

令和3年1月8日

佐賀労働局職業安定部職業対策課

課長 矢野 淳

高齢者対策担当官 野中奈保子

(電話) 0952(32)7217

(FAX) 0952(32)7223

報道関係者 各位

## 令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果

高齢者が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に向け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況の報告を求めています。

佐賀労働局(局長 加藤 博之)では、このほど、この雇用状況を報告した**従業員31人以上の県内企業1,079社**の状況を取りまとめましたので、公表します。

### I 65歳までのいずれかの高齢者雇用確保措置のある企業の状況

65歳までの雇用確保措置のある企業は計**1,076社**[5社増加]、**99.7%** [0.1%<sup>※</sup> 引減少]

### II 66歳以降も働ける企業の状況

① 66歳以上働ける制度のある企業は**360社**[29社増加]、**33.4%** [2.6%<sup>※</sup> 引増加] 全国38位

・中小企業では340社[26社増加]、33.9%[2.4%<sup>※</sup> 引増加]

・大企業では20社[3社増加]、26.3%[4.2%<sup>※</sup> 引増加]

② 70歳以上働ける制度のある企業は**325社**[25社増加]、**30.1%** [2.1%<sup>※</sup> 引増加] 全国39位

・中小企業では307社[22社増加]、30.6%[2.0%<sup>※</sup> 引増加]

・大企業では18社[3社増加]、23.7%[4.2%<sup>※</sup> 引増加]

③ 定年制廃止企業は**19社**[2社減少]、**1.8%** [0.2%<sup>※</sup> 引減少]

・中小企業では19社[2社減少]、1.9%[0.2%<sup>※</sup> 引減少]

・大企業では定年制の廃止企業は無し[変動なし]

### ※[ ]は対前年差

この集計では、従業員31～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています。

＜集計対象＞○常時雇用する労働者が31人以上の企業1,079社[6社増加]

・中小企業(31～300人規模)：1,003社[7社増加]

(うち31～50人規模：406社[19社減少]、51～300人規模：597社[26社増加])

・大企業(301人以上規模)：76社[1社減少]

※ 本年は、新型コロナウイルス感染症や令和2年7月豪雨の影響により提出期限を延期し、集計作業が後ろ倒しになったため、公表日が例年より遅くなったもの。

※ (参考①) 改正高齢者雇用安定法が令和3年4月1日から施行されます。(別添リーフレット参照)

※ (参考②) 高齢者を雇用する事業主をサポートします。(別添リーフレット参照)

# 1 高齢者雇用確保措置の実施状況

## (1) 全体の状況

高齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。(注))の実施済企業は1,076社、99.7%[0.1ポイント減少]、51人以上規模の企業で672社、99.9%[0.2ポイント増加]となっている。

雇用確保措置が未実施である企業は3社、0.3%[0.1ポイント増加]、51人以上規模企業では未実施企業は1社、0.1%[0.2ポイント減少]となっている。(10ページ表1)

※なお、高齢者雇用確保措置未実施企業3社は、令和2年12月末現在で実施済。

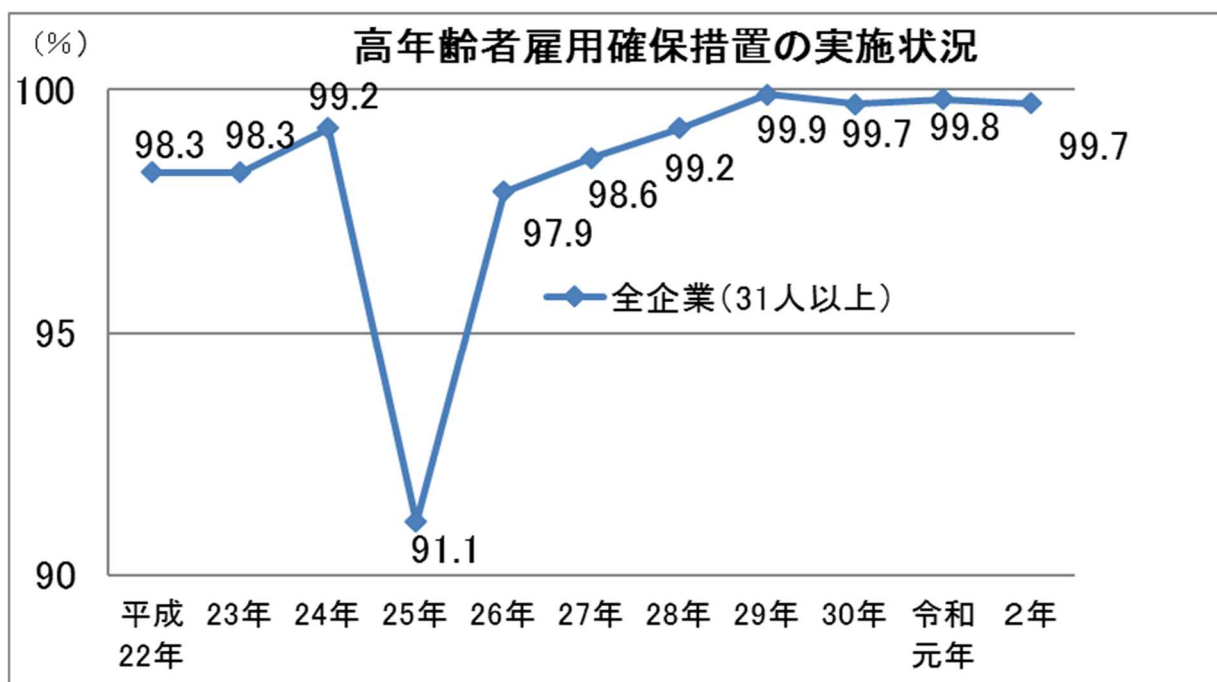
### (注)雇用確保措置

高齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 定年制の廃止
- ② 定年の引上げ
- ③ 継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入

## (2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では76社、100.0%[変動なし]、中小企業では1,000社、99.7%[0.1ポイント減少]となっている。(10ページ表1)



※ 平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

(参考) 51人以上規模企業

(%)

平成22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	令和元年	2年
99.0	99.0	99.3	91.3	98.9	99.7	100.0	100.0	100.0	99.7	99.9

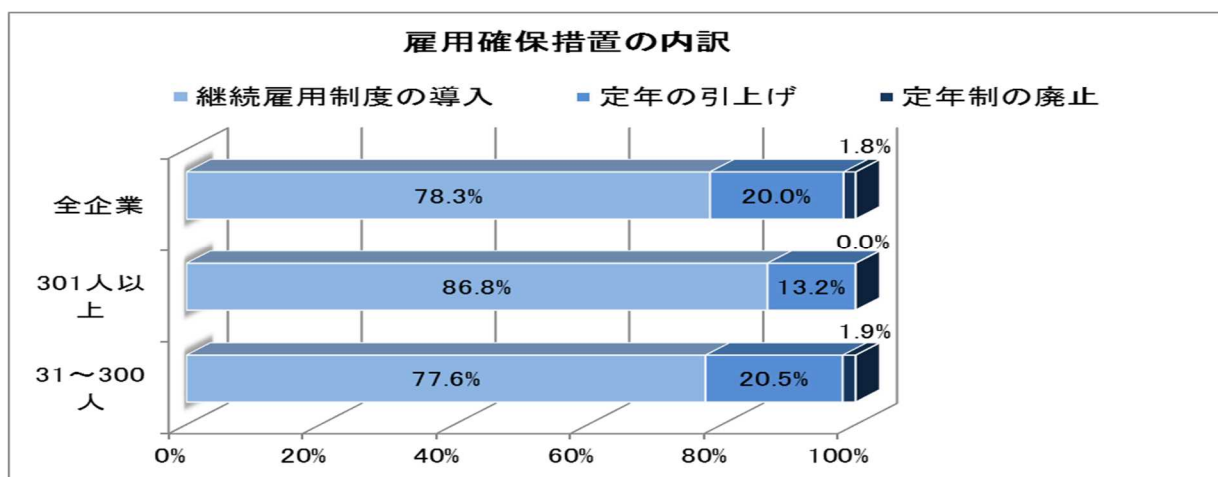
※各年の6月1日現在の実施状況

(3) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、

- ① 「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業は19社、1.8%[0.2ポイント減少]、
- ② 「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は215社、20.0%[0.7ポイント増加]、
- ③ 「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は842社、78.3%[0.4ポイント減少]

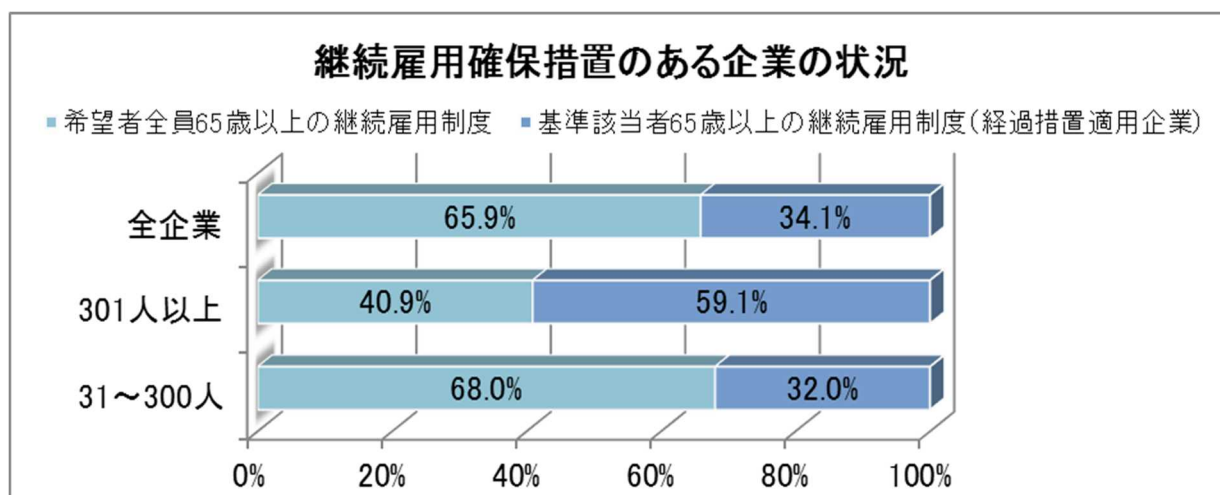
となっており、定年制度(①、②)により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度(③)により雇用確保措置を講じる企業の比率が高い。(11ページ表3-1)



(4) 継続雇用確保措置のある企業の状況

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業(842社)のうち、

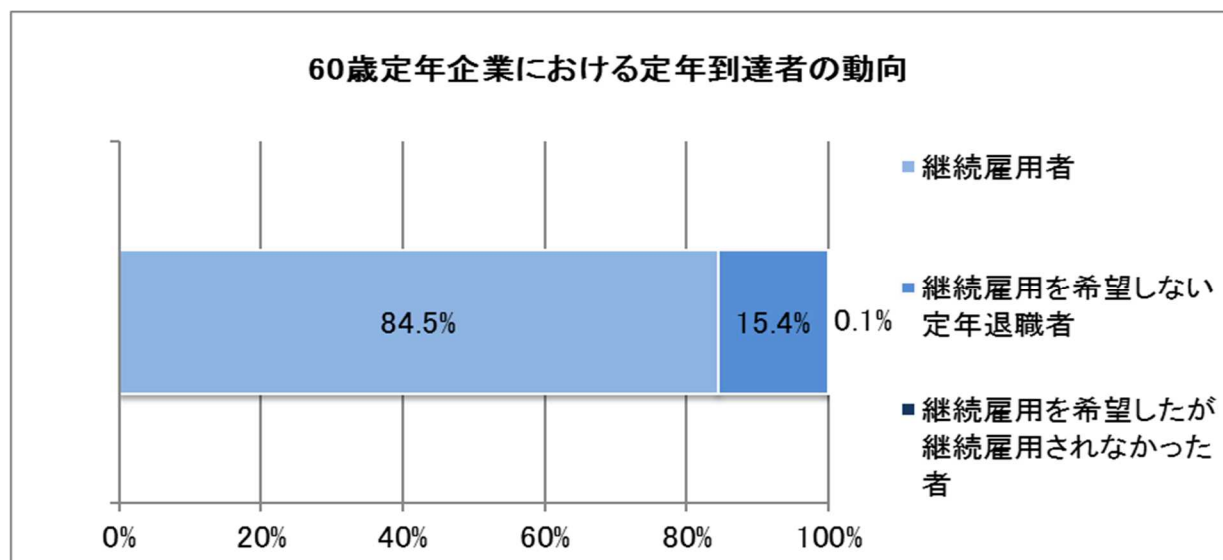
- ① 希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は555社、65.9%[0.4ポイント増加]、
- ② 高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業(経過措置適用企業)は287社、34.1%[0.4ポイント減少]となっている。(11ページ表3-2)



## 2 60歳定年到達者の動向

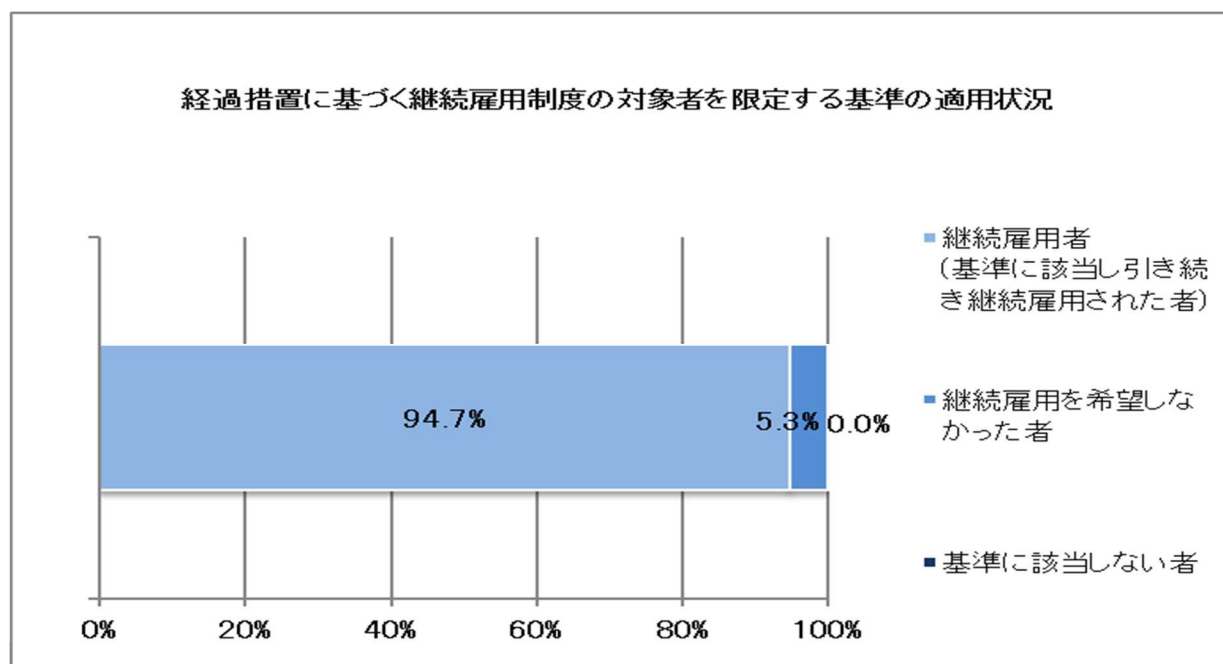
### (1) 60歳定年企業における定年到達者の動向

過去1年間(令和元年6月1日から令和2年5月31日)の60歳定年企業における定年到達者(1,694人)のうち、継続雇用された者は1,431人(84.5%)(うち子会社・関連会社等での継続雇用者は11人)、継続雇用を希望しない定年退職者は261人(15.4%)、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は2人(0.1%)となっている。(12ページ表4-1)



### (2) 経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

令和元年6月1日から令和2年5月31日までの間に、経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、基準を適用できる年齢(平成31年4月1日以降は63歳)に到達した者(476人)のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は451人(94.7%)、継続雇用の更新を希望しなかった者は25人(5.3%)、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した者は0人(0.0%)となっている。(12ページ表4-2)

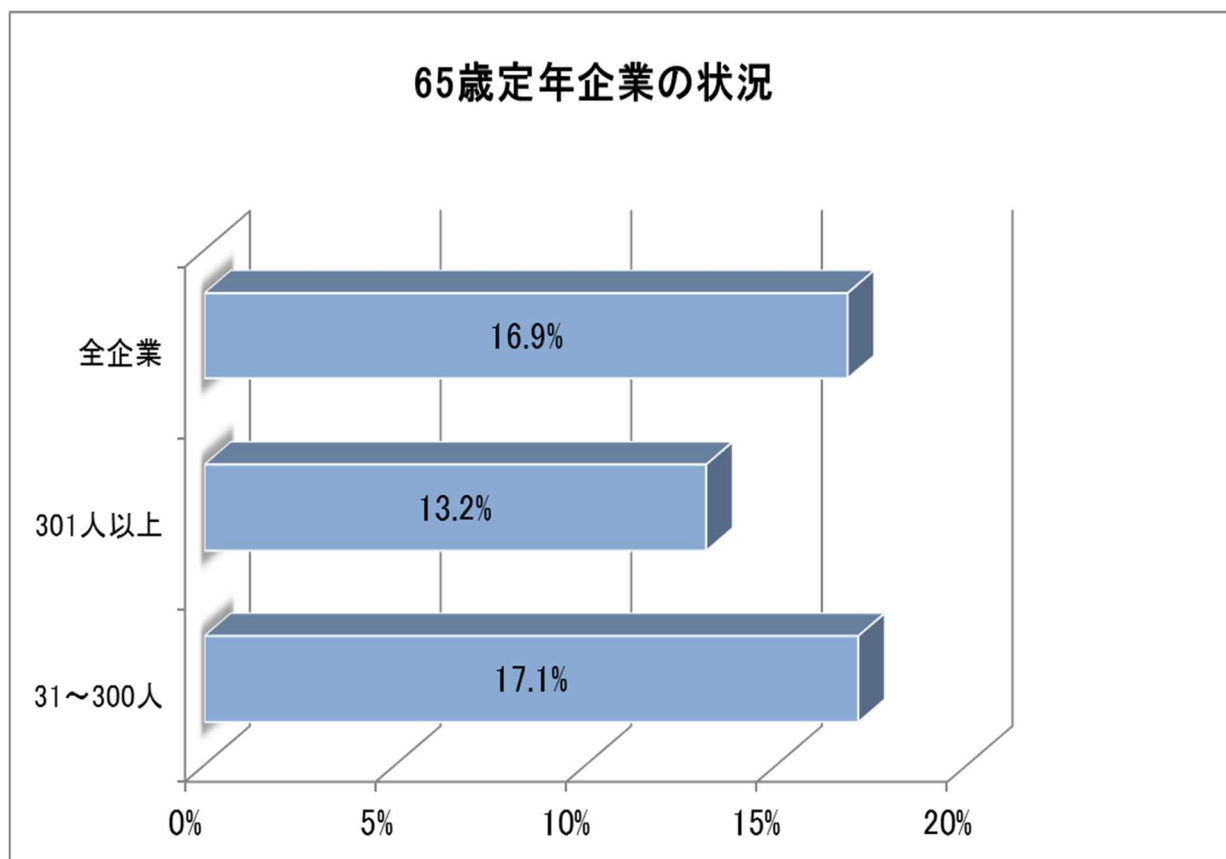


### 3 65歳定年企業の状況

定年を65歳とする企業は182社[6社増加]、報告した全ての企業に占める割合は16.9%[0.5ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

- ① 中小企業では172社[6社増加]、17.1%[0.4ポイント増加]、
- ② 大企業では10社[変動なし]、13.2%[0.2ポイント増加]となっている。(13ページ表5)



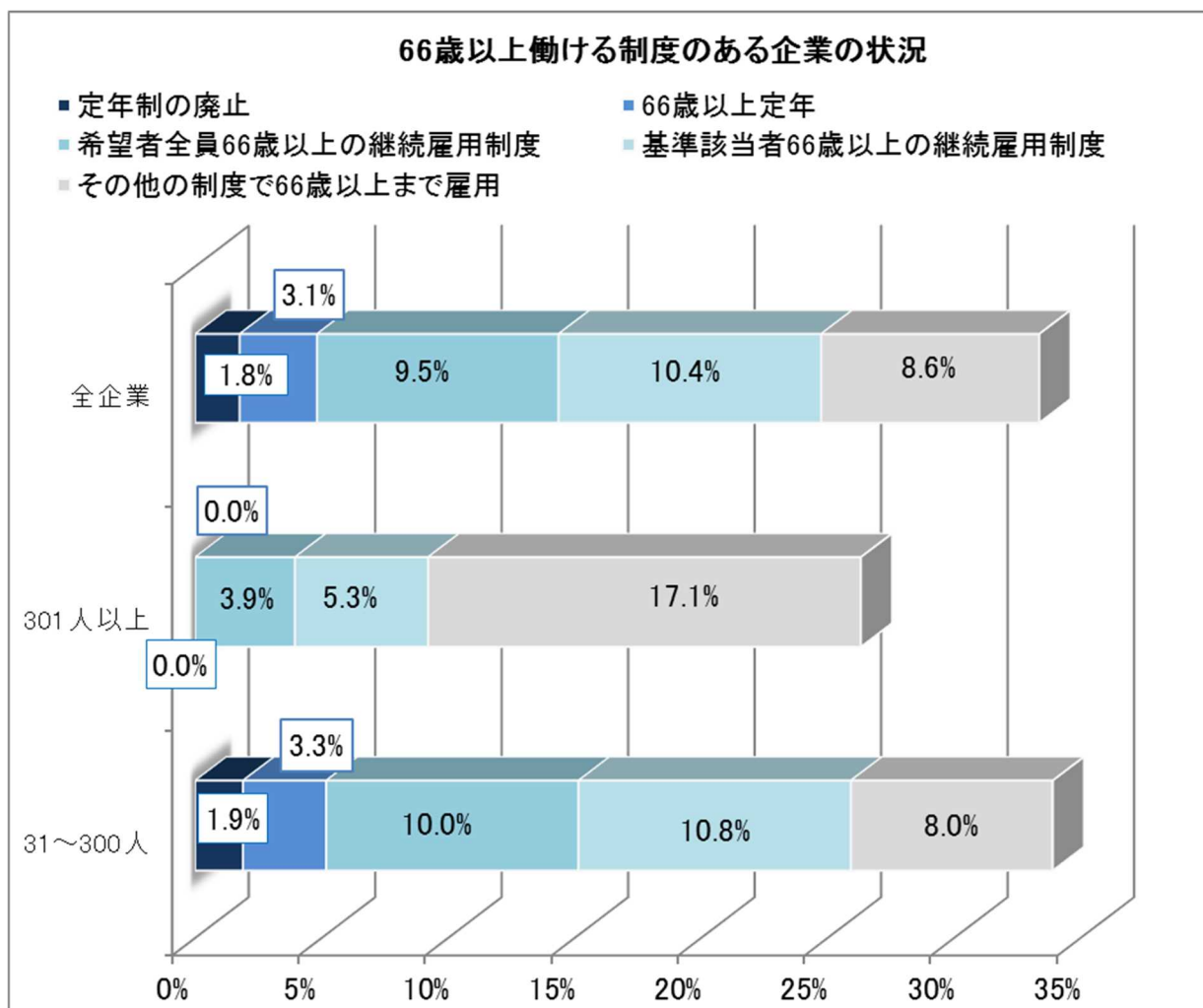
#### 4 66歳以上働ける制度のある企業の状況

##### (1) 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は、360社[29社増加]、報告した全ての企業に占める割合は33.4%[2.6ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

- ① 中小企業では340社[26社増加]、33.9%[2.4ポイント増加]、
  - ② 大企業では20社[3社増加]、26.3%[4.2ポイント増加]
- となっている。(14ページ表6)



※ 66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「66歳以上定年」のみに計上している。

※ 「その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

(2) 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は、325社[25社増加]、報告した全ての企業に占める割合は30.1%[2.1ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

- ① 中小企業では307社[22社増加]、30.6%[2.0ポイント増加]、
  - ② 大企業では18社[3社増加]、23.7%[4.2ポイント増加]
- となっている。(14ページ表7)

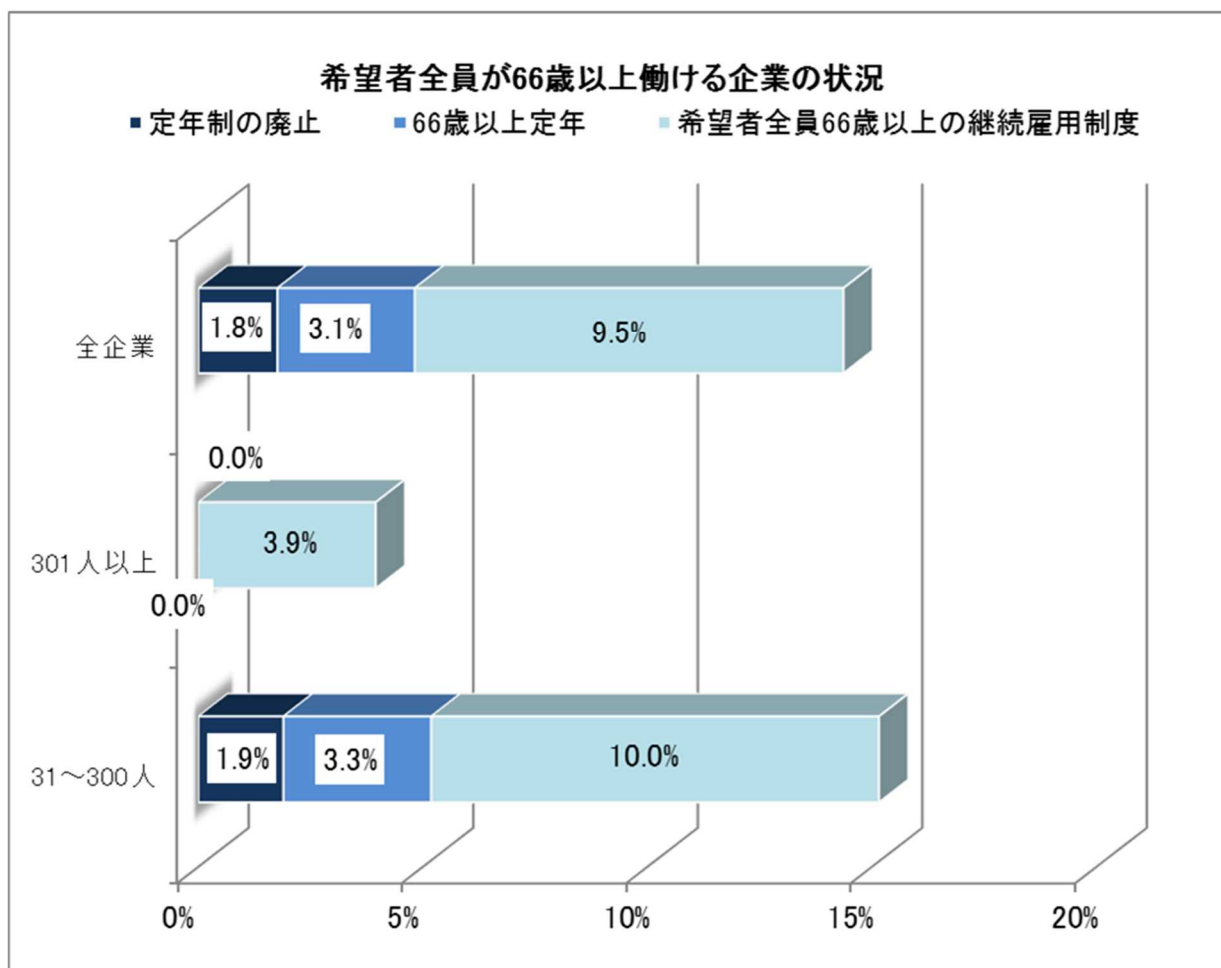
## 5 希望者全員が66歳以上働ける企業の状況

(1) 希望者全員が66歳以上働ける企業の状況

希望者全員が66歳以上まで働ける企業は155社[10社増加]、報告した全ての企業に占める割合は14.4%[0.9ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

- ① 中小企業では152社[9社増加]、15.2%[0.8ポイント増加]、
- ② 大企業では3社[1社増加]、3.9%[1.3ポイント増加]となっている。(14ページ表6)





(2) 定年制廃止および66歳以上定年企業の状況

① 定年制を廃止している企業は、19社[2社減少]、報告した全ての企業に占める割合は1.8%[0.2ポイント減少]となっている。

企業規模別に見ると、

ア 中小企業では19社[2社減少]、1.9%[0.2ポイント減少]、

イ 大企業では定年制の廃止企業は無し[変動なし]

となっている。

② 定年を66～69歳とする企業は、17社[1社減少]、報告した全ての企業に占める割合は1.6%[0.1ポイント減少]となっている。

企業規模別に見ると、

ア 中小企業では17社[1社減少]、1.7%[0.1ポイント減少]、

イ 大企業では定年を66～69歳とする企業は無し[変動なし]

となっている。

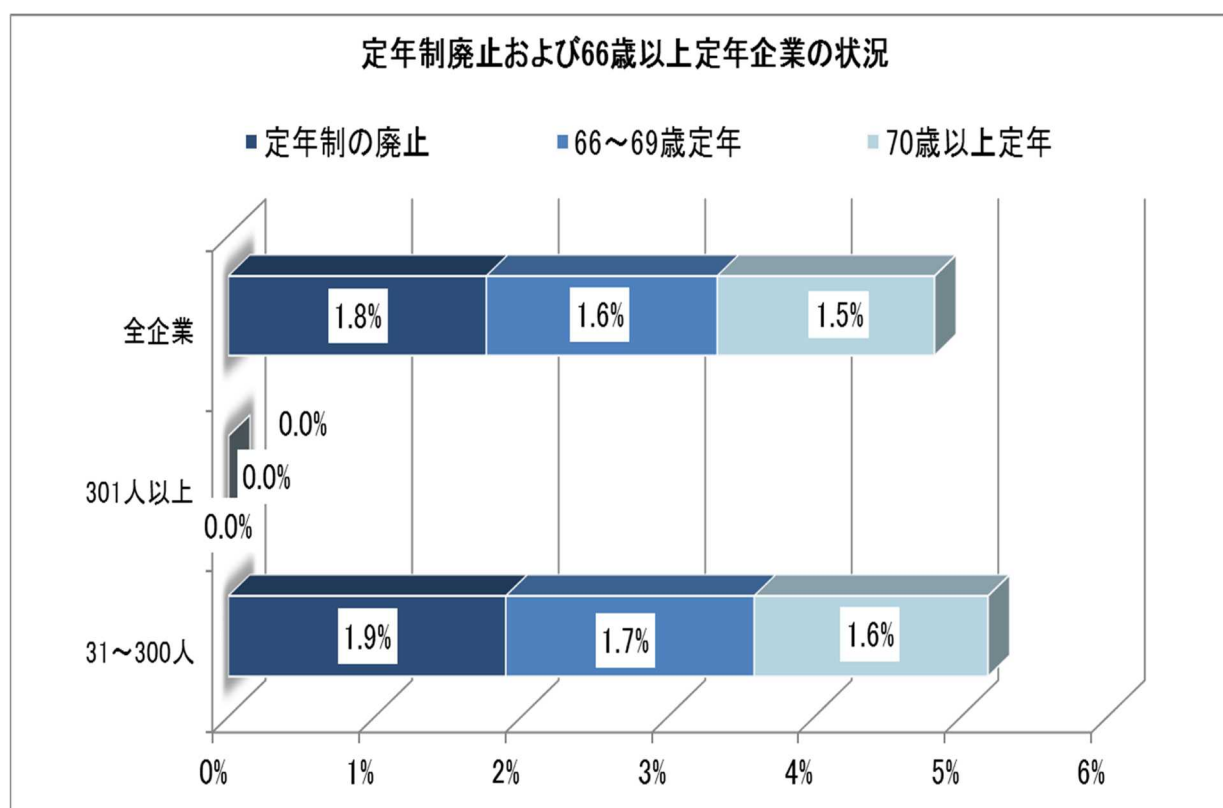
③ 定年を70歳以上とする企業は、16社[3社増加]、報告した全ての企業に占める割合は1.5%[0.3ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

ア 中小企業では16社[3社増加]、1.6%[0.3ポイント増加]、

イ 大企業では定年を70歳以上とする企業は無し[変動なし]

となっている。(13ページ表5)





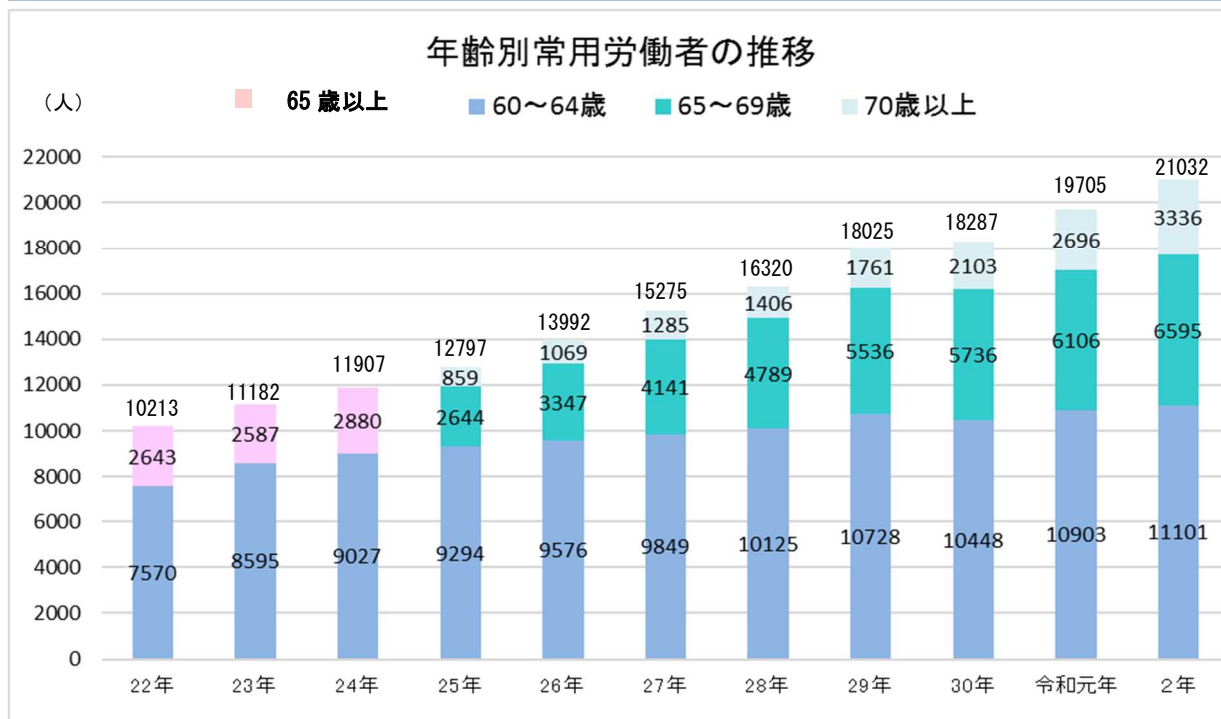
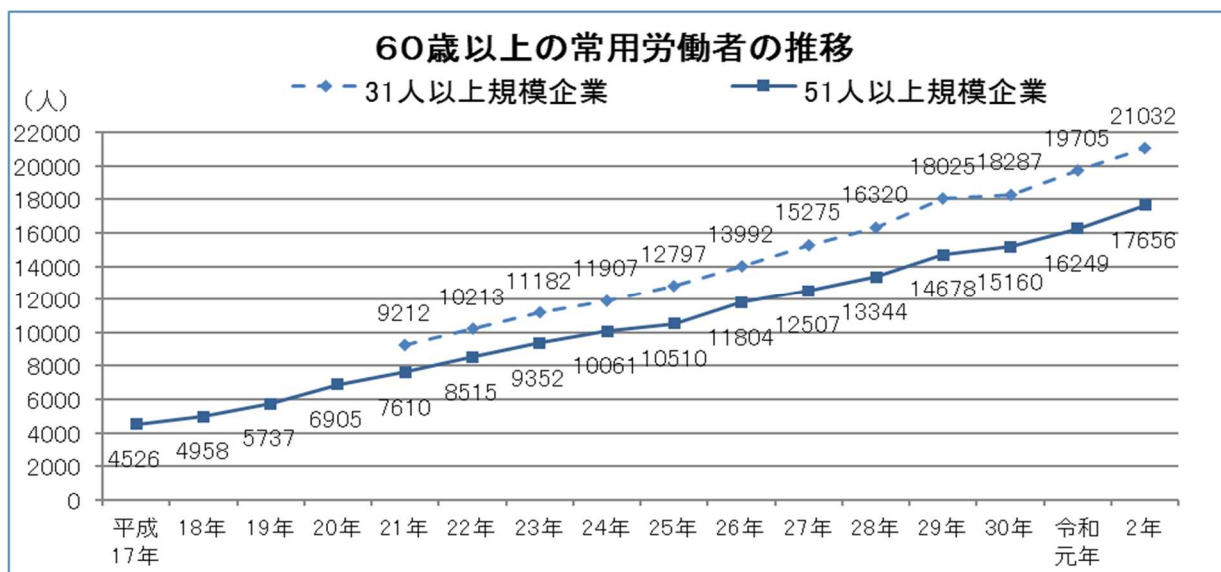
## 6 高年齢労働者の状況

### (1) 年齢階級別の常用労働者数について

31人以上規模企業における常用労働者数(138,602人)のうち、60歳以上の常用労働者数は21,032人で15.2%を占めている。年齢階級別に見ると、60～64歳が11,101人、65～69歳が6,595人、70歳以上が3,336人となっている。(17ページ表9)

### (2) 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の推移

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は17,656人であり、雇用確保措置の義務化前(平成17年)と比較すると、13,130人増加している。31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は21,032人であり、平成21年と比較すると11,820人増加している。(17ページ表9)



※31人以上規模企業の状況

※平成22～24年は65歳以上に70歳以上も含まれている。

表1 雇用確保措置の実施状況

(社、%)

	①実施済み		②未実施		合計(①+②)	
31~300人	1,000	(994)	3	(2)	1,003	(996)
	99.7%	(99.8%)	0.3%	(0.2%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	404	(425)	2	(0)	406	(425)
	99.5%	(100.0%)	0.5%	(0.0%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	596	(569)	1	(2)	597	(571)
	99.8%	(99.6%)	0.2%	(0.4%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	76	(77)	0	(0)	76	(77)
	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	1,076	(1,071)	3	(2)	1,079	(1,073)
	99.7%	(99.8%)	0.3%	(0.2%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	672	(646)	1	(2)	673	(648)
	99.9%	(99.7%)	0.1%	(0.3%)	100.0%	(100.0%)

※( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※ 本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、本表の「51~300人」「301人以上」「51人以上総計」の①については、小数点第2位以下を切り捨て、②については、小数点第2位以下を切り上げとしている。

表2 規模別・産業別実施状況

(%)

規模別		①実施済企業割合		②未実施企業割合					
規模別	31~50人	99.5%	(100.0%)	0.5%	(0.0%)				
	51~100人	99.7%	(99.7%)	0.3%	(0.3%)				
	101~300人	100.0%	(99.6%)	0.0%	(0.4%)				
	301~500人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	501~1,000人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	1,001人以上	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	合計	99.7%	(99.8%)	0.3%	(0.2%)				
産業別		31人以上	51人以上	31人以上	51人以上				
	農、林、漁業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	80.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	20.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	建設業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	製造業	99.6%	(99.6%)	100.0%	(99.5%)	0.4%	(0.4%)	0.0%	(0.5%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	情報通信業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	運輸、郵便業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	卸売業、小売業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	金融業、保険業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	不動産業、物品賃貸業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	宿泊業、飲食サービス業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	生活関連サービス業、娯楽業	96.2%	(100.0%)	93.3%	(100.0%)	3.8%	(0.0%)	6.7%	(0.0%)
	教育、学習支援業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	医療、福祉	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	複合サービス事業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0%	(98.8%)	100.0%	(97.6%)	0.0%	(1.3%)	0.0%	(2.4%)
	その他	100.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	合計	99.7%	(99.8%)	99.9%	(99.7%)	0.3%	(0.2%)	0.1%	(0.3%)

※( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

表3-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(社、%)

	①定年制の廃止	②定年の引上げ	③継続雇用制度の導入	合計(①+②+③)
31~300人	19 (21)	205 (197)	776 (776)	1,000 (994)
	1.9% (2.1%)	20.5% (19.8%)	77.6% (78.1%)	100.0% (100.0%)
31~50人	13 (14)	94 (101)	297 (310)	404 (425)
	3.2% (3.3%)	23.3% (23.8%)	73.5% (72.9%)	100.0% (100.0%)
51~300人	6 (7)	111 (96)	479 (466)	596 (569)
	1.0% (1.2%)	18.6% (16.9%)	80.4% (81.9%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	10 (10)	66 (67)	76 (77)
	0.0% (0.0%)	13.2% (13.0%)	86.8% (87.0%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	19 (21)	215 (207)	842 (843)	1,076 (1,071)
	1.8% (2.0%)	20.0% (19.3%)	78.3% (78.7%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	6 (7)	121 (106)	545 (533)	672 (646)
	0.9% (1.1%)	18.0% (16.4%)	81.1% (82.5%)	100.0% (100.0%)

※( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※「合計」は表1の「①実施済み」に対応している。

※「②定年の引上げ」は65歳以上の定年の定めを設けている企業、「③継続雇用制度の導入」は定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の年齢を65歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

表3-2 継続雇用制度の内訳

(社、%)

	①希望者全員65歳以上の継続雇用制度	②基準該当者65歳以上の継続雇用制度(経過措置適用企業)	合計(①+②)
31~300人	528 (522)	248 (254)	776 (776)
	68.0% (67.3%)	32.0% (32.7%)	100.0% (100.0%)
31~50人	225 (239)	72 (71)	297 (310)
	75.8% (77.1%)	24.2% (22.9%)	100.0% (100.0%)
51~300人	303 (283)	176 (183)	479 (466)
	63.3% (60.7%)	36.7% (39.3%)	100.0% (100.0%)
301人以上	27 (30)	39 (37)	66 (67)
	40.9% (44.8%)	59.1% (55.2%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	555 (552)	287 (291)	842 (843)
	65.9% (65.5%)	34.1% (34.5%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	330 (313)	215 (220)	545 (533)
	60.6% (58.7%)	39.4% (41.3%)	100.0% (100.0%)

※( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※「合計」は表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表3-3 継続雇用先の内訳

(社、%)

	①自社のみ	自社以外の継続雇用先がある企業							合計(①~⑦)
		②自社、親会社・子会社	③自社、関連会社等	④自社、親会社・子会社、関連会社等	⑤親会社・子会社	⑥親会社・子会社、関連会社等	⑦関連会社等	小計(②~⑦)	
31~300人	752 (754)	19 (17)	4 (3)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	24 (22)	776 (776)
	98.9% (97.2%)	2.4% (2.2%)	0.5% (0.4%)	0.1% (0.3%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	3.1% (2.8%)	100.0% (100.0%)
31~50人	292 (305)	3 (3)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (5)	297 (310)
	98.3% (98.4%)	1.0% (1.0%)	0.7% (0.6%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	1.7% (1.6%)	100.0% (100.0%)
51~300人	480 (449)	16 (14)	2 (1)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	19 (17)	479 (466)
	98.0% (96.4%)	3.3% (3.0%)	0.4% (0.2%)	0.2% (0.4%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	4.0% (3.6%)	100.0% (100.0%)
301人以上	60 (61)	3 (2)	1 (1)	1 (2)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	6 (6)	66 (67)
	90.9% (91.0%)	4.5% (3.0%)	1.5% (1.5%)	1.5% (3.0%)	1.5% (1.5%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	9.1% (9.0%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	812 (815)	22 (19)	5 (4)	2 (4)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	30 (28)	842 (843)
	96.4% (96.7%)	2.6% (2.3%)	0.6% (0.5%)	0.2% (0.5%)	0.1% (0.1%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	3.6% (3.3%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	520 (510)	19 (16)	3 (2)	2 (4)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	25 (23)	545 (533)
	95.4% (95.7%)	3.5% (3.0%)	0.6% (0.4%)	0.4% (0.8%)	0.2% (0.2%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	4.6% (4.3%)	100.0% (100.0%)

※( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※「合計」は表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

**表4-1 60歳定年企業における定年到達者等の状況**

	企業数 (社)	定年到達者総数 (人)	継続雇用者数		うち子会社等・関連会社等 での継続雇用者数		定年退職者数 (継続雇用を希望しない者)		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)		継続雇用の 終了による 離職者数 (人)
			継続雇用者数								
60歳定年企業で 定年到達者がいる企業等	513	1,694	1,431	84.5% (85.6%)	11	0.6% (0.9%)	261	15.4% (14.2%)	2	0.1% (0.2%)	184
うち女性	286	782	678	86.7% (88.3%)	3	0.4% (0.4%)	104	13.3% (11.4%)	0	0.0% (0.2%)	71

※ 過去1年間(令和元年6月1日から令和2年5月31日)に60歳定年企業において定年年齢に到達した者について集計している。

※ ( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※ 「継続雇用の終了による離職者数」は継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数。

**表4-2 経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況**

	企業数 (社)	基準を適用できる 年齢に到達した者の総数 (人)	継続雇用者数 (基準に該当し引き続き継続雇用された者)		継続雇用終了者数 (継続雇用の更新を希望しない者)		継続雇用終了者数 (基準に該当しない者)	
			継続雇用者数					
経過措置適用企業で基準適用年齢到達者(63歳)がいる企業	120	476	451	94.7% (92.8%)	25	5.3% (7.0%)	0	0.0% (0.2%)
うち女性	57	173	165	95.4% (91.1%)	8	4.6% (8.4%)	0	0.0% (0.5%)

※ 令和元年6月1日から令和2年5月31日に経過措置適用企業(60歳、61歳、62歳、63歳定年企業)において基準適用年齢に到達した者について集計している。

※ ( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

表5 定年制の廃止および65歳以上定年企業の状況

(社、%)

	① 定年制の廃止	②65歳以上定年			合計 (①+②)	報告した全ての企業
		65歳	66～69歳	70歳以上		
31～300人	19 (21)	172 (166)	17 (18)	16 (13)	224 (218)	1,003 (996)
	1.9% (2.1%)	17.1% (16.7%)	1.7% (1.8%)	1.6% (1.3%)	22.3% (21.9%)	100.0% (100.0%)
31～50人	13 (14)	78 (83)	8 (11)	8 (7)	107 (115)	406 (425)
	3.2% (3.3%)	19.2% (19.5%)	2.0% (2.6%)	2.0% (1.6%)	26.4% (27.1%)	100.0% (100.0%)
51～300人	6 (7)	94 (83)	9 (7)	8 (6)	117 (103)	597 (571)
	1.0% (1.2%)	15.7% (14.5%)	1.5% (1.2%)	1.3% (1.1%)	19.6% (18.0%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	10 (10)	0 (0)	0 (0)	10 (10)	76 (77)
	0.0% (0.0%)	13.2% (13.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	13.2% (13.0%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	19 (21)	182 (176)	17 (18)	16 (13)	234 (228)	1,079 (1,073)
	1.8% (2.0%)	16.9% (16.4%)	1.6% (1.7%)	1.5% (1.2%)	21.7% (21.2%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	6 (7)	104 (93)	9 (7)	8 (6)	127 (113)	673 (648)
	0.9% (1.1%)	15.5% (14.4%)	1.3% (1.1%)	1.2% (0.9%)	18.9% (17.4%)	100.0% (100.0%)

※ ( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※ ②「65歳以上定年」は表3-1の「②定年の引き上げ」に対応している。

※ 「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表6 66歳以上働ける制度のある企業の状況

(社、%)

	① 定年制の廃止	② 66歳以上 定年	③ 希望者全員 66歳以上	④ 基準該当者 66歳以上	⑤ その他の制度で 66歳以上 まで雇用	合計① (①~③)	合計② (①~④)	合計③ (①~⑤)	報告した全ての企業
31~300人	19 (21)	33 (31)	100 (91)	108 (105)	80 (66)	152 (143)	260 (248)	340 (314)	1,003 (996)
	1.9% (2.1%)	3.3% (3.1%)	10.0% (9.1%)	10.8% (10.5%)	8.0% (6.6%)	15.2% (14.4%)	25.9% (24.9%)	33.9% (31.5%)	100.0% (100.0%)
31~50人	13 (14)	16 (18)	49 (42)	38 (49)	39 (32)	78 (74)	116 (123)	155 (155)	406 (425)
	3.2% (3.3%)	3.9% (4.2%)	12.1% (9.9%)	9.4% (11.5%)	9.6% (7.5%)	19.2% (17.4%)	28.6% (28.9%)	38.2% (36.5%)	100.0% (100.0%)
51~300人	6 (7)	17 (13)	51 (49)	70 (56)	41 (34)	74 (69)	144 (125)	185 (159)	597 (571)
	1.0% (1.2%)	2.8% (2.3%)	8.5% (8.6%)	11.7% (9.8%)	6.9% (6.0%)	12.4% (12.1%)	24.1% (21.9%)	31.0% (27.8%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	0 (0)	3 (2)	4 (5)	13 (10)	3 (2)	7 (7)	20 (17)	76 (77)
	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	3.9% (2.6%)	5.3% (6.5%)	17.1% (13.0%)	3.9% (2.6%)	9.2% (9.1%)	26.3% (22.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	19 (21)	33 (31)	103 (93)	112 (110)	93 (76)	155 (145)	267 (255)	360 (331)	1,079 (1,073)
	1.8% (2.0%)	3.1% (2.9%)	9.5% (8.7%)	10.4% (10.3%)	8.6% (7.1%)	14.4% (13.5%)	24.7% (23.8%)	33.4% (30.8%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	6 (7)	17 (13)	54 (51)	74 (61)	54 (44)	77 (71)	151 (132)	205 (176)	673 (648)
	0.9% (1.1%)	2.5% (2.0%)	8.0% (7.9%)	11.0% (9.4%)	8.0% (6.8%)	11.4% (11.0%)	22.4% (20.4%)	30.5% (27.2%)	100.0% (100.0%)

※ ( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※ 66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「②66歳以上定年」のみに計上している。

※ 「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

※ 「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表7 70歳以上働ける制度のある企業の状況

(社、%)

	① 定年制の廃止	② 70歳以上 定年	③ 希望者全員 70歳以上	④ 基準該当者 70歳以上	⑤ その他の制度で 70歳以上まで 雇用	合計① (①~③)	合計② (①~④)	合計③ (①~⑤)	報告した全ての企業
31~300人	19 (21)	16 (13)	92 (83)	102 (100)	78 (68)	127 (117)	229 (217)	307 (285)	1,003 (996)
	1.9% (2.1%)	1.6% (1.3%)	9.2% (8.3%)	10.2% (10.0%)	7.8% (6.8%)	12.7% (11.7%)	22.8% (21.8%)	30.6% (28.6%)	100.0% (100.0%)
31~50人	13 (14)	8 (7)	47 (40)	33 (44)	39 (34)	68 (61)	101 (105)	140 (139)	406 (425)
	3.2% (3.3%)	2.0% (1.6%)	11.6% (9.4%)	8.1% (10.4%)	9.6% (8.0%)	16.7% (14.4%)	24.9% (24.7%)	34.5% (32.7%)	100.0% (100.0%)
51~300人	6 (7)	8 (6)	45 (43)	69 (56)	39 (34)	59 (56)	128 (112)	167 (146)	597 (571)
	1.0% (1.2%)	1.3% (1.1%)	7.5% (7.5%)	11.6% (9.8%)	6.5% (6.0%)	9.9% (9.8%)	21.4% (19.6%)	28.0% (25.6%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	0 (0)	3 (2)	3 (3)	12 (10)	3 (2)	6 (5)	18 (15)	76 (77)
	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	3.9% (2.6%)	3.9% (3.9%)	15.8% (13.0%)	3.9% (2.6%)	7.9% (6.5%)	23.7% (19.5%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	19 (21)	16 (13)	95 (85)	105 (103)	90 (78)	130 (119)	235 (222)	325 (300)	1,079 (1,073)
	1.8% (2.0%)	1.5% (1.2%)	8.8% (7.9%)	9.7% (9.6%)	8.3% (7.3%)	12.0% (11.1%)	21.8% (20.7%)	30.1% (28.0%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	6 (7)	8 (6)	48 (45)	72 (59)	51 (44)	62 (58)	134 (117)	185 (161)	673 (648)
	0.9% (1.1%)	1.2% (0.9%)	7.1% (6.9%)	10.7% (9.1%)	7.6% (6.8%)	9.2% (9.0%)	19.9% (18.1%)	27.5% (24.8%)	100.0% (100.0%)

※ ( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※ 70歳以上定年制度と70歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「②70歳以上定年」のみに計上している。

※ 「⑤その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

※ 「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

(参考)希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

				合計 (①+②+③)	報告した全ての企業
	① 定年制の廃止	② 65歳以上定年	③ 希望者全員65歳以上の 継続雇用制度		
31~300人	19 (21)	205 (197)	528 (522)	752 (740)	1,003 (996)
	1.9% (2.1%)	20.4% (19.8%)	52.6% (52.4%)	75.0% (74.3%)	100.0% (100.0%)
31~50人	13 (14)	94 (101)	225 (239)	332 (354)	406 (425)
	3.2% (3.3%)	23.2% (23.8%)	55.4% (56.2%)	81.8% (83.3%)	100.0% (100.0%)
51~300人	6 (7)	111 (96)	303 (283)	420 (386)	597 (571)
	1.0% (1.2%)	18.6% (16.8%)	50.8% (49.6%)	70.4% (67.6%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	10 (10)	27 (30)	37 (40)	76 (77)
	0.0% (0.0%)	13.2% (13.0%)	35.5% (39.0%)	48.7% (51.9%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	19 (21)	215 (207)	555 (552)	789 (780)	1,079 (1,073)
	1.8% (2.0%)	19.9% (19.3%)	51.4% (51.4%)	73.1% (72.7%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	6 (7)	121 (106)	330 (313)	457 (426)	673 (648)
	0.9% (1.1%)	18.0% (16.4%)	49.0% (48.3%)	67.9% (65.7%)	100.0% (100.0%)

※ ( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※ 「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」は「定年制の廃止」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」の合計である。

※ 「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。



表8 都道府県別の状況

(%)

	雇用確保措置導入企業割合		66歳以上働ける制度のある企業割合		70歳以上働ける制度のある企業割合	
北海道	99.9%	(99.8%)	34.4%	(31.3%)	32.7%	(29.5%)
青森	99.9%	(99.9%)	39.0%	(35.7%)	36.2%	(32.8%)
岩手	99.8%	(99.7%)	39.2%	(35.9%)	37.1%	(34.0%)
宮城	99.9%	(99.9%)	36.5%	(33.2%)	33.8%	(30.4%)
秋田	99.9%	(99.9%)	48.1%	(45.5%)	45.9%	(43.7%)
山形	99.9%	(99.9%)	33.8%	(29.8%)	31.5%	(27.9%)
福島	99.8%	(99.7%)	36.6%	(32.0%)	33.7%	(29.3%)
茨城	100.0%	(100.0%)	34.0%	(31.4%)	32.0%	(29.5%)
栃木	100.0%	(100.0%)	35.5%	(31.1%)	33.5%	(29.2%)
群馬	100.0%	(99.9%)	33.5%	(30.2%)	31.7%	(28.6%)
埼玉	99.9%	(99.5%)	37.6%	(34.3%)	35.7%	(32.5%)
千葉	99.9%	(99.9%)	39.6%	(38.4%)	37.8%	(36.6%)
東京	99.9%	(99.8%)	25.7%	(23.7%)	24.3%	(22.3%)
神奈川	99.9%	(99.9%)	31.5%	(28.6%)	29.7%	(26.9%)
新潟	100.0%	(99.9%)	36.7%	(33.8%)	34.9%	(32.0%)
富山	100.0%	(100.0%)	39.5%	(37.4%)	37.2%	(35.2%)
石川	100.0%	(99.8%)	31.3%	(28.4%)	29.1%	(26.7%)
福井	100.0%	(99.8%)	33.4%	(30.5%)	31.1%	(28.0%)
山梨	100.0%	(100.0%)	33.5%	(30.0%)	32.1%	(28.7%)
長野	100.0%	(99.9%)	37.8%	(34.3%)	36.0%	(32.3%)
岐阜	100.0%	(99.9%)	41.0%	(38.0%)	38.8%	(35.8%)
静岡	99.8%	(99.8%)	36.2%	(33.4%)	33.8%	(31.3%)
愛知	100.0%	(99.9%)	35.8%	(33.3%)	33.5%	(31.3%)
三重	100.0%	(100.0%)	38.6%	(35.2%)	36.6%	(33.2%)
滋賀	99.7%	(99.7%)	34.6%	(31.7%)	32.6%	(29.4%)
京都	99.9%	(99.9%)	31.0%	(28.6%)	29.4%	(27.2%)
大阪	99.9%	(99.8%)	28.9%	(27.4%)	27.1%	(25.6%)
兵庫	99.9%	(99.9%)	30.1%	(27.6%)	27.9%	(25.5%)
奈良	99.6%	(99.5%)	40.4%	(38.0%)	37.6%	(35.2%)
和歌山	100.0%	(100.0%)	35.2%	(32.7%)	32.8%	(30.3%)
鳥取	100.0%	(100.0%)	33.8%	(30.6%)	30.4%	(27.3%)
島根	99.9%	(100.0%)	42.5%	(39.7%)	40.1%	(37.3%)
岡山	99.9%	(99.8%)	36.3%	(32.7%)	33.7%	(30.5%)
広島	99.8%	(99.5%)	34.9%	(32.0%)	32.9%	(30.0%)
山口	100.0%	(99.9%)	40.3%	(37.1%)	38.5%	(35.2%)
徳島	100.0%	(100.0%)	36.5%	(34.5%)	33.7%	(32.1%)
香川	100.0%	(100.0%)	37.5%	(34.9%)	34.9%	(32.5%)
愛媛	99.7%	(99.7%)	36.2%	(33.4%)	34.8%	(32.4%)
高知	100.0%	(100.0%)	30.8%	(28.7%)	29.4%	(27.4%)
福岡	100.0%	(100.0%)	35.6%	(32.2%)	33.9%	(30.6%)
佐賀	99.7%	(99.8%)	33.4%	(30.8%)	30.1%	(28.0%)
長崎	99.7%	(99.1%)	34.8%	(31.8%)	33.6%	(30.8%)
熊本	99.8%	(99.8%)	34.8%	(31.0%)	32.3%	(28.9%)
大分	100.0%	(100.0%)	43.4%	(40.1%)	40.9%	(37.5%)
宮崎	99.9%	(99.9%)	41.2%	(37.5%)	38.6%	(35.2%)
鹿児島	99.9%	(99.5%)	37.0%	(33.9%)	34.6%	(31.5%)
沖縄	99.7%	(99.4%)	28.0%	(25.6%)	26.9%	(24.6%)
全国計	99.9%	(99.8%)	33.4%	(30.8%)	31.5%	(28.9%)

※31人以上規模企業の状況

※( )内は、令和元年6月1日現在の数値。

※本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、本票の「雇用確保措置導入企業割合」については、小数第2位以下を四捨五入することで100%となる場合は、小数点第2位以下を切り捨てとしている。

表9 年齢別常用労働者数

(人)

		年齢計		60歳以上合計		60～64歳		65歳以上 (平成25年以降はうち70歳以上)	
5 1 人 以 上  規 模 企 業	平成17年	87,815人	(100.0)	4,526人	(100.0)	3,265人	(100.0)	1,261人	(100.0)
	平成18年	90,585人	(103.2)	4,958人	(109.5)	3,435人	(105.2)	1,523人	(120.8)
	平成19年	93,357人	(106.3)	5,737人	(126.8)	3,996人	(122.4)	1,741人	(138.1)
	平成20年	96,237人	(109.6)	6,905人	(152.6)	4,978人	(152.5)	1,927人	(152.8)
	平成21年	96,571人	(110.0)	7,610人	(168.1)	5,654人	(173.2)	1,956人	(155.1)
	平成22年	100,342人	(114.3)	8,515人	(188.1)	6,343人	(194.3)	2,172人	(172.2)
	平成23年	103,767人	(118.2)	9,352人	(206.6)	7,242人	(221.8)	2,110人	(167.3)
	平成24年	104,841人	(119.4)	10,061人	(222.3)	7,689人	(235.5)	2,372人	(188.1)
	平成25年	110,895人	(126.3)	10,510人	(232.2)	7,759人	(237.6)	2,751人 (670人)	(218.2)
	平成26年	114,283人	(130.1)	11,804人	(260.8)	8,194人	(251.0)	3,610人 (866人)	(286.3)
	平成27年	112,398人	(128.0)	12,507人	(276.3)	8,249人	(252.6)	4,258人 (990人)	(337.7)
	平成28年	112,915人	(128.6)	13,344人	(294.8)	8,457人	(259.0)	4,887人 (1,090人)	(387.5)
	平成29年	117,608人	(133.9)	14,678人	(324.3)	8,936人	(273.7)	5,742人 (1,350人)	(455.4)
	平成30年	118,697人	(135.2)	15,160人	(335.0)	8,844人	(270.9)	6,316人 (1,691人)	(500.9)
	令和元年	119,891人	(136.5)	16,249人	(359.0)	9,221人	(282.4)	7,028人 (2,121人)	(557.3)
令和2年	122,476人	(139.5)	17,656人	(390.1)	9,553人	(292.6)	8,103人 (2,708人)	(642.6)	
3 1 人 以 上  規 模 企 業	平成21年	111,200人	(100.0)	9,212人	(100.0)	6,787人	(100.0)	2,425人	(100.0)
	平成22年	114,435人	(102.9)	10,213人	(110.9)	7,570人	(111.5)	2,643人	(109.0)
	平成23年	117,887人	(106.0)	11,182人	(121.4)	8,595人	(126.6)	2,587人	(106.7)
	平成24年	118,904人	(106.9)	11,907人	(129.3)	9,027人	(133.0)	2,880人	(118.8)
	平成25年	126,647人	(113.9)	12,797人	(138.9)	9,294人	(136.9)	3,503人 (859人)	(144.5)
	平成26年	129,043人	(116.0)	13,992人	(151.9)	9,576人	(141.1)	4,416人 (1,069人)	(182.1)
	平成27年	129,296人	(116.3)	15,275人	(165.8)	9,849人	(145.1)	5,426人 (1,285人)	(223.8)
	平成28年	129,741人	(116.7)	16,320人	(177.2)	10,125人	(149.2)	6,195人 (1,406人)	(255.5)
	平成29年	135,095人	(121.5)	18,025人	(195.7)	10,728人	(158.1)	7,297人 (1,761人)	(300.9)
	平成30年	134,938人	(121.3)	18,287人	(198.5)	10,448人	(153.9)	7,839人 (2,103人)	(323.3)
	令和元年	136,655人	(122.9)	19,705人	(213.9)	10,903人	(160.6)	8,802人 (2,696人)	(363.0)
令和2年	138,602人	(124.6)	21,032人	(228.3)	11,101人	(163.6)	9,931人 (3,336人)	(409.5)	

※( )は平成17年を100とした場合の比率(31人以上は平成21年を100とした場合の比率)

## 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます

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 ~ 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。

70歳までの定年引き上げ  
定年制の廃止

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

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

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

、については過半数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。)

~ 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となります。

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、個々の高齢者について、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

### 継続雇用制度の場合

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。

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。

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。

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。


P1の

### 創業支援等措置の場合

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。

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。

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。

 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次ページの留意事項にご留意ください。

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

- 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- 高年齢者に支払う金銭に関する事項
- 契約を締結する頻度に関する事項
- 契約に係る納品に関する事項
- 契約の変更に関する事項

契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）  
諸経費の取扱いに関する事項  
安全及び衛生に関する事項  
災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項  
社会貢献事業を実施する団体に関する事項  
～ 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いたします。

創業支援等措置（P1の ）と雇用の措置（P1の ～ ）の両方を講じる場合は、雇用の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いたします。





# 創業支援等措置の実施に必要な措置について

## 再就職援助措置

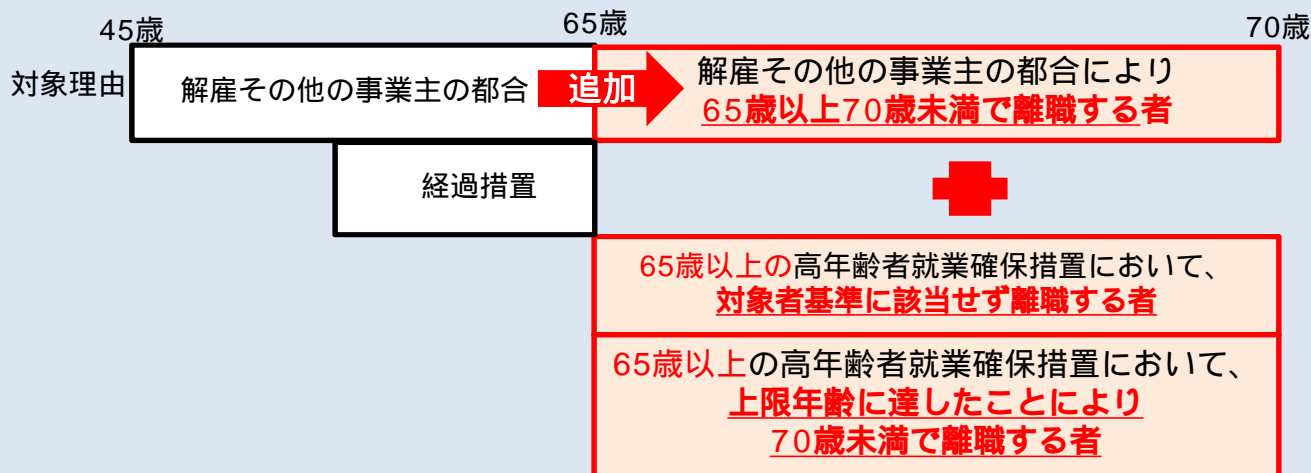
解雇（ ）等により離職する高年齢者等には、（ア）求職活動に対する経済的支援、（イ）再就職や教育訓練受講等のあっせん、（ウ）再就職支援体制の構築などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。 自己の責めに帰すべき理由によるものは除く

## 多数離職届

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等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。

## 再就職援助措置・多数離職届の対象となる高年齢者等

70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高年齢者等が次のとおり追加されました。



現行の対象

【対象】 解雇その他の事業主の都合により離職する45歳～65歳までの者

【対象】 平成24年改正の経過措置として、継続雇用制度の対象者について基準を設けることができ、当該基準に該当せずに離職する者

## 再就職援助措置・多数離職の届出を実施する事業主

原則として、離職時に高年齢者を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高年齢者と業務委託契約を締結している）事業主です。

ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が実施することとします。

- ・他社での継続雇用制度で、制度の上限年齢（70歳未満の場合に限る）に達した高年齢者
- ・他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高年齢者

## 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にある高齢・障害者雇用支援センターでは、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者雇用についての相談を行っています。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>

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<sup>\*</sup>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 <sup>※</sup> × 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



**65歳以上の離職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 (生涯現役コース)のご案内

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者を、ハローワーク等<sup>※</sup>の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の高年齢被保険者）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と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です。

対象労働者の一週間の所定労働時間	支給額	支給対象期ごとの支給額
30時間以上 (短時間労働者以外)	70(60)万円	35(30)万円 × 2期
20時間以上30時間未満 (短時間労働者)	50(40)万円	25(20)万円 × 2期

「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