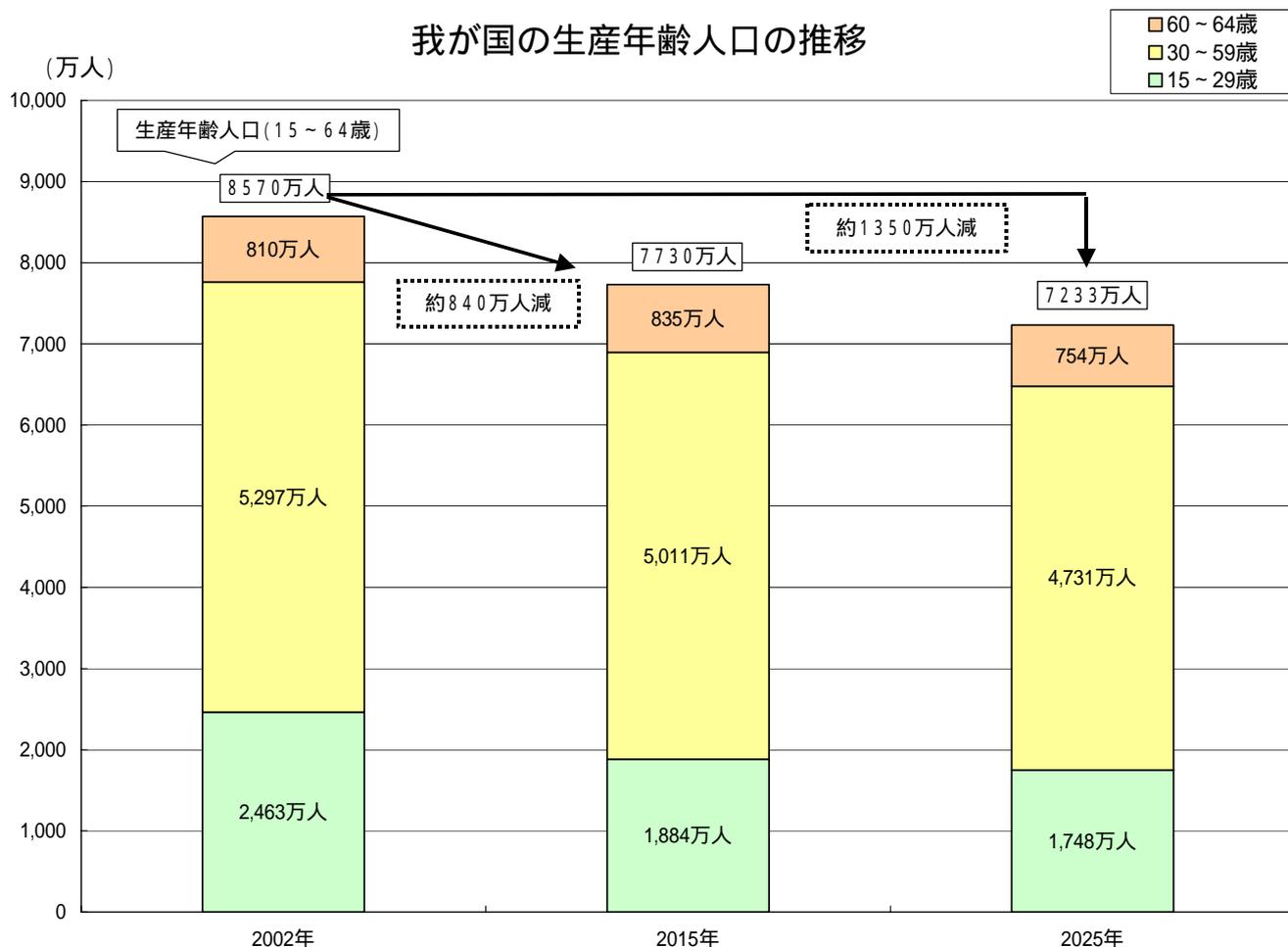


高年齢者雇用安定法の改正について

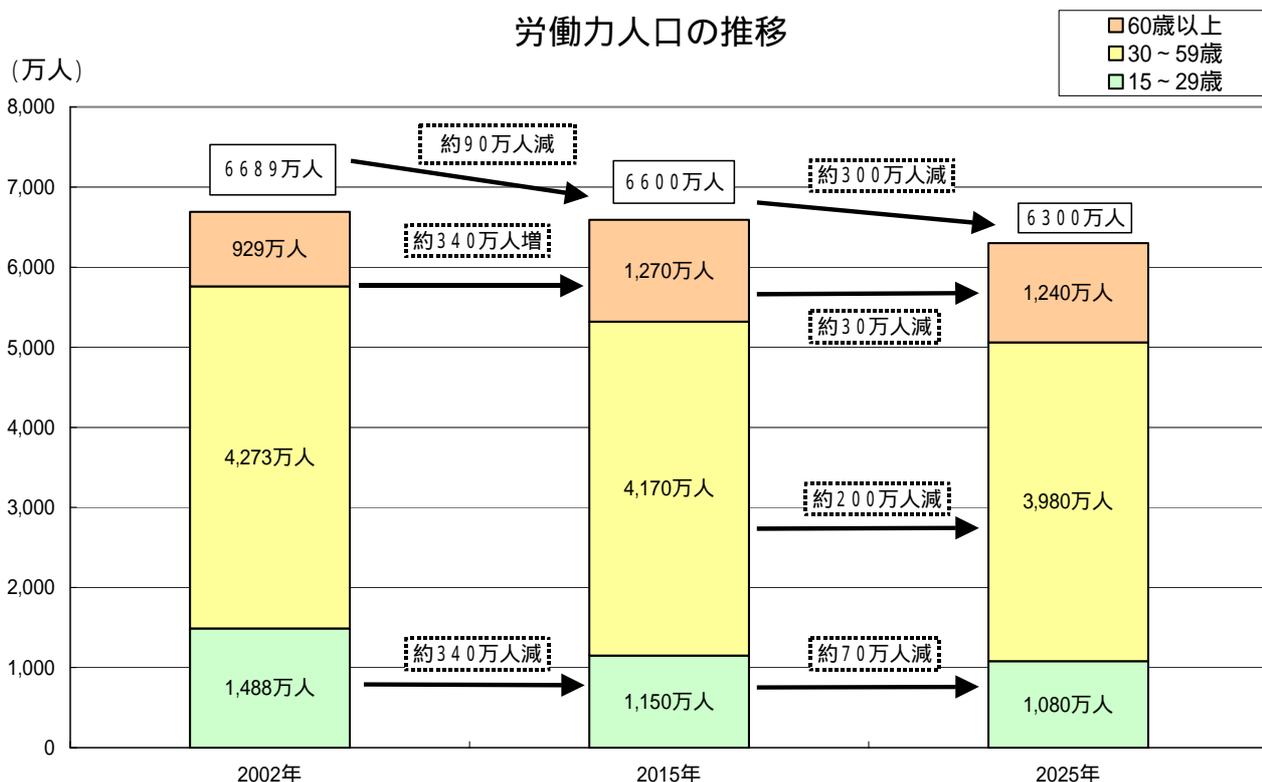
厚生労働省職業安定局
高年齢・障害者雇用対策部
高年齢者雇用対策課長 石田 寿

我が国の生産年齢人口の推移



(出典) 2002年は総務省統計局「人口推計(2002年10月1日人口推計)」
 2015年及び2025年は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2002年1月推計)」

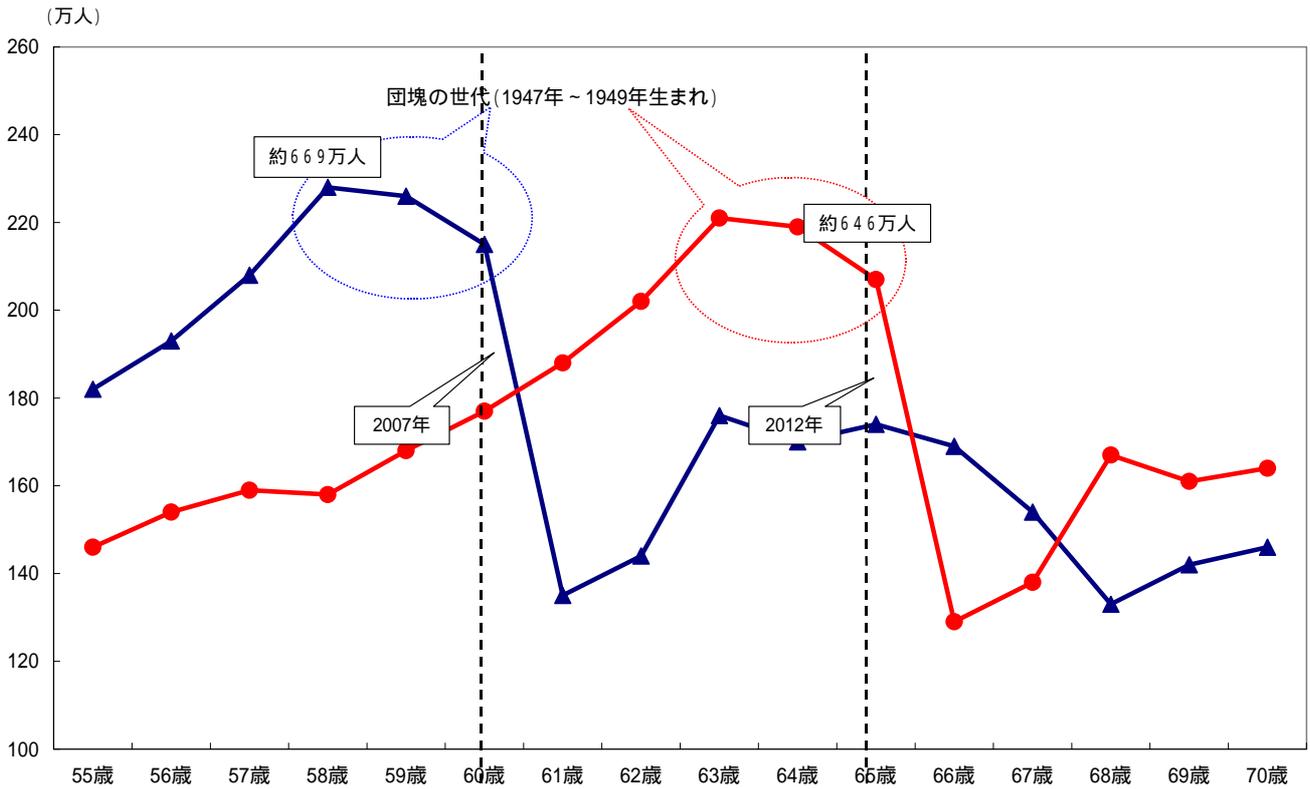
労働力人口の推移



(資料出所) 2002年は総務省統計局「労働力調査」
 2015年及び2025年は、厚生労働省職業安定局推計(2002年7月)

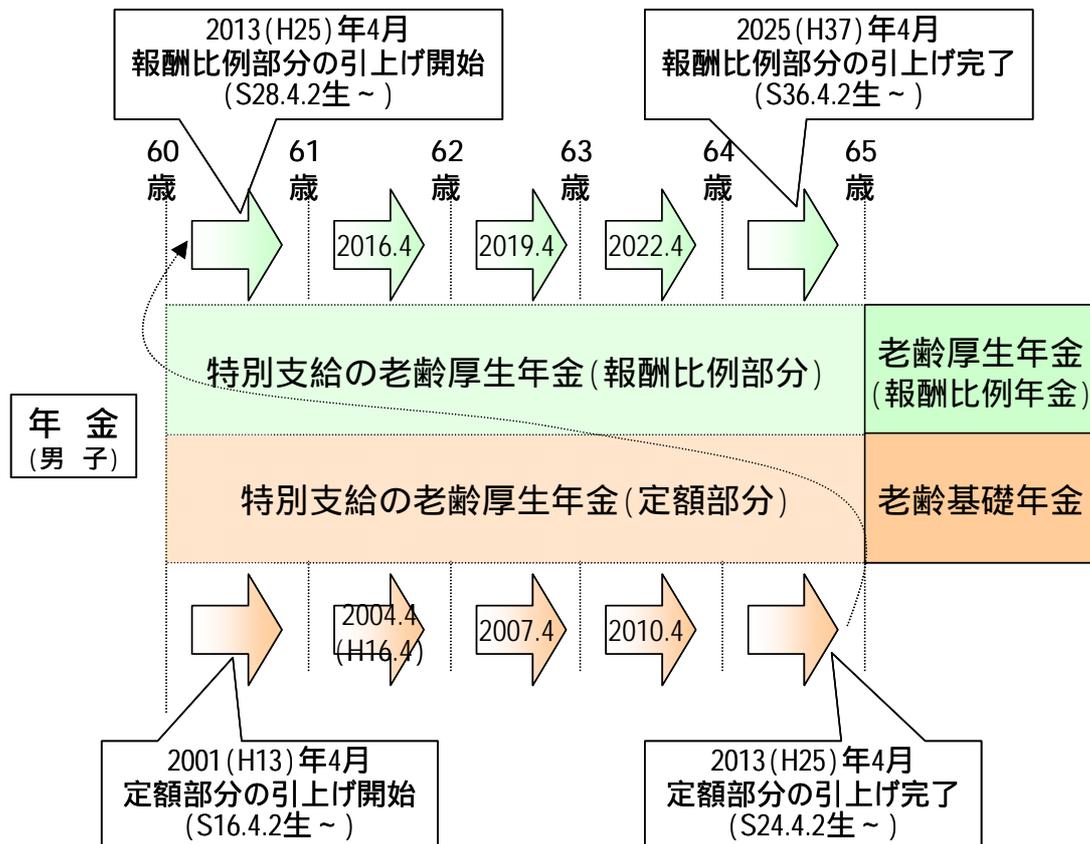
(注) 推計値については、概数で表示しているため、各年齢区分の合計と年齢計とは必ずしも一致しない。

団塊の世代の高齢化



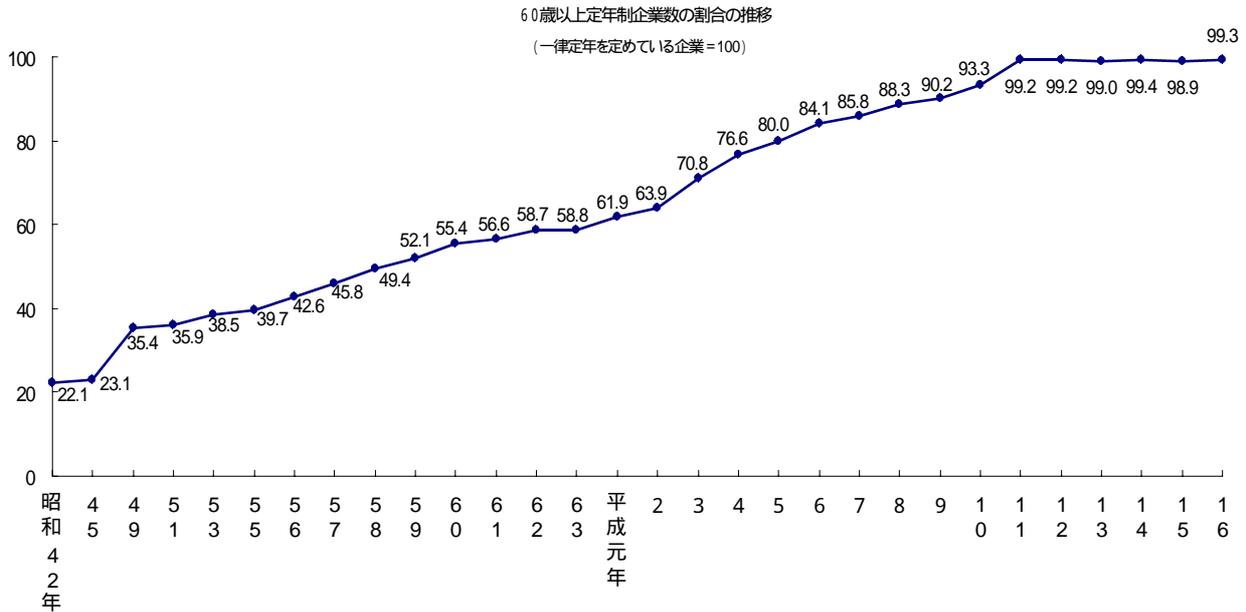
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2002年1月推計)」

年金の支給開始年齢の段階的引上げ



定年制等の状況

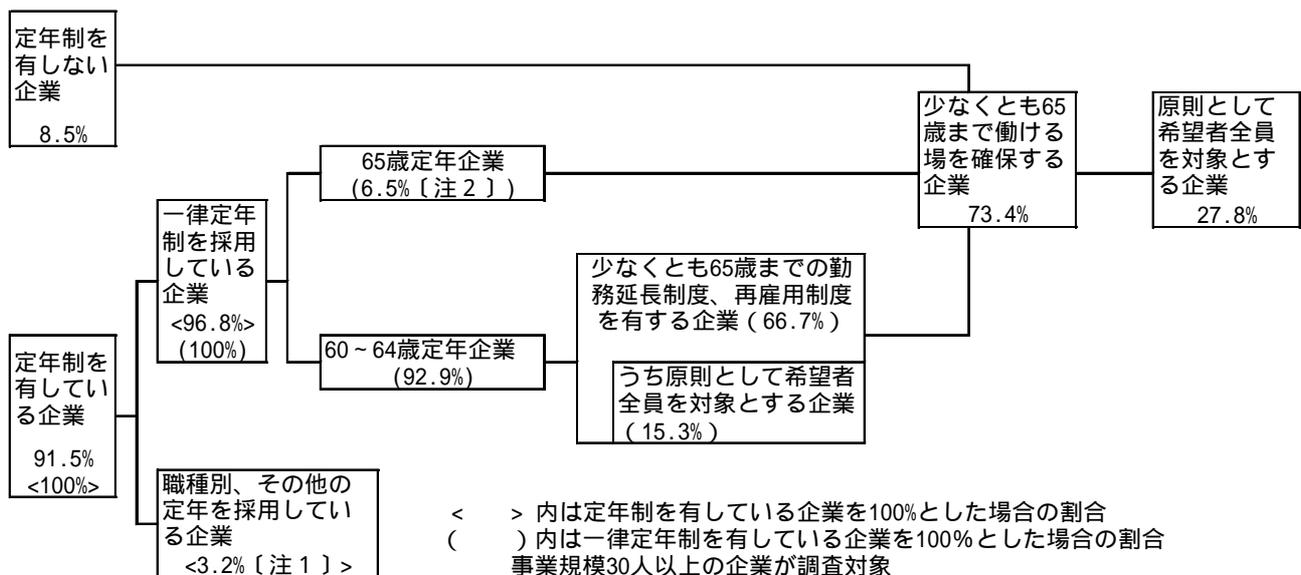
1 60歳定年については、高年齢者雇用安定法により平成10年4月から義務化された。



(資料出所)厚生労働省「雇用管理調査」

2 継続雇用制度（定年、勤務延長制度、再雇用制度）等により少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業は約7割となっているが、そのうち希望者全員を対象とする者は約3割となっている。

65歳までの雇用を確保する企業割合



[注1] 職種別その他の定年制を採用している企業についても、65歳までの雇用を確保する企業が若干存在する。

[注2] 65歳を超える定年企業も若干存在する。

(資料出所)厚生労働省「雇用管理調査」(平成16年)より算出

有効求人倍率の動向

(単位：倍)

	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年		
				7月	8月	9月
年齢計	0.59	0.51	0.62	0.75 (0.83)	0.79 (0.83)	0.84 (0.84)
24歳以下	0.95	0.87	1.06	1.28	1.38	1.47
25～34歳	0.72	0.59	0.71	0.82	0.85	0.89
35～44歳	0.97	0.79	0.90	1.02	1.09	1.13
45～54歳	0.40	0.34	0.41	0.52	0.56	0.60
55～59歳	0.20	0.19	0.20	0.26	0.28	0.30
60歳以上	0.12	0.20	0.23	0.32	0.35	0.39
60～64歳	0.09	0.14	0.17	0.22	0.24	0.27
45歳以上	0.25	0.26	0.31	0.39	0.42	0.46

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) ()内は季節調整値。

完全失業率の動向

(単位：%)

	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年		
				7月	8月	9月
年齢計	5.0 [340]	5.4 [359]	5.3 [350]	4.8 (4.9) [318]	4.7 (4.8) [314]	4.6 (4.6) [309]
15～24歳	9.6 [70]	9.9 [69]	10.1 [68]	9.4 [62]	9.6 [64]	9.4 [61]
25～44歳	4.9 [140]	5.3 [152]	5.3 [151]	4.8 [139]	5.0 [143]	4.9 [140]
45～59歳	3.7 [83]	4.1 [92]	3.9 [86]	3.5 [76]	3.2 [70]	3.3 [71]
45～54歳	3.5 [57]	4.0 [63]	3.7 [55]	3.5 [50]	3.0 [43]	3.1 [44]
55～59歳	4.1 [26]	4.5 [29]	4.5 [31]	3.6 [26]	3.7 [27]	3.7 [27]
60歳以上	5.1 [47]	4.8 [45]	4.9 [46]	3.9 [39]	3.6 [36]	3.8 [37]
60～64歳	8.1 [35]	7.7 [34]	7.5 [34]	6.3 [30]	5.8 [28]	5.8 [28]
60～64歳男性	10.3 [28]	9.7 [27]	9.2 [26]	7.4 [22]	7.3 [22]	7.5 [22]
45歳以上	4.1 [130]	4.3 [137]	4.2 [132]	3.6 [115]	3.3 [106]	3.4 [108]

(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注) ()内は季節調整値。[]内は完全失業者数(万人)。

年齢階級別非自発的失業者数

平成15年平均

(万人)

	計	15～29歳	30～44歳	45～59歳	60歳以上
非自発的失業者	146 (100.0%)	26 (17.8%)	37 (25.3%)	49 (35.8%)	34 (21.9%)

(資料出所)労働力調査

(注)カッコ内は構成比

失業期間別失業者数(構成比)

平成15年平均

(%)

	3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
総数	32.9	16.0	17.1	33.7
15～24歳	41.2	16.2	17.6	25.0
25～34歳	35.4	17.7	16.7	30.2
35～44歳	32.7	14.5	16.4	36.4
45～54歳	27.3	16.4	16.4	38.2
55～64歳	26.6	15.6	18.8	37.5
65歳以上	16.7	16.7	16.7	50.0

(資料出所)労働力調査

失業者が仕事に就けない理由

(万人)

	賃金・給料が希望と合わない	勤務時間・休日等が希望と合わない	求人年齢と自分の年齢が合わない	自分の技術や技能が求人要件に満たない	希望する種類・内容の仕事がない	条件にこだわらないが仕事がない	その他
計	24 (6.9)	27 (7.8)	78 (22.5)	22 (6.3)	109 (31.4)	38 (11.0)	49 (14.1)
15～24歳	5 (7.4)	5 (7.4)	2 (2.9)	6 (8.8)	30 (44.1)	8 (11.8)	12 (17.6)
25～34歳	8 (8.4)	11 (11.6)	3 (3.2)	9 (9.5)	39 (41.1)	9 (9.5)	16 (16.8)
35～44歳	5 (9.1)	7 (12.7)	10 (18.2)	4 (7.3)	15 (27.3)	5 (9.1)	9 (16.4)
45～54歳	4 (7.3)	2 (3.6)	23 (41.8)	2 (3.6)	12 (21.8)	6 (10.9)	6 (10.9)
55～64歳	3 (4.8)	1 (1.6)	33 (52.4)	2 (3.2)	11 (17.5)	8 (12.7)	5 (7.9)
65歳以上	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (54.5)	0 (0.0)	1 (9.1)	3 (27.3)	1 (9.1)

(注)カッコ内は構成比(%)。

(出典)総務省「労働力調査」(平成15年)

各国の労働力率

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2002	男	96.3	93.8	71.2	31.1
		女	67.7	58.1	39.2	13.2
アメリカ	2001	男	86.5	77.3	56.5	17.7
		女	74.0	61.6	42.4	9.7
イギリス	2001	男	44.9			
		女	29.5			
フランス	1999	男	85.2	70.5	16.7	1.6
		女	65.6	52.1	15.5	1.1
ドイツ	2001	男	90.0	76.8	32.0	4.5
		女	72.4	57.2	14.6	1.7
スウェーデン	2001	男	89.0	83.2	58.9	-
		女	85.0	79.5	49.8	-

(資料出所) ILO Year Book of Labour Statistics.
日本は総務省「労働力調査」(2002年)

労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口の割合
労働力人口

日本: 就業者と完全失業者の合計

アメリカ: 労働力から軍人を除く

イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン: 就業者と失業者の合計

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概要

【背景】

少子高齢化の進展(労働力人口の減少)の中での高年齢労働力の活用
< 経済社会の活力の維持 >

年金支給開始年齢の引上げの中での、生計維持のための収入確保、
社会保障制度の支え手の確保

高齢者が社会の支え手として活躍できるよう
65歳まで働ける労働市場の整備が必要

【改正の内容】

65歳までの雇用の確保

65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。

ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、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、大企業は平成21年3月31日まで、中小企業(常時雇用する労働者数が300人以下の企業)は平成23年3月31日まで)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。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

中高年齢者の再就職の促進

労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合に、書面等により、その理由の明示を求める。

事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。

多様な就業機会の確保

シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】

及び については、平成16年12月1日
については、平成18年4月1日

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

改正前

60歳未満定年の禁止

65歳までの雇用確保の努力義務

定年の引上げ、継続雇用制度の導入、その他(定年の定め等の廃止等)

65歳までの雇用確保の現状

少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は、約7割

原則として希望者全員を対象として少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は、約3割

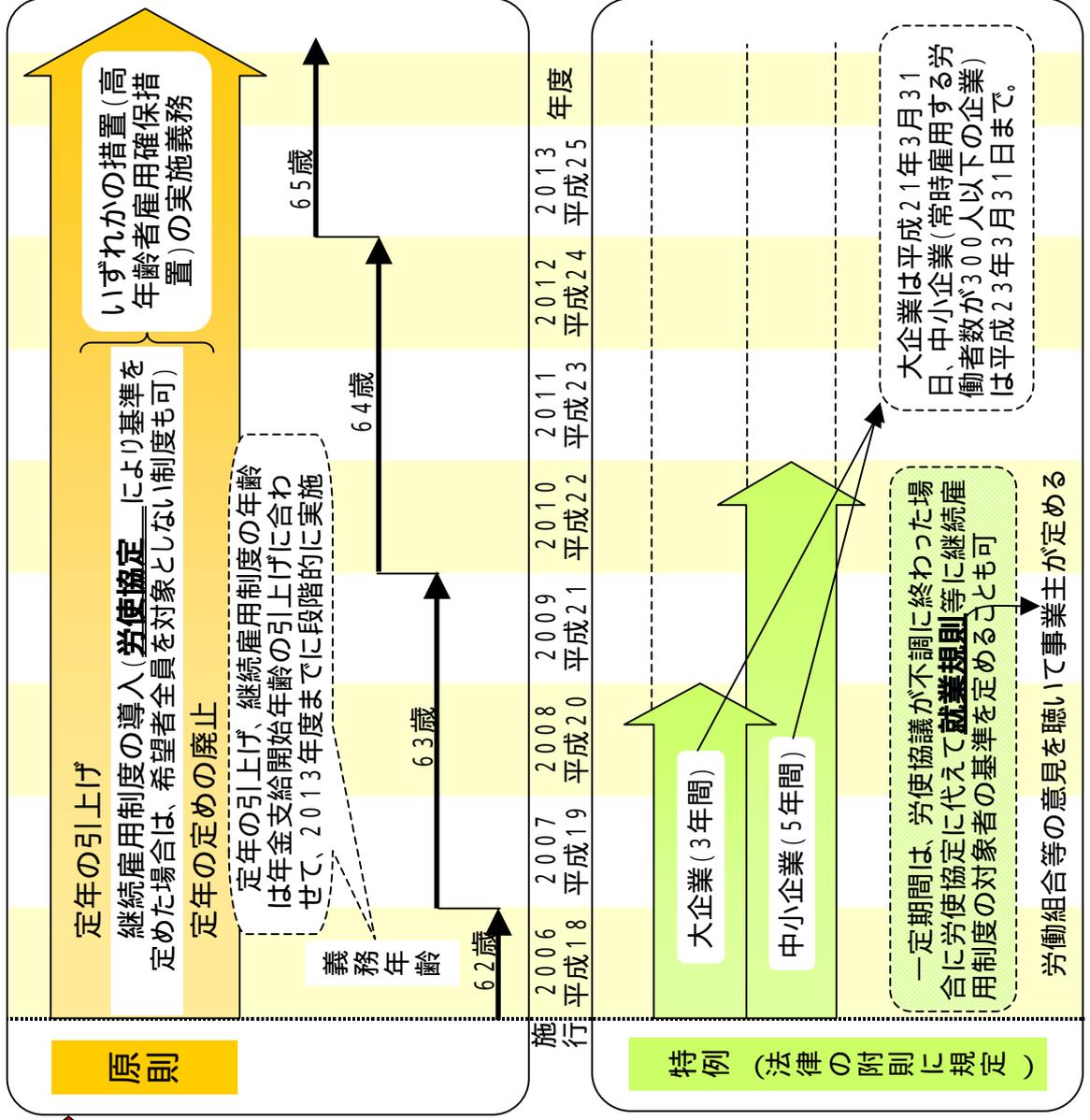
履行確保措置

違反している事業主に対して、助言・指導を行う。なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

改正後

現行どおり

平成18年4月1日から施行



募集・採用時の年齢制限は正関係

改正前

年齢制限は正の努力義務

大臣の定める指針(年齢指針)において、年齢制限が認められる場合(10項目)を列挙。

現状

45歳以上65歳未満の失業者の約半数が、仕事に就けない理由として「求人者の年齢と自分の年齢が合わない」と回答。
なお、平成16年8月現在の公共職業安定所における年齢不問求人割合は、約23%。

雇用対策法

高齢法

規定なし

年齢指針

体力、視力等加齢に伴い機能が低下するものが採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合
技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させる場合
定年年齢との関係から雇用期間が短期に限定される場合などの10項目

改正後

平成16年12月1日から施行

現行どおり

努力義務のままとし、禁止はしない

雇用対策法

高齢法

募集及び採用時についての理由の提示義務付け

労働者の募集及び採用について、やむを得ない理由により上限年齢(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、募集及び採用の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提出する求人申込書等を含みます。)により、その理由を提示しなければなりません。

年齢指針の年齢制限が認められる場合(10項目)

履行確保措置

理由の提示の有無または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、報告徴収、助言、指導、勧告を行う。

求職活動支援書の作成関係

改正前

再就職援助計画書

対象者
・ 定年・解雇、継続雇用制度の定めによる離職予定者
・ 45歳以上65歳未満の者

交付の手続
公共職業安定所長が必要があると認めるときには、事業主に作成を要請、要請を受けた事業主は再就職援助計画書を作成し、離職予定者に交付。

記載事項
事業主が講じようとする再就職援助措置の内容

具体例

求職活動のための休暇の付与
在職中の求職活動に対する経済的支援の実施
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
民間の再就職支援会社への委託
など

改正後

平成16年12月1日
から施行

再就職援助 計画書は廃止

求職活動支援書

対象者
・ 45歳以上65歳未満の解雇等による離職予定者

交付の手続
離職予定者が希望するときに、事業主は求職活動支援書を作成し、当該離職予定者に交付義務。

記載事項
・ 離職予定者の職務の経歴、資格・免許、職業能力等
・ 事業主が講じようとする再就職援助措置の内容

具体例

その会社における職歴、担当した業務内容及び実績、有している免許・資格、講座等の修了履歴、特筆すべき職業能力など

履行確保措置

違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

シルバー人材センターの届出による派遣事業関係

改正前

シルバー人材センターでは一般労働者派遣事業を行っていない

法律上は、労働者派遣法の許可を取れば実施可能だが、実施しているシルバー人材センターはない。

改正後

平成16年12月1日から施行

シルバー人材センターの業務として一般労働者派遣事業を法律に明記し、特例を設ける

シルバー人材センターがその構成員を対象として臨時的かつ短期的な就業又は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場合について、労働者派遣法上の特例(許可を届出とする)を設ける。

この場合、原則どおり、シルバー人材センターが、派遣元事業主として責任を負う。

シルバー人材センター事業の内容

目的

定年退職後等に、臨時的かつ短期的な就業又は軽易な業務に係る就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりを寄与する。

仕組み

- (1) 会員
概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
- (2) 事業内容

シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。

会員は実績に応じて一定の報酬(配分金)を受ける。

[シルバー人材センターで取り扱う仕事の例]

清掃、除草、公園管理、自転車置き場管理、宛て名書き、植木の剪定、障子・襖張り、観光案内、福祉・家事援助サービス等

臨時的かつ短期的な就業：連続的又は断続的な概ね月10日程度以内の就業
軽易な業務に係る就業：1週間当たりの就業時間が概ね20時間を超えないもの

教育指導(OJTによる熟練技能の伝承等)、経理、販売等への派遣需要が考えられる。

シルバー人材センターの現状

団体数：1,865団体	平成16年3月
会員数：76万人	末日現在
契約件数：310万件	} 平成15年度
金額：2,913億円	
就業実人員：60.5万人	
就業延人員：6,325万人日	

平成16年度予算(一般会計)：141億円

定年制がある事業主の皆様へ

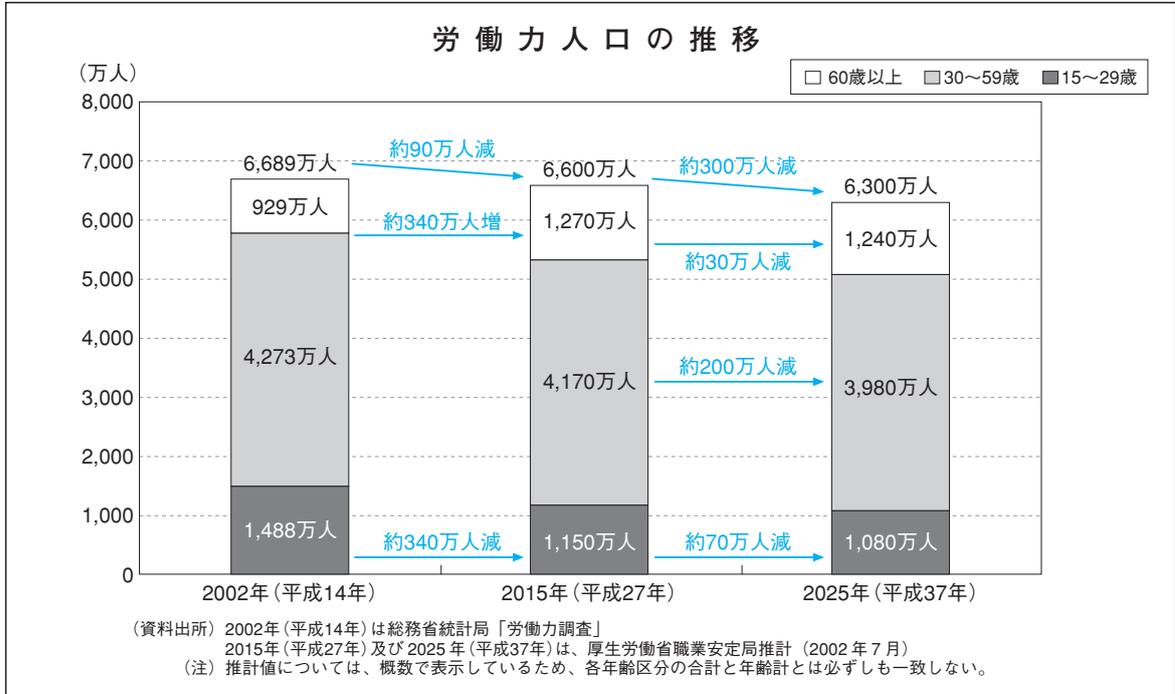
定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化について

高年齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、年金支給開始年齢の段階的引上げにあわせて、65歳までの定年の引上げ、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が事業主に義務づけられます。

① 高齢者を取り巻く状況

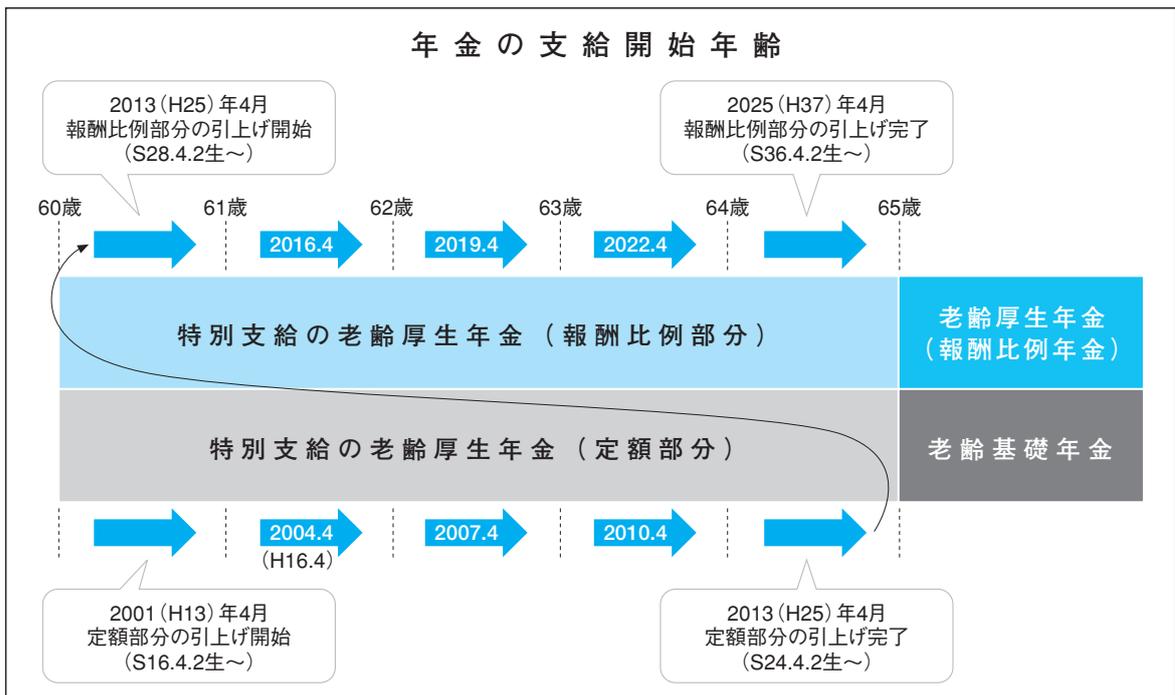
(1) 少子高齢化の急速な進展

2015（平成27）年までに、労働力人口は全体としては約90万人の減少が見込まれています。その中で、15～29歳は340万人減少する一方、60歳以上の者は340万人の増加が見込まれており、高い就労意欲を有する高齢者が社会の支え手として活躍し続ける社会が求められています。



(2) 厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げ

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げが始まっており、男性については定額部分は2013（平成25）年にかけて、報酬比例部分は2013（平成25）年から2025（平成37）年にかけて引き上げられることとなっています（女性については5年遅れ）。



② 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正 (高年齢者雇用確保措置の実施義務化) の概要

【平成18年4月1日から施行】

少子高齢化の急速な進展の中で、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

このため、高年齢者が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、平成18年4月1日から、事業主は以下の措置を講じなければならないこととなりました。



○定年（65歳未満のものに限ります。）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^(注1)までの安定した雇用を確保するため、

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度^(注2)の導入
- ③定年の定めの廃止

のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

ただし、事業主は、労使協定により、②の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準^(注3)を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなします。

(注1) この年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25(2013)年4月1日までに段階的に引き上げていくものとします。

平成18(2006)年4月1日～平成19(2007)年3月31日	: 62歳
平成19(2007)年4月1日～平成22(2010)年3月31日	: 63歳
平成22(2010)年4月1日～平成25(2013)年3月31日	: 64歳
平成25(2013)年4月1日～	: 65歳

(注2) 継続雇用制度は、「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」をいいます（詳しくは4頁を参照してください）。

(注3) 「基準」について、詳しくは6頁を参照してください。

③ 高年齢者雇用確保措置（継続雇用制度について）

(1) 継続雇用制度の内容

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

継続雇用制度には、

- 定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する『勤務延長制度』と、
- 定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する『再雇用制度』の2つの制度があります。

(2) 雇用条件

雇用条件については、高年齢者の安定した雇用の確保が図られたものであれば、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ありません。また、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含まれますので、企業の実情にあった制度を導入しましょう。

(3) 継続雇用制度の対象者に係る基準

各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めたときは、この基準に該当する高年齢者を対象とする制度を導入することも認められています（詳しくは6頁を参照してください）。

(4) 高年齢者雇用確保措置に係る各種支援

条件整備に関する相談・助言を希望する事業主の方へ

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を実現するためには、年功的賃金や退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要がある場合があります。

そこで、企業における条件整備の取組みを支援するため、高年齢者の雇用問題に精通した経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する**高年齢者雇用アドバイザー**が、具体的かつ実践的な相談・助言を行っておりますので、是非、ご相談ください（**無料**）。

また、高齢労働力の活用に向けて、企業内において取り組むべき課題と方向を整理するため、コンピュータによる簡易診断も行っています（**無料**）。

さらに、人事管理制度、賃金・退職金制度や職務再設計、職場改善に関することなどについて、高年齢者雇用アドバイザーが、具体的な企画立案書を作成し、条件整備をお手伝いをします（**必要経費の2分の1の負担**）。

継続雇用制度を導入した事業主の方へ

定年の引上げ又は65歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度を新たに導入した事業主や高年齢者事業所を設立し、継続雇用制度を設けた事業主には、「**継続雇用定着促進助成金**」が支給されることがあります。

問い合わせ先

各都道府県高年齢者雇用開発協会

(所在地一覧は12頁をご覧ください。)

4 継続雇用制度の対象者に係る『基準』

(1) 基本的な考え方

継続雇用制度について労使協定で基準を定めることを求めることとしたのは、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を作ることが適当であるという理由からです。



このようなことから、**基準の策定に当たっては、労使間で十分協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しておりますので、その内容については、原則として労使に委ねられています。**

※ ただし、労使で十分に協議の上、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ません。

【適切ではないと考えられる例】

- 『会社が特に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ります。）
- 『上司の推薦がある者に限る』（基準がないことと等しく、これのみでは本改正の趣旨に反するおそれがあります。）
- 『男性（女性）に限る』（男女差別に該当するおそれがあります。）
- 『組合活動に従事していない者』（不当労働行為に該当するおそれがあります。）

(2) 望ましい基準

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2つの観点に留意して策定されたものが望ましいと考えています。

観点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測することができ、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。

観点②：必要とされる能力等を客観的に示されており、該当可能性を予測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測可能で、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（平均）以上の者』（勤務評定が開示されている企業の場合）

(3) 基準に係る経過措置

事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、大企業の事業主は、平成21年3月31日まで、中小企業の事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいいます。）は、平成23年3月31日までの間は、就業規則等により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ています。

改正高年齢者雇用安定法 Q & A

(高年齢者雇用確保措置関係)

1. 継続雇用制度

Q：平成18年4月1日以降当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。

A：法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであるため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、平成18年4月1日以降、65歳（年金支給開始年齢）までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

Q：継続雇用制度を導入していなければ、平成18年4月1日以降の60歳定年による退職は無効となるのですか。

A：法においては、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではありません。

したがって、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、平成18年4月1日以降に定年を理由として60歳で退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではないと考えられますが、適切な継続雇用制度の導入等がなされていない事実を把握した場合には、法違反となりますので、公共職業安定所を通じて実態を調査し、必要に応じて、助言、指導、勧告を行うこととなります。

Q：継続雇用を希望する者について、定年後、子会社やグループ会社へ出向させ、出向先において65歳までの雇用が確保されていれば、親会社として高年齢者雇用確保措置を講じたものと見なしてよいか。

A：第9条の継続雇用制度については、定年まで高年齢者が雇用されていた企業での継続雇用制度の導入を求めているものですが、定年まで高年齢者が雇用されていた企業以外の企業であっても、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、第9条が求める継続雇用制度に含まれるものであると解釈できます。

具体的には、定年まで雇用されていた企業と、継続雇用する企業との関係について、次の「及び」の要件を総合的に勘案して判断することとなります。

会社との間に密接な関係があること（緊密性）

具体的には、親会社の子会社に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。

子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）

具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

Q： 「本社の定年は60歳で、定年後は子会社で派遣労働者として継続雇用される」という制度を導入した場合は、継続雇用制度を導入したということによいのでしょうか。

A： 第9条の継続雇用制度については、定年まで高年齢者が雇用されていた企業での継続雇用制度の導入を求めているものですが、定年まで高年齢者が雇用されていた企業以外の企業であっても、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、第9条が求める継続雇用制度に含まれるものであると解釈できます。

具体的には、定年まで雇用されていた企業と、継続雇用する企業との関係について、次の及びの要件を総合的に勘案して判断することとなります。

会社との間に密接な関係があること（緊密性）

具体的には、親会社の子会社に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。

子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）

具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

また、その子会社が派遣会社である場合は、継続雇用される労働者について、「常時雇用される」ことが認められることが必要であると考えられます（派遣先がどこかは問いません。）

具体的には、次のいずれかに該当する限り「常時雇用される」に該当すると判断されます。

期間の定めなく雇用されている者

一定の期間（例えば、2か月、6か月等）を定めて雇用される者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用（再雇用）の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上と同等と認められる者。すなわち、の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用（再雇用）の時から1年を超えて引き続き雇用されると見

込まれる者

なお、雇用保険の被保険者とは判断されないパートタイム労働者であっても、 から までのいずれかに該当すれば「常時雇用される」と判断されます。

Q： 継続雇用制度について、定年退職者を再雇用するにあたり、いわゆる嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。

A： 継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳（年金支給開始年齢）前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。

したがって、この場合は、

65歳（年金支給開始年齢）を下回る上限年齢が設定されていないこと

65歳（年金支給開始年齢）までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。）

が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

Q： 平成18年3月31日以前に60歳定年で退職となった者を、その後、1年契約で再雇用した場合、改正法施行時には、この者は61歳となっていますが、その場合は、この者も対象とする制度を導入しなければ、法違反となるのですか。

A： 法第9条は、定年の対象となり離職することとなる高年齢者を対象とした継続雇用制度の導入等の措置を平成18年4月1日以降講ずることを義務付けているものであることから、平成18年4月1日前に定年に達した者を対象としないことは高年齢者雇用安定法に違反とはいえません。

Q： 60歳の誕生日で定年としている企業において、平成18年4月1日からは62歳までの、平成19年4月1日からは63歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることとした場合、平成18年4月1日から平成19年3月31日までに60歳の誕生日で定年退職する者については、62歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となるのでしょうか。それとも63歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となるのでしょうか。

A： 平成18年4月1日から平成19年3月31日までに60歳の誕生日で定年退職する者については、62歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となりますが、平成19年4月1日以降も引き続き雇用されていれば、当然、63歳までの高年齢者雇用確保措置の対象となります。

(参考)

高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は、以下のとおり、年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年4月1日までに段階的に引き上げていくこととしています。

- ・平成18年4月1日～平成19年3月31日 : 62歳
- ・平成19年4月1日～平成22年3月31日 : 63歳
- ・平成22年4月1日～平成25年3月31日 : 64歳
- ・平成25年4月1日以降 : 65歳

Q： 55歳の時点で、それまでと同等の労働条件で60歳定年で辞めるか、労働条件を変更して65歳まで継続して働くか選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入したということでしょうか。

A： 高年齢者が希望すれば、65歳まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度を導入していると解釈して差し支えありません。

Q： 継続雇用制度により、再雇用等する場合、定年退職日から1日の空白があってもためなののでしょうか。

A： 継続雇用制度は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、雇用管理の事務手続上等の必要性から、定年の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえないと考えており、「継続雇用制度」として取り扱うことは差し支えありません。ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」といえない場合もあります。

Q： 高年齢者雇用確保措置が講じられていない企業については、企業名の公表などは行われるのでしょうか。

A： 法においては、制裁的な公表措置はありませんが、情報公開法に基づく情報公開請求があった場合は、その具体的内容にもよりますが、資料が存在する場合には、企業名が公開されることもありうると思っています。

Q： 本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、再雇用を拒否した場合も違反になるのか。

A： 法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が再雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

ただし、平成25年3月31日までは、その雇用する高年齢者等が定年、継続雇用制度終了による退職等により離職する場合であって、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、事業主は、再就職援助の措置を講ずるよう努めることとされておりますので、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、事業主は、求人の開拓など再就職の援助を行ってください。

2. 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準

Q： 労使協定等で定める基準とはどのようなものなのですか。

A： 労使協定で定める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す。

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ません。

【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と考えられます。

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)

Q： 「会社が必要と認める者」を継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準として定めることは認められますか？

A： 「会社が必要と認める者」というだけでは基準を定めていないことに等しく、法の趣旨を没却してしまうこととなりますので、より具体的なものにしていただく必要があります。

Q： 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る「基準」により、特定の職種のみ、継続雇用する制度は可能ですか。

A： 高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる環境を整備するという法の趣旨にかんがみれば、職種によって選別するのではなく、意欲と能力のある限り継続雇用されることが可能であるような基準が定められることが望ましいと考えていますので、各企業で基準を定める場合においても、本法の趣旨を踏まえて、労使で十分話し合っただき、できる限り多くの労働者が65歳まで働き続けることができるような仕組みを設けていただきたいと思います。

Q： 既に就業規則により、対象者の限定のための基準を設けて65歳までの継続雇用制度を導入している企業において、平成18年4月1日から翌年3月31日までの間に61歳を迎える労働者が生じない場合であっても、事前に労使協議を行い、対象者の限定の基準についての労使協定を締結する必要があるのでしょうか。

A： 対象となる労働者の有無にかかわらず、このケースの場合は、平成18年4月1日までに労使協議を行い高年齢者雇用確保措置を講じていただく必要があります。

Q： 私は中小企業の事業主ですが、平成23年3月31日までは、就業規則等により、継続雇用制度の対象者に係る基準を設けることができると聞いたのですが。

A： 法において「労使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、平成21年3月31日まで（常時雇用する労働者数が300人以下の企業は、平成23年3月31日まで）就業規則等において対象者に係る基準を定めることができるとされています。

したがって、事業主は、まずは労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）と労使協定を結ぶため、話し合う努力をする必要があります。事業主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ケースなどは、「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、そのような場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。

Q： 中小企業の定義である「常時雇用する労働者数が300人以下の企業」とはどのような意味ですか。この中にパートタイム労働者は入るのですか。

A： 「常時雇用する」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている場合をいい、具体的には、
期間の定めなく雇用されている場合
一定の期間を定めて雇用されている場合であって、その雇用期間が反復更新されて事実上 と同等と認められる場合
日々雇用される場合であって、雇用契約が日々更新されて事実上 と同等と認められる場合
が挙げられます。
よって、パートタイム労働者であっても、「常時雇用される」と判断されれば、労働者数に含まれます。

Q： 労働者が300人前後で変動している場合は、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を、就業規則により定めることのできる期間は、大企業として扱われ、平成21年3月31日までとなるのでしょうか。それとも中小企業として扱われ、平成23年3月31日までとなるのでしょうか。

A： 常時雇用する労働者が300人前後で変動している場合は、常態が300人以下であるか否かで判断されますが、できる限り「301人以上」の企業に準じて対応していただくことが望ましいと考えられます。
また、平成21年4月1日以降については、高年齢者雇用安定法上の中小企業となるためには、「平成21年4月1日以降、常時雇用する労働者の数が常に300人以下である企業」との要件を満たす必要があります。すなわち、
(1) 平成21年4月1日時点で常時雇用する労働者の数が、300人以下であれば、中小企業となり、平成23年3月31日までとなりますが、
(2) 平成21年4月1日以降、常時雇用する労働者の数が、常態が301人以上となる状況に変化した場合には、この規定が特例措置であることにかんがみ、変更があった時点で大企業として取り扱われます。
なお、平成21年4月1日以降、常時雇用する労働者の数が300人以下となる状況に変化した場合は、既に基準を労使協定により定めているはずですから、中小企業としての特例措置の対象とはなりません。

Q： 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は、就業規則等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ることができると思いますが、就業規則がない場合は、どうしたらいいのですか。

A： 従業員10人以上の事業所においては、労働基準法第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りますが、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、就業規則に準ずるもの、具体的には、様式は問いませんが、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により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めていただくこととなります。

Q： 労使協定が調わず就業規則に対象者を定める場合、とりあえず基準に「上司の推薦がある者」というふうにしてもよいのですか。

A： 就業規則であっても、対象者に係る基準について、「上司の推薦がある者」とだけ定めるような、基準を定めていないことに等しいものは適切ではないと考えます。
したがって、このような不適切な事例については、公共職業安定所において、必要な報告徴収が行われるとともに、助言・指導、勧告の対象となります。

Q： 継続雇用制度の対象者に係る基準を定めるにあたり、労使協定で定めた場合、非組合員や管理職も当該協定が適用されるのでしょうか。
管理職のみ対象外とすることができるのでしょうか。

A： 非組合員や管理職も含め、すべての労働者に適用されることとなります。
労使間で話し合われて定められたものである以上、法の規定に違反するとまではいえませんが、高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる環境を整備するという法の趣旨にかんがみれば、管理職であっても、労働者である限り、意欲と能力のある限り継続雇用されることが可能であるような基準が定められることが望ましいと考えられます。

Q： 労使協定は、事業所ごとに結ぶ必要があるのでしょうか。企業単位で労使協定を結ぶことは可能でしょうか。

A： 「事業所」とは、本規定の適用事業として決定される単位であり、数事業所を擁する企業にあっても、協定はそれぞれの事業所ごとに締結されなければなりません。
ただし、
企業単位で継続雇用制度を運用しており、

各事業所ごとの過半数労働組合等のすべてが内容に同意している（又は、すべてが労使協定の労側当事者として加わっている等）
場合まで、企業単位で労使協定を結ぶことを排除する趣旨ではありません。

（ 以上 ）

「年齢」について もう一度考えてみませんか？

募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示の義務化について

高年齢者雇用安定法の改正により、平成16年12月1日から、事業主は、労働者の募集及び採用する場合において、やむを得ない理由により年齢制限（65歳未満のものに限る。）を行う場合には、求職者に対し、その理由を示さなければならないこととなりました。

●高年齢者雇用安定法第18条の2第1項

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^{※1}により一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法^{※2}により、当該理由^{※3}を示さなければならない^{※4}。

※1 「やむを得ない理由」とは、年齢指針（3ページ参照）において、年齢制限を設けることが認められる1～10の場合に限られるものであり、これを逸脱するものは、年齢制限を行うことは認められないとするものです。

※2 「厚生労働省令で定める方法」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申込書等を含みます。）において併せて記載する方法」を指しています（求人広告等を活用して労働者を募集及び採用する場合など、一部方法の特例があります（8ページ参照））。

※3 「当該理由」とは、単に年齢指針に定める1～10の場合をそのまま書き写すのではなく、当該記載を見る求職者等にとって、これが指針を踏まえたものであることが明確であり、かつ、各企業の実情に応じた個別具体的な理由を指しています。

※4 「示さなければならない」として、義務を定めており、「やむを得ない理由」を適切に明示しない事業主は、高年齢者雇用安定法第18条の2第2項の規定に基づき、公共職業安定所から、報告の徴収、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があります。また、やむを得ない理由を提示しない求人の申込みは、職業安定法第5条の5ただし書に基づき、公共職業安定所や職業紹介事業者において受理を拒否される場合があります。

1 募集・採用時の年齢制限を取り巻く現状

45歳以上65歳未満の失業者の約半数が、仕事に就けない理由として「求人との年齢が合わない」と回答しています。

(万人)

計	賃金・給料が希望と合わない	勤務時間・休日等が希望と合わない	求人との年齢と自分の年齢が合わない	自分の技術や技能が求人要件に満たない	希望する種類・内容の仕事がない	条件にこだわらないが、仕事がない	その他
118 (100.0%)	7 (5.9%)	3 (2.5%)	56 (47.5%)	4 (3.4%)	23 (19.5%)	14 (11.9%)	11 (9.3%)

(注) () 内は構成比

(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成15年)

2 高年齢者雇用安定法の改正について

平成13年4月、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務(第7条)が規定されるとともに、この努力義務規定に事業主が適切に対応するための指針(「年齢指針」と呼びます。)を厚生労働大臣が定めることとされました(詳しくは、リーフレット『年齢にかかわらず均等な機会を』をご参照下さい)。

これらの規定や年齢指針は、平成13年10月1日から実施されており、年齢指針では、事業主の皆様が労働者の募集・採用を行うに当たっては、年齢を理由に対象から排除しないように努めることが規定されるとともに、例外的に年齢制限を設けることが認められる場合として1~10の場合(3ページ参照)が示されています。



今般の高年齢者雇用安定法の改正では、事業主の皆様が、募集・採用を行うに当たって、「やむを得ない理由」(=年齢指針において、例外的に年齢制限を設けることが認められる1~10の場合のいずれかに該当する理由)により年齢制限をする場合には、求職者、職業紹介事業者等に対して、その個別具体的な理由を書面や電子媒体により提示することが義務付けられました(高年齢者雇用安定法第18条の2第1項)。

これは、年齢制限を行う事業主の皆様には、その具体的な理由を明らかにしていただく過程で、その年齢制限が真に必要なか否か、ひいては中高年齢者をその職務に活用することが真に困難か否かについて改めて考えていただくためです。

これを機会に、もう一度、「年齢」について考えていただき、労働者に対し、できる限り年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めてください。

●雇用対策法第7条

事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。

●年齢指針（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）（抜粋）

第3 年齢制限が認められる場合（労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められる場合以外の場合）

事業主が行う労働者の募集及び採用が次の1～10までのいずれかに該当する場合であって、当該事業主がその旨を職業紹介機関、求職者等に対して説明したときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

- 1 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 2 企業の事業活動の継承や技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者数が最も少ない年齢層の労働者を補充する必要がある状態等当該企業における労働者の年齢構成を維持・回復させるために特に必要があると認められる状態において、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 3 定年年齢又は継続雇用の最高年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間とを考慮して、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 4 事業主が募集及び採用に当たり条件として提示する賃金額を採用した者の年齢にかかわらず支払うこととするためには、年齢を主要な要素として賃金額を定めている就業規則との関係から、既に働いている労働者の賃金額に変更を生じさせることとなる就業規則の変更が必要となる状態において、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 5 特定の年齢層を対象とした商品の販売やサービスの提供等を行う業務について、当該年齢層の顧客等との関係で当該業務の円滑な遂行を図る必要から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 6 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 7 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保について特に考慮する必要があるとされる業務について、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 8 体力、視力等加齢に伴い、その機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集及び採用を行う場合
- 9 行政機関による指導、勧奨等に応じる等行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集及び採用を行う場合
- 10 労働基準法（昭和22年法律第49号）等の法令の規定により、特定の年齢層の労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について、当該禁止又は制限されている年齢層の労働者を除いて募集及び採用を行う場合

3 「やむを得ない理由」の記載のポイント

(1) はじめに

事業主の皆様が、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した求人申込みを行おうとする場合は、本当にその年齢制限が必要か否か、求人の職務に高年齢者を活用することが真に困難か否かについて改めて考えてみましょう。

(2) 「やむを得ない理由」か否かの確認について

次に、どうしても年齢制限を行わざるを得ないと判断した場合は、年齢指針の年齢制限が例外的に認められる1～10の場合のいずれに該当するかを確認してみましょう。

「年齢制限が認められる場合」に該当しない不合理な理由や偏見による年齢制限は行わないようにしてください。

「不合理な理由による年齢制限」と考えられる代表的な例

- 高齢者は柔軟性・協調性・適応能力に欠ける
 - 高齢者は意欲・気力に欠ける
 - 高齢者は使いにくい
 - 中高年は定着率が低い
 - 上司が年下である
 - 年輩者には補助的な仕事が頼みにくい
- 等

柔軟性・協調性などは個々人ごとに異なります。また、年下の上司であることについては、事前の説明で労働者が納得した上で雇い入れることによりスムーズに対応を図ることも可能です。

「年齢で一律」にではなく、「個々の労働者の適性・能力」に着目して募集・採用を行っていただくようお願いします。

(3) やむを得ない理由を記載する際の留意事項について

年齢指針の1～10の場合に該当すると判断した場合でも、単に年齢指針の番号を記載するのではなく、できる限り年齢制限をせざるを得ない個別企業の事情に応じた具体的な理由の記載をしてください。

このため、年齢指針の1～10の場合に該当する求人を公共職業安定所や職業紹介事業者に申込み際には、次ページ以降に示されているそれぞれの指針内容ごとの留意事項を参考に具体的に記載してください。

また、新聞、雑誌等を利用して、労働者を募集・採用する際も同様に記載することが望まれます。

① **年齢指針第三の一に掲げる場合（新規学卒者等を募集及び採用する場合）**

新規学卒者等を募集対象としており、期間の定めがない労働契約であることが明らかになるように記載してください。

【記載例】「期間の定めのない労働契約で新規学卒者と併せて同一募集枠での募集のため」

② **年齢指針第三の二に掲げる場合（技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させる場合）**

募集対象となる年齢層が不足している又は募集対象以外の年齢層が大半であることが明らかであり、また、企業の事業活動の継続や技能、ノウハウ等、企業における継承が必要な業務であることを明らかになるよう記載してください（例えば、データの入力作業など単純業務であって、継承が必要とは判断できない業務は該当しません。）。

【記載例】「企業の事業活動継続させる上で、特に30歳代が著しく不足するため」

③ **年齢指針第三の三に掲げる場合（定年年齢等との関係から雇用期間が短期に限定される場合）**

最高雇用年齢と、必要とされる能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は職業能力を形成するために必要とされる期間との関係が明らかになるよう記載してください（短期間で習得可能な業務であったり、期間を定めた労働契約など定年制等の適用を受けない募集は該当しません。）。

【記載例】「65歳定年の下、この業務の職業能力を習熟するために必要な約2年を含め、最低5年働ける方を募集するため」

④ 年齢指針第三の四に掲げる場合（既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合）

根拠となる就業規則の内容と賃金との関係を明らかになるよう記載してください。

【記載例】「就業規則上、支払い賃金と年齢とが連動しており、求人条件の給与額に相当する30歳代の方を募集するため」

⑤ 年齢指針第三の五に掲げる場合（商品やサービスの特性により顧客等との関係から業務を円滑に遂行する要請がある場合）

商品・サービスの販売・提供に当たり必要な業務の内容と特定の年齢層でなければならないこととの関係が明らかになるよう記載してください。

【記載例】「若年者向けの洋服の販売に当たり、宣伝を兼ねその商品を着用して店舗にでることから、30歳代までの方を募集するため」

⑥ 年齢指針第三の六に掲げる場合（芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合）

具体的な業務の内容を記載してください。

【記載例】「芸術・芸能において、大学生役を表現するためには、現実にも30歳代までの方であることが必要であるため」

⑦ 年齢指針第三の七に掲げる場合（労働災害の防止等の観点から特に考慮する必要がある場合）

根拠となる当該業務に関する事実、統計や経験と年齢との関係を記載してください。

【記載例】「〇〇歳以上において、当該業務の危険が〇〇から〇〇程度増大することが〇〇統計により明確になっているため」

⑧ 年齢指針第三の八に掲げる場合（体力、視力等加齢に伴い機能が低下するものが採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合）

業務の内容と必要とされる能力との関係が明らかになるよう記載するとともに、業務に必要とされる能力が、社会通念上、加齢に伴いその機能が低下するものであることを明記してください。

※ 職務上の身体的能力は大きな個人差があることから、必要とされている能力について可能な限り具体的に記載していただくようお願いいたします。

【記載例】「短時間に大量の製品を見て欠陥を見つける業務であり、視力の衰えが、当該業務の遂行に決定的な影響を与えるため」
「長時間（約7時間）の立ち仕事なので持久力が必要であり、持久力の衰えは、当該業務の遂行に決定的な影響を与えるため」
「長時間トラックを運転し、重い荷物（〇〇kg程度）を上げ下ろしする業務であるため、当該業務を継続していくためには、持久力と筋力が必要であるため」

⑨ 年齢指針第三の九に掲げる場合（行政の施策を踏まえて中高年齢者の募集及び採用を行う場合）

当該行政機関の施策の内容を明らかにして、募集対象が中高年齢者であることを記載してください。

【記載例】「中高年齢者の雇用の促進を目的とする〇〇助成金の支給対象を踏まえて、中高年齢者に限定して募集するため」

※ なお、年齢指針第三の十に掲げる場合（労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合）については、上限年齢を設定する求人は想定されません。

4 理由提示の方法に関する特例について

事業主は、労働者の募集及び採用の際に、やむを得ない理由により年齢制限をする場合には、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に併せて記載又は記録する方法により、その理由を提示しなければなりません。以下の場合に限り、理由提示の方法に関する特例が設けられています。

〔理由提示の方法に関する特例〕

① 新聞や雑誌、広告等を活用して、労働者の募集及び採用を行う場合で、求人広告紙面の制約により、詳細な情報の提供が難しいなどの理由から、あらかじめ当該広告等にやむを得ない理由を提示することが困難な場合

② 口頭により労働者の募集及び採用を行う場合など、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がない場合



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こととしております。

- (1) 書面の交付の方法
- (2) 電子メールやFAXの送信、ホームページへの掲示等求職者が記録された電磁的記録を出力することにより書面を作成することができるもの

事業主の皆様へ

求職活動支援書の 作成・交付の義務化について

平成16年12月1日より、
高年齢者雇用安定法が改
正され、事業主による高
年齢者等（45歳以上65歳
未満）に対する再就職援
助の措置が変わります。

厚生労働省／都道府県労働局／ハローワーク／

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構／都道府県高年齢者雇用開発協会

求職活動支援書とは…

求職活動支援書作成・交付の義務化

高年齢者等（45歳以上65歳未満）が早期再就職を図るためには、高年齢者等の労働者の能力や適正等を十分に把握している事業主が、在職中から支援を行うことが有効です。特に、離職予定の高年齢者等が求職活動を行うためにキャリアの棚卸しをするに当たっては、事業主が持つ高年齢者等の職務経歴等の情報を活用することが効果的です。

このため、高年齢者雇用安定法により、事業主は、事業主都合の解雇等により離職することが予定されている高年齢者等が希望するときは、在職中のなるべく早い時期から高年齢者等が主体的に求職活動を行えるよう、自主的に職務経歴書を作成するための参考となる情報（高年齢者等の職務の経歴、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されています。

※事業主都合の解雇等により離職が予定されている高年齢者等が希望したにも関わらず、事業主が求職活動支援書の作成・交付を実施しなかったときは、公共職業安定所長による、指導・助言及び勧告を行うことがあります。

求職活動支援書に盛り込むべき内容

- ①離職予定者の氏名、年齢及び性別
- ②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）
- ③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、業績及び達成事項含む。）
- ④離職予定者が有する資格、免許及び受講した講習
- ⑤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
- ⑥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
- ⑦事業主が講ずる再就職援助の措置

求職活動支援書作成の流れ

解雇等の事業主都合による離職予定者の発生

- 解雇等とは、事業主都合による解雇や事業主の勧奨等による任意退職などに該当するものを指します。（なお、定年退職及び継続雇用制度がある場合における継続雇用期間満了者に対する取り扱いは12ページを参照。）

労働組合等からの意見聴取

- 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（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者）の意見を聴いてください。

求職活動支援書作成対象者の把握

- 高年齢離職予定者が決定したときには、事業主は速やかに求職活動支援書作成・交付に対する希望の有無を把握してください。

離職予定者本人から具体的な希望の聴取

- 事業主は、求職活動支援書の作成にあたって、あらかじめ、高年齢離職予定者本人の再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分に聴いてください。

離職予定者本人に対する求職活動支援書の交付

- 求職活動支援書を作成した場合は、速やかに高年齢離職予定者に交付してください。

求職活動支援書 様式例(オモテ面)

求職活動支援書 (様式例)

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

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

求職活動支援書 様式例(ウラ面)

氏名			
本 業 主 の が 希 行 望 う 等 再 就 を 職 踏 援 ま 助 え 措 て 置	主な措置の種類	措置の具体的内容	時期・期間
	ア	再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん	
	イ	カウンセリング等の実施・あつせん	
	ウ	教育訓練等の実施・受講あつせん	
	エ	求職活動のための休暇の付与	
	オ	求職活動に関する経済的な支援	
	カ	再就職支援会社への委託	
	キ	関連企業等への再就職のあつせん	
	ク	その他	
作成事業所	名称		
	代表者	氏名	
	所在地		
	雇用保険適用事業所番号		
再就職援助担当者	所属部署	電話番号	

(求職者の方へ)

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

※求職活動支援書を作成・交付する際には、上記様式をコピーしてご使用ください。

☆求職活動支援書作成のポイント

- 「職務の経歴・業績等」の欄については、できる限り具体的に記載するようにしましょう。
- 従業員が自分の職歴を把握することは、職業生活設計を立てる上で、非常に重要なものです。離職者の発生の有無に関わらず、日頃から、従業員がキャリアの棚卸しを行えるように支援しましょう。

求職活動支援書記載イメージ①(営業)

求職活動支援書(様式例)

雇用保険被保険者番号	3401 - 899999 - 5	生年月日	作成日	平成16年12月6日				
氏名	厚労 一郎	年齢	51	性別	男	昭和28年4月19日	離職予定日	平成17年3月1日
希望する職種・条件等	(希望職種) 営業管理職又は営業専任職を希望 (希望条件) 年収：480万円(賞与含む) (その他特に希望すること)							
職歴	平成12年4月～平成16年11月 福岡支店営業課長 (主な業務・業績・達成事項) ・九州ブロック全体の営業計画・販売計画の策定、部下を取りまとめ営業目標の達成に貢献 ・支店開設に伴う新規の得意先確保に貢献 平成6年4月～平成12年3月 東京本社営業部法人グループ 課長代理 (主な業務・業績・達成事項) ・法人に対する接客・販売、企画提案 ・顧客法人の開拓を担当し、6年間で約100企業を開拓 平成4年4月～平成6年3月 東京本社営業部法人グループ (主な業務・業績・達成事項) ・法人に対する接客・販売、企画提案 ・法人顧客開拓マニュアルを作成し、新規の顧客開拓に貢献 昭和59年4月～平成4年3月 大阪支店営業部営業課 (主な業務・業績・達成事項) ・商品仕入先の開発、商品カタログの企画 ・クリスマスキャンペーンの企画を担当し、キャンペーン期間中の売上げ増に貢献 ・府内全域の担当を任される。月間トップセールス達成(平成元年3月) 昭和51年4月～昭和59年3月 ○○堂株式会社 広島支店営業課に配属 (主な業務・業績・達成事項) ・顧客に対する接客・販売、商品販売契約に関する実務 ・接客を学び、県内全域の担当を任される。月間トップセールス達成(昭和56年8月・昭和58年2月・5月)							
その他	(※会社概要) (事業内容)衣料品卸業(子供服) (資本金)1億円 (従業員数)500人 (事業所数)本社含め7事業所(札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡) (※最終年収) 600万円(総支給額)							
資格	(資格・免許・受講した講習等) 普通自動車免許(第1種) 通信講座「ビジネス実務法務」修了(平成3年) 簿記2級(商業・工業) (その他の技能、知識等) ○○○(文書作成ソフト)使用可 △△△(表計算ソフト)使用可							

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

氏名	厚労 一郎			
本事業主の希望等	主な措置の種類	措置の具体的内容	時期・期間	
	⑦再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん	キャリアの棚卸し、職務経歴書の書き方及び面接の受け方等を中心とした再就職準備講習会の開催	平成16年12月13日～17日までの5日間	
	イカウンセリング等の実施・あつせん			
	⑦教育訓練等の実施・受講あつせん	教育訓練(キャリア専門学校のマーケティング基礎講座)の受講	平成17年1月10日～21日までの10日間	
	⑩求職活動のための休暇の付与	上記ア、ウの受講期間も含めて最大60日間の休暇付与	平成16年12月6日～平成17年3月1日	
	⑦求職活動に関する経済的な支援	上記ウの受講費用の負担(1/2)	平成17年1月10日～21日までの10日間	
	カ再就職支援会社への委託			
ま助え措て置	⑩関連企業等への再就職のあつせん	関連企業の求人情報や業界内の市場動向に関する情報の提供	平成16年12月6日～平成17年3月1日	
	クその他			
作成事業所	名称	○○堂福岡支店		
	代表者	氏名 福岡支店長 ○○ ○○		
	所在地	福岡市○○区9-99		
再就職援助担当者	所属部署	人事課	電話番号	092-1234-XXXX

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

免許・資格だけではなく、
 講座等の修了履歴についても記載してください。

求職活動支援書記載イメージ②(事務)

求職活動支援書(様式例)

雇用保険被保険者番号	2701-999991-1	生年月日	作成日	平成16年12月20日
氏名	雇用 花子	年齢	性別	昭昭和29年9月23日
希望する職種・条件等	(希望職種) 経理事務職を希望 (希望条件) 年収: 300万円(賞与含む) (その他特に希望すること)			
職歴	昭和48年4月~平成16年11月 総務・経理担当(平成元年4月~ 経理担当主任) (主な業務・実績) ○総務関係 ・各種契約書の管理など文書の整理・保存(文書管理関係規定の作成等) ・来客対応 ・社会保険、雇用保険及び労災保険の加入喪失手続き(手続書類の作成等) ・給与計算・源泉徴収実務 ・備品・用品の購入・管理 ○経理関係 ・見積書チェック ・外部業者への契約発注業務(約500件を担当) ・税務申告書の作成及び納付手続き ・現預金取引の記録・計算、債権・債務の保安全管理、小切手・約束手形の振出等 ・資金繰り表の作成・管理 ・月次及び年次決算報告書の作成 (毎月の経営成績を基に、経費節減の提言を行い、月にして約1割の経費節減) ・取引銀行との事務取扱い			
業務内容	(※会社概要) (事業内容) 不動産業 (資本金) 800万円 (従業員数) 100人 (事業所数) (※最終年収) 360万円(総支給額)			
資格及び職業能力に関する事項	(資格・免許・受講した講習等) 日商簿記検定(1級) 普通自動車免許(第1種) (その他の技能、知識等) △△△(表計算ソフト) 使用可 ○○○(文書作成ソフト) 使用可			

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

氏名	雇用 花子		
本事業主の希望する再就職を踏まえ	主な措置の種類	措置の具体的内容	時期・期間
	㉗ 再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん イカウセンリング等の実施・あつせん ウ 教育訓練等の実施・受講あつせん	職務経歴書の書き方等の再就職活動セミナーの開催情報提供及び受講料旋	離職日まで
再就職を踏まえ	㉘ 求職活動のための休暇の付与 オ 求職活動に関する経済的な支援 カ 再就職支援会社への受託 キ 関連企業等への再就職のあつせん	上記アの受講に対する休暇付与(休暇に対する賃金の支給あり)	
再就職を踏まえ	㉙ その他	事務職(主に経理事務)の市場状況や事務職の最新求人情報の収集及び・提供	離職日まで
作成事業所	名称	〇〇不動産㈱	
	代表者	氏名 代表取締役社長 ○〇 ○〇	
	所在地	大阪市〇〇区〇〇町9-99	
	雇用保険適用事業所番号	2701-999999-9	
再就職援助担当者所属部署	総務	電話番号	06-6789-XXXX

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

どのような業務に従事してきたのかを、
 職務別に記載することも有効です。

求職活動支援書記載イメージ③(情報処理)

求職活動支援書(様式例)

雇用保険被保険者番号	1301-123456-1	生年月日	作成日	平成17年1月7日
氏名	労働 太郎	年齢	性別	昭和三十九年七月七日
希望する職種・条件等	(希望職種) 顧客管理システムの開発やシステムマネジメントを希望 (希望条件) 年収: 1,000万円(賞与含む) (その他特に希望すること)			
職歴	平成14年4月～平成16年12月 本社システム開発部 システム開発課長 (主な業務・業績・達成事項) ・クライアント(旅行業)に対するシステム導入・運用管理全般の企画・提案 平成10年4月～平成14年3月 本社システム開発部 課長代理 (主な業務・業績・達成事項) ・システム開発に係る開発スケジュール管理、クライアント(旅行業)との調整 平成5年7月～平成10年3月 本社システム開発部 開発グループ主任 (主な業務・業績・達成事項) ・クライアント(旅行業)の人事管理システムの開発にSEとして従事するとともに、開発後の運用管理全般業務にも従事 ・主任として、新システムの開発を統括 昭和63年4月～平成5年6月 本社システム開発部 開発グループリーダー (主な業務・業績・達成事項) ・クライアント(旅行業)の顧客管理システム開発にSEとして従事 ・システムの基本・詳細設計、プログラミング、テストに携わる ・このシステム開発成功により、以後、このクライアントのシステム開発は全て当社で受注することとなった 昭和56年4月～昭和63年3月 ○○システム株式会社 本社システム開発部 (主な業務・業績・達成事項) ・クライアント(出版業)の売上げ実績データを電子化するプロジェクトに従事 ・システムにおけるデータ蓄積部分のプログラミング、テストに携わる			
業績等	(※会社概要) (事業内容) システムコンサルティング業 (資本金) 3千万 (従業員数) 120人 (事業所数) 本社を含め東京都内に2事業所 (※最終年収) 1,000万円(総支給額)			
資格・免許・受けた講習	(資格・免許・受講した講習等) 第1種情報処理技術者試験合格 システムアナリスト試験合格 普通自動車免許(第1種) (その他の技能、知識等) □□□、☆☆☆、※※※(プログラム言語)の使用可 △△△(表計算ソフト)使用可 ○○○(文書作成ソフト)使用可			

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

氏名	労働 太郎		
本事業主の希望する再就職を助けるための措置	主な措置の種類	措置の具体的内容	時期・期間
	① 再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん		
	② カウンセリング等の実施・あつせん	再就職活動に関する社内相談窓口の設置	平成17年1月7日～3月31日まで
	③ 求職活動のための休暇の付与	上記アの受講に対する休暇付与(休暇には有給休暇と同等の賃金を支給)	平成17年1月17日～21日までの5日間
	④ 求職活動に関する経済的な支援	上記アの受講費用の負担(1/2)	平成17年1月17日～21日までの5日間
	カ 再就職支援会社への委託		
	キ 関連企業等への再就職のあつせん		
⑤ その他	希望業種の市場状況や最新求人情報の収集及び提供	平成17年1月7日～3月31日まで	
作成事業所	名称	○○システム株式会社	
	代表者	氏名 本社 社長 ○○ ○○	
	所在地	千代田区○○町9-99	
	雇用保険適用事業所番号	1301-888999-9	
再就職援助担当者	所属部署	人事部	電話番号
			03-5678-XXXX

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

専門的な技術を扱えることについて
 記載することも重要です。

求職活動支援書記載イメージ④(労務管理)

求職活動支援書(様式例)

雇用保険被保険者番号	1301 - 999999 - 1	生年月日	作成日	平成16年12月20日				
氏名	安定 努	年齢	56	性別	男	昭和23年5月5日	離職予定日	平成17年 3月25日
希望する職種・条件等	(希望職種) 倉庫管理業務全般を希望 (希望条件) 年収：550万円(賞与含む) (その他特に希望すること)							
職歴	平成11年 4月～平成16年11月 神奈川事業所商品管理部商品管理課長 (主な業務・実績) ・倉庫作業業務の最高責任者として、労務の安全教育方針を徹底 ・労災の発生件数ゼロ件を達成(平成14年度) 平成 5年 4月～平成11年 3月 神奈川事業所商品管理部課長代理 (主な業務・実績) ・倉庫作業ラインの長として、倉庫作業員の指導・育成を行う ・安全管理者能力向上教育講習会を受講(平成7年) 昭和57年 4月～平成 5年 3月 神奈川事業所商品管理部係長 (主な業務・実績) ・在庫管理の責任者として、商品管理に携わる ・誤出荷、未達の10%削減に成功し、会社から表彰を受ける(平成4年) 昭和42年 4月～昭和57年 3月 ○○倉庫㈱入社 東京事業所商品管理部に配属 (主な業務・実績) ・管理台帳に基づく商品の在庫管理、商品の破損を点検							
業績等	(※会社概要) (事業内容) 倉庫業 (資本金) 8千万 (従業員数) 200人 (事業所数) 本社及び3事業所(東京、神奈川、大阪) (※最終年収) 650万円(総支給額)							
資格・免許・受講した講習	(資格・免許・受講した講習等) 普通自動車免許(第1種) 小型特殊自動車免許 フォークリフト運転技能者 安全管理者能力向上教育講習会受講 (その他の技能、知識等)							

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

氏名	安定 努		
本事業主の希望等	再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん	職務経歴書の書き方等を内容とした再就職準備講習会の受講	平成17年1月17日～21日までの5日間
	イ カウンセリング等の実施・あつせん		
再就職を就職支援	ウ 教育訓練等の実施・受講あつせん		
	① 求職活動のための休暇の付与	上記アの受講の他、求職活動に対する休暇付与(休暇には有給休暇と同等の賃金を支給)	
再就職支援	② 求職活動に関する経済的な支援	上記アの受講費用の負担(1/2)	平成17年1月17日～21日までの5日間
	③ 再就職支援会社への委託	再就職支援会社○○キャリア㈱との委託契約に基づく求人情報・業界動向情報の提供及び再就職先の斡旋を実施	離職日まで
え措て置	キ 関連企業等への再就職のあつせん		
	ク その他		
作成事業所	名称	○○運輸倉庫㈱	
	代表者氏名	代表取締役社長 ○○ ○○	
	所在地	品川区○○町9-99	
雇用保険適用事業所番号	1301-999999-9		
再就職援助担当者所属部署	人事部	電話番号	03-3888-XXXX

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

離職予定者本人の希望を踏まえながら、措置の具体的内容や時期・期間をできる限り具体的に記述してください。

求職活動支援書記載イメージ⑤(電気機械加工)

求職活動支援書(様式例)

雇用保険被保険者番号	1401 - 999999 - 1	生年月日	作成日	平成17年 1月11日
氏名	職業 大介	年齢	性別	男
希望する職種・条件等	(希望職種) 工場管理(製産ラインの管理業務)を希望 (希望条件) 年収: 500万円(賞与含む) (その他特に希望すること)			
職歴	平成14年10月~平成16年12月 東京工場生産課 課長(工場長) (主な業務・業績・達成事項) ・作業員全体に対し、安全教育を徹底するとともに、技能向上を推進したことにより、技能検定試験において、新たに特級取得者2人、1級取得者6人を輩出 ・ライン管理や従業員の研修を積極的に実施したことにより、災害件数ゼロ件を達成 平成12年 4月~平成14年 9月 東京工場生産課 課長代理(副工場長) (主な業務・業績・達成事項) ・自社の家電製品(エアコン)製造ライン監督者として、工数や生産進度管理に従事 ・ラインの効率化を実践したことにより、製造効率を20%アップを実現 平成元年 4月~平成11年 3月 関連会社〇〇製作機械㈱に出向 東京工場生産課に配属 (主な業務・業績・達成事項) ・自社の家電製品(エアコン)の開発業務に従事 ・製品の企画・立案、ニーズ調査、設計、新規顧客に対する製品の説明を実施 ・プロジェクトリーダーとして、製造ラインの効率化を図ったことにより、製造効率を20%アップさせるとともに、災害発生件数ゼロ件を達成 昭和47年 4月~平成元年 3月 〇〇精機㈱入社 関東工場製造部に配属 (主な業務・業績・達成事項) ・△△社向けの空調システムの設計、試作、製作、手配、納入に従事			
業種	(※会社概要) 〇〇製作機械㈱ (事業内容) 製造業(主に家電機器組立) (資本金) 3億円 (従業員数) 260人 (事業所数) 本社及び2工場(東京、神奈川) 〇〇精機㈱ (事業内容) 製造業(主に家電機器組立・修理) (資本金) 5億円 (従業員数) 350人 (事業所数) 本社及び4工場(北海道、東北(宮城)、関東(東京)、近畿(大阪))			
等	(※最終年収) 600万円(総支給額)			
資格、免許、免状、受領した講習	(資格・免許・受講した講習等) 普通自動車免許(第1種) 電気機器組み立て技能士(特級) 電子機器組み立て技能士(特級) 電子回路接続技能士(第1種) 講習「監督者訓練」の受講 (平成14年)			

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

氏名	職業 大介
本事業主の希望する再就職援助措置	措置の具体的内容及び実施期間 ①職務経歴書の書き方等を内容とした再就職準備講習会受講斡旋及び受講のための休暇に対する賃金の支給 (平成17年1月24日~28日までの5日間) ②パソコン講習会(1日2時間の計5日間)受講斡旋及び受講のための休暇に対する賃金の支給 (平成17年2月14日~18日までの5日間) ③上記①、②の受講期間も含めて最大30日間の休暇付与(平成17年1月11日~3月4日) ④上記①、②の受講費用の負担 (①は平成17年1月24日~28日の5日間、②は平成17年2月14日~18日までの5日間)
作成事業所	名称 〇〇製作機械㈱ 代表者 氏名 社長 〇〇 〇〇 所在地 大田区〇〇町9-99 雇用保険適用事業所番号 1306-999999-8
再就職援助担当者所属部署	庶務課 電話番号 03-3999-XXXX

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

再就職援助の措置の具体的内容及び実施期間等については、このように自由記入する形式でも構いません。

職務の経歴については、在籍した部署名のみを記入するのではなく、その部署で離職予定者が担当した業務内容及び実績等をできる限り具体的に記述してください。

求職活動支援書記載イメージ⑥(金属加工)

求職活動支援書(様式例)

雇用保険被保険者番号	1301 - 888999 - 1	生年月日	平成33年10月5日	作成日	平成17年2月2日
氏名	職安 一	年齢	46	性別	男
職安	職安 一	離職予定日	平成17年3月26日		
希望する職種・条件等	(希望職種) 金属工作機械工を希望 (希望条件) 年収：350万円(賞与含む) (その他特に希望すること)				
職歴	(金属工作機械工として従事した主な業務・実績) (昭和52年～平成17年 在籍) ①普通旋盤を活用した金属加工 (従事年数〇〇年) ②NC工作を活用した金属加工 (従事年数〇〇年) ・試削り、精度確認及び加工に従事 ・NC工作機械プログラムの構築 ・加工用治工具の製作 ③マシニングセンターを活用した金属加工 (従事年数〇〇年) ④平面研削盤を活用した金属加工 (従事年数〇〇年) ⑤フライス盤を活用した金属加工 (従事年数〇〇年) ⑥仕上げ加工 (従事年数〇〇年) ⑦主な加工部品 ・自動車部品(シリンダー・ピストンヘッド) ・油圧部品(ピストンロッド) ・加工材質(難削鋼、ステンレス、アルミ、樹脂) (その他の実績) ・人望があり新入社員研修を担当 ・安全衛生講習会を受講し、安全衛生管理の基本や手法、好事例等の知識を取得 ・最終職名 シリンダー製造ライン職長 (従事年数〇〇年)				
業績等	(※会社概要) (事業内容)自動車部品、機械部品、油圧部品、合成樹脂部品 (資本金) 450万円 (従業員数)15人 (事業所数)本社のみ(東京) (※最終年収) 420万円(総支給額)				
資格・免許、職業能力開発に関する事項	(資格・免許・受講した講習等) 普通自動車免許(第1種) 機械加工技能士(機械加工 特級) 機械加工技能士(普通旋盤作業 1級) 機械加工技能士(数値制御旋盤作業 1級) 機械加工技能士(平面研削盤作業 2級) (会社で従事した機械一覧) 普通旋盤(〇〇社製の☆☆機種) ボール盤(〇〇社製の☆☆機種) NC旋盤(△△社製の□□機種) 放電加工機(〇〇社製の☆☆機種) 平面研削盤(●●社製の★★機種) マシニングセンター(〇〇社製の☆☆機種) フライス盤(◇◇社製の◎◎機種)				

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

氏名	職安 一		
本事業主が希望する再就職を踏まえた支援措置	主な措置の種類	措置の具体的内容	時期・期間
	①再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん	職務経歴書の書き方等の再就職準備セミナーの開催情報提供及び受講斡旋	平成17年2月16日～20日までの5日間
	イカウンセリング等の実施・あつせん		
	ウ教育訓練等の実施・受講あつせん		
	②求職活動のための休暇の付与	上記アの受講に対する休暇付与(休暇に対する賃金の支給あり)	平成17年2月16日～20日までの4日間
	③求職活動に関する経済的な支援	上記アの受講費用の負担(1/2)	平成17年2月16日～20日までの4日間
再就職支援	カ 再就職支援会社への委託		
再就職支援	キ 関連企業等への再就職のあつせん		
その他	希望職種の最新求人情報の提供		平成17年2月2日～平成17年3月26日まで
作成事業所	名称	〇〇金属加工(有)	
	代表者氏名	本社 社長 〇〇 〇〇	
	所在地	目黒区〇〇町9-99	
	雇用保険適用事業所番号	1301-999998-9	
再就職援助担当者	所属部署	総務係	電話番号 03-1111-XXXX

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

実際に扱うことのできる機器については、具体的に記載するようにしてください。

再就職援助の措置の実施

再就職援助の措置を実施するにあたって

- 求職活動支援書を作成した事業主は、求職活動支援書の内容に基づき、離職予定者に対する再就職援助の措置を実施してください。
- 事業主は、再就職援助の措置を実施するときは、再就職の援助に関する業務を担当する「再就職援助担当者」を選任し、労働組合等の意見を聴いてその業務を行うことが必要です。

再就職援助の措置の具体例

- 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
- 求職活動のための休暇の付与
(再就職のための会社訪問、教育訓練の受講、資格試験の受験等)
- 在職中の求職活動に対する経済的支援の実施
(上記休暇についての賃金支給、教育訓練等の実費相当額の支給等)
- 民間の再就職支援会社への委託
- 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 など

定年退職者や継続雇用期間満了者に対する再就職援助の措置について

- 定年退職者や継続雇用制度期間満了者に対しては、年金の支給開始年齢の段階的引上げにあわせて、65歳までの雇用が確保される前日（平成25年3月31日）までは解雇等により離職する者と同様に再就職援助の措置を実施するように努めてください。
- また、上記の者が求職活動支援書の作成も希望している場合は、事業主の方は書面の自主的な作成も併せてをお願いします。

再就職援助の措置でお困りの際には…

再就職援助の措置でお困りの事業主を 支援いたします

- 求職活動支援書の作成や具体的な再就職援助の措置の実施についてお困りの際には、都道府県高年齢者雇用開発協会へご連絡下さい。再就職支援コンサルタントが求職活動支援書の作成のお手伝いや再就職援助についての専門的、技術的なアドバイスをいたします（無料）。

在職労働者への支援をいたします

- 各都道府県にある高齢期雇用就業支援コーナーでは、在職者を対象としたセミナーや相談等を実施しています。また、キャリアの棚卸しや職務経歴書の作成支援も行っています。高年齢離職予定者が発生した場合は、再就職援助の措置の一つとして、積極的にセミナーや相談等を受けるよう勧奨しましょう（無料）。

※再就職コンサルタント及び高齢期雇用就業支援コーナーについては、最終ページの各都道府県高年齢者雇用開発協会へお問い合わせください。

求職活動支援書に伴う助成制度について

☆労働移動支援助成金について

求職活動支援書もしくは定年又は継続雇用制度の期間満了により離職することとなっている60歳以上65歳未満の者の希望に基づく書面を作成し、再就職援助の措置を行う事業主に対しては、労働移動支援助成金による助成措置があります。労働移動支援助成金には、求職活動等支援給付金、再就職支援給付金及び定着講習支援給付金の3種類があります。

●求職活動支援等給付金

(1) 支給対象者（以下の(ア)又は(イ)のいずれかに該当する事業主）

(ア) 雇用対策法に基づく再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」といいます。）、又は雇用保険法施行規則に基づく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長に提出した事業主（以下「提出事業主」といいます。）で、再就職援助計画や求職活動支援等の対象者に対し、求職活動等のための休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与え、当該休暇日について、通常支払われる賃金相当額以上の額を支払う事業主

(イ) 認定事業主及び提出事業主であり、再就職相談室の設置や相談員等を配置した事業主

(2) 支給額

(ア) に該当する事業主

- ・ 求職活動等のための休暇 1日当たり4,000円
（上限 1人当たり30日分（平成17年3月31日までの間は上限60日分））
- ・ 教育訓練に必要な経費を全額負担した場合に限り、1日当たり1,000円加算
（上限 1人当たり30日分（平成17年3月31日までの間は上限60日分））

(イ) に該当する事業主

- ・ 中小企業事業主：費用の1/3（上限100万円）
- ・ 中小企業事業主以外の事業主：費用の1/4（上限75万円）

●再就職支援給付金

(1) 支給対象者

民間の職業紹介事業者を活用した再就職支援のための費用を負担し、再就職援助計画又は求職活動支援書等の対象者の離職日から3か月以内（雇用調整方針の支援対象者とされる労働者については、当分の間、離職の日から36か月以内）に再就職を実現した認定事業主又は提出事業主

(2) 支給額

中小企業事業主：再就職に係る支援の委託に要する費用の1/3（1人当たり40万円を限度とし、支給対象人数は同一の再就職援助計画書若しくは求職活動支援基本計画書（以下「計画書等」といいます。）につき300人を上限）

● 定着講習支援給付金

(1) 支給対象者

再就職援助計画又は求職活動支援書等の対象者を離職日から3か月以内（雇用調整方針の支援対象者とされる労働者については、当分の間、離職の日から36か月以内）に雇い入れ、早期定着を図るための講習を実施する事業主

【対象となる講習】

- ・ 期間：1週間以上
- ・ 内容：off-JT及びOJT

(2) 支給額

- ・ 講習期間が1週間以上2週間未満：1人当たり5万円
- ・ 講習期間が2週間以上：2人当たり10万円

☆その他、各給付金の詳細につきましては、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

求職活動支援基本計画書とは

記載例		様式第1	
求職活動支援基本計画書 高年齢者雇用安定法			
雇用保険適用事業所番号 <input type="text"/>			
雇用保険法施行規則第102条の5第2項第2号の規定により、下記のとおり提出します。			
飯田橋 公共職業安定所長 殿		平成16年12月10日作成	
I 事業主	a 氏名 <small>（法人にあっては名称及び代表者の氏名）</small>	〇〇堂株式会社 代表取締役社長 〇〇〇〇 <input type="checkbox"/>	
	b 住所 <small>（法人にあっては主たる事務所の所在地）</small>	〒100-XXXX 東京都千代田区〇〇町4-5-6	c 電話番号 03(4567)XXXX
II 求職活動支援基本計画を作成する事業所	a 名称	〇〇堂株式会社	
	b 所在地	東京都千代田区〇〇町4-5-6	
	c 労働者数	～99人・100～299人・300～999人 < 1000～4999人・5000人～	
III 本計画の想定期間	平成17年1月4日～平成17年12月27日		
IV 高年齢離職予定者の数	7人	V 求職活動のための休暇を付与する対象者数及びその延べ日数	6人 150日
VI 事業主が共通して講じようとする措置の具体的内容			
イ 求職活動を行うための休暇付与及び付与した休暇に対する資金の支払い（額は年次有給休暇と同じ。また、日数は最大60日間）			
ロ 教育訓練又はセミナー受講のための休暇付与及び受講費用の負担（1/2）			
ハ 関連企業の求人情報の提供及びあっせん			
ニ 再就職準備講習会の開催			
VII 再就職援助担当者	役職	総務部人事課長	氏名 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 電話番号 03-1234-XXXX
VIII 基本計画書の内容について、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合には労働者の過半数を代表する者）の同意		本計画書の内容について、同意します。 公共職業安定所受理印 組合名 〇〇堂労働組合 代表者 委員長 △△ △△	

☆ 求職活動支援基本計画書とは、求職活動支援書等の対象者に共通して講じようとする再就職援助の措置の内容や対象者数、付与する休暇の日数等を記載した書面。求職活動支援書を作成する前に事業主が作成し、労働組合等の同意を得た上で公共職業安定所に提出することが必要です。

※ 労働移動等支援助成金を受給しようとする事業主については、雇用対策法に基づく再就職援助計画を作成している場合、上記の求職活動支援基本計画書を改めて作成する必要はありません。

正誤表

・パンフレット名

「事業主の皆様へ 求職活動支援書の作成・交付の義務化について」

・正誤箇所

P - 1 4 再就職支援給付金（1）支給対象者

（誤）

民間の職業紹介事業者を活用した再就職支援のための費用を負担し、再就職援助計画又は求職活動支援書等の対象者の離職日から3か月以内（雇用調整方針の支援対象者とされる労働者については、当分の間、離職の日から36か月以内）に再就職を実現した認定事業主又は提出事業主

（正）

民間の職業紹介事業者を活用した再就職支援のための費用を負担し、再就職援助計画又は求職活動支援書等の対象者の離職日から3か月以内（雇用調整方針の支援対象者とされる労働者については、当分の間、離職の日から6か月以内）に再就職を実現した認定事業主又は提出事業主

P - 1 4 再就職支援給付金（2）支給額

（追加）

中小企業事業主以外の事業主：再就職に係る支援の委託に要する費用の1/4（1人当たり30万円を限度とし、支給対象人数は同一の計画書等につき300人を上限）

P - 1 5 定着講習支援給付金（1）支給対象者

（誤）

再就職援助計画又は求職活動支援書等の対象者を離職日から3か月以内（雇用調整方針の支援対象者とされる労働者については、当分の間、離職の日から36か月以内）に雇い入れ、早期定着を図るための講習を実施する事業主

（正）

再就職援助計画又は求職活動支援書等の対象者を離職日から3か月以内（雇用調整方針の支援対象者とされる労働者については、当分の間、離職の日から6か月以内）に雇い入れ、早期定着を図るための講習を実施する事業主

P - 1 5 定着講習支援給付金（2）支給額

（誤）

・講習期間が2週間以上：2人当たり10万円

（正）

・講習期間が2週間以上：1人当たり10万円

「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)(抜粋)

(高年齢者雇用確保措置) 平成18年4月1日から施行

第9条 定年(65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

- 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。

附則

(高年齢者雇用確保措置に関する特例等)

第4条 次の表の上欄に掲げる期間における第9条第一項の規定の適用については、同項中「65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

2 定年(65歳未満のものに限る。)の定めをしている事業主は、平成25年3月31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65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に努めなければならない。

第5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(平成16年法律第103号)附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日から起算して3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9条第2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9条第1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「3年」とあるのは「5年」とする。

3 厚生労働大臣は、第1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する。

(求職活動支援書の作成等) 平成 16 年 12 月 1 日から施行

第 17 条 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つ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、当該高年齢者等に交付しなければならない。

(募集及び採用についての理由の提示等) 平成 16 年 12 月 1 日から施行

第 18 条の 2 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(65 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。

第 42 条 平成 16 年 12 月 1 日から施行

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 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 4 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 2 条第 4 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。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行令(昭和 51 年政令第 252 号)(抜粋)

附 則 平成 18 年 4 月 1 日から施行

1 ~ 3 (略)

4 法附則第 5 条第 1 項の政令で定める日は、平成 21 年 3 月 31 日とする。

5 法附則第 5 条第 2 項の政令で定める数は、300 人とする。

6 法附則第 5 条第 2 項において読み替えて適用する同条第 1 項の政令で定める日は、平成 23 年 3 月 31 日とする。

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)(抜粋)

(求職活動支援書の作成等) 平成 16 年 12 月 1 日から施行

第 6 条の 3 事業主は、法第 17 条第 1 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、離職することとなつ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 17 条第 1 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6条の4 法第17条第2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18条の2第1項の厚生労働省令で定める方法） 平成16年12月1日から施行

第6条の5 法第18条の2第1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3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45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1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1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
 - 二 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

