

定年制がある事業主の皆様へ

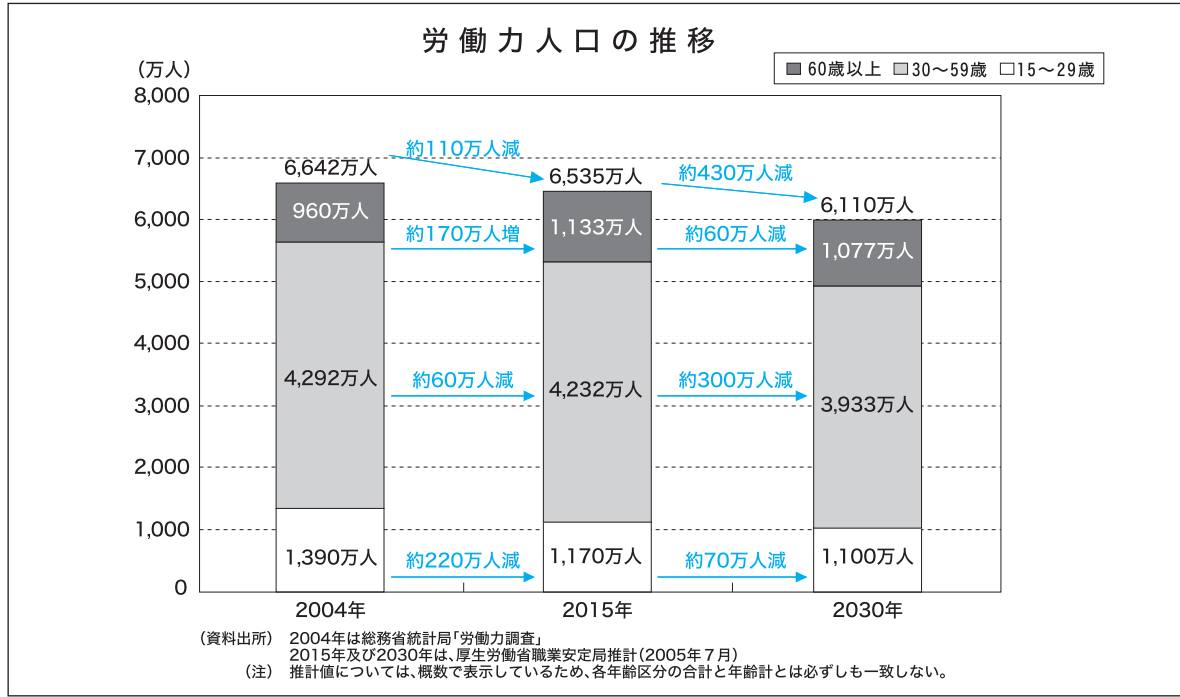
定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化について

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

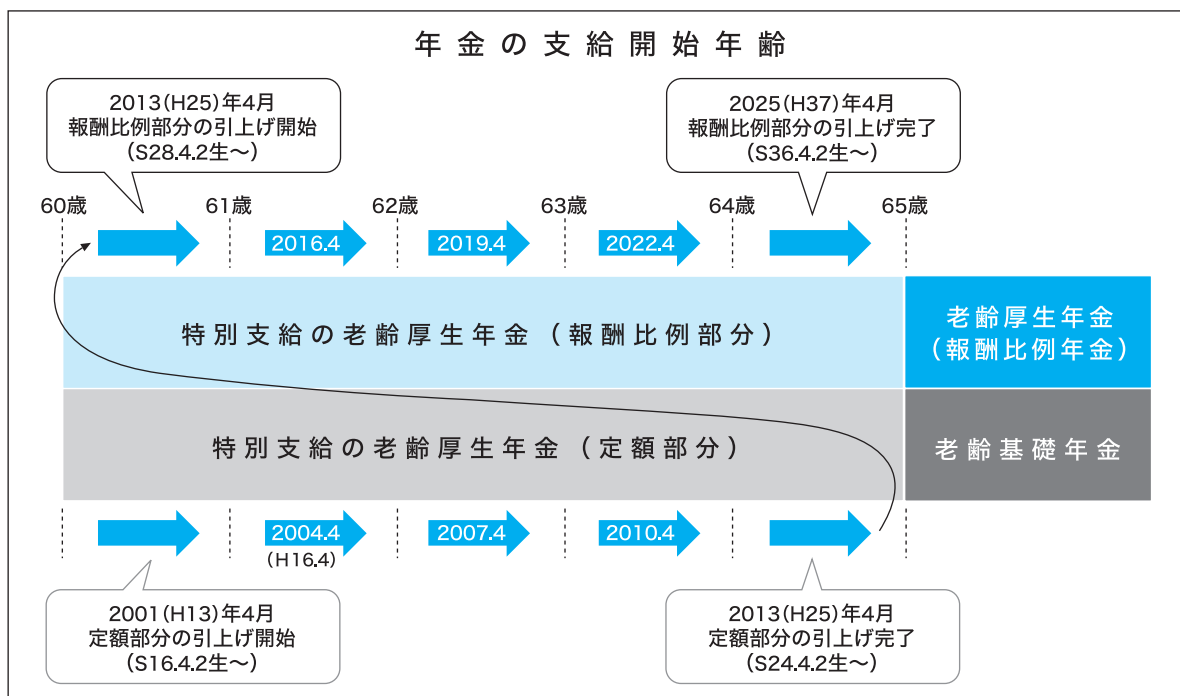
(1) 少子高齢化の急速な進展

2015（平成27）年までに、労働力人口は全体としては約110万人の減少が見込まれています。その中で、15～29歳は220万人減少する一方、60歳以上の者は170万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男性の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（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みますので、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者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。）
- 『年金（定額部分）の支給を受けていない者に限る』（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。

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（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。

⑤ 参考条文

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」等（抜粋）

○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）

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。

第10条 厚生労働大臣は、前条第1項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第1項の規定に違反していると認めるときは、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。

附 則

第4条 次の表の上欄に掲げる期間における第9条第1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た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

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2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。

○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

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。

⑥ 高年齢者雇用安定法Q&A(抄)

※他のQ&Aについては、厚生労働省のホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>) をご覧ください。

(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 改正高年齢者雇用安定法においては、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（男性の年金支給開始年齢に合わせ、男女とも同一の年齢）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 改正高年齢者雇用安定法においては、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、改正高年齢者雇用安定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改正高年齢者雇用安定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、改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳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、

①65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ、男女とも同一の年齢）を下回る上限年齢が設定されていないこと

②65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ、男女とも同一の年齢）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 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、親会社として高齢者雇用確保措置を講じたものと見なしてよいのですか。

A 改正高齢者雇用安定法第9条の継続雇用制度については、定年まで高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①及び②の要件を総合的に勘案して判断することとなります。

①会社との間に密接な関係があること（緊密性）

具体的には、親会社が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。

②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 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 高齢者雇用確保措置の義務化の年齢について、年金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月までに段階的に引き上げることとされていますが、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なります（女性は5年遅れ）。義務化の年齢も男女で異なることになるのでしょうか。

A 高齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢は、「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、平成25年4月までに段階的に引き上げることとしています。

御指摘のとおり、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なってはいますが、高齢者雇用確保措置の義務化の対象年齢については男女で異なるものではなく、同一となっています。

なお、男女別の定年を定めることや、継続雇用制度の対象を男性のみとするなど、労働者が女性であることを理由として男性と異なる取扱いをすることは、男女雇用機会均等法において禁止されています。

(2) 継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準

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、改正高齢者雇用安定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者に係る「基準」として、「〇〇職（特定の職種）の者」や「定年退職時に管理職以外の者」という基準を設け、特定の職種や管理職以外の者のみを継続雇用する制度は可能ですか。

A 改正高年齢者雇用安定法の規定からは可能ですが、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改正高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、職種や管理職か否か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ていたいただき、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考えています。

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、
①期間の定めなく雇用されている場合
②一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①と同等と認められる場合
③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①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 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 改正高年齢者雇用安定法において「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とする者）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、改正高年齢者雇用安定法違反となります。

都道府県高年齢者雇用開発協会所在地一覧

都道府県協会名		所在地	電話番号	FAX番号
社北海道雇用促進協会	060-0004	札幌市中央区北4条西4-1 札幌国際ビル4F	011-223-3688	011-223-3696
社青森県高年齢者雇用開発協会	030-0861	青森市長島2-1-2 新藤ビル3F	017-775-4063	017-734-7483
社岩手県雇用開発協会	020-0023	盛岡市内丸16-15 内丸ビル505号	019-654-2081	019-654-2082
社宮城県雇用開発協会	980-0021	仙台市青葉区中央3-1-24 荘銀ビル8F	022-265-2076	022-265-2078
社秋田県雇用開発協会	010-0951	秋田市山王3-1-7 東カンビル7F	018-863-4805	018-863-4929
社山形県雇用対策協会	990-0023	山形市松波4-5-5 黒井産業ビル2F	023-625-0588	023-624-6653
社福島県雇用開発協会	960-8034	福島市置賜町1-29 佐平ビル805号	024-524-2731	024-524-2781
社茨城県雇用開発協会	310-0803	水戸市城南1-1-6 アクサ水戸ビル3F	029-221-6698	029-221-6739
社栃木県雇用開発協会	320-0033	宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル8F	028-621-2853	028-627-3104
社群馬県雇用開発協会	371-0026	前橋市大手町2-6-17 住友生命前橋ビル10F	027-224-3377	027-224-3556
社埼玉県雇用開発協会	330-0063	さいたま市浦和区高砂1-1-1 朝日生命浦和ビル7F	048-824-8739	048-822-6481
社千葉県雇用開発協会	260-0015	千葉市中央区富士見2-5-15 塚本千葉第三ビル9F	043-225-7071	043-225-7479
社東京都高年齢者雇用開発協会	112-0002	文京区小石川2-22-2 小石川和順ビル2F	03-5684-3381	03-5684-3583
財神奈川県雇用開発協会	231-0026	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ7F	045-641-7522	045-650-3386
社新潟県雇用開発協会	950-0087	新潟市東大通1-1-1 三越・ブラザー共同ビル7F	025-241-3123	025-241-3426
社富山県雇用対策協会	930-0004	富山市桜橋通り2-25 富山第一生命ビル1F	076-442-2055	076-442-0224
社石川県雇用対策協会	920-8203	金沢市鞍月5-181 AUBE5F	076-239-0365	076-239-0398
社福井県雇用開発協会	910-0005	福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル10F	0776-24-2392	0776-24-2394
社山梨県雇用促進協会	400-0031	甲府市丸の内2-2-3 第11浅川ビル8F	055-222-2112	055-222-2119
社長野県雇用開発協会	380-8506	長野市南県町1040-1 日本生命長野県庁前ビル6F	026-226-4684	026-226-5134
社岐阜県雇用開発協会	500-8856	岐阜市橋本町2-20 濃飛ビル2F	058-252-7353	058-252-2113
社静岡県雇用開発協会	420-0853	静岡市追手町1-6 日本生命静岡ビル2F	054-252-1521	054-252-0423
社愛知県雇用開発協会	460-0008	名古屋市中区栄2-10-19 名古屋商工会議所ビル6F	052-219-5661	052-219-5663
社三重県雇用開発協会	514-0002	津市島崎町137-122	059-227-8030	059-227-8030
社滋賀県雇用対策協会	520-0044	大津市京町4-4-23 明治安田生命大津京町ビル4F	077-526-4853	077-526-0778
社京都府高年齢者雇用開発協会	604-0845	京都市中京区丸九通御池上ル二条殿町552 明治安田生命京都ビル9F	075-222-2637	075-222-2242
社大阪府雇用開発協会	534-0001	大阪市北区梅田1-12-39 新阪急ビル10F	06-6204-0051	06-6204-0058
財兵庫県雇用開発協会	650-0024	神戸市中央区海岸通2-2-3 サンエービル西館3F	078-332-1091	078-332-1530
社奈良県雇用開発協会	630-8115	奈良市大宮町6-7-3 新大宮第5ビル5F	0742-34-7791	0742-34-7722
社和歌山県高年齢者雇用開発協会	640-8331	和歌山市美園町5-3-1 雑村ビル5F	073-425-2770	073-425-4158
社鳥取県雇用促進協会	680-0835	鳥取市東品治町102 明治安田生命鳥取駅前ビル3F	0857-27-6974	0857-27-6975
社島根県雇用促進協会	690-0826	松江市学園南1-2-1 くにびきメッセ6F	0852-21-8131	0852-25-9267
社岡山県雇用開発協会	700-0907	岡山市下石井2-1-3 岡山第一生命ビル10F	086-233-2667	086-223-9583
社広島県雇用開発協会	730-0013	広島市中区八丁堀16-14 第二広電ビル7F	082-512-1133	082-221-5854
社山口県雇用開発協会	753-0051	山口市旭通り2-9-19 山口建設(株)ビル3F	083-924-6749	083-924-6697
社徳島県雇用対策協会	770-0942	徳島市昭和町1-11 日動火災徳島ビル6F	088-655-1050	088-623-3663
社香川県雇用開発協会	760-8790	高松市亀井町8-11 高松あおば生命ビル9F	087-834-1123	087-834-7300
社愛媛県高年齢者雇用開発協会	790-0001	松山市一番町4-1-5 一誠ビル7F	089-943-6622	089-932-2181
社高知県雇用開発協会	780-0053	高知市駅前町5-5 大同生命高知ビル7F	088-884-5213	088-884-5306
財福岡県中高年齢者雇用促進協会	812-0011	福岡市博多区博多駅前3-2-1 日本生命博多駅前ビル2F	092-473-6233	092-474-1737
財佐賀県高年齢者雇用開発協会	840-0041	佐賀市城内2-9-28 オフィスサガ21 5F	0952-25-2597	0952-24-6811
社長崎県雇用開発協会	850-0862	長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5F	095-827-6805	095-827-6822
社熊本県高年齢者雇用開発協会	860-0844	熊本市水道町15-22 農専ビル6F	096-355-1002	096-355-1054
財大分県総合雇用推進協会	870-0026	大分市金池町1-1-1 大交セントラルビル3F	097-537-5048	097-538-5465
社宮崎県高年齢者雇用開発協会	880-0812	宮崎市高千穂通2-1-33 明治安田生命宮崎ビル8F	0985-29-0500	0985-29-5131
財鹿児島県雇用開発協会	890-0046	鹿児島市西田1-5-1 鹿児島高見橋ビル4F	099-206-2001	099-206-2002
社沖縄雇用開発協会	901-0152	那覇市宇字小禄1831-1 沖縄産業支援センター 7F	098-891-8466	098-891-8470