



高年齢者雇用に取り組む企業を支援する 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

急速な高齢化による生産年齢人口の減少

厚生年金（報酬比例部分）支給開始年齢の引き上げ

高年齢者雇用安定法の改正
(平成25年4月1日施行)

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができます。今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。

【経過措置】

ただし、以下の経過措置が認められています。

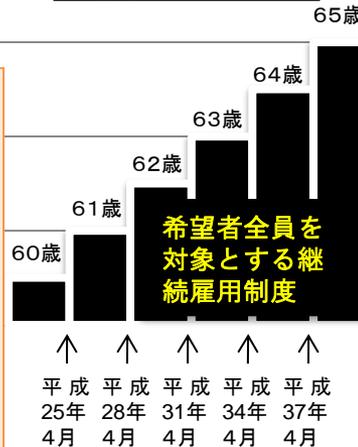
平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- 平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- 平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- 平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- 平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を適用することができます。

◆たとえば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません、61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。

経過措置のイメージ



高年齢者雇用アドバイザーが条件整備をお手伝いします

■相談・助言サービス

継続雇用後の人事管理、賃金・退職金制度の改善、高年齢者が働きやすい職場環境、能力開発等について相談・助言を行っています。（無料）

■企画立案サービス

各企業の状況に応じた具体的な解決策を作成・提案します。（費用の1/2を機構が負担）

■企業診断システム等

簡単な質問票に記入頂くだけで高年齢者を活用するための課題を見つけ出し、その解決策をわかりやすくアドバイスします。（無料）

「高年齢者雇用安定助成金」で高年齢者雇用を支援します

高年齢者活用促進コース

雇用環境整備に関する計画策定

計画申請

機構高障センター

計画認定

①～④のいずれかの計画の実施（2年以内）【高年齢者活用促進措置】

- ①新たな事業分野への進出等
 - ・高年齢者が働きやすい事業分野への進出（新分野進出）
 - ・高年齢者の就労に向く作業の切り出し（職務再設計）
- ②機械設備の導入等
 - ・高年齢者が就労可能となるよう機械設備の改善、作業方法の改善、作業環境の改善など
- ③高年齢者の雇用管理制度の整備
 - ・高年齢者に関する賃金制度・能力評価制度などの構築
 - ・短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入
 - ・専門職制度の導入
 - ・研修等能力開発プログラムの開発 など
- ④定年引上げ、定年廃止、継続雇用制度の導入

※申請費用 = ①～④の措置に要する費用 + みなし費用

支給申請

「みなし費用」とは：
a) 70歳以上への定年引上げ
b) 定年の定め廃止
c) 65歳以上への定年引上げ及び希望者全員70歳以上の継続雇用制度の導入

いずれか実施

100万円の費用を要したものとみなす

費用の1/2（中小企業は2/3）。ただし、60歳以上の雇用保険被保険者数×20万円の範囲内（上限500万円）

高年齢者労働移動支援コース

定年予定者を定年の1年前の日から定年に達する日までの間に、職業紹介事業者（産業雇用安定センター等）の紹介により、雇い入れた場合

雇い入れ日の6ヶ月を経過した日から2ヶ月以内に支給申請

対象者1人につき70万円（短時間労働者 40万円）