

●【参考】 高年齢雇用継続給付の支給申請手続き

提出者	事業主又は被保険者 ※労使間で協定を締結した上で、事業主の方が提出する。なお、初回に「承諾書」を提出する必要がある。
提出書類	「高年齢雇用継続給付支給申請書」 ※公共職業安定所(ハローワーク)から交付。 ※添付書類:賃金台帳や出勤簿等、支給申請書の記載内容を確認できる書類
書類提出先	事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)
提出時期	公共職業安定所長が指定する支給申請月の支給申請日 ※公共職業安定所(ハローワーク)から交付される「高年齢雇用継続給付次回支給申請日指定通知書」に印字されている。支給申請期限を過ぎると支給されないので注意。
支給	支給決定された高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金は、被保険者本人の金融機関口座(郵便局を除く)に振り込まれる。入金は、支給決定から約1週間後。

●【参考】 在職老齢年金の請求の手続き

請求人	厚生年金に1ヶ月以上加入し、老齢基礎年金の受給資格を満たしている者
請求場所	住所地の市区町村役場
必要書類	在職老齢年金裁定請求書 年金手帳 等
提出期限	就職した日の翌月から1ヶ月以内

4

制度整備の進め方

【目次】

- 具体的に制度整備を始める準備段階で、各部門で高齢者の要員ニーズがあるかどうか、配置を実施する上で配慮すべき事項があるか(能力、職場との調和等)を把握することが重要である。
- 従業員の就労ニーズについても、処遇や働き方など制度の設計にとり参考となるので、制度導入前に把握するのは有効である。

1) 制度整備のためのステップ

企業に高齢者雇用制度を導入する場合に留意すべき準備作業は、以下の点である。

- 企業内の高齢者要員ニーズの調査、配慮事項の検討
- 高齢従業員に就労希望があるかの調査・検討
- 仕事と雇用を希望する従業員がマッチングするかの可能性検討
- 制度の内容(処遇、働き方、配慮等)についての検討

2) 高齢者要員ニーズの調査、配慮事項の検討

検討にあたっては、各部門での要員ニーズを調査し、同時に高齢者を実際に配置する際の必要条件（能力面、体力面等）や配慮すべき事項（安全面、その他職場・一般社員との調和など）を把握しておく必要がある。

以下は本業界において、労使による高齢者活用に関する検討を行った例、また技能レベル維持に高齢者活用が不可欠とした例である。この他、参考までに自動車産業A社の事前検討の例を掲載する。

●要員ニーズ、配慮事項の検討

企業	検討経緯・内容	導入にあたり反映された事項
H社	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用制度の導入にあたり、対象職務の範囲等について検討する「60歳以降の就労確保に関する研究会」を設置。 ・研究会での労使意見交換において、 <ul style="list-style-type: none"> a. スピードの求められるライン作業は配置困難で、ラインに付帯する周辺業務中心となるのではないか b. 技能職は近い将来、約150名の要員不足が見込まれるため、職域より定年退職者に働いてもらう工夫を検討すべき等の意見が出された。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度上、職域の規定等はないが、従業員の勤務形態への希望を活かし、短時間勤務ができる制度とし、合わせて短時間勤務による交替制への配置も実施した。
C社	<ul style="list-style-type: none"> ・同社では、将来の要員ニーズを技能レベルの維持に関連付けて見直しを立てた。 ・将来、定年退職者が大幅に増加し、要員不足となるとの予測のもと、特にベテラン技能者の減少により、事業所の総技能度（各人の技能度の総和）が要員数の減少以上に急激に減少するものと想定した。 ・この際、新人採用による補充、外注の活用を織り込んだとしても、総技能度は低下することが判明した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年退職後の再雇用者を活用することが不可欠とし、これに合わせて、若手層の早期戦力化、技能度の底上げを実施するための教育計画を立案した。

●職域検討の事例（自動車産業A社）

●概要

制度導入以前に、各製造工程の高技能者に就労可能性、要員ニーズの面から評価し、組立工程を除き、各工程で高齢者雇用の余地が相当あるを見出している。

●調査と評価

制度導入に際し、その潜在性を、各製造工程の就労可能性、要員ニーズの面から計る検討を行った。鍛造、鋳造、機械、プレス、ボデー、塗装、組立の各工程をモデル職場として取り上げ、高齢者でこなせるものを高技能者に評価させた。結果、組立工程を除き、各工程で高齢者雇用の余地が相当あることが分かった。

特に就労にあたり問題となるのは、体力ではなく、視力、スピード、意欲といった点であることが分かった。

多くの工程で雇用可能性が出てきた背景としては、97年より専門技能修得制度、いきいきアクションプログラムなど人材育成と意識の醸成をやってきたことが効いていると考えられる。

要員ニーズの面では、近年1,500～2,000人の要員不足であり（期間従業員で対応）、一方500～1,000人をコンスタントに新人採用していく方針であることから、その差分について、高齢者再雇用の余地はあると考えた。

一方、管理職からは労務管理の面で支障が出るので安易に高齢者雇用を進めて欲しくないとの声が多かった。

●評価結果を踏まえた対応

このような検討経緯を経て、組合員の全員雇用には応じられないこと、既存の技能系社員活用制度の見直しと再就労斡旋システムで対応することを決定した。

また、既存の技能習得基準（S・A・B・C）のうち、A以上の技能者を高齢者雇用する基準を提示した。

3) 従業員就労ニーズの調査・検討

従業員の高齢期の就労ニーズ（希望の有無、処遇、働き方）は、現在までの処遇、個々人の人生設計や地域性に大きく左右される。高齢者雇用を検討する上で、従業員のニーズ把握は欠かせない。特に、事業所が複数ある、異なる地域に立地している場合には、異なるニーズが出てくるケースがあり、全社的な制度を整備するにあたり注意が必要である。

以下は、高齢者雇用の制度整備にあたり、50歳台以上の組合員を対象にアンケート調査を行ったH社の事例である。

●従業員ニーズの調査（H社）

●趣旨

高齢者雇用制度の導入にあたり、対象職務の範囲等について検討する「60歳以降の就労確保に関する研究会」を組織した。研究会では、対象となる高齢者（50歳以上の組合員）を対象に継続雇用に関する意識調査を行った。結果、就労希望の割合や勤務形態、生活の見通し等について把握された。

●調査項目

- ・就労希望（60歳を超え何歳まで働きたい、など）
- ・老齢基礎年金部分支給開始年齢までの空白期間の考え方（就労、引退、分らない）
- ・就労希望する理由（生活費が必要、なんとなく将来が不安、子供の養育等）
- ・定年後に働く際に重視すること（賃金、労働時間、役職、職場の人間関係、能力・経験の活用など）
- ・希望する雇用形態（現在の会社で継続、関連会社に就労、別の会社、自営業主、派遣など）
- ・希望する仕事内容（現職、知識・技能を活かせる仕事、まったく別の仕事）
- ・希望する勤務形態（現役従業員と同じ、短日勤務、短時間勤務等）
- ・就労希望しない場合、引退する理由（退職金・年金がある、他の収入がある、仕事がきつくなる、気楽にすごす、地域活動をやりたい、介護など）
- ・厚生年金を満額もらえるようになった際の生活費のやりくりについて（厚生年金のみ、年金＋貯蓄、年金＋貯蓄＋就労収入、家族が面倒を見てくれる等）
- ・就労できるために必要な準備、対処についてどう考えているか（専門能力を身につける、新しい仕事に挑戦する、健康管理に注意する等）

●調査結果

8割弱が就労を希望する可能性があること、希望理由の多くが定年後の生活に経済的不安をあげていること、働く際は賃金よりも労働時間を重視するものが多いこと、特に短時間勤務を希望するものが多いこと、などが判明した。この結果を踏まえ、同社では、パート雇用形態を取り入れて制度を整備した。