

## 參考資料

## 参考資料1 高年齢者雇用アドバイザーの活用方法

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者の雇用問題に関する専門家である高年齢者雇用アドバイザーを全国に配置し、高齢者雇用を促進するために必要な人事管理制度の見直しや職場改善などについての相談・助言を行うとともに生涯現役社会の実現を目指すため、「70歳まで働く企業」の普及・促進のための活動を行い、企業のニーズや実情に即した専門的、実践的な相談・援助を行っています。

相談は無料ですので、ぜひご利用ください。

### ○高年齢者雇用アドバイザーとは

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）において、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入等により希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が事業主に義務づけられています。

定年の引上げや廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入や定着を図るとともに、高齢者が能力を発揮して働くことができる環境を実現するためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要があります。

そこで、企業における条件整備の取り組みを支援するため、高齢者雇用問題に精通した経営・労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、全国に配置しています。

### 1. 相談・助言

高年齢者雇用アドバイザーは、高年齢者雇用確保措置の導入や拡大、雇用管理の改善等に取り組む企業からの要請等に基づき企業を訪問し、企業診断システムを活用するなどし、条件整備に伴う阻害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題についての相談に応じ、専門的かつ技術的な助言を行います。（無料）

### 2. 企業診断システム

企業における高齢者の雇用環境の整備を支援するために各種の企業診断システムを開発し運用しています。簡単な質問票にご記入いただ只需要で、高齢者を活用するための課題を見つけ出し、高年齢者雇用アドバイザー等がその課題解決策についてわかりやすくアドバイスします。（無料）

[企業診断システムの内容]

- 健康管理診断システム
- 雇用管理診断システム
- 職場改善診断システム
- 教育訓練診断システム
- 仕事能力把握ツール
- 雇用力評価ツール

### 3. 企画立案サービス

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言によって明らかになった条件整備のために必要な個別・具体的課題について、人事待遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を企業からの要請に基づき、高年齢者雇用アドバイザーが作成し提案します。

[企画立案サービスの費用]

企画立案サービスは有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

以上の内容につきましては、最寄りの高齢・障害者雇用支援センター（次ページ参照）へお問い合わせください。

## 高齢・障害者雇用支援センター問い合わせ先

高齢・障害者雇用支援センターでは、事業主等の皆様へ、高年齢者等の雇用に関する相談・援助、助成金・奨励金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、障害者雇用に関する講習・情報提供、啓発活動等の業務を実施しています。

### 【各地の連絡先リスト】

高齢・障害者雇用支援センターでは、事業主等の皆様へ、高年齢者等の雇用に関する相談・援助、助成金・奨励金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、障害者雇用に関する講習・情報提供、啓発活動等の業務を実施しています。

平成 26 年 9 月現在

最新の情報はインターネットで要確認 (<https://www.jeed.or.jp/location/ks/>)

名称	郵便番号	所在地	電話番号（代表）
北海道高齢・障害者雇用支援センター	060-0004	札幌市中央区北四条西 4-1 札幌国際ビル 4 階	011-200-6685
青森高齢・障害者雇用支援センター	030-0822	青森市中央 3-20-2 青森職業訓練支援センター内	017-721-2125
岩手高齢・障害者雇用支援センター	020-0024	盛岡市菜園 1-12-10 日鉄鉱盛岡ビル 5 階	019-654-2081
宮城高齢・障害者雇用支援センター	980-0021	仙台市青葉区中央 3-2-1 青葉通プラザ 13 階	022-713-6121
秋田高齢・障害者雇用支援センター	010-0951	秋田市山王 3-1-7 東カシビル 3 階	018-883-3610
山形高齢・障害者雇用支援センター	990-0039	山形市香澄町 2-2-31 カーニープレイス山形 3 階	023-674-9567
福島高齢・障害者雇用支援センター	960-8054	福島市三河北町 7-14 福島職業訓練支援センター内	024-526-1510
茨城高齢・障害者雇用支援センター	310-0803	水戸市城南 1-1-6 サザン水戸ビル 7 階	029-300-1215
栃木高齢・障害者雇用支援センター	320-0811	宇都宮市大通 2-1-5 明治安田生命宇都宮大通りビル 2 階	028-610-0655
群馬高齢・障害者雇用支援センター	379-2154	前橋市天川大島町 130-1	027-287-1511
埼玉高齢・障害者雇用支援センター	330-0074	さいたま市浦和区北浦和 4-5-5 北浦和大栄ビル 5 階	048-814-3522
千葉高齢・障害者雇用支援センター	261-0001	千葉市美浜区幸町 1-1-3 ハローワーク千葉 5 階	043-204-2901
東京高齢・障害者雇用支援センター	130-0022	東京都墨田区江東橋 2-19-12 墨田公共職業安定所 5 階	03-5638-2284
神奈川高齢・障害者雇用支援センター	231-0003	横浜市中区北仲通 4-40 商工中金横浜ビル 5 階	045-640-3046
新潟高齢・障害者雇用支援センター	951-8061	新潟市中央区西堀通 6-866 NEX T 21 ビル 12 階	025-226-6011
富山高齢・障害者雇用支援センター	930-0004	富山市桜橋通り 1-18 北日本桜橋ビル 7 階	076-471-7770
石川高齢・障害者雇用支援センター	920-0856	金沢市昭和町 16-1 ヴィサージュ 1 階	076-255-6001
福井高齢・障害者雇用支援センター	910-0005	福井市大手 2-7-15 明治安田生命福井ビル 10 階	0776-22-5560
山梨高齢・障害者雇用支援センター	400-0031	甲府市丸の内 2-7-23 鈴与甲府ビル 1 階	055-236-3163
長野高齢・障害者雇用支援センター	380-0836	長野市南県町 1040-1 日本生命長野県庁前ビル 6 階	026-269-0366
岐阜高齢・障害者雇用支援センター	500-8856	岐阜市橋本町 2-20 濃飛ビル 5 階	058-253-2723
静岡高齢・障害者雇用支援センター	420-0851	静岡市葵区黒金町 59-6 大同生命静岡ビル 7 階	054-205-3307
愛知高齢・障害者雇用支援センター	450-0002	名古屋市中村区名駅 4-2-28 名古屋第二埼玉ビル 4 階	052-533-5625
三重高齢・障害者雇用支援センター	514-0002	津市島崎町 327-1	059-213-9255
滋賀高齢・障害者雇用支援センター	520-0056	大津市末広町 1-1 日本生命大津ビル 3 階	077-526-8841
京都高齢・障害者雇用支援センター	600-8006	京都市下京区四条通柳馬場西入立売中之町 99 四条SETビル 5 階	075-254-7166
大阪高齢・障害者雇用支援センター	541-0056	大阪市中央区久太郎町 2-4-11 クラボウアネックスビル 3 階	06-4705-6927
兵庫高齢・障害者雇用支援センター	650-0023	神戸市中央区栄町通 1-2-7 大同生命神戸ビル 2 階	078-325-1792
奈良高齢・障害者雇用支援センター	630-8122	奈良市三条本町 9-21 JR 奈良伝宝ビル 6 階	0742-30-2245
和歌山高齢・障害者雇用支援センター	640-8154	和歌山市六番丁 24 ニッセイ和歌山ビル 6 階	073-499-4175
鳥取高齢・障害者雇用支援センター	680-0835	鳥取市東品治町 102 鳥取駅前ビル 3 階	0857-50-1545
島根高齢・障害者雇用支援センター	690-0887	松江市殿町 111 山陰放送・第一生命共同ビル 3 階	0852-60-1677
岡山高齢・障害者雇用支援センター	700-0907	岡山市北区下石井 2-1-3 岡山第一生命ビル 4 階	086-801-5150
広島高齢・障害者雇用支援センター	730-0013	広島市中区八丁堀 16-14 第 2 広電ビル 7 階	082-511-2631
山口高齢・障害者雇用支援センター	753-0074	山口市中央 5-7-3 山口センタービル 2 階	083-995-2050
徳島高齢・障害者雇用支援センター	770-0823	徳島市出来島本町 1-5	088-611-2388
香川高齢・障害者雇用支援センター	761-8063	高松市花ノ宮町 2-4-3 香川職業訓練支援センター内	087-814-3791
愛媛高齢・障害者雇用支援センター	790-0006	松山市南堀端町 5-8 オワセビル 4 階	089-986-3201
高知高齢・障害者雇用支援センター	780-0053	高知市駅前町 5-5 大同生命高知ビル 7 階	088-861-2212
福岡高齢・障害者雇用支援センター	810-0073	福岡市中央区舞鶴 2-1-10 ORE 福岡赤坂ビル 5 階	092-718-1310
佐賀高齢・障害者雇用支援センター	840-0816	佐賀市駅南本町 5-1 住友生命佐賀ビル 5 階	0952-37-9117
長崎高齢・障害者雇用支援センター	850-0862	長崎市出島町 1-14 出島朝日生命青木ビル 5 階	095-811-3500
熊本高齢・障害者雇用支援センター	860-0844	熊本市中央区水道町 8-6 朝日生命熊本ビル 3 階	096-311-5660
大分高齢・障害者雇用支援センター	870-0026	大分市金池町 1-1-1 大交セントラルビル 3 階	097-548-6691
宮崎高齢・障害者雇用支援センター	880-0805	宮崎市橋通東 5-4-8 岩切第 2 ビル 3 階	0985-77-5177
鹿児島高齢・障害者雇用支援センター	892-0844	鹿児島市山之口町 1-10 鹿児島中央ビル 11 階	099-219-2000
沖縄高齢・障害者雇用支援センター	900-0006	那覇市おもろまち 1-3-25 沖縄職業総合庁舎 4 階	098-941-3301

## 参考資料 2 高齢者雇用に関するホームページの紹介

### ■ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/>

○事業主の方へ（高齢者雇用について）

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/>

- ・高齢者雇用について相談したい
- ・助成金について知りたい
- ・「70歳雇用について知りたい」
- ・各種セミナー・イベント
- ・どんな調査研究があるか知りたい
- ・企業向けの研修・講習
- ・高齢者雇用のための快適な職場づくり
- ・再就職・退職準備の援助をしたい 等

○高年齢者の方へ

<http://www.jeed.or.jp/elderly/person/>

→お問い合わせは最寄りの高齢・障害者雇用支援センターへ

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/ks/>

### ■ 高年齢者活用事例の紹介

○職場改善の事例をお探しの方

<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/comfortable/kyoudou.html>

○ワークシェアリング等の高齢者雇用に関する事例をお探しの方

[http://www.jeed.or.jp/elderly/research/employment\\_case/](http://www.jeed.or.jp/elderly/research/employment_case/)

### ■ 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/>

○高年齢者雇用対策について

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/)

## 参考資料 3 2013年度施行高年齢者雇用安定法（抄）新旧対照条文表

改正前	改正後
<p>(高年齢者雇用確保措置)</p> <p>第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、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、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一 当該定年の引き上げ</li> <li>二 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</li> <li>三 当該定年の定めの廃止</li> </ul> <p>2 事業主は、当該事業者に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項二号に掲げる措置を講じたものとみなす。</p>	<p>(高年齢者雇用確保措置)</p> <p>第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、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、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一 当該定年の引き上げ</li> <li>二 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</li> <li>三 当該定年の定めの廃止</li> </ul> <p>2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であってその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に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締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。</p> <p>3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の</p>

改正前	改正後
<p>(指導、助言及び勧告)</p> <p>第 10 条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。</p> <p>2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第一項の規定に違反していると認めるとときは、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。</p>	<p>継続雇用制度における取扱いを含む。) に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p><b>4 第 6 条第 3 項及び第 4 項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。</b></p> <p>(公表等)</p> <p>第 10 条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。</p> <p>2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第一項の規定に違反していると認めるとときは、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。</p> <p><b>3 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。</b></p> <p><b>附則</b></p> <p>(施行期日)</p> <p>1 この法律は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。</p> <p>(準備行為)</p> <p>2 この法律による改正後の第 9 条第 3 項に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、同項及び同条第 4 項の規定の例により行うこ</p>

改正前	改正後
	<p>とができる。</p> <p>(経過措置)</p> <p>3 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第9条第2項の規定により同条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第2項の規定は、平成37年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成28年3月31日までの間については「係る基準（61歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成31年3月31日までの間については「係る基準（62歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成34年3月31日までの間については「係る基準（63歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成37年3月31日までの間については「係る基準（64歳以上の者を対象とするものに限る。）」とする。</p>

注) 太字が修正部分。

## 参考資料4 有期雇用契約社員 雇用契約書（例）

雇用期間	年      月      日から      年      月      日まで
勤務場所	
仕事の内容	
就業日	月    火    水    木    金    土    日    (就業日に○)
勤務時間	時      分から      時      分まで (うち休憩時間      分)
休日	
所定外労働	1 所定外労働をさせることが（有／無）→（最大 時間程度） 2 休日労働をさせることが（有／無）→（ ）
休暇	1 年次有給休暇の付与ならびに実施については、一般社員として引き続き在籍するものとして取扱う 2 その他の休暇（ ）
賃金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給（ 円） 2 通勤手当（ 円／1カ月） 3 割増賃金率 イ 所定外 a 法定超 月 60 時間以内（ %） 月 60 時間超（ %） b 所定超（ %） ロ 休日 a 法定（ %） b 法定外（ %） ハ 深夜（ %） 4 賃金締切日（毎月 日） 5 賃金支払日（毎月 日） 6 賃金の支払い方法（ ） 7 賃金支払時の控除（法に定める所得税・住民税・社会保険料、遅刻・早退・欠勤・外出・出勤停止等による不就労時間または不就労日に相当する部分の賃金） 8 昇給（有／無）→（時期、金額） 9 賞与（有／無）→（時期、金額） 10 退職金（有／無）→（時期、金額等）
契約更新の有無とその判断基準等	1 本人が希望し、かつ、一般社員に対する就業規則第〇条（退職事由）または第〇条（解雇事由）に該当する事由がない場合は、満65歳まで1年ごとに契約を更新する。 2 ただし、期間満了の〇か月前までに労働条件についての書面での合意に達しない場合については更新しないことがある。 3 更新する場合であっても同一の労働条件を保障しない。
退職に関する事項	当社嘱託社員に対する就業規則第 条～第 条による。
その他	1 社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） 2 雇用保険の有無（有／無） 上記以外の労働条件等については、当社嘱託社員に対する就業規則による。

年      月      日

会 社

本 人 住 所

氏名

## 参考資料 5 高齢者雇用に関する各種助成金一覧

### 1. 高年齢者雇用安定助成金

誰でも意欲と能力がある限り、年齢にかかわりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けて、高年齢者の雇用環境の整備や労働移動の受入を行う事業主への助成金があります。

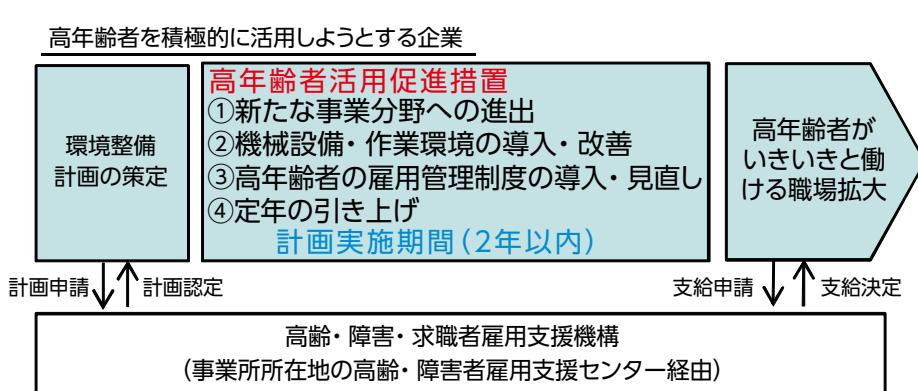
#### (1) 高年齢者活用促進コース

- 支給対象事業主：高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施した事業主
- 支給金額：上限 1,000 万円

高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置に要した費用の 2 分の 1 (中小企業事業主は 3 分の 2) に相当する額が支給されます。

ただし、1 年以上継続して雇用している 60 歳以上の雇用保険被保険者（新分野への進出等の措置の対象となる者にあっては、支給申請日の前日に雇用されている 60 歳以上の雇用保険被保険者）1 人につき 20 万円が上限となります。

- 支給要件：下図の高年齢者活用促進措置を実施していることの他、高年齢者雇用安定法に違反していないことなどの要件があります。
- 問い合わせ先：最寄りの各都道府県高齢・障害者雇用支援センター（55 ページ参照）



#### (2) 高年齢者労働移動支援コース

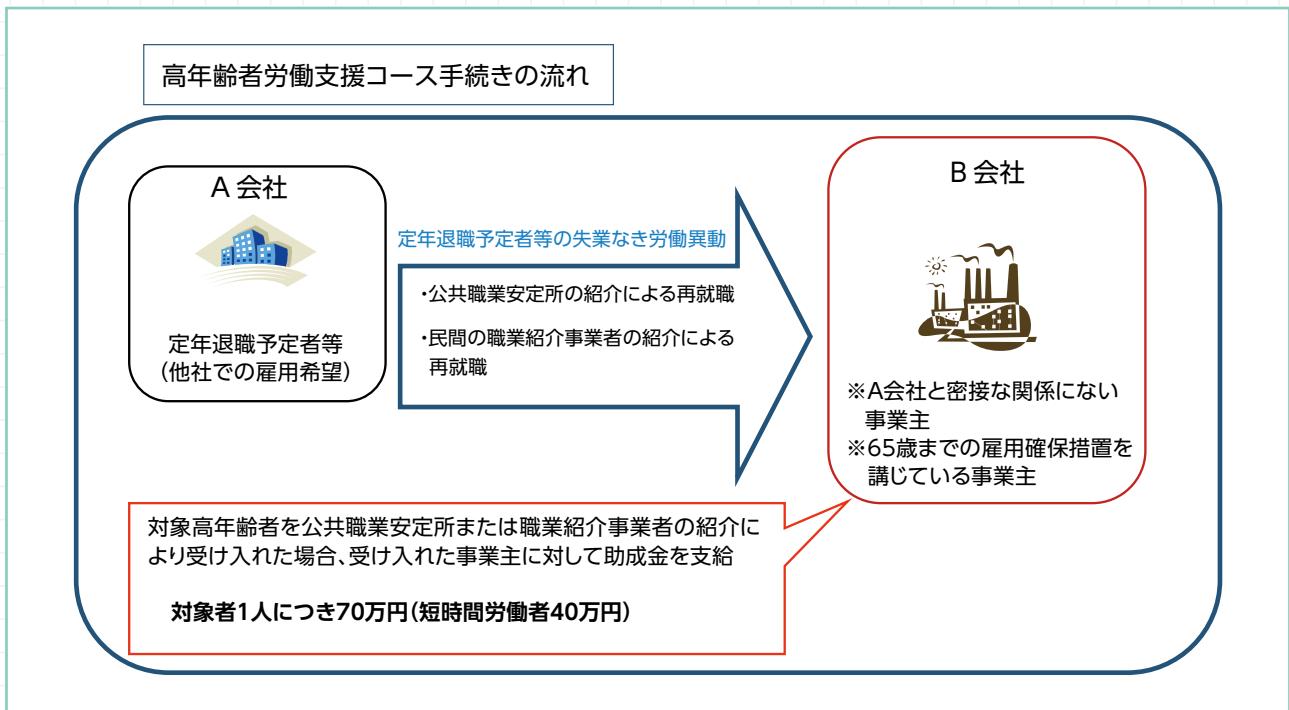
- 支給対象事業主：定年を超えた高年齢者等で、その知識や経験を活かすことができる他の企業での雇用を希望する者を、公共職業安定所または民間の職業紹介事業者 (\*1) の紹介により雇い入れる事業主
- 支給金額：支給対象者 1 人につき 70 万円（短時間労働者 (\*2) の場合は 1 人につき 40 万円）

●支給要件：

- ①定年などにより元の会社を離職する前に、定年予定者（改正高齢法の経過措置による継続雇用制度の対象者基準非該当離職者を含む、移籍元事業所に在籍する65歳未満の雇用保険被保険者）との労働契約を締結する事業主。
- ②ハローワークまたは職業紹介事業者の紹介により、当該対象者を雇い入れる事業主。
- ③当該対象者を65歳以上まで雇用することが見込まれる事業主。
- ④資本金、資金、人事、取引等からみて、移籍元事業主と密接な関係にない事業主。

この他、支給対象事業主が当該対象労働者の雇い入れの前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に雇用保険被保険者を事業主都合により解雇していないこと、高年齢者雇用安定法に違反していないことなどの要件があります。

- 支給申請：雇い入れ日の6か月を経過した日から2か月以内に機構あて支給申請  
 ●問い合わせ先：最寄りの各都道府県高齢・障害者雇用支援センター（55ページ参照）



(\*1) 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有料・無料職業紹介事業者

(\*2) 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方

## 2. 特定求職者雇用開発助成金 <新規に高齢者を雇い入れた場合>

### (1) 特定就職困難者雇用開発助成金 (60歳以上65歳未満)

- 60歳以上65歳未満の高齢者等の就職困難者を、公共職業安定所（ハローワーク）または民間の職業紹介事業者（\*1）の紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れることが要件です。
- 受給額・期間は労働時間により異なります。

対象労働者(一般被保険者)	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
60歳以上65歳未満の高齢者 【週当たりの所定労働時間が30時間以上】	50万円	90万円	1年	1年
60歳以上65歳未満の高齢者 【週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満】	30万円	60万円	1年	1年

- 申請者：事業主
- 問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）

### (2) 高年齢者雇用開発特別奨励金 (65歳以上)

- 60歳以上の離職者（雇入時点、満年齢）を公共職業安定所（ハローワーク）または民間の職業紹介事業者（\*1）の紹介により、一週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れること（1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る）が要件です。
- 受給額・期間は労働時間や企業規模により、以下の通りです。

対象労働者(一般被保険者)	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
65歳以上の高齢者 【週当たりの所定労働時間が30時間以上】	50万円	90万円	1年	1年
65歳以上の高齢者 【週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満】	30万円	60万円	1年	1年

- 申請者：事業主
- 問い合わせ先：最寄りの労働局、公共職業安定所（ハローワーク）

(\*1) 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有料・無料職業紹介事業者

## 参考資料 6 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のしくみ

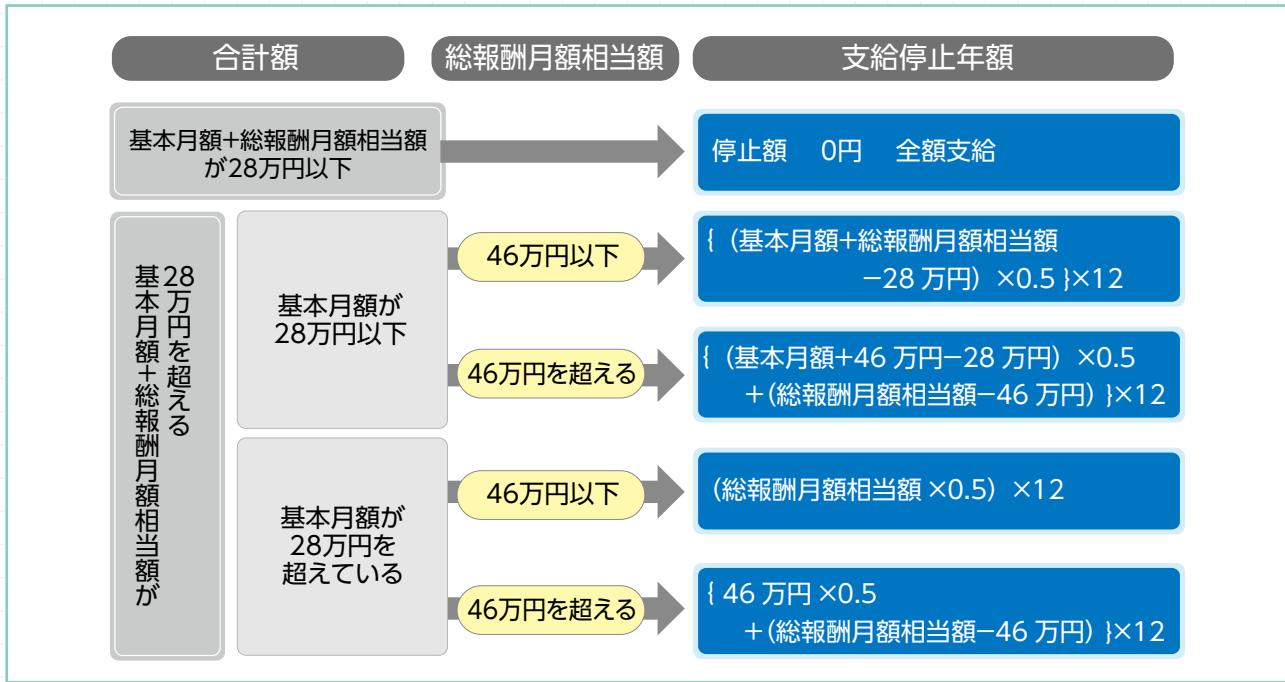
### (1) 在職老齢年金のしくみ

60歳以降は、会社が支払う賃金が高いほど、従業員の毎月の手取り収入が多くなるとは限りません。厚生年金の支給開始年齢（平成26年度現在、男性は61歳、女性は60歳。）以降も正社員などとして働き続けると、賃金の額に応じて厚生年金が減額されて支給されます。これを「在職老齢年金」といいます。

減額対象になるのは、65歳未満の場合、本来の年金額と月額換算の賃金（年収の12分の1）の合計が28万円を超える方です。

なお、労働時間が正社員の概ね4分の3未満の方の場合は、厚生年金の加入者ではありませんので、厚生年金は減額されずに全額受給できます。

図表 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額（年額）



注1) 総報酬月額相当額…月額換算の賃金（賞与込みの年収の12分の1）

注2) 基本月額…年金額を12か月で除した額

注3) 算定の前提となる28万円及び46万円の水準は、マクロ経済スライドにより毎年見直されます（この金額は平成26年現在のものです）。

注4) 支給停止額が基本月額を超えたときは、加給年金額は全額支給停止されます。

出典：日本年金機構ホームページを一部修正

一方、65歳以上70歳未満の厚生年金被保険者を対象とした在職老齢年金は、老齢厚生年金の月額と総報酬月額相当額の合計が46万円を超える場合、超えた部分の2分の1が支給停止されます。

平成14年4月1日に60歳に達している方は、在職老齢年金制度の対象とはなりません。

また、平成 19 年 4 月より、70 歳以上の方へも 60 歳台後半の在職老齢年金と同様のしくみが導入されています。

在職老齢年金に関して詳しく知りたい方は、厚生労働省「在職老齢年金について」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/100816-01.pdf>

をご覧ください。

## (2) 高年齢雇用継続給付のしくみ

60 歳以降の賃金が、直前の賃金の 75% 未満に低下した場合は、「高年齢雇用継続給付」が支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね 2 分の 1 未満の者の場合は、雇用年金の加入者ではありませんので、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

高年齢雇用継続給付の支給額は、60 歳以上 65 歳未満の各月の賃金（賞与は関係ありません）  
が

- 60 歳時点の賃金の 61% 以下に低下した場合は、各月の賃金の 15% 相当額
- 60 歳時点の賃金の 61% 超 75% 未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の  
15% 相当額未満の額

となります。

賃金額と算定された支給額の合計が 340,761 円を超える場合は、340,761 円からその賃金を差し引いた額が支給されます（平成 26 年 8 月 1 日現在、この額は毎年 8 月 1 日に変更されます）。

支給額は以下の算式により決定されます。

- ① 「支給対象月に支払われた賃金（みなし賃金）」が「60 歳到達時賃金月額」の 61% 未満の場合

$$\text{支給額} = \text{実際に支払われた賃金額} \times 0.15$$

- ② 「支給対象月に支払われた賃金（みなし賃金）」が「60 歳到達時賃金月額」の 61% 以上 75% 未満の場合

$$\text{低下率 (x)} = \frac{\text{支給対象月の賃金額 (みなし賃金額を含む)}}{\text{60 歳到達時賃金月額}} \times 100$$

$$\text{低下率 (x)} = \frac{\text{支給対象月の賃金額 (みなし賃金額を含む)}}{\text{60 歳到達時賃金月額}} \times \frac{100}{\text{低下率 (x)}}$$

$$\text{支給額} = \text{実際に支払われた賃金額} \times (y) \times \frac{1}{100}$$

- 注1) 支給対象月に支払われた賃金…支給対象月に支払日のある賃金をその月分の賃金として扱います。
- 注2) みなし賃金…非行、疾病・負傷、事業所の休業等によって減額された賃金があった場合に、その賃金が支払われたものとみなして賃金の低下率を算定することとしているため、この支払われたものとみなした賃金をみなし賃金といいます。
- 注3) 60歳到達時賃金月額…原則として、60歳到達時前6ヶ月間の賃金の合計額を180で除して得た日額に30を乗じた額です。(臨時の賃金、3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれません。)

高年齢雇用継続給付に関して詳しく知りたい方は、

ハローワークホームページ

[https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html) をご覧ください。

### (3) 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整

高年齢雇用継続給付を受けている間は、在職老齢年金のしくみにより年金額が減額されることに加えて、さらに高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支払停止となります。

【例】60歳に到達したときに月収30万円だった方が18万円（賞与なし）に低下したケース

- 月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、  
 $180,000\text{円（賃金）} \times 15\% = 27,000\text{円}$  となります。
- このとき、年金は、 $27,000\text{円} \times 40\% (\text{※}) = 10,800\text{円}$ が支給停止となります。  
(※) 年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割。
- 年金額が月々10万円だとすると、
  - 手取りの収入は、賃金180,000円+高年齢雇用継続給付27,000円+  
 $\text{年金 } (100,000\text{円} - 10,800\text{円}) = 296,200\text{円}$  となります。
- なお、年金額と賃金（高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに年金に対して在職支給停止がかかります。この例では、賃金18万円+年金10万円=28万円で28万円を超えていないので、これ以上の支給停止はありません。

「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整に関して詳しく知りたい方は、厚生労働省「雇用保険と年金の併給調整について」

[http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin\\_100916-01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_100916-01.pdf) をご覧ください。

## 参考資料7 就業意識向上研修

### ○就業意識向上研修（有料）とは…

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「就業意識向上研修」は、企業における中高年齢従業員・職場の活性化を支援するために、職場管理者に対しては中高年齢従業員の特性、活用方法等を、また、中高年齢従業員に対しては自己の職業能力特性を再認識させ、高齢期の職業生活に向けての意欲を高める等を中心とした就業意識向上研修を行うことを通じて、継続雇用制度の導入・定着等を中心とする年齢にかかわりなく働く企業実現のための条件整備の推進を図ることを目的とした研修です。

※対象の事業主は、45歳以上の雇用保険被保険者を5人以上雇用している事業主です。

### ○就業意識向上研修の種類：

研修の種類	対象従業員
中高年齢従業員研修	概ね45歳以上の中高年齢従業員
職場管理者研修	中高年齢従業員や継続雇用者等で構成する職場管理者・監督者を対象

○研修時間：4時間以上15時間以下とします。

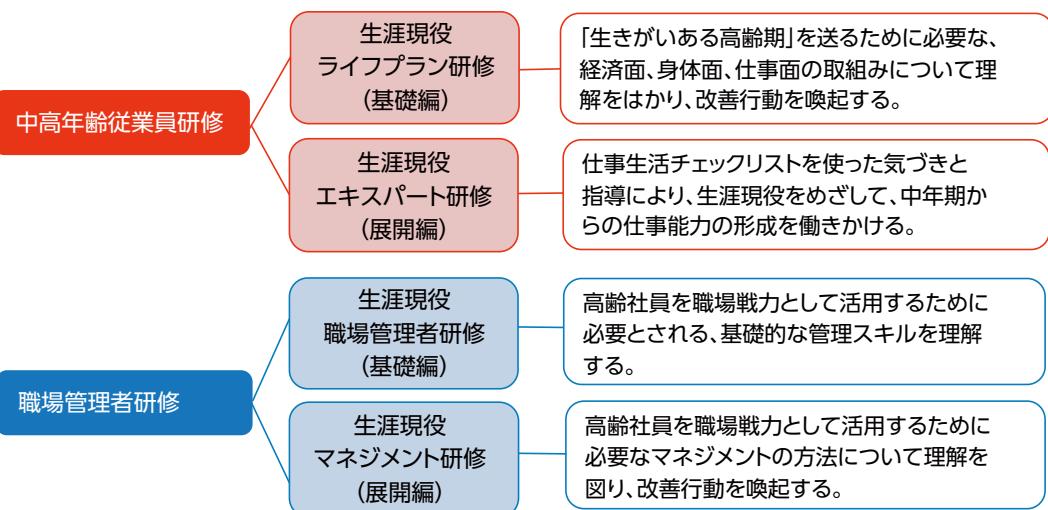
○受講者数：5人以上20人程度とします。

○講師：高齢者雇用アドバイザーが担当します。

### ○研修カリキュラム等：

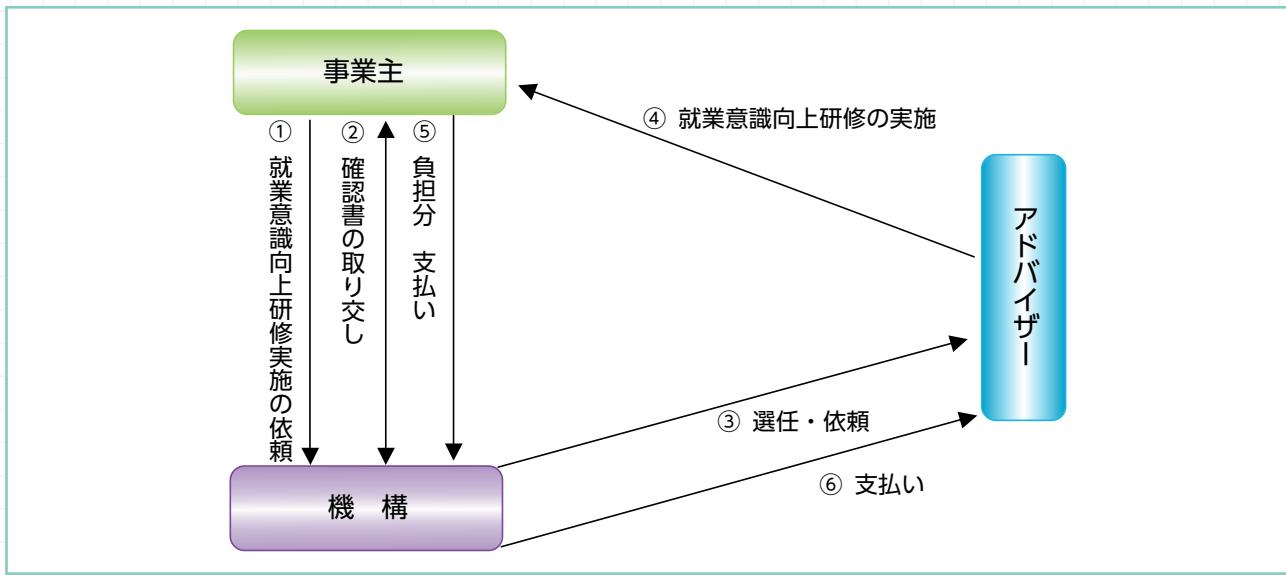
受講者の状況等を勘案し、アドバイザーがご相談させていただきながら作成します。

### ○就業意識向上研修コース別の概要



## ○利用方法と手続き

事業主が就業意識向上研修の利用を依頼すると、高齢・障害者雇用支援センターで依頼内容を審査のうえ、当該事業主と高齢・障害者雇用支援センターとの間で、就業意識向上研修の実施に関する確認書を取り交わし、当該研修を実施するのに最も適したアドバイザーを選任・依頼して研修を行います。



## ○就業意識向上研修に係る経費

就業意識向上研修に要する費用（アドバイザーとの契約額）は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と事業主がそれぞれ2分の1ずつの負担となります。

就業意識向上研修の時間により最高限度額と負担額が異なりますので、下表をご参照ください。

就業意識向上研修に係る経費（例）

就業意識向上研修の内容	最高限度額	事業主負担額
(1)半日コース(4時間)	60,000円	(2分の1)30,000円
(2)1日コース(8時間)	120,000円	(2分の1)60,000円
(3)2日間コース(14時間)	210,000円	(2分の1)105,000円

## 組込みシステム業 高齢者雇用推進事業 委員名簿

## 〈座長〉

崎 詰 素 之 (一社)組込みシステム技術協会 技術顧問

## 〈委員〉

漆 原 憲 博	株式会社ジェーエフピー	代表取締役社長
村 上 典 弘	株式会社エヌデーター	総務部長
山 本 秀 博	日本プロセス株式会社	経営監査室長
佐 藤 優 子	株式会社ヴィッツ	総務部チーフ
佐 藤 博 昭	萩原電気株式会社	顧問
西 川 保 治	太洋工業株式会社	総務部次長
坂 元 忠 重	株式会社ソフト流通センター	鹿児島支店長

(順不同)

## 〈シンクタンク〉

広 田 薫 株式会社日本能率協会総合研究所 主幹研究員

## 〈事務局〉

門 田 浩	(一社)組込みシステム技術協会	専務理事
鈴 木 龍 一	(一社)組込みシステム技術協会	事務局長
母 里 健 一	(一社)組込みシステム技術協会	課長代理

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託  
産業別高齢者雇用推進事業

## **組込みシステム業 高齢者雇用推進の手引き**

発行 平成 26 年 9 月

一般社団法人 組込みシステム技術協会

〒 103-0007 中央区日本橋浜町 1 丁目 8-12 東実厚生年金会館 8 階  
TEL:03-5821-7973 FAX:03-5821-0444  
<http://www.jasa.or.jp/>

無断転載を禁ず