

愛 労 安 収 第 3 6 号  
平成18年 2月 3日

各公共職業安定所長 殿

愛知労働局職業安定部長  
(公印省略)

高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴う求人の取り扱いに  
について

標記について平成18年1月25日付け職首発第0125004号、職高高  
発第0125001号により、厚生労働省職業安定局首席職業指導官並びに高  
齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長から別添のとおり通知（以下「高  
齢法通知」という。）がありましたので、下記にも留意のうえ業務の円滑な推進に  
配慮をお願いします。

記

- 1 高齢法通知の記の1の(1)にもとづき、求人公開カードに「高年齢者雇用確  
保措置の導入について指導中」の表示（以下「指導中表示」という。）を行う  
場合
  - (1) 指導中表示を行った求人票の写しを求人部門から雇用指導官へ回付する  
こと。  
なお、この場合、事業所台帳補足についても「指導中表示」を入力する  
こと。
  - (2) 求人票の写しの回付を受けた雇用指導官は、求人票の写しに係る事業所  
に対し指導を行うこと。  
なお、指導経過を事業所台帳補足に入力する等の方法によって保管する  
こと。
  - (3) 一度指導中表示を行った事業所からの求人の申し込みについては、高年  
齢者雇用確保措置が導入されるまで、求人公開カードに指導中表示を行っ  
て受理すること。
  - (4) 指導を行った結果、高年齢者雇用確保措置が導入された場合は事業所台  
帳補足にその旨を入力し、求人公開カードの指導中表示を抹消すること。

2 高齢法通知の記の1の(1)のウにもとづき、求人不受理の取り扱いとした場合

- (1) 事業所台帳補足に「高齢者雇用確保措置導入拒否」の表示を行い、求人部門から雇用指導官に事業所名等を連絡すること。
- (2) 雇用指導官は上記(1)の連絡に基づき事業所に対し指導を行うこと。
- (3) 一度求人不受理となった事業所からの求人申し込みについては、高齢者雇用確保措置が導入されるまで受理しないこと。

3 施行日より前（平成18年3月31日まで）に受理する求人に係る取り扱い

- (1) 高齢法通知の記の2の取り扱いについては本通知到着後に速やかに実施すること。
- (2) 事業所に確認した結果、既に高齢者雇用確保措置が導入されていることが判明した場合、又は雇用指導官が既に高齢者雇用確保措置が導入済みであることを把握している場合は、その旨を事業所台帳補足に入力しておくこと。

また、当該事業所については、施行日以降に求人の申し込みがあった場合は高齢者雇用確保措置について改めて確認する必要はないこと。

- (3) 事業所に対する周知については、別紙2を参考にして各安定所において行う他、職業対策課において作成するパンフレット等を活用すること。

4 その他

- (1) 高齢者雇用確保措置の導入に係る指導については、求人単位ではなく、事業所単位であること。
- (2) 高齢者雇用確保措置を導入しているか否か等の確認は聴き取りによる方法で行って差し支えないこと。
- (3) 高齢者雇用確保措置が新たに導入されたことを把握した場合は、事業所台帳の内容についても確実に変更しておくこと。
- (4) 業務全体の流れについては、別紙1を参照すること。
- (5) 本取り扱いは、学卒求人についても同様であること。

担 当 職業安定課職業紹介係

電 話 052-219-5505

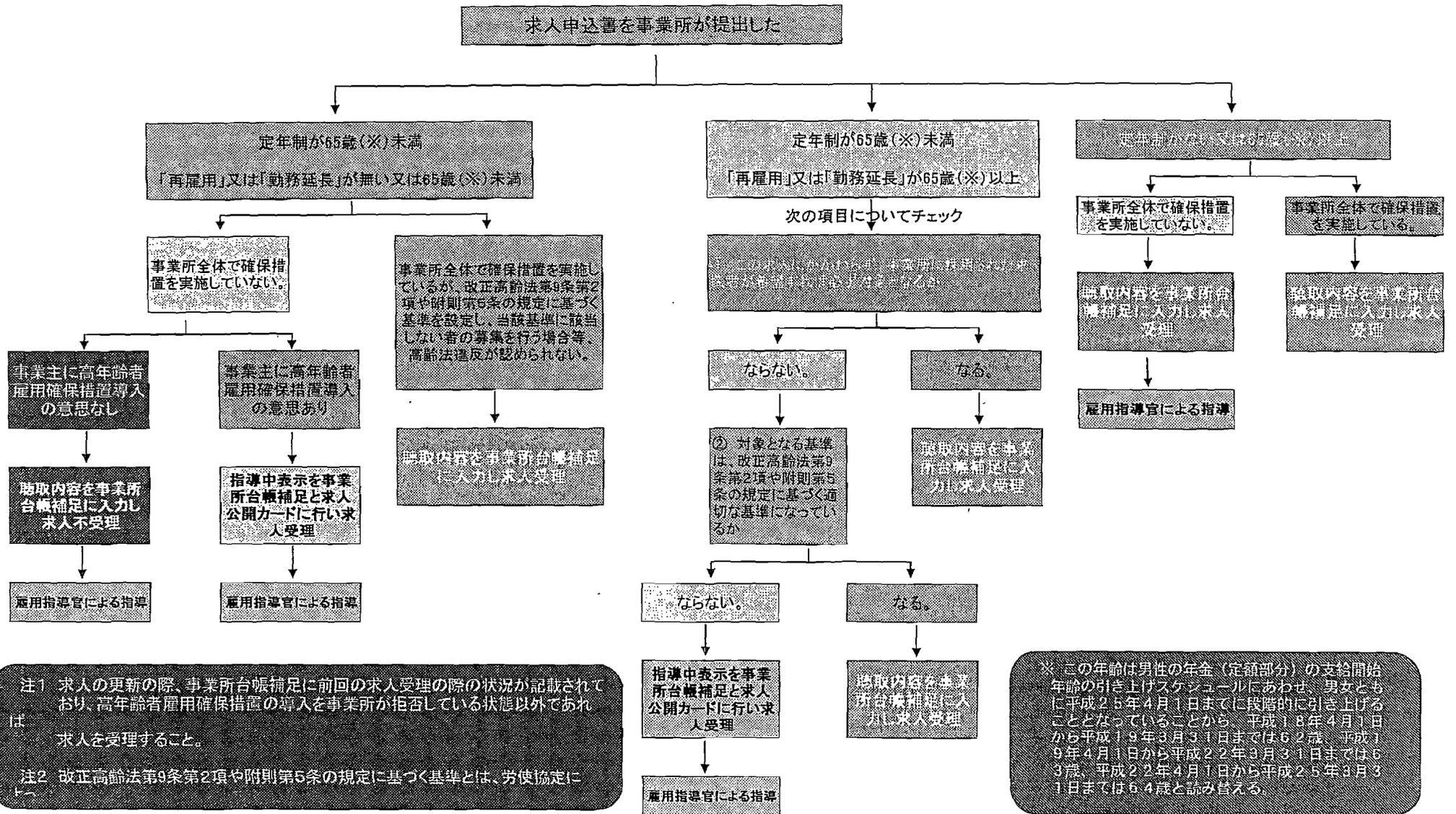
F A X 052-220-0571

担 当 職業対策課高齢者対策担当

電 話 052-219-5507

F A X 052-220-0572

# 高齢者雇用確保措置の実施義務化に伴う求人の取り扱いの流れ



注1 求人の更新の際、事業所台帳補足に前回の求人受理の際の状況が記載されており、高齢者雇用確保措置の導入を事業所が拒否している状態以外であれば求人を受理すること。

注2 改正高齢法第9条第2項や附則第5条の規定に基づく基準とは、労使協定に

※ この年齢は男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ、男女ともに平成25年4月1日までに段階的に引き上げることとなっていることから、平成18年4月1日から平成19年3月31日までは62歳、平成19年4月1日から平成22年3月31日までは63歳、平成22年4月1日から平成25年3月31日までは64歳と読み替える。

## 事業主の皆様へ

### 改正高年齢者雇用安定法施行に伴う、求人申し込みの際の取 扱いについて(お願い)

平成18年4月1日より、高年齢者の65歳までの継続雇用の推進を目的として、改正高年齢者雇用安定法が施行されます。

この改正に伴い、同法の基準を満たしていない事業主の皆様には、就業規則または労働協約等において、高年齢者雇用確保措置として、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入又は③定年の定め廃止の措置をお願いすることになります。

併せて、本年4月1日以降にお申し込みいただく求人について、当該高年齢者雇用確保措置が行われているかどうかの確認をさせていただくこととなり、本年2月1日以降3月31日までにお申し込みいただく求人についてもこれに準じた確認の対象となりますので、ご理解とご協力をお願いします。

また、当該措置を行われた場合は、「事業所登録シート」の登録データの変更の届出をお願いします。

改正高年齢者雇用安定法についてご不明な点がございましたら、●  
●窓口までお気軽にご相談ください。

平成18年2月

● ● 公共職業安定所  
求人部門

職 首 発第 0125004 号  
職高高発第 0125001 号  
平成 18 年 1 月 25 日

各都道府県労働局職業安定部長 殿

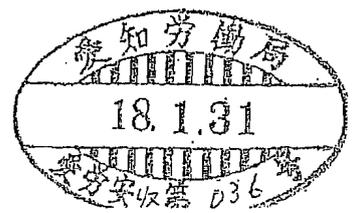
厚生労働省職業安定局  
首席職業指導官  
高齢・障害者雇用対策部  
高齢者雇用対策課長

高齢者雇用確保措置の実施義務化に伴う求人の取扱について

平成 18 年 4 月 1 日から、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 16 年法律第 103 号。以下「改正高齢法」という。）第 9 条の規定による高齢者雇用確保措置の実施義務が施行され、65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の 65 歳（※ この年齢は男性の年金（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、男女ともに平成 25 年 4 月 1 日までに段階的に引上げることとなっていることから、平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までは 62 歳、平成 19 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までは 63 歳、平成 22 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までは 64 歳と読み替えることとする。以下同じ。）までの安定した雇用を確保するため、当該年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入又は当該定年の定めのあるいずれかを講じなければならないこととなる。

公共職業安定所における求人の受理については、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 5 条の 5 の規定に基づき、求人の申込みの内容が法令に違反するとき等は、その申込みを受理しないことができることとされており、平成 18 年 4 月 1 日以降に申し込まれた求人について、求人者が改正高齢法を遵守していれば、採用された求職者が当然対象となるべき高齢者雇用確保措置が、当該求人の内容では受けられないような場合は、求人の申込みの内容である退職に関する労働条件について、改正高齢法に違反するものとして、当該求人を受理しないことができるものである。

しかしながら、高齢者雇用確保措置の未実施事業所からの求人であっても、求職者が採用された場合に直ちに不利益が及ぶ可能性は低いものと考えられるとともに、同措置の実施の徹底を図るためにも、求人を直ちに不受理にするという制裁的対応を行うのではなく、当該求人者とのつながりを確保しつつ適切に指導することがかえって効果的であるとも考えられるところである。



以上の観点から、高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴う求人の取扱については、下記のとおりとするので、業務に遺漏なきようお願いする。

## 記

### 1 施行日以降（平成 18 年 4 月 1 日以降）に受理する求人の取扱について

(1) 求人を受理する際には、求人申込書の「定年等」欄の記入に基づき、下記アからウの場合に応じて、高年齢者雇用確保措置の導入について、必要な確認や指導等を行うこと。

#### ア 「定年制」がない又は 65 歳（※）以上である場合

当該求人に応募する求職者に適用される労働条件について、法令違反があるとはいえないことから、通常に受理して差し支えないものであること。

ただし、当該求人の申込み内容に関し問題がない場合であっても、運用により実施している場合など、事業所自体としては高年齢者雇用確保措置が実施されていないことが判明した場合は、当該求人は受理しつつも、別途、雇用指導官が当該事業所に対する個別指導を行うこと。

#### イ 「定年制」が 65 歳（※）未満であり、「再雇用」又は「勤務延長」が 65 歳（※）以上である場合

当該記入内容のみでは、改正高齢法違反の有無を判断することはできないことから、継続雇用制度（再雇用制度又は勤務延長制度）の内容に関し、①採用された求職者が希望すれば必ず対象となる制度となっているか、②採用された求職者が希望しても必ずしも対象とならない場合、対象となる者に係る基準は、改正高齢法第 9 条第 2 項や同法附則第 5 条の規定に基づく適切な基準となっているかについて、求人者から聴取することにより確認すること（平成 17 年 4 月 26 日付け職高企発第 0426001 号、職高高発第 0426001 号等を参照のこと。）。

これにより、当該求人に係る継続雇用制度が適切なものと認められる場合は、聴取した内容を求人管理情報の求人条件に関する特記事項に記録した上で、求人を受理することとし、適切なものとは認められない場合については、下記ウの場合に準じて雇用指導官と連携しつつ必要な指導等を行うこと。

なお、継続雇用制度の対象となる者に係る基準の内容等に関し、改正高齢法に違反するものであるかどうか判断が困難な場合は高齢者雇用対策課に照会を行うこと。

#### ウ 「定年制」が 65 歳（※）未満であり、「再雇用」及び「勤務延長」もない又は 65 歳（※）未満である場合

原則として、高年齢者雇用確保措置が講じられていないものとして、パンフレット等により情報提供を行いつつ、当該措置の導入を指導すること。なお、必要

に応じ、雇用指導官と連携して指導を行うこと。

ただし、事業所としては高年齢者雇用確保措置を実施済であり、改正高齢法第9条第2項又は同法附則第5条に基づく基準を設定し、当該基準に該当しない者の募集に係る求人の申込みを行う場合や、子会社（連結子会社など、緊密性・明確性が認められ、両者一体として一つの企業と考えられる場合に限る）に転籍させて継続雇用をする場合など、改正高齢法違反が認められないと判断される場合は、その旨を求人管理情報の求人条件に関する特記事項に記録の上、求人を受理して差し支えないものであること。

指導を踏まえて、高年齢者雇用確保措置の導入を検討する意思がある事業所については、求職者に対する情報提供を公正に行うため、求人公開カードに「高年齢者雇用確保措置の導入について指導中」と補足表示を行うことを説明の上、求人を受理すること。

直ちに高年齢者雇用確保措置を導入することが困難であっても、求人者が指導を踏まえて検討をしていく意思が示されれば上記により対応することとするが、全く指導に従う意思がない事業所については、当該求人を受理とし、以後、雇用指導官が速やかに事業所を訪問するなどにより個別指導を行うこと。

- (2) 上記(1)のウによる指導により求人公開カードに補足表示を行った求人について、高年齢者等の職業紹介を行うに当たっては、必要に応じ、当該求人者の高年齢者雇用確保措置の実施状況等についての補足説明を行い、求職者が当該条件を考慮に入れた上で選択が行えるよう配慮すること。

また、上記(1)の確認等により、申込みの内容に問題がないものとして受理した求人であっても、紹介した求職者等から、高年齢者雇用確保措置の実施状況に関し、実態と異なる旨の申出等があった場合は、速やかに事実確認の上、雇用指導官と連携しつつ必要な指導等を行うこと。

- (3) 上記(1)や下記2の確認・指導や個別の事業所訪問等を通じて、既に高年齢者雇用確保措置を実施していることが明らかとなっている事業所については、求人申込みの都度、上記(1)の確認を行う必要はないものであること。

また、こうした措置を円滑に実施するためにも、雇用指導官の把握した情報を求人部門に速やかに提供するなど、雇用指導官と求人部門の連携を密にしておくこと。

## 2 施行日より前（平成18年3月31日まで）に受理する求人の取扱について

平成18年2月以降の求人受理に当たっては、上記1に準じて求人者の高年齢者雇用確保措置の導入予定等について確認を行い、求人受理の時点において当該措置が導入されていない場合には、制度の周知等を行うこと。

施行日より前の受理日において高年齢者雇用確保措置が未実施の事業所からの求人であって、当該求人が施行日を跨いで有効中となるものについては、施行日前に、雇

用指導官と求人部門が連携して再度、当該事業所における導入状況の確認を行い、施行日においても導入の見込みが立たない場合は、施行日以降は、当該求人公開カードに補足表示を行う等上記1の(1)のウと同様の指導を行うこと。