高年齢者雇用状況報告の記入方法

1　事業主情報（①～⑥）

① 名称（法人の場合）又は氏名（個人事業の場合）

法人の場合は法人の名称、個人事業の場合は事業主の氏名を記入します。スタンプ・ゴム印等を使用する場合には2枚目以降も忘れずに押印してください。フリガナも必ず記入してください。

② 代表者氏名（法人の場合）

法人の場合は、代表者の氏名を記入します。フリガナも必ず記入してください。

③ 住所（法人にあっては主たる事業所の所在地）

郵便番号、住所、電話番号、FAX番号を記入してください。

④ 産業分類番号

30ページの「日本標準産業分類(中分類番号)表」を参照のうえ、あてはまる番号を記入し、具体的な事業内容を記入してください。

⑤ 労働組合の有無

労働組合の有無について必ずどちらかにチェックしてください。

⑥ 雇用保険適用事業所番号

同封の「提出方法のご案内」に記載している雇用保険適用事業所番号を記入してください。

《 以下から必ず就業規則をご覧になりながらご記入ください 》

※　現在の実態や慣行等ではなく、就業規則等に記載されている条文に基づいて記入してください。

2　定年制の状況（⑦～⑧）

⑦ 定年

定年(※)がない場合は「**イ　定年なし**」をチェックし、就業規則に定年が記載されている場合は「**ロ　定年あり**」をチェックしたうえで定年年齢を記入します。定年年齢が職種別に異なる場合は、最も低い年齢を記入してください。定年年齢を従業員が自由に選択できる制度がある場合は、選択可能な最も高い年齢を記入してください 。（定年年齢が60歳を下回る場合は、高年齢者雇用安定法第8条に違反することとなりますので、早急に是正してください）

※　定年とは、労働者が所定の年齢に達したことを理由として自動的に又は解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度であって、就業規則、労働協約又は労働契約に定められたものにおける当該年齢のことをいいます。

⑧ 定年の改定予定等

貴社の、今後の定年制の改定予定状況をご記入ください。

定年年齢を改定する予定がある場合は「**イ　改定予定あり**」をチェックし、年月と定年年齢を記入してください。例えば、平成30年４月１日から定年年齢を70歳に改定する場合であれば、次頁の【記入例１】のように記入します。

定年制を廃止する予定がある場合は「**ロ　廃止予定あり**」をチェックし、年月を記入してください。

定年年齢の改定又は定年制の廃止を検討している場合は「**ハ　改定又は廃止を検討中**」をチェックしてください。

定年年齢の改定・廃止の予定がない場合は「**二　改定・廃止予定なし**」にチェックしてください。

※ 「**イ　改定予定あり**」又は「**ロ　廃止予定あり**」を選択して年月が未定の場合は「**ハ　改定又は廃止を検討中**」をチェックしてください。

【例１】　定年年齢が65歳の場合

【就業規則例１】のように、定年年齢が65歳であって、平成30年4月1日から70歳に定年年齢を改定する予定であれば、【記入例１】のように記入します。

【就業規則例１】

（定年）
第●条　従業員の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【記入例１】

定年制の状況	⑦定年	□イ　定年なし ☑ロ　定年あり（定年年齢 65 歳）
	⑧定年の改定予定等	☑イ　改定予定あり（平成 30 年 4 月より 70 歳） □ロ　廃止予定あり（平成＿＿年＿＿月に廃止） □ハ　改定又は廃止を検討中 □ニ　改定・廃止予定なし

《「⑦定年」で「イ　定年なし」を選択した場合は⑨～⑪を記入せず、⑫にお進みください》

３　継続雇用制度の状況（⑨～⑩）

⑨ 継続雇用制度

貴社の、定年後の継続雇用制度の導入状況をご記入ください。

＜継続雇用制度を就業規則に定めている場合＞

「**イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている**」をチェックし、以下に従い「**a 継続雇用先**」と「**b 対象**」を必ず記入してください。

a 継続雇用先

(イ)～(ハ)から、継続雇用先として該当するもの全てに必ずチェックしてください。

b 対象

（1）　希望者全員を継続雇用の対象とする場合は、「**(イ) 希望者全員を対象**」をチェックし、希望者全員が雇用される上限年齢（上限年齢の規定がない場合は「99」）を記入してください。また、上限年齢以降、さらに継続雇用されることがある場合は、「**更に基準に該当する者**」が雇用される上限年齢を記入し、「**基準の根拠**」を選択してください。上限年齢以降、継続雇用されることがない場合は空白としてください（次頁の【例２】を参照）。

（2）　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に規定する経過措置(※)に基づき、一定の年齢まで希望者全員を継続雇用の対象とし、一定年齢以降は基準に該当する者だけを継続雇用の対象とする場合は、「**(イ) 希望者全員を対象**」をチェックし、希望者全員が雇用される上限年齢及び基準に該当する者がその後雇用される上限年齢（年齢の規定がない場合は「99」）を記入し、「**基準の根拠**」を選択してください（8頁の【例３】を参照）。

※　継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とすることが求められていますが、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25年3月31日まで）に、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準（以下「基準」という。）を定めていた事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者に対して基準を引き続き適用できる12年間の経過措置を設けています。

ただし、当該基準適用年齢に係る事項は就業規則に明記されている必要がありますので、就業規則に記載されていない場合は、**「(ロ)基準に該当する者を対象」**をチェックし、雇用される上限年齢を記入し**「基準の根拠」**を選択してください。

なお、定年年齢が経過措置の基準適用年齢（**62歳**）以上の場合は就業規則に基準適用年齢が記載されているとみなされるので、**「(ロ)基準に該当する者を対象」**ではなく**「(イ)希望者全員を対象」**を選択し、希望者全員が雇用される上限年齢には定年年齢を、**「更に基準に該当する者」**の年齢には継続雇用する上限年齢を記入し**「基準の根拠」**を選択してください。

（3）　上記(1)及び(2)以外の場合で、定年年齢が65歳以上で定年後に基準に該当する者だけを継続雇用する場合など、基準に該当する者だけを継続雇用の対象とする場合は、**「(ロ) 基準に該当する者を対象」**をチェックし、雇用される上限の年齢（年齢の規定がない場合は「99」）を記入し「基準の根拠」を選択してください。

＜継続雇用制度を就業規則に定めていない場合＞

「ロ　制度として導入していない(運用により継続雇用を行う場合を含む)」をチェックしてください。

⑩ 継続雇用制度の導入・改定予定

貴社の、今後の継続雇用制度の導入・改定予定状況をご記入ください。

継続雇用制度の導入又は改定予定がある場合は**「イ　継続雇用制度の導入・改定予定あり」**をチェックし、年月を記入のうえ、内容を(イ)～(ニ)から選択してください。例えば、平成30年４月１日から経過措置の基準を廃止する場合であれば、9頁の【記入例３】のように記入します。　（年月が未定の場合は、**「ロ　継続雇用制度の導入・改定を検討中」**にチェックしてください。）

継続雇用制度の導入・改定を検討している場合は**「ロ　継続雇用制度の導入・改定を検討中」**をチェックしてください。

継続雇用制度の導入・改定予定がない場合は**「ハ　継続雇用制度の導入・改定予定なし」**をチェックしてください。

【例２】　希望者全員を継続雇用の対象とする場合

【就業規則例２】のように、継続雇用の対象者を限定する基準がなく、解雇事由又は退職事由に該当しない限り希望者全員を65歳まで継続雇用する場合であって、今後、継続雇用制度の改定予定がない場合であれば、次頁の【記入例２】のように記入します。

【就業規則例２】

（定年等）
第●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。

【記入例２】

継続雇用制度の状況	⑨継続雇用制度	☑イ　就業規則等で継続雇用制度を定めている →a 継続雇用先　（☑(イ)自社　□(ロ)親会社・子会社等（以下「子会社等」という）　□(ハ)関連会社等） →b 対象 →☑(イ)希望者全員を対象（65 歳まで雇用 更に基準に該当する者を＿＿＿歳まで雇用 基準の根拠(□(a)労使協定を締結して就業規則等に反映 □(b)労使協定を締結せず就業規則等のみ）） (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。以下「改正法」という。)に規定する経過措置に基づく対象者を限定する基準が有る企業は（イ）に記入 →□(ロ)基準に該当する者を対象（＿＿＿歳まで雇用 基準の根拠(□(a)労使協定を締結して就業規則等に反映 □(b)労使協定を締結せず就業規則等のみ）） □ロ　制度として導入していない（運用により継続雇用を行う場合を含む）
	⑩継続雇用制度の導入・改定予定	□イ　継続雇用制度の導入・改定予定あり（平成＿＿年＿＿月より） →内容(□（イ）経過措置の基準の廃止　□（ロ）新規導入　□（ハ）上限年齢の引上げ　□（ニ）その他) □ロ　継続雇用制度の導入・改定を検討中 ☑ハ　継続雇用制度の導入・改定予定なし

【例３】　一定の年齢まで希望者全員を継続雇用の対象とし、一定年齢以降は基準に該当する者だけを継続雇用の対象とする場合

次の【就業規則例３】のように、解雇事由又は退職事由に該当しない限り希望者全員を一定の年齢まで継続雇用し、一定年齢以降は基準に該当する者だけを継続雇用の対象とする場合（経過措置利用の場合を含む）であって、平成30年４月１日から基準を廃止する場合であれば、次頁の【記入例３】のように記入します。

【就業規則例３】

（定年等）

第●条　第○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○年間の出勤率が○％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

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

【記入例３】

継続雇用制度の状況	⑨継続雇用制度	☑イ　就業規則等で継続雇用制度を定めている →a 継続雇用先　☑(イ)自社　☑(ロ)親会社・子会社等（以下「子会社等」という）　□(ハ)関連会社等） →b 対象 →☑(イ)希望者全員を対象（ 62 歳まで雇用 更に基準に該当する者を 65 歳まで雇用 基準の根拠(☑(a)労使協定を締結して就業規則等に反映 □(b)労使協定を締結せず就業規則等のみ）） (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。以下「改正法」という。）に規定する経過措置に基づく対象者を限定する基準が有る企業は（イ）に記入 →□(ロ)基準に該当する者を対象（ ＿＿ 歳まで雇用 基準の根拠(□(a)労使協定を締結して就業規則等に反映 □(b)労使協定を締結せず就業規則等のみ）） □ロ　制度として導入していない（運用により継続雇用を行う場合を含む）
	⑩継続雇用制度の導入・改定予定	☑イ　継続雇用制度の導入・改定予定あり（平成 30 年 4 月より） →内容(☑（イ）経過措置の基準の廃止　□（ロ）新規導入　□（ハ）上限年齢の引上げ　□（ニ）その他) □ロ　継続雇用制度の導入・改定を検討中 □ハ　継続雇用制度の導入・改定予定なし

《「⑨継続雇用制度」の年齢記入欄に70歳以上の年齢を記入した場合は⑪を記入せず、⑫にお進みください》

４　70歳以上（70歳を含む）まで働ける制度等の状況（⑪）

⑪ 70歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況

※この欄は、定年又は継続雇用制度以外の方法によって、上限年齢を規定せずに雇用する制度や70歳以上まで働ける制度の状況を把握するものです。⑦において定年がない場合や定年年齢が70歳以上の場合、又は⑨の年齢欄のいずれかが70歳以上の場合（年齢の規定がない場合を含みます）は、この欄は記入しないでください。

記入にあたっては、会社が認めた一部の従業員について、上限年齢を定めずに雇用する制度や70歳以上まで雇用する制度を就業規則や社内規定等に明文で規定している場合は、**「イ　自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を70歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている」**をチェックします。【記入例４】

上記の制度がない場合や、就業規則や社内規定等に明文で規定していない場合は**「ロ　上記イの制度を就業規則等に定めていない」**をチェックし、今後の状況を(イ)～(ニ)からいずれか1つ選択してください。【記入例５】

【例4】　65歳の定年以降も必要に応じて雇用する制度がある場合

【就業規則例４】のように、65歳の定年以降も、必要に応じて上限年齢を定めずに雇用する制度がある場合は、次頁の【記入例４】のように記入します。

【就業規則例４】

（定年等）
第●条　従業員の定年は満６５歳とする。ただし、６５歳以降についても本人が希望し、健康で会社が必要と認める者は年齢にかかわらず雇用する。

【記入例４】

⑪70歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況	☑イ　自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を70歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている（上限年齢を規定していない場合を含む） □ロ　上記イの制度を就業規則等に定めていない →（□（イ）導入予定あり　□（ロ）検討中　□（ハ）70歳以上まで雇用する慣行がある　□（ニ）予定なし）

【例5】　65歳以降も必要に応じて雇用する慣行がある場合

65歳以降も、必要に応じて上限年齢を定めずに雇用することがあるものの、その旨を就業規則などに記載していない場合は、【記入例５】のように記入します。

【記入例５】

⑪70歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況	□イ　自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を70歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている（上限年齢を規定していない場合を含む） ☑ロ　上記イの制度を就業規則等に定めていない →（□（イ）導入予定あり　□（ロ）検討中　☑（ハ）70歳以上まで雇用する慣行がある　□（ニ）予定なし）

５　常用労働者数（⑫）

⑫ 常用労働者数（うち女性）

貴社が雇用している常用労働者（※）の人数を、年齢階級別に計上し、括弧内には内数として女性の人数も記入してください。

※　「常用労働者」とは、１年以上継続して雇用される者（見込みを含みます。）のうち、１週間の所定労働時間が20時間以上のものをいいます。（正社員の他、契約社員、パート労働者等も含みます。）

【記入例６】

⑫常用労働者数（うち女性）	総　数	～44歳	45～49歳	50～54 歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～
	３００人 （　１３０人）	２５０人 （１０５人）	１０人 （　６人）	１０人 （　６人）	１０人 （　５人）	１０人 （　５人）	５人 （　２人）	５人 （　１人）

６　解雇等による過去１年間の離職者の状況（⑬）

⑬ 解雇等による過去１年間の離職者の状況（うち女性）

過去１年間（平成28年６月１日から平成29年５月31日まで）に、以下の理由により離職した45歳以上65歳未満の従業員の人数と、そのうち高年齢者雇用安定法第17条に規定する求職活動支援書（※）を作成した従業員の人数を記入してください。また、内数として女性の人数も記入してください。

- 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）
- 継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を定めている場合において、当該基準に該当しなかったことによる退職
- その他事業主の都合による退職

※　「求職活動支援書」とは、解雇等により離職することとなっている45歳以上65歳未満の高年齢者等が希望するときに、その円滑な再就職を促進するために、事業主が作成する、その高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他のその高年齢者等の再就職に資する事項を明らかにする書面のことをいいます。（高年齢者雇用安定法第17条）

【記入例７】

⑬過去１年間の離職者の状況（うち女性）	解雇等による45歳以上65歳未満の離職者数　2　人（うち女性　1　人） うち求職活動支援書を作成した対象者数　2　人（うち女性　1　人）

《「⑦ 定年」で「イ 定年なし」を選択した場合は⑭～⑮を記入せず、「高年齢者雇用推進者」「記入担当者」欄にお進みください》

7　過去１年間の定年到達者等の状況（⑭）

⑭ 過去１年間の定年到達者等の状況（うち女性）

過去１年間（平成28年６月１日から平成29年５月31日まで）に定年年齢に到達した従業員の人数、及び継続雇用制度の上限年齢に達して離職した従業員の人数を次の(a)から(f)に従って計上し、記入してください。また、内数としての女性の人数も記入してください。

※　経過措置を利用している企業で定年年齢が基準適用年齢と同じである場合は、⑭欄と⑮欄の(a)～(c)及び⑭欄の(e)と⑮欄の(d)が一致するようご確認ください。

(a) 定年到達者の総数
定年年齢に到達した従業員の総数を計上してください。
※　以下の(b)(c)(e)の合計と一致するようご確認ください。

(b) 定年退職者数(継続雇用を希望しない者)
上記(a)のうち、定年後の継続雇用を希望せずに定年年齢で退職した者、又は65歳以上の定年後に継続雇用制度がないために定年年齢で退職した者の人数を計上してください。

(c) 継続雇用者数
上記(a)のうち、定年年齢に到達した後に継続雇用された者の人数を計上してください。

(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数
上記(c)のうち、定年後に子会社等又は関連会社等で継続雇用された者の人数を計上してください。

(e) 定年退職者数(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)
上記(a)のうち、解雇事由又は退職事由に該当するなどにより、定年後の継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者の人数を計上してください。

(f) 継続雇用の終了による離職者数
継続雇用の上限年齢に達したことにより退職した者の人数を記入してください。

【記入例８】

⑭過去１年間の定年到達者等の状況	(a)定年到達者の総数((b)＋(c)＋(e))	(b)定年退職者数（継続雇用を希望しない者）	(c)継続雇用者数	(d)うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e)定年退職者数（継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者）	(f)継続雇用の終了による離職者数
（うち女性）	３人 （　１人）	１人 （　０人）	２人 （　１人）	０人 （　０人）	０人 （　０人）	１人 （　０人）

8　過去１年間の改正法に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況（⑮）

《経過措置利用企業のみご記入ください》

⑮　過去１年間の改正法に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況（うち女性）

改正高年齢者雇用安定法に基づいて、継続雇用の対象者を限定する基準を62歳以降の者に適用する制度（経過措置）を導入している場合に、過去１年間（平成２８年６月１日から平成２９年５月31日まで）に当該基準の適用年齢の６２歳（貴社で６２歳を超える適用年齢を設定している場合は当該年齢）に達し、**初めて基準を適用された従業員の状況を、次の(a)から(d)に従って記入してください。毎年、基準の適用年齢以上の従業員に基準を適用している場合、2回目以降に基準を適用された従業員数は計上しないでください。**

※　経過措置を利用している企業で定年年齢が基準適用年齢と同じである場合は、⑭欄と⑮欄の(a)～(c)及び⑭欄の(e)と⑮欄の(d)が一致するようご確認ください。

(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数
就業規則に記載されている継続雇用の対象者を限定する基準を適用する年齢に到達し、基準を適用した従業員の人数を計上してください。
※　以下の(b)(c)(d)の合計と一致するようご確認ください。

(b) 継続雇用終了者数（継続雇用の更新を希望しない者）
上記(a)のうち、継続雇用の更新を希望せずに離職した従業員の人数を計上してください。

(c) 継続雇用者数（基準に該当し引き続き継続雇用された者）
上記(a)のうち、基準に該当して引き続き継続雇用された従業員の人数を計上してください。

(d) 継続雇用終了者数（基準に該当しない者）
上記(a)のうち、基準に該当しないため継続雇用が終了し、離職した従業員の人数を計上してください。

【記入例９】

⑮過去１年間の改正法に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況	(a)基準を適用できる年齢に到達した者の総数((b)＋(c)＋(d))	(b)継続雇用終了者数（継続雇用の更新を希望しない者）	(c)継続雇用者数(基準に該当し引き続き継続雇用された者)	(d)継続雇用終了者数(基準に該当しない者)
（うち女性）	５人 （　２人）	１人 （　０人）	４人 （　２人）	０人 （　０人）

9　高年齢者雇用推進者及び記入担当者

《全ての企業がご記入ください》

【記入例10】

高年齢者雇用推進者	役職　人事部長	氏名　高齢　太郎	記入担当者	所属及び役職　人事部	氏名　高齢　花子

「高年齢者雇用推進者」とは、企業における高年齢者の安定した雇用の確保を推進するための取組の中心的役割を担う者として、事業主が選任するよう努め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11条）。「高年齢者雇用推進者」を選任している場合は、その役職と氏名を記入してください。

この報告書を記入した担当者の所属部課と役職、及び氏名も記入してください。
なお、本欄は記入内容の確認の際の連絡先になります。