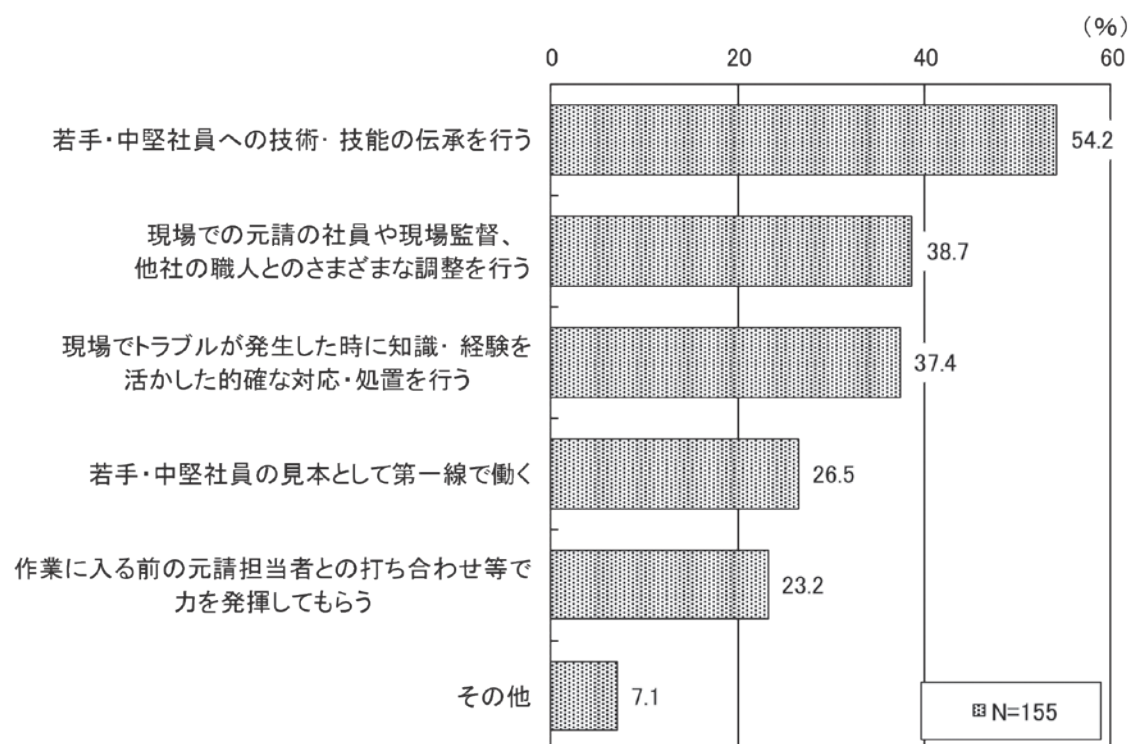
図 1-2 60 歳以上の職人が就いている仕事



(3) 60 歳以上のベテラン職人に担ってもらいたい役割

・60 歳以上のベテラン職人に担ってもらいたい役割としては、「若手・中堅社員への技術・技能の伝承を行う」が 54.2%と最も多く、以下、「現場での元請の社員や現場監督、他社の職人とのさまざまな調整を行う」(38.7%)、「現場でトラブルが発生した時に知識・経験を活かした的確な対応・処置を行う」(37.4%)と続いています。

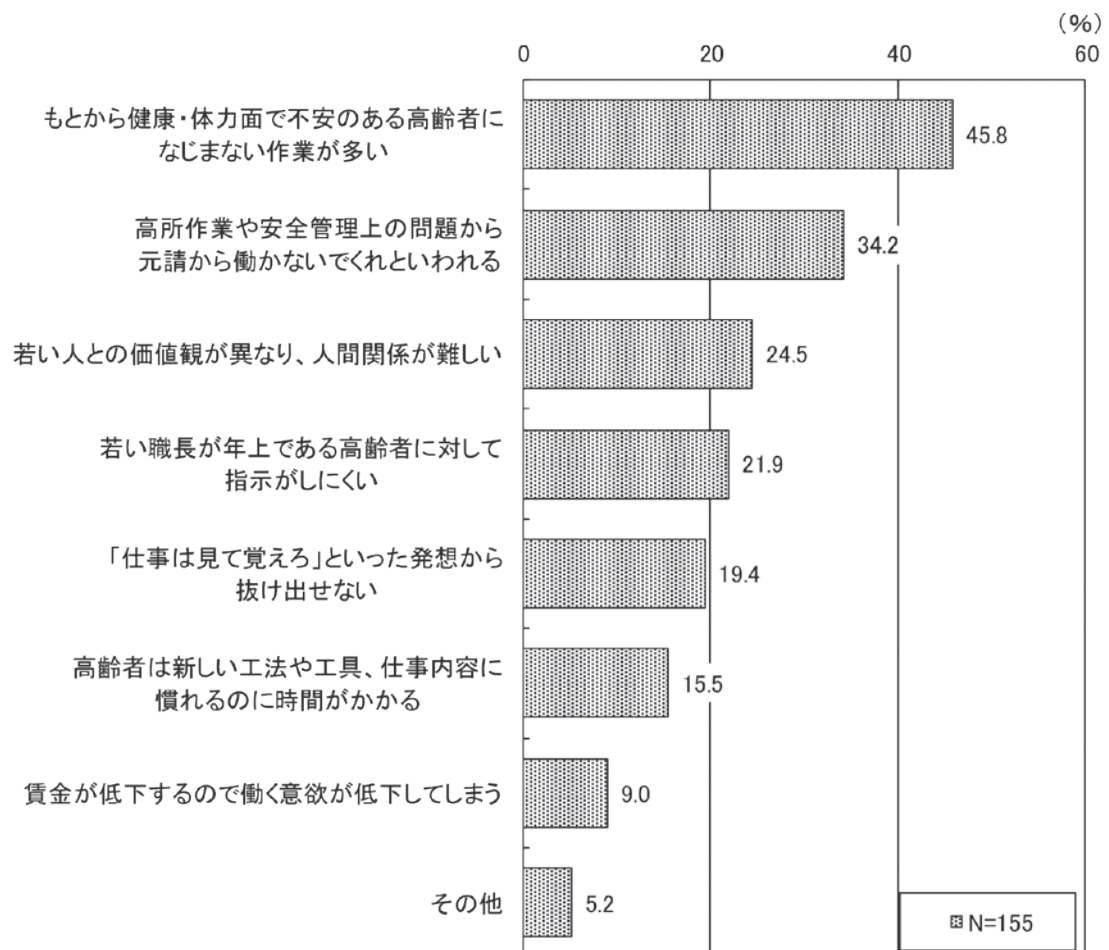
図 1-3 60 歳以上のベテラン職人に担ってもらいたい役割



(4) 60 歳以上の職人が現場で働く上で支障になっていること

・60 歳以上の職人が現場で働く上で支障になっていることとしては、「もともと健康・体力面で不安のある高齢者になじまない作業が多い」が 45.8%と最も多く、次いで、「高所作業や安全管理上の問題から元請から働かないでくれといわれる」(34.2%)となっています。

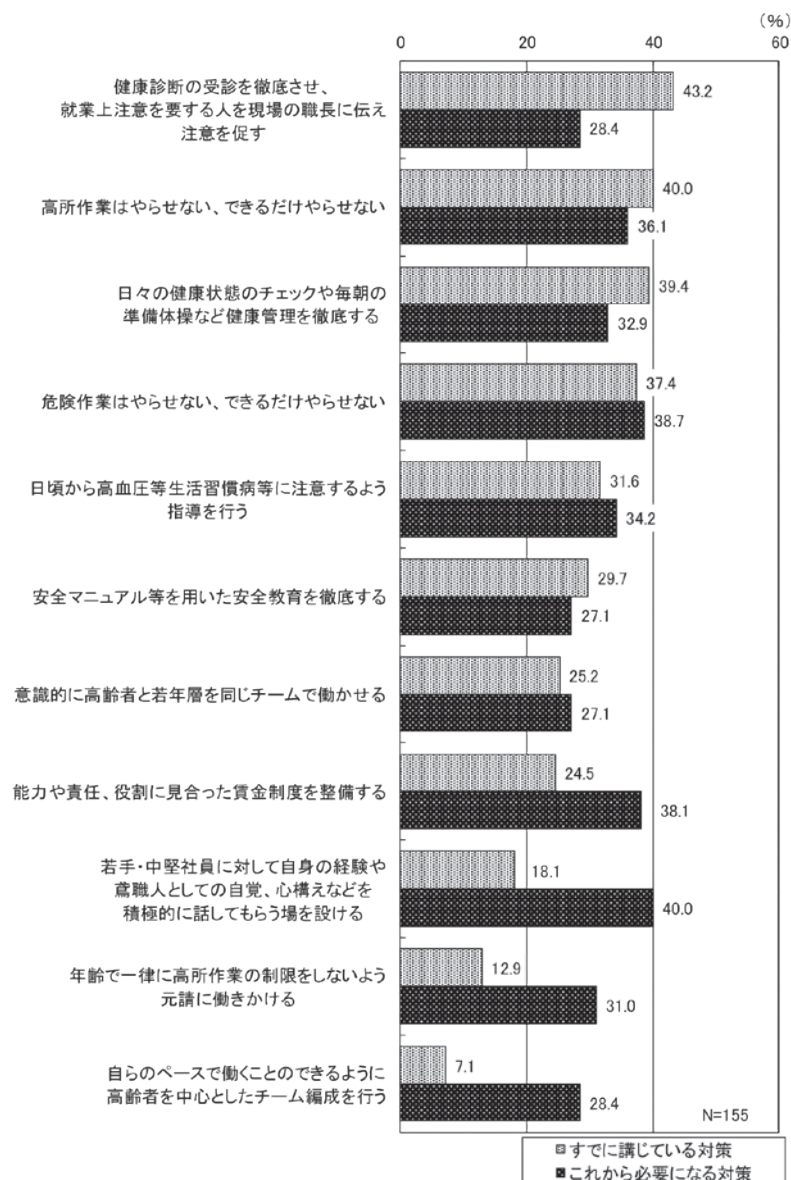
図 1-4 60 歳以上の職人が現場で働く上で支障になっていること



(5) 60 歳以上の職人にいきいきと働いてもらうための対策

- ・ 60 歳以上の職人にいきいきと働いてもらうために既に講じている対策としては、「健康診断の受診を徹底させ、就業上注意を要する人を現場の職長に伝え注意を促す」(43.2%)、「高所作業はやらせない、できるだけやらせない」(40.0%)、「日々の健康状態のチェックや毎朝の準備体操など健康管理を徹底する」(39.4%)「危険作業はやらせない、できるだけやらせない」(37.4%)が多くなっています。
- ・ 一方、これから必要になる対策としては、「若手・中堅社員に対して自身の経験や高齢者としての自覚、心構えなどを積極的に話してもらう場を設ける」(40.0%)、「危険作業はやらせない、できるだけやらせない」(38.7%)、「能力や責任、役割に見合った賃金制度を整備する」(38.1%)が多くなっています。

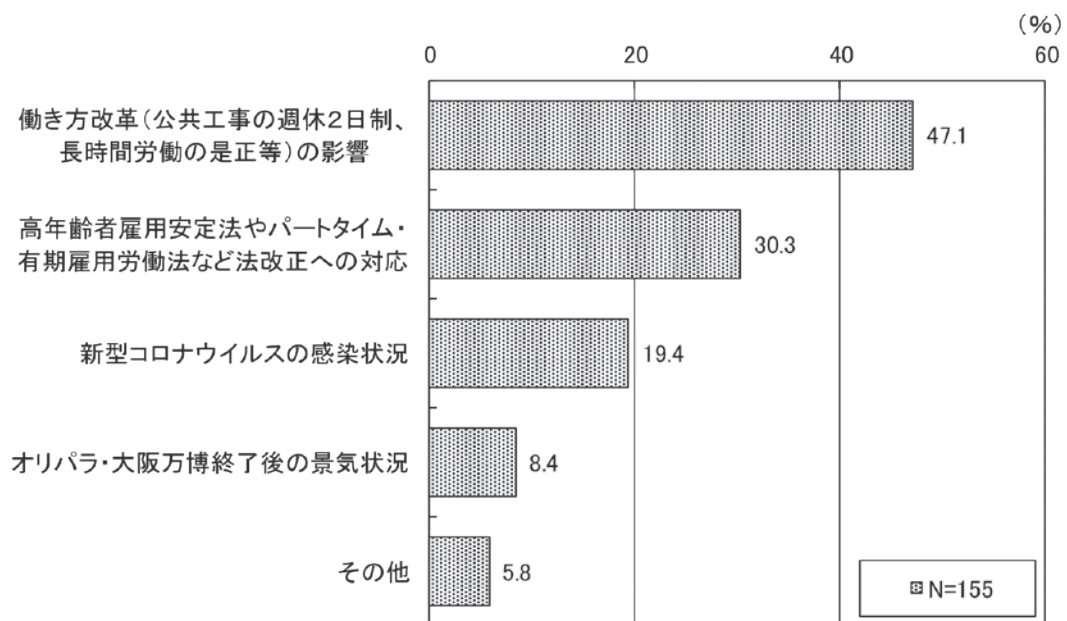
図 1-5 60 歳以上の職人にいきいきと働いてもらうための対策



(6) 60歳以上の職人を引き続き雇用していく上で大きな影響を及ぼすと考えられる経営環境の変化

- ・60歳以上の職人を引き続き雇用していく上で大きな影響を及ぼすと考えられる経営環境の変化としては、「働き方改革(公共工事の週休2日制、長時間労働の是正等)の影響」(47.1%)が最も多く、次いで「高年齢者雇用安定法やパートタイム・有期雇用労働法など法改正への対応」(30.3%)となっています。

図 1-6 60歳以上の職人を引き続き雇用していく上で大きな影響を及ぼすと考えられる経営環境の変化

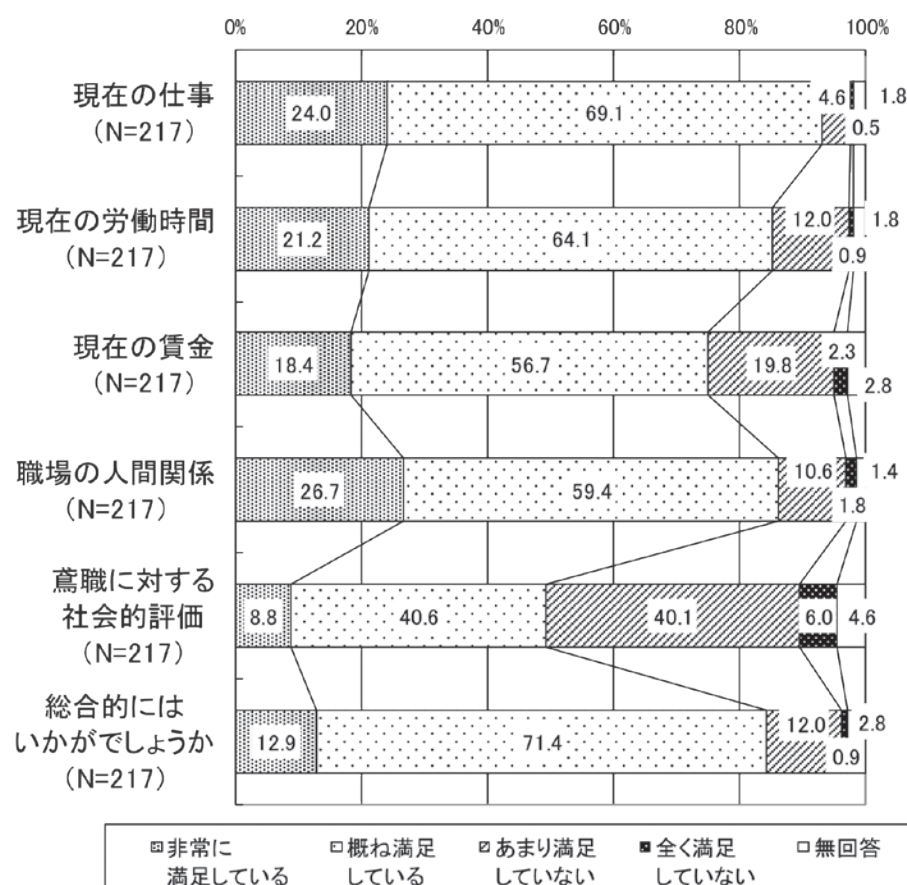


2. 職人を対象とした調査結果の概要

(1) 仕事についての満足感

- ・満足している点として多いのは、「現在の仕事」（「非常に満足している」24.0% + 「おおむね満足している」69.1% = 93.1%）、「職場の人間関係」（「非常に満足している」26.7% + 「おおむね満足している」59.4% = 86.1%）、「現在の労働時間」（「非常に満足している」21.2% + 「おおむね満足している」64.1% = 85.3%）となっています。
- ・一方、あまり満足していない点として多いのは、「鳶職に対する社会的評価」（「あまり満足していない」40.1% + 「全く満足していない」6.0% = 46.1%）、「現在の賃金」（「あまり満足していない」19.8% + 「全く満足していない」2.3% = 22.1%）となっています。

図 2-1 仕事についての満足感



(2) 働き続けたい年齢とその理由

- ・働き続けたい年齢として最も多かったのは「70 歳以上」(36.4%) で、次いで「65 歳」(31.3%) となっており、平均年齢は 66.0 歳となっています。
- ・希望する年齢まで働きたいと思う理由について年代別にみると、70 歳未満では「家計を維持する、生活費を稼ぐ」が最も多く、65 ～ 69 歳では、加えて「健康維持・増進」が 65 歳未満よりも多くなっています。

図 2-2-1 働き続けたい年齢

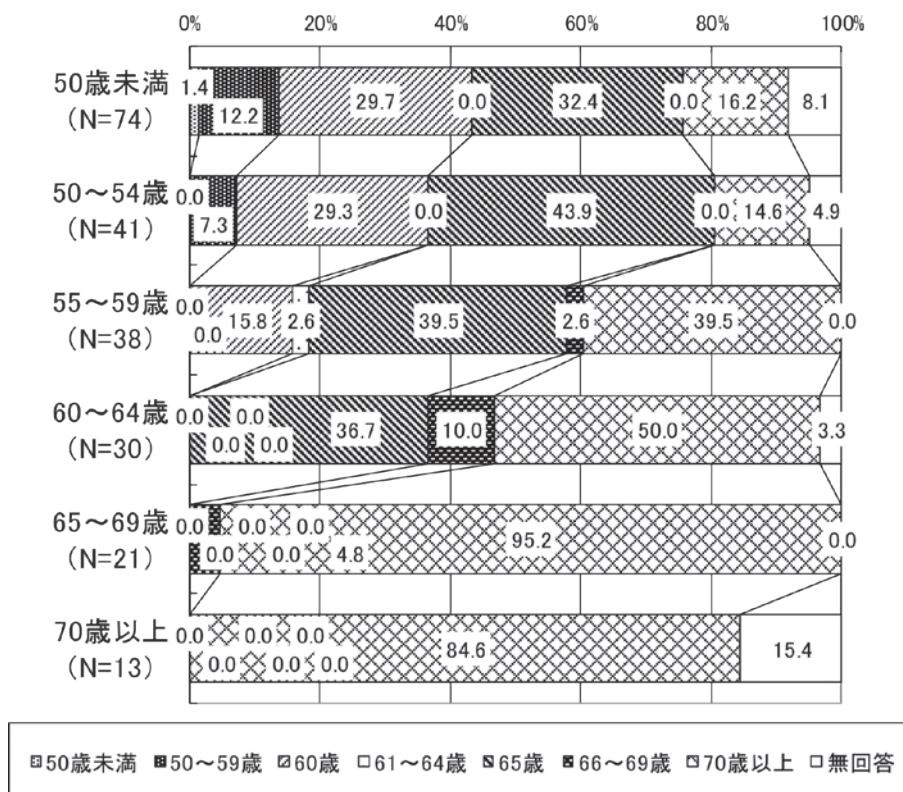
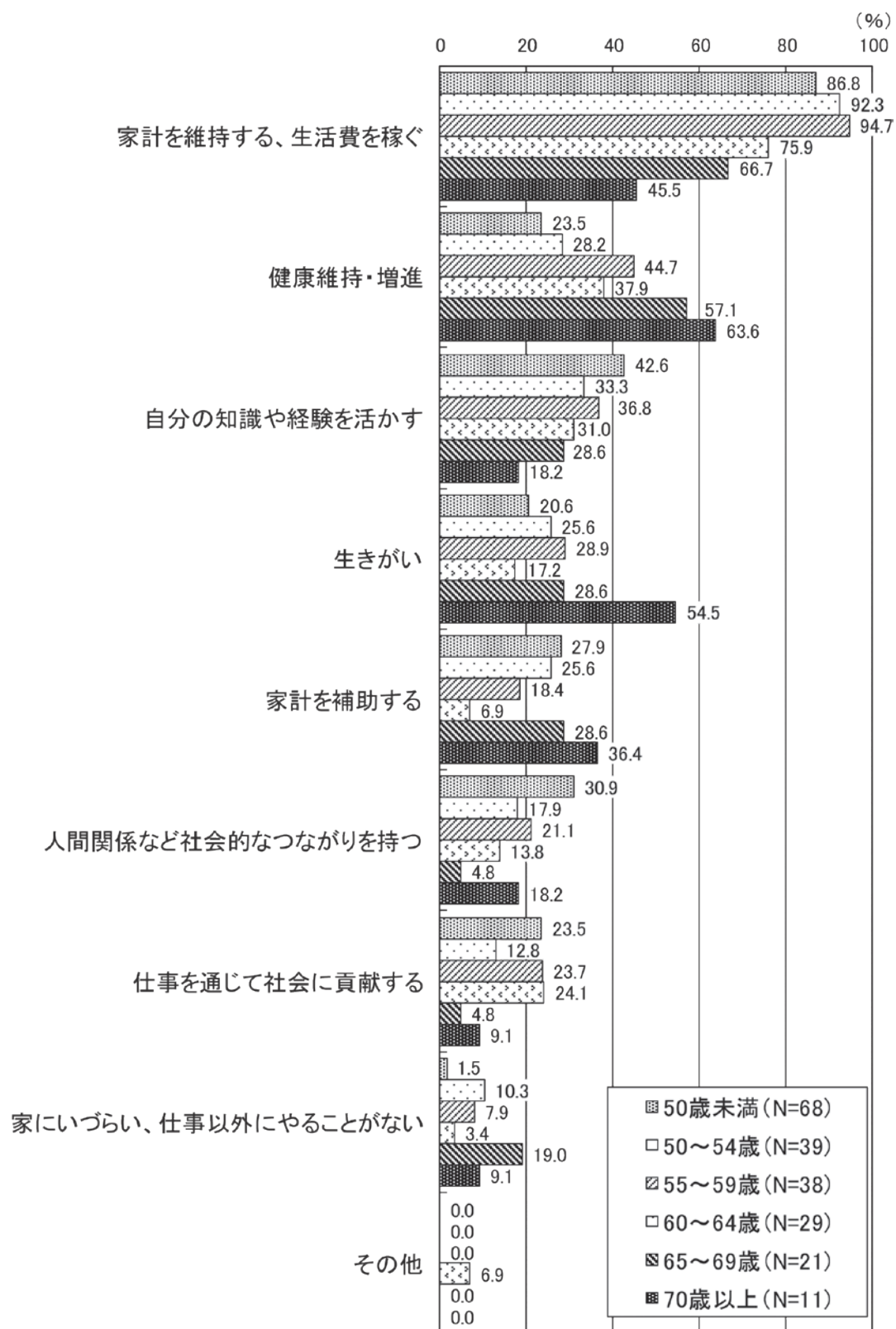


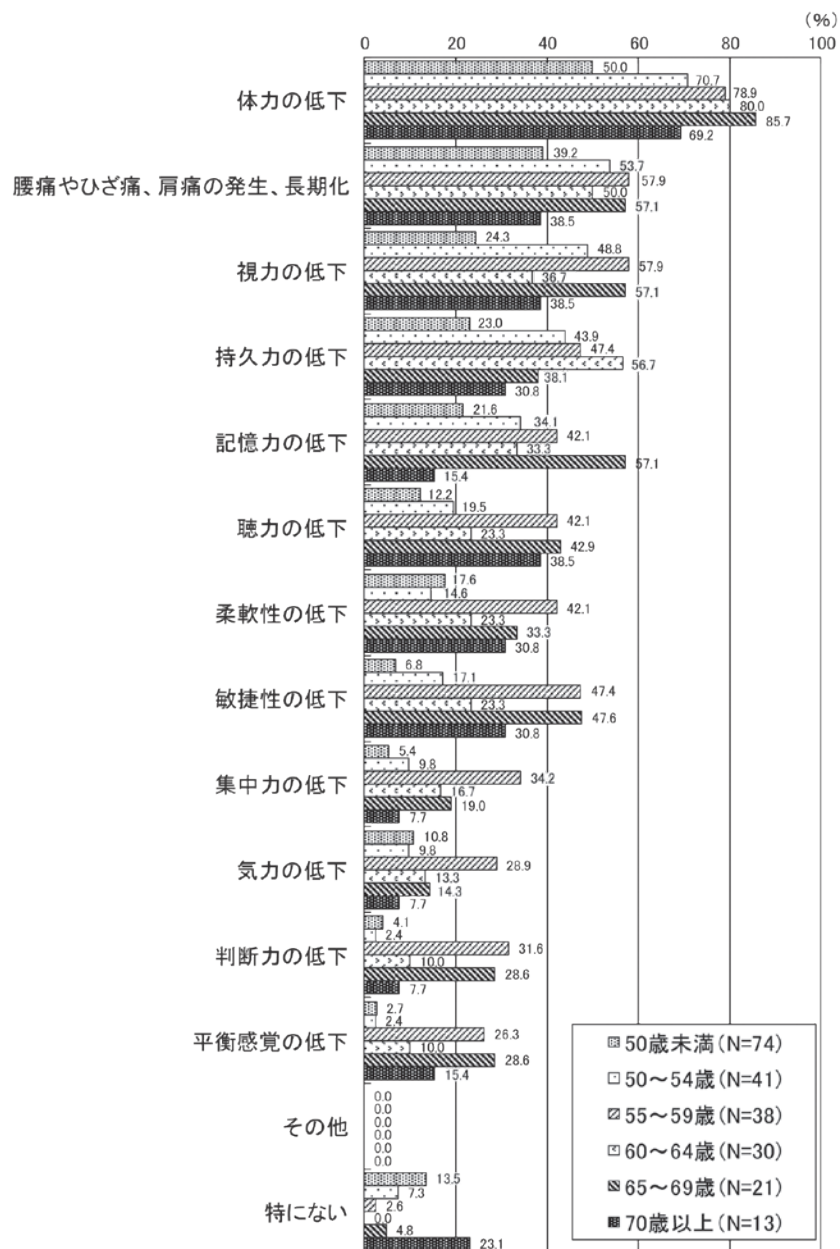
図 2-2-2 希望する年齢まで働きたいと思う理由



(3) 最近、仕事をしていて感じてきていること

- ・最近、仕事をしていて感じてきていることとしては、各年齢層ともに「体力の低下」が最も多く、以下「腰痛やひざ痛、肩痛の発生、長期化」、「視力の低下」が多くなっています。
- ・年齢階層別にみると、「50～54歳」と「60～64歳」においては上記に加えて「持久力の低下」（50～54歳：43.9%、60～64歳：56.7%）が、「55～59歳」においては「持久力の低下」「敏捷性の低下」（いずれも47.4%）、「記憶力の低下」「聴力の低下」「柔軟性の低下」（いずれも42.1%）が多くなっています。

図 2-3 最近、仕事をしていて感じてきていること



(4) 必要とする休日日数

- ・必要とする休日日数としては、「春季」「秋季」においては「1週間に1日の休みがほしい」が最も多いのに対し、「夏季」「冬季」においては「1週間に2日の休みがほしい」が最も多くなっています。
- ・特に「夏季」においては、いずれの年齢階層においても「1週間に2日の休みがほしい」が最も多く、また、「50歳未満」「60～64歳」「65～69歳」では「1週間に3日の休みがほしい」と「1週間に4日の休みがほしい」の合計が1割程度となっています。

図 2-4-1 必要とする休日日数

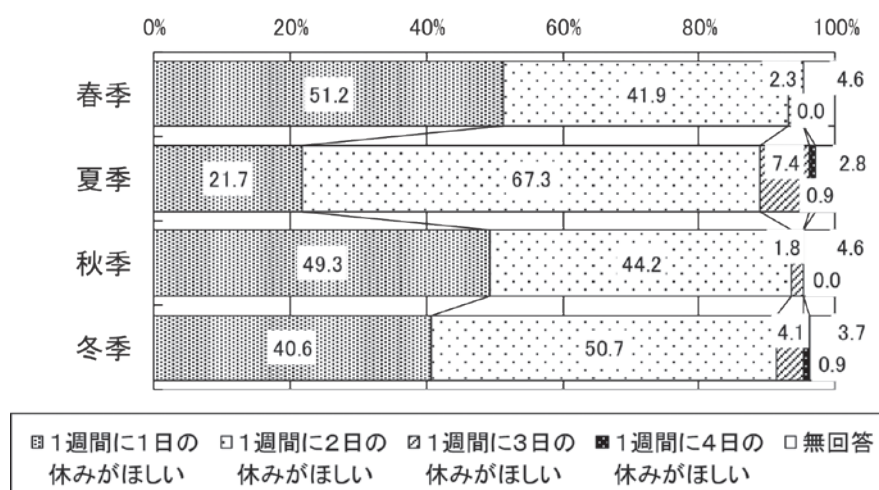
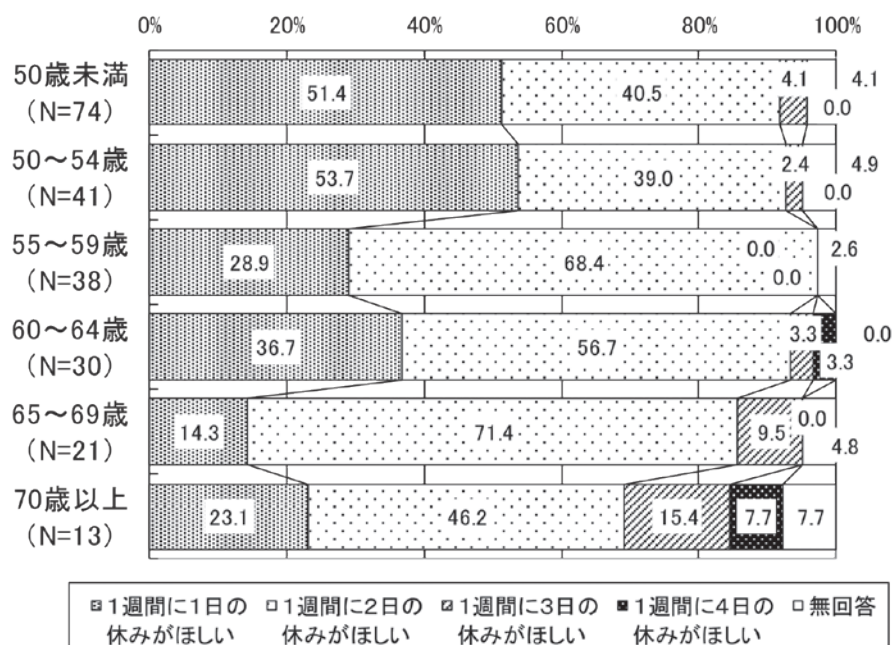


図 2-4-2 必要とする休日日数_夏季



参 考 資 料

1. 改正高年齢者雇用安定法の概要(2021 年度改正)

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止

- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3

- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、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。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に係る事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は…

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

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（労災保険など）の適用がありません。



創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。

高年齢者等が離職する場合について

<再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職		A	
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職			B
定年年齢に到達したことによる離職			B
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			B
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			B

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、
(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、
(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています
(努力義務)。

多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合**は、離職者数や当該高年齢者に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません(義務)。

求職活動支援書

事業主は、A に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に**交付しなければなりません(義務)。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

厚生労働省「高年齢者雇用安定法 Q & A (高年齢者就業確保措置関係)」も併せてご覧ください。<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000745472.pdf>

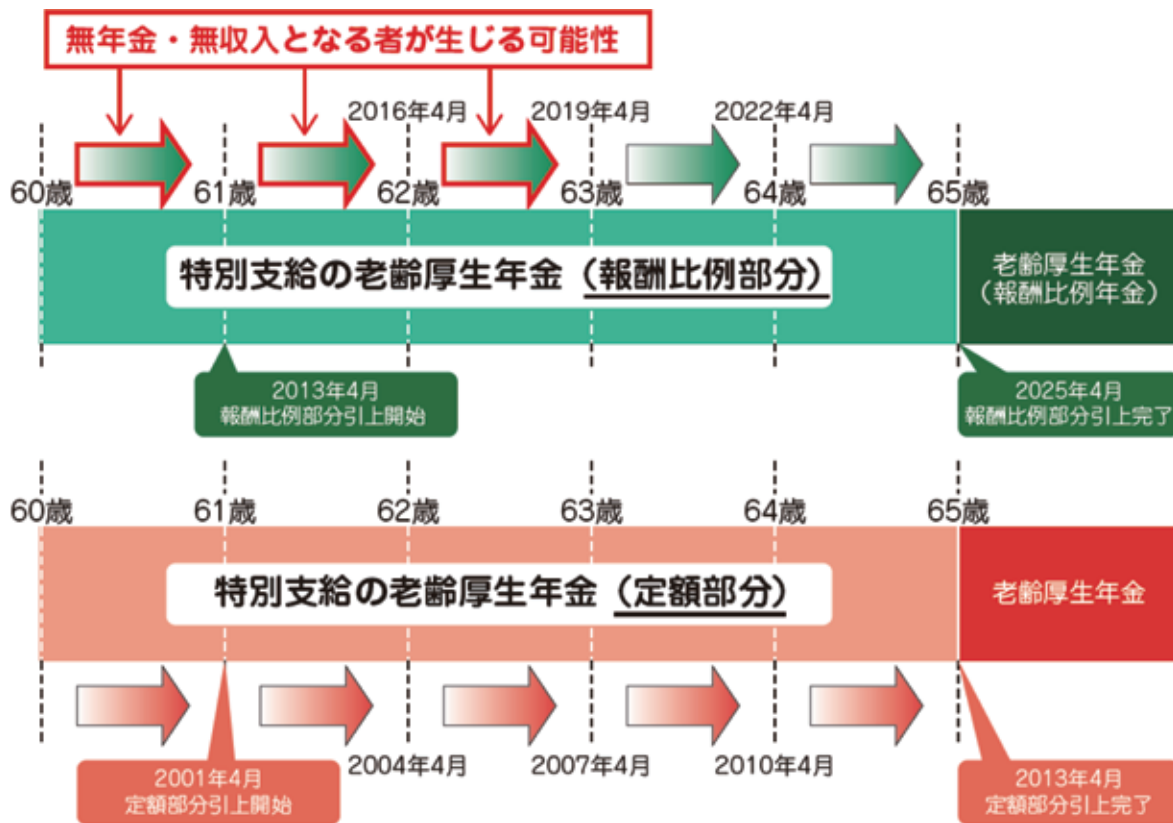
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール

厚生年金の加入者は、65歳になるまでは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分は2013年4月から65歳にならないと受給できなくなりました。また、報酬比例部分についても2013年4月から2025年度にかけて段階的に65歳に引き上げられます。これに伴い、すでに男性の場合、2022年4月からは64歳にならないと受給できなくなりました(女性は5年遅れ)。

こうした年金の支給開始年齢の引き上げにより、60歳定年で退職し、再就職ができない場合、無年金期間に無収入となる可能性が生じてしまいます。

図 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール



➡ 年金支給と雇用との接続が必要

出典) 厚生労働省ホームページを一部修正

日本年金機構のホームページ(「ねんきんネット」)より、将来受け取る老齢年金の見込額を試算できます。

https://www.nenkin.go.jp/n_net/introduction/estimatedamount.html

男性の場合	女性の場合	
昭和16年4月2日～ 昭和18年4月1日 に生まれた方	昭和21年4月2日～ 昭和23年4月1日 に生まれた方	
昭和18年4月2日～ 昭和20年4月1日 に生まれた方	昭和23年4月2日～ 昭和25年4月1日 に生まれた方	
昭和20年4月2日～ 昭和22年4月1日 に生まれた方	昭和25年4月2日～ 昭和27年4月1日 に生まれた方	
昭和22年4月2日～ 昭和24年4月1日 に生まれた方	昭和27年4月2日～ 昭和29年4月1日 に生まれた方	
昭和24年4月2日～ 昭和28年4月1日 に生まれた方	昭和29年4月2日～ 昭和33年4月1日 に生まれた方	
昭和28年4月2日～ 昭和30年4月1日 に生まれた方	昭和33年4月2日～ 昭和35年4月1日 に生まれた方	
昭和30年4月2日～ 昭和32年4月1日 に生まれた方	昭和35年4月2日～ 昭和37年4月1日 に生まれた方	
昭和32年4月2日～ 昭和34年4月1日 に生まれた方	昭和37年4月2日～ 昭和39年4月1日 に生まれた方	
昭和34年4月2日～ 昭和36年4月1日 に生まれた方	昭和39年4月2日～ 昭和41年4月1日 に生まれた方	
昭和36年4月2日 以後に生まれた方	昭和41年4月2日 以後に生まれた方	

44

3. 改正年金法の概要(2022 年度改正)

より多くの人により長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずるため年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律が改正されました。

改正の概要	
1. 被用者保険の適用拡大【厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年改正法)、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】 ① 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる(現行500人超→100人超→50人超)。 ② 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。 ③ 厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。	
2. 在職中の年金受給の在り方の見直し【厚生年金保険法】 ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定することとする。 ② 60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円(令和2年度額)に引き上げる。)。	
3. 受給開始時期の選択肢の拡大【国民年金法、厚生年金保険法等】 現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大する。	
4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等【確定拠出年金法、確定給付企業年金法、独立行政法人農業者年金基金法等】 ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる(※)とともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。 ※ 企業型DC: 厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC (iDeCo): 公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満 ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。	
5. その他【国民年金法、厚生年金保険法、年金生活者支援給付金の支給に関する法律、児童扶養手当法等】 ① 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え ② 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加 ③ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体的な年数は政令で規定) ④ 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し ⑤ 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等	
施行期日	令和4(2022)年4月1日(ただし、1①は令和4(2022)年10月1日・令和6(2024)年10月1日、1②・③は令和4(2022)年10月1日、4③は令和4(2022)年4月1日・同年5月1日等、4④は公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日・令和4(2022)年10月1日等、5②・③は令和3(2021)年4月1日、5④は公布日、5⑤は令和3(2021)年3月1日、等)

出典) 厚生労働省ホームページ

4. 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」のしくみ

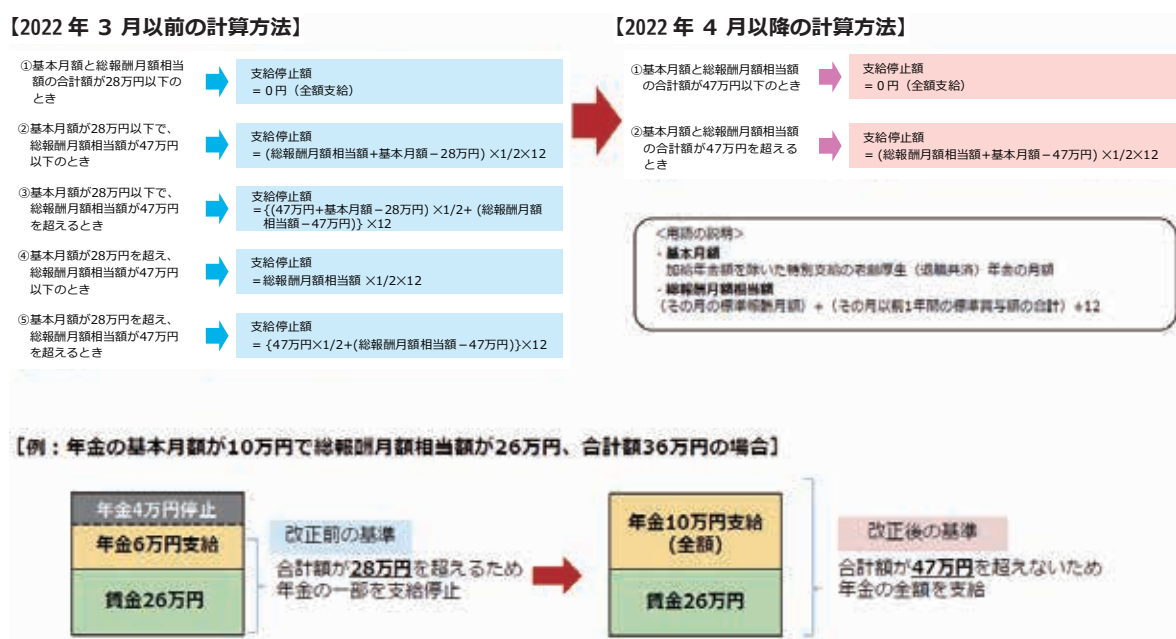
(1) 在職老齢年金のしくみ

厚生年金の支給開始年齢(2022年4月現在男性は64歳、女性は62歳、なお、2025年4月からは男性は65歳、女性は63歳)以降も正社員などとして働き続けると、賃金の額に応じて厚生年金が減額されて支給されます。これを「在職老齢年金」といいます。

この在職老齢年金制度が2022年4月に見直され、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「47万円」を超えない場合は年金額の支給停止は行われず、「47万円」を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止される計算方法に緩和されました(2022年3月以前は「28万円」)。

なお、勤務時間・勤務日数が正社員よりも短く、厚生年金に加入していない方については、厚生年金は減額されずに全額受給できます。

図 2022年4月からの65歳未満の方の在職老齢年金制度



出典) 日本年金機構ホームページ

(2) 高年齢雇用継続給付のしくみ

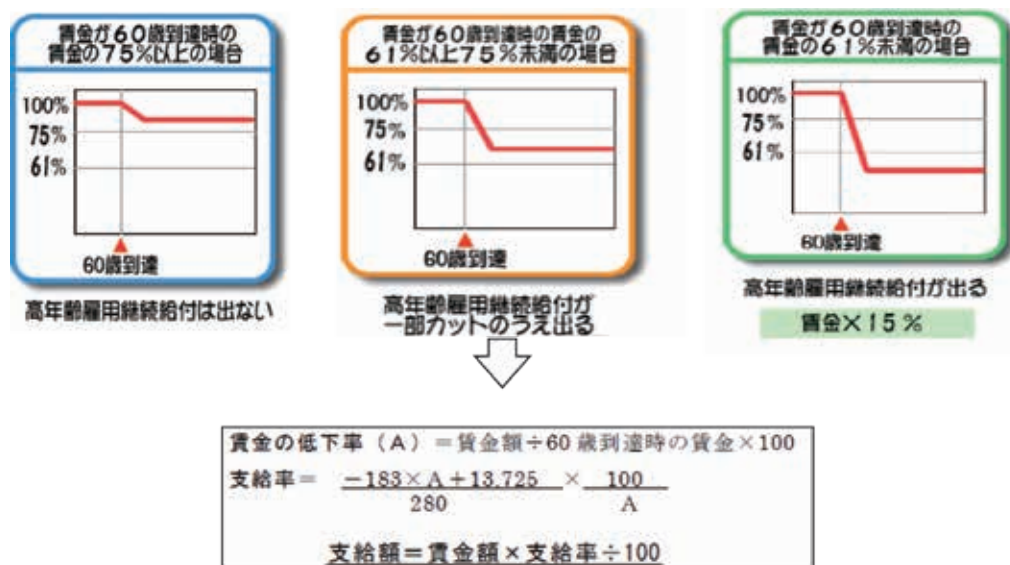
60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、「高年齢雇用継続給付」が支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね2分の1未満の者の場合は、雇用保険の加入者ではありませんので、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金(賞与は関係ありません)が

- ・60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額
- ・60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。

賃金額と算定された支給額の合計が360,584円を超える場合は、360,584円からその賃金を差し引いた額が支給されます(2021年8月1日現在、この額は毎年8月1日に変更されます)。

支給額の計算は以下のとおりとなります。



【例】60歳に到達したときに賃金30万円だった者が18万に低下したケース

60歳時点の賃金が月額300,000円であったが、60歳以後に月額180,000円に下がった場合には、60%に低下したことになりますので、180,000円の15%に相当する額の27,000円が支給されます。

なお、「2025年度に60歳に到達する人」から高年齢雇用継続給付金が段階的に縮小・廃止されることになっています。ご注意ください。

高年齢雇用継続給付に関して詳しく知りたい方は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。

また、ハローワークホームページ

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html

もあわせてご覧ください。

(3) 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」を同時に受給する際の留意点

－「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整－

高年齢雇用継続給付を受けている間は、高年齢雇用継続給付の 4 割相当の年金が支払停止となります。

【例】60 歳に到達したときに月収 30 万円だった者が 18 万円（賞与なし）に低下したケース

- ・月収が 30 万円から 18 万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の 15% が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、

$180,000 \text{ 円 (賃金)} \times 15\% = 27,000 \text{ 円}$ となります。

- ・このとき、年金は、 $27,000 \text{ 円} \times 40\% (\text{※}) = 10,800 \text{ 円}$ が支払停止となります。

(※) 年金支払停止割合は、高年齢雇用継続給付の 4 割。

- ・年金額が 10 万円だとすると、

○手取りの収入は、賃金 180,000 円 + 高年齢雇用継続給付 27,000 円 +

年金(100,000 円 - 10,800 円) = 296,200 円 となります。

- ・なお、年金額と賃金（高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が 47 万円を超える場合は、賃金 2 に対して年金 1 の割合でさらに年金に対して在職支給停止がかかります。この例では、賃金 18 万円 + 年金 10 万円 = 28 万円で 47 万円を超えていないので、これ以上の支払停止はありません。

「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整に関して詳しく知りたい方は、厚生労働省「雇用保険と年金の併給調整について」

http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_tyousei.pdf をご覧ください。

電話での問い合わせ窓口は以下のとおりです。

「ねんきんダイヤル」0570 - 05 - 1165（ナビダイヤル）

5. 働き方改革と高齢者雇用(「同一労働同一賃金」について)

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。こうしたなか、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

このうちの 하나가、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正による「雇用形態に関わらない公正な処遇の確保」となります。定年後に継続雇用された有期労働者についても適用されることとなりますので注意が必要です。

詳しくは、厚生労働省ホームページ内の「同一労働同一賃金特集ページ」をご覧ください(以下の文章は同ホームページより抜粋したものです)。

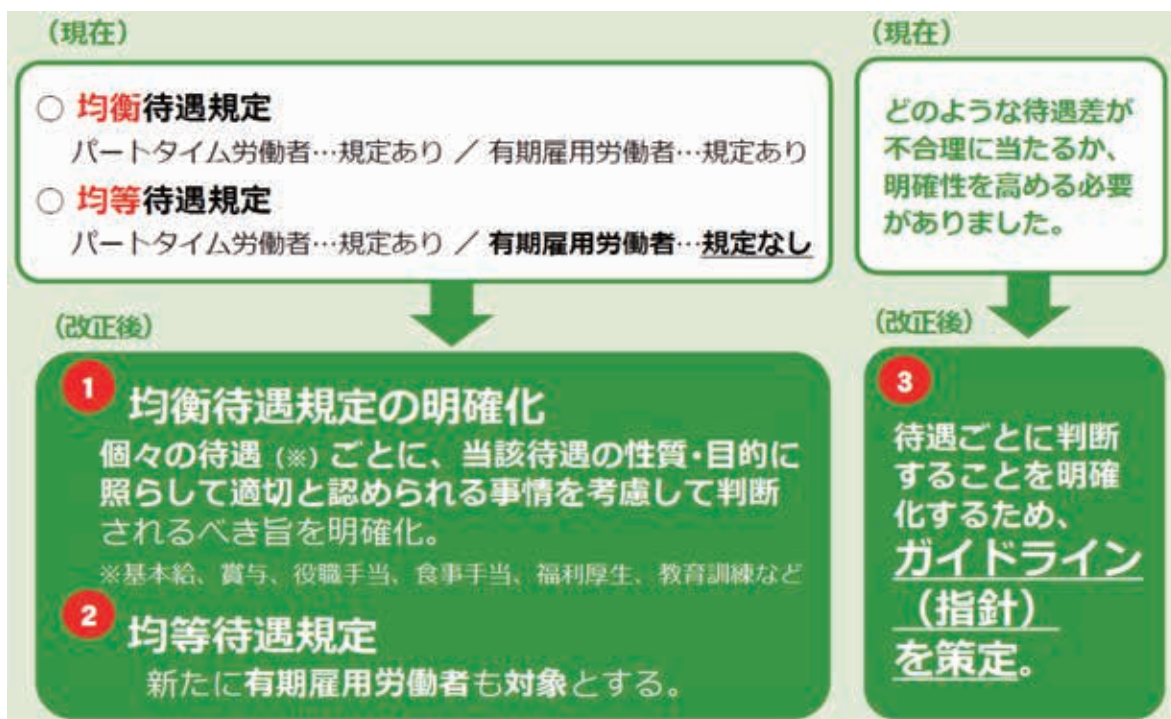
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

○「雇用形態に関わらない公正な処遇の確保」とは

同一企業内において、正社員と非正規正社員の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。そのための裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」等を法律(パートタイム・有期雇用労働法第8条)に整備します。

また、「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、どのような待遇差が不合理にあたるかを明確に示します。

なお、施行時期は2020年4月1日(ただし、中小企業は2021年4月1日)です。



○「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要は以下のとおりです。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①
 (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる**。

(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

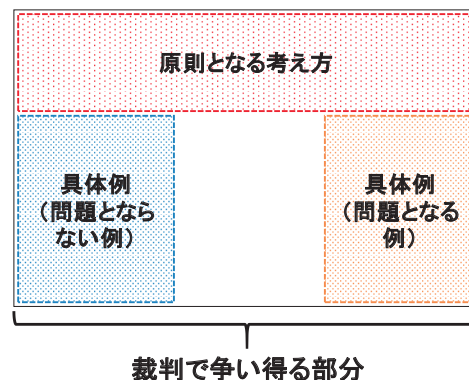




不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げ**ることは望ましい対応とはいえない。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる**。
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、**正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる**。

ガイドラインの構造



0

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②
 (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（１）

① 基本給

- ・ **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、**それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない**。
- ・ **昇給**であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、**同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない**。

② 賞与

- ・ **ボーナス（賞与）**であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、**同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない**。

③ 各種手当

- ・ **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、**同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない**。
- ・ そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精進勤務手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、**同一の支給を行わなければならない**。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- ・ 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的実態に照らして、**不合理なものであってはならない**。

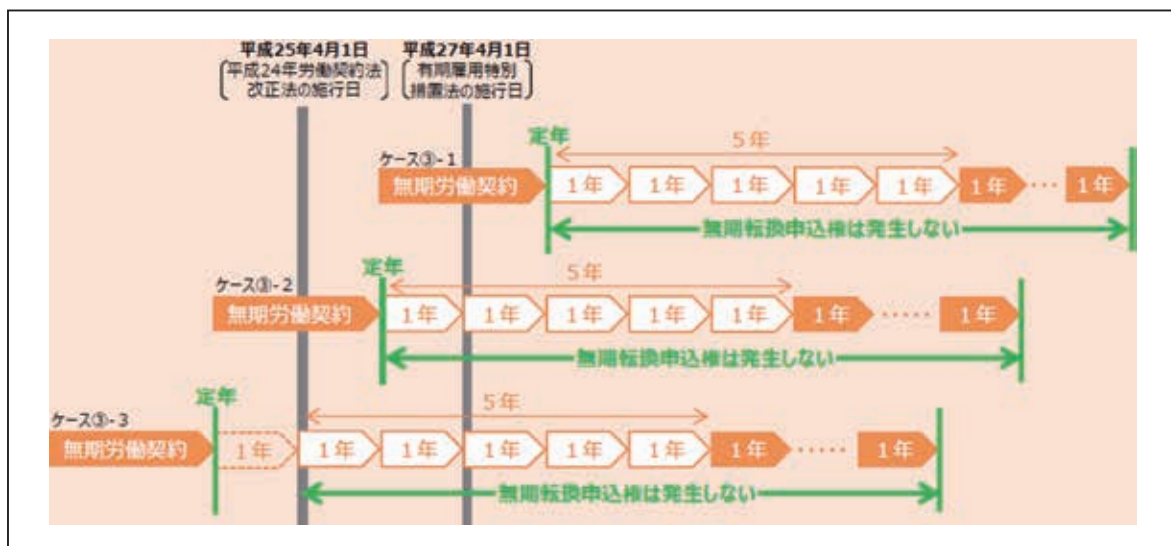
⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- ・ 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない**。

6. 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

2013年4月に施行された改正労働契約法では、有期労働契約が反復更新され通算5年を超えると、労働者の申し出により、期間の定めのない(無期)労働契約に転換するルールが定められました。一方で、高年齢者雇用安定法で、65歳までの継続雇用が義務付けられた結果、定年後に嘱託等1年契約を更新していくなど有期雇用で5年を超えて働き続けると再び無期雇用になるーといった懸念が浮上し、無期転換ルールとの関係が注目されていました。

このため、2015年4月に新たに「有期雇用特別措置法」が施行され、定年に達した後、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ないこととなりました。



なお、継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください(次ページ参照)。

詳しくは、厚生労働省のホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000075676.pdf>)をご覧ください。

【参考】継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例に関する申請書

(赤字は記載例)

第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名 ③	代表者氏名 (法人の場合) ④	印
住所・所在地 ⑤ 〒() - () ()	電話番号 () ()	FAX番号 () ()

⑥ 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- ☒ 高年齢者雇用推進者の選任
- ☐ 職業訓練の実施
- ☒ 作業施設・方法の改善
- ☐ 健康管理、安全衛生の配慮
- ☐ 職域の拡大
- ☒ 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- ☐ 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- ☐ 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- ☒ 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
 - ☐ 65歳以上への定年の引き上げ
- ⑦ ☒ 継続雇用制度の導入
 - ☐ 希望者全員を対象
 - ⑧ ☒ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 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)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

- 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
- 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

- 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例: 契約書の雛形、就業規則等) ⑨
- 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。)) ⑩
- 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

⑪ ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。
また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。

● 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

(留意事項)

- ① 申請の日付を記載してください。
- ② 提出先の労働局名を記載してください。
- ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には住所(事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地)を記載してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記入してください。
- ⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所(事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地)を記載してください。
- ⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付してください。(1か所以上)
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。
- ⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に✓を付してください。
- ⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いずれかに✓を付してください。
- ⑨ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

出典)「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」(厚生労働省)

7. 定年後引き続き雇用される有期雇用契約社員 雇用契約書(例)

雇 用 期 間	年 月 日から 年 月 日まで
勤 務 場 所	
仕 事 の 内 容	
就 業 日	月 火 水 木 金 土 日 (就業日に○)
勤 務 時 間	時 分から 時 分まで(うち休憩時間 分)
休 日	
所 定 外 労 働	1 所定外労働をさせることが(有 / 無) → (最大 時間程度) 2 休日労働をさせることが (有 / 無) → ()
休 暇	1 年次有給休暇の付与ならびに実施については、一般社員として引き続き在籍するものとして取扱う 2 その他の休暇()
賃 金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給(円) 2 通勤手当 (円 / 1 カ月) 3 割増賃金率 イ 所定外 a 法定超 月 60 時間以内(%) 月 60 時間超 (%) b 所定超(%) ロ 休 日 a 法定 (%) b 法定外(%) ハ 深 夜 (%) 4 賃金締切日(毎月 日) 5 賃金支払日(毎月 日) 6 賃金の支払い方法() 7 賃金支払時の控除(法に定める所得税・住民税・社会保険料、遅刻・早退・欠勤・外出・出勤停止等による不就労時間または不就労日に相当する部分の賃金) 8 昇 給(有 / 無) → (時期、金) 9 賞 与(有 / 無) → (時期、金額) 10 退職金(有 / 無) → (時期、金額等)
契約更新の有無とその判断基準等	1 本人が希望し、かつ、一般社員に対する就業規則第○条(退職事由)または第○条(解雇事由)に該当する事由がない場合は、満 65 歳まで 1 年ごとに契約を更新する。 2 ただし、期間満了の○か月前までに労働条件についての書面での合意に達しない場合については更新しないことがある。 3 更新する場合であっても同一の労働条件を保障しない。 4 本契約者は有期雇用特別措置法による特例に該当し、本契約に基づき定年後引き続き雇用されている期間については無期転換申込権が発生しない。
退職に関する事項	当社嘱託社員に対する就業規則第 条～第 条による。
そ の 他	1 社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 その他()) 2 雇用保険の有無(有 / 無) 上記以外の労働条件等については、当社嘱託社員に対する就業規則による。

年 月 日
会 社

本 人 住所
氏名

8. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

ー「65歳超雇用推進プランナー」「高齢者雇用アドバイザー」による相談・援助の実施

65歳超雇用推進プランナー 高齢者雇用アドバイザーのご案内

70歳までの就業機会の確保(※令和3年4月より努力義務化)などに向けた 高齢者の戦力化のための条件整備について、ご相談ください!

なぜ高齢者の戦力化が必要なの?

- 急速な高齢化による生産年齢人口の減少
人口統計によれば、今後、生産年齢人口(15~64歳)は減少の一途をたどり、企業の人材確保はますます困難になっていきます。
- 高齢者の高い就業意欲
60歳以上への意識調査では過半数の人が「65歳を超えても働きたい」と回答しています。

65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーとは
高齢者の雇用に関する専門知識や
経験等を持っている専門家です。

企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者

経営コンサルタント 社会保険労務士 中小企業診断士 学識経験者 など

相談・助言サービス

無料

高齢者の活用に必要環境の整備に関する専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。

- ▶ 人事管理制度の整備に関すること
- ▶ 賃金、退職金制度の整備に関すること
- ▶ 職場改善、職域開発に関すること
- ▶ 能力開発に関すること
- ▶ 健康管理に関すること
- ▶ その他高齢者等の雇用問題に関すること

提案サービス

無料

70歳までの雇用機会確保等に向けた高齢者戦力化のための定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行っています。

- ▶ 課題の洗い出し
- ▶ 具体的な課題解決策の提案
- ▶ 制度見直しのメリットを見える化
- ▶ 制度整備に必要な規則例等の提供

その他のサービス

無料

- ◆雇用力評価ツールによる課題などの見える化
簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高齢者を活用する上での課題を見だし、解決策についてアドバイスします。
- ◆他社の取り組みにおける好事例の提供
同業他社の取り組みが気になりますか?
他の会社がどういった取り組みを行っているのか、貴社の参考となる事例を提供します。

企画立案等サービス

有料

専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決策を作成し、高齢者の雇用・活用等を図るための条件整備をお手伝いします。
中高齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、貴社の要望に合った研修プランをご提案し、研修を行います。
(経費の1/2を機構が負担します。)

提案サービスの具体例

無料

事業主のお悩み

- 70歳までの継続雇用延長を制度化したいけど、高齢者の健康面、安全面が心配…



課題解決策を提案

- 健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、適合する業務をマッチングさせましょう。
また、健康・体力のチェックを定期的に行いましょう。
- 高齢者が安全に働き続けることができるよう、職場環境の改善を行いましょう。

利用者の声

- 健康管理などについて検討し、働きやすい職場づくりを行ってほしいと思います。詳しく話が聞けてよかったです。



企画立案サービスの具体例

有料

事業主のお悩み

- 在職老齢年金が無くなり、定年後の継続雇用者の賃金設定はどうしよう？



企画立案の提案

- 新賃金は「市場価値+継続雇用後の仕事内容における企業への貢献度等」を元に決定するなど事業主との綿密な打ち合わせにより、企業の成長を目的とし、事業主の要望に沿ったご提案を行います。

フォローアップ

- 企画立案の提案内容が適切だったか、新たな問題が生じていないか、フォローアップします。



高齢者戦力化のメリット

人材確保面で有利になる

高齢従業員の在籍期間が延びることにより、人手が確保できます。また、制度化することで、若手・中堅社員も安心して働けるようになります。

企業の持続的な発展

長年培った知識・スキル・専門性を発揮するとともに、若手や中堅社員に技能の伝承をしてもらうことで、安定した企業活動が維持されます。

企業・従業員が共にメリットを受けることができます。

お問い合わせ先 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・障害者業務課までお問合せください。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers



機構ホームページのQRコードから

機構ホームページのURLはこちら <http://www.jeed.go.jp>

2021.2

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部 高齢・障害者業務課
問い合わせ先

ホームページはこちら

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部 高齢・障害者業務課 所在地等一覧

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、各都道府県支部高齢・障害者業務課等において高齢者・障害者の雇用支援のための業務（相談・援助、給付金・助成金の支給、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等）を実施しています。 2022年8月1日現在



名称	所在地	電話番号(代表)
北海道支部高齢・障害者業務課	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森支部高齢・障害者業務課	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手支部高齢・障害者業務課	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城支部高齢・障害者業務課	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田支部高齢・障害者業務課	〒010-0101 湯上市天王上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形支部高齢・障害者業務課	〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島支部高齢・障害者業務課	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城支部高齢・障害者業務課	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木支部高齢・障害者業務課	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬支部高齢・障害者業務課	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉支部高齢・障害者業務課	〒338-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉支部高齢・障害者業務課	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901
東京支部高齢・障害者業務課	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794
東京支部高齢・障害者窓口サービス課	*	03-5638-2284
神奈川支部高齢・障害者業務課	〒241-0824 横浜市中区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齢・障害者業務課	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高齢・障害者業務課	〒920-0352 金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井支部高齢・障害者業務課	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨支部高齢・障害者業務課	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野支部高齢・障害者業務課	〒381-0043 長野市古田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜支部高齢・障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡支部高齢・障害者業務課	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知支部高齢・障害者業務課	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 Mテラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重支部高齢・障害者業務課	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀支部高齢・障害者業務課	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都支部高齢・障害者業務課	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪支部高齢・障害者業務課	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782
大阪支部高齢・障害者窓口サービス課	*	06-7664-0722
兵庫支部高齢・障害者業務課	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齢・障害者業務課	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山支部高齢・障害者業務課	〒640-8483 和歌山市国部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取支部高齢・障害者業務課	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根支部高齢・障害者業務課	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山支部高齢・障害者業務課	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島支部高齢・障害者業務課	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口支部高齢・障害者業務課	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島支部高齢・障害者業務課	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川支部高齢・障害者業務課	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛支部高齢・障害者業務課	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知支部高齢・障害者業務課	〒781-8010 高知市横通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡支部高齢・障害者業務課	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀支部高齢・障害者業務課	〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎支部高齢・障害者業務課	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本支部高齢・障害者業務課	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分支部高齢・障害者業務課	〒870-0131 大分市基春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎支部高齢・障害者業務課	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島支部高齢・障害者業務課	〒890-0068 鹿児島市東都元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高齢・障害者業務課	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業能力開発促進センター内	098-941-3301

※最新情報は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご確認ください。
(<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>)

9. 高齢者雇用に関する各種助成金一覧(2022 年現在)

(1) 65 歳超雇用推進助成金



LL040325高02

(事業主の方へ)

令和 4 年度65歳超雇用推進助成金のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用管理制度の整備等、高齢者の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業主に対して助成し、高齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。

Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

概要

令和 4 年 4 月 1 日以降に、**A. 65 歳以上への定年引上げ**、**B. 定年の定めの廃止**、**C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入**、**D. 他社による継続雇用制度の導入**のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

支給額

定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
		<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 【D. 他社による継続雇用制度の導入※】

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳	70歳以上	措置内容	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円	支給上限額	10万円	15万円
4～6人	25万円	50万円			
7～9人	40万円	80万円			
10人以上	60万円	100万円			

※ 上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

(注) A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢(Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様)が70歳未満である場合に支給します。

主な支給要件

- (1) 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- (2) 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- 以上のほか、①措置実施の6か月前の日から支給申請日の前日までの間に高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていないこと、②支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること、③高齢者雇用等推進者の選任及び高齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること等が必要です。

申請受付期間

※ 令和 4 年度より、申請受付期間の考え方が変わりました。

- A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から5開庁日(行政機関の休日(土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年1月3日までの日)は除く)までに、「65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)支給申請書」に必要な書類を添えて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部・高齢・障害者業務課(東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「機構」という。)に支給申請してください。
- なお、各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が見込まれる場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。



厚生労働省



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

令和3年度65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)の経過措置について

- 令和3年7月25日～令和3年10月31日までにA～Dのいずれかの措置を実施し、当該措置の実施日の翌日から起算して2か月を経過する日までの間に労働基準監督署への当該措置実施後の就業規則の届出および支給対象経費の支払いを行ったにもかかわらず、令和3年9月24日までに支給申請が出来なかった場合、令和4年4月11日(月)～令和4年5月11日(水)までの間に、65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)の申請をすることができます。

※令和4年度制度の支給額に基づいての支給となります。

- 支給申請は、機構にて受け付けますので、手続きの詳細等は、各窓口あてご相談ください。

Ⅱ 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

概要 高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。(実施期間：1年以内)

- ① 高齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入または改善
- ② 高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入または改善
- ③ 高齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- ④ 高齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
- ⑤ 専門職制度など、高齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- ⑥ 法定外の健康管理制度（胃がん検診等や生活習慣病予防検診）の導入 等

※ 支給対象経費は、④雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、⑥上記のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費です。

支給額 上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
・ 生産性要件※を満たした場合	75%	60%
・ 生産性要件を満たさなかった場合	60%	45%

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなします。2回目以降の申請は、④と⑥を合わせて50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とします。また、生産性要件の詳細については、以下をご覧ください。

(厚生労働省ホームページ) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>



主な支給要件

- (1) 「雇用管理整備計画書」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出して、計画内容について認定を受けていること。
- (2) 上記計画に基づき、高齢者雇用管理整備の措置を実施し、当該措置の実施の状況および雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- (3) 雇用管理整備の措置の実施に要した支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。
 - ・ 以上のほか、①雇用管理整備計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていないこと、②支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者であって講じられた高齢者雇用管理整備の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されてる者が1人以上いる事業主であること等が必要で

受給手の流れ

- (1) 計画の申請 「雇用管理整備計画書」を計画開始の3か月前の日までに(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。
- (2) 支給の申請 計画期間終了日の翌日から6か月後の日の翌日～その2か月以内に(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。

Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース

概要 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

支給額 対象労働者一人につき、下表の金額を支給します。

中小企業	中小企業以外
48万円 <60万円>	38万円 <48万円>

※1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までとします。

※2 <>内は生産性要件を満たした事業主に適用される金額です。生産性要件の詳細については、こちらをご覧ください。

(厚生労働省ホームページ) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>



主な支給要件

- (1) 「無期雇用転換計画書」を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画の認定を受けていること。
 - (2) 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度※3を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
 - ※3 実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限ります。
 - (3) 上記(2)の制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者※4を無期雇用労働者に転換すること。
 - ※4 無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。
 - (4) 上記(2)により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分の賃金※5を支給すること。
 - ※5 勤務をした日数が11日未満の月は除きます。
- ・ 以上のほか、①無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていない事業主であること等が必要です。

受給手続の流れ

- (1) 計画の申請 「無期雇用転換計画書」を計画開始の3か月前の日※6までに(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。
 - ※6 令和4年9月30日までに計画期間が開始される無期雇用転換計画書は、計画開始日の2か月前の日までに提出する必要があります。
- (2) 支給の申請 対象者に対して転換後賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内に(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。

注意事項 (Ⅰ・Ⅱ・Ⅲコース共通)

- ・ 助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構(窓口一覧は裏面参照)にご確認いただくか、機構ホームページをご参照ください。

(機構ホームページ) <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>



- ・ 助成金の審査には支給申請書の受理から3か月程度時間を要します。
- ・ 助成金の申請に関して、機構が調査をしたり、報告を求めたりする場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- ・ 不正受給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名等を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- ・ 機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。

→問い合わせ先：最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課

(2) 特定求職者雇用開発助成金

【平成29年7月現在】支給要件などが変更される場合があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

高年齢者、障害者などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！！

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)のご案内

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等[※]の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

※ ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者

<支 給 額>

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。

※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

【短時間労働者以外】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満）、 母子家庭の母等	60(50)万円	1年	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
身体・知的障害者	120(50)万円	2年(1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）	240(100)万円	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円※ × 3期) ※第3期の支給額は34万円

【短時間労働者】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満）、 母子家庭の母等	40(30)万円	1年	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
障害者	80(30)万円	2年(1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。

※2 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290718雇企01

→問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）

(3) エイジフレンドリー補助金

高年齢労働者を雇用する中小企業事業者の皆様へ

令和4年度（2022年度）版

「令和4年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- 近年の高齢者の就労拡大に伴い、高齢者の労働災害が増えています。
- 高齢者が安心して安全に働けるよう、高齢者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消し、働きやすい職場環境をつくっていくことが必要です。
- 高齢者が就労する際に感染症予防が特に重要となる社会福祉施設、医療保健業、旅館業、飲食店等の接客サービス業等では、利用者等と密に接する業務での新型コロナウイルス感染を防止するため、対人業務を簡素化できる設備改善や作業改善が望まれています。
- エイジフレンドリー補助金は、職場環境の改善に要した費用の一部を補助します。是非ご活用ください。

補助金申請期間 令和4年5月11日～令和4年10月末日

対象となる事業者

次の（１）～（３）全てに該当する事業者が対象です。

（１）高年齢労働者（60歳以上）を常時1名以上雇用している（対策を実施する業務に就いていること。）

（２）次のいずれかに該当する中小企業事業者

業種		常時使用する労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※ 労働者数又は資本金等のどちらか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。

（３）労働保険に加入している

補助金額

補助対象：高年齢労働者のための職場環境改善に要した経費（物品の購入・工事の施工等）

補助率：1/2

上限額：100万円（消費税は除く。）

※この補助金は、事業場規模、高年齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付を決定します。（全ての申請者に交付されるものではありません。）



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

補助対象となる職場環境の改善対策

働く高齢者を対象として職場環境を改善するための次の対策に要した費用を補助対象とします。

- 1 働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防のための費用
- 2 身体機能の低下を補う設備・装置の導入に係る費用
- 3 健康や体力状況等の把握に関する費用
- 4 安全衛生教育の実施に関する費用

具体的には次のような対策が対象となります。

1 働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防

- ◇ 介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器
 - ◇ 介護における入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器
 - ◇ 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルデバイス）を用いた健康管理システムの利用
 - ◇ 飛沫感染を防止するための対策
- ※使い捨てマスク等の消耗品、ビニールカーテン等の仮設の設備は対象なりません。

2 身体機能の低下を補う設備・装置の導入

- ◇ 通路の段差の解消（スロープの設置等）、階段への手すりの設置
- ◇ 床や通路の滑り防止対策（防滑素材の採用、防滑靴の支給）
- ◇ 危険箇所への安全標識や警告灯の設置
- ◇ 業務用の車両への自動ブレーキ又は踏み間違い防止装置の導入
- ◇ 熱中症リスクの高い作業がある事業場における休憩施設の整備、送風機の設置
- ◇ 体温を下げるための機能のある服
- ◇ 不自然な作業姿勢を改善するための作業台等の設置
- ◇ 重量物搬送機器・リフト
- ◇ トラック荷台等の昇降設備
- ◇ 重筋作業を補助するパワーアシストスーツ

3 健康や体力の状況の把握等

- ◇ 体力チェック
- ◇ 運動・栄養・保健指導等の実施（健康診断、歯科検診、体力チェックの費用を除く。）
- ◇ 保健師やトレーナー等の指導による身体機能の維持向上活動

4 安全衛生教育

- ◇ 高齢者の特性を踏まえた安全衛生教育
- ※労働者個人ごとに費用が生じる対策（ウェアラブルデバイス、防滑靴、体力チェックなど）については、雇用する高年齢労働者の人数分に限り補助対象とします。



補助対象となる対策の具体例や、補助の対象とならないものについては、Q&Aにまとめていますので、申請前に必ずご確認ください。→QRコード



注：申請内容の確認のため、（一社）労働安全衛生コンサルタント会が実地に調査することがあります。

申請手続き

この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて、審査等を行い、補助金の交付決定と支払いを実施します。

申請期間は5月11日から10月末日までです

① 補助金交付申請（中小企業事業者）

- ・ 補助金事務センターのHPを参照し、必要書類に過不足がないよう申請してください(郵送のみ)。
<https://www.jashcon-age.or.jp>
- ◎HP内「申請に必要な提出資料一覧」を確認の上提出資料をそろえてください。

② 審査等（補助金事務センター）

- ・ 申請は毎月末にとりまとめ、翌月に審査します。
- ・ 必要に応じて電話で確認する場合があります。

③ 交付決定通知書の発行（補助金事務センター）

- ・ 審査結果は、審査した月の月末から翌月初めとなります。
- ・ 交付を決定した案件は、申請代表者宛に交付決定通知書を郵送します。
- 不採択の場合は、申請担当者宛にメールにより通知します。

④ 対策の実施・費用の支払い（中小企業事業者）

- ・ 交付決定日以降に対策を実施し、費用を支払ってください。
（交付決定通知書が到着したらできるだけ早く対策を実施すること。）
- ※交付決定通知書を受領したのち、物品の購入、工事の発注施工に着手してください。
- 交付決定日以前の物品の購入、工事の発注施工は、補助金の支払いが認められません。

⑤ 実績報告書・精算払請求書提出（中小企業事業者）

- ・ 実績報告書及び精算払請求書をエイジフレンドリー補助金事務センターへ提出（郵送のみ）
- ※支払完了後、速やかに提出してください（支払日から20日以内が目安となります）
- ※最終提出期限は令和5年1月末日です。令和5年1月末日(当日消印有効)までに必ず提出してください。提出期限を超えて提出された場合には、補助金の支払いはできません。

⑥ 確認、補助金の交付（補助金事務センター）

- ・ 実績報告書及び精算払請求書を確認の上、確定通知書等を郵送し、補助金を振り込みます。

必要な時に手続き

財産を処分する場合の承認申請

補助金を受けた機材等のうち50万円以上の物について、補助を受けた年度終了後5年以内に、事業の廃止等に伴い、譲渡し、又は廃棄する場合は、承認手続きが必要です。

申請に当たっての注意

- ◆ この補助金は、「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」の対象のため、適正な運用が求められるものです。補助金の実施要領、交付規程等をよく読み、補助金の趣旨を理解した上で申請してください。
- ◆ 偽りその他不正の手段により補助金の交付を受けた場合、交付決定の内容や付された条件に違反した場合は、補助金の返還を求めることがあります。
- ◆ 交付決定を受けられなかった申請案件（9月及び10月申請分は除く）は、申請期間中に再度の申請が可能です。
- ただし、不採択となった内容での再申請は受付できません。

※交付決定額が予算額に達した場合、申請期間中であっても受付を締め切ります。あらかじめご了承ください。



この補助金についてのお問合せは、

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会 エイジフレンドリー補助金事務センターまで

受付時間：平日10:00～12:00、13:00～16:00（土日祝休み）
（8月8日～12日（夏季休暇）、12月28日～1月4日（年末年始）を除く。）

◎ホームページに、交付規程、申請書様式などを掲載していますので、ご確認をお願いします。
<https://www.jashcon-age.or.jp>



送付先

〒105-0014 東京都港区芝1-4-10 トイヤビル5階

エイジフレンドリー補助金事務センター

申請に関する書類は「申請関係」、支払に関する書類は「支払関係」宛へお送りください。

※消印日が確認できない料金別納・後納での郵送はご遠慮ください。

様式 1、様式 1(別紙)、様式 1-1、様式 1-2、
様式 1-3、様式 2 に関するお問合せはこちら

申請関係

☎ 03-6381-7507 📠 03-6381-7508
✉ af-hojyoyimucenter@jashcon.or.jp

様式 3、発注書・納品書等、支払いに
関するお問合せはこちら

支払関係

☎ 03-6809-4085 📠 03-6809-4086
✉ af-shiharai@jashcon.or.jp

【申請スケジュール】例）7月に申請する場合

申請期間（当日消印有効）	審査期間	結果連絡	支払資料提出期日
7月1日～7月末日	8月中	8月末日～9月初め	支払完了後速やかに

※不足資料がある場合等は、スケジュール通りにいかない場合もあります

※支払資料の提出の最終締切は令和5年1月末日です。

参考情報

▼取り組むべき事項を知りたいとき

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりのため、事業者と労働者に求められる取組を示した「**高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン**（エイジフレンドリーガイドライン）を活用しましょう。

令和2年3月16日付け基安発0316第1号
「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



▼好事例を知りたいとき

- ⇒ 厚生労働省ホームページ
（先進企業）<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>
（製造業）<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>
- ⇒ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ
<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/statistics.html>

▼高齢者のための対策について個別に相談したいとき

中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援（現場確認・ヒアリング・アドバイス）を行います。

■労働災害防止団体 問い合わせ先

中央労働災害防止協会	技術支援部業務調整課	03-3452-6366	（製造業、下記以外の業種関係）
建設業労働災害防止協会	技術管理部指導課	03-3453-0464	（建設業関係）
陸上貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部	03-3455-3857	（陸上貨物運送事業関係）
林業・木材製造業労働災害防止協会	教育支援課	03-3452-4981	（林業・木材製造業関係）
港湾貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部	03-3452-7201	（港湾貨物運送事業関係）

無料

65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーをご活用ください

中小企業診断士、社会保険労務士等、高齢者の雇用に関する専門的知識や経験などを持っている外部の専門家が、企業の高齢者雇用促進に向けた取り組みを支援します。

相談・助言

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。

- 人事管理制度の整備に関する事
- 賃金、退職金制度の整備に関する事
- 職場の改善、職域開発に関する事
- 能力開発に関する事
- 健康管理に関する事
- その他高齢者等の雇用問題に関する事

無料

- お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ（<https://www.jeed.go.jp>）から確認できます。
- 「70歳雇用事例サイト（<https://www.elder.jeed.go.jp/>）」により、70歳以上継続雇用制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

(R4. 5)

10. 高齢者雇用に関する関係機関のホームページ一覧

高齢者雇用についてより詳しく知りたい方は下記をご参照ください。

■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<https://www.jeed.go.jp/>

○事業主の方へ(高齢者雇用について)

<https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/>

- ・高齢者雇用について相談したい
- ・助成金について知りたい
- ・70歳雇用について知りたい
- ・各種セミナー・イベント
- ・どんな調査研究があるか知りたい
- ・高齢者雇用のための快適な職場づくり 等

○高年齢者の方へ

<https://www.jeed.go.jp/elderly/person/>

→お問い合わせは最寄りの独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課へ

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/>

【高年齢者活用事例の紹介】

○70歳雇用事例サイト

<https://www.elder.jeed.go.jp/>

■厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/index.html>

○高年齢者雇用対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/index.html

○高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

おわりに

本ガイドラインは会員企業から選出された推進委員との広範にわたる議論を積み重ねて作成したガイドラインです。

人口減少社会のわが国において少子高齢化と人手不足はさらに進展し、安定的な労働力の確保はとび・土工工事業界における重要課題の 1 つになっています。この課題を解決するには、これからのとび・土工工事業界の中核を担う若年者の確保を進める一方で、現在、とび・土工工事業界に従事している職人のみなさんが安心して活躍できる場の整備・拡充を図ること、そして長年の職業人生を通して蓄積してきた技術、経験、知識を持つ高齢職人のさらなる活用が不可欠です。しかし、「とび」の仕事特性から高齢期に入ると第一線で活躍することが難しくなってきます。会員各社のなかには、高齢職人のさらなる活用を図るべく、中堅・若手職人など指導役などの役割を担ってもらうなどの取り組みが進められています。こうした取り組みは一定の成果を上げていますが、業界全体として高齢職人の活躍の場を考えていく必要が求められています。

このような状況を踏まえ、一般社団法人日本鳶工業連合会は 2021 年度に高齢者雇用推進委員会を設置して、高齢者雇用の実態を把握するためのアンケート調査やインタビュー調査を行いました。アンケート調査では経営者と職人から高齢者雇用に関する様々な意見・考えを回答してもらい、インタビュー調査では先進的な取り組みを進めている会員企業の高齢者雇用の工夫や課題などを伺いました。

これら調査を通じて明らかになったのは、会員各社では高齢職人は戦力として不可欠な存在になっていること、高齢職人が活躍できるための工夫が各社・各現場で積み重ねられていること、そしてこうした取り組みにより高齢職人の活躍の場が広がっていることです。各社の工夫を業界全体で共有することは、これからのとび・土工工事業界の発展に寄与することにもなります。

本委員会では、これら調査結果を踏まえてとび・土工工事業における高齢職人活躍のあり方について検討し、ガイドラインを取りまとめました。本ガイドラインでは、高齢職人の活躍推進のための 9 つのポイントを提言しています。会員各社が本ガイドラインを通して高齢職人とともに活躍できることを期待します。

最後に、本ガイドライン作成に当たり、ご協力頂いた推進委員の皆様をはじめ、アンケート調査及びヒアリング調査にご協力頂いた企業及び職人の皆様に厚く御礼申し上げます。

一般社団法人 日本鳶工業連合会
とび・土工工事業高齢者雇用推進委員会
座 長 田 口 和 雄
(高千穂大学 経営学部 教授)

とび・土工工事業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

座長

田口 和雄 高千穂大学 経営学部 教授

委員

清水 武	一般社団法人 日本鳶工業連合会会長
岡本 啓志	一般社団法人 日本鳶工業連合会常務理事
栗栖 龍男	一般社団法人 日本鳶工業連合会理事
丹波 信二	一般社団法人 日本鳶工業連合会理事
松浦 秀次	一般社団法人 日本鳶工業連合会技術技能委員

シンクタンク

広田 薫 広田 薫事務所(城西国際大学 経営情報学部 非常勤講師)

推進担当

木野 一弘	一般社団法人 日本鳶工業連合会 事務局長
坪内 太一	一般社団法人 日本鳶工業連合会 事務局次長
奥田 奈緒子	一般社団法人 日本鳶工業連合会 総務部

(敬称略)

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
産業別高齢者雇用推進事業

とび・土工工事業 高齢者がバトンをつなぐ 未来のガイドライン
人生 100 年時代！ 活躍の場・生きがいを求めて！

発行 2022 年 8 月

一般社団法人 日本鳶工業連合会
〒105-0011 東京都港区芝公園 3-5-20 日鳶連会館
TEL：03-3434-8805 FAX：03-5472-5747
<https://nittobiren.or.jp>

無断転載を禁ず