

(事業主の方へ)

# 高年齢者雇用安定法ガイドブック

～高年齢者の雇用の安定のために～



厚生労働省

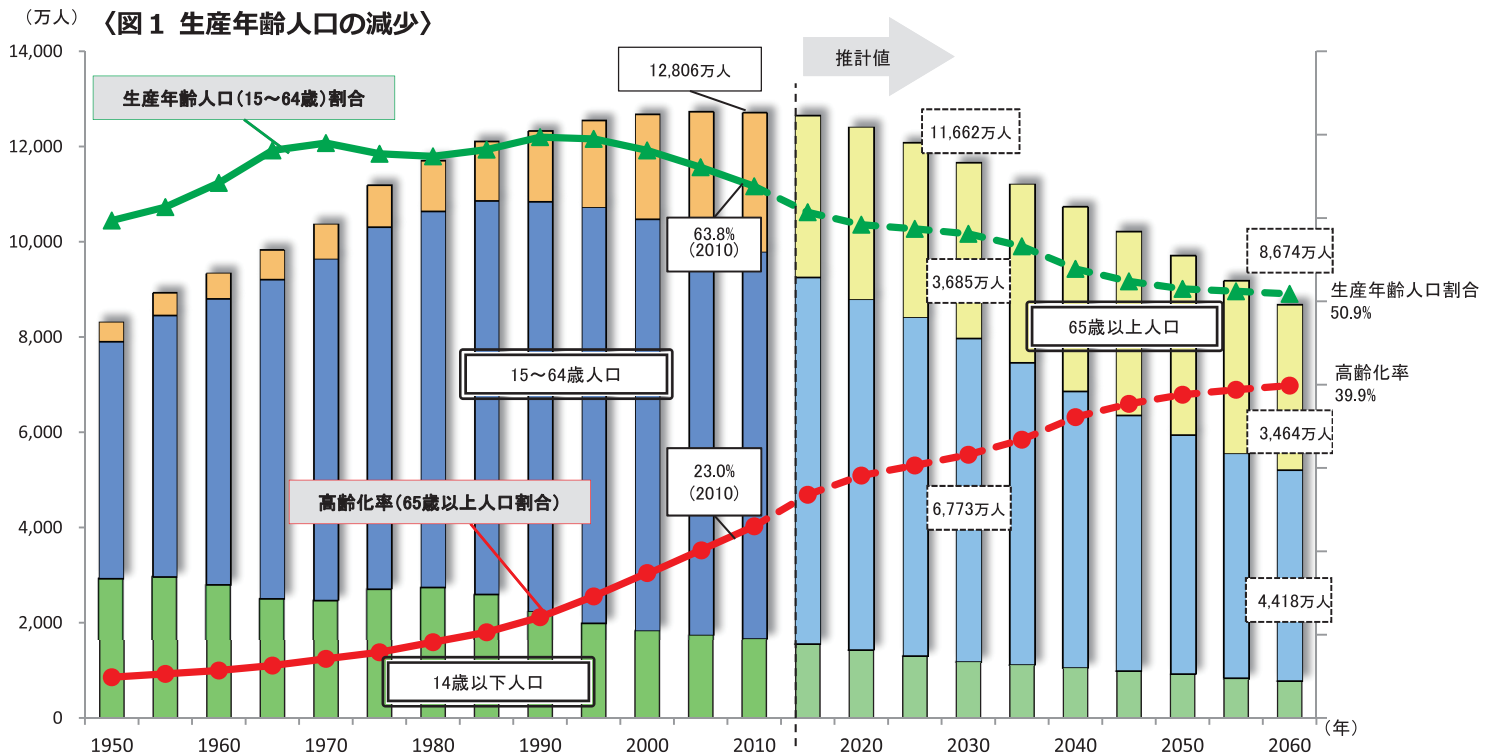
愛知労働局 ハローワーク

# 目次

1 高年齢者を取り巻く状況	1
2 「高年齢者雇用安定法のポイント」	2
3 60歳未満定年の禁止	3
4 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」	4
5 「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート	5
6 就業規則の記載例（参考）	6
7 就業規則の労働基準監督署への届け出	7
8 労使協定の例（参考）	8
9 「高年齢者雇用確保措置」を実施する際の労働条件について	9
10 高齢者雇用のための諸条件の整備	10
11 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲	11
12 特殊関係事業主との契約書記載例	12
13 「求職活動支援書」について	13
14 「多数離職届」について	14
15 「高年齢者雇用アドバイザー」について	16
16 「公共職業安定所（ハローワーク）」のご案内	17
17 「(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構」のご案内	17
18 「労働基準監督署」のご案内	18

# 1 高齢者を取り巻く状況

わが国の高齢化は世界に類をみない速度で進み、2030年には総人口の約3人に1人が65歳以上の高齢者となることを見込まれています。これにより、いわゆる生産年齢人口（15～64歳人口）は減少し、2060年には総人口の50.9%になる見込みです（図1）。



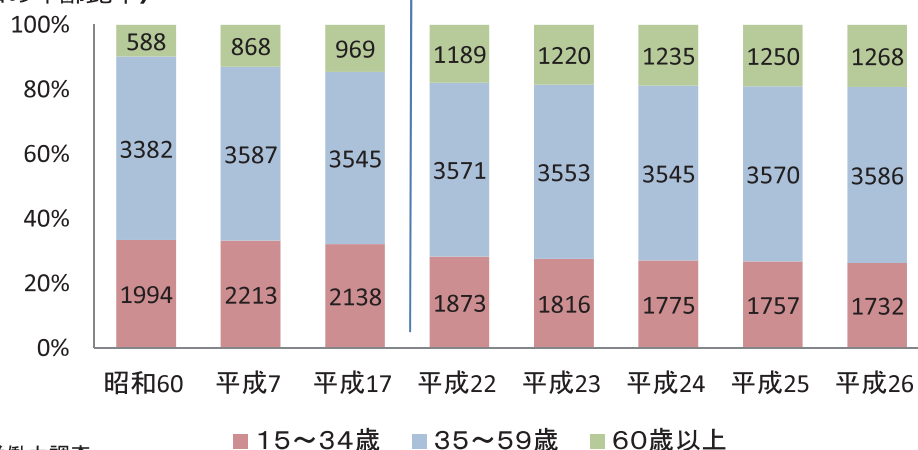
出典：総務省「国勢調査」、「人口推計」、  
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）  
 厚生労働省「人口動態統計」

## <参考：労働力人口年齢比率 ～生涯現役社会の実現を目指して～>

15歳以上の就業者と完全失業者を合わせた人口を「労働力人口」といいますが、近年は、女性の多くや高齢者等の労働参加が進み増加しています。しかし、少子により10代から30代の年代では下降を続けており、近い将来は労働力人口の減少が見込まれます。

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会の構築を目指す必要があり、雇用環境の整備が求められています。

<労働力人口の年齢比率>



資料：総務省労働力調査

（注）平成23年は、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時的困難となったため、補完的に統計した値を用いている。

## 2 「高年齢者雇用安定法」のポイント

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（「高年齢者雇用安定法」）により、以下の義務が課されています。

### 1. 60歳未満定年の禁止 . . . . . 3ページ

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。  
(高年齢者雇用安定法第8条)

### 2. 65歳までの高年齢者雇用確保措置 . . . . . 4ページ

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの高年齢者雇用確保措置を講じなければなりません。  
(高年齢者雇用安定法第9条)

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度を導入
- ③ 定年制を廃止

※公表等（高年齢者雇用安定法第10条、高年齢者等職業安定対策基本方針）  
措置を講じていない事業主に対し、勧告（各種法令に基づき、求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給などの措置を講じる）を、また勧告に従わなかったときは、企業名を公表することができる。

### 3. 中高年齢者が離職する場合の措置

#### ◆再就職援助措置

事業主は、解雇などにより離職が予定されている45歳以上65歳未満の人が希望するときは、求人の開拓など、その中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければなりません。  
(高年齢者雇用安定法第15条)

#### ◆求職活動支援書 . . . . . 13ページ

事業主は、解雇などにより離職が予定されている45歳以上65歳未満の人が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければなりません。  
(高年齢者雇用安定法第17条)

#### ◆多数離職届 . . . . . 14ページ

事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち5人以上を解雇などにより離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければなりません。  
(高年齢者雇用安定法第16条)

※罰則（高年齢者雇用安定法第57条）  
多数離職の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、十万円以下の過料に処する。

### 3 60歳未満定年の禁止

## 定年年齢を60歳未満とすることは禁止されています

#### 【定年とは】

「定年」とは、労働者があらかじめ定められた年齢に達したことを理由に、自動的にまたは解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度で、就業規則、労働協約または労働契約に定められたものをいいます。

なお、単なる慣行として一定年齢における退職が定着している場合や、選択定年制など早期の退職を優遇する制度における早期の退職年齢は、高年齢者雇用安定法上の「定年」ではありません。

#### 【60歳を下回る定年とは？】

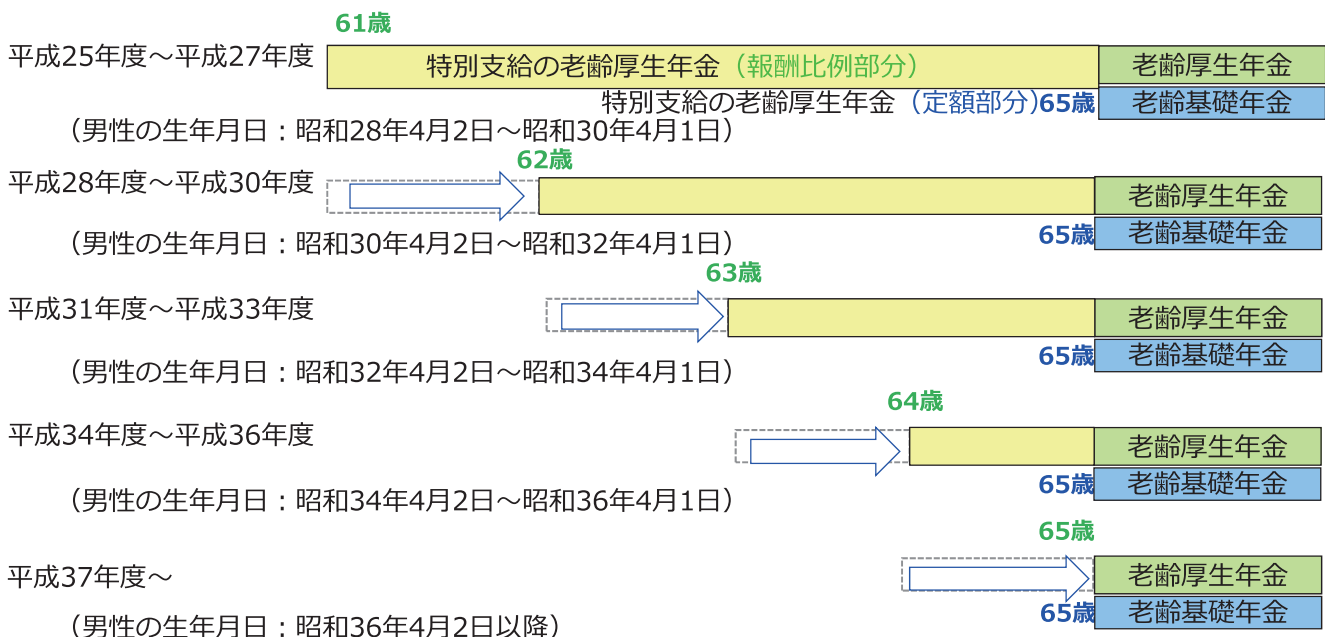
60歳を下回る定年規定は民事上無効となり、その年齢に達したことを理由に労働者を退職させることはできません。

この場合は、その企業には定年の規定がないものとみなされます。

- ※ 退職に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、定年を定めている場合は必ず就業規則に記載しなければなりません。ただし、常時使用する労働者が10人未満の事業所は、就業規則の作成義務が課されていないので、労働協約や労働契約にのみ定年の規定を記載することも可能です。  
(労働基準法第89条)

#### 〈参考：年金の支給開始年齢〉

年金の**定額部分**支給開始年齢は、**65歳**から支給。男性の**報酬比例部分**は段階的に引き上げられます（女性については5年遅れのスケジュールとなっています）。



## 4 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」

定年年齢を65歳未満としている事業主は、次の①から③の措置（高年齢者雇用確保措置）のいずれかを実施してください



- ①65歳まで定年年齢を引き上げ
- ②希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度（継続雇用制度）の導入
- ③定年制の廃止

高年齢者雇用安定法第9条は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年年齢を65歳未満としている事業主に、高年齢者雇用確保措置として、上記の①から③のうち、いずれかの実施を義務づけています。

### 【継続雇用制度とは】

現在、雇用している高年齢者を、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度で、次のようなものがあります。

- ◆ 再雇用制度：定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- ◆ 勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

### 継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが必要です

継続雇用制度を導入する場合は、**希望者全員**※を対象とすることが必要です。希望者全員とは、定年後も引き続き働きたいと希望する人全員です。

※ ただし平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定（P8参照）で設けている場合に限り、以下の経過措置が認められています。

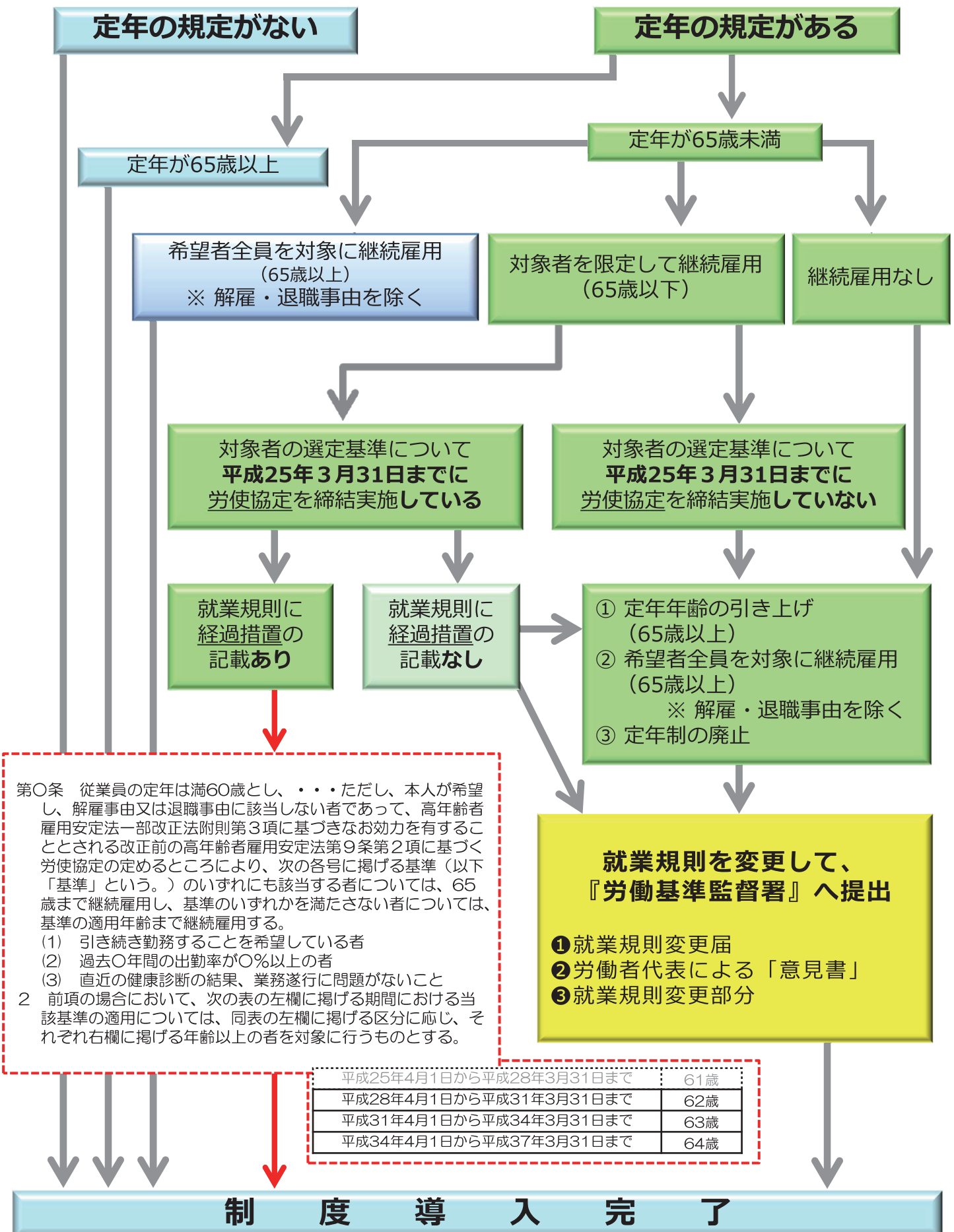
（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号、改正高年齢者雇用安定法）附則第3項）。

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

継続雇用の対象者を限定する基準を適用することができます

※ また、就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、継続雇用しないことについては客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられます。[高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示560号）]

# 5 「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート



## 6 就業規則の記載例（参考）

### 定年の引上げ

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した年度の末日をもって退職とする。

### 希望者全員65歳まで継続雇用

- 第〇条
1. 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。
  2. 本人が希望し、就業規則第〇条の解雇事由又は第〇条の退職事由に該当しない者については65歳まで継続雇用する。

### 経過措置を利用する場合【H25.3.31までに対象者の選定基準について労使協定を締結している場合】

- 第〇条
1. 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。  
ただし、本人が希望し、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。
    - (1) 引き続き勤務することを希望している者
    - (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
    - (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
    - (4) ○○○○
  2. 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳



上に示す記載例は、あくまで参考に示すものであり、就業規則を作成・変更する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じたものとなるようにしてください。

就業規則を作成・変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署長に届け出てください。ただし、常時使用する労働者が10人未満の事業所については届出の必要はありません。



# 7 就業規則の労働基準監督署への届け出

就業規則を変更した場合は、

- ①就業規則変更届 ②意見書 ③就業規則の変更部分

を所在地を管轄する『労働基準監督署』へ届け出なければなりません。

労使協定書そのものは届け出る必要はありません。

なお、「再雇用規定」「嘱託社員就業規則」など、別規定を作成した場合も届け出が必要です。

①

**就業規則変更届**

平成 年 月 日

〇〇労働基準監督署長 殿

今回、別添のとおり当社の就業規則を変更いたしましたので、意見書を添付のうえ提出します。

労働保険番号  
業種  
労働者数 (臨時・パート含む) 人  
事業所の所在地  
事業場の名称  
使用者職氏名 印

②

**意見書**

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けをもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

労働者代表 印

③

**就業規則変更部分 (例)**

新	旧
第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。	第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定により定められた基準を満たした者については65歳まで継続雇用する。



**意見書について**

就業規則を作成し、または変更した場合には、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を記した書面（意見書）を添付して、管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。

## 8 労使協定の例（参考）

### 継続雇用制度の選定基準に関する協定書

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇株式会社労働組合（以下「組合」という）は、定年後の継続雇用制度の対象者の選定基準および取り扱い方法に関し、次の通り労使協定を締結する。

第1条 定年は当社就業規則の定めによるが、定年後も継続的に働くことを希望する者で、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、〇年ごとの契約の更新により満65歳に達する日の月の末日までの再雇用（以下「継続雇用」という）をするものとする。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4) 〇〇〇〇

第2条 会社は、定年予定〇年前の該当者全員に通知を行い、本人の申し出により前条の継続雇用について面談・指導を行うものとする。

第3条 会社は、定年予定日の〇カ月前までに第1条の継続雇用の基準等の事実を本人に開示し、継続雇用の可否を本人に通知するものとする。

第4条 会社は、継続雇用を通知した者について、定年予定日の〇カ月前までに継続雇用に係る労働条件等について本人と協議し、労働条件通知書等を交付する。

第5条 本協定書の有効期間は、平成25年3月31日から平成26年3月30日までとする。ただし、有効期間満了の1カ月前までに、会社、組合いずれからも申し出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

この協定の確実を証するため、証書を作成し、会社および組合が各1通を保有する。

平成25年3月29日

〇〇株式会社  
代表取締役社長  
〇 〇 〇 〇 印

〇〇労働組合  
委員長  
〇 〇 〇 〇 印

※ 労使協定とは、労働条件その他の事項について、事業場の過半数の労働者で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）と事業主との間で合意して書面により締結される協定です。

※ 労使協定は、労働基準監督署に届出る必要はありません。

## 9 「高年齢者雇用確保措置」を実施する際の労働条件について

高年齢者雇用確保措置の導入にあたっては、賃金や勤務時間などの労働条件について見直すことが必要な場合があります。

労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項ですが、高年齢者雇用安定法第9条第3項に基づいて策定した高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）に、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合の留意事項として下記内容を定めていますので、労働条件を設定する際は留意してください

（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針第2の4）。

### 高年齢者雇用確保措置における労働条件のポイント

#### ① 賃金・人事処遇制度の見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度をとっている場合は、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てください。その際、高年齢者の雇用や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てください。

#### ② 勤務日・勤務時間

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てください。

#### ③ 意欲・能力に応じた適正な配置・処遇

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、高年齢者の意欲や能力に応じた適正な配置と処遇の実現に努めてください。

### 継続雇用制度を導入する場合のポイント

継続雇用制度を導入したものの、継続雇用を希望する高年齢者が少ない場合は、その労働条件などが高年齢者のニーズにあっていない可能性があります。その場合は、高年齢者のニーズや意識を分析し、賃金や勤務時間など、制度の見直しを検討してください。

#### ① 継続雇用制度を導入する場合の賃金

継続雇用制度を導入する場合の賃金は、継続雇用する高年齢者の就業実態、生活の安定などを考慮し、適切なものとなるよう努めてください。

#### ② 継続雇用制度を導入する場合の契約期間

高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を目的とする制度であることを踏まえ、継続雇用制度において契約期間を定める場合は、65歳までは契約更新ができることを周知するとともに、むやみに短い契約期間とすることがないように努めてください。

## 10 高齢者雇用のための諸条件の整備

高年齢者雇用安定法第6条に基づいて策定した「高年齢者等職業安定対策基本方針」（平成24年厚生労働省告示第559号）では、高年齢者の意欲と能力に応じた雇用機会の確保のため企業が行うべき事項に関する指針を以下のように定めています。

事業主の皆さまにおかれては、以下のポイントを参考にしつつ、労使間で十分に協議して高年齢者の雇用機会の確保のための諸条件を整備するよう努めてください。

### 高年齢者の職業能力の開発・向上

高年齢者の有する知識、経験などを活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施してください。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関で実施される職業訓練も積極的に活用してください。

### 作業施設の改善

作業補助具などの機械設備の改善、作業の平易化などの作業方法の改善、照明などの作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、身体的機能の低下にも対応できるようにすることにより、体力などが低下した高年齢者が職場から排除されることなく、その職業能力が十分発揮できるよう配慮してください。

### 高年齢者の職域拡大

高齢化に対応した職務の再設計を行うことなどにより、高年齢者の身体的機能の低下などの影響が少なく、能力、知識、経験などが十分に活用できる職域の拡大を行ってください。

### 高年齢者の知識、経験などを活用できる配置、処遇の推進

職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度などの整備により、知識や経験などを活用できる配置、処遇を推進してください。

高年齢者の就業希望や体力は人さまざまですので、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間制度の弾力化を図ってください。

### 勤務時間制度の弾力化

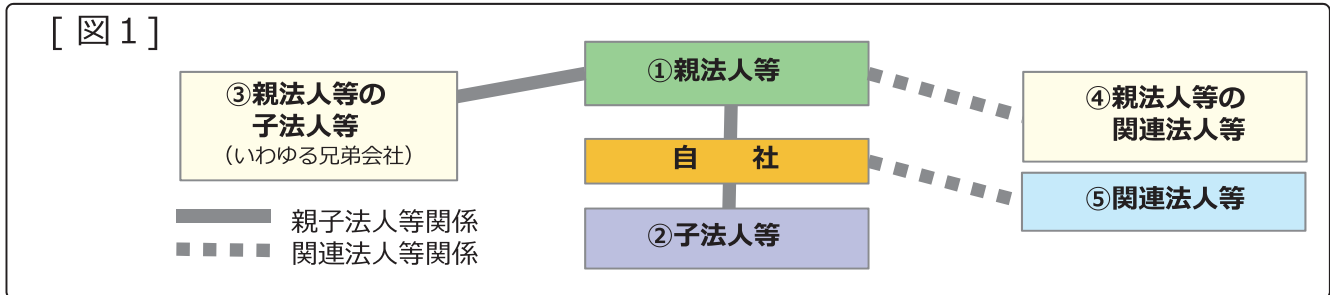
高年齢者の就業希望や体力は人さまざまですので、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間制度の弾力化を図ってください。

### 事業主が共同で行う取り組みの推進

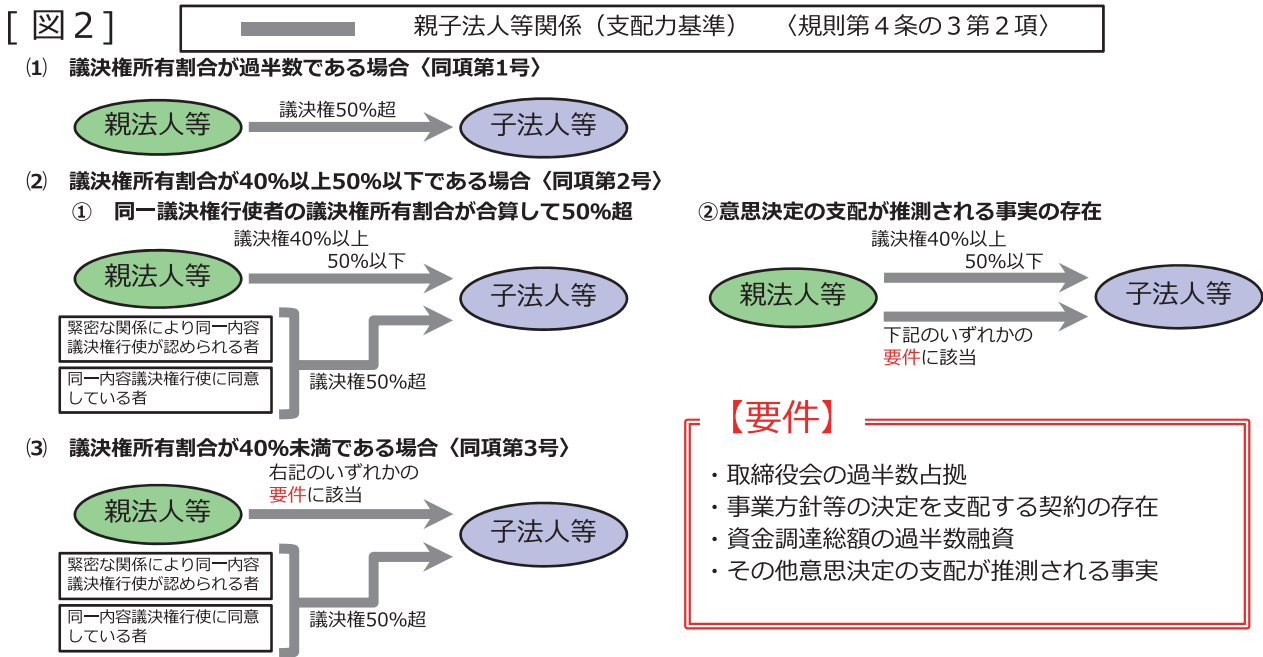
高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同じ産業や同じ地域の事業主の間で、高年齢者の雇用に関するさまざまな経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善などについての共同の取り組みを推進してください。

# 11 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲

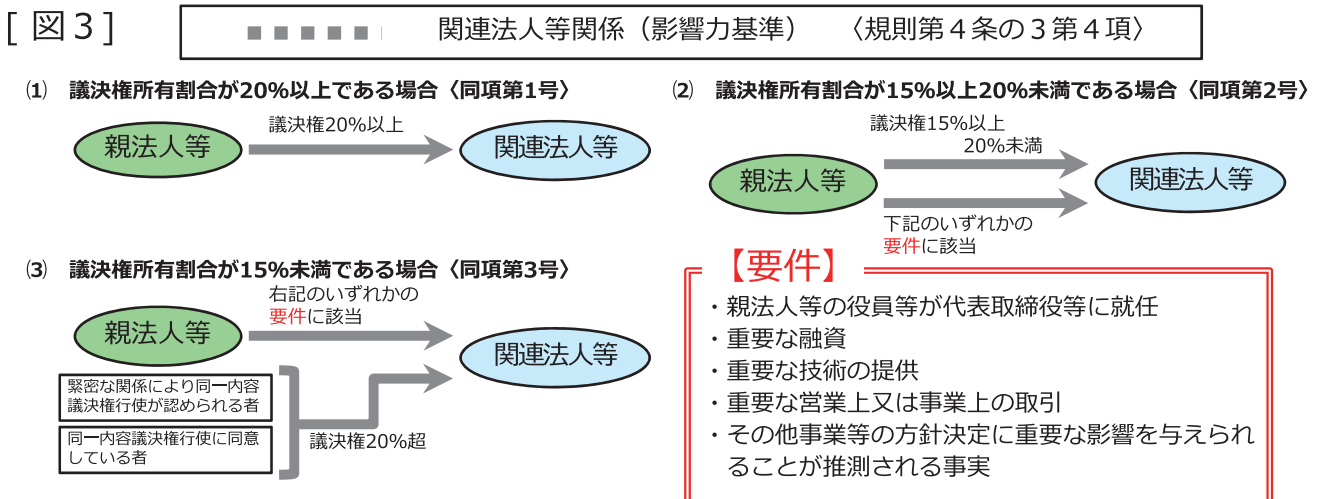
継続雇用制度の対象者について、定年まで雇用した企業だけでなく、この企業の子会社や関連会社などの特殊関係事業主（図1の①から⑤）で雇用することも認められます。継続雇用制度の対象者を特殊関係事業主で雇用する制度を導入する場合は、定年まで雇用した企業と特殊関係事業主との間で契約を締結する必要があります。



他社を自己の子法人等とする要件は、図2に示す親子法人等関係の支配力基準を満たすことです。  
（高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3）



他社を自己の関連法人等とする要件は、図3に示す関連法人等関係の影響力基準を満たすことです。  
（高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3）



## 12 特殊関係事業主との契約書記載例（参考）

### 継続雇用制度の特例措置に関する契約書（例）

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）と〇〇〇〇株式会社及び〇〇〇〇株式会社（以下「乙」といい、乙1及び乙2を総称して「乙」という）は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第9条第2項に規定する契約として、次のとおり契約を締結する（以下「本契約」という）。

第1条 乙は、甲が高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後も雇用されることを希望する者（次条において「継続雇用希望者」という）を、その定年後に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条 乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条 第1条の規定に基づき乙1又は乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1又は乙2が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲、乙1、乙2各自1通を保有する。

平成 年 月 日

(甲) 愛知県〇〇〇  
株式会社〇〇〇〇  
代表取締役〇〇〇〇 ㊟

(乙1) 愛知県〇〇〇  
株式会社〇〇〇〇  
代表取締役〇〇〇〇 ㊟

(乙2) 愛知県〇〇〇  
株式会社〇〇〇〇  
代表取締役〇〇〇〇 ㊟

## 13 「求職活動支援書」について

事業主は、事業主都合の解雇等※により離職する45歳以上65歳未満の者（離職する予定の中高年齢者）が希望するときは、在職中のなるべく早い時期から主体的な求職活動が行えるよう、その中高年齢者の職務経歴を記載した「**求職活動支援書**」を作成し、本人に交付しなければならないこととされています。（高年齢者雇用安定法第17条）

※「事業主都合の解雇等」とは、以下の①から③を指します。

- ① 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）
- ② 経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職
- ③ その他の事業主の都合（退職勧奨による離職、解雇・退職事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職、解雇・退職事由に該当と同一の内容である継続雇用しない事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職等）

### 求職活動支援書に盛り込まなければならない内容

- ① 離職する予定の中高年齢者の氏名、年齢および性別
- ② その中高年齢者が離職する日（決定していない場合には離職することとなる時期）
- ③ その中高年齢者の職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績、達成事項を含む）
- ④ その中高年齢者が有する資格、免許、受講した講習
- ⑤ その中高年齢者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
- ⑥ その中高年齢者が自ら職務経歴書を作成するときに参考となる事項、その他再就職に資する事項
- ⑦ 事業主が講じる再就職援助の措置の内容

#### 〈再就職援助措置の具体例〉

- ◆再就職に役立つ教育訓練、カウンセリング等の実施、受講などのあっせん
- ◆求職活動（会社訪問、教育訓練受講、資格試験勉強等）のための休暇の付与
- ◆在職中の求職活動に対する経済的支援（上記休暇中の賃金支給、教育訓練等の実費相当額の支給など）
- ◆民間の再就職支援会社への委託
- ◆求人開拓、求人情報の収集・提供、関連企業などへの再就職あっせん

「求職活動支援書」は厚生労働省令で定められた事項の記載があるものであれば、特に様式を定めるものではありませんが、厚生労働省では、ジョブ・カード制度における「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」を「求職活動支援書」として活用することを推奨しています。

厚生労働省のホームページにて、作成方法の閲覧や様式のダウンロードができます。

## 14 「多数離職届」について

高年齢者雇用安定法により、事業主は、その雇用する中高年齢者のうち、1カ月以内の期間に5人以上が解雇等により離職する場合には、あらかじめ「多数離職届」をハローワークに届け出なくてはなりません。

### 「多数離職届」を出さなければならない場合

45歳以上65歳未満で、次のいずれにも該当しない人が

- ◆ 日々または期間を定めて雇用されている者（同一事業主に6カ月を超えて引き続き雇用されている場合を除く）
- ◆ 試みの使用期間中の者（同一事業主に14日を超えて引き続き雇用されている場合を除く）
- ◆ 常時勤務に服することを要しない労働者として雇用されている者（例えば非常勤講師のように毎日勤務することを要しない者。「嘱託」などの名称でも毎日勤務している者は含まない）

次のいずれかの理由により、

- ◆ 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）
- ◆ 経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職
- ◆ その他、事業主の都合による離職

同一の事業所において、1カ月以内の期間に5人※以上離職する場合

※雇用対策法に基づく「大量雇用変動届」によって既に届け出られた者及び同法に基づく再就職援助計画の対象者については算定から除く。

### 罰則（高年齢者雇用安定法第57条）

多数離職の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、十万円以下の過料に処する。





# 多 数 離 職 届

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第16条第1項の規定により、下記のとおり届けます。

〇〇公共職業安定所長 殿

平成 年 月 日

事 業 主	氏名(法人にあつては名称及び代表者の氏名)								印
	住所(法人にあつては主たる事務所の所在地)	〒(            -            )					電話番号 (            )		
① 多数離職に係る 事業所	イ 名称				ハ				
	ロ 所在地				事業の種類				
	ニ 労働者数	人			ホ ニのうち45歳～64歳の者の数	人			
② 届出の対象となる 離職が生ずる年月日 又は期間	年 月 日から	③ 離職者数	性別	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	計		
	年 月 日まで		計						
			男						
			女						
イ 氏 名	ロ 職 種	ハ 年齢	ニ 性別	ホ 離 職 年 月 日	ヘ 離 職 理 由	ト 住 所	チ 再就職の 希望の有無	リ 再就職先 予定の有無	
記入担当者	所属部課					氏 名	印		

# 15 「高年齢者雇用アドバイザー」について

**相談例：** 定年を65歳へ引き上げ、さらに70歳までの継続雇用制度を導入したいと考えているが、具体的に何をどのように見直すべきか。  
また、高齢者にも働きやすい職場環境へ改善するにはどのように行うべきか相談したい。

**「高年齢者雇用アドバイザー」をご活用ください！**

## 高年齢者雇用アドバイザーとは

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が委嘱した高齢者雇用問題に精通した  
● 経営労務コンサルタント ● 社会保険労務士  
● 中小企業診断士 ● 学識経験者 など

## 相談・援助内容

### 相談・助言サービス

**無料**

高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・援助を行っています。

- 人事・労務管理制度  
(職務基準の設定、資格制度の導入)
- 賃金、退職金制度  
(年功給から職能給への見直し)
- 職場の改善、開発  
(職務再設計、勤務形態・労働時間の見直しなど)
- 従業員の能力開発等  
(能力開発と教育訓練、健康管理など)

### 企画立案サービス・就業意識向上研修

**有料**

企画立案サービスとは高年齢者雇用アドバイザーが、その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案を作成し、高齢者の継続雇用を図るための条件整備をお手伝いします。

就業意識向上研修とは中高年齢従業員の就業意識の向上等を支援するため、事業主の要望に合った研修プランをご提案し、研修を行います。

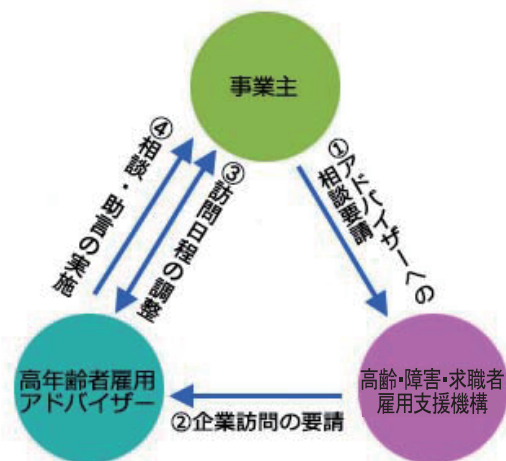
## 高年齢者雇用アドバイザーの利用方法

アドバイザーの相談・助言を受ける場合は、右図のような流れになっています。

- ①アドバイザーへの相談の要請
- ②企業訪問の要請
- ③訪問日程の連絡
- ④相談・助言の実施

なお、詳細は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知支部 高齢・障害者業務課にお問い合わせください。

また、お問い合わせ先はP 17をご覧ください。



## 16 「公共職業安定所（ハローワーク）」のご案内

安定所名	所在地	管轄区域
名古屋中	〒450-0003 TEL 052-582-8171 名古屋市中村区名駅南1-21-5	西区、中村区、中区、中川区、北区、 北名古屋市、清須市、豊山町
名古屋南	〒456-8503 TEL 052-681-1211 名古屋市熱田区旗屋2-22-21	瑞穂区、熱田区、港区、南区、緑区、豊明市
名古屋東	〒465-8609 TEL 052-774-1115 名古屋市名東区平和が丘1-2	千種区、東区、昭和区、名東区、天白区、 守山区、日進市、長久手市、東郷町
豊橋	〒440-8507 TEL 0532-52-7191 豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎	豊橋市、田原市
岡崎	〒444-0813 TEL 0564-52-8609 岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎	岡崎市、幸田町
一宮	〒491-8509 TEL 0586-45-2048 一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎	一宮市、稲沢市（平和町を除く）
半田	〒475-8502 TEL 0569-21-0023 半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎	半田市、常滑市、東海市、知多市、東浦町、 阿久比町、武豊町、美浜町、南知多町
瀬戸	〒489-0871 TEL 0561-82-5123 瀬戸市東長根町86	瀬戸市、尾張旭市
豊田	〒471-8609 TEL 0565-31-1400 豊田市常盤町3-25-7	豊田市、みよし市
津島	〒496-0042 TEL 0567-26-3158 津島市寺前町2-3	津島市、稲沢市（平和町）、愛西市、弥富市、 あま市、大治町、蟹江町、飛島村
刈谷	〒448-8609 TEL 0566-21-5001 刈谷市若松町1-46-3	刈谷市、安城市、知立市、高浜市、大府市
碧南出張所	〒447-0865 TEL 0566-41-0327 碧南市浅間町1-41-4	碧南市
西尾	〒445-0071 TEL 0563-56-3622 西尾市熊味町小松島41-1	西尾市
犬山	〒484-8609 TEL 0568-61-2185 犬山市松本町2-10	犬山市、江南市、岩倉市、大口町、扶桑町
豊川	〒442-0888 TEL 0533-86-3178 豊川市千歳通1-34	豊川市
蒲郡出張所	〒443-0034 TEL 0533-67-8609 蒲郡市港町16-9	蒲郡市
新城	〒441-1384 TEL 0536-22-1160 新城市西入船24-1	新城市、設楽町、東栄町、豊根村
春日井	〒486-0807 TEL 0568-81-5135 春日井市大手町2-135	春日井市、小牧市

※高年齢者雇用安定法についてのご相談は、最寄りのハローワークへお尋ねください。

## 17 「(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構」のご案内

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知支部	〒450-0002 TEL 052-533-5625 名古屋市中村区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル4F （「名古屋」駅桜通口より徒歩5分・ユニモール13番出口）
--------------------------------	---

## 18 「労働基準監督署」のご案内

署名	郵便番号・所在地	電話番号	管轄区域
名古屋北	〒461-8575 名古屋市東区白壁1-15-1 名古屋合同庁舎3号館8階	(052)961-8652 (業務) (052)961-8653 (方面) (052)961-8654 (安全衛生) (052)961-8655 (労災)	東区、北区、中区、守山区 春日井市、小牧市 (方面は、労働基準法・労働条件 の担当：以下同じ)
名古屋東	〒468-8551 名古屋市天白区中平5-2101	(052)800-0795 (業務) (052)800-0792 (方面) (052)800-0793 (安全衛生) (052)800-0794 (労災)	千種区、昭和区、瑞穂区、熱田区、 緑区、名東区、天白区、豊明市、 日進市、愛知郡
名古屋南	〒455-8525 名古屋市港区港明1-10-4	(052)651-9206 (業務) (052)651-9207 (方面) (052)651-9208 (安全衛生) (052)651-9209 (労災)	中川区、港区、南区
名古屋西	〒453-0813 名古屋市中村区二ツ橋町3-37	(052)481-9532 (業務) (052)481-9533 (方面・安全衛生) (052)481-9534 (労災)	中村区、西区、清須市、 北名古屋市、西春日井郡
豊橋	〒440-8506 豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎6階	(0532)54-1191 (業務) (0532)54-1192 (方面) (0532)54-1193 (安全衛生) (0532)54-1194 (労災)	豊橋市、豊川市、蒲郡市、新城市、 田原市、北設楽郡
岡崎	〒444-0813 岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎5階	(0564)52-3161	岡崎市、額田郡
一宮	〒491-0903 一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎	(0586)45-0206	一宮市、稲沢市
半田	〒475-8560 半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎2階	(0569)21-1030	半田市、常滑市、東海市、知多市、 大府市、知多郡
刈谷	〒448-0858 刈谷市若松町1-46-1 刈谷合同庁舎3階	(0566)21-4885	刈谷市、碧南市、安城市、知立市、 高浜市
豊田	〒471-0867 豊田市常盤町3-25-2	(0565)35-2323	豊田市、みよし市
瀬戸	〒489-0881 瀬戸市熊野町100	(0561)82-2103	瀬戸市、尾張旭市、長久手市
津島	〒496-0042 津島市寺前町3-87-4	(0567)26-4155	津島市、愛西市、弥富市、あま市、 海部郡
江南	〒483-8162 江南市尾崎町河原101	(0587)54-2443	江南市、犬山市、岩倉市、丹羽郡
西尾	〒445-0072 西尾市徳次町下十五夜13	(0563)57-7161	西尾市

※就業規則の届出のご相談は、所在地を管轄する労働基準監督署へお尋ねください。

## 『総合労働相談コーナー』のご案内

「総合労働相談コーナー」においては、労働問題に関するあらゆる分野の相談に適切対応することとし、内容に応じて、関連する法令・裁判例等の情報提供、適切なアドバイスによる当事者間の自主的な解決の促進、他の処理機関等についての紹介等のワンストップサービスを行っています。

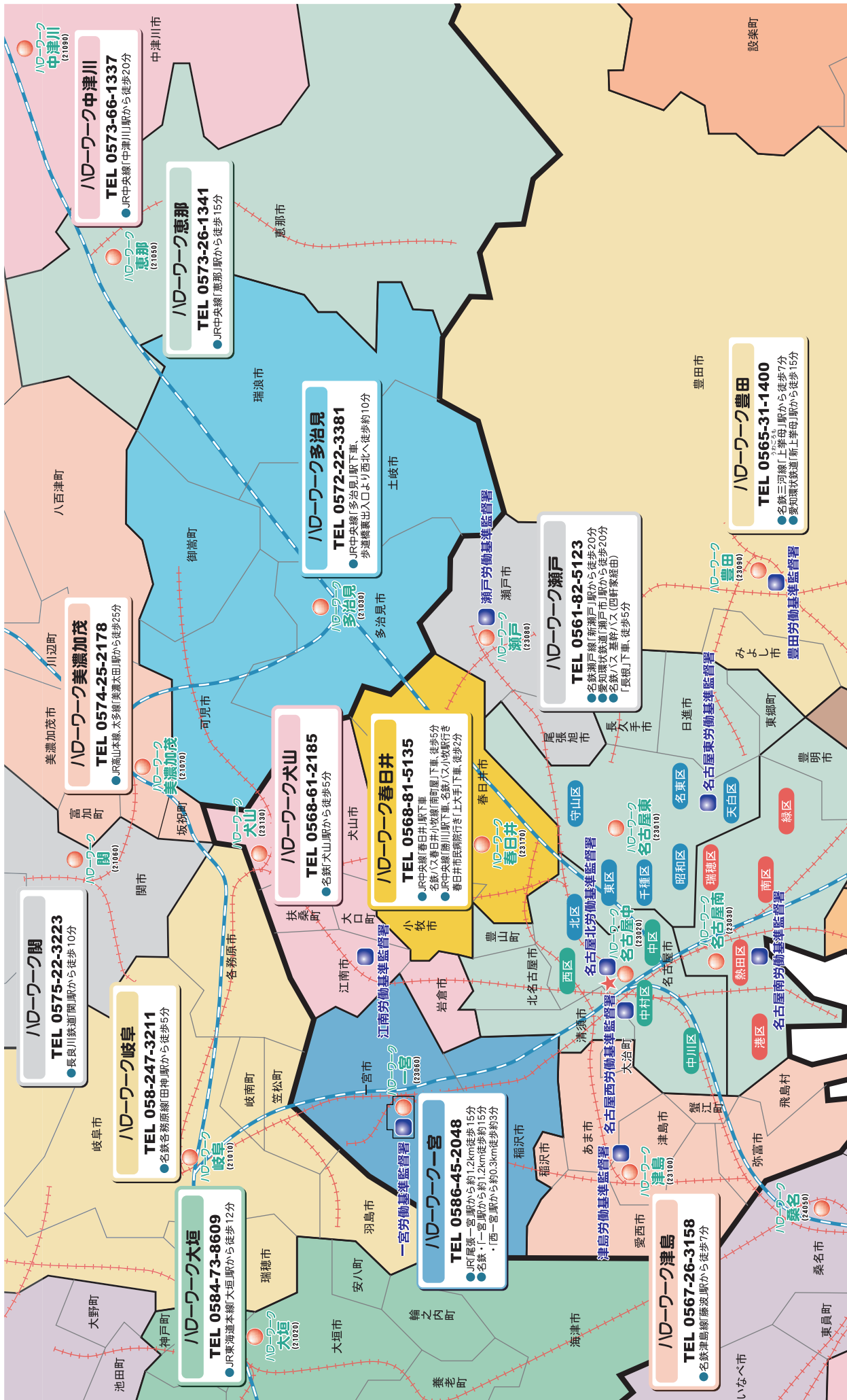
職場でのトラブルや個別労働関係紛争でお困りの事業主・労働者の方は、是非ご利用ください。

また、各労働基準監督署の「総合労働相談コーナー」でも相談を受け付けています。

名称	郵便番号・所在地	電話番号
企画室 総合労働相談コーナー	〒460-8507 名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館 (地下鉄「市役所」駅5番出口)	(052)972-0266
栄 総合労働相談コーナー	〒460-0008 名古屋市中区栄4-1-1 中日ビル10階・南側エレベーター (地下鉄・名鉄「栄」駅12又は13番出口)	(052)263-3801

# ハローワークと労働基準監督署

※ この地図は、ハローワークの管轄区域ごとに色分けしています。ハローワークと労働基準監督署では、管轄区域が異なりますのでご注意ください。  
労働基準監督署については、愛知県内のみ掲載しています。







## 高年齢者雇用安定法ガイドブック

平成 28 年 2 月

【編集・発行】愛知労働局職業安定部職業対策課

名古屋市中区栄二丁目 3 番 1 号

TEL: 052-219-5507