

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

65 歳継続雇用時代にどう備えるか？
—改正高年齢法で求められる労使の新たなルールづくり—

岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

2005 年 1 月 25 日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：①企業・事業主団体の使用者側のモニター

②単組・産別労組の労働側のモニター

※上記2種類の対象にその都度、開催案内を通知し、参加募集を行う。

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

■ いわ岩 むら村 まさ正 ひこ彦 東京大学法学部教授

1979年、東京大学法学部卒業。東北大学法学部助教授、東京大学法学部助教授を経て95年より現職。

主な著書・論文として、『職業生活からの引退』（岩波書店、現代の法、1998）、「労働者の引退過程と法政策」（ジュリスト、1995）など多数。

■ ふじ藤 むら村 ひろ博 ゆき之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

1979年、名古屋大学経済学部卒業。京都大学経済研究所助手、滋賀大学経済学部教授等を経て、1997年より現職。

主な論文として、「60歳代前半の雇用継続実現の秘訣」（賃金事情、2001）、「60歳代前半の雇用継続を実現するための課題」（日本労働研究雑誌、2001）など多数。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 基調報告 (1) 「高年齢者雇用者安定法の改正をめぐって」	
(岩村正彦・東京大学教授) ……	3
1. はじめに ……	3
2. 今次改正の背景 ……	3
3. 高年齢者雇用確保措置 ……	3
3-1. 改正点 ……	3
3-2. 高年齢者雇用確保措置の構造 ……	4
4. 導入義務の効果 ……	5
5. 法的論点 ……	6
5-1. 継続雇用制度 ……	6
5-1-1. 「基準」、「協定するための努力」 ……	6
5-1-2. 「基準」が要件を満たさない場合 ……	8
5-1-3. 「協定のための努力」を尽くしていないとき ……	8
5-1-4. 既存の制度の変更をめぐる問題 ……	9
5-2. 定年年齢の引き上げ ……	9
5-3. 定年制の廃止 ……	10
II. 基調報告 (2) 「高齢社会における雇用のあり方と労使の対応—高齢者雇用は企業を強くする」	
(藤村博之・法政大学教授) ……	13
1. はじめに ……	13
2. 高齢者に関するいくつかの事実—諸外国との比較 ……	14
3. 60歳前半層の雇用継続を実現するための課題—高齢者の就労を考える視点…	14
4. 解決すべき課題と処方箋—前川製作所とダイキン工業の事例をもとに ……	16
5. おわりに ……	18
III. 討議概要 ……	21
1. 労使協定で定める基準について ……	21
2. 定年退職者を関連の派遣会社に登録する場合について ……	21
3. 基準について ……	22
4. 基準に当たらない人を再雇用する場合について ……	23

5. 再雇用後の人事異動について	23
6. 職務を限定した再雇用の場合	24
7. 再雇用後に本人の都合で異動の申し出がある場合	25
8. 再雇用後に適した仕事がない場合	25
9. グループ企業への出向が継続雇用にあたるか	26
10. 団塊の世代が大量退職した場合の労働市場、企業への影響について	26
IV 報告レジュメ	29
基調報告 (1) 「高年齢者雇用安定法の改正をめぐって」レジュメ	31
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案の概要	33
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	34
改正高年齢法に関する政省令等の諮問の概要について	44
政令	47
改正案／現行 (新旧対照表)	49
省令	51
改正案／現行 (新旧対照表)	60
告示	72
改正案 現行 (新旧対照表)	73
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の施行について (厚生労働省、平成 16 年 11 月 4 日、各都道府県労働局長あて通達)	74
基調報告 (2) 「高齢社会における雇用のあり方と労使の対応 —高年齢者雇用は企業を強くする」レジュメ	107

I. 基 調 報 告 (1)

I. 基調報告 (1)

「高年齢者雇用安定法の改正をめぐって」

岩村正彦・東京大学教授

1. はじめに

今通常国会で成立した改正高年齢者雇用安定法(平成16年6月5日成立、6月11日公布)の内容は、多岐にわたるが、大きく分けると、①定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保(高年齢者雇用確保措置)、②求職活動支援書の作成・交付、③募集及び採用についての理由の提示、④シルバー人材センターが行う一般労働者派遣事業の特例——の4点に分けることができる。そこで、今回の報告では、その中で特に高齢者雇用に関わる部分、とりわけ高齢者雇用確保措置に焦点を当てて論じることとする。

2. 今次改正の背景

いわゆる高年齢者雇用安定法は、数年おきの間隔で改正されてきた法律である。直近の10年間を見ると、1993年改正法は、60歳未満の定年年齢を定めることができないとすることで、60歳定年を義務化している。また、同改正法は、65歳未満の定年を定めている事業主を対象として、定年年齢の引き上げ、継続雇用制度(高年齢者が希望するときは定年後も引き続き雇用する制度)の導入または改善等の措置を講じる義務(努力義務)も課した。

さらに、前回の改正法(2000年改正法)では、高年齢者雇用安定法の目的の一部が改正されて、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入が目的として明記された(それまでは、継続雇用制度等による高齢者の安定した雇用の促進が目的とされていた)。今回の改正はそれに続く改正であり、93年に導入された努力義務をより一層強化する内容になっている。

その背景にあるのは、厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げの進行である。現状のままでは、今後、ほとんどの企業で定められている定年年齢60歳と、順次引き上げられる年金の支給開始年齢との乖離が、次第に拡大することが見込まれている。他方で、法律案提出の際の厚生労働省のデータによれば、希望者全員を対象として、65歳まで働ける場を確保する企業は全体の30%にとどまっている(これは、あくまで企業内の制度としてみた場合の数値であり、実際に30%の労働者が65歳まで働ける場を確保されていることを意味するものではない)。

とくに中高年齢層の雇用状況は依然として厳しく、いったん離職してしまうと再就職が困難であることも背景として、今回の改正がなされたといえよう。

3. 高年齢者雇用確保措置

3-1. 改正点

今回の改正の目玉の一つは、高年齢者雇用確保措置である。高年齢者雇用確保措置は、今

改正法による法第 9 条、法第 10 条、附則 4 条（適用年齢の特例、および経過期間中の 65 歳までの努力義務）、附則 5 条（経過的措置。就業規則によることを認める）などに定められている。これらは、2006 年 4 月 1 日施行であるため、約 1 年程度の準備期間があることになる（改正法の概要は本報告書 33 頁参照、改正法については 34 頁所収）。

改正法 9 条と 10 条は、雇用確保措置に関するものと、その監督の仕組みを規定し、附則 4 条は、年金の支給開始年齢の引き上げに合わせる形で、対象となる年齢も徐々に引き上げることを特例で規定している。例えば、62 歳までと読み替えると、63 歳から 65 歳までの間は、従来どおり努力義務があるとの構成である。さらに附則 5 条で、時間的な余裕をもたせる意味から、労使間での協議が調わない場合には、就業規則で制度を作ることを認めている。

3-2. 高年齢者雇用確保措置の構造

今回の改正法は、高年齢者雇用確保措置については、①本則、②労使協定、③準備期間の特例——のいわば 3 段構えの構造になっている（図表 1）。すなわち、①本則（法第 9 条）が定めているのは、端的に言えば、従来、努力義務であったものを、導入義務へと、より強い義務へと格上げすることである。

具体的に法第 9 条が規定しているのは、(1)定年年齢の引き上げ、(2)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、その高年齢者を定年後も引き続いて雇用する制度と法律上定義されている）、(3)定年の定め廃止——の 3 つである。事業主は、このいずれかの制度を導入しなければならない。

ただし、審議会での議論で、労使がこの問題をめぐり、激しく対立したことも背景にあり、この本則に対して、法第 9 条 2 項がより緩やかな措置を設けている。すなわち、事業場の過半数を代表する組合、あるいは過半数の代表者がいれば、それらとの間の労使協定で、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定めることができ、その基準に基づく制度を導入したときには、前記「(2)継続雇用制度」の措置を講じたものとみなすというものである。これが 3 段構え構造の 2 番目の「②労使協定」である。したがって、本則自体は、本人が希望したら継続雇用するとしているのに、その第 2 項では、労使が協定をして作った基準に基づく制度であれば、本則の継続雇用制度には当たらないはずのものであっても、本則に沿った制度を導入したとみなすとしているのである。

さらに 3 段構え構造の 3 番目が、「準備期間の特例」である。附則 5 条は、中小企業（従業員数 300 人以下の事業主）の場合には、2011 年 4 月、それ以外の場合は 2009 年 4 月までに労使間で協議が調わない場合には、就業規則その他これに準じるものによって、継続雇用制度の対象となる高年齢者の選定基準を定めることができ、その基準に基づく制度が導入できるという措置を認めている。つまり、時限的に、就業規則で制度を定めても良いとの規定である。

図表 1 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（抜粋、本文タテ書き）

（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五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六十五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。

- 一 当該定年の引上げ
- 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
- 三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、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、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

（指導、助言及び勧告）

第十条 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。

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。

附則

（高年齢者雇用確保措置に関する特例等）

第四条 次の表の上欄に掲げる期間における第九条第一項の規定の適用については、同項中「六十五歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成十八年四月一日から平成十九年三月三十一日まで	六十二歳
平成十九年四月一日から平成二十二年三月三十一日まで	六十三歳
平成二十二年四月一日から平成二十五年三月三十一日まで	六十四歳

2 定年（六十五歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、平成二十五年三月三十一日までの間、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の当該高年齢者の六十五歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第五条 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、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附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日から起算して三年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第九条第二項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、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することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第九条第一項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

2 中小企業の事業主（その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。）に係る前項の規定の適用については、前項中「三年」とあるのは「五年」とする。

4. 導入義務の効果

高年齢者雇用安定法は、事業主等の責務を宣言しているものの、基本的には、高齢者雇用施策に関する行政（具体的には公共職業安定所）の権限を定める法律という仕組みをとっている。したがって、仮に今回改正法が定めた導入義務に違反した場合についても、それに対する罰則は定められていない。また、法律違反があった場合に、民事上、法律的にどうい

効果が生じるかということについても定めていない。行政の指導・助言、勧告権限を定めているのみである。

改正法第 10 条では、厚生労働大臣（具体的には、公共職業安定所長）が、事業主が義務に違反している場合には、指導・助言することができることを定めている。この指導・助言に従わない場合は、さらに勧告できるとするにとどまる。つまり、改正法はあくまでも行政の権限を規定しているにすぎない。これは立法過程での議論を反映し、行政が高齢者雇用施策として、高齢者の雇用を確保するためのアクションプログラムをつくり、それを行政の指導・助言、さらには勧告という形で推進していくという考え方に立っている、と言ってよい。

法律的には、この指導・助言、勧告は、いわゆる行政指導にすぎず、強制力はない。また、行政手続法によって、こうした行政指導に従わないからといって、不利益な取扱いはできない（32 条 2 項）。要するに、「江戸の仇を長崎で討てるか」というと、行政手続法の規定でそれはできないことになっている。

しかしながら、とりわけ民事上の法的効果、さらに労働法上の問題については、別途検討する必要があるように思われる。以下、その点を検討する。

5. 法的論点

5-1. 継続雇用制度

5-1-1. 「基準」、「協定するための努力」

先述のように、今改正で盛り込まれた導入義務の本則は基本的には、(1)定年年齢の引き上げ、(2)継続雇用制度、(3)定年の定め廃止——の 3 つであり、改正法は事業主がその中のいずれかを選ぶよう規定している。しかし、現実的には、おそらく継続雇用制度を選択する企業が多いと思われるし、さらに実際には、事業主は、法第 9 条 2 項の定めにある、過半数を組織する労働組合などとの協定による継続雇用制度を選択するであろう。

いずれにせよ、過半数組合などと協定を結ぶ、あるいは、協定ができなければ、就業規則によって基準を定めて、それに基づく制度を導入すれば、法第 9 条 1 項 2 号の措置とみなされるので、導入義務は履行されたことになる。

ただし、問題は幾つかある。改正法では「基準」や、附則 5 条で定める「協定」が結べない場合、就業規則で規定してもよいとしている。しかし附則 5 条は、労使協定をするために「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」などと、協定するための努力を事業主がした場合という条件を付している。労使協定でつくる基準や協定するための努力とは一体何なのかという問題がここから出てくる。

まず、「基準」については、法律上何の定義もないが、厚生労働省通達（図表 2 参照。本報告書 74 頁所収。以下、通達と略）によれば、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定したものだと言える。ただし、法の趣旨に反するものや、労働法規違反、あるいは公序良俗違反になるものは認められない。

さらに通達は「基準」に関する留意点を示しており、「意欲、能力等をできる限り具体的に測るものである」との「具体性」と、「必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること」との「客観性」を目安として要求している。

しかし、法的に見ると、仮に、予見可能で具体性があり客観的だったとしても、当該企業の中にはそれを満たす人は多分いないだろうという基準を労使がつくったらどうなるかという問題が残る。この場合は、果たして導入義務を果たしているといえるのだろうか。

また、協定をするための努力について、通達は「協定締結に向けて何らかの努力をしたにもかかわらず協定の締結に至らなかった場合をいう」としており、例えば、使用者が一方的に提案内容を通知しただけという場合には、努力をしたとはいえないと解釈している（本報告書 78 頁参照）。したがって、努力をしたと評価できない場合には一体どうなるのかという問題も残っている。

図表 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の施行について」

(※厚生労働省通達から「基準」に関わる部分のみを抜粋、本報告書 76~77 頁参照)

また、基準の策定に当たっては、労働組合等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るものであること。

ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど本改正の趣旨や、他の労働関連法規に反する又は公序良俗に反するものは認められないものであること。

なお、実際に策定された基準の適否については、個々の基準のみを見て判断するのではなく、基準の全体構成や労使協議の過程など企業の個別の事情を踏まえて総合的に判断する必要があること。

【適切ではないと考えられる例】

『会社が必要と認めた者に限る』（基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある）

『上司の推薦がある者に限る』（基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある）

『男性（女性）に限る』（男女差別に該当）

『組合活動に従事していない者』（不当労働行為が該当）

なお、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準については、以下の点に留意されて策定されたものが望ましいものであること。

① 意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること（具体性）

労働者自ら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対して能力開発等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。

② 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

【例】

『社内技能検定レベル A レベル』

『営業経験が豊富な者（全国の営業所を 3 か所以上経験）』

『過去 3 年間の勤務評定が C 以上（平均以上）の者』（勤務評定が開示されている企業の場合）

5-1-2. 「基準」が要件を満たさない場合

例えば、基準が要件を満たさない場合（違法と評価される基準や、基準とはいえないような基準）には、そもそも法第9条1項2号を満たしていないことになる。つまり、みなし規定が働かない。したがって、法第9条1項の本則に戻ることになる。つまり、改めて事業主は出発点に立ち、3つの選択肢のいずれかをとることから再出発し、雇用継続制度を選ぶ場合は、基準の中身を持った協定を結ばなければならない、ということになる。

これに対して、基準としては相当かもしれないが、客観性が乏しい場合はどうか。この場合は、おそらく、解釈によって補正が可能であれば、解釈を施した基準で制度が運営されるべきと判断されるかもしれない。

しかし、この場合、民事上の効果が考えられる。つまり、基準について解釈による補正を施せば義務を果たしたと考えられる場合には、制度は導入されていることになる。しかし、解釈による補正によってはじめて法所定の要件を満たす制度が導入されたときとは、労働者が継続雇用を拒否された場合に、訴訟等で当該継続雇用の拒否を争う可能性がある。今次の法改正で、対象労働者が希望すれば引き続き雇用する（雇用継続を拒否しない）という制度の導入が義務づけられていることを考慮すると、事業主は（解釈によって補正を施した）基準を満たす当該労働者の継続雇用を拒否することができない、と解する余地が出てくる。

さらに、例えば、事業主が法第9条の義務を果たさず、行政の監督を受けても全く何もしない場合については、事業主に対して、高齢者雇用安定法上の導入義務を果たしていないということを理由として、事業主の不作为による不法行為として損害賠償を請求できるかという問題も起こるかもしれない。

なお、労働組合法上の効果も考えられる。法第9条の導入義務は、基本的に労働条件にかかわることであるため、労働組合との団体交渉事項に該当すると考えられる。したがって、組合が団交要求をしてきた場合に拒否すれば、団交拒否の不当労働行為に該当することになると思われる。

5-1-3. 「協定のための努力」を尽くしていないとき

協定のための努力について、相手方が労働組合である場合、事業主の努力義務とは、結論的には、労働組合法上の団交義務とほぼ一致すると考えられる。したがって、誠実団体交渉義務が要求される。

これに対して、過半数を組織する労働組合がない場合はどうか。この場合、過半数代表者との間での協定についての話し合いをすることになるが、このケースでは労組法の団交義務規定の適用外にあるため、誠実団体交渉義務もないことになる。したがって、この場合は、施行通達に沿った評価によらざるをえない。

いずれにせよ、協定をする努力を尽くしていないという評価がなされた場合（協定努力義

務を尽くしていない場合)には、就業規則による制度の導入が認められず、したがって、附則5条を満たしていないため、やはり出発点に戻り、3つの選択肢の中から再度選ぶことになると考えられる。

5-1-4. 既存の制度の変更をめぐる問題

ここで既存の制度との関係を検討する。すでに多くの企業で、何らかの形で継続雇用制度を持っていることが考えられるが、この場合、既に継続雇用制度の適用を受けている高年齢者をどうするべきかという問題である。今回の法改正により、基準の設定の仕方によっては、従来よりも継続雇用制度の適用を受ける人の範囲が広がる可能性がある。当然、企業側からみると、コストの上昇につながるため、これを機会に、継続雇用制度の手直しをする可能性が出てくる。

その際に、最も考えられるのは、人件費コストを下げるために、賃金を下げるという行動である。それを、既に継続雇用制度の適用を受けている人たちにまで及ぼした場合どうなるかという問題が生じてくる。

既に継続雇用制度の適用を受けている人たちは、今回の法改正により、新しい恩恵を受けるわけではないため、賃金などの労働条件を引き下げると、彼らにとっては一方的にマイナスになる。この場合、引き下げ(不利益)の程度が我慢できる程度を超えていると、訴訟を提起したり、労働組合に駆け込む可能性があるため、十分に配慮をする必要があるだろうと思われる。そして、このように引き下げと組み合わせられた何らかの処遇の改善(代償措置)がない場合には、裁判所の判断は経営側に厳しいものになりがちであることにも留意すべきである。

5-2. 定年年齢の引き上げ

定年年齢の引き上げを企業が選択したとすると、継続雇用制度とは大分意味合いが異なり、人事制度全体を見直すことが当然不可避になってくる。つまり、定年年齢を引き上げる場合、従来よりも労働条件を引き下げる形で変更する可能性が出てくる。当然、その場合には労働条件の不利益変更の問題を視野に入れて考える必要がある。

第四銀行事件以降の判例を踏まえると、定年年齢の引き上げに伴う労働条件の見直しについては、それまでの定年年齢を超える部分の雇用に関しては、判例は比較的、労働条件の不利益変更を緩やかに認める傾向にある。これに対して、何らかの形で定年年齢がもともと高かった場合、あるいは再雇用制度などによって事実上定年年齢が60歳以上になっていた場合(一定年齢までの雇用が労働者の既得権になっているとみなされる場合)、例えば、定年年齢が60歳だが実際には63歳まで、何らかの形で雇用継続されているようなケースなどでは、60歳から63歳までの部分の労働条件を引き下げると、それをめぐって労働者との間で訴訟

が起きた場合には、判例の立場を前提にすると、経営側に厳しい判断になる可能性が高い¹。やはり、労働者側に何らかの既得権がある場合には、一定年齢層の労働者や一定の役職・職能資格にある労働者をターゲットにして、代償措置を講じることなく著しい不利益を課す変更では、一方的な引き下げは難しい。

5-3. 定年制の廃止

定年制には、一定年齢に達したことを理由とする一律の処遇を可能にし、ある意味で、経営側にとっては労務管理のコストを下げる面がある。したがって、定年制を廃止するという選択肢は、一定年齢に達したことを理由とする一律処遇をしないということになり、労働契約の終了はすべて個別処遇となる。その際には、労働基準法の規制（就業規則の退職に関する規定、解雇理由の開示、解雇権濫用法理）が及ぶ。つまり、個々の労働者ごとに、今後働いていけるかどうかを見定めながら、労働契約の継続か終了かを個別に判断していくことになるため、おそらく、労務コストは目に見えない形で上がってくるに違いない。

改正法は、定年制の廃止を高年齢者雇用確保措置の一つとして位置づけている。これは従来言われてきた年齢差別禁止の発想やエイジフリーの考え方を反映したものと思われる。しかし、従来の日本の雇用慣行は、大きく変容しつつあるとはいえ、使用者が、様々な態様で定年までの雇用を保障するというものであり、それをベースとして解雇権濫用法理が組み立てられ、労基法の中に取り入れられたものと考えられる。定年制を廃止ということは、こうした雇用慣行との決別をも意味しうるところであり、それが使用者の解雇権の行使にどのように影響するかを見極める必要がある。定年制がなくなる以上、使用者としては、一定年齢以上の労働者層に退職してもらおうとするならば、解雇か、あるいはアメリカのように年金での優遇措置を提供して退職を促すか、という対応をせざるをえなくなるだろう。

したがって、それに対応できるように就業規則等を整備する必要がある（解雇についての就業規則上の根拠や、解雇理由の明示、客観的な理由など）。しかし、そうなると、対象者は60歳以上の者に限られるわけではなく、60歳未満の者にまで及びかねない。定年制の廃止が高年齢者雇用確保措置の一つとして位置づけられているものの、定年制廃止が中高年齢者の職場からの排除に結びつかないよう、慎重な検討が必要といえる²。

¹ 朝日火災海上保険事件・最判平成8・3・26民集50巻4号1008頁、みちのく銀行事件・最1小判平成12・9・7民集54巻7号2075頁など。最近の例としては、NTT西日本事件・大阪高判平成16・5・19労判877号41頁（同判決は、55歳退職慣行の評価が決めてとなっている）。

² この点が、随意雇用の原則が堅固なアメリカと異なる点である。もっとも、アメリカの場合も、高齢者を解雇する場合には、企業は訴訟のリスクを常に考慮しており、この点では両国にかわりはないといえる。

II. 基 調 報 告 (2)

Ⅱ. 基調報告（2）

「高齢社会における雇用のあり方と労使の対応—高齢者雇用は企業を強くする」

藤村博之・法政大学教授

1. はじめに

今回の報告のねらいは、①65歳まで現役で働ける社会を作るには、20歳代からの働き方を見直す必要がある（高齢者雇用の問題を考えることは、企業全体の人事管理概念の再構築につながる）こと、②高齢者が生き生きと働ける企業は、本当の強さを持った組織であること、③「個人に注目する」ことが高齢者雇用の課題を解決する基礎になること——の3つである。

通常、高齢者雇用、すなわち60歳定年を迎えた人を65歳まで雇い続けるということについては、否定的な見解を示す企業が多い。高齢者を「お荷物」ととらえる見方である。しかし、「お荷物」だと思った瞬間に、この問題には後ろ向きの解決策しかないことになる。いかなる方法で、高齢者にうまく会社から去ってもらうか。制度はつくったとしても、高齢者が希望しさえしなければ、そういう人たちを雇わなくてもすむ。ではどうやって誘導していくか、そういう後ろ向きの施策にしかないのである。

しかし、高齢者は多様である。非常に若々しく働ける人や、アイデアも豊富で、どんどん新しいことに挑戦する人もいる。もちろん、そうでない人もいる。したがって、年齢で区切り、60歳だからもうだめだと言ってしまうと、この問題の解決の道筋は立たない。むしろ、60歳を過ぎて65歳まで働ける人たちを一人でも多く増やしていくような仕組み、会社側から見て、やはりこの人には残ってほしいという従業員を一人でも多く育成できるかどうか、いかなる法改正にも対応できるカギとなる。現実には、そのように実践している企業が日本にはたくさんある。

したがって、本報告のねらいの第一にあるように、65歳まで働ける社会をつくるためには、20代からの働き方を見直さなければならない。これは、つまるところ、企業全体の人事管理概念の再構築につながるということである。60歳を超えて生き生きと働いている人にヒアリングしたところ、共通の事項として、そのような人は50代でもいい仕事をしている。さらに、50代でいい仕事をしている人は40代でもいい仕事をしている。つまり、どんどんさかのぼっていくと、実は、入社後、20代で働き始めてからの一日一日が、65歳までの継続雇用につながってきたことがわかる。

したがって、会社側がこの問題を考えるときには、2つの視点で考える必要がある。一つは、現在いる50代後半の人をどうするかという問題であり、もう一つは今後、定年に達するであろう従業員（大体40代半ば以降）を念頭に置き、10年、15年ぐらいのスパンでどうするかという問題——である。これら両面の視点で対処すれば、企業の人材育成面でプラスの効果をもたらす——「企業を強くする」という効果が得られる——ことが明らかになって

いる。

そして、「個人に注目する」ということが、この問題を解決するための基礎になる。先述したが、高齢者は非常に多様である。そのため、年齢で一律に切らないということが、重要な意味を持つ。

2. 高齢者に関するいくつかの事実——諸外国との比較

諸外国と比べ、日本の60歳代前半の労働状況を見ると、60～64歳の労働力率（男性）は、71.2%、65歳以降でも31.1%となっている。一方、60～64歳の労働力率（男性）で、アメリカが57.6%、ドイツが32.0%となっている。アメリカもドイツも、公的年金の支給開始年齢は65歳である。にもかかわらず、ドイツでは、68.0%が60代で働いてはいないことになる。

ドイツの場合は、第1次、第2次オイルショック以降の特殊事情による。ドイツはオイルショックをうまく乗り切れず、1980年代以降の高失業率状態（常時10%超の失業率）に据え置かれた。時の政府は、特に若年層の失業率の高さが顕著だったことから、高齢者を早期引退させれば、その分、若年層の就職率が高まると考え、早期年金支給という仕組みを作った。58歳ぐらいから、減額された年金を受給できる仕組みであったため、雪崩を打って高齢者が早期退職し、年金生活に入っていった。その結果が、32%の労働力率である。

この問題についてドイツ人の研究者と議論する機会があるが、高齢者の早期引退奨励策が失敗であったと言う人が多い。若年層の雇用を確保するために高齢者を早期に引退させる政策は、若年層の失業率の低下に効果がなかったというのである。

この雇用面での高齢者と若年者の関係は日本でも当てはまる。現在、日本で、若年層の失業が問題化し、高齢者がいるために企業が若者を雇わないのではないかとの議論がある。しかし、若年層と最も競合している層が主婦パートであることは、近年の労働経済学の計測結果が示すとおりである。思っているほど、若年層と高齢者は競合関係にはないのである。

むしろ、日本の場合、労働力率は2002年で71.2%だが、実際には1992年と比較し、この10年で5ポイント減っているのが現状である。逆に、ドイツは、同期間で3ポイント上昇している。すでに、2008年から早期年金支給制度を廃止することも決まっており、政府の施策は、高齢者の継続雇用を促進する仕組みづくりに集中している。

したがって、高齢者雇用をどうするか、65歳まで現役で働ける社会にするにはどうすればよいかという問題は、現在、先進諸国では大きな政策課題になりつつある。そんな中で、少なくとも日本では働きたいという人がたくさんいる。この意味では、欧米よりも一歩先んじているといえるだろう。

3. 60歳前半層の雇用継続を実現するための課題——高齢者の就労を考える視点

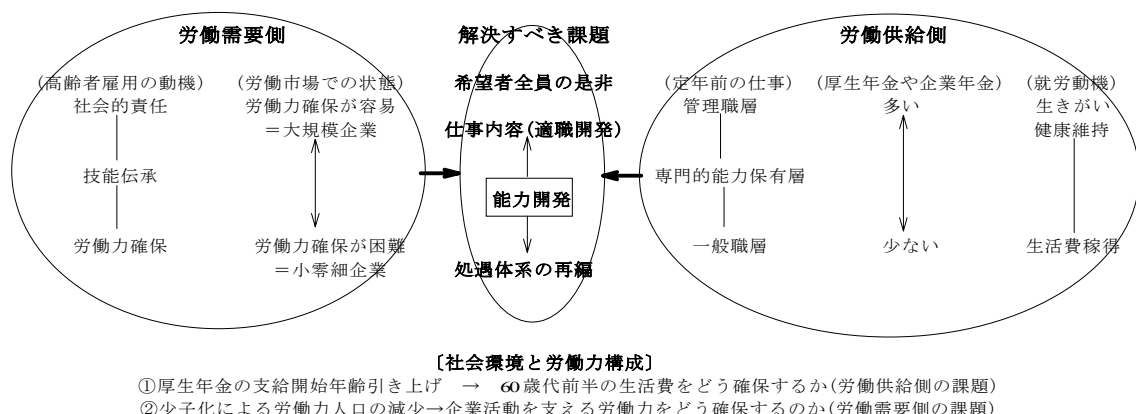
現在、ヨーロッパでは、高齢者雇用の問題を解決するために、2つの課題を同時に解決し

なければならないとの認識で一致している。課題の一つは、経営者が持っている偏見（高齢者は使いにくい、高齢者は割高だという偏見）をいかに打破するかである。そしてもう一つは、労働者が働き続けたいという気持ちになってもらえるか、である。しかし、日本では少なくとも、この2つ目の課題がない。どのような意識調査でも、「定年後は働きたいですか」との問いに、3分の2から4分の3程度の人が、定年後も働き続けたいと回答している。高齢者が働き続ける理由には、経済的な理由をあげる人も多いが、「健康のため」をあげる人も多い。就労継続の理由として「健康」をあげるのは日本の特徴で、ドイツやアメリカでは考えられない回答である。

日本の60歳前半層の雇用継続を実現するための課題（図1）をみると、労働供給側の「就労動機」には幅があることがわかる。例えば、貯蓄が十分である場合は、「生きがい」や「健康維持」が就労動機の中で重要な位置を占める。社会とのつながりを持っておくために、労働という形態を選ぶ人も多い。一方、なかには、生活費を稼がなければならない人もいる。晩婚や出産が遅いなど、60歳定年時にまだ子供が学校に通っているケースでは、定年後にも働き続ける必要がある。あるいは、もともとあまり賃金の高い仕事についていなかったため、蓄えがあまりない場合も同様である。

また、企業年金や厚生年金でも、企業間でばらつきがあることから、所属する企業に応じて年金額が多い人と少ない人が混在するのも実情である。企業年金の仕組みは変化の途上にあるものの、大手の電機メーカーなど、古くから企業年金制度を持っているところでは、公的年金とあわせて、年間400万円～500万円ぐらい受給できている人もいる。さらに、定年前の仕事でも個々人で差がある。例えば、定年前に管理職層にいた人は、比較的賃金が高いことが予想される。労働供給側をみると、高齢者がおかれている立場はさまざまであることを理解する必要がある。

図1 60歳代前半層の雇用継続実現のために解決すべき課題



他方、労働需要側に目を転じると、企業側の高齢者雇用を促進する動機にも幅がある。例えば、若年層を容易に採用できる大企業では、「社会的責任」が高齢者雇用の動機になっている。法律の改正にあわせ対応する企業である。

逆に、中小企業の高齢者雇用促進の動機は、労働力確保である。実は、高齢者の雇用問題は、大企業よりも中小企業のほうが各方面で先進的だ。若年層を容易に採用できないために、すでに相当数の高齢者を使っているからである。したがって、高齢者で元気で働いてくれる人には、就業を継続してもらいたいとの意識が強く、中小企業ではそのためのノウハウが蓄積されている。

さらに、この道 40 年の職人技を有するような専門的能力保有層を維持したいという動機もある。とくに団塊の世代が 2007 年ごろから大量に定年を迎えることが明らかとなっているなかでは、これらの専門的能力保有層をいかに確保し、技能伝承をしていくかが、企業存続のカギとなる。日本企業は、第 1 次オイルショック直後、あまり若年層をとってこなかった。この時期に断層ができており、その後、バブル期にとった世代がもう一つの塊を形成している。したがって、現在、50 代前半から 40 代後半の年齢層が少ない。バブル期に採った世代が、現在、30 代半ばにあることを併せて考えると、20 年程度の世代の開きがあることになる。世代に開きがありすぎると技能伝承は容易ではない。まず、高齢者と若者では、言葉が通じない。同じ言葉を使っているつもりでも、相手にうまく通じない。企業の中には、技能伝承や、企業の製品・サービスの質を高めるためにも、高齢者に継続就労してもらいたいとの意識が強い。

以上のような労働需要側、供給側の様々な事情を勘案すると、「解決すべき課題」とは、希望者全員の是非、仕事内容（どういう仕事をやらせてもらか）、そして処遇体系（いくら給料を払うか）であろう。これらのものを解決するキーになるのが能力開発である。つまり、60 歳代前半までの雇用を実現するためには、50 歳代になると不要感が高まるような育成方式を改める必要があると言える。

4. 解決すべき課題と処方箋——前川製作所とダイキン工業の事例をもとに

高齢者雇用に関心な企業に共通してみられるもののなかに、企業業績の良好さがある。高齢者雇用を率先して実践している企業では、業績が良いために仕事がある。当然なことであるが、仕事があるからこそ、高齢者を雇うことができる。逆に業績が傾き仕事なくなると雇えなくなる。したがって、まずは仕事があるということが、高齢者雇用を継続的にやっていくために必須の要件である。

「経営者の考え方」も重要である（以下、図 2 参照）。高齢者を重要な労働力として位置づけるのか、あるいは社会的責任を果たす消極的な対応とするかは「経営者の考え方」に大きく左右される。まずは経営者が本気になって高齢者雇用に取り組む姿勢が重要である。

経営者がその気になって実践している事例に、前川製作所がある。同社は、60 歳定年だが、

図2 高齢者雇用実現に向けた課題整理と処方箋

企業	従業員	労働需給のマッチング
<p>経営者の考え方 高齢者を重要な労働力として位置づける ↓ 社会的責任を果たすという消極的対応</p>	<p>働くことに対する考え方(労働観) 働けるうちは働くのが当然だ ↓ 賃労働から早く離れて生きがいを追求</p>	<p>労働力としての高齢者の魅力 ①賃金 高卒から大卒の初任給程度 ②能力＝豊富な経験を持っている ③勤務態度＝責任感が強い ④需要変動への調整が容易</p>
<p>労働力需給の状況 若年層が採用できない、必要な労働力を確保できない ↓ 労働者の採用にほとんど問題を感じていない</p>	<p>働くことの切実性 働かないと食べられないから働く ↓ 働くことは健康にいいから働く</p>	<p>労働力としての高齢者の問題点 ①体力の衰え 作業スピードについていけない 細かい字が読めない ②能力の陳腐化 新しい技術に適応できない ③組織運営が円滑になされない 元上司に命令しづらい ④組織の年齢構成の歪み 組織の活力にとってマイナス</p>
<p>人事制度 ①定年年齢と継続雇用制度の有無 ②賃金が個別に決定される度合の強弱 ③労働時間の選択が可能になっているか ④仕事内容に柔軟性があるか ⑤勤務地・通勤時間</p>	<p>就労希望条件 ①経済的な緊急度 在職老齢年金、貯蓄額 ②生活時間と働く時間のバランス ③定年前と同じ仕事か違う仕事か ④通勤時間 ⑤健康状態 ⑥職業能力の維持</p>	<p>需給のミスマッチ解消のために ①企業への働きかけ 経営者の決断を促す 現場管理職へのインセンティブ ②従業員への働きかけ 能力維持を支援する ③高齢者雇用アドバイザーの活用</p>
<p>現場管理者の考え方 ①高齢者に対する見方 ②高齢者を職場で使っていくことへの理解 ③職場での仕事の負荷と高齢者の体力</p>		

希望者全員を再雇用する制度をとっている。再雇用した後は、年齢の制限はない（現在、最高齢者は92歳）。しかも、前川製作所は、他社を定年退職した人（特に技術者を中心に）を積極的に雇う人事戦略をとっている。他社経験のある人を雇うことは、社内の長期勤続者に対し良い刺激になると考えているからである。

では、高齢者に幾ら払っているのだろうか。前川製作所は高齢者雇用で、長い経験があるため、いい仕事をしている高齢者で年収600万円の人もいる（最高で年収800万円）。仕事の内容と企業への貢献度を考慮した賃金になっているのである。

なお、通常の企業では、現在、60歳定年を迎えた人を再雇用する場合、在職老齢年金制度を使わないケースでは、月20万円程度の賃金が相場になりつつある。つまり、大卒の初任給並みである。実際には、在職老齢年金と抱き合わせで考えると、もっと安く雇える（ただし、最低賃金以上）。したがって、高齢者雇用をゼロから始める場合には、やはり企業側としてあまり負担にならない金額、世間相場で月20万円（年間240万円＋ボーナスで年収300万円にいくかどうか）が適切と言えるだろう。

高齢者雇用継続で実績があり、うまく機能しているもう一つの事例に、ダイキン工業がある（空調関連のメーカー。「うるる」と「さらら」、「ぴちゅんくん」などのキャラクターで有名）。同社も、60歳定年の再雇用制度で、対象者は希望者全員である。再雇用率は、75%～80%程度。つまり、定年退職を迎えたら、8割の人が再雇用を希望し、どこかの職場で働き続けていることになる。

同社の特徴点は、定年を迎えた後、1カ月～3カ月以内で、本人の希望に応じ休暇がとれ

る仕組みである。例えば、1月31日に定年退職を迎えたとすると、翌日の2月1日から再雇用になるが、すぐに出社する必要はなく、「1カ月～3カ月程度、お休みしてもかまわないですよ」としている。これが、再雇用率や再雇用希望率が高い理由である。

通常、長期雇用下の従業員は、定年までの勤続40年間、同じ会社で勤め上げ、長期休暇といってもせいぜい2週間程度で、長く休んだ経験がない。こういう人のなかには、定年を機に、少しゆっくりしたい、老後の生活をじっくり考えたいという意識が強い。同社では、定年後、1カ月～2カ月程度休んで、例えば、奥さんと一緒にヨーロッパ旅行をしてから、職場に復帰をしてくる人が多い。長期休暇を利用することで、その後65歳まで働き続けられるという仕組みができているのである。

なお、継続雇用制度を成功させるためには、賃金が個別に決定される度合いや、労働時間の選択が可能か否か、仕事内容に柔軟性があるかどうかなどが密接に絡んでいる。例えば、賃金が個別に決定される度合いが強い企業では、より継続雇用制度は導入しやすいという研究結果が出ている。

また、先述したように、定年に達した労働者は、定年前と同様の勤務形態で働きたいと考えている人は少ない。例えば、1日おきや、午前、午後などのように、多様な働き方が用意されていると、働きやすいと考えている人が多いのである。

5. おわりに

本報告では、高齢者雇用問題を解決することができれば、企業として人事管理面で非常に強い会社になれること説明した。近年、個別人事管理と言われるように、一人一人の顔を見て、その人に合った仕事、その人が最もその人らしく生きることができる仕事、活躍できる仕事を用意し、本人に意欲を持って働いてもらうという人事システムが注目されている。高齢者雇用もまさにそこにつながっている。

他方、会社側だけが枠組み・制度を用意し、「さあ、従業員の方々、これに乗ってください」では、システムは回らない。従業員に対しても相当に厳しいことを要求しなければならなくなる。つまり、会社が買いたいと思う能力を、ちゃんと身につけてもらうことである。60歳になっても心身ともに健康で、有意な人材であり続けることを求めなければならない。「60歳以降も働いてもらうため、会社としても努力をしましょう。だから、あなたも努力してください」という、会社と従業員との信頼関係、さらに、努力目標を設定し、日々の仕事の中で解決していくことである。その意味で、今後、キャリアカウンセリングやキャリアマネジメントが重要になってくると思われる。

確かに、高齢者になると、いろいろな部分で能力の衰えが見られる。しかし、逆を、全体を見通す力や洞察力は鍛えようによっていくらかでも高くなる。日々の能力開発を実施し、そういう仕事を会社の中で用意していくことができれば、高齢者雇用は決して怖いものではないのである。

Ⅲ. 討 議 概 要

Ⅲ. 討議概要

1. 労使協定で定める基準について

【A】 多数の余剰従業員を抱える状態が数年続く場合、労使協定の中に、雇用継続を基本としながらも、人員過剰の状態にないこと、及び適職を与えられることなどの条件を付加することは可能か。また、「心身ともに健康で平常業務を遂行できる者」との条項を入れ込んだ場合はどうか。

【岩村】 まず前者の人員過剰の状態にないこと、及び適職を与えられることなどの条件については、難しいと考えられる。なぜなら、条文のつくり方からして、これは継続雇用制度の対象となる高齢者の基準であり、この条文では、高齢者が希望した場合には、再雇用でもかまいませんが、そのまま勤務し続けるという定義になっています。ですので、高齢者の属性に着目した基準であるというのが、条文の構成でしょう。したがって、企業側の人員過剰の状態、仕事があるかどうかを協定に書き込むことはあるかもしれませんが、それはここに言う基準には該当しないと思われま

す。また、後者の「心身ともに健康で正常な業務を遂行し得る」は、許容範囲になると考えられます。では、「心身ともに健康で」といったときに、健康でという、あるいは正常業務を遂行し得るという基準をだれにとるか。例えば、40代の人と比べて同じように健康でというような趣旨だとすると、そもそも基準としての意味があるのかということになりかねない。

むしろそれであれば、基準の決め方としては、つく仕事との関係で要求される心身条件ということで具体的に定めるほうが適切なのかもしれません。広く一般的に、「心身ともに健康で」ということになると、何をもちって健康とするのかという厄介な問題になるような気がします。

2. 定年退職者を関連の派遣会社に登録する場合について

【B】 仮に、希望者を関連の派遣会社にすべて登録してもらい、そこから人材を供給する方法はどうでしょうか。例えば、社内の再雇用制度で、業績考課が何以上の方という厳しい基準を設けたとする。つまり、業績考課でいえばトップクラスの人だけを企業本体で再雇用するが、その他の人については、派遣会社に登録して雇用先を見つけるということで、もし労使協定が結べるのであれば問題ないという認識でよろしいでしょうか。

【岩村】 おそらく従来の法律が考えてきた継続雇用制度は、当該企業における雇用であると考えられます。したがって、派遣会社に移してという話になると、むしろこの法律でいうと、再就職のあっせんの範疇に入るのではないかと思います。

少なくとも、法律上や、行政が出している解釈通達のもとでは、具体性と客観性のある基準があり、私見によれば、当該企業でその基準を満たす人がいないなどの、非常に

極端なものでなければ（企業として継続雇用の努力をしているということがはっきりと見えるような基準が設定してあれば）、あとは、まさに労使の交渉によるというものだと思います。企業本体で継続雇用する人を絞り込み、それ以外については、企業としては、ほかの場所での雇用について積極的に支援をして、年金の支給開始年齢までの雇用については確保する努力をするということで労働組合との間で話をつけることもあるかもしれない。今言われた方法は、実務的な一つの落とし方ではあるとは思いますが、それを完全に排斥するものではないだろうとは思いますが。

3. 基準について

【藤村】 いろんな企業にヒアリングすると、希望者全員とうたってはいるものの、会社として、「希望した方に必ず仕事を提示しますが、提示した仕事を、その方が受けるかどうかは、これはその方の自由です」ということで、希望者全員と言っている会社がわりとあります。これは、この法の趣旨からしてどうなのでしょう。

【岩村】 今回の法律の場合は、少なくとも第2レベルの労使協定を考慮すると、対象となる高齢者の基準を設けて、労働者が希望すればという構成になっています。したがって、基準の中に「会社が提示した仕事を受ける者」を書き込むと、これは結局、会社が認めた者と多分同じ意味になってしまう。今回の法律の中身で考えている基準は、「提示した仕事を受けた者」という基準にすることはできないだろうと思います。

そういう意味ではやはり、具体的、客観的な基準で考えていくしかない。だとすると、やり方としては、何らかの形で想定される継続雇用の可能人数との関係から、逆に、客観的、具体的基準を絞り込んで設計する。そこは労使で検討しながら絞り込んでいくということで実務上は対応していくことになるのではないのでしょうか。

【藤村】 基準については、例えば、ある資格に到達した人を再雇用の対象にするとして、しかし、その資格取得者が1割程度だった場合はどうなるのでしょうか。

【岩村】 この法律自体の中では、そういう何割の人という数値目標を定めているわけではありません。そういう意味では、少なくとも第2段階（労使協定）、あるいは第3段階（就業規則）のところは労使交渉に委ねている。したがって、客観的にある資格を基準にして、その該当者が1割だとすると、私見では、この法律が要求するものを満たしていないとはならないのではないかと思います。

それがもっと割り込んで、該当者が1～2%であるなら、それは継続雇用しないに等しいということになってしまいますので、法の趣旨にあたらぬように思いますが。10%というのはなかなか微妙なところで、判断は難しいとは思いますがけれども、直ちにだめだということにはならないだろうとは思いますが。

4. 基準に当たらない人を再雇用する場合について

【C】 例えば、労使協定で基準をつくったとして、その基準に当てはまらない希望者について、この基準に当たらないけれども、会社が必要だと考える場合に、別個に雇用することは問題がありますか。

【岩村】 その点も議論の余地があるかもしれません。この法律は、基準を作り、それに該当する人は、申し出があれば継続雇用をなささいというものですので、基準には該当しないけれども、会社にとって非常に必要な技能を持っている人、いなくなつては会社として非常に困る場合に、その人を継続雇用することを、この法律が禁じているとは考えられないと思います。

他方で、それが非常に恣意的に使われるということになると、逆に言うと、もともとの基準が怪しいのではないかとの疑念につながる可能性もあります。少なくとも基準自体が法の精神にのっとった形でつくられているならば、基準に当てはまらないとしても、業務上の必要性が高い人について再雇用のオファーはするということを、この法律が禁止しているということにはならないと思います。ただし、基準自体で実はほとんど雇われる人がおらず、会社が好きな人だけ恣意的に雇用している場合は、むしろ基準自体がおかしいということになりますので、そこに留意する必要があります。

5. 再雇用後の人事異動について

【D】 通常、企業では、年齢構成にばらつきがある。例えば、新工場の立ち上げにより、ある特定の年齢層の人員が増加したり、逆に、営業所の閉鎖で減少したりします。さまざまな事情で、年齢における人員構成が違うことを考慮して、会社側が、一定の基準で到達した人は継続雇用を適用する。しかし、年齢構成の関連を考慮し、その後の職場については、配置転換を含めて見直す。このような処置は問題ないと理解してよろしいでしょうか。

【岩村】 今回の法改正は、継続雇用を求めているにすぎない。他方で、今後は、高齢者雇用政策の中では、多様な働き方や柔軟な働き方、あるいは高齢者に適した仕事の仕方が議論となってきます。したがって、継続雇用は、定年前と同じ仕事をさせなければいけないとか、同じ働き方でなければいけないという発想には、法律自体も立っていないし、政策もそういう考え方をとっていない。

継続雇用の枠の中で、継続雇用した人をどういう形で活用するかは、まさに企業とそれぞれの労働組合の中で議論して、適切な人事配置等を考えてやっていくというのは、別にこの法律が排除しているわけではないだろうと思います。

なお、法律上は、基準を労使で一たん締結したら変えてはいけないということではありません。労使協定を1年ごとに結び直すということを定めてもいいわけです。例えば、2～3年という期間を設けて、もう一度協議したり、その時々状況に合わせて、基準を

見直すことはありうると思います。

ただし、4月からの再雇用予定者について、3月末に突然協定を結び直し、従前の基準であれば再雇用された労働者が、突然基準が変わって外れたということになると、当然に、トラブルの元になるので避けるべきでしょう。やはり、協定の締結をし直すにしても、予見可能性があるように、事前に、時期を置いて締結をしておくことが望ましいでしょう。

6. 職務を限定した再雇用の場合

【E】 仕事を指定しての再雇用についてですが、例えば、管理部門と現業部門があったとして、現業部門に社員の過半数が所属していたとすると、現業部門に指定することは、やはり仕事を指定することになるのでしょうか。

【岩村】 基準のつくり方では、仕事を指定すると法の趣旨にあわなくなる可能性があります。しかし、例えば、管理部門ではこういう基準、現業部門ではこういう基準などと、部門ごとに基準を設定すれば、そこは問題がないのではないかと思います。

ただし、この仕事だけというように、ある特定のピンポイントの仕事だけとなると、この法律の趣旨とは相入れないものになってしまう可能性があると思います。

なお、基準の問題は、第一に、行政との関係で、法の要請している要件を満たしているかどうかがあります。それは助言・指導、勧告の対象になるかということですが、場合によって、勧告に至ると、その後、雇用政策関係の補助金等の要件でマイナスになることがあるかもしれません。それは、補助金の要綱等にもともと条件が書いてあれば、「江戸の仇を長崎で討つ」とは解されないからです。

第二に、基準を作ったとしても、何らかの形で解釈の余地がある場合です。ある労働者が、自分はこの基準に当たるということで再雇用を申し込んだところ、会社側から基準に当たらないということで拒否されたとします。そこで、労働者が仮に裁判所に提訴したとすると、裁判所がその基準をどう解釈するかは、行政がどう考えるかは全く別の話になります。場合によっては、労働者の言い分が通るかもしれない。そういうリスクが実はあるということも考えておく必要があります。

そもそも、この法律自体は、労使協定で基準に当たれば継続雇用の対象になるというものです。継続雇用の定義は、労働者が希望すればそのまま雇用されるというものですから、基準に当たる労働者は希望すれば雇われるという仕組みでなければならない。でなければ、基準をめぐる解釈の問題が起き、対象労働者との間で紛争になる可能性がある。仮に、裁判所が基準に当たると判断すれば、雇用関係がそのまま継続しているとの判断に至る場合もありえます。

以上を踏まえると、労使によって絞り込んだ基準を作成した場合、法の趣旨に反するとして振り出しに戻って作り直すリスクがありますが、解釈の余地がない分、訴訟のり

スクは低いかもしれない。一方、解釈の余地のあるような基準は、場合によって、裁判所が、当初考えていたのとは違う解釈を採用してしまうリスクを念頭に入れておく必要がある。そういう意味では、労使で相談する際に、それらのリスクも考慮した上で基準を設定する必要があることに留意すべきでしょう。

7. 再雇用後に本人の都合で異動の申し出がある場合

【F】 例えば、ある会社で営業が一番メインの部門で、60歳到達時に営業の経験が3年以上必要という基準を決めて、希望者には、57歳から営業分野で訓練できる制度設計をしたとします。1年の嘱託で有期契約する場合で、本人は営業の経験が3年以上あるなどの条件をクリアし再雇用されたとします。ところが、採用後に、営業をするには身体の調子があわず、総務的な事務に異動したいとの希望が出たケースでは、更新時に、契約を拒絶することは可能でしょうか。

【岩村】 それはリスクが両面あると思います。まず、職務の特定をしているため、再雇用した後に、対象者本人の事情で、営業は無理だから異動したいということでしたが、逆に、職務を特定すると、企業側の事情でその仕事から動かしたいときに配転できなくなる。職務の特定では双方のリスクがあることを念頭に入れる必要があります。

なお、法律の趣旨からすれば、できるだけ再雇用ができるように設計するほうが望ましいとは思いますが、もし総務のポストに空きがあり、対象者本人が総務の仕事ができる可能性があるのに、営業として再雇用したのだから、契約更新時に、直ちに辞めてもらおうとした場合、健康状態などの労働者側の事情に対して配慮を求めている最高裁の立場からすると、(改正法とは関係なく、今までの最高裁の判断から) 難しい面があるかもしれません。

ただし、契約の更新にかかわる問題ですので、更新拒絶の理由が成り立つようなら、ケース・バイ・ケースではありますが、認められる可能性もあるかもしれません。そのためには、再雇用の時点と、契約の更新時に、どういう基準で契約更新をするかを明確にしておく必要があります。ただし、多くの人が普通は問題なく更新されている状況にあって、その人だけが、営業の仕事が無理だという理由で、他に移せる可能性があるのに、その人だけ雇い止めをするとなると、法的にはリスクが高まるかもしれません。

8. 再雇用後に適した仕事がない場合

【F】 会社の業績が悪いときに、本人がどう見ても嫌がる仕事しか与えられなかった場合、会社としてはオファーをしたわけですから、本人が嫌と言うならば再雇用が成立しなくとも、会社としての義務を果たしたことになるのか。それとも、個別の問題かもしれませんが、ふさわしい仕事を与えなければならないのでしょうか。

【岩村】 この場合は、おそらく、基準そのものの問題というよりは、会社側の仕事のオフ

ァーの仕方をめぐる法律問題が生じるかもしれません。そもそも法律の定義が、継続雇用については、労働者が希望すれば、そのまま雇用するという仕組みになっており、使用者側の選択の余地を与えないような定義の仕方になっているからです。したがって、基準を設けて、基準に該当した人が申し出れば、それで雇用は成立するという考え方のだろうと思います。つまり、企業がオファーした仕事を労働者が受け入れないので、再雇用が成立しないという法律構成にはならない。

そこで、基準に当たり本人が希望したときは、継続雇用になるわけですから、その後は人事配置の問題になる。会社がオファーした仕事をやらないといったときは、まず仕事をするように業務命令を出して、それでも従わなければ、通常の人事ルールに従って、処分等の措置を講じるという順序なのかもしれません。ただし、その過程で、明らかに嫌がらせであるとか、仮に、対象者本人が到底、この仕事はのまないだろうということを知りながらオファーしたならば、場合によっては労使紛争の種になるでしょうし、人格権侵害などの損害賠償で慰謝料を請求されることも起こり得るだろうと思います。このケースは、立証が難しいという面がありますが、もしその辺がクリアされたら、企業内のいじめと同じ評価をされる可能性がありますので留意してください。

9. グループ企業への出向が継続雇用にあたるか

【G】 例えば、グループ企業への再雇用や、グループ企業へ出向を命じるような形の再雇用は、継続雇用にあたるでしょうか。

【岩村】 グループ企業への再雇用についてですが、この法律の発想は、もといた企業でそのまま雇用するという発想に立っている。グループ企業へ再就職をあっせんする場合は、むしろ継続雇用というよりは再就職支援に分類されると思います。

しかし、再雇用をして、継続雇用した上で、グループ内で出向させるというのは、転籍でない限りはもとの企業に籍がありますから、そういう意味では、もとの企業との間に雇用が続いていると捉えることができるかもしれません。したがって、法律的には、継続雇用した上で出向させるという形になって、継続雇用の範疇にはいるのだと思います。

10. 団塊の世代が大量退職した場合の労働市場、企業への影響について

【G】 2007年には団塊世代が退職することになりますが、労働移動という観点から、定年後の高齢者が外部労働市場に入ってくる可能性は、この制度が導入されることで、どの程度抑えられるのでしょうか。

【藤村】 この法律の趣旨は、年金支給開始年齢と生活費を稼げる年齢とを接続させることに意味があると思います。やはり60歳定年のままで、片方で年金制度がどんどん65歳に向けて上がっていくと、ちょうど55歳定年で60歳支給になった時代と同じように、

5年間の空白ができる。これをどうやって埋めるかということで、今まで働いていた企業で勤め続けられるようにしましょうというのが、この法律の趣旨だと思います。

したがって、質問にありましたように、2007年以降、相当数の60歳定年者が出てきて、そのまま放置すれば、労働市場ではとても吸収し切れないぐらいの人々が出てきて、それが失業者になると思います。そうならないためにも、それぞれの企業で少しずつ抱えてもらいたいとの趣旨だと思うのです。

先ほど来、基準にかかわる質問が多発しましたが、どうも皆さんの頭の中にあるのは、「会社が必要と認めたもの」という従来の基準を保ちたいということではないでしょうか。しかし、法律はそれを持ってはいけないと決めたものだから、では、いかにして、皆さんの会社が必要と認めた者と法律が求めている者との間を埋めるか、どうやって折り合いをつけるかということに苦心されているのだと思います。

確かに、今回の改正で、法律上は非常に大きな課題が企業に課せられたわけです。ただ、実態を見ますと、定年退職を迎えた方々は案外、同じ会社で勤め続けたいと思わない。いや、定年後は違うところで働きたい、あるいは、いろんな人脈があるから、別に再雇用制度に乗らなくても転職するという人がけっこういるのです。また、実態として、定年を迎えたけれども、希望しない人が相当いるということも事実です。

ですから、むしろ皆さんは、自分たちが定年後の再雇用の人たちを選びたいと思っているのだと思うのですが、案外に従業員のほうも選んでいる。そのときに一番困るのは、この人にはいてほしいのに、その人が嫌だと言った時です。例えば、ある資格を持っていて、この人がいなくなるともう工場が動かせなくなるというケースです。そうならないためには、ある日突然、定年退職が来るわけではないのですから、やはりお互いに日ごろからの意思疎通があり、その中で、今日私が報告しましたように、個人に注目し、個々の人に対して、どういう手当てをするのかとの「個別対応」をしていく仕組みを作り上げる必要があるのではないかと思います。

IV 報告レジュメ

基調報告（1）「高年齢雇用安定法の改正をめぐって」レジュメ

高年齢者雇用安定法の改正をめぐって

2005年1月24日 JILPTトレンド研究会

東京大学 岩村正彦

I はじめに

II 今次改正の背景

III 高年齢者雇用確保措置

1. 高年齢者雇用確保措置の構造

- ①本則
- ②労使協定による特例
- ③準備期間の特則

2. 導入義務の効果

3. 法的論点

(1) 継続雇用制度

- ①「基準」、「協定するための努力」
- ②「基準」が要件を満たさない場合
 - ・民事上の効果？
- ③「協定のための努力」を尽くしていないとき
 - (a) 相手が労働組合の場合
 - (b) 相手が過半数代表者の場合

④既存の制度の変更をめぐる問題

(2) 定年年齢の引上げ

(3) 定年制の廃止

IV おわりに

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案の概要

少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにするため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用機会の確保、高年齢者等の再就職援助の強化等所要の措置を講ずる。

1. 概要

- (1) 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保
定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主について、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならないこととする。

ただし、継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する基準を労使協定により定めるときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。

なお、施行より政令で定める日までの間（当面大企業は3年間、中小企業は5年間）は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。

高年齢者雇用確保措置に係る年齢（65歳）については、平成25年度までに段階的に引き上げる。

平成18年4月～平成19年3月：62歳、	平成19年4月～平成22年3月：63歳
平成22年4月～平成25年3月：64歳、	平成25年4月～：65歳

- (2) 求職活動支援書の作成・交付

事業主都合の解雇等により離職する高年齢者等が希望するときは、事業主が、その職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項を記載した書面（求職活動支援書）を作成し、交付しなければならないこととする。

- (3) 募集及び採用についての理由の提示

労働者の募集及び採用について、事業主が上限年齢（65歳未満のものに限る。）を定める場合には、求職者に対して理由を明示しなければならないこととする。

- (4) シルバー人材センターが行う一般労働者派遣事業の特例

シルバー人材センターが、届出（労働者派遣法の特例）により、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことを可能とする。

2. 施行期日

1の(2)、(3)、(4)については公布の日から起算して6月を超えない範囲において政令で定める日。ただし、1の(1)については平成18年4月1日。

照会先：職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課（内線5815）

高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

第一条 高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）の一部を次のように改正する。

第十七条の見出しを「（求職活動支援書の作成等）」に改め、同条第一項を次のように改める。

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職することとなっている高齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助の措置を明らかにする書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成し、当該高齢者等に交付しなければならない。

第十七条第二項を削り、同条第三項中「再就職援助計画」を「求職活動支援書」に改め、同項を同条第一項とし、同条の次に次の一条を加える。

（指導、助言及び勧告）

第十七条の二 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。

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きは、当該事業主に対し、求職活動支援書を作成し、当該求職活動支援書に係る高齢者等に交付すべきことを勧告することができる。

第十八条の見出し中「再就職援助計画」を「求職活動支援書」に改め、同条第一項中「再就職援助計画書」を「求職活動支援書」に改め、同条第二項中「再就職援助計画書」を「求職活動支援書」に、「必要な」を「、その職務の経歴等を明らかにする書面の作成に関する」に改め、同条第三項中「再就職援助計画」を「求職活動支援書」に改め、同条の次に次の一条を加える。

（募集及び採用についての理由の提示等）

第十八条の二 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（六十五歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

第四十二条の見出しを「（業務等）」に改め、同条に次の三項を加える。

2 シルバー人材センターは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第五条第一項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て、前項第四号の業務として、その構成員である高年齢退職者のみを対象として労働者派遣法第二条第四号に規定する一般労働者派遣事業（以下「一般労働者派遣事業」という。）を行うことができる。

3 前項の規定による一般労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第五条第五項、第七条、第八条第一項及び第三項、第九条、第十条、第十一条第三項及び第四項、第十三条第二項、第十四条第一項第三号、第二章第二節第二款並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、シルバー人材センターを労働者派遣法第二条第六号に規定する一般派遣元事業主と、前項の規定による届出を労働者派遣法第五条第一項の規定による許可とみなす。この場合において、次の表

の上欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

第五条第二項	前項の許可を受けようとする者	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第四十二条第二項の規定により届け出て一般労働者派遣事業を行おうとする者
	申請書	届出書
第五条第三項	申請書	届出書
第六条	前条第一項の許可を受けることができない	新たに一般労働者派遣事業の事業所を設けて当該一般労働者派遣事業を行うてはならない
第六条第四号	一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日	一般労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該廃止を命じられた日

第八条第二項	許可証の交付を受けた者は、当該許可証	第五条第二項の規定による届出書を提出した者は、当該届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類
第十四条第一項	第五条第一項の許可を取り消すことができる	一般労働者派遣事業の廃止を、当該一般労働者派遣事業（二以上の事業所を設けて一般労働者派遣事業を行う場合にあつては、各事業所ごとの一般労働者派遣事業。以下この項において同じ。）の開始の当時第六条第四号に該当するときは当該一般労働者派遣事業の廃止を、命ずることができる

第二十六条第四項	第五条第一項の許可を受け、	第五条第二項
第五十九条第四号	第十四条第二項	第十四条
第六十一条第一号	第五条第二項（第十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する申請書、第五条第三項（第十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する書類	第五条第二項に規定する届出書、同条第三項に規定する書類

4 前二項に定めるもののほか、第二項の規定による一般労働者派遣事業に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四十四条第一項中「第四十二条」を「第四十二条第一項」に改める。

第四十五条中「第四十二条第一号」を「第四十二条第一項第二号」に、「第四十二条」を「第四十二条第一項」に、「第四十二条中」を「第四十二条第一項中」に改め、「その変更後の区域」との下に「同条第二項中「その構成員である高年齢退職者のみ」とあるのは「その直接又は間接の構成員

である高年齢退職者のみ」と、同条第三項の表第五条第二項の項中「第四十二条第二項」とあるのは「第四十五条において準用する同法第四十二条第二項」とを加える。

第二条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を次のように改正する。

「第四章 高年齢者職業経験活用センター等

目次中 第一節 高年齢者職業経験活用センター（第三十二条―第三十六条）を「第四章 削
第二節 全国高年齢者職業経験活用センター（第三十七条―第三十九条）」

除」に、「（第四十一条―第四十三条）」を「（第四十一条―第四十三条の三）」に改める。

第九条及び第十条を次のように改める。

（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五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六十五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。

一 当該定年の引上げ

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

三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、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、当該基準に基づき制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

（指導、助言及び勧告）

第十条 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、

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。

第十五条の見出しを「（再就職援助措置）」に改め、同条第一項中「定年、」を削り、「その他の厚生

労働省令で定める理由」を「その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）」に改め、「必要な措置」の下に「（以下「再就職援助措置」という。）」を加え、同条第二項中「高齢者等の再就職の援助に関する措置」を「再就職援助措置」に改める。

第十六条第一項中「前条第一項に規定する理由」を「解雇等」に改める。

第十七条第一項中「解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）」を「解雇等」に、「再就職援助の措置」を「再就職援助措置」に改める。

第四章を次のように改める。

第四章 削除

第三十二条から第三十九条まで 削除

第四十一条の見出しを「（指定等）」に改め、同条に次の三項を加える。

3 都道府県知事は、第一項の指定をしたときは、シルバー人材センターの名称及び住所、事務所の所在地並びに当該指定に係る地域を公示しなければならない。

4 シルバー人材センターは、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

5 都道府県知事は、前項の届出があつたときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

第四十二条第四項中「第二項」を「第五項」に改め、同項を同条第七項とし、同条第三項の表第五条第二項の項中「第四十二条第二項」を「第四十二条第五項」に改め、同項を同条第六項とし、同条第二項中「前項第四号」を「第一項第四号」に改め、同項を同条第五項とし、同条第一項の次に次の三項を加える。

2 シルバー人材センターは、職業安定法第三十三条第一項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て、前項第二号の無料の職業紹介事業を行うことができる。

3 前項の規定による無料の職業紹介事業に関しては、シルバー人材センターを職業安定法第四条第七項に規定する職業紹介事業者若しくは同法第三十三条の二第一項各号に掲げる施設の長又は雇用対策法第二条に規定する職業紹介機関と、前項の規定による届出を職業安定法第三十三条の二第一項の規定による届出とみなして、同法第五条の二から第五条の七まで、第三十三条の二三第三項及び第五項から第七項まで、第三十三条の五から第三十四条まで、第四十八条から第四十八条の四まで、第五十一条の二並び

に第六十五条から第六十七条までの規定並びに雇用対策法第三章の規定を適用する。この場合において、職業安定法第三十三条の二第三項中「同項の規定」とあり、並びに同条第五項及び第七項中「第一項の規定」とあるのは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第四十二条第二項の規定」とする。

4 前二項に定めるもののほか、第二項の規定による無料の職業紹介事業に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四十三条を次のように改める。

(事業計画等)

第四十三条 シルバー人材センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。これを変更しよつとするときも、同様とする。

2 シルバー人材センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書及び収支決算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。

第六章第一節中第四十三条の次に次の二条を加える。

(監督命令)

第四十三条の二 都道府県知事は、この節の規定を施行するために必要な限度において、シルバー人材センターに対し、第四十二条第一項に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第四十三条の三 都道府県知事は、シルバー人材センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第四十一条第一項の指定(以下この条において「指定」という。)を取り消すことができる。

- 一 第四十二条第一項に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
 - 二 指定に関し不正の行為があつたとき。
 - 三 この節の規定又は当該規定に基づき命令に違反したとき。
 - 四 前条の規定に基づき処分に違反したとき。
 - 五 第五十三条第一項の条件に違反したとき。
- 2 都道府県知事は、前項の規定により指定を取り消したときは、その旨を公示しなければならない。

第四十五条を次のように改める。

(準用)

第四十五条 第四十一条第三項から第五項まで及び第四十二条から第四十三条の三までの規定は、シルバー人材センター連合について準用する。この場合において、第四十一条第三項中「第一項の指定をしたとき」とあるのは「第四十四条第一項の指定をしたとき並びに同条第二項の連合の指定区域の変更があつたとき及び同条第四項の連合の指定区域の変更をしたとき」と、「所在地並びに当該指定に係る地域」とあるのは「所在地並びに当該指定に係る地域（当該変更があつたときは、当該変更後の地域）」と、第四十二条第一項中「前条第一項の指定に係る区域（以下「センターの指定区域」といふ。）」とあるのは「第四十四条第一項の指定に係る区域（同条第二項又は第四項の変更があつたときは、その変更後の区域）」と、同条第三項中「第四十二条第二項」とあるのは「第四十五条において準用する同法第四十二条第二項」と、同条第五項中「その構成員である高年齢退職者のみ」とあるのは「その直接又は間接の構成員である高年齢退職者のみ」と、同条第六項の表第五条第二項の項中「第四十二条第五項」とあるのは「第四十五条において準用する同法第四十二条第五項」と、第四十三条の二中「この節」とあるのは「第六章第二節」と、「第四十二条第一項」とあるのは「第四十五条において準用する第四十

二条第一項」と、第四十三条の三第一項中「第四十一条第一項」とあるのは「第四十四条第一項」と、同項第一号中「第四十二条第一項」とあるのは「第四十五条において準用する第四十二条第一項」と、同項第三号中「この節」とあるのは「第六章第二節」と、同項第四号中「前条」とあるのは「第四十五条において準用する前条」と読み替えるものとする。

第四十八条を次のように改める。

(準用)

第四十八条 第四十一条第三項から第五項まで及び第四十三条から第四十三条の三までの規定は、全国シルバー人材センター事業協会について準用する。この場合において、第四十一条第三項から第五項まで及び第四十三条から第四十三条の三までの規定中「都道府県知事」とあるのは「厚生労働大臣」と、第四十一条第三項中「第一項」とあるのは「第四十六条」と、「事務所所在地並びに当該指定に係る地域」とあるのは「並びに事務所の所在地」と、第四十三条の二中「この節」とあるのは「第六章第二節」と、「第四十二条第一項」とあるのは「第四十七条」と、第四十三条の三第一項中「第四十一条第一項」とあるのは「第四十六条」と、同項第一号中「第四十二条第一項」とあるのは「第四十七条」と

、同項第三号中「この節」とあるのは「第六章第三節」と、同項第四号中「前条」とあるのは「第四十八条において準用する前条」と読み替えるものとする。

第五十三條の次に次の一條を加える。

(経過措置)

第五十三條の二 この法律の規定に基づき政令又は厚生労働省令を制定し、又は改廃する場合においては、それぞれ政令又は厚生労働省令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。

附則に次の三條を加える。

(高年齢者雇用確保措置に関する特例等)

第四條 次の表の上欄に掲げる期間における第九條第一項の規定の適用については、同項中「六十五歳」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成十八年四月一日から平成十九年三月三十一日まで	六十二歳
平成十九年四月一日から平成二十二年三月三十一日まで	六十三歳

平成二十二年四月一日から平成二十五年三月三十一日まで	六十四歳
----------------------------	------

- 2 定年（六十五歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、平成二十五年三月三十一日までの間、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の当該高年齢者の六十五歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第五條 高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、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（平成十六年法律第 号）附則第一條第二号に掲げる規定の施行の日から起算して三年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第九條第二項に規定する協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づき制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づき制度を導入した事業主は、第九條第一項第一号に掲げる措置を講じたものとみなす。

- 2 中小企業の事業主（その常時雇用する労働者の数が政令で定める数以下である事業主をいう。）に係る前項の規定の適用については、前項中「三年」とあるのは「五年」とする。

3 厚生労働大臣は、第一項の政令で定める日までの間に、前項の中小企業における高齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘察し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(事業主による高齢者等の再就職の援助等に関する経過措置)

第六条 第十五条から第十七条までの規定の適用については、平成二十五年三月三十一日までの間は、第十五条第一項中「解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由(以下「解雇等」という。)」とあるのは「定年、解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他の厚生労働省令で定める理由」と、第十六条第一項中「解雇等」とあるのは「前条第一項に規定する理由」と、第十七条第一項中「解雇等により」とあるのは「解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由(以下「解雇等」という。)により」とする。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条の規定(次号に掲げる改正規定を除く。)及び附則第三条の規定 平成十七年四月一日
- 二 第一条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条、第十条、第十五条、第十六条第一項及び第十七条第一項の改正規定、同法第五十三条の次に一条を加える改正規定並びに同法附則に三条を加える改正規定並びに附則第四条及び第五条の規定 平成十八年四月一日

(障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正)

第二条 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)の一部を次のように改正する。

附則第四条第六項中「附則第三条第二項」を「附則第四条第二項」に改める。

(高齢者職業経歴活用センターに関する経過措置)

第三条 附則第一条第一号に掲げる規定の施行の際現に第二条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「旧法」という。)第三十二条第一項の規定により指定を受けている法人につい

ては、旧法第三十二条から第三十六条までの規定は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後も、なおその効力を有する。

(罰則に関する経過措置)

第四条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(雇用対策法の一部改正)

第五条 雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第四条第一項第五号中「並びに継続雇用制度の導入及び改善」を「及び継続雇用制度の導入」に改める。

理 由

急速な高齢化の進展等に対応し、高齢者の安定した雇用の確保等を図るため、事業主は定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じなければならないこととするとともに、高齢者等の再就職の促進に関する措置を充実するほか、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実を図る等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

改正高齢法に関する政省令等の諮問の概要について

政 令

1 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の施行期日を定める政令

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16年法律第103号）の施行日を平成16年12月1日とする。

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の施行に伴う関係政令の整備に関する政令

(1) 高年齢者雇用確保措置に関する特例

就業規則等により継続雇用制度の対象者についての基準を定めることができる特例期間の期日を、大企業については平成21年3月31日（施行日から3年後）、中小企業については平成23年3月31日（施行日から5年後）とする。

(2) 中小企業の事業主の定義

(1)の中小企業の事業主を、常時雇用する労働者の数が300人以下であるものとする。

(3) 所得税法施行令及び法人税法施行令について所要の規定の整備を行うものとする。

(4) 施行日

平成18年4月1日（(3)については平成16年12月1日）

省 令

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令

(1) 高年齢者の再就職の促進関係

① 求職活動支援書の作成手続

ア 事業主は、離職予定者に共通して講じようとする再就職援助措置の内容について、労働組合等の意見を聴くものとする。

イ 事業主は、離職予定者の決定後速やかに、求職活動支援書の交付についての本人の希望を聴いて、これを作成し、交付するものとする。

ウ 事業主は、求職活動支援書の作成に当たっては、あらかじめ、本人の再就職及び在職中の求職活動に関する希望の内容を聴くものとする。

② 求職活動支援書の記載事項

- ア 離職予定者の氏名、年齢及び性別
- イ 離職することとなる日（決定していない場合は、離職することとなる時期）
- ウ 離職予定者の職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項を含む。）
- エ 離職予定者が有する資格、免許及び受講した講習
- オ 離職予定者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
- カ 職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項その他の再就職に関する事項

③ 募集及び採用についての理由の提示等

- ア 募集及び採用について上限年齢を設定する場合の理由提示方法については、募集及び採用を行う際に使用する書面又は電磁的記録（求人者が職業紹介事業者等を利用する場合に、求人者が職業紹介事業者等に提出する求人票等を含む。）において併せて記載することとする。
- イ 求人広告や新聞等の媒体を利用して求職者を募集・採用する場合又は①の書面若しくは電磁的記録がない場合において、あらかじめ①の方法により理由を提示することが困難なときは、別途書面の交付や電子メールの送付等により理由を提示することができることとする。

(2) シルバー人材センター等の業務の特例

シルバー人材センターが一般労働者派遣事業を届出により行う場合の手続等を規定する。

(3) その他

- ① 厚生労働大臣の権限（求職活動支援書の作成等に関する指導、助言及び勧告等）を都道府県労働局長に委任することその他所要の規定の整備を行うこととする。
- ② 雇用保険法施行規則の労働移動支援助成金の支給対象事業主に係る規定等について所要の規定の整備を行うこととする。

(4) 施行日

平成16年12月1日

告示

1 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する告示

(1) 個人情報保護法の遵守等

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者は、個人情報保護法の個人情報取扱事業者に該当する場合には、同法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならないものとする。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めるものとする。

(2) 高齢法第18条の2第1項に規定する理由の適切な提示

職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、高齢法施行規則改正省令案要綱第1の1の(2)のロの(イ)から(ハ)までに掲げる書面又は電磁的記録により、高齢法第18条の2第1項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきものとする。

(3) 適用期日

平成17年4月1日 ((2)については平成16年12月1日)

2 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示

(1) 個人情報保護法の遵守等

派遣元事業主は、個人情報保護法の個人情報取扱事業者に該当する場合には、同法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならないものとする。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めるものとする。

(2) 適用期日

平成17年4月1日

政令第三百四十一号

高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の施行期日を定める政令

内閣は、高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（平成十六年法律第百三号）附則第一条の規定に基づき、この政令を制定する。

高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の施行期日は、平成十六年十二月一日とする。

政令第三百四十二号

高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の施行に伴う関係政令の整備に関する
政令

内閣は、高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（平成十六年法律第百三号）の施行に伴い、及び関係法律の規定に基づき、この政令を制定する。

（高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令の一部改正）

第一条 高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令（昭和三十五年政令第二百五十二号）の一部を次のように改正する。

附則第四項を附則第七項とし、附則第三項の次に次の三項を加える。

- 4 法附則第五条第一項の政令で定める日は、平成二十一年三月三十一日とする。
- 5 法附則第五条第二項の政令で定める数は、三百人とする。
- 6 法附則第五条第二項において読み替えて適用する同条第一項の政令で定める日は、平成二十三年三月三十一日とする。

（所得税法施行令の一部改正）

第二条 所得税法施行令（昭和四十年政令第九十六号）の一部を次のように改正する。

第二百七条第一項第三号ア中「第四十二条第一号」を「第四十二条第一項第一号」に改める。

（法人税法施行令の一部改正）

第三条 法人税法施行令（昭和四十年政令第九十七号）の一部を次のように改正する。

第七十七条第一項第三号ア中「第四十二条第一号」を「第四十二条第一項第一号」に改める。

附 則

この政令は、平成十六年十二月一日から施行する。ただし、第一条の規定は、平成十八年四月一日から施行する。

一 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令（昭和五十一年政令第百五十二号）

改正案	現行
<p>1 } 3 （略）</p>	<p>1 } 3 （略）</p>
<p>4 法附則第五条第一項の政令で定める日は、平成二十一年三月三十一日とする。</p>	
<p>5 法附則第五条第二項の政令で定める数は、二百人とする。</p>	
<p>6 法附則第五条第二項において読み替えて適用する同条第一項の政令で定める日は、平成二十三年三月三十一日とする。</p>	
<p>7 （略）</p>	<p>4 （略）</p>

二 所得税法施行令（昭和四十年政令第九十六号）

改正案	現行
<p>（公益の増進に著しく寄与する法人の範囲）</p>	<p>（公益の増進に著しく寄与する法人の範囲）</p>
<p>第二百十七条 法第七十八条第二項第三号（公益の増進に著しく寄与する法人に対する寄付金）に規定する政令で定める法人は、次に掲げる法人とする。</p>	<p>第二百十七条 法第七十八条第二項第三号（公益の増進に著しく寄与する法人に対する寄付金）に規定する政令で定める法人は、次に掲げる法人とする。</p>
<p>（第一号及び第二号 略）</p>	<p>（第一号及び第二号 略）</p>
<p>三（略）</p>	<p>三（略）</p>
<p>（イからエまで 略）</p>	<p>（イからエまで 略）</p>
<p>ア 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第四十二条第一項第一号から第三号まで（業務）に掲げる業務を主たる目的とする法人で同法第四十四条第一項（シルバー人材センター連合の指定）の規定による指定を受けているもの</p>	<p>ア 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第四十二条第一号から第三号まで（業務）に掲げる業務を主たる目的とする法人で同法第四十四条第一項（シルバー人材センター連合の指定）の規定による指定を受けているもの</p>
<p>（サ及びシ 略）</p>	<p>（サ及びシ 略）</p>
<p>（第四号から第六号まで 略）</p>	<p>（第四号から第六号まで 略）</p>
<p>（第二項及び第三項 略）</p>	<p>（第二項及び第三項 略）</p>

三 法人税法施行令（昭和四十年政令第九十七号）

改正案	現行
<p>（公益の増進に著しく寄与する法人の範囲）</p> <p>第七十七条 法第三十七条第四項第三号（公益の増進に著しく寄与する法人に対する罰則金）に規定する政令で定める法人は、次に掲げる法人とする。</p> <p>（第一号及び第二号 略）</p> <p>三 （略）</p> <p>（イからエまで 略）</p> <p>ア 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第四十二条第一項第一号から第三号まで（業務）に掲げる業務を主たる目的とする法人で同法第四十四条第一項（シルバー人材センター連合の指定）の規定による指定を受けているもの</p> <p>（サ及びキ 略）</p> <p>（第四号から第六号まで 略）</p> <p>（第二項及び第三項 略）</p>	<p>（公益の増進に著しく寄与する法人の範囲）</p> <p>第七十七条 法第三十七条第四項第三号（公益の増進に著しく寄与する法人に対する罰則金）に規定する政令で定める法人は、次に掲げる法人とする。</p> <p>（第一号及び第二号 略）</p> <p>三 （略）</p> <p>（イからエまで 略）</p> <p>ア 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第四十二条第一号から第三号まで（業務）に掲げる業務を主たる目的とする法人で同法第四十四条第一項（シルバー人材センター連合の指定）の規定による指定を受けているもの</p> <p>（サ及びキ 略）</p> <p>（第四号から第六号まで 略）</p> <p>（第二項及び第三項 略）</p>

厚生労働省令第百五十四号

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（平成十六年法律第百三号）の施行に伴い、並びに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第十七条第一項及び第二項、第十八条の二第一項、第四十二条第二項、第三項及び第四項並びに第五十四条並びに雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十二条第二項の規定に基づき、並びに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律を実施するため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

平成十六年十一月四日

厚生労働大臣 尾辻 秀久

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令
（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部改正）

第一条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和四十六年労働省令第二十四号）の一部を次のように改正する。

目次中「第六条の六」を「第六条の五」に、「第二十四条・第二十五条」を「第二十四条―第二十五条」に改める。

第六条の三から第六条の五までを次のように改める。

（求職活動支援書の作成等）

第六条の三 事業主は、法第十七条第一項の求職活動支援書（以下「求職活動支援書」という。）を作成する前に、離職することとなっている対象高年齢者等（以下「高年齢離職予定者」という。）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、当該求職活動支援書に係る事業所に、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の、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の意見を聴くものとする。

2 事業主は、高年齢離職予定者の決定後速やかに、求職活動支援書の交付についての本人の希望を聴いて、これを作成し、交付するものとする。

3 事業主は、求職活動支援書の作成に当たっては、あらかじめ、当該求職活動支援書に係る高年齢離職予定者の再就職及び在職中の求職活動に関する希望の内容を聴くものとする。

4 法第十七条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 高年齢離職予定者の氏名、年齢及び性別
- 二 高年齢離職予定者が離職することとなる日（離職することとなる日が決定していない場合には離職することとなる時期）
- 三 高年齢離職予定者の職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項を含む。）
- 四 高年齢離職予定者が有する資格、免許及び受講した講習
- 五 高年齢離職予定者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
- 六 前三号に掲げる事項のほか、高年齢離職予定者が職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たつて参考となる事項その他の再就職に資する事項

第六条の四 法第十七条第二項の規定による再就職援助担当者の業務は、次のとおりとする。

- 一 高年齢離職予定者に係る求人の開拓及び求人に関する情報の収集並びにこれらによつて得た求人に関する情報の高年齢離職予定者に対する提供
- 二 高年齢離職予定者に対する再就職を容易にするために必要な相談の実施
- 三 高年齢離職予定者の再就職の援助に関する公共職業安定所、公共職業能力開発施設等との連絡
- 四 前三号に掲げるもののほか、高年齢離職予定者の再就職の援助のために必要な業務

2 事業主は、再就職援助担当者に、その業務の遂行に係る基本的な事項について、求職活動支援書に係る事業所に、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の、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の意見を聴いてその業務を行うようにさせるものとする。

（法第十八条の二第一項の厚生労働省令で定める方法）

第六条の五 法第十八条の二第一項の厚生労働省令で定める方法は、同項に規定する理由（第三項において「理由」という。）を労働者の募集及び採用の用に供する書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この条において同じ。）に併せて記載又は記録する方法とする。

2 前項の書面又は電磁的記録には、次の各号に掲げるものを含むものとする。

- 一 公共職業安定所又は職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）その他の法律の規定による許可を受けて、若しくは届出をして、職業紹介を行う者に事業主が求人を申し込む場合における当該求人者の申込みの内容を記載し、又は記録したもの
 - 二 職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、事業主がその被用者以外のものに委託して労働者の募集を行う場合における当該委託に係る募集の内容を記載し、又は記録したもの
 - 三 職業安定法第四十五条の規定により労働者供給事業を行うものから事業主が労働者供給を受けようとする場合における供給される労働者が従事すべき業務の内容等を当該労働者供給事業者に対して明らかにしたもの
- 3 第一項の規定にかかわらず、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により労働者の募集及び採用を行う場合又は第一項の書面若しくは電磁的記録がない場合において、あらかじめ同項の方法により理由を提示することが困難なときは、求職者の求めに応じて、遅滞なく、次のいずれかの方法により理由を示すことができる。

一 書面の交付の方法

- 一 電子情報処理組織（事業主の使用に係る電子計算機と、求職者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて、求職者が当該方法により記録された電磁的記録を出力することによる書面を作成することができるもの

第六条の六を削る。

第九条第一項第一号二中「（昭和二十二年法律第四百十一号）」を削る。

第十八条第一項中「法第三十二条」を「法第三十二条第一項」に改める。

第二十条第六項中「職業安定法施行規則」の下に「（昭和二十二年労働省令第十二号）」を加え、「及びこれに基づく通達」を削る。

第二十四条第二号中「法第四十二条」を「法第四十二条第一項」に改める。

第二十四条の次に次の三条を加える。

（一般労働者派遣事業の届出）

第二十四条之二 法第四十二条第二項の規定により一般労働者派遣事業を行おうとするシルバー人材センターは、その主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄都道府県労働局長」という。）に届け出なければならない。

（法第四十二条第三項において読み替えて適用する労働者派遣法第八条第二項の厚生労働省令で定める事項）

第二十四条之三 法第四十二条第三項において読み替えて適用する労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第八条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 名称及び代表者の氏名
 - 二 事業所の名称及び所在地
- （労働者派遣法施行規則の特例）

第二十四条之四 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号。以下「労働者派遣法施行規則」という。）第一条の二第一項

の規定にかかわらず、法第四十二条第三項において読み替えて適用する労働者派遣法第五条第二項の届出書は、職業安定局長の定める様式によるものとする。

- 2 労働者派遣法施行規則第一条の二第三項の規定にかかわらず、シルバー人材センターが労働者派遣法第五条第三項の規定により添付すべき事業計画書は、職業安定局長の定める様式によるものとする。
- 3 労働者派遣法施行規則第八条第一項の規定にかかわらず、労働者派遣法第十一条第一項の規定による届出をしようとするシルバー人材センターは、労働者派遣法第五条第二項第四号に掲げる事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して三十日以内に、同号に掲げる事項以外の事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して十日以内に、職業安定局長の定める様式による届出書を管轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
- 4 労働者派遣法施行規則第十条の規定にかかわらず、労働者派遣法第十三条第一項の規定による届出をしようとするシルバー人材センターは、当該一般労働者派遣事業を廃止した日の翌日から起算して十日以内に、職業安定局長の定める様式による届出書を管轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
- 5 労働者派遣法施行規則第十七条第二項の規定にかかわらず、シルバー人材センターが労働者派遣法第

二十三条第一項の規定により提出すべき事業報告書及び収支決算書は、それぞれ職業安定局長の定める様式によるものとする。

6 法第四十二条第二項の規定による一般労働者派遣事業に関する次の表の上欄に掲げる労働者派遣法施行規則の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とし、労働者派遣法施行規則第一条の二第二項第一号く及び第四条の規定は適用しない。

第一条の二第二項 第一号ト	に関する資産の内容及びその	を行う事業所に係る
第一条の二第四項	法第五条第一項の規定による一般労働者派遣事業の許可を申請するときは	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第四十二条第三項において読み替えて適用する法第五条第一項の届出書を提出するときは
第八条第二項	前項の一般労働者派遣事業変更届出	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

	書	施行規則第二十四条の四第三項の職業安定局長の定める様式による届出書
第八条第三項	第一項の一般労働者派遣事業変更届出書又は一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第二十四条の四第三項の職業安定局長の定める様式による届出書
	(事業所の廃止に係る変更の届出にあつては、当該廃止した事業所に係る許可証)を添付しなければならない	を添付しなければならない

第二十五条から第二十七条までの規定中「法第四十二条」を「法第四十二条第一項」に改める。

第二十九条の次に次の一条を加える。

(労働者派遣法施行規則の特例)

第二十九条の二 法第四十五条において準用する法第四十二条第二項の規定による一般労働者派遣事業に

関する労働者派遣法施行規則第二十九条第一号の規定の適用については、同号中「自己の雇用する労働者の中から選任すること」とあるのは、「選任すること」とする。

第三十条中「第二十二条まで」の下に「及び第二十四条の二から第二十四条の四まで」を、「準用する法第三十四条第二項」との下に「、第二十四条の二及び第二十四条の四第六項中「法第四十二条第二項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第四十二条第二項」と、第二十四条の三及び第二十四条の四第一項中「法第四十二条第三項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第四十二条第三項」と、第二十四条の四第六項の表第八条第二項の項及び第八条第三項の項中「第二十四条の四第三項」とあるのは「第三十条において準用する同令第二十四条の四第三項」とを加える。

第三十四条を次のように改める。

(権限の委任)

第三十四条 法第五十四条第一項の規定により、次に掲げる厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が第一号、第二号及び第六号に掲げる権限を自ら行うことを妨げない。

一 法第十七条の二に規定する厚生労働大臣の権限

二 法第十八条の二第二項に規定する厚生労働大臣の権限

三 法第四章第一節（法第四十三条及び第四十五条において準用する場合を含む。）に規定する厚生労働大臣の権限

四 法第四十二条第二項（法第四十五条において準用する場合を含む。）に規定する厚生労働大臣の権限

五 法第四十二条第三項において読み替えて適用する労働者派遣法第五条第二項並びに法第四十二条第三項において適用する労働者派遣法第十一条第一項、第十三条第一項及び第二十三条第一項に規定する厚生労働大臣の権限

六 法第五十二条第二項に規定する厚生労働大臣の権限

2 法第五十四条第二項の規定により、前項第一号、第二号及び第六号に掲げる権限は、管轄公共職業安定所の長に委任する。ただし、都道府県労働局長が前項第一号及び第二号に掲げる権限を自ら行うことを妨げない。

(雇用保険法施行規則の一部改正)

第二条 雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）の一部を次のように改正する。

第八十二条の三第二項第一号中「同号イに規定する再就職援助計画等」を「同号イ(1)に規定する求職活動支援書若しくは同号イ(2)に規定する書面」に改める。

第八十四条第一項中「再就職援助計画等」を「第百一条の五第二項第二号イ(1)に規定する求職活動支援書若しくは同号イ(2)に規定する書面」に改める。

第百一条の五第二項第二号イ中「掲げる計画」を「掲げる書面」に、「再就職援助計画等」を「求職活動支援書等」に、「計画等対象被保険者」を「支援書等対象被保険者」に、「再就職援助基本計画書」を「求職活動支援基本計画書」に改め、同号イ(1)中「再就職援助計画」を「求職活動支援書」に改め、同号イ(2)中「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和四十六年労働省令第二十四号）第六条の四」を「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第十七条第一項」に、「、解雇等の理由」を「又は継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところ」に、「四十五歳以上六十五歳未満の者について自主的に作成した計画」を「六十歳以上六十五歳未満の者の希望に基づき、当該者について作成した書面」に改め、同号ロ中「再就職援助基本計画書」を「求職活動支援基本計画書」に改め、同号ハからホまでの規定中「計画等対

象被保険者」を「支援書等対象被保険者」に改め、同項第四号イ中「再就職援助計画等」を「求職活動支援書等」に改め、同号ロ中「再就職援助計画等」を「求職活動支援書等」に、「再就職援助基本計画書」を「求職活動支援基本計画書」に改め、同号ハ中「再就職援助基本計画書」を「求職活動支援基本計画書」に改め、同号ニ中「再就職援助基本計画書」を「求職活動支援基本計画書」に、「計画等対象被保険者」を「支援書等対象被保険者」に改め、同項第五号イ及びロ中「計画等対象被保険者」を「支援書等対象被保険者」に改め、同条第三項第二号イ中「再就職援助計画等」を「求職活動支援書等」に改め、同号ロ中「再就職援助計画等」を「求職活動支援書等」に、「計画等対象被保険者」を「支援書等対象被保険者」に、「再就職援助基本計画書」を「求職活動支援基本計画書」に改め、同号ハ中「再就職援助基本計画書」を「求職活動支援基本計画書」に改め、同号ニ及びホ中「計画等対象被保険者」を「支援書等対象被保険者」に改め、同項第三号中「計画等対象被保険者」を「支援書等対象被保険者」に、「再就職援助基本計画書」を「求職活動支援基本計画書」に改め、同条第四項第一号イ(1)中「再就職援助計画等の内容を記載した書面」を「求職活動支援書等」に、「当該書面」を「当該求職活動支援書等」に、「計画等対象労働者」を「支援書等対象労働者」に改め、同号イ(2)及び同号ロ中「計画等対象労働者」を「支援書等対象労働者」に改め、同項第二

号中「計画等対象労働者」を「支援書等対象労働者」に改める。

第一百十条第三項第一号イ中「第一百二条の五第二項第二号イに規定する再就職援助計画等」を「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第十七条第一項に規定する求職活動支援書」に改める。

附則第十五条の四及び第十五条の五第二項中「計画等対象被保険者」を「支援書等対象被保険者」に改める。

附則第十五条の六中「計画等対象労働者」を「支援書等対象労働者」に改める。

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、平成十六年十二月一日から施行する。

(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置)

第二条 この省令の施行の日(以下「施行日」という。)前に第一条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第六条の三の規定により再就職援助計画の作成の要請を受けた事業主に係る再就職援助計画の作成及び提出については、なお従前の例による。

(雇用保険法施行規則の一部改正に伴う経過措置)

第三条 施行日前に雇用保険法施行規則第八十二条の三第一項に規定する安定した職業に就いた受給資格者であつて、第二条の規定による改正前の雇用保険法施行規則(以下「旧雇保則」という。)第八十二条の三第二項第一号に掲げる同令第一百二条の五第二項第二号イ及びロのいずれにも該当する事業主が作成した同号イに規定する再就職援助計画等の対象となる者に対する常用就職支度手当の支給については、なお従前の例による。

2 施行日前に旧雇保則第一百二条の五第二項第二号イに規定する再就職援助基本計画書を公共職業安定所の長に提出した事業主に対する同項(旧雇保則附則第十五条の四の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の求職活動等支援給付金又は同条第三項(旧雇保則附則第十五条の五第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の再就職支援給付金の支給については、なお従前の例による。

3 施行日前の日における雇入れに係る旧雇保則第一百二条の五第四項(旧雇保則附則第十五条の六の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の定着講習支援給付金の支給については、なお従前の例による。

4 施行日前の日における雇入れに係る旧雇保則第一百十条第三項の緊急就職支援者雇用開発助成金の支給に

このほか、なお従前の例による。

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第三章 高齢者等の再就職の促進等</p> <p>第一節 事業主による高齢者等の再就職の援助等（第六条第六条の五）</p> <p>第二節 （略）</p> <p>第五章 シルバー人材センター等</p> <p>第一節 シルバー人材センター（第二十四条 第二十五条）</p> <p>第二節 （略）</p> <p>第三節 （略）</p> <p>第三章 高齢者等の再就職の促進等</p> <p>第一節 事業主による高齢者等の再就職の援助等</p> <p>（求職活動支援書の作成等）</p> <p>第六条の三 事業主は、法第十七条第一項の求職活動支援書（以下「求職活動支援書」といふ。）を作成する前に、離職することとなっている対象高齢者等（以下「高齢離職予定者」といふ。）に共通して譲り受ける再就職援助の措置の内容について、</p>	<p>目次</p> <p>第三章 高齢者等の再就職の促進等</p> <p>第一節 事業主による高齢者等の再就職の援助等（第六条第六条の六）</p> <p>第二節 （略）</p> <p>第五章 シルバー人材センター等</p> <p>第一節 シルバー人材センター（第二十四条・第二十五条）</p> <p>第二節 （略）</p> <p>第三節 （略）</p> <p>第三章 高齢者等の再就職の促進等</p> <p>第一節 事業主による高齢者等の再就職の援助等</p> <p>（再就職援助計画の作成等）</p> <p>第六条の三 法第十七条第一項の規定による事業主に対する同項の再就職援助計画（以下「再就職援助計画」といふ。）の作成の要請は、対象高齢者等を雇用している事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長が、当該事業所の事業主に対して、文書によ</p>

当該求職活動支援書に係る事業所に、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の、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の意見を聴くものとする。

2 事業主は、高齢離職予定者の決定後速やかに、求職活動支援書の交付についての本人の希望を聴いて、これを作成し、交付するものとする。

3 事業主は、求職活動支援書の作成に当たっては、あらかじめ、当該求職活動支援書に係る高齢離職予定者の再就職及び在職中の求職活動に関する希望の内容を聴くものとする。

4 法第十七条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 高齢離職予定者の氏名、年齢及び性別
- 二 高齢離職予定者が離職することとなる日（離職することとなる日が決定していない場合には離職することとなる時期）
- 三 高齢離職予定者の職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経歴、業績及び達成事項を含む。）
- 四 高齢離職予定者が有する資格、免許及び受講した講習
- 五 高齢離職予定者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
- 六 前三号に掲げる事項のほか、高齢離職予定者が職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項その他の再就職に関する事項

り行うものとする。

第六条の四 法第十七条第二項の規定による再就職援助担当者の業務は、次のとおりとする。

- 一 高齢離職予定者に係る求人の開拓及び求人に関する情報の収集並びにこれらによつて得た求人に関する情報の高齢離職予定者に対する提供
- 二 高齢離職予定者に対する再就職を容易にするために必要な相談の実施
- 三 高齢離職予定者の再就職の援助に関する公共職業安定所、公共職業能力開発施設等との連絡
- 四 前三号に掲げるもののほか、高齢離職予定者の再就職の援助のために必要な業務

2 事業主は、再就職援助担当者に、その業務の遂行に係る基本的な事項について、求職活動支援書に係る事業所に、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の、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の意見を聴いてその業務を行つたこととする。

(法第十八条の二第一項の厚生労働省令で定める方法)

第六条の四 再就職援助計画には、次の事項を含むものとする。

- 一 離職することとなる対象高齢者等（以下「高齢離職予定者」という。）の氏名、年齢及び性別
- 二 離職することとなる日（離職することとなる日が決定していない場合には離職することとなる時期）
- 三 高齢離職予定者の職歴その他の経歴
- 四 高齢離職予定者が有する資格及び職業能力に関する事項
- 五 前二号に掲げる事項のほか、高齢離職予定者の採否の決定又は採用時の労働条件の決定の際に参考となるべき事項
- 六 再就職及び在職中の求職活動に関する本人の希望の内容
- 七 事業主が講じようとする再就職の援助等に関する措置の内容

2 事業主は、再就職援助計画を作成する前に、高齢離職予定者に共通して講じようとする再就職の援助等に関する措置の内容について、当該再就職援助計画に係る事業所に、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の、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の意見を聴くものとする。

3 事業主は、再就職援助計画の作成に当たっては、あらかじめ、当該再就職援助計画に係る高齢離職予定者の再就職及び在職中の求職活動に関する希望の内容を聴くものとする。

第六条の五 法第十八条の二第一項の厚生労働省令で定める方法は、同項に規定する理由（第三項において「理由」という。）を労働者の署名及び採用の用に供する書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この条において同じ。）に併せて記載又は記録する方法とする。

2 前項の書面又は電磁的記録には、次の名号に掲げるものを含むものとする。

- 一 公共職業安定所又は職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）その他の法律の規定による許可を受けて、若しくは雇出をして、職業紹介を行う者に事業主が求人を申し込む場合における当該求人の申込みの内容を記載し、又は記録したもの
- 二 職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は雇出をして、事業主がその被用者以外のものに委託して労働者の募集を行う場合における当該委託に係る募集の内容を記載し、又は記録したもの
- 三 職業安定法第四十五条の規定により労働者供給事業を行うものから事業主が労働者供給を受けようとする場合における供給される労働者が従事すべき業務の内容等を当該労働者供給事業主に対して明らかにしたもの

3 第一項の規定にかかわらず、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により労働者の募集及び採用を

第六条の五 法第十七条第一項の再就職援助計画書の交付は、再就職援助計画の作成後遅滞なく行つたものとする。

行う場合又は第一項の書面若しくは電磁的記録がない場合において、あらかじめ同項の方法により理由を提示することが困難なときは、求職者の求めに応じて、遅滞なく、次のいずれかの方法により理由を示すことができる。

一 書面の交付の方法

一 電子情報処理組織（事業主の使用に係る電子計算機と求職者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて、求職者が当該方法により記録された電磁的記録を出力することによる書面を作成することができるもの

第六条の六 法第十七条第三項の規定による再就職援助担当者の業務は、次のとおりとする。

- 一 高年齢離職予定者に係る求人の開拓及び高年齢離職予定者に係る求人に関する情報の収集並びにこれらによつて得た求人に関する情報の高年齢離職予定者に対する提供
- 二 高年齢離職予定者に対する再就職を容易にするために必要な相談の実施
- 三 高年齢離職予定者の再就職の援助に関する公共職業安定所、公共職業能力開発施設等との連絡
- 四 前各号に掲げるもののほか、高年齢離職予定者の再就職の援助のために必要な業務

2 事業主は、再就職援助担当者に、その業務の遂行に係る基本的な

第二節 中高年齢失業者等に対する特別措置

（手帳の失効）

第九条（第一項 略）

（第一号 略）

（イから八まで 略）

二 職業安定法第二十條の規定に違反して、労働争議の発生している事業所に紹介されたとき

（ホ 略）

（第二号及び第三号 略）

（第二項 略）

第四章 高年齢者職業経歴活用センター等

第一節 高年齢者職業経歴活用センター

事項について、当該再就職援助計画に係る事業所に、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の、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の意見を聴いてその業務を行うつとに定めるものとする。

第二節 中高年齢失業者等に対する特別措置

（手帳の失効）

第九条（第一項 略）

（第一号 略）

（イから八まで 略）

二 職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）第二十條の規定に違反して、労働争議の発生している事業所に紹介されたとき

（ホ 略）

（第二号及び第三号 略）

（第二項 略）

第四章 高年齢者職業経歴活用センター等

第一節 高年齢者職業経歴活用センター

(指定の申請)

第十八条 法第三十二條第二項の規定による指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

(第一号から第三号まで 略)

(第二項 略)

(無料の職業紹介事業の届出等)

第二十條 (第一項から第五項まで 略)

6 職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)中、公共職業安定所に適用される規定は、職業安定局長の定めるところにより、高年齢者職業経験活用センターの行う無料の職業紹介事業について準用する。

第五章 シルバー人材センター等

第一節 シルバー人材センター

(法第四十一條第一項の厚生労働省令で定める基準)

第二十四條 (略)

(第一号 略)

一 当該二以上の市町村の区域において法第四十二條第一項に規

(指定の申請)

第十八条 法第三十二條の規定による指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

(第一号から第三号まで 略)

(第二項 略)

(無料の職業紹介事業の届出等)

第二十條 (第一項から第五項まで 略)

6 職業安定法施行規則中、公共職業安定所に適用される規定及びこれに基づき適運は、職業安定局長の定めるところにより、高年齢者職業経験活用センターの行う無料の職業紹介事業について準用する。

第五章 シルバー人材センター等

第一節 シルバー人材センター

(法第四十一條第一項の厚生労働省令で定める基準)

第二十四條 (略)

(第一号 略)

一 当該二以上の市町村の区域において法第四十二條に規定する業

定する業務が行われる場合には、単一の市町村の区域において当該業務が行われる場合に比し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業の機会の状況等にかんがみ、当該業務がより効率的に行われる見込みがあること。

(一般労働者派遣事業の届出)

第二十四條の一 法第四十二條第二項の規定により一般労働者派遣事業を行おうとするシルバー人材センターは、その主たる事務所所在地を管轄する都道府県労働局長(以下「管轄都道府県労働局長」という。)に届け出なければならない。

(法第四十二條第三項において読み替えて適用する労働者派遣法第八條第二項の厚生労働省令で定める事項)

第二十四條の三 法第四十二條第三項において読み替えて適用する労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)第八條第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 名称及び代表者の氏名

二 事業所の名称及び所在地

(労働者派遣法施行規則の特例)

第二十四條の四 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働

務が行われる場合には、単一の市町村の区域において当該業務が行われる場合に比し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業の機会の状況等にかんがみ、当該業務がより効率的に行われる見込みがあること。

- 者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）以下「労働者派遣法施行規則」といづ。）第一条の二第二項の規定にかかわらず、法第四十二条第三項において読み替えて適用する労働者派遣法第五条第二項の届出書は、職業安定局長の定める様式によるものとする。
- 2 労働者派遣法施行規則第一条の二第三項の規定にかかわらず、シルバー人材センターが労働者派遣法第五条第三項の規定により添付すべき事業計画書は、職業安定局長の定める様式によるものとする。
- 3 労働者派遣法施行規則第八条第一項の規定にかかわらず、労働者派遣法第十一条第一項の規定による届出をしようとするシルバー人材センターは、労働者派遣法第五条第二項第四号に掲げる事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のおつた日の翌日から起算して三十日以内、同号に掲げる事項以外の事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のおつた日の翌日から起算して十日以内、職業安定局長の定める様式による届出書を管轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
- 4 労働者派遣法施行規則第十条の規定にかかわらず、労働者派遣法第十三条第一項の規定による届出をしようとするシルバー人材センターは、当該一般労働者派遣事業を廃止した日の翌日から起算して十日以内、職業安定局長の定める様式による届出書を管轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
- 5 労働者派遣法施行規則第十七条第二項の規定にかかわらず、シ

ルバー人材センターが労働者派遣法第二十二條第一項の規定により提出すべき事業報告書及び収支決算書は、それぞれ職業安定局長の定める様式によるものとする。

6 法第四十二条第一項の規定による一般労働者派遣事業に関する次の表の上欄に掲げる労働者派遣法施行規則の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とし、労働者派遣法施行規則第一条の二第一項第一号く及び第四條の規定は適用しない。

第一條の二第二項第一号上	に課する資産の内容及びその	をこの事業所に係る
第一條の二第四項	法第五条第一項の規定による一般労働者派遣事業の許可を申請するときは	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第四十一条第三項において読み替えて適用する法第五条第二項の届出書を提出するときは
第八條第二項	前項の一般労働者派遣事業変更届出書	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第二十四條の四第三項の職業安定局長の定める様式による届出書

第十八条第三項	第一項の一般労働者派遣事業変更届出書又は一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行期前第二十四条の四第三項の職業安定局長の定める様式による届出書
	(事業所の廃止に係る変更の届出にあつては、当該廃止した事業所に係る許可証)を添付しなければならない	を添付しなければならない

(準用)

第二十五条 第十八条の規定は法第四十一条第一項の規定による指定を受けようとする者について、第十九条から第二十二条までの規定は法第四十二条第二項に規定するシルバー人材センターについて準用する。この場合において、第十八条第一項、第十九条及び第二十二条第二項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と、第十八条第二項第三号中「法第三十三条第一項」とあるのは「法第四十二条第二項」と、第十九条中「法第三十二条第三項」とあるのは「法第四十三条において準用する法第三十二条第三項」と、第二十條第一項及び第五項並びに第二十一条第一項中

「法第三十三条第二項」とあるのは「法第四十三条において準用する法第三十三条第二項」と、第二十二條第一項中「法第三十四条第一項前段」とあるのは「法第四十三条において準用する法第三十四条第一項前段」と、同条第二項中「法第三十四条第一項後段」とあるのは「法第四十三条において準用する法第三十四条第一項後段」と、同条第三項中「法第三十四条第二項」とあるのは「法第四十三条において準用する法第三十四条第二項」と読み替えるものとする。

第二節 シルバー人材センター連合

(法第四十四条第一項の厚生労働省令で定める基準)

第二十六条 (略)

(第一号 略)

一 当該市町村の区域においてシルバー人材センター連合により法第四十五条において準用する法第四十二条第一項に規定する業務が行われる場合には、当該市町村の区域においてシルバー人材センターにより法第四十二条第一項に規定する業務が行われる場合に比し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業の機会等の状況等にかんがみ、当該業務がより効率的に行われる見込みがあること。

(指定の申請)

(準用)

第二十五条 第十八条の規定は法第四十一条第一項の規定による指定を受けようとする者について、第十九条から第二十二条までの規定は法第四十一条第二項に規定するシルバー人材センターについて準用する。この場合において、第十八条第一項、第十九条及び第二十二條第二項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と、第十八条第二項第三号中「法第三十三条第一項」とあるのは「法第四十二條」と、第十九条中「法第三十二條第三項」とあるのは「法第四十三條において準用する法第三十二條第三項」と、第二十條第一項及び第五項並びに第二十一条第一項中「法第三十三條第二項」と

あるのは「法第四十三條において準用する法第三十三條第二項」と、第二十二條第一項中「法第三十四條第一項前段」とあるのは「法第四十三條において準用する法第三十四條第一項前段」と、同条第一項中「法第三十四條第一項後段」とあるのは「法第四十三條において準用する法第三十四條第一項後段」と、同条第三項中「法第三十四條第二項」とあるのは「法第四十三條において準用する法第三十四條第二項」と読み替えるものとする。

第二節 シルバー人材センター連合

(法第四十四条第一項の厚生労働省令で定める基準)

第二十六条 (略)

(第一号 略)

一 当該市町村の区域においてシルバー人材センター連合により法第四十五条において準用する法第四十二条に規定する業務が行われる場合には、当該市町村の区域においてシルバー人材センターにより法第四十二条に規定する業務が行われる場合に比し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業の機会等の状況等にかんがみ、当該業務がより効率的に行われる見込みがあること。

(指定の申請)

第二十七条 (第一項 略)

2 (略)

(第一号及び第二号 略)

三 法第四十五条において準用する法第四十二条第一項に規定する業務に関する基本的な計画

(第四号及び第五号 略)

(労働者派遣法施行規則の特例)

第二十九条の二 法第四十五条において準用する法第四十二条第二項の規定による「般労働者派遣事業に関する労働者派遣法施行規則第二十九条第一号の規定の適用については、同号中「自己の雇用する労働者の中から選任すること」とあるのは、「選任すること」とする。

(準用)

第三十条 第十九条から第二十二條まで及び第二十四條の二から第二十四條の四までの規定は、シルバー人材センター連合について準用する。この場合において、第十九条及び第二十二條第二項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と、第十九条中「法第三十二條第三項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十二條第三項」と、第二十條第二項及び第五項並びに第二十一條第一項中「法第三十三條第二項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十三條第二項」と、第二十二條第一

第二十七条 (第一項 略)

2 (略)

(第一号及び第二号 略)

三 法第四十五条において準用する法第四十二条に規定する業務に関する基本的な計画

(第四号及び第五号 略)

(準用)

第三十条 第十九条から第二十二條までの規定は、シルバー人材センター連合について準用する。この場合において、第十九条及び第二十二條第二項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と、第十九条中「法第三十二條第三項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十二條第三項」と、第二十條第一項及び第五項並びに第二十一條第一項中「法第三十三條第二項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十三條第二項」と、第二十二條第一項中「法第三十四條第一項前段」とあるのは「法第四十五条に

項中「法第三十四條第一項前段」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十四條第一項前段」と、同条第二項中「法第三十四條第一項後段」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十四條第一項後段」と、同条第三項中「法第三十四條第二項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十四條第二項」と、第二十四條の二及び第二十四條の四第六項中「法第四十二條第二項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第四十二條第二項」と、第二十四條の三及び第二十四條の四第一項中「法第四十二條第三項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第四十二條第三項」と、第二十四條の四第六項の表第八條第二項の項及び第八條第三項の項中「第二十四條の四第三項」とあるのは「第三十条において準用する同令第二十四條の四第三項」と読み替えるものとする。

第七章 雑則

(権限の委任)

第三十四條 法第五十四條第一項の規定により、次に掲げる厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が第一号、第二号及び第六号に掲げる権限を自ら行うことを妨げない。

一 法第十七條の二に規定する厚生労働大臣の権限

二 法第十八條の二第二項に規定する厚生労働大臣の権限

において準用する法第三十四條第一項前段」と、同条第二項中「法第三十四條第一項後段」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十四條第一項後段」と、同条第三項中「法第三十四條第二項」とあるのは「法第四十五条において準用する法第三十四條第二項」と読み替えるものとする。

第七章 雑則

(権限の委任)

第三十四條 法第四十條第一節(法第四十二條及び第四十五條において準用する場合を含む。)に規定する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する。

2 法第五十二條第二項に規定する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

<p>三 法第四十一節（法第四十三條及び第四十五條において準用する場合を含む。）に規定する厚生労働大臣の権限</p> <p>四 法第四十二條第二項（法第四十五條において準用する場合を含む。）に規定する厚生労働大臣の権限</p> <p>五 法第四十二條第三項において読み替えて適用する労働者派遣法第五條第二項並びに法第四十二條第三項において適用する労働者派遣法第十一條第一項、第十三條第一項及び第二十二條第一項に規定する厚生労働大臣の権限</p> <p>六 法第五十二條第一項に規定する厚生労働大臣の権限</p>	<p>3 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、管轄公共職業安定所の長に委任する。</p>
<p>2 法第五十四條第二項の規定により、前項第一号、第二号及び第六号に掲げる権限は、管轄公共職業安定所の長に委任する。ただし、都道府県労働局長が前項第一号及び第二号に掲げる権限を自ら行うことを妨げない。</p>	

雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）

改正案	現行
<p>（法第五十六條の二第一項第二号の厚生労働省令で定める安定した職業に就いた受給資格者等及び就職が困難な者）</p> <p>第八十二條の三（第一項 略）</p> <p>2（略）</p> <p>一 四十五歳以上の受給資格者であつて、雇用対策法第二十四條第三項若しくは第二十五條第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画（同法第二十四條第一項に規定する再就職援助計画をいう。）に係る援助対象労働者（同法第二十六條第一項に規定する援助対象労働者をいう。）又は第百二條の五第二項第二号イ及びロのいずれにも該当する事業主が作成した同号イ(1)に規定する求職活動支援書若しくは同号イ(2)に規定する書面の対象となる者の対象となる者に該当するもの</p> <p>（第二号から第八号まで 略）</p> <p>（常用就職支度手当の支給申請手続）</p> <p>第八十四條 受給資格者等は、法第五十六條の二第一項第二号に該当する者に係る就業促進手当（以下「常用就職支度手当」といふ。）の支給を受けようとするときは、常用就職支度手当支給申請書（様式第二十九号の三）に第八十二條第二項第二号に該当しないことの</p>	<p>（法第五十六條の二第一項第二号の厚生労働省令で定める安定した職業に就いた受給資格者等及び就職が困難な者）</p> <p>第八十二條の三（第一項 略）</p> <p>2（略）</p> <p>一 四十五歳以上の受給資格者であつて、雇用対策法第二十四條第三項若しくは第二十五條第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画（同法第二十四條第一項に規定する再就職援助計画をいう。）に係る援助対象労働者（同法第二十六條第一項に規定する援助対象労働者をいう。）又は第百二條の五第二項第二号イ及びロのいずれにも該当する事業主が作成した同号イに規定する再就職援助計画等の対象となる者に該当するもの</p> <p>（第二号から第八号まで 略）</p> <p>（常用就職支度手当の支給申請手続）</p> <p>第八十四條 受給資格者等は、法第五十六條の二第一項第二号に該当する者に係る就業促進手当（以下「常用就職支度手当」といふ。）の支給を受けようとするときは、常用就職支度手当支給申請書（様式第二十九号の三）に第八十二條第二項第二号に該当しないことの</p>

事実を証明することができる書類及び受給資格者証、特例受給資格者証又は被保険者手帳（以下この節において「受給資格者証等」という。）を添えて管轄公共職業安定所の長（日雇受給資格者にあつては、同条第一項第二号の安定した職業に係る事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長。次条において同じ。）に提出しなければならない。この場合において、当該受給資格者等が第八十二条の三第二項第一号に該当する者である場合には、常用就職支度手当支給申請書に同号に規定する再就職援助計画に係る援助対象労働者又は第百二条の五第三項第二号イ(1)に規定する求職活動支援書若しくは同号イ(2)に規定する書面の対象となる者であることの実を証明することができる書類を添えなければならない。

(第二項及び第三項 略)

(労働移動支援助成金)

第百二条の五 (第一項 略)

2 (略)

(第一号 略)

二 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次の(1)又は(2)に掲げる書面（以下この項から第四項までにおいて「求職活動支援書等」という。）を作成する前に、求職活動支援書等の対象となる被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者並びに当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が一年未満である者及び当該事業主の事業所く

事実を証明することができる書類及び受給資格者証、特例受給資格者証又は被保険者手帳（以下この節において「受給資格者証等」という。）を添えて管轄公共職業安定所の長（日雇受給資格者にあつては、同条第一項第二号の安定した職業に係る事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長。次条において同じ。）に提出しなければならない。この場合において、当該受給資格者等が第八十二条の三第二項第一号に該当する者である場合には、常用就職支度手当支給申請書に同号に規定する再就職援助計画に係る援助対象労働者又は再就職援助計画等の対象となる者であることの実を証明することができる書類を添えなければならない。

(第二項及び第三項 略)

(労働移動支援助成金)

第百二条の五 (第一項 略)

2 (略)

(第一号 略)

二 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次の(1)又は(2)に掲げる計画（以下この項から第四項までにおいて「再就職援助計画等」という。）を作成する前に、再就職援助計画等の対象となる被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者並びに当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が一年未満である者及び当該事業主の事業所く

の復帰の見込みがある者を除く。以下この項及び次項において「支援書等対象被保険者」という。）に共通して講じようとする再就職の援助等に関する措置の内容を記載した書面（以下この項及び次項において「求職活動支援基本計画書」という。）を作成し、当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出した事業主であること。

(1) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第十七条第一項に規定する求職活動支援書

(2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第十七条第一項の規定の例により、定年又は継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところにより離職することとなっている六十歳以上六十五歳未満の者の希望に基づき、当該者について作成した書面

ロ イの求職活動支援基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。

ハ 支援書等対象被保険者に対し、求職活動等のための休暇を与える事業主であること。

ニ 支援書等対象被保険者に対し、ハの休暇の日について、通常賃金の額以上の額を支払ふ事業主であること。

ホ ハの休暇を付与される支援書等対象被保険者に係る休暇の付与の状況及び当該支援書等対象被保険者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(第三号 略)

の復帰の見込みがある者を除く。以下この項及び次項において「計画等対象被保険者」という。）に共通して講じようとする再就職の援助等に関する措置の内容を記載した書面（以下この項及び次項において「再就職援助基本計画書」という。）を作成し、当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出した事業主であること。

(1) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第十七条第一項に規定する再就職援助計画

(2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和四十六年労働省令第二十四号）第六条の四の規定の例により、定年、解雇等の理由により離職することとなっている四十五歳以上六十五歳未満の者について自主的に作成した計画

ロ イの再就職援助基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。

ハ 計画等対象被保険者に対し、求職活動等のための休暇を与える事業主であること。

ニ 計画等対象被保険者に対し、ハの休暇の日について、通常賃金の額以上の額を支払ふ事業主であること。

ホ ハの休暇を付与される計画等対象被保険者に係る休暇の付与の状況及び当該計画等対象被保険者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(第三号 略)

四 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 求職活動支援書等を作成した事業主であること。

ロ 求職活動支援書等を作成する前に、求職活動支援基本計画書を作成し、当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出した事業主であること。

ハ 口の求職活動支援基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。

ニ 求職活動支援基本計画書に基づき、支援書等対象被保険者に対し、再就職相談室設置事業、開拓員配置事業又は相談員配置事業を行う事業主であること。

(ホ 略)

五 次のイからハまでに掲げる額の合計額

イ 第一号ニ又は第二号ニの通常賃金の額以上の額が支払われた第一号八又は第二号八の休暇の日数(当該休暇が計画対象被保険者であつて支援書等対象被保険者であるものに対する休暇のときは、第一号八又は第二号八のいずれか一方の休暇の日数)を合計した数に四千百円(第一号ニ又は第二号ニの通常賃金の額以上の額が四千百円に満たないときは、当該通常賃金の額以上の額)を乗じて得た額(その額が計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者であつて当該休暇を付与されたものの数に十二万円を乗じて得た額を超えるときは、当該乗じて得た額)

ロ 第一号八又は第二号八の休暇中に行われた教育訓練(第一号又は第二号に規定する事業主がその費用の全部を負担するもの

に限る。)の日数(当該教育訓練が計画対象被保険者であつて支援書等対象被保険者であるものに対する教育訓練のときは、第一号八又は第二号八のいずれか一方の休暇中に行われた教育訓練の日数)を合計した数に千円を乗じて得た額(その額が計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者であつて当該教育訓練を受けたものの数に三万円を乗じて得た額を超えるときは、当該乗じて得た額)

(ハ 略)

3 (略)

(第一号 略)

二 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 求職活動支援書等を作成した事業主であること。

ロ 求職活動支援書等を作成する前に、支援書等対象被保険者の再就職に係る支援を委託する旨を求職活動支援基本計画書に記載し、当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出した事業主であること。

ハ 口の求職活動支援基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。

ニ 職業紹介事業者が支援書等対象被保険者の再就職に係る支援を委託し、当該委託に要する費用を負担する事業主であること。

ホ 二の委託に係る支援書等対象被保険者の離職の日の翌日から起算して三箇月を経過する日(二の委託に期間の定めがある場

四 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 再就職援助計画等を作成した事業主であること。

ロ 再就職援助計画等を作成する前に、再就職援助基本計画書を作成し、当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出した事業主であること。

ハ 口の再就職援助基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。

ニ 再就職援助基本計画書に基づき、計画等対象被保険者に対し、再就職相談室設置事業、開拓員配置事業又は相談員配置事業を行う事業主であること。

(ホ 略)

五 次のイからハまでに掲げる額の合計額

イ 第一号ニ又は第二号ニの通常賃金の額以上の額が支払われた第一号八又は第二号八の休暇の日数(当該休暇が計画対象被保険者であつて計画等対象被保険者であるものに対する休暇のときは、第一号八又は第二号八のいずれか一方の休暇の日数)を合計した数に四千百円(第一号ニ又は第二号ニの通常賃金の額以上の額が四千百円に満たないときは、当該通常賃金の額以上の額)を乗じて得た額(その額が計画対象被保険者又は計画等対象被保険者であつて当該休暇を付与されたものの数に十二万円を乗じて得た額を超えるときは、当該乗じて得た額)

ロ 第一号八又は第二号八の休暇中に行われた教育訓練(第一号又は第二号に規定する事業主がその費用の全部を負担するもの

に限る。)の日数(当該教育訓練が計画対象被保険者であつて計画等対象被保険者であるものに対する教育訓練のときは、第一号八又は第二号八のいずれか一方の休暇中に行われた教育訓練の日数)を合計した数に千円を乗じて得た額(その額が計画対象被保険者又は計画等対象被保険者であつて当該教育訓練を受けたものの数に三万円を乗じて得た額を超えるときは、当該乗じて得た額)

(ハ 略)

3 (略)

(第一号 略)

二 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 再就職援助計画等を作成した事業主であること。

ロ 再就職援助計画等を作成する前に、計画等対象被保険者の再就職に係る支援を委託する旨を再就職援助基本計画書に記載し、当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出した事業主であること。

ハ 口の再就職援助基本計画書について、労働組合等からその内容について同意を得た事業主であること。

ニ 職業紹介事業者が計画等対象被保険者の再就職に係る支援を委託し、当該委託に要する費用を負担する事業主であること。

ホ 二の委託に係る計画等対象被保険者の離職の日の翌日から起算して三箇月を経過する日(二の委託に期間の定めがある場合

合であつて、その末日が当該離職の日の翌日から起算して三箇月以内にあるときは、その末日)までの間に当該支援書等対象被保険者の再就職を実現した事業主であること。

(く 略)

三 第一号八又は前号二の委託に要する費用(第一号二又は前号ホの再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者に係るもの(当該委託が計画対象被保険者であつて支援書等対象被保険者であるものに係る委託のときは、第一号二又は前号ホの再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者のいずれか一方に係るもの)に限る。)の四分の一(中小企業事業主にあつては三分の一)の額(その額が第一号二又は前号ホの再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書等対象被保険者の数(その数が同一の再就職援助計画又は求職活動支援基本計画書において三百人を超えるときは、三百人)に三十万円(中小企業事業主にあつては四十万円)を乗じて得た額を超えないときは、当該乗じて得た額)

4 (略)

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当する雇入れを行う事業主であること。

- (1) 雇用対策法第二十四条第三項又は第二十五条第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画に係る援助対象労働者(同法第二十六条第二項に規定する援助対象労働者をいう。)(認定事業主の事業所への復帰の見込みがある者を除く。以

であつて、その末日が当該離職の日の翌日から起算して三箇月以内にあるときは、その末日)までの間に当該計画対象被保険者の再就職を実現した事業主であること。

(く 略)

三 第一号八又は前号二の委託に要する費用(第一号二又は前号ホの再就職が実現した計画対象被保険者又は計画等対象被保険者に係るもの(当該委託が計画対象被保険者であつて計画等対象被保険者であるものに係る委託のときは、第一号二又は前号ホの再就職が実現した計画対象被保険者又は計画等対象被保険者のいずれか一方に係るもの)に限る。)の四分の一(中小企業事業主にあつては三分の一)の額(その額が第一号二又は前号ホの再就職が実現した計画対象被保険者又は計画等対象被保険者の数(その数が同一の再就職援助計画又は再就職援助基本計画書において三百人を超えるときは、三百人)に三十万円(中小企業事業主にあつては四十万円)を乗じて得た額を超えないときは、当該乗じて得た額)

4 (略)

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当する雇入れを行う事業主であること。

- (1) 雇用対策法第二十四条第三項又は第二十五条第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画に係る援助対象労働者(同法第二十六条第一項に規定する援助対象労働者をいう。)(認定事業主の事業所への復帰の見込みがある者を除く。以

下この項において「計画対象労働者」という。)又は求職活動支援書等の交付を受けた労働者(当該労働者に対し当該求職活動支援書等を交付した事業主の事業所への復帰の見込みがある者を除く。以下この項において「支援書等対象労働者」という。)をその離職の日の翌日から起算して三箇月を経過する日までの間に継続して雇用する労働者として雇い入れるものであること。

(2) 当該雇入れの日の前日までの過去三年間に当該計画対象労働者又は支援書等対象労働者を雇用したことがないこと。

ロ 雇い入れた計画対象労働者又は支援書等対象労働者に対し、当該者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための実習その他の講習(当該雇入れの日から起算して三箇月以内に開始され、かつ、当該講習の期間が一週間以上のものに限る。)を実施した事業主であること。

(ハからホまで 略)

一 前号ロの講習を受けた計画対象労働者の数と支援書等対象労働者の数との合計数(当該講習を受けた者のうち計画対象労働者であつて支援書等対象労働者であるものがあるときは、当該計画対象労働者であつて支援書等対象労働者であるものの数を減じた数)に、次のイ及びロに掲げる当該講習の期間の区分に応じて、当該イ及びロに定める額を乗じて得た額

(イ及びロ 略)

下この項において「計画対象労働者」という。)又は再就職援助計画等の内容を記載した書面の交付を受けた労働者(当該労働者に対し当該書面を交付した事業主の事業所への復帰の見込みがある者を除く。以下この項において「計画等対象労働者」という。)をその離職の日の翌日から起算して三箇月を経過する日までの間に継続して雇用する労働者として雇い入れるものであること。

(2) 当該雇入れの日の前日までの過去三年間に当該計画対象労働者又は計画等対象労働者を雇用したことがないこと。

ロ 雇い入れた計画対象労働者又は計画等対象労働者に対し、当該者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための実習その他の講習(当該雇入れの日から起算して三箇月以内に開始され、かつ、当該講習の期間が一週間以上のものに限る。)を実施した事業主であること。

(ハからホまで 略)

一 前号ロの講習を受けた計画対象労働者の数と計画等対象労働者の数との合計数(当該講習を受けた者のうち計画対象労働者であつて計画等対象労働者であるものがあるときは、当該計画対象労働者であつて計画等対象労働者であるものの数を減じた数)に、次のイ及びロに掲げる当該講習の期間の区分に応じて、当該イ及びロに定める額を乗じて得た額

(イ及びロ 略)

(特定求職者雇用開発助成金)

第百十条 (第一項及び第二項 略)

3 (略)

一 (略)

イ 雇用対策法第二十四条第三項又は第二十五条第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画に係る援助対象労働者(同法第二十六条第一項に規定する援助対象労働者をいう。)又は同年齢若者の雇用の安定等に関する法律第十七条第一項に規定する求職活動支援書の対象となる被保険者であつて次のいずれかに該当するもの(職場適心訓練受講求職者を除く。以下この号において「対象労働者」という。)をそれぞれに定める期間内に、継続して雇用する労働者(短時間労働者を除く。)として雇い入れる事業主であること。

(1)及び(2) 略)

(口からホまで 略)

(第二号 略)

附 則

(求職活動等支援給付金に関する暫定措置)

第十五条の四 第百二条の五第二項第一号に該当する事業主が、同号八の計画対象被保険者に対し、同号八の休暇を平成十七年三月三十一日までの間に与える場合における当該計画対象被保険者又は同項

(特定求職者雇用開発助成金)

第百十条 (第一項及び第二項 略)

3 (略)

一 (略)

イ 雇用対策法第二十四条第三項又は第二十五条第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画に係る援助対象労働者(同法第二十六条第一項に規定する援助対象労働者をいう。)又は第百二条の五第二項第一号イに規定する再就職援助計画等の対象となる被保険者であつて次のいずれかに該当するもの(職場適心訓練受講求職者を除く。以下この号において「対象労働者」という。)をそれぞれに定める期間内に、継続して雇用する労働者(短時間労働者を除く。)として雇い入れる事業主であること。

(1)及び(2) 略)

(口からホまで 略)

(第二号 略)

附 則

(求職活動等支援給付金に関する暫定措置)

第十五条の四 第百二条の五第二項第一号に該当する事業主が、同号八の計画対象被保険者に対し、同号八の休暇を平成十七年三月三十一日までの間に与える場合における当該計画対象被保険者又は同項

第二号に該当する事業主が、同号イの支援書等対象被保険者に対し、同号八の休暇を平成十七年三月三十一日までの間に与える場合における当該支援書等対象被保険者に関する同項第五号の規定の適用については、同号イ中「十二万円」とあるのは「二十四万円」と、同号ロ中「三万円」とあるのは「六万円」とする。

(再就職支援給付金に関する暫定措置)

第十五条の五 (第一項 略)

2 第百二条の五第二項第二号イに規定する支援書等対象被保険者であつて雇用調整方針に基づいて再就職に係る支援を受ける労働者に関する同条第三項第二号の規定の適用については、当分の間、同号ホ中「三箇月」とあるのは「六箇月」とする。

(定着講習支援給付金に関する暫定措置)

第十五条の六 第百二条の五第四項第一号イ(1)に規定する計画対象労働者又は支援書等対象労働者であつて雇用調整方針に基づいて再就職に係る支援を受ける労働者に関する同項の規定の適用については、当分の間、同項第一号イ(1)中「三箇月」とあるのは「六箇月」とする。

第二号に該当する事業主が、同号イの計画等対象被保険者に対し、同号八の休暇を平成十七年三月三十一日までの間に与える場合における当該計画等対象被保険者に関する同項第五号の規定の適用については、同号イ中「十二万円」とあるのは「二十四万円」と、同号ロ中「三万円」とあるのは「六万円」とする。

(再就職支援給付金に関する暫定措置)

第十五条の五 (第一項 略)

2 第百二条の五第二項第二号イに規定する計画等対象被保険者であつて雇用調整方針に基づいて再就職に係る支援を受ける労働者に関する同条第三項第二号の規定の適用については、当分の間、同号ホ中「三箇月」とあるのは「六箇月」とする。

(定着講習支援給付金に関する暫定措置)

第十五条の六 第百二条の五第四項第一号イ(1)に規定する計画対象労働者又は計画等対象労働者であつて雇用調整方針に基づいて再就職に係る支援を受ける労働者に関する同項の規定の適用については、当分の間、同項第一号イ(1)中「三箇月」とあるのは「六箇月」とする。

厚生労働省告示第三百九十一号

職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四十八条の規定に基づき、及び同法を実施するため、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成十一年労働省告示第百四十一号）の一部を次のように改正し、平成十七年四月一日から適用する。ただし、第五に一項を加える改正規定は、平成十六年十二月一日から適用する。

平成十六年十一月四日

厚生労働大臣 尾辻 秀久

第四の一の（一）中「以下」を「一及び二において」に改める。

第四に次の一項を加える。

三 個人情報の保護に関する法律の遵守等

一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個

人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

第五に次の一項を加える。

五 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第十八条の二第一項に規定する理由の適切な提示

職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和四十六年労働省令第二十四号）第六条の五第二項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第十八条の二第一項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、専業受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成十一年労働省告示第四十一号）

改正案	現行
<p>第四 法第五条の四に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）</p> <p>一 個人情報の収集、保管及び使用</p> <p>（一）職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であつて、収集目的を示して本人から収集場合は、この限りではないこと。</p> <p>イハ（略）</p> <p>（二）～（四）（略）</p> <p>二（略）</p> <p>三 個人情報の保護に関する法律の遵守等</p> <p>一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）第二系第三項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。</p>	<p>第四 法第五条の四に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）</p> <p>一 個人情報の収集、保管及び使用</p> <p>（一）職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であつて、収集目的を示して本人から収集場合は、この限りではないこと。</p> <p>イハ（略）</p> <p>（二）～（四）（略）</p> <p>二（略）</p>
<p>第五 法第三十三條の六に関する事項（職業紹介事業者の責務）等</p> <p>一～四（略）</p> <p>五 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第十八條の二第一項に規定する理由の適切な提示</p> <p>職業紹介事業者、専業受託者及び労働者供給事業者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和四十六年労働省令第二十四号）第六條の五第二項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第十八條の二第一項に規定する理由の提示を求めたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。</p>	<p>第五 法第三十三條の六に関する事項（職業紹介事業者の責務）等</p> <p>一～四（略）</p>

職高発第 1104001 号
平成 16 年 11 月 4 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公印省略)

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部
を改正する法律の施行について

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 16 年法律第 103 号。以下「改正法」という。)については、平成 16 年 6 月 11 日に公布され、同日付け厚生労働省発職高第 0611001 号「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ついて」(別添 1)により厚生労働事務次官から貴職あて通達したところであるが、本日、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の施行期日を定める政令(平成 16 年政令第 341 号。別添 2 参照。)が公布され、改正法の施行期日は、平成 16 年 12 月 1 日とされたところである。また、本日、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の施行に伴う関係政令の整備に関する政令(平成 16 年政令第 342 号。以下「改正政令」という。別添 3 参照。)、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平成 16 年厚生労働省令第 154 号。以下「改正省令」という。別添 4 参照。)及び「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する告示」(平成 16 年厚生労働省告示第 391 号。以下「改正告示」という。別添 5 参照。)が公布され、改正省令については平成 16 年 12 月 1 日から施行され、改正告示の規定のうち改正法に係る改正規定については同日から適用されることとされた。

改正法による改正後の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。)など、これらの法令による改正後の法令の内容等については、下記のとおりであるので、これに十分留意の上、その円滑な施行について遺漏ないよう特段の御配慮をお願いする。

記

第1 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進

1 法改正の趣旨及び背景

少子高齢化の急速な進展や年金支給開始年齢の引上げ等を踏まえると、意欲と能力のある者が、少なくとも年金支給開始年齢となる65歳までは、年齢を理由として働くことが阻害されることのないシステムを整備することが急務である。

こうした中、我が国の現状をみると、厳しい雇用失業情勢の中で、高年齢者は一旦離職すると再就職は困難な状況にあることから、高年齢者のそれまでの豊富な職業経験や知識を最大限活かす上でも、本人が希望する限り、まずはできる限り現に雇用されている企業において、継続して意欲と能力に応じて働き続けることを可能とする環境を整備することが求められている。

このため、定額部分の年金支給開始年齢の引上げを踏まえ、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講ずることを事業主に求めることとしたところである。

2 高年齢者雇用確保措置(法第9条)【平成18年4月1日施行】

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施義務(法第9条第1項)

定年(65歳未満のものに限る。)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こととしたこと。

当該定年の引上げ

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。)の導入

当該定年の定め廃止

なお、高年齢者雇用確保措置によって確保されるべき雇用の形態については、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではなく、本措置を講じることを求めることとした趣旨を踏まえたものであれば、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含めて多様な雇用形態を含むものであること。

(2) 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の設定(法第9条第2項)

事業主は、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(そのような労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表とする者。以下「労働組合等」という。)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、(1)に掲げる措置を講じたものとみなすこととしたこと。

労使協定で基準を定めることを求めているのは、継続雇用の対象者の選定に当たっては、企業によって必要とする能力や経験等が様々であると考えられるため、労使間で十分に話し合い、その企業に最もふさわしい基準を労使納得の上で策定するという仕組みが適当であるとの理由によるものであること。

なお、ここでいう労働組合とは、労働組合法(昭和24年法律第174号)第2条に規定している要件を満たしているものに限られること。

また、基準の策定に当たっては、労働組合等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るものであること。

ただし、労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするなど本改正の趣旨や、他の労働関連法規に反する又は公序良俗に反するものは認められないものであること。

なお、実際に策定された基準の適否については、個々の基準のみを見て判断するのではなく、基準の全体構成や労使協議の過程など企業の個別の事情を踏まえて総合的に判断する必要があること。

【適切ではないと考えられる例】

『会社が必要と認めた者に限る』(基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある)

『上司の推薦がある者に限る』(基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがある)

『男性(女性)に限る』(男女差別に該当)

『組合活動に従事していない者』(不当労働行為に該当)

なお、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準については、以下の点に留意されて策定されたものが望ましいものであること。

意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること(具体性)

労働者自ら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対して能力開発等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。

必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

【例】

『社内技能検定レベルAレベル』

『営業経験が豊富な者（全国の営業所を3か所以上経験）』

『過去3年間の勤務評定がC以上（平均以上）の者』（勤務評定が開示されている企業の場合）

(3) 高年齢者雇用確保措置導入義務に係る年齢の段階的引上げ（法附則第4条）

高年齢者雇用確保措置導入義務に係る年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせ、平成25年4月1日までに次のとおり段階的に引き上げていくものとしたこと。

これは、直ちに65歳までの引上げを企業に求めることは、企業の負担が過大となることから、準備期間を設け、企業が年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせて計画的に取り組むことができるよう配慮したものであること。

ただし、平成25年3月31日までの間も、65歳までの雇用の機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置を講ずる努力義務は引き続き事業主に課されるものであること。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで 62歳

平成19年4月1日から平成22年3月31日まで 63歳

平成22年4月1日から平成25年3月31日まで 64歳

平成25年4月1日以降 65歳

(4) 労使の協議が調わない場合における就業規則等による基準の設定（法附則第5条及び改正政令附則第1条第4項から第6項）

高年齢雇用確保措置を講ずる事業主は、施行の日（平成18年4月1日）から起算して3年（中小企業の事業主の場合は、5年）を経過する日以後で政令で定める日（平成21年3月31日（中小企業の事業主の場合は、平成23年3月31日））までの間は、労働組合等との協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、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できることとしたこと。

この場合には、当該制度を導入した事業主は、法第9条第1項第2号に掲げる高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなすこととしたこと。

「労使協定をするために努力したにもかかわらず協議が調わないとき」とは、事業主が労使協定の締結に向け何らかの努力をしたにもかかわらず協定の締結に至らなかった場合をいうものであること。この場合の事業主が労使協定をするための努力をしたかどうかについては、実質的に判断することとなるが、例えば、使用者側が労働者側に一方的に提案内容を通知しただけといった場合などは「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」には該当しないと考えられるものであること。

なお、「その他これに準ずるもの」とは、従業員10人以上の事業所においては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に基づき就業規則を作成しなければならないため、これに基準を定めることとなるが、従業員10人未満の事業所においては就業規則が存在しないこともあるので、そのような場合には、これに準ずるものでもよいとするものであり、具体的には、様式は問わないが就業規則のように何らかの方法で従業員に周知されているものをいうものであること。

また、「中小企業の事業主」とは、常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいうものであること。

さらに、平成21年3月31日及び平成23年3月31日までの間に、中小企業における高年齢者の雇用に関する状況、社会経済情勢の変化等を勘案し、当該政令について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとしたこと。

- 3 事業主に対する指導、助言及び勧告(法第10条)【平成18年4月1日施行】
厚生労働大臣は、高年齢者雇用確保措置の導入義務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こととしたこと。

また、指導又は助言をした場合において、その事業主がなお違反していると認められる場合は、当該事業主に対して、当該高年齢確保措置を講ずるべきことを勧告することができることとしたこと。

第2 求職活動支援書の作成等

1 法改正の趣旨及び背景

高年齢者等については、依然として厳しい雇用情勢の中で、一旦離職するとその再就職は極めて困難な状況にあり、失業期間も長期化する傾向にあるため、

在職中のなるべく早い時期から、事業主や公共職業安定所の援助を受けつつ、労働者本人が主体的に求職活動を行うことが重要である。

また、高年齢者等を中途採用する際の問題点としては、労働者にどのような能力や適性があるのか雇ってみるまで分からなかったことなどが事業主から挙げられており、これまでの職業経験や労働者の有している能力等を記載した職務経歴書の充実が高年齢者等の求職活動のために有効であると考えられる。

このため、現行の再就職援助計画制度を抜本的に見直して廃止し、事業主がその雇用する高年齢者等を事業主の都合により解雇する場合には、当該高年齢者等が職務経歴書を作成するに当たって参考となる職務の経歴や職業能力等の情報や事業主がどのような再就職援助措置を行うかという情報を、当該高年齢者等に対し書面（求職活動支援書）により交付することを事業主に求め、これらの情報を把握・活用した求職活動を行えるようにすることとする。

2 求職活動支援書の作成等（法第17条）【平成16年12月1日施行】

(1) 求職活動支援書の対象者（法第17条第1項）

事業主は、解雇その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならないこととしたこと。

(2) 求職活動支援書の記載事項（改正省令による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号。以下「則」という。）第6条の3第4項）

求職活動支援書の記載事項は、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置とされているが、「厚生労働省令で定める事項」の具体的内容は以下のとおりであること。

離職することとなっている高年齢者等（以下「高年齢離職予定者」という。）の氏名、年齢及び性別

高年齢離職予定者が離職することとなる日（離職することとなる日が決定していない場合には離職することとなる時期）

高年齢離職予定者の職務の経歴（従事していた主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項を含む。）

高年齢離職予定者が有する資格、免許及び受講した講習

高年齢離職予定者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項からまでに掲げる事項のほか、高年齢離職予定者の職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項その他の再就職に資する事項

なお、再就職の援助等に関する措置としては、事業主は、高年齢離職予定者の有する職業能力や希望等を踏まえ、例えば、以下のような内容の援助を必要に応じて行うよう努めることとすること。

教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援を行うこと。

求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

なお、「解雇の理由」は、再就職に資する事項とは想定し難く、かえって再就職を阻害するおそれも存在することから、求職活動支援書には記入してはならないこととしており、労働基準法第22条第2項の解雇理由証明書と兼ねることはできないものであること。

また、求職活動支援書は、離職予定者の求職活動に資するよう、作成・交付を義務付けるものであって、その記載内容は、離職予定者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、真正であることを事業主に証明させるものではないこと。

(3) 求職活動支援書の作成及び交付の手続(則第6条の3第1項から第3項まで)

事業主は、求職活動支援書を作成する前に、高年齢離職予定者に共通して講じようとする再就職の援助等に関する措置の内容について、労働組合等の意見を聴くものとする。

事業主は、高年齢離職予定者の決定後速やかに、求職活動支援書の交付についての本人の希望を聴いて、これを作成し、交付するものとする。

事業主は、求職活動支援書の作成に当たっては、あらかじめ、当該求職活動支援書に係る高年齢離職予定者の再就職及び在職中の求職活動に関する希望の内容を聴くものとする。

(4) 再就職援助担当者(法第17条第2項)

求職活動支援書を作成した事業主は、その雇用する者のうちから再就職援助担当者を選任し、その者に、求職活動支援書に基づいて、公共職業安定所

と協力して、当該求職活動支援書に係る高年齢離職予定者の再就職の援助に関する業務を行わせるものとしたこと。

なお、再就職援助担当者は、その業務だけを行う者を新たに選任する必要はないが、当該事業所における人事に関する責任者を充てることが適当であること。

3 事業主に対する指導、助言及び勧告(法第17条の2並びに則第34条第1項及び第2項)【平成16年12月1日施行】

厚生労働大臣は、法第17条第1項の規定に違反し、高年齢者等が希望しているにもかかわらず、求職活動支援書の作成及び交付を行っていない事業主に対し、必要な指導及び助言をすることとしたこと。

また、指導又は助言をした場合において、その事業主がなお違反している場合は、当該事業主に対し、求職活動支援書を作成し、当該求職活動支援書に係る高年齢者等に交付すべきことを勧告することができることとしたこと。

なお、これらの厚生労働大臣の権限については、都道府県労働局長に委任することとしたが、都道府県労働局長に委任された当該権限は、管轄公共職業安定所長に委任することとなるものであること。

4 求職活動支援書に係る労働者に対する助言その他の援助(法第18条)【平成16年12月1日施行】

求職活動支援書の交付を受けた労働者は、公共職業安定所に求職の申込みを行うときは、公共職業安定所に求職活動支援書を提示することができることとし、公共職業安定所は、提示を受けた求職活動支援書の記載内容を参酌し、その職務の経歴等を明らかにする書面(キャリアシート等)の作成に関する助言その他の援助を行うものとしたこと。

また、公共職業安定所長は、必要と認めるときは、事業主に対し、情報の提供その他必要な協力を求めることができることとしたこと。

5 事業主による再就職援助措置(法第15条及び法附則第6条)【平成18年4月1日施行】

平成25年4月1日以降、事業主は、その雇用する高年齢者等が解雇等により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならないこととしたこと。

なお、その対象となる場合については、解雇その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由により離職する場合とし、定年により離職する場合及び継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる退職は

含まれないこととしたこと。

これは、平成25年4月1日からは、原則としてすべての企業において、65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられるため、65歳未満の定年等退職者について再就職の援助を行う必要性がなくなることから、対象から除外するものであること。

なお、平成25年3月31日までは、定年退職者及び継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところにより離職した者に対する再就職援助措置は、努力義務であることから、公共職業安定所は、法第15条第1項の規定により事業主が講ずべき再就職援助措置について当該事業主の求めに応じて、必要な援助その他の支援を行うものとする。

6 多数離職の届出(法第16条及び法附則第6条)【平成18年4月1日施行】

法第15条第1項の再就職援助措置の対象から、定年退職及び継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる離職は含まれないこととされたことに伴い、平成25年4月1日以降、多数離職の届出を要する場合についての範囲が変更されること。

なお、平成25年3月31日までは、定年退職者及び継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところにより離職した者についても、当該多数離職の届出の対象とするものとする。

第3 募集及び採用についての理由の提示等(法第18条の2)

1 法改正の趣旨及び背景

年齢にかかわらず意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備のためには、労働者自らがその意欲と能力に応じて主体的に働き方を選択することができる労働市場を整備することが必要であるが、労働者の募集及び採用における年齢による制限は、個人の意欲、能力や適性にかかわらず年齢のみを理由として就職の機会を奪うものであることから、その是正を図るべきものである。また、公共職業安定所における年齢不問求人の割合は約23%にとどまっていること、公共職業安定所における年齢による制限のある求人の上限年齢は平均47.8歳程度となっていること(平成16年8月現在)、総務省「労働力調査」(平成15年)によると、45歳以上の失業者では、仕事につけない理由は「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」と回答した者が約半数を占めていること等から、高齢者等の再就職の促進のためには、労働者の募集及び採用における年齢制限の是正に向けた取組を一層促進することが必要である。

このため、雇用対策法(昭和41年法律第132号)第7条の努力義務を補足す

ることを目的として、労働者の募集及び採用において、65歳を下回る上限年齢を設ける事業主に対して、その理由を提示させることとされたこと。

2 募集及び採用についての理由の提示（法第18条の2第1項）【平成16年12月1日施行】

事業主は、やむを得ない理由により、労働者の募集及び採用をする場合において、一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とすること（以下「年齢制限」という。）を行うときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならないものとされたこと。

これによって、求職者にとっては、年齢制限が行われた募集及び採用であっても、提示された理由を参考として求職活動を行うこと等が可能となり、また、事業主にとっては、当該年齢制限が真に必要なものか、ひいては高年齢者をその職務に活用することが本当に不可能なものか検討した上で、労働者の募集及び採用を行うこととなり、やむを得ない理由以外の理由による年齢制限や年齢制限自体が抑制されることが期待されるものであること。

法第18条の2第1項のやむを得ない理由については、雇用対策法第12条に基づき策定された「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（平成13年厚生労働省告示第295号。以下「年齢指針」という。）において、年齢制限が認められる場合として限定的に列挙された、年齢指針の第3の1から10までのいずれかの場合（以下「10項目」という。）に該当する理由である必要があること。

また、法第18条の2の趣旨にかんがみれば、10項目のいずれかに該当することを単に示す（10項目に対応する番号を記載する等）だけではなく、当該労働者の募集及び採用に係る事業主の具体的な事情を反映した理由を示す必要があること。

3 理由提示の方法（則第6条の5）【平成16年12月1日施行】

理由提示の方法は、年齢制限を行うやむを得ない理由を労働者の募集及び採用の際に使用する書面又は電磁的記録（電子メール、ホームページ、FAX、CD-ROM等）に併せて記載又は記録する方法とされたこと（則第6条の5第1項）

上記の書面又は電磁的記録には、次のものを含むものであること（則第6条の5第2項）

(1) 公共職業安定所又は職業安定法（昭和22年法律第141号）その他の法律の規定による許可を受けて、若しくは届出をして、職業紹介を行う者に事業主が求人者（求職者）を申し込む場合における当該求職者の申込みの内容を記載し、又は記録したもの

(2) 職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、事

業主がその被用者以外の者に委託して労働者の募集を行う場合における当該委託に係る募集の内容を記載し、又は記録したもの

- (3) 職業安定法第45条の規定により労働者供給事業を行う者から事業主が労働者供給事業を受けようとする場合における供給される労働者が従事すべき業務の内容等を当該労働者供給事業者に対して明らかにしたもの

ただし、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により労働者の募集及び採用を行う場合又は上記の書面若しくは電磁的記録がない場合において、あらかじめ上記の方法によりやむを得ない理由を提示することが困難なときは、事業主は、求職者の求めに応じて、遅滞なく、次のいずれかの方法により当該理由を示すことができるものとされたこと(則第6条の5第3項)。

- (1) 書面の交付の方法

- (2) 電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、求職者が当該方法により記録された電磁的記録を出力することによる書面を作成することができるもの(電子メール又はFAXの送信、ホームページへの掲示等)

4 事業主に対する報告の徴収並びに指導、助言及び勧告(法第18条の2第2項及び則第34条)【平成16年12月1日施行】

厚生労働大臣は、やむを得ない理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされたこと。

なお、これらの厚生労働大臣の権限については、都道府県労働局長に委任することとしたが、都道府県労働局長に委任された当該権限は、管轄公共職業安定所長に委任することとなるものであること。

5 「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」の改正の内容【平成16年12月1日適用】

改正告示による改正後の「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」(平成11年労働省告示第141号。以下「新指針」という。)の第5の5については、法第18条の2の趣旨を踏まえ、同条の規定に基づく事業主の行った理由提示の実効性を確保する見地等から、職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者においても、事業主から、則第6条の5第2項各

号に掲げる書面又は電磁的記録により、やむを得ない理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきことを事業実施上の責務として位置付けられたものであること。

第4 シルバー人材センター等の業務の特例（法第42条第2項及び第45条）

【平成16年12月1日施行】

1 法改正の趣旨及び背景

従来から、シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合（以下「シルバー人材センター等」という。）は、高年齢退職者に対し、「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲で、就業機会を確保することとなっており、一般労働者派遣事業についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第5条第1項の許可を受けて行うことは、法制上は可能であったところである。

しかしながら、近い将来ホワイトカラーを多く含む団塊の世代が高年齢退職者に移行するため、高年齢退職者のためにますます多様な就業機会を確保しなければならなくなることなどから、高年齢退職者の働き方の選択肢を増やす必要があるため、シルバー人材センター等が、その構成員又は直接若しくは間接の構成員（以下「構成員等」という。）である高年齢退職者のみを対象として、「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲で行う一般労働者派遣事業については、許可制を届出制として、機動的に実施することができることとしたものである。

なお、シルバー人材センター等が一般労働者派遣事業を実施する場合であっても、あくまでも「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲（「臨時的かつ短期的な就業」とは、生計の維持を目的とした本格的な就業ではなく、任意的就業であって、連続的又は断続的なおおむね月10日程度以内の就業を指す。また、「軽易な業務」とは、一定の業務のうち、1週間当たりの労働時間が平均的な労働時間に比して相当程度短い業務（1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの）を指す。）で行うものであるため、従来からのシルバー人材センター等の本質を変更するものではないこと。したがって、平成12年6月12日付け職発第430-2号「高年齢者就業機会確保事業（シルバー人材センター事業）の実施について」の記の2（シルバー人材センター事業で取り扱う仕事の範囲に係る留意事項）については、シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業についても該当するので、留意すべきこと。

2 許可制を届出制とする考え方

シルバー人材センター等は、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)により、労働者派遣法第5条第1項の規定にかかわらず、厚生労働大臣に届け出て、法第42条第1項第4号(法第45条において準用する場合を含む。)に規定する高年齢退職者のための臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に関し必要な業務として、その構成員等である高年齢退職者のみを対象として労働者派遣法第2条第4号に規定する一般労働者派遣事業を行うことができることとされた。

これは、

- (1) シルバー人材センター等は、法の下で、指定、業務、監督等の規定が整備され、その組織及び活動の適正性が制度的に担保されていること。
- (2) シルバー人材センター等の運営に関する意思決定に参画できるシルバー人材センター等の構成員等のみを一般労働者派遣事業の対象とすることにより、シルバー人材センター等の運営が構成員等の意向に反し、労働者保護に欠けるような重大な事態が発生するおそれが乏しくなると考えられること。

等の理由から、労働者派遣法上の許可手続を要しないこととされたものであること。

3 構成員等の範囲

(1) 基本的な考え方

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)により、シルバー人材センター等は、労働者派遣法第5条第1項の規定にかかわらず、厚生労働大臣に届け出て、その構成員等である高年齢退職者のみを対象として一般労働者派遣事業を行うことができることとされているが、この特例制度の趣旨等にかんがみ、その対象となる構成員等としては、シルバー人材センター等の運営に関する意思決定に参画できるシルバー人材センター等の構成員等である高年齢退職者であることを要するものであること。このため、本特例制度の対象となる構成員等としては、基本的には、社団法人たるシルバー人材センター等の社員(民法(明治29年法律第89号)第65条第1項の表決権を有する社員をいう。以下同じ。)である高年齢退職者又は社団法人たるシルバー人材センター連合の社員たる活動拠点(社団法人に限る。)の社員である高年齢退職者を想定しているものであること。

なお、シルバー人材センター等が、その構成員等である高年齢退職者以外の者を対象として一般労働者派遣事業を実施する場合には、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)は適用されず、労働者派遣法第

5 条第 1 項の許可を得る必要があることに留意すること(下記 4 (2)参照)。

(2) 活動拠点が権利能力なき社団である場合

活動拠点が法人格を有しない場合であっても、当該活動拠点が社団法人に準じた組織・活動実態を有しており、かつ、高年齢退職者が社団法人の社員と同等の取扱いがなされることが定款に準じた団体規程で担保されているときは、上記(1)の社団法人の場合と同様に取り扱って差し支えないこと。

(3) 活動拠点又はシルバー人材センターが財団法人である場合

活動拠点又はシルバー人材センターが財団法人である場合であっても、その事業運営に係る重要事項について、高年齢退職者の参加する集会等により決定された意見が反映されることが寄附行為又はこれに準ずるものにおいて担保されているときは、上記(1)の社団法人の場合と同様に取り扱って差し支えないこと。

なお、活動拠点又はシルバー人材センターが財団法人の場合は、一般労働者派遣事業の届出の際、寄附行為又はこれに準ずるものの添付が求められるが、上記の事項を担保する規定の整備がなされていない場合は、この届出は無効となること。

(4) シルバー人材センター連合が財団法人である場合

シルバー人材センター連合が財団法人である場合であっても、その理事会又は評議員会の構成員に活動拠点又は高年齢退職者の代表者が入っており、活動拠点又は高年齢退職者の意向に反してシルバー人材センター連合の事業が運営されることがないことが制度上又は慣行上担保されているときは、上記(1)の場合と同様に取り扱って差し支えないこと。

4 構成員等に関するその他の問題について

(1) 派遣期間中の社員資格停止等について

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により一般労働者派遣事業を実施する場合には、同事業の対象となる高年齢退職者は、シルバー人材センター等の構成員等である必要があること。このため、例えば、派遣期間中に当該派遣労働に従事している活動拠点の社員である高年齢退職者が、活動拠点等から脱退させられたり社員資格を停止させられた場合において、当該者について労働者派遣を継続するときは、労働者派遣法第5条第1項の許可が必要となることに留意すること。

(2) 構成員等以外の高年齢退職者を対象とした一般労働者派遣事業を実施す

る場合

シルバー人材センター等が構成員等以外の高年齢退職者を対象とした一般労働者派遣事業を実施する場合には、労働者派遣法第5条第1項の許可を受けなければならない。労働者派遣法においては、一般労働者派遣事業を行おうとする者ごとに一般労働者派遣事業の許可を受けなければならない、シルバー人材センター連合の活動拠点が一般労働者派遣事業を行おうとするときは、当該活動拠点が許可を受ける必要がある。

また、労働者派遣法第5条第1項の許可による一般労働者派遣事業については、許可を受けるためには同法第7条第1項各号の許可基準を満たす必要があること、許可申請に際しては同法第54条第1号の申請に係る手数料納付が必要となること、許可には3年間の有効期間があること等、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出による一般労働者派遣事業とは異なる取扱いとなること。

なお、シルバー人材センター連合が法第45条において準用する法第42条第2項の規定により届出を行った場合における一般労働者派遣事業の実施主体は、当該シルバー人材センター連合であるが、一般労働者派遣事業における労働基準法、労働安全衛生法等については、労務管理等の実態のある事業に適用されること。

5 労働者派遣法の適用関係

シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により行う一般労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法の規定のうち、許可制を届出制とすることに伴い、法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)により適用が除外される規定のほか、一般労働者派遣事業を行う者一般について適用される規定は、シルバー人材センター等を一般派遣元事業主と、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)による届出を労働者派遣法第5条第1項による許可とみなして適用されるものであること。労働者派遣法の適用関係の概要は、次のとおりであること。

(1) 労働者派遣法の適用除外

シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により行う一般労働者派遣事業に関して、法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)の規定により適用しないこととされた労働者派遣法の条項は、次のとおりであること。

第5条第5項(労働政策審議会の許可に関する意見)

第7条(許可の基準等)

第8条第1項(許可証の交付)

第8条第3項(許可証の再交付)

第9条(許可の条件)
第10条(許可の有効期間等)
第11条第3項(新設事業所の許可証の交付)
第11条第4項(許可証の書換え)
第13条第2項(許可の効力失効)
第14条第1項第3号(許可条件の違反に伴う許可の取消し)
第2章第2節第2款(第16条～第22条)(特定労働者派遣事業)
第54条(手数料)

(2) 労働者派遣法の適用条文

シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により行う一般労働者派遣事業に関して、適用される(読み替えて適用される場合を含む。)労働者派遣法の条項は、次のとおりであること。

第1章(第1条～第3条)(総則)

第4条(適用除外業務に係る制限)

第5条第1項、第5条第2項、第5条第3項及び第5条第4項(一般労働者派遣事業の届出書の提出等)

第6条(欠格事由による事業の制限)

第8条第2項(書類の備付け等)

第11条第1項及び第2項(変更の届出)

第13条第1項(事業廃止の届出)

第14条第1項第1号及び第2号並びに第14条第2項(事業廃止命令等)

第15条(名義貸しの禁止)

第2章第2節(第23条～第25条)(補足)

第26条(契約の内容等)

第27条～第29条(契約の解除等)

第3章第2節(第30条～第38条)(派遣元事業主の講ずべき措置等)

第3章第3節(第39条～第43条)(派遣先の講ずべき措置)

第3章第4節(第44条～第47条の2)(労働基準法等の適用に関する特例等)

第47条の3～第53条(指針等)

第55条～第57条(経過措置の命令への委任等)

第58条、第59条、第60条、第61条及び第62条(罰則)

(注) 印は、法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)の

規定により労働者派遣法の字句を読み替えて適用するものであり、次の表の左欄に掲げる労働者派遣法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、同表の右欄に掲げる字句とするものであること。

第5条第2項	前項の許可を受けようとする者	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）第42条第2項の規定により届け出て一般労働者派遣事業を行おうとする者
	申請書	届出書
第5条第3項	申請書	届出書
第6条	前条第1項の許可を受けることができない	新たに一般労働者派遣事業の事業所を設けて当該一般労働者派遣事業を行ってはならない
第6条第4号	一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日	一般労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該廃止を命じられた日
第8条第2項	許可証の交付を受けた者は、当該許可証	第5条第2項の規定による届出書を提出した者は、当該届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類
第14条第1項	、第5条第1項の許可を取り消すことができる	一般労働者派遣事業の廃止を、当該一般労働者派遣事業（2以上の事業所を設けて一般労働者派遣事業を行う場合にあっては、各事業所ごとの一般労働者派遣事業。以下この項において同じ。）の開始の当時第6条第4号に該当するときは当該一般労働者派遣事業の廃止を、命ずることができる
第26条第4項	第5条第1項の許可を受け、	第5条第2項

第59条第4号	第14条第2項	第14条
第61条第1号	第5条第2項(第10条第5項において準用する場合を含む。)に規定する申請書、第5条第3項(第10条第5項において準用する場合を含む。)に規定する書類	第5条第2項に規定する届出書、同条第3項に規定する書類

6 一般労働者派遣事業の届出手続

(1) 事業開始の届出

ア 届出書(則第24条の4第1項)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第20号。以下「派遣則」という。)第1条の2第1項の規定にかかわらず、法第42条第3項において読み替えて適用する労働者派遣法第5条第2項の届出書であって、職業安定局長の定める様式は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書(シ様式第1号)」とすること。

イ 届出先(則第24条の2)

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の規定により、新たに一般労働者派遣事業を行おうとするシルバー人材センター等は、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書(シ様式第1号)により、その主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長(以下「管轄都道府県労働局長」という。)に届け出なければならないこと。

シルバー人材センター連合が事業開始の届出を行おうとする場合は、一般労働者派遣事業を行おうとする活動拠点の各事業所の名称等を届出書に記載し、各事業所の事業計画書等を添付した上、管轄都道府県労働局長に提出することにより行うこと。

また、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書は、正本1通にその写し2通を添えて、管轄都道府県労働局長に提出するものとする。なお、正本1通については、管轄都道府県労働局長が保管するとともに、写しの1通は本省に送付すること。残りの写し1通は、書類の提出者に控えとして渡すこと((5)イ(ア)参照)。

ウ 派遣元責任者(則第29条の2)

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書中「派遣元責任者」の欄は、職業安定局長が一定の者に委託して行う派遣元責任者講習の受講者等、一般労働者派遣事業を行うに適切な者を、一般労働者派遣事業を行

おうとする事業所(シルバー人材センター連合が事業開始の届出を行おうとする場合は、一般労働者派遣事業を行おうとする活動拠点の各事業所)ごとに当該事業所の専属の者として選任し、その氏名、職名及び住所を記入するものとする(派遣元責任者の選任は、労働者派遣法第36条により派遣元事業主の義務となっている。)

エ 届出の効力発生

届出の効力は、管轄都道府県労働局長が関係書類すべてを正式に受理したときに発生するものであり、届出が受理され、管轄都道府県労働局長から届出受理済みの通知((5)イ(ア)参照)を受けたシルバー人材センター等は、届出が受理された日から一般労働者派遣事業を行うことができること。

(2) 添付書類(則第24条の4第2項及び第6項)

派遣則第1条の2第3項の規定にかかわらず、シルバー人材センター等が労働者派遣法第5条第3項の規定により添付する事業計画書であって、職業安定局長が定める様式は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業計画書」(シ様式第2号)とし、当該計画書のほか、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書には、次の書類を添付しなければならないこと。

定款又は寄附行為

登記簿の謄本

役員の住民票(外国人にあっては、外国人登録証明書。以下同じ。)の写し及び履歴書

役員が未成年で一般労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあっては、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書

一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理及び秘密の保持に関する規程(以下「個人情報適正管理規程」という。)

一般労働者派遣事業を行う事業所に係る権利関係を証する書類

- ・ 最近の事業年度における法人税の納付申請書の写し
 - ・ 納付証明書
 - ・ 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業所の使用権を証する書類
- 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとに選任する派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書

(注1) 印は、則第24条の4第6項の規定により、派遣則の字句を読み替えて適用するものである。

(注2) については、一般労働者派遣事業を行う事業所についても添付すること。また、財団法人である活動拠点又はシルバー人材センターにおいて、一般労働者派遣事業を行う場合は、それぞれの事業運営に係る重要事項について高年齢退職者の参加する集会等により決定され

た意見が反映されることが記載された寄附行為又はそれに準ずるものも添付すること。

(3) 届出要件

ア 事業開始の欠格事由

次のいずれかに該当する場合は、新たに一般労働者派遣事業の事業所を設けて当該一般労働者派遣事業を行ってはならないこと(法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)の規定により読み替えて適用する労働者派遣法第6条)。この場合に行われた届出は、無効であること。

禁錮以上の刑に処せられ、又は労働者派遣法の規定その他労働に関する法律の規定(に規定する規定を除く。)であつて政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)の規定(同法第48条の規定を除く。)により、若しくは刑法(明治40年法律第45号)第204条、第206条、第208条、第208条の3、第222条若しくは第247条の罪、暴力行為等処罰に関する法律(大正15年法律第60号)の罪若しくは出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)第73条の2第1項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して5年を経過しない者

健康保険法(大正11年法律第70号)第208条若しくは第214条、船員保険法(昭和14年法律第73号)第68条若しくは第70条、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第51条前段若しくは第54条第1項(同法第51条前段の規定に係る部分に限る。)、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第102条第1項、第104条(同法第102条第1項の規定に係る部分に限る。)、第182条第1項若しくは第2項若しくは第184条(同法第182条第1項若しくは第2項の規定に係る部分に限る。)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第46条前段若しくは第48条第1項(同法第46条前段の規定に係る部分に限る。)又は雇用保険法(昭和49年法律第116号)第83条若しくは第86条(同法第83条の規定に係る部分に限る。)の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して5年を経過しない者

成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの

労働者派遣法第14条第1項(第1号を除く。)の規定により一般労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該廃止を命じられた日から起算して5年を経過しない者

営業に関し成年者と同一の能力を有しない未成年者であつて、その法

定代理人が から までのいずれかに該当するもの

法人であって、その役員のうちから までのいずれかに該当する者があるもの

イ その他の届出要件

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)に規定する要件に該当しない場合(シルバー人材センター等が法第41条第1項又は第44条第1項の「指定」を受けていない場合、派遣対象労働者が法第42条第2項の「構成員」ではない場合、派遣対象業務が「臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業」ではない場合等)においてなされた届出は、当然無効であること。

(4) 変更・廃止の届出(則第24条の4第3項及び第4項)

ア 届出の様式について

派遣則第8条第1項の規定にかかわらず、シルバー人材センター等の代表者の氏名、役員の氏名及び住所、事業所の名称及び所在地並びに派遣元責任者に関する事項について変更を行おうとする場合に提出する職業安定局長の定める様式による届出書は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業変更届出書(シ様式第3号)」とする。

派遣則第10条の規定にかかわらず、シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出による一般労働者派遣事業を廃止しようとする場合に提出する職業安定局長の定める様式による届出書は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業廃止届出書(シ様式第4号)」とする。

イ 変更の届出(則第24条の4第3項)

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出による一般労働者派遣事業を行っているシルバー人材センター等は、派遣元責任者の氏名及び住所の変更の届出にあっては、当該変更に係る事実のあった日の翌日から起算して30日以内に、代表者の氏名、役員の氏名及び住所並びに事業所の名称及び所在地についての変更の届出にあっては、当該変更に係る事実のあった日の翌日から起算して10日以内に、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業変更届出書(シ様式第3号)を管轄都道府県労働局長に提出しなければならないこと(則第24条の4第3項)。

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業変更届出書は、正本1通にその写し2通を添えて提出するものとする。

ウ 事業の廃止(則第24条の4第4項)

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出による一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等がその事業を廃止

するときは、当該廃止の日の翌日から起算して10日以内に、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業廃止届出書(シ様式第4号)を管轄都道府県労働局長に提出しなければならないこと。

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業廃止届出書は、正本1通にその写し2通を添えて提出するものとする。

(5) 届出に係る都道府県労働局の業務

ア 届出を受理するに当たっての留意事項

管轄都道府県労働局長は、事業の開始、変更又は廃止の届出を受理するに当たっては、その届出書の内容を確認し、必要な欄が正しく記入されているか、必要な添付書類が添付されているか、その内容が適当であるかを検討し、不備の点があれば、その補正を求めるものとする。

なお、管轄都道府県労働局長は、シルバー人材センター等の行う一般労働者派遣事業が、法によりシルバー人材センター等を一般派遣元事業主とみなす等して適用される労働者派遣法に基づき適正に運営されるよう、当該シルバー人材センター等に対し事業の運営に関する諸般の事項について必要な指導を行うとともに、事業の円滑を期し得るよう配慮するものとする。

ここにいう事業の運営に関する諸般の事項には、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)を踏まえた適切な事業運営並びに労働者派遣事業における労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法の適用等が含まれること。

イ 届出の受理

(ア) 管轄都道府県労働局長は、事業開始の届出を受理したときは、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書(シ様式第1号)の写しに、下記ウにより付与された届出受理番号及び届出受理年月日を記載するとともに、当該写しに次の記載例により、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書が受理された旨を記載し、当該写し及びシルバー人材センター等一般労働者派遣事業計画書(シ様式第2号)の写しそれぞれ1通を届出者であるシルバー人材センター等に対して控えとして交付すること。

〔 記 載 例 〕

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 42 条第 2 項（同法第 45 条において準用する場合を含む。）の規定による、 年 月 日付けの一般労働者派遣事業に係る届出書については、上記、届出受理番号及び届出受理年月日により受理した。

- (イ) 届出者であるシルバー人材センター等が事業開始の欠格事由に該当していることにより、当該届出者に係る届出書を受理できない場合は、次の様式により、一般労働者派遣事業の届出が受理できない旨の書面を作成し、当該届出者に対して交付すること。

年 月 日

殿

厚生労働大臣 印

年 月 日付けの一般労働者派遣事業に係る届出者については、事業開始の欠格事由（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 42 条第 3 項（法第 45 条において準用する場合を含む。）の規定による読み替え後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 6 条第 号）に該当することにより、高年齢者雇用安定法第 42 条第 3 項（法第 45 条において準用する場合を含む。）の規定による読み替え後の労働者派遣法第 6 条に違反するため受理できない。

このため、一般労働者派遣事業を行うためには、当該欠格事由が解消された後、改めて、高年齢者雇用安定法第 42 条第 2 項（法第 45 条において準用する場合を含む。）に基づく届出を行うことが必要である。

ウ 届出受理番号の付与

届出受理事業主であるシルバー人材センター等については、次のシルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出受理番号設定要領に従い、当該

事業主固有の届出受理番号を付与すること。

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出書の控えに、当該届出受理番号を必ず記載すること。

シルバー人材センター等一般労働者派遣事業届出受理番号設定要領

1 シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業である旨の表示
「シ」の文字をもって表す。

2 都道府県番号

労働保険機械事務手引の「都道府県コード表」に定める2桁の数をもって表す。例えば、北海道は「01」と表す。

3 シルバー人材センター等の一連の番号

管轄都道府県労働局ごとに3桁の数字をもって表すものとし、原則として届出時期が早いシルバー人材センター等から起番する。「001」から起番する。平成16年12月1日以降、1番目に届出を受理されたシルバー人材センター等は、「001」とする。

(具体例)

シ 01 - 001

エ 事業所台帳の整備

シルバー人材センター等の一般労働者派遣事業の届出を受理したときは、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業所台帳の作成、記載を行うこと（「労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正について」（平成16年2月18日付け職発第0218003号）別添「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（以下「業務取扱要領」という。）第3の4を参照のこと。）。

オ 本省への報告

シルバー人材センター等から、一般労働者派遣事業の開始、廃止又は変更の届出を受理した管轄都道府県労働局長は、一般労働者派遣事業に係る届出の内容を確認し、本省に速やかにその写しを送付すること。

カ 事業報告書等

(ア) 事業報告書等の様式（則第24条の4第5項）

派遣則第17条第2項の規定にかかわらず、シルバー人材センター等が労働者派遣法第23条第1項の規定により提出すべき事業報告書及び収

支決算書であって、職業安定局長の定める様式は、「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業報告書(シ様式第5号)」及び「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業収支決算書(シ様式第6号)」とすること。

(イ) 事業報告書等の処理

管轄都道府県労働局長は、シルバー人材センター等から提出されたシルバー人材センター等一般労働者派遣事業報告書(シ様式第5号)及びシルバー人材センター等一般労働者派遣事業収支決算書(シ様式第6号)を受理したときは、速やかにその写しを本省に送付すること。

7 届出後の一般労働者派遣事業の実施

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出によりシルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業については、法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)により適用しないとされた規定を除き、シルバー人材センター等を一般派遣元事業主とみなす等して労働者派遣法の規定が適用されるものであること。具体的には、次のようになること。

(1) 書類の備付け等(法第42条第3項(法第45条において準用する場合を含む。)において読み替えて適用する労働者派遣法第8条第2項及び則第24条の3)

届出書を提出したシルバー人材センター等は、当該届出書を提出した旨、届出者の名称及び代表者の氏名並びに事業所の名称及び所在地を記載した書類を、一般労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならないこと。

(2) 名義貸しの禁止(労働者派遣法第15条)

シルバー人材センター等は、自己の名義をもって、他人に一般労働者派遣事業を行わせてはならないこと(業務取扱要領の「第4 一般労働者派遣事業の許可等」の「6 名義貸しの禁止」を参照のこと。)

(3) 事業報告等(労働者派遣法第23条第1項及び派遣則第17条)

シルバー人材センター等は、毎事業年度経過後3か月以内に、当該事業年度に係る一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等の事業所ごとの当該事業に係るシルバー人材センター等一般労働者派遣事業報告書(シ様式第5号)及びシルバー人材センター等一般労働者派遣収支決算書(シ様式第6号)を作成して、正本1通及びその写し2通を管轄都道府県労働局長に提出しなければならないこと。

また、シルバー人材センター等一般労働者派遣事業収支決算書は、当該事

業年度にかかる貸借対照表及び損益計算書を正本1通及びその写し2通を提出させるものとする。この場合、貸借対照表及び損益計算書には、労働者派遣事業のみの収支の状況や当該事業所のみの収支の状況を抜き出して記載する必要はなく、当該シルバー人材センター等の行う事業全体の収支の状況を記載することとして差し支えないこと。

以上については、業務取扱要領の「第6 事業報告等」の「1 定期報告」を参照のこと。

(4) 労働争議に対する不介入(労働者派遣法第24条)

業務取扱要領の「第6 事業報告等」の「3 労働争議に対する不介入」を参照のこと。

(5) 個人情報の保護(労働者派遣法第24条の3及び第24条の4)

業務取扱要領の「第6 事業報告等」の「4 個人情報の保護」を参照のこと。

(6) 労働者派遣契約(法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。))において読み替えて適用する労働者派遣法第3章第1節)

業務取扱要領の「第7 労働者派遣契約」を参照のこと。

(7) 派遣元事業主の講ずべき措置等(労働者派遣法第3章第2節)

派遣労働者等の福祉の増進(労働者派遣法第30条)、適正な派遣就業の確保(同法第31条)、派遣労働者であることの明示等(同法第32条)、派遣労働者に係る雇用制限の禁止(同法第33条)、就業条件等の明示(同法第34条)、派遣先への通知(同法第35条)、労働者派遣の期間(同法第35条の2)、派遣元責任者(同法第36条)及び派遣元管理台帳(同法第37条)と多岐に及ぶが、いずれも法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等に適用されるものであること。

これらについては、業務取扱要領の「第8 派遣元事業主の講ずべき措置等」を参照のこと。ただし、次の点に留意すること。

ア 労働・社会保険の適用

業務取扱要領の「第8 派遣元事業主の講ずべき措置等」の「13 労働・社会保険の適用の促進」については、次の点に留意すべきこと。

シルバー人材センター等の一般労働者派遣事業により派遣労働者となった高年齢者退職者については、一般の派遣労働者と同様に、労働者災害補償保険が適用されることとなるが、その就業の性質上、雇用保険及び社

会保険の被保険者とはならないものであること。(注1及び注2)

(注1) 雇用保険の加入要件(短時間就労の適用基準)

反復継続して就労する者(1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合)

1週間の所定労働時間が20時間以上

のいずれにも該当することが要件であること。

(注2) 社会保険の加入要件

2か月以内の期間を定められて使用される労働者

所定労働時間・労働日数が常用労働者のおおむね4分の3に満たない労働者

については適用されない。

イ シルバー人材センター等が行う紹介予定派遣の就業の範囲

業務取扱要領の「第8 派遣元事業主の講ずべき措置等」の「16 紹介予定派遣」については、次の点に留意すべきこと。

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等が、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介事業を行うことができる者である場合には、紹介予定派遣を行うことができるが、紹介予定派遣の対象となる就業の範囲は、「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」に限られるものであること。

(8) 派遣先の講ずべき措置等(労働者派遣法第3章第3節)

業務取扱要領の「第9 派遣先の講ずべき措置等」を参照のこと。

(9) 労働基準法等の適用に関する特例等(労働者派遣法第3章第4節)

業務取扱要領の「第10 労働基準法等の適用に関する特例等」を参照のこと。

8 一般労働者派遣事業の指導、監督、罰則等

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出によりシルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業に係る指導、監督等については、業務取扱要領の「第12 違法行為の防止、摘発」及び「第13 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表」を参照のこと。ただし、行政処分に係る規定のうち、労働者派遣法第14条第1項(許可の取消し)については、「第5条第1項の許可を取り消すことができること」を「一般労働者派遣事業の廃止を、当該一般労働者派遣事業(2以上の事業所を設けて一般労働者派遣事業を行う場合にあっては、各事業所ごとの一般労働者派遣事業。以下この項におい

て同じ。)の開始の当時第6条第4号に該当するときは、当該一般労働者派遣事業の廃止を、命ずること」に読み替えて適用されるため(法第42条第3項)、業務取扱要領についても適宜読み替える必要があること。

また、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出により一般労働者派遣事業を行うシルバー人材センター等については、その運営が労働者派遣法その他の法令に違反しあるいは届出書の記載事項の範囲を逸脱することのないよう指導、監督を行うこととする。

なお、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出をせずに一般労働者派遣事業を行っている疑いのあるシルバー人材センター等については、その事業が一般労働者派遣事業に該当するときは、法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)に基づいて届出を行うよう指導する等必要な措置を講じなければならないものであること。

また、シルバー人材センター等が法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出を行って一般労働者派遣事業を行っている場合であっても、その事業が、「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲を逸脱しているときは、「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲で一般労働者派遣事業を行うよう指導する等必要な措置を講じなければならないものであること。

法第42条第2項(法第45条において準用する場合を含む。)の届出によりシルバー人材センター等に適用される労働者派遣法の罰則については、次表のとおり。

罰則の対象条項	罰則の対象者	罰則	刑罰の内容
第4条第1項	適用除外業務について、労働者派遣事業を行った者	第59条第1号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第5条第1項	厚生労働大臣の許可を受けず、構成員等である高年齢退職者以外の者を対象として一般労働者派遣事業を行った者又は「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲を逸脱して一般労働者派遣事業を行った者	第59条第2号	以下の罰金
第5条第2項又は第3項	一般労働者派遣事業の届出書、事業計画書等に虚偽の記載をして提出した者	第61条第1号	30万円以下の罰金

第11条第1項	一般労働者派遣事業の変更の届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は変更届出書、事業計画書等に虚位の記載をして提出した者	第61条第2号	
第13条第1項	一般労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者		
第14条	一般労働者派遣事業の廃止命令に違反した者又は一般労働者派遣事業の停止命令に違反した者	第59条第4号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第15条	自己の名義をもって、他人に一般労働者派遣事業を行わせた者	第59条第1号	
第23条第3項	海外派遣の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第61条第2号	30万円以下の罰金
第34条	就業条件等の明示を行わなかった者又は派遣受入期間の制限に抵触する日の明示を行わなかった者	第61条第3号	30万円以下の罰金
第35条	派遣労働者の氏名等を派遣先に通知しなかった者		
第35条の2第1項	派遣受入期間の制限に抵触する日以降継続して労働者派遣を行った者		
第36条	派遣元責任者を選任しなかった者		
第37条	派遣元管理台帳を作成せず、若しくは記載事項を記載しなかった者、又は派遣元管理台帳を3年間保存しなかった者		
第49条	改善命令に違反した者又は労働者派遣の停止命令に違反した者	第60条第3号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金

第49条の3第2項	申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをした者	第60条第2号	
第50条	必要な報告をせず、又は虚偽の報告をした者	第61条第4号	30万円以下の罰金
第51条第1項	立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者	第61条第5号	
その他	公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者	第58条	1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金

このほか、労働者派遣法第62条により、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、同法第58条から第61条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科すこととされている。

9 関係通達の整備

(略)

第5 雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)の一部改正

【平成16年12月1日施行】

1 労働移動支援助成金の支給対象事業主に係る規定等の整備

労働移動支援助成金の支給対象事業主に係る規定等について、再就職援助計画を求職活動支援書に、再就職援助基本計画書を求職活動支援基本計画書に変更する等所要の規定の整備を行ったこと。

2 関係通達の整備

(略)

3 経過措置

- (1) 改正省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に雇用保険法施行規則第82条の3第1項に規定する安定した職業に就いた受給資格者であって、改正前の雇用保険法施行規則（以下「旧雇保則」という。）第82条の3第2項第1号に掲げる45歳以上60歳未満のものに対する常用就職支度金の支給については、なお従前の例による。
- (2) 施行日前に旧雇保則第102条の5第2項2号イに規定する再就職援助基本計画書を公共職業安定所の長に提出した事業主に対する同項(旧雇保則附則第15条の4の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の求職活動等支援給付金又は同条第3項(旧雇保則附則第15条の5第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の再就職支援給付金の支給については、なお従前の例による。
- (3) 施行日前の日に旧雇保則第102条の5第2項第2号イに規定する再就職援助計画等の内容を記載した書面の交付を受けた労働者を雇い入れた事業主に対する旧雇保則第102条の5第4項（旧雇保則附則第15条の6の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の定着講習支援給付金の支給については、なお従前の例による。
- (4) 施行日前の日に旧雇保則第102条の5第2項第2号イに規定する再就職援助計画等の内容を記載した書面の交付を受けた労働者を雇い入れた事業主に対する旧雇保則第110条第3項の緊急就職支援者雇用開発助成金の支給については、なお従前の例による。

（以上）

基調報告（2）「高齢社会における雇用のあり方と労使の対応
—高齢者雇用は企業を強くする」レジュメ

2005年1月25日

【ビジネス・レーバー・トレンド研究会】

高齢社会における雇用のあり方と労使の対応

—高齢者雇用は企業を強くする—

法政大学 藤村博之

(本日のねらい)

- (a) 65歳まで現役で働ける社会を作るには、20歳代からの働き方を見直す必要がある。
高齢者雇用の問題を考えることは、企業全体の人事管理概念の再構築につながる。
- (b) 高齢者が生き生きと働ける企業は、本当の強さを持った組織である。
- (c) 「個人に注目する」ことが、高齢者雇用の課題を解決する基礎になる。

1. 高齢者に関するいくつかの事実

(1) 高齢者は貧しいか？

- ・ 65歳以上人口は、約 2200 万人
- ・ 65歳以上の高齢世帯の一人あたり所得は 207.0 万円(全世帯平均は 222.7 万円)
- ・ 65歳以上の高齢世帯の貯蓄残高は増加

(2) 日本の年金制度は貧しいか？

- ・ 日本の年金額は、平均賃金の 43%(ドイツは 31%)
- ・ 掛け金と給付額の関係は、国際相場から見て、加入者にとって有利

(3) 日本の高齢者は働いていないか？

- ・ 労働力率は高い(男性の労働力率の国際比較：2002年)

	60-64 歳	65 歳以上
日本	71.2%	31.1%
アメリカ	57.6%	17.9%
ドイツ	32.0%	4.5%

2. 高齢者の就労を考える視点

(1) 経済的状況 = 食べるためには収入を得る必要がある

- ・ 年金受給額と消費支出額の差はどの程度か？

(2) 生きがい就労 = 食べるには困らないが社会参加をしたい

- ・ 社会を支える活動：ボランティアや地域活動
- ・ 働くことは、最も手っ取り早い社会参加の方法

- (3) 60歳代前半層と65歳以降を区別
- ・60歳代前半層は、継続雇用制度で対処
 - ・65歳以降は、個別対応

3. 問題の所在 — 継続雇用制度か定年延長か

- (1) 60歳代前半層の雇用方式
- ① 60歳プラス α
 - ② 65歳マイナス β
 - ③ エイジレス(またはエイジフリー)
- (2) 定年制の意味
- ・「定年」は欧米にはない制度
 - ・職業生活からの引退をどう決めるのか
- (3) 60歳プラス α 方式を鍛える

4. 65歳現役社会実現のための課題

- (1) 社会制度
- ① 社会保障制度
 - ・老齢年金制度
 - ・健康保険制度
 - ② 税制
 - ・退職金への課税制度
- (2) 社会観・人生観・労働観
- ・働くことを唯一の生きがいとしているか否か
 - ・社会の中での自分の役割をどのような形で見いだすのか
- (3) 社会環境と労働力構成
- ① 厚生年金の支給開始年齢引き上げ
 - 60歳代前半の生活費をどう確保するのか(労働供給側の課題)
 - ② 少子化による労働力人口の減少
 - 企業活動を支える労働力をどう確保するのか(労働需要側の課題)

(4) 課題

- ① 希望者全員を対象とすることの是非
- ② 高齢者に担当してもらう仕事内容の明確化(適職開発)
- ③ 処遇体系の再編
- ④ 能力開発

5. 60歳代前半の雇用に対する基本的な考え方

- ① 高齢者の雇用は、企業側だけ、あるいは従業員側だけが対応すればいいという問題ではなく、労使双方が共同して取り組むテーマであるという認識を持つ。
- ② 中高年従業員は、企業の「お荷物」ではなく「財産」である。大切なのは、お荷物をどう処理するかではなく、財産をどう活用するかである。
- ③ 当面は60歳定年を前提とし、50歳代の従業員をいかに活用するかという問題と定年以降65歳までの雇用継続をどう実現するかという問題を別々に考える。
- ④ 机上であれこれ考えて悩むよりは、現場で実際に試みる。「案ずるより産むが易し」の精神で取り組む。「希望者全員」を明記しても、不都合はほとんど起こらない。
- ⑤ どういう働き方をするか、従業員の選択の幅を広げる。多様な働き方を用意することによって、従業員間の個人差を解消することができる。
- ⑥ 高齢化への対応は、先延ばしにすればするほど、より多くのエネルギーが必要となる。早く取り組むことが重要である。

6. 企業側の取り組み課題

- (ア) 60歳代前半までの雇用を実現するには、能力開発方式の見直しが必要である。50歳代になると不要感が高まるような育成方式を改める。
- (イ) 仕事の成果と報酬が中期的(3～5年)に一致するような処遇体系を考える。具体的には、賃金体系の見直しを進める。
- (ウ) 従業員が選択できる幅を広げる。労働時間や出勤日数だけでなく、仕事の内容についても、従業員が選べるように工夫する。
- (エ) 高齢者の体力低下を補うような設備上の工夫を行う。
- (オ) 人事部だけで解決しようとするのではなく、現場上長の役割を重視する。現場の知恵を活かす仕組みを高齢者雇用にも採り入れる。
- (カ) 企業と従業員との信頼関係を強化するように努力する。その方策として、情報の共有化を積極的に進める。

7. 従業員側の取り組み課題

- (a) 65歳まで現役性を持ち続けるには、自分自身の能力開発を自分で設計する必要がある。能力開発を企業任せにするのではなく、次にどのような仕事に取り組むか、どのよ

うな能力を身につけるのかを考えながら職業生活を送る。

- (b) 新しい知識や技能を吸収し続ける力を失わないことが重要である。「学習力」を高めるよう努力する。
- (c) 健全な精神は健全な肉体に宿る一心と体の健康維持は、従業員の責務である。
- (d) 「もう歳だから」という自己規制をやめる。自分の可能性を信じて、新しいことに挑戦する意欲を持ち続ける。

(e) 元気な中高年であるための秘訣

- ① 若いときに自分を成長させてくれるような仕事にめぐりあったこと、
- ② 早い時期に、仕事上の目標となる先輩や上司をみつけたこと、
- ③ 新しい仕事を任されたときに、関連の資料を読みあさるなど寝食を忘れて勉強したこと、
- ④ 10年くらい経ったとき、仕事全体が見渡せるようなポジションに異動になったこと、
- ⑤ 仕事を進めていく上で、常に中長期の目標を持っていること、
- ⑥ 逆境のときに自らの能力を整理し直して、次の飛躍の糧とすること。

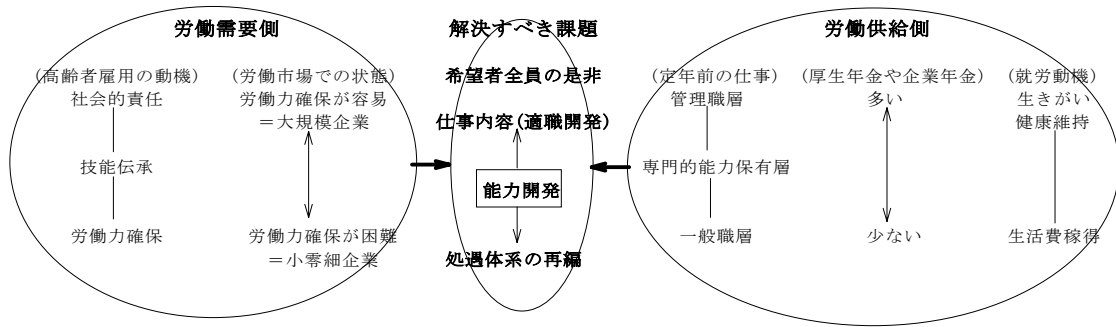
8. 労働組合の取り組み課題

- (a) 高齢者の雇用においては、雇用の場の確保を第一の目標とする。そのために、合理的な賃金のあり方を労使間で話し合う。
- (b) これまでの人材育成方式を続けていく限り、高年齢層の雇用の場を確保していくことは難しい。経営側と協力して、中高年層が不要となるような育成方式を改める。
- (c) 組合員の能力開発においてアドバイザー役を果たす。経営側は従業員に対して、自己選択・自己責任の原則を受け入れさせようとしている。自分で選ぶには、豊富な情報とそれを分析する力が必要となる。組合員の情報収集を手助けし、進路の選択にあたって的確な助言を行う。
- (d) 高齢者雇用を進めるために、現場での試みが実施しやすいような環境づくりにつとめる。
- (e) 労使の信頼関係を強化し、双方にとって都合の悪い情報も積極的に共有できるようにする。

9. 行政の取組課題

- (1) 高齢者に対する企業や社会の偏見を打破する
 - ・ 高齢者はみんな弱っていくのではない！
- (2) 高齢者自身の自覚を促す
 - ・ 自分の能力を客観的に知り、どこで活かせるかを見極める

図1 60歳代前半層の雇用継続実現のために解決すべき課題



〔社会環境と労働力構成〕

- ① 厚生年金の支給開始年齢引き上げ → 60歳代前半の生活費をどう確保するか(労働供給側の課題)
- ② 少子化による労働力人口の減少→企業活動を支える労働力をどう確保するのか(労働需要側の課題)

図2 ヨーロッパにおける高齢者雇用の論点

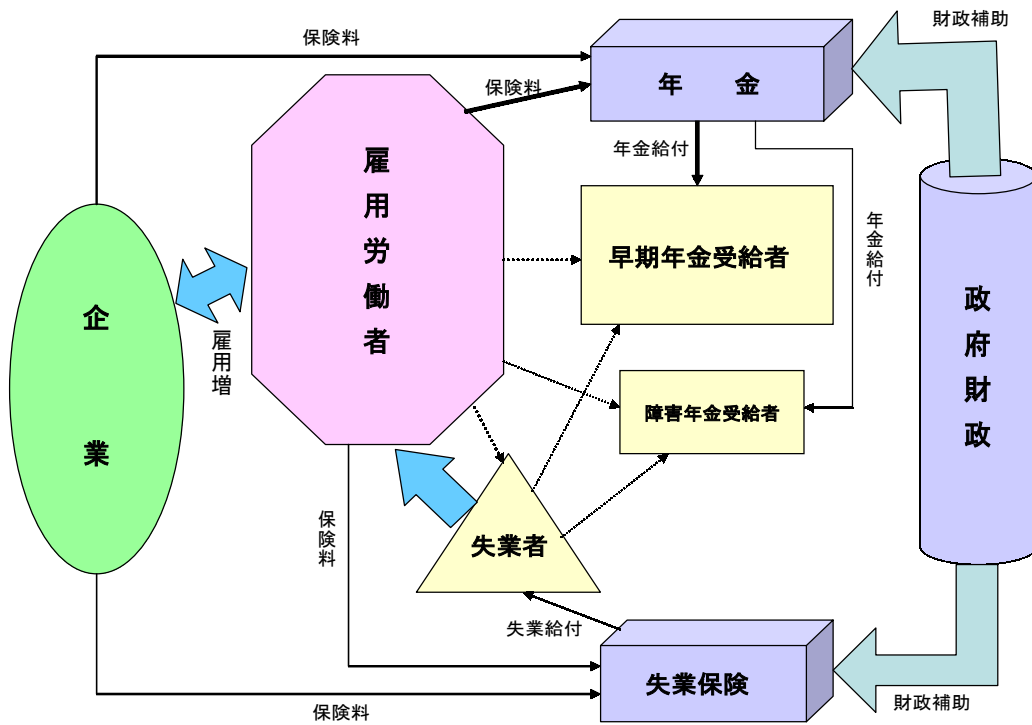


図3 高齢者雇用実現に向けた課題整理と処方箋

企業

経営者の考え方

高齢者を重要な労働力として位置づける

社会的責任を果たすという消極的対応

労働力需給の状況

若年層が採用できない、必要な労働力を確保できない

労働者の採用にほとんど問題を感じていない

人事制度

- ① 定年年齢と継続雇用制度の有無
- ② 賃金が個別に決定される度合の強弱
- ③ 労働時間の選択が可能になっているか
- ④ 仕事内容に柔軟性があるか
- ⑤ 勤務地・通勤時間

現場管理者の考え方

- ① 高齢者に対する見方
- ② 高齢者を職場で使っていくことへの理解
- ③ 職場での仕事の負荷と高齢者の体力

従業員

働くことに対する考え方（労働観）

働けるうちは働くのが当然だ

賃労働から早く離れて生きがいを追求

働くことの切実性

働かないと食べられないから働く

働くことは健康にいいから働く

就労希望条件

- ① 経済的な緊急度
在職老齢年金、貯蓄額
- ② 生活時間と働く時間のバランス
- ③ 定年前と同じ仕事か違う仕事か
- ④ 通勤時間
- ⑤ 健康状態
- ⑥ 職業能力の維持

労働需給のマッチング

労働力としての高齢者の魅力

- ① 賃金
高卒から大卒の初任給程度
- ② 能力＝豊富な経験を持っている
- ③ 勤務態度＝責任感が強い
- ④ 需要変動への調整が容易

労働力としての高齢者の問題点

- ① 体力の衰え
作業スピードについていけない
細かい字が読めない
- ② 能力の陳腐化
新しい技術に適応できない
- ③ 組織運営が円滑になれない
元上司に命令しづらい
- ④ 組織の年齢構成の歪み
組織の活力にとってマイナス

需給のミスマッチ解消のために

- ① 企業への働きかけ
経営者の決断を促す
現場管理職へのインセンティブ
- ② 従業員への働きかけ
能力維持を支援する
- ③ 高齢者雇用アドバイザーの活用

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

65歳継続雇用時代にどう備えるか？－改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり－

発行年月日 2005年7月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://jil.go.jp/>

(編集) 調査部 TEL:03-5903-6288

印刷・製本 有限会社 太平印刷
