

(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・兵庫労働局 ハローワーク

PL251205高高事01-兵庫01
3001 兵庫

目 次

高年齢者雇用安定法が定める事項

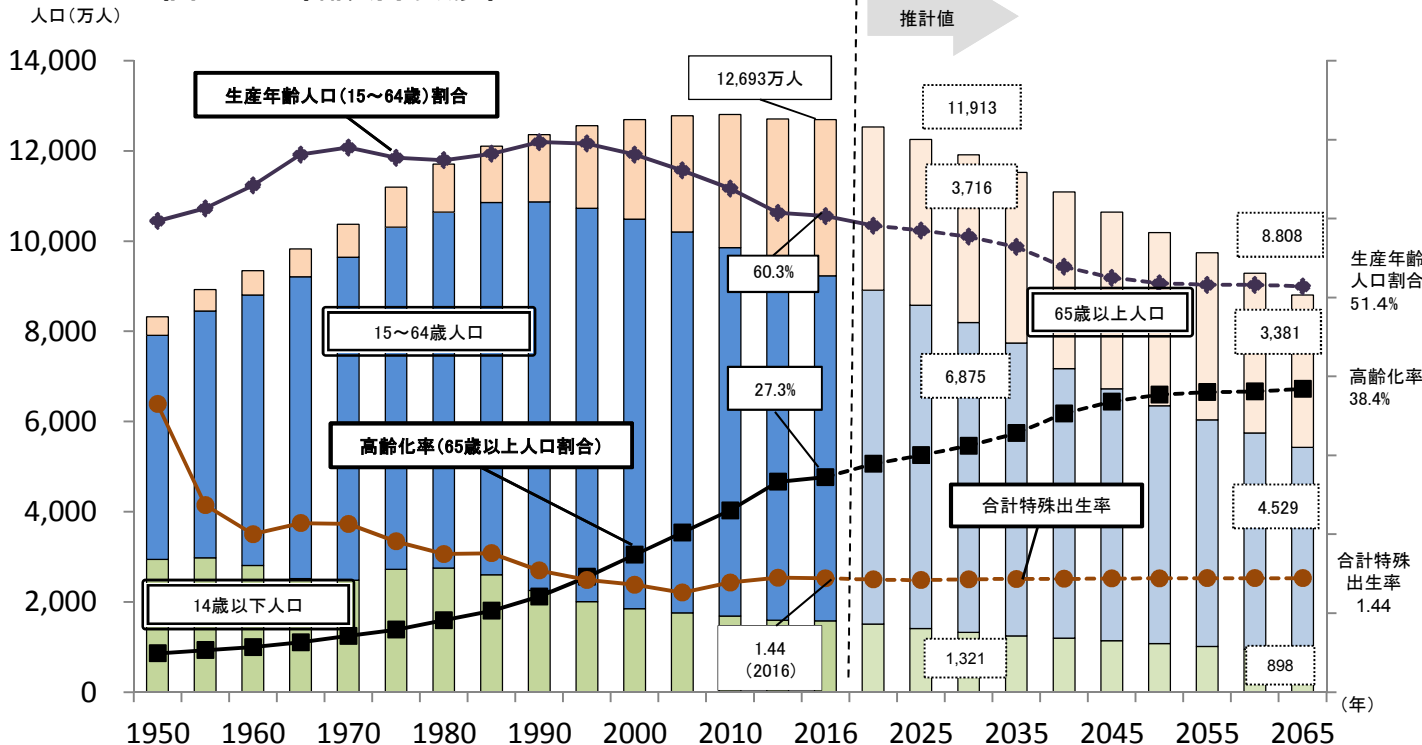
1	高年齢者を取り巻く状況	1
2	高年齢者雇用安定法のポイント	2
3	60歳未満定年の禁止	3
4	65歳までの「高年齢者雇用確保措置」	4
5	「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート	5
6	「高年齢者雇用確保措置」を実施する際の労働条件について	6
7	経過措置について	7
8	経過措置により労使協定で定める基準の内容	8
9	高年齢者雇用のための諸条件の整備	10
10	継続雇用の対象者を雇用する企業の範囲	11
11	特殊関係事業主との契約書記載例	12
12	年齢にかかわらず働ける制度の導入を！	13
13	高年齢者を活用するメリット	14
14	就業規則記載例（参考）	15
15	就業規則の労働基準監督署への届け出	16
16	求職活動支援書について	17
17	求職活動支援書の作成の流れ	18
18	求職活動支援書様式例	19
19	多数離職届について	21
	お問い合わせ先一覧	23

高齢者雇用安定法が定める事項

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、2065年には総人口の51.4%になる見込みです（図1）。

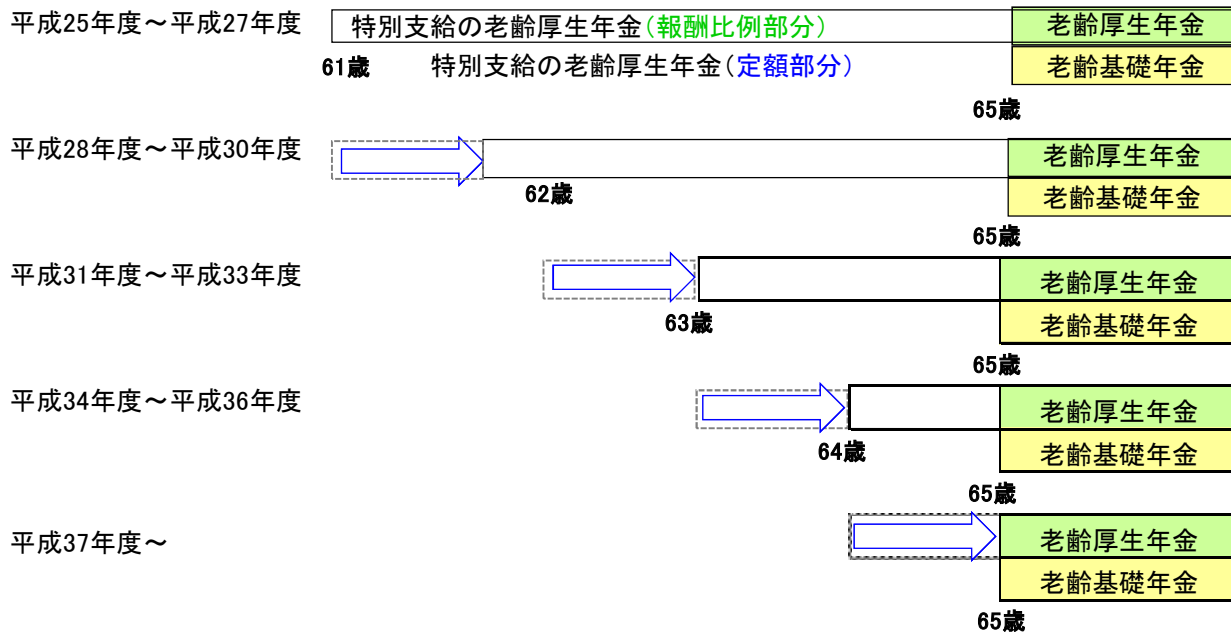
〈図1 生産年齢人口の減少〉



（出所）2016年までの人口は総務省「人口推計」（各年10月1日現在）、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」、2016年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」（※2015年までは確定値、2016年は概数）、2017年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」

また、年金支給開始年齢の定額部分は、平成25年度に65歳へ引き上げられ、男性の報酬比例部分は2013（平成25）年から2025（平成37）年にかけて、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）（図2）。

〈図2 年金の支給開始年齢〉



2 「高年齢者雇用安定法」のポイント

事業主の皆さまには、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、「高年齢者雇用安定法」）により、以下の義務が課されます

1. 60歳未満定年の禁止 ・・・・・・・・ 3ページ

【概要】

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

【概要】

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（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）

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

3. 中高年齢者が離職する場合の措置

◆ 再就職援助措置

【概要】

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 ・・・・・・・・ 17ページ

【概要】

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 ・・・・・・・・ 21ページ

【概要】

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）

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高年齢者雇用安定法で禁止されています

【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。

※ 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)

【60歳を下回る定年は？】

高年齢者雇用安定法の規定にもかかわらず、
定年年齢を60歳未満に定めていると

60歳を下回る定年の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
定年の規定はないものとみなされます。

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



- ①定年年齢を65歳まで引き上げ
- ②希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の導入
- 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、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）。

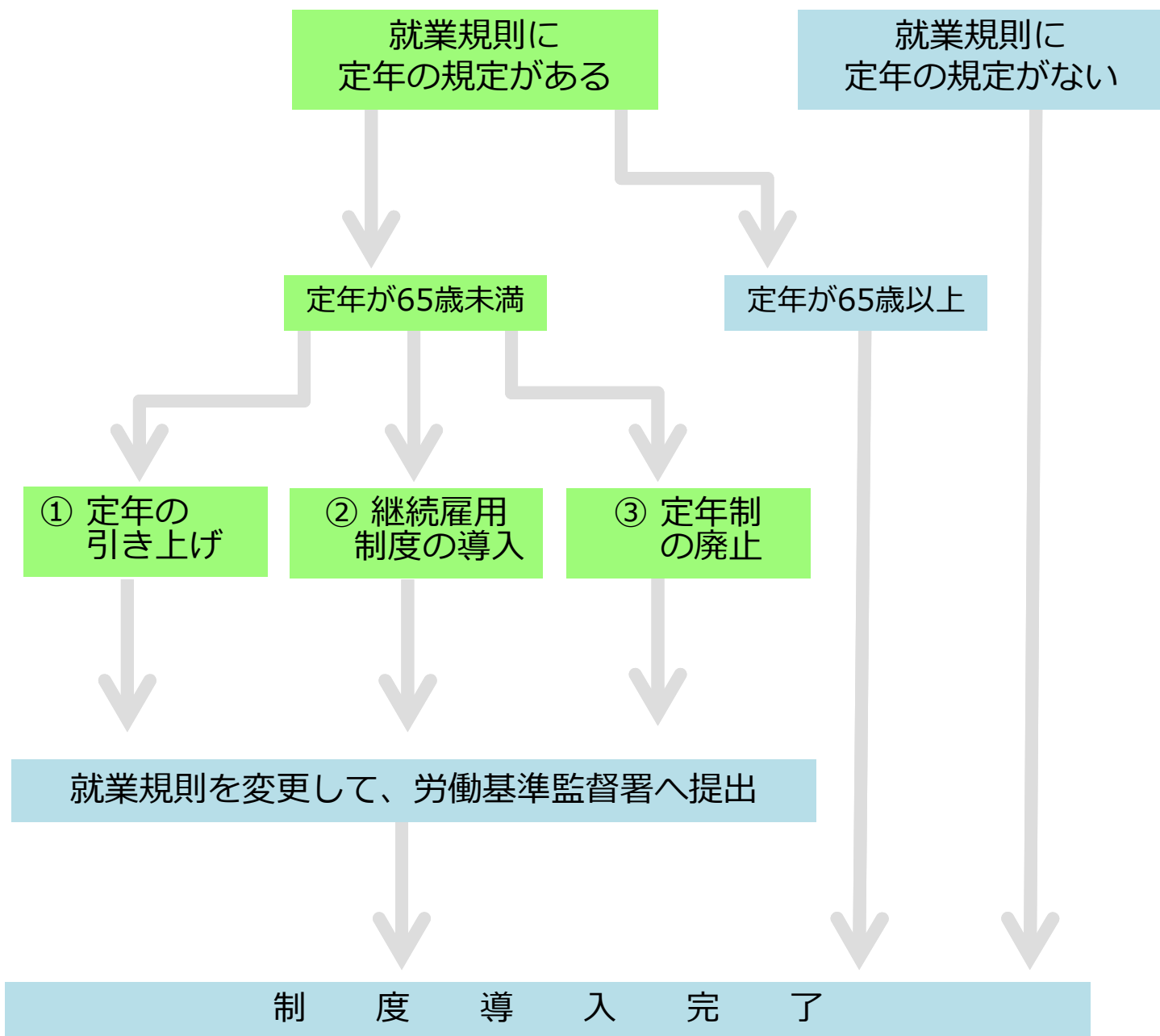
平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けている場合

- ・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 「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。

7 経過措置について

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。

ただし、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)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ついて継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができる12年間の経過措置が認められています。

〈図 経過措置のイメージ〉

	老齢厚生年金の支給(男性)	継続雇用の対象
	報酬比例部分+定額部分の支給	
	報酬比例部分の支給 (「61歳」などの太字は支給開始年齢)	継続雇用制度の対象者を限定する基準の設定が可能な者
		経過措置(継続雇用制度の対象者を限定する基準を引き続き利用できる)の対象となりうる者
60歳	支給対象外	希望者全員を対象とする継続雇用制度を適用すべき者

		経過措置期間														
		H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度	H34年度	H35年度	H36年度	H37年度	H38年度
老齢厚生年金(報酬比例部分) 支給開始年齢		60歳	61歳			62歳			63歳			64歳			65歳	
対象者の なりうる者 経過措置の対象と	S22年度 S22.4.2~S23.4.1	65歳	66歳													
	S23年度 S23.4.2~S24.4.1	64歳	65歳	66歳												
	S24年度 S24.4.2~S25.4.1	63歳	64歳	65歳	66歳											
	S25年度 S25.4.2~S26.4.1	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳										
	S26年度 S26.4.2~S27.4.1	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳									
	S27年度 S27.4.2~S28.4.1	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳								
	S28年度 S28.4.2~S29.4.1		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳							
	S29年度 S29.4.2~S30.4.1			60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳						
	S30年度 S30.4.2~S31.4.1				60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳					
	S31年度 S31.4.2~S32.4.1					60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳				
	S32年度 S32.4.2~S33.4.1						60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳			
	S33年度 S33.4.2~S34.4.1							60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳		
	S34年度 S34.4.2~S35.4.1								60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	
	S35年度 S35.4.2~S36.4.1									60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳
	S36年度 S36.4.2~S37.4.1										60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
	S37年度 S37.4.2~S38.4.1											60歳	61歳	62歳	63歳	64歳

参考 老齢年金の報酬比例部分の支給開始年齢

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

8 経過措置により労使協定で定める基準の内容

1. 基準の策定

労使協定で定める基準の選定に当たっては、労働組合などと事業主との間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられています。ただし、労使の協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の労働者を継続雇用から排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の関連法規に反し、または公序良俗に反するものは認められません。

また、継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが原則であることを踏まえ、随時、対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について労使間で検討してください。

2. 基準の具体的な内容

ポイント①

労働者の意欲、能力などを具体的に測るものであること（具体性）労働者自身が基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に能力開発などを促すことができるような具体性を有するものであること。

ポイント②

必要とされる能力などが客観的に示されており、当該可能性を予見することができるものであること（客観性）
事業主や上司の主観的判断ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予測可能で、判定について紛争を招くことのないように配慮されたものであること。

3.基準の内容についての注意

経過措置により労使協定で定める継続雇用制度の対象者を限定する基準は、労使間で協議の上、合意に至ったものであっても、その内容によっては認められないものがあります。

認められない基準

- ①事業主が恣意的に特定の労働者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨に反する基準
- ②他の労働関連法規に反する基準
- ③公序良俗に反する基準



認められない基準の具体例

- ◆「会社が必要と認めた人に限る」
基準がないことと等しく、これだけでは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。
- ◆「上司の推薦がある者に限る」
基準がないことと等しく、これだけでは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。
- ◆「男性(女性)に限る」
男女差別に該当するおそれがあります。
- ◆「組合活動に従事していない人に限る」
不当労働行為に該当するおそれがあります。

9 高齢者雇用のための諸条件の整備

高齢者雇用安定法第6条に基づいて策定した「高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。

高齢者の職業能力の開発・向上

高齢者の有する知識、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

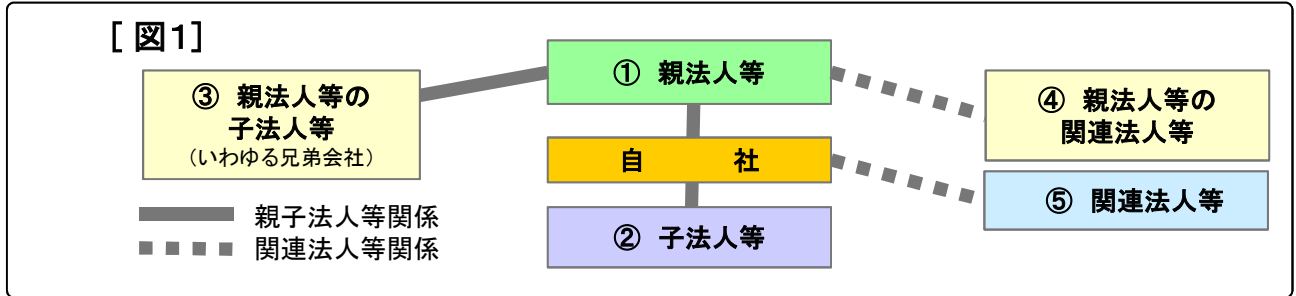
高齢者の就業希望や体力は人さまざまですので、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間制度の弾力化を図ってください。

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。

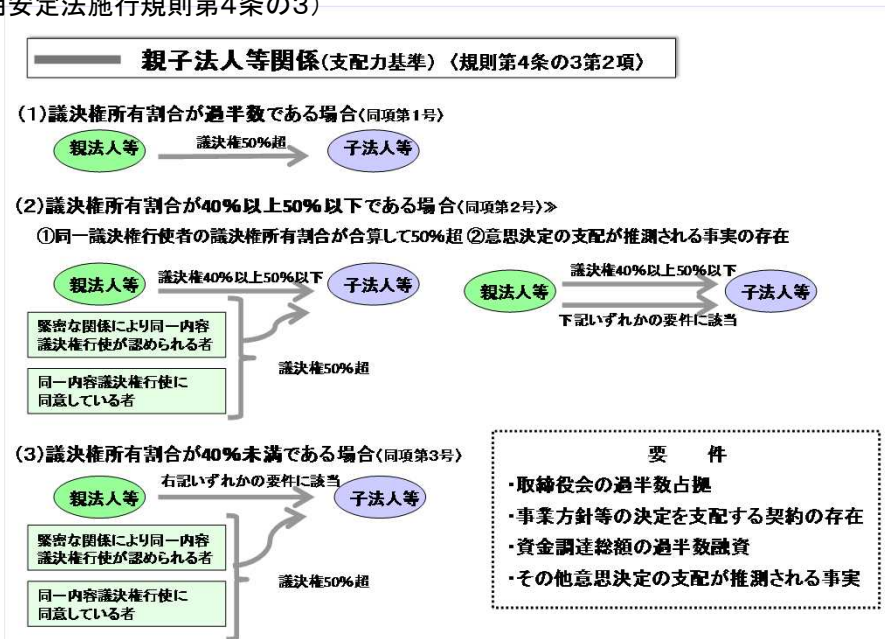
10 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲

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。



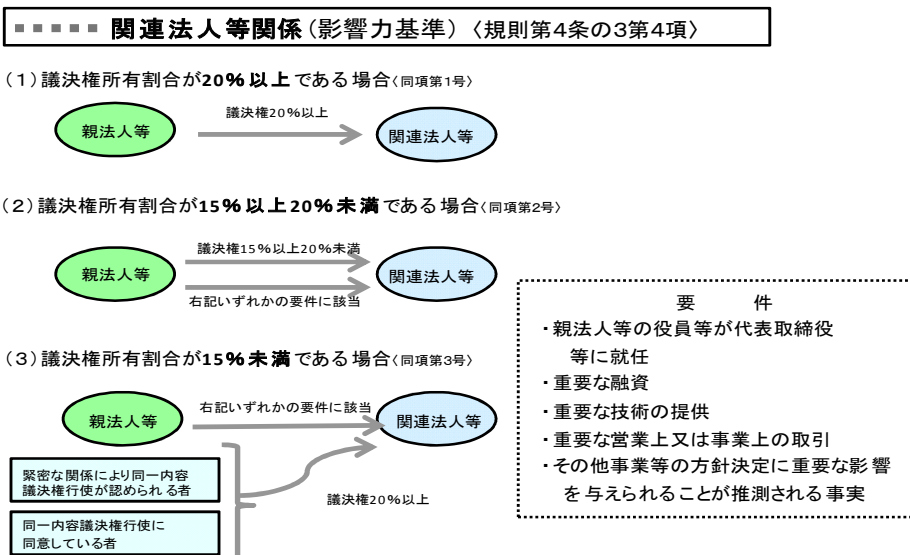
他社を自己の子法人等とする要件は、図2に示す親子法人等関係の支配力基準を満たすことです。（高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3）

[図2]



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）

[図3]



11 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) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇〇〇 ⑩

(乙1) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇〇〇 ⑩

(乙2) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇〇〇 ⑩

12 年齢にかかわらず働ける制度の導入を

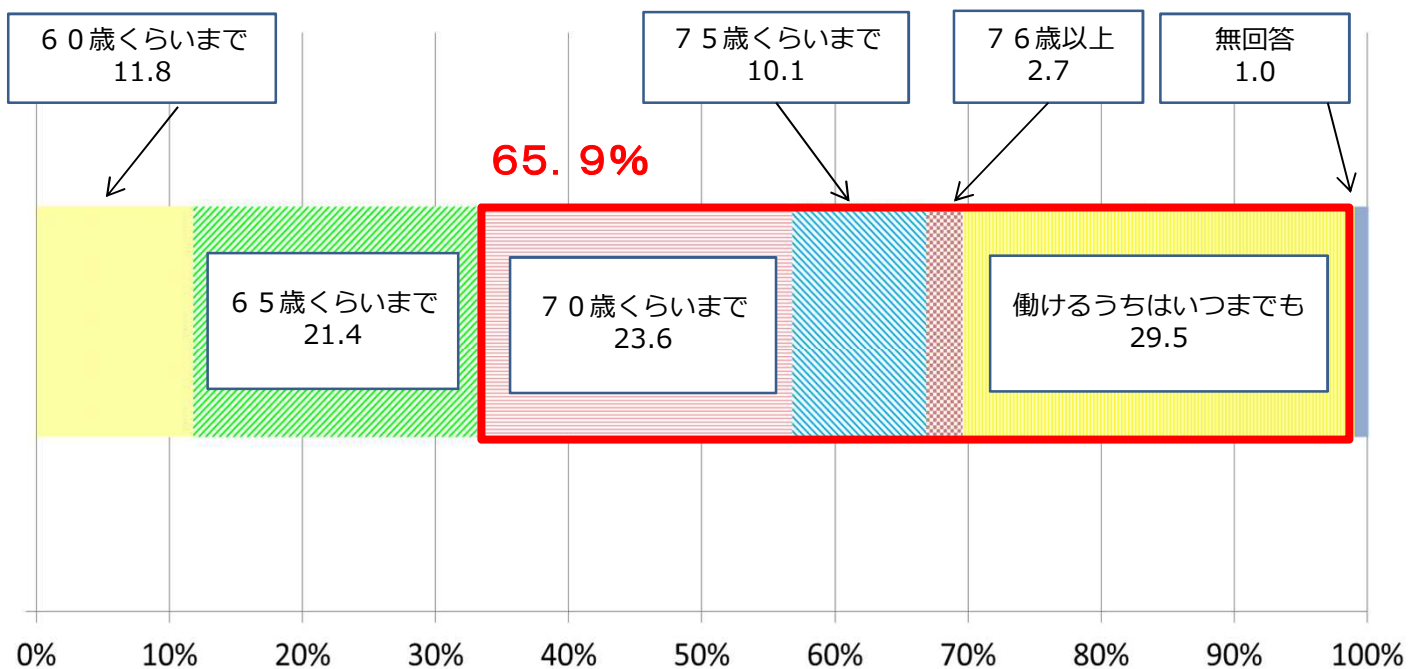
少子高齢化が急速に進展し、年金支給開始年齢（報酬比例部分）が段階的に引き上げられる中、高齢者が培ってきた知識と経験を生かし、健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現が求められています。また、下の調査結果に見られるように多くの高齢者が65歳以上まで働き続けたいと考えており、こうした高い就労意欲を持つ高齢者を活用することが重要となっています。

高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働ける制度の導入を、ぜひお願いします。

高齢者の就労意向と就労希望年齢

○ 65歳を超えても働きたいと回答した人が7割弱を占めている。

いつまで働きたいか(60歳以上の人)



資料出所:内閣府「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013)

(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,999)

13 高齢者を活用するメリット

高齢者を積極的に活用することで、多くの企業が業績の向上などの成果をあげています。

- 従業員の確保のほか、次のようなことが期待されます。

「高齢者雇用開発コンテスト」受賞事例から

年齢にかかわらずいきいきと活躍している高齢者が職場にいる

メリット①

若手職員も長く働き続けられるという将来像が描けるようになり、従業員の職場定着や、職場全体の活性化につながる。

豊富な経験・知識を有する高齢者が職場にいる

メリット②

高齢者が講師となって社内研修を実施し、実務に沿ったノウハウや技術を伝承することで、従業員のスキル向上、人材育成につながる。

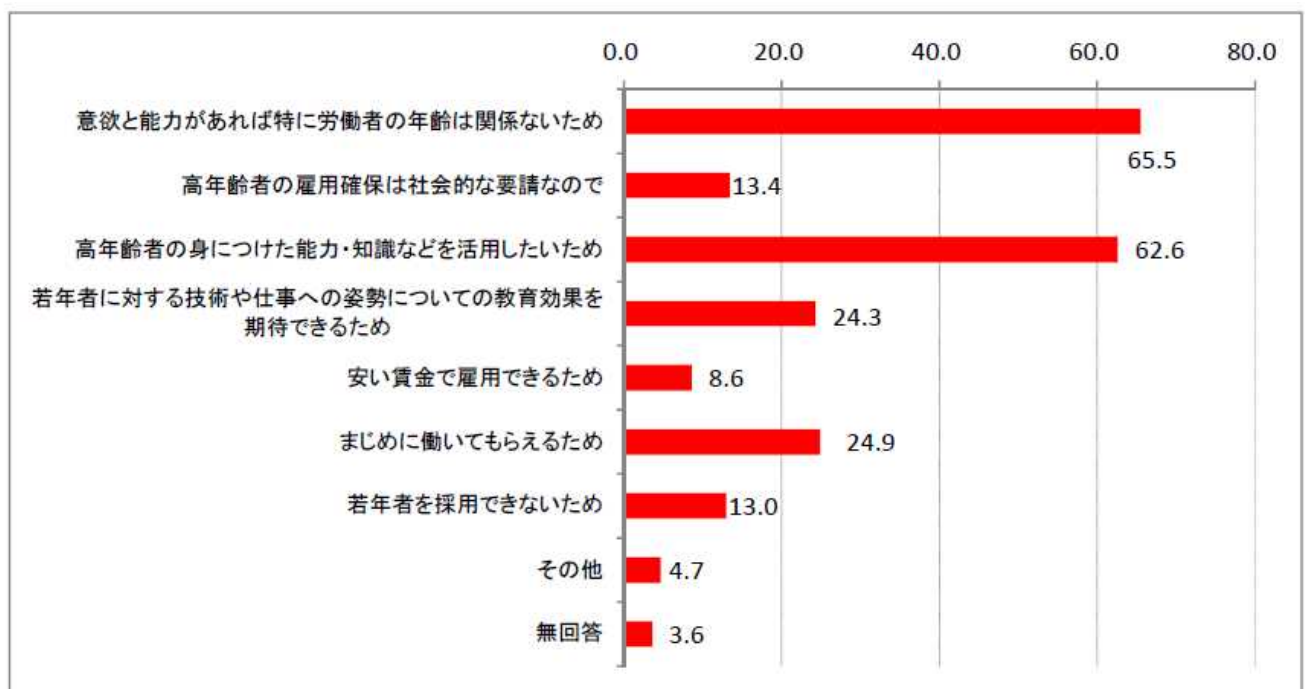
高齢者から意見を募集して働きやすい職場環境を整える

メリット③

高齢者以外の従業員にとっても、働きやすい職場になる。

【参考】独立行政法人労働政策・研修機構「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」

図表6-7 65歳以降の高齢者を雇用している理由(複数回答、単位：%) (調査実施期間：平成27年7月17~31日)



14 就業規則の記載例（参考）

1. 「定年の引き上げ」を行う場合

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。

2. 「継続雇用制度」を導入する場合

パターン①【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合】

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。

パターン②【経過措置を利用する場合】

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

注意：

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、常時雇用する労働者が10人未満の事業所については届出の必要はありません。

15 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、

- 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。

16 求職活動支援書について

高齢者雇用安定法により、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。

※「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

Job ← Card 

ジョブ・カード制度 **総合サイト**

ご利用のご案内

ジョブ・カードとは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールです。

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するものです。

ジョブ・カードを求職活動支援書として活用することもできます。

その際には、様式2から様式3-2（もし、ある場合は様式3-3も）に、参考様式「再就職援助措置関係シート」を付け加えてください。

なお、様式2等については、本人の在職中に、本人に作成させることもできます。

17 求職活動支援書の作成の流れ

中高年齢者の離職が決定

本人の希望により求職活動支援書を交付しなければならない中高年齢者は、45歳以上65歳未満で、

- ①解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）により離職する（予定の）人
- 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する（予定の）人
- ③その他事業主都合により離職する（予定の）人など

を指します。



労働組合等からの意見聴取

求職活動支援書を作成する前に、離職する予定の中高年齢者に共通して講じようとする再就職援助の措置の内容について、労働者の過半数で組織する労働組合（それが無い場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を聞いてください。



求職活動支援書作成対象者の把握

中高年齢者の離職が決定したときには、事業主は速やかに求職活動支援書の作成・交付を希望するかどうかを把握してください。



離職する予定の中高年齢者から具体的な希望を聴取

求職活動支援書の作成にあたって、あらかじめ、離職する中高年齢者本人の再就職および在職中の求職活動に関する希望を十分に聞いてください。



離職する予定の中高年齢者に対する求職活動支援書の交付

求職活動支援書を作成した場合は、速やかに離職する予定の中高年齢者に交付してください。ハローワークは、労働者から求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を踏まえ、職業相談や職業紹介などのサポートを行います。



再就職援助担当者の選任

求職活動支援書を作成した事業主は、従業員の中から選任した再就職援助担当者、求職活動支援書に基づいた中高年齢者の再就職の援助に関する業務を、ハローワークと協力して行わせなければなりません。

18 求職活動支援書の様式例

求職活動支援書に特定の様式はありませんが、記載しなければならない事項は定められています（17ページ）。以下は求職活動支援書の様式例ですので参考にしてください。

求 職 活 動 支 援 書 （ 様 式 例 ）

雇用保険被保険者番号	-		生年月日	作成日	平成 年 月 日
氏名	年齢	性別	年 月 日	離職予定日	平成 年 月 日
（希望する職種・条件など 本人記載欄）	（希望職種）				
	（希望条件）				
	（その他特に希望すること）				
職務の経歴・業績など	（※会社概要） （事業内容） （資本金） （従業員数） （事業所数） （※最終年収）				
と資格・免許・能力に関する事項	（資格・免許・受講した講習等） （その他の技能、知識等）				

※ 本求職活動支援書は、本人から聴取した事項及び事業主が知り得た事項を記載したものであり、その内容を証明する書類ではありません。

(求職活動支援書様式例 つづき)

氏名				
本人の希望等を踏まえて事業主が行う再就職援助措置	主な措置の種類	措置の具体的内容		時期・期間
	ア 再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん			
	イ カウンセリング等の実施・あつせん			
	ウ 教育訓練などの実施・受講・あつせん			
	エ 求職活動のための休暇の付与			
	オ 求職活動に関する経済的な支援			
	カ 再就職支援会社への委託			
	キ 関連企業等への再就職のあつせん			
ク その他				
作成事務所	名称			
	代表者	氏名		
	所在地			
	雇用保険適用事業所番号			
再就職援助担当者	所属部署		電話番号	

(求職者の方へ)

ハローワークで求職相談を行う場合に、この支援書を活用するときは、希望する職種・条件等の欄に記入の上、受付に提示してください。

19 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。

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45～64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	

7 お問い合わせ先一覧

ハローワーク神戸	(Tel) 078-362-8609 神戸市中央区相生町1-3-1
ハローワーク灘	(Tel) 078-861-8609 神戸市灘区大内通5-2-2
ハローワーク尼崎	(Tel) 06-7664-8601 尼崎市西大物町12-41 アマゴッタ2F
ハローワーク西宮	(Tel) 0798-75-6711 西宮市青木町2-11
ハローワーク姫路 【姫路大手前庁舎】	(Tel) 079-222-4784 姫路市白銀町50 日本生命姫路ビル3階
ハローワーク加古川	(Tel) 079-421-8609 加古川市野口町良野1742
ハローワーク伊丹	(Tel) 072-772-8609 伊丹市昆陽1-1-6 伊丹労働総合庁舎
ハローワーク明石	(Tel) 078-912-2277 明石市大明石町2-3-37
ハローワーク豊岡	(Tel) 0796-23-3101 豊岡市寿町8-4
ハローワーク西脇	(Tel) 0795-22-3181 西脇市西脇885-30 西脇地方合同庁舎
ハローワーク洲本	(Tel) 0799-22-0620 洲本市塩屋2-4-5
ハローワーク柏原	(Tel) 0795-72-1070 丹波市柏原町柏原字八之坪1569
ハローワーク龍野	(Tel) 0791-62-0981 たつの市龍野町富永1005-48
ハローワーク西神	(Tel) 078-991-1100 神戸市西区糀台5-3-8

兵庫労働局職業安定部職業対策課	(Tel) 078-367-0810 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー14階
-----------------	---