

ハローワークだより

10月号

# 月 報 は さ ま

迫 公 共 職 業 安 定 所

登米市迫町佐沼字内町42-10

TEL 0220-22-8609 FAX 0220-22-9579

## 10月は「高年齢者雇用支援月間」です

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「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）の一部が、平成25年4月1日から改正されています。改正されたポイントは、下記のとおりです。

### 改正されたポイント

- 1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
  - 2 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
  - 3 業務違反の企業に対する公表規定の導入
  - 4 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定
- \* 指針については、別紙を参照。

### 【高年齢者雇用確保措置とは】高年齢者雇用安定法第9条

定年を65歳未満に定めている事業主は、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、次の①～③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。

- ① 定年の引上げ      ② 継続雇用制度の導入      ③ 定年制の廃止

# 職業紹介関係取扱状況 [8月内容]

## — 窓口の動き —

	6月	7月	8月	対前月比(%)	対前年同月比(%)
新規求職者数	423人	392人	385人	▲ 1.8	▲ 13.1
有効求職者数	1,737人	1,663人	1,590人	▲ 4.4	▲ 7.7
新規求人数	611人	708人	458人	▲ 35.3	▲ 19.1
月間有効求人数	1,304人	1,576人	1,599人	1.5	6.7
有効求人倍率	0.75倍	0.95倍	1.01倍	0.06 P	0.14 P
紹介件数	682件	571件	495件	▲ 13.3	▲ 18.9
就職件数	217件	179件	179件	0.0	▲ 8.2
基本手当受給者実人員	359人	348人	342人	▲ 1.7	▲ 6.8
基本手当支給額	40,894千円	37,976千円	37,025千円	▲ 2.5	▲ 1.7

新規求職者数は前月比で1.8%、前年同月比では13.1%減少した。有効求職者数は前月比で4.4%、前年同月比では7.7%減少した。

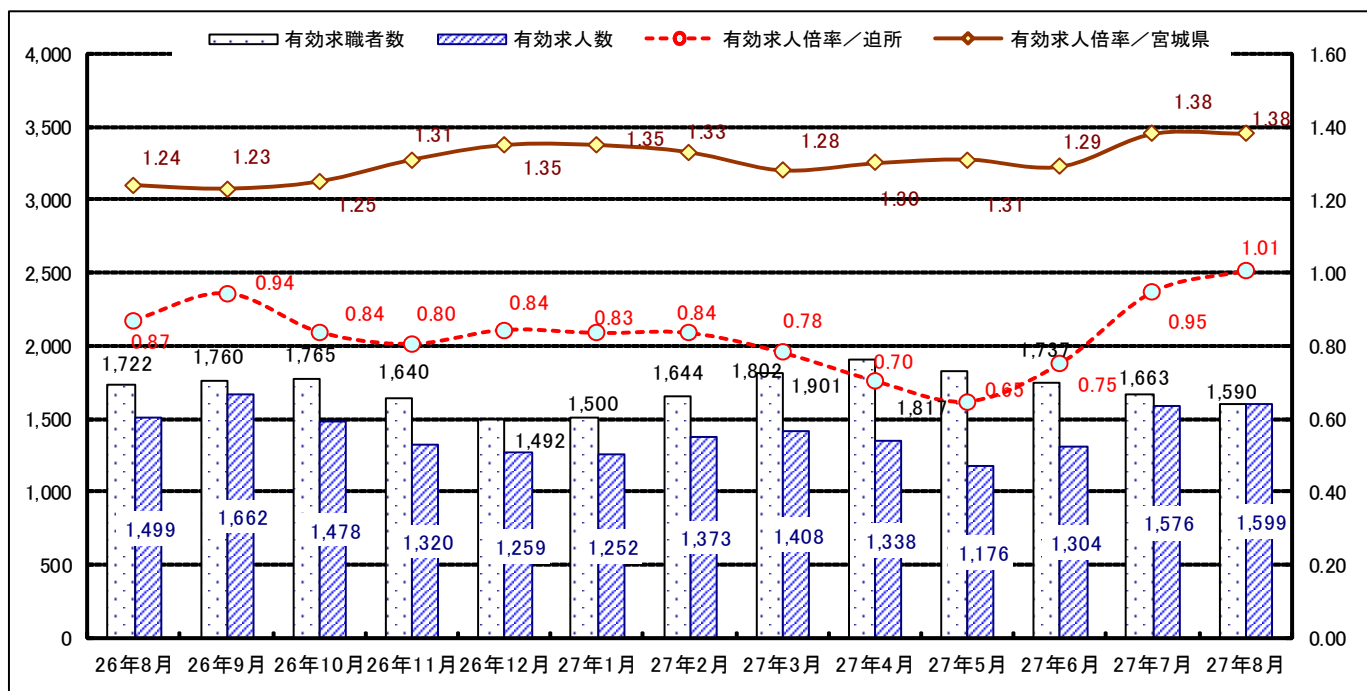
新規求人数は前月比で35.3%、前年同月比で19.1%減少した。月間有効求人数は前月比で1.5%、前年同月比では6.7%増加した。

有効求人倍率は1.01倍で、前月比で0.06ポイント、前年同月比でも0.14ポイント増加した。また、宮城県は1.38倍、全国は1.23倍となっている。

雇用保険受給者実人員は、前月比で1.7%、前年同月比で6.8%減少した。

## 求人・求職・求人倍率の推移

(求人倍率: 求職者一人に対し、求人数がどのくらいあるかを表す)



# 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 11 月 9 日厚生労働省告示第 560 号

## 第 1 趣旨

この指針は、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「法」という。）第 9 条第 3 項の規定に基づき、事業主が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講ずべき同条第 1 項に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

## 第 2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の 1 から 5 までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

### 1 高年齢者雇用確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて 65 歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、65 歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

### 2 継続雇用制度

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制度とする。この場合において法第 9 条第 2 項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは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。）の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

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ることに留意する。

### 3 経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第 3 項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成 37 年 3 月 31 日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

### 4 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の(1)から(7)までの事項に留意する。

(1) 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、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ること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び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ること。

(2) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

(3) 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ること。

(4) 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が 65 歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、

65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、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。

(5) 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、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

(6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

(7) 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

## 5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。