

高齢者雇用安定法の改正による企業の対応について

—広島県東部地域の企業のケース—

小林 正和¹

概要

平成 25 年 4 月に高齢者雇用安定法が改正となり、企業はこの法律に合わせた就業規則を改定しなければならなくなった。厚生労働省は 6 月 1 日現在の「高齢者の雇用状況」により毎年 1 回、各企業の高齢者の確保措置の内容を調査している。

そこで、平成 24 年と 25 年の「高齢者の雇用状況」を比較することにより、企業の継続雇用制度の導入状況はどうなっているのか、さらに実際に広島県東部地域の 110 社を訪問した結果により、この地域ではどのような導入状況になっているのかを調べたものである。また「高齢者の雇用状況」だけでは分からない各社の継続雇用制度等の導入経緯や実態についても調べている。

キーワード：改正高齢者雇用安定法、継続雇用制度の導入、高齢者雇用状況報告書

はじめに

平成 25 年 4 月に高齢者雇用安定法が改正され、高齢者の雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には希望者全員を対象とするものにならなければならなくなった。これは厚生年金の報酬比例部分が段階的に 65 歳まで引き上げられることにより、定年 60 歳から無年金の状態を防ぐためと、少子高齢化に伴う労働力減少を補うために生涯現役で働くことができること等を目的としたものである。

しかし厚生労働省が毎年実施している「高齢者の雇用状況」の集計結果だけでは、6 月 1 日現在の導入結果が分かるだけで、実際の企業ごとの継続雇用制度の導入・未導入、導入過程、さらには今後の導入状況等といったことはよく分からない状況である。そのため、企業ごとに訪問をした結果を分析することで、具体的な継続雇用制度の実態が分かるのではないかと考えて本論文を書いたものである。

¹ 所属：福山大学経済学部 連絡先：084-936-2111

第1章 高齢者雇用安定法の改正

1.1 平成18年4月の改正

1.1.1 改正の理由と内容

高齢者雇用安定法の改正（以下改正高齢法と称する）は、平成18年4月にまず実施された。

その改正の理由は、「少子高齢化の急速な進展により、平成16年と比較して、平成27年までに、労働力人口は全体として約110万人の減少が見込まれている。その中で、15-19歳は約220万人減少する一方、60歳以上は約170万人の増加が見込まれており、高い勤労意欲を有する高齢者が社会の支えとして活躍し続ける社会がもとめられている。」²となっている。

またその内容は、「厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げで、男性については定額部分は平成13年から平成25年にかけて、報酬比例部分については平成25年から平成37年にかけて段階的に65歳まで引き上げられるものである（女性については5年遅れのスケジュール）。」³で、平成18年4月から実施されている。

1.1.2 就業規則の改定内容

この法律に対応するために、企業は高齢者を65歳まで雇用しなければならなくなった。具体的な方法としては、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入（「基準を決めて65歳まで」と「希望者全員65歳まで」の2つ）、③定年の定め廃止、の3つがある。

どの方法でも、就業規則を変更して労働基準監督署に届け出なければいけないが、②の「基準を決めて65歳まで」は労使協定を締結する必要があり、さらに大企業は平成21年3月末まで、中小企業は平成23年3月末までの期限付きとなっている。

1.1.3 基準

「基準」には下記の5つがある。「①「働く意思・意欲」に関するもの、②「勤務態度」に関するもの、③「健康」に関するもの、④「能力・経験」に関するもの、⑤「技能伝承等その他」に関するもの」⁴で、これらの基準のうち1つでもあれば大丈夫である。

1.2 平成25年4月の改正

平成25年4月の改正高齢法の意義は、「少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求め

² 厚生労働省『65歳までの定年の引き上げ等の速やかな実施を！！』（2007）

³ 厚生労働省『65歳までの定年の引き上げ等の速やかな実施を！！』（2007）

⁴ 厚生労働省『65歳までの定年の引き上げ等の速やかな実施を！！』（2007）

られている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う⁵⁾となっている。

今回の改正高齢法の内容は、表1のように5つあり、平成18年の改正内容をさらに進めたものである。

表1 改正高齢法の内容一覧

<p>1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止</p> <ul style="list-style-type: none">・ 継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。
<p>2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大</p> <ul style="list-style-type: none">・ 継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。
<p>3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入</p> <ul style="list-style-type: none">・ 高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。
<p>4. 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定</p> <ul style="list-style-type: none">・ 事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。
<p>5. その他</p> <ul style="list-style-type: none">・ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

出典：厚生労働省HP

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html

企業は、この改正高齢法により高齢者の雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には希望者全員を対象とするものにならなくなりましたが、図1のように年金受給に合わせて、段階的に「基準を決めて65歳まで」と「希望者全員65歳まで」の雇用とが併用できる制度（以下「経過措置」と称する）も導入することができることとなった。今回の改正は、年金支給が平成25年から61歳（以降段階的に65歳）になるのに合わせて、定年60歳から無年金の状態を

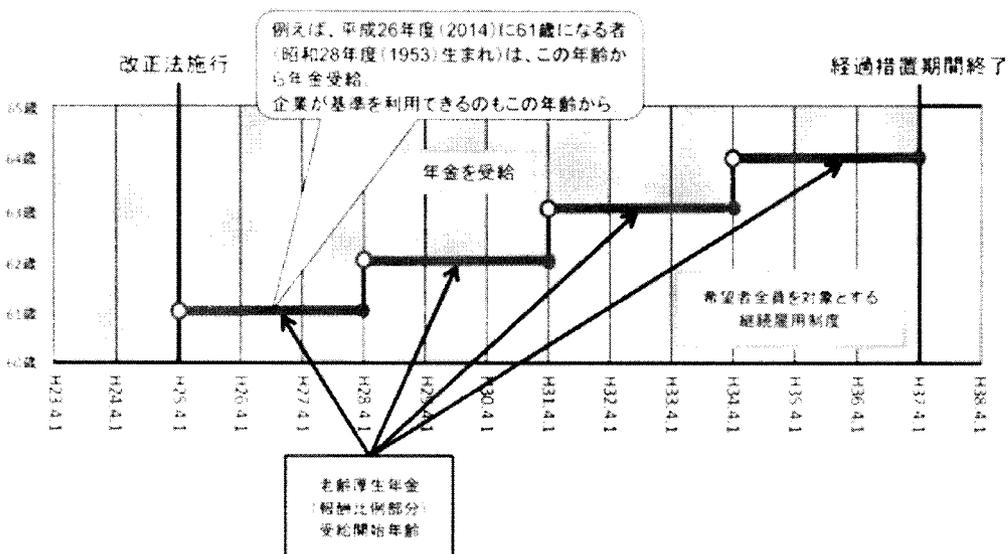
⁵⁾ 厚生労働省HP

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html

防ぐために実施されるものである。

具体的に企業が高齢者を65歳まで雇用しなければいけない方法として、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入(「経過措置」と「希望者全員65歳まで」)、③定年の定めの廃止、の3つとなった。「経過措置」とは、基準を残したまま段階的に65歳まで継続雇用することができる制度である。

図1 段階的な希望者全員65歳の雇用の経過措置表



出典：厚生労働省HP

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>

1.3 高齢者を65歳まで雇用する制度（改正高齢法）のまとめ

高齢者を65歳まで雇用しなければいけない方法をまとめたものが表2である。

平成18年4月の改正高齢法では、1.1.2で述べたように①「定年の引き上げ」、②継続雇用制度の導入（「基準を決めて65歳まで」と「希望者全員65歳まで」）、③「定年の定めの廃止」の3つであり、平成25年4月の改正高齢法では、1.2で述べたように①「定年の引き上げ」、②継続雇用制度の導入（「経過措置」と「希望者全員65歳まで」）、③「定年の定めの廃止」の3つとなっている。

また平成18年4月改正の②継続雇用制度の導入のうち、「基準を決めて65歳まで」は平成25年4月以降は法令違反となる。そのためこれを適法とするためには、「定年の引き上げ」、「経過措置」、「希望者全員65歳まで」、「定年の定めの廃止」に変更する必要がある。

表2 高齢者を65歳まで雇用する制度（改正高齢法）のまとめ

改正高齢法（平成18年4月）	改正高齢法（平成25年4月）
①定年の引き上げ	①定年の引き上げ
②継続雇用制度の導入	②継続雇用制度の導入
・基準を決めて65歳まで（基準あり）	※変更なしは法令違反（基準あり）
—	・経過措置（法令合致）（基準あり）
・希望者全員65歳まで（基準なし）	・希望者全員65歳まで（基準なし）
③定年の定め廃止	③定年の定め廃止

出典：著者作成

第2章 改正高齢法による就業規則の改定状況

2.1 高齢者雇用状況報告書

高齢法により、「事業所は毎年6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況その他高齢者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告をしなければいけない」⁶ ことになっている。この内容は、従業員30人以上の各事業所が、管轄のハローワークに「高齢者の雇用状況」を集計した高齢者雇用状況報告書を提出して調査をするものである。

その際、各ハローワークの雇用指導官は、提出された高齢者雇用状況報告書を見て、65歳までの雇用確保措置ができていないかを把握し、もし問題があれば事業所に連絡をして指導・助言をするようになっている。

2.2 厚生労働省の「高齢者の雇用状況」集計結果

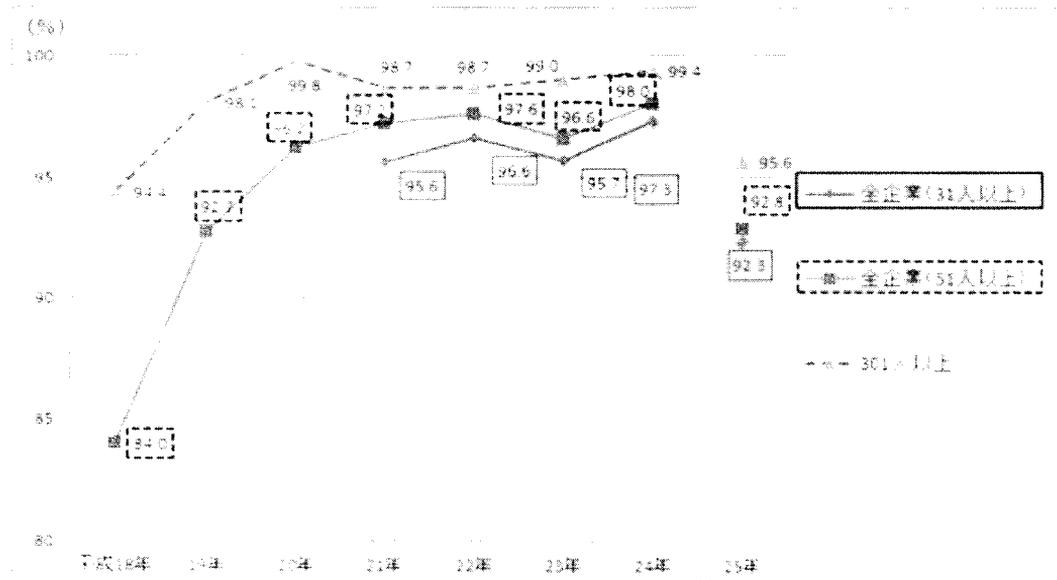
厚生労働省が調査した継続雇用制度の導入状況は、図2のようにになっている。全産業(31人以上)でみると、平成24年は97.3% (136,561社)であったものが、平成25年には92.3% (132,067社)と5.0%下がっている。これは平成25年度からの改正高齢法に対処していない法令違反の企業が7.7% (11,003社) 出たからである。

さらに経過措置を行っていない法令違反の企業は全体の5.9% (8,393社) となっている⁷。

⁶ 厚生労働省「高齢者及び障害者雇用状況報告記入要領」(2013)

⁷ 数値：厚生労働省 平成24年・平成25年「高齢者の雇用状況」集計結果参照

図2 高年齢者雇用確保措置の実施状況
—平成25年「高年齢者の雇用状況」の集計結果—



出典：厚生労働省IIP「平成25年「高年齢者の雇用状況」集計結果」

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11703000-Shokugyouanteikyokourei-shougaikoyoutaisakubu-Koureishakoyoutaisakuka/100.pdf>

ここで表3の平成24年と平成25年の「高年齢者雇用確保措置の内訳」(全企業)をみると、継続雇用制度は平成24年(「基準を決めて65歳まで」と「希望者全員65歳まで」)では82.5%(112,713社)、平成25年(「経過措置」と「希望者全員65歳まで」)では81.2%(107,259社)と少なくなっている。また、「定年の引き上げ」では平成24年14.7%(20,107社)から平成25年16.0%(21,072社)へ、「定年の廃止」では平成24年2.7%(3,741社)から平成25年2.8%(3,736社)へと、どちらもほぼ同じとなっている。

表3 平成24年と平成25年の高齢者雇用確保措置の内訳（全企業）

－「高年齢者の雇用状況」の集計結果－

		継続雇用制度	定年の引き上げ	定年の廃止	合計
平成24年	%	82.5	14.7	2.7	100
	社	112,713	20,107	3,741	136,561
平成25年	%	81.2	16.0	2.8	100
	社	107,259	21,072	3,736	132,067

出典：厚生労働省HP「平成24年「高年齢者の雇用状況」集計結果」と
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002m9lq-att/2r9852000002m9q0.pdf>
 厚生労働省HP「平成25年「高年齢者の雇用状況」集計結果」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11703000-Shokugyouanteikyokukourei-shougaikoyoutaisakubu-Koureishakoyoutaisakuka/100.pdf>
 をもとに著者作成

ここで表4の平成24年と平成25年の「継続雇用制度の内訳」（全企業）をみてみたい。

まず「基準なし」では、平成24年は42.8%（48,205社）であったが、平成25年（希望者全員65歳以上の継続雇用制度の導入）は65.5%（70,273社）と大幅に増加（22.7%）している。

次に「基準あり」では、平成24年は57.2%（64,508社）であったが、平成25年（基準該当者65歳以上の継続雇用制度の導入）は34.5%（36,986社）と大幅に少なく（22.7%の減少）なっている。

つまり、平成25年の改正高齢法の導入により、「基準を決めて65歳まで」から「希望者全員65歳まで」以上の制度へ変更をした企業が大幅に増加したことが分かる。

表4 平成24年と平成25年の継続雇用制度の内訳（全企業）

－「高年齢者の雇用状況」の集計結果－

		基準なし	基準あり	合計
平成24年	%	42.8	57.2	100
	社	48,205	64,508	112,713
平成25年	%	65.5	34.5	100
	社	70,273	36,986	107,259

出典：厚生労働省HP「平成24年「高年齢者の雇用状況」集計結果」と
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002m9lq-att/2r9852000002m9q0.pdf>
 厚生労働省HP「平成25年「高年齢者の雇用状況」集計結果」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11703000-Shokugyouanteikyokukourei-shougaikoyoutaisakubu-Koureishakoyoutaisakuka/100.pdf>
 をもとに著者作成

そこで、表5の平成24年と平成25年の「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」（全企業）について、さらに詳しくみてみたい。

まず「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」（平成24年は継続雇用制度（基準なし））は、平成24年32.7%から平成25年49.1%へと16.4%増加している。次に「65歳以上定年」は、平成24年13.5%から平成25年14.7%へ、「定年の廃止」は、平成24年2.7%から平成25年2.6%となっている。全体では、平成24年48.8%（68,547社）から平成25年66.4%（95,081社）と17.6%（26,534社）増加している。また「65歳以上定年」と「定年なし」はあまり変化はなかった。

つまり、「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」へ主に増加していることが分かる。

表5 平成24年と平成25年の希望者全員が65歳まで働ける企業（全企業）

		希望者全員 65歳以上	65歳以上 定年	定年の廃止	合計
平成24年	%	32.7	13.5	2.7	48.8 (68,547社)
平成25年	%	49.1	14.7	2.6	66.4 (95,081社)

出典：厚生労働省HP「平成24年「高年齢者の雇用状況」集計結果」と
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002m9lq-att/2r9852000002m9q0.pdf>
 厚生労働省HP「平成25年「高年齢者の雇用状況」集計結果」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11703000-Shokugyouseiteikyokukourei-shougaiyoutaisakubu-Kourcishakoyoutaisakuka/100.pdf>
 をもとに著者作成

第3章 企業訪問による高齢者雇用確保措置の実態

3.1 高年齢者雇用状況報告書と企業訪問による調査内容の相違

第2章で厚生労働省の高年齢者雇用状況報告書の平成24年と25年の比較をしてみたが、6月1日時点での調査であるため、企業が実際にどの制度に移行したのかは把握ができない。さらに企業担当者の調査の記入内容も違うことが多くある（企業訪問をしてみると少なからず違うことがある）。

つまり、平成25年4月の改正高齢法の前後では、各企業の制度の移行状況（「定年の引き上げ」、「経過措置」、「希望者全員65歳まで」、「定年の定め廃止」）は分からない。

ハローワークの職員も高年齢者雇用状況報告書を見て、法令違反の企業に電話で実態を聞き、訂正等の指導をしているが、法令に合致していないにも関わらず高年齢者雇用状況報告書に適法状態で記入していると連絡をしない。

そのため実際に訪問して企業の実態を知ることができるのは、高年齢者雇用アドバイザー（以下高齢ADと称する）だけである。筆者はその中の一人であり、今回の企業訪問の結果を調べることは、企業ごとの高齢確保措置や制度移行の実態を知ることができる有効な手段であると考えられる。

高齢ADは、「経営コンサルタント、社会保険労務士、中小企業診断士等のうち、独立行政法人高齢・生涯・求職者雇用支援機構により認定された高年齢者雇用に対して専門的な立場から助言・指導を行う者である⁸。」具体的には、高年齢者雇用状況報告書により高年齢者雇用の実態を把握し（各社の就業規則の内容が高年齢者雇用状況報告書と合っているかの確認と事業所の担当者へのヒアリングによる問題点の探りだし等）、高年齢者雇用への助言・指導を行う者である。

3.2 企業訪問の実施

ここで平成25年4月から10月の7か月間にかけて、筆者が企業訪問した結果による継続雇用制度の実態について述べてみたい。

今回訪問した企業は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が選定した広島県東部地域（福山市42社、尾道市42社、三原市24社、府中市2社）の企業110社であり、高年齢者雇用状況報告書を出している企業（その内31人から300人までの企業が中心）からの選定となっている。

具体的な調査内容は、平成25年4月の改正高齢法に則しているかどうかを訪問時の各企業の就業規則を見て確認するものであり、そのため6月1日時点ではなく、平成25年4月の前と後に分けて比較をしている。

3.3 平成25年4～10月の企業訪問の結果

3.3.1 訪問企業110社の改定状況

ここで、訪問企業110社の就業規則の改定状況を調べてみた結果が表6と表7である。表7は、平成25年4月以降の企業ごとの改定状況の推移を詳しく調べてみたものである。

表6をみると、平成25年3月以前の「基準を決めて65歳まで」の66社の例では多くは「法令違反」28社と「経過措置」30社に変更しているように思われるが、実際には分からない。この表6の内容が高年齢者雇用状況報告書をまとめたものである。

今回企業訪問をした結果、表7のようにさらに「希望者全員65歳まで」7社、「定年の引き上げ」1社にも変更していたことが分かった。「希望者全員65歳まで」は40社が47社へ、「定年の引

⁸ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者雇用アドバイザーご利用のすすめ」パンフレット（2013）

き上げ」4社が5社に変更していたが、表7から「基準を決めて65歳まで」からの変更分であることが分かる。

つまり、今回訪問した企業の中で、「希望者全員65歳まで」以上の制度に変更している企業は非常に少なく、基準がある企業の多くは基準をそのまま残していることが分かる。また「定年の定めなし」の企業への変更はなく、「希望者全員65歳まで」と「定年の引き上げ」の企業からの変更はなかった。

表6 平成25年4～10月訪問企業（訪問全企業110社）

平成25年3月以前の制度		平成25年4月以降の制度	
制度の内容	(社)	制度の内容	(社)
①定年の定めなし (基準なし)	0	⑤定年の定めなし (基準なし)	0
②基準を決めて65歳まで (基準あり)	66	⑥法令違反 (基準あり)	28
—	—	⑦経過措置 (基準あり)	30
③希望者全員65歳まで (基準なし)	40	⑧希望者全員65歳まで (基準なし)	47
④定年の引き上げ (基準なし)	4	⑨定年の引き上げ (基準なし)	5
合計	110	合計	110

出典：著者作成

表7 平成25年4月以降の改定状況推移一覧表

平成25年3月 以前の制度	平成25年4月 以降の制度	⑤定年の定めなし	⑥法令違反	⑦経過措置	⑧希望者全 員65歳まで	⑨定年の引 き上げ	合計
		(基準なし) (社)	(基準あり) (社)	(基準あり) (社)	(基準なし) (社)	(基準なし) (社)	
①定年の定めなし (基準なし)		0	0	0	0	0	0
②基準を決めて65歳まで (基準あり)		0	28	30	7	1	66
③希望者全員65歳まで (基準なし)		0	0	0	40	0	40
④定年の引き上げ (基準なし)		0	0	0	0	4	4
合計		0	28	30	47	5	110

出典：著者作成

3.3.2 全国と広島県東部地域の訪問企業との基準あり・なしの比較

次に「基準」があるかどうかには焦点を当ててみると、表8のようになっている。

継続雇用制度の内訳(全企業)と比較してみると、平成25年3月以前(平成24年)では「基準あり」は全国57.2%、訪問企業60%であり、「基準なし」は全国42.8%、訪問企業40%と、ほぼ同じであった。しかし平成25年4月以降では「基準あり」は全国34.5%、訪問企業52.7%と訪問企業が18.2%多く、「基準なし」は全国65.5%、訪問企業47.3%と訪問企業が18.2%少なくなっている。

つまり平成25年3月以前は同じようだったにも関わらず、平成25年4月以降になると訪問企業の方が全国と比べて「基準あり」（「経過措置」）の企業が多くなっていた。

表8 全国と広島県東部地域の訪問企業との基準あり・なしの比較一覧表

平成25年3月以前の制度					平成25年4月以降の制度				
制度の内容	全国（全企業）		広島県東部		制度の内容	全国（全企業）		広島県東部	
	（社）	（%）	（社）	（%）		（社）	（%）	（社）	（%）
基準なし	48,205	42.8	44	40.0	基準なし	70,273	65.5	52	47.3
基準あり	64,508	57.2	66	60.0	基準あり	36,986	34.5	58	52.7
合計	112,713	100	110	100	合計	107,259	100	110	100

出典：著者作成

3.3.3 法令違反28社の改定しなかった理由

今回、法令違反となっている企業28社について改定しなかった理由を調べると、表9のようであった。

一番多いのが「就業規則の改定方法がよく分からない」で7件、次は「希望者65歳までと勘違い（運用で実施している等）」が5件、「顧問社労士にまかせている」が4件と続いている。

まとめてみると、企業担当者が就業規則の改定内容を知らない等の理由（「就業規則の改定方法がよく分からない」、「希望者65歳までと勘違い（運用実施等）」、「顧問社労士にまかせている」、「改正高齢法を知らなかった」、「就業規則を改定するのを忘れていた」）が21件（75%）と非常に多くなっており、企業担当者が改定内容を知っているが不完全だった等の理由（「就業規則を作ったが、高齢ADに聞こうと思って待っていた」、「就業規則を改定したが不備」、「社長がワンマンで変えない」）が7件（25%）と少ないことが分かった。企業担当者の勉強不足の面が多くはあるが、国の周知方法にも少し問題があるのではないかと考える。

さらに企業担当者に今後どのような制度を導入するかを聞いたところ、「就業規則を作ったが高齢ADに聞こうと思って待っていた」（3件）、「就業規則を改定したが不備」（3件）の計6件はすべて「経過措置」であり、その他の22件はまだ未定であった。表6、表7から、多くは「経過措置」に移行するものと思われる。

表9 法令違反28社の就業規則を改定しなかった理由一覧表

内容	社
就業規則の改定方法がよく分からない	7
希望者65歳までと勘違い（運用実施等）	5
顧問社労士にまかせている	4
就業規則を作ったが、高齢ADに聞こうと思って待っていた	3
就業規則を改定したが不備	3
改正高齢法を知らなかった。	3
就業規則を改定するのを忘れていた	2
社長がワンマンで変えない	1
合計	28

出典：著者作成

おわりに

厚生労働省が実施している高齢者雇用状況報告書の集計結果（6月1日時点）によれば、「希望者全員65歳まで」の企業は平成24年32.7%から平成25年49.1%へと増加、さらに「法令違反」の企業は7.7%と昨年より5.0%増加、そのうち「経過措置」を行っていない法令違反の企業は全体の5.9%となっていることが分かった。

しかし、今回の広島県東部地域の企業訪問をした結果を分析したところ、「基準を決めて65歳まで」の企業のうち45.5%は「経過措置」を選択しており、42.4%が法令違反となっている。また「希望者全員65歳まで」への移行はあまり多くなかった。

さらに訪問企業と高齢者雇用状況報告書の集計結果を「基準あり」と「基準なし」で比較すると、平成25年3月以前は同じようだったにも関わらず、平成25年4月以降になると訪問企業の方が全国と比べて「基準あり」（「経過措置」）の企業が多くなり、「希望者全員65歳まで」への移行はあまり多くなかったことが分かった。この理由として、全国と地域の差や訪問企業の業種別の差等もあるのではないかと考える。

また、実際の各社の継続雇用制度の導入経緯や実態（各企業がどの制度へ変更したのか、あるいは法令違反になった具体的な理由等）をみるために、6月1日時点ではなく、平成25年4月の前と後に分けて比較をした結果、その内容がよく分かったと言える。

地域差や訪問企業の業種別の差等もあるため、今後さらに各地域の企業訪問の結果をまとめて検証してみる必要があると考える。

引用・参考文献一覧表

- ・厚生労働省『65歳までの定年の引き上げ等の速やかな実施を！！』（2007）
- ・厚生労働省「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領」（2013）
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者雇用アドバイザーご利用のすすめ」パンフレット（2013）
- ・厚生労働省HP
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html
- ・厚生労働省HP
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>
- ・厚生労働省HP「平成24年「高年齢者の雇用状況」集計結果」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002m9lq-att/2r9852000002m9q0.pdf>
- ・厚生労働省HP「平成25年「高年齢者の雇用状況」集計結果」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11703000-Shokugyouanteikyokukoureishougaiikoyoutaisakubu-Koureishakoyoutaisakuka/100.pdf>

About correspondence of the company by The revised “Law concerning Stabilization of Employment of Older Persons”

— The case of the company of the eastern Hiroshima area —

Masakazu Kobayashi

Abstract

“Law concerning Stabilization of Employment of Older Persons” was revised in April, 2013, and each company came to have to reform the work rules united with this law.

Furthermore, in the Ministry of Health, Labour and Welfare it is investigating how the measures of each company for securing the elderly people turn out once every year according to " job situation of the elderly people " (as of June 1).

Then, it is investigating ,by comparing " job situation of the elderly people " for 2012 and 2013, how the introductory situations of the continued employment system of a company turn out, moreover, by the result of having actually visited 110 companies of the eastern area of Hiroshima, what kind of introductory situation it is in this area.

In addition, it is investigating the introductory process and the actual condition of the continued employment system of each company not to understand only with " job situation of the elderly people ".