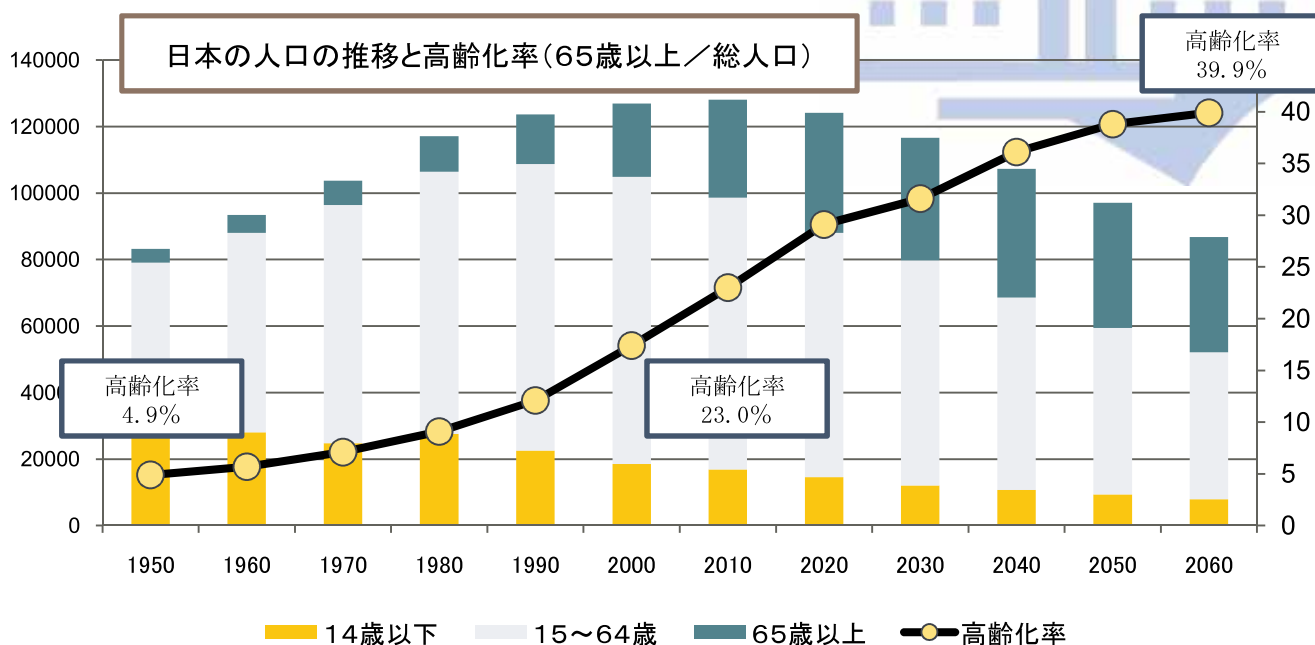


改正高年齢者雇用安定法の概要

高年齢者の雇用の安定を図るため、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止すること等を内容とする「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」が9月5日、平成24年法律第78号として公布され、**平成25年4月1日から施行されます。**



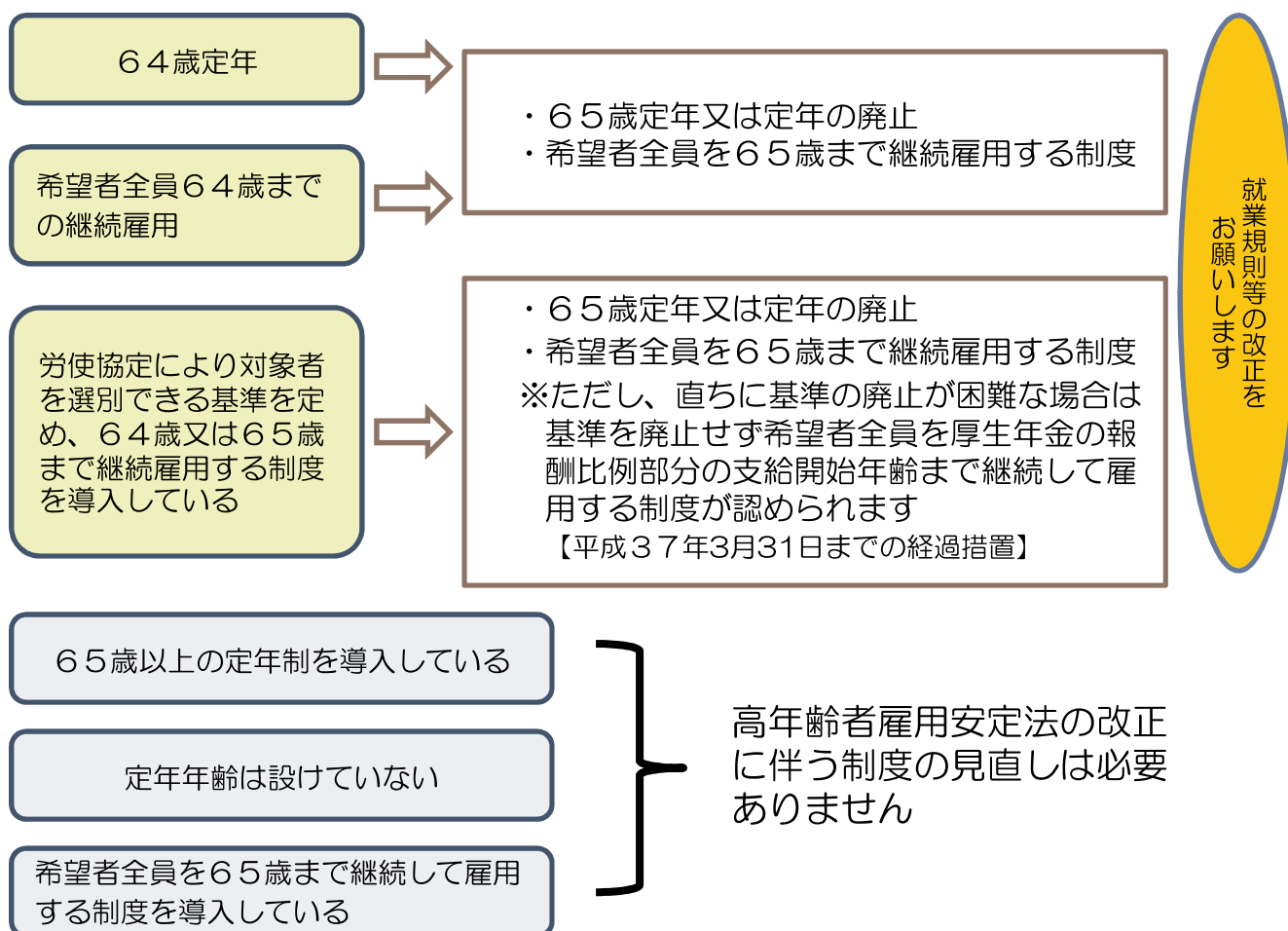
東京労働局／ハローワーク

平成25年4月1日から
希望者全員の雇用確保を図るための改正高年齢者雇用安定法が
施行されます

法律改正のポイント

- 1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
※平成25年4月1日以降、64歳以下の定年時に継続雇用制度の対象となる労働者の基準を定めることは不可
- 2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定
- 3 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- 4 義務違反企業に対する公表規定の導入

現在、どのような高年齢者雇用確保措置が導入されていますか
(就業規則、労使協定などをご確認ください)



法律の主な改正点

第8条 定年

事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、60歳を下回ることができない。

第9条 高年齢者雇用確保措置

1 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、65歳までの安定した雇用を確保するため次の措置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 継続雇用制度の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、当該組合がない場合は、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場合は、前二号の措置を講じたものとみなす。

第10条 指導、助言及び勧告

1 厚生労働大臣は、9条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、前項の指導又は助言をした場合において、なお規定に違反していると認めるときは、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。



第8条 定年

事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、60歳を下回ることができない。

第9条 高年齢者雇用確保措置

1 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、65歳までの安定した雇用を確保するため次の措置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 継続雇用制度の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であって、その定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針を定めるものとする。

第10条 公表等

1 厚生労働大臣は9条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。

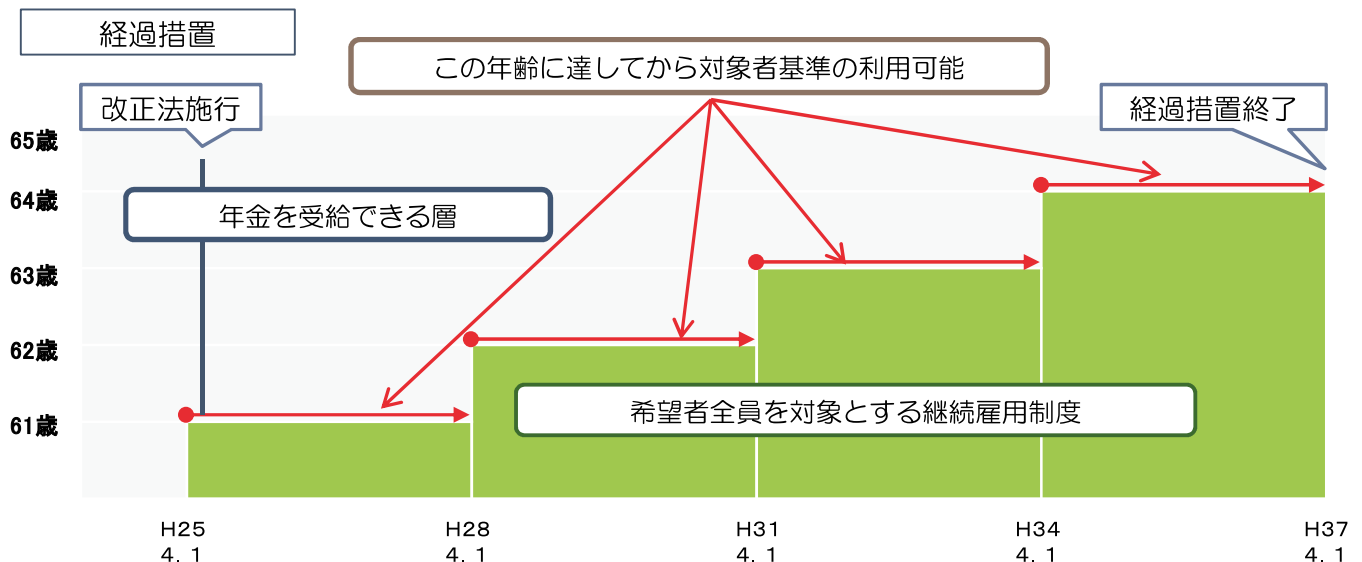
2 厚生労働大臣は、前項の指導又は助言をした場合において、なお規定に違反していると認めるときは、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。

3 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

第9条2項の「継続雇用対象者基準を労使協定で定めた場合、継続雇用制度を導入したものと見なす」という規定が廃止され、平成25年4月1日以降は、希望者全員を65歳までの継続雇用制度の対象とすることが必要となります。

ただし、現行法に基づき、労使協定により基準を定めている事業主であって、平成25年4月以降、直ちに希望者全員の65歳雇用確保措置を講じることが困難な場合は、以下の経過措置が認められます。



- ・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。
※平成25年3月31日までに労使協定を締結している事業主に限りま
す

高齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針

改正高齢法は、希望者全員の雇用確保措置を求めています、

- ・心身の故障のため業務に堪えられない（労務提供ができない）
- ・勤務状況が著しく不良で従業員としての職責を果たし得ない（改善の見込みがない）

等、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合、継続雇用しないこともできる。としています。

ただし、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められます。

客観的に合理的とは

就業規則の解雇事由該当性が問われる。

「精神疾患」 → 精神疾患であること自体は解雇事由とはならない。労務提供ができない、業務に堪えられないと認められるか

「勤務成績不良」 → どの程度の不良か、業務遂行上重大な損失を与えるものか、改善の余地はないか

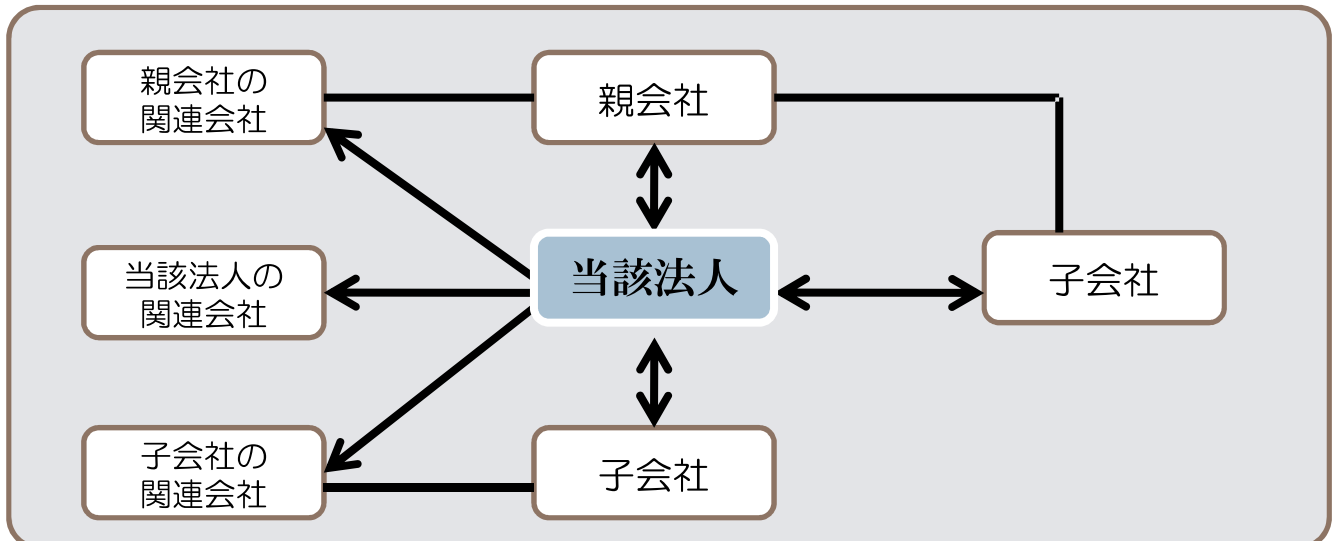
社会通念上相当とは

解雇という重い処分が相当かどうか問われる。

当該企業における過去の例、他の労働者との均衡、労働者に情状の余地はないか、解雇に至るまでの手続きが相当であるか

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者が継続雇用される先として、子会社、関連会社を含むグループ企業まで拡大されました。この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。



子会社とされるには

- 1 議決権の過半数を自己の計算において所有している
- 2 議決権の40%以上50%以下を有し、かつ次のいずれかの要件に該当するもの
 - イ：当該会社と同一の内容の議決権を行使する会社との合計保有率が過半数を占めている
 - ロ：当該会社の役員等が取締役会等の構成員の過半数を占めている
 - ハ：重要な財務及び営業又は事業の方針を決める契約が存在する
 - ニ：資金調達額の過半についての融資（債務保証等含む）を行っている
 - ホ：その他意思決定機関を支配していることが推測される事実がある
- 3 当該会社と同一の内容の議決権を行使する会社との議決権を合わせて過半数を占め（自己の議決権を所有していない場合を含む）、上記ロからホのいずれかに該当するもの

関連会社とされるには

- 1 議決権の20%以上を自己の計算において所有している
- 2 議決権の15%以上20%未満を所有し、かつ次のいずれかの要件に該当するもの
 - イ：役員等が他の法人の代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任している
 - ロ：当該法人から重要な融資を行っている
 - ハ：当該法人から重要な技術の提供している
 - ニ：重要な販売、仕入れ、その他営業上又は事業上の取引がある
 - ホ：財務、営業、事業方針の決定に重要な影響を与えることが推測される
- 3 当該会社と同一の内容の議決権を行使する会社との議決権を合わせて20%以上を占め（自己の議決権を所有していない場合を含む）、上記イからホのいずれかに該当するもの

義務違反企業に対する企業名公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置（①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年制の廃止）を実施していない企業に対し、労働局、ハローワークが改善指導を実施します。指導後も改善が見られない企業に対しては、雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも是正されない場合は、企業名を公表することがあります。

就業規則の整備（改正の記載例）

高年齢者雇用安定法は、 希望者全員の65歳までの安定した雇用を確保

することを目的としています。

定年の引上げ

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。

希望者全員の継続雇用

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、就業規則第〇〇条の解雇事由又は第〇〇条の退職事由に該当しない限り、65歳まで継続雇用する。

経過措置の適用を設ける場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない場合であって、労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4) 〇〇〇〇

この場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

改正高齢法運用についてのQ & A 【改正高齢法の適用及び運用】

Q 1 平成24年度に60歳を迎え、年金受給開始年齢に到達する方が就業規則に定める定年により平成25年度に60歳定年となる場合、改正法は適用されますか？

A 高齢法第9条は、事業主に対して60歳以上65歳未満の定年により退職する高齢者について、高齢者雇用確保措置に係る制度の導入を求めています。
改正高齢法は平成25年4月1日から施行されるため、同日以降に定年により退職する高齢者について、継続雇用制度の対象者を基準により限定できる仕組みの廃止など改正高齢法の規定が適用されません。

Q 2 現行法において法令違反（高齢者雇用確保措置未導入）の企業は、平成25年4月1日以降どのようなになりますか？

A 高齢法は、高齢者の65歳までの雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入（対象者を選定する場合は労使協定が必要）、③定年廃止のいずれかを事業主に求めています。
したがって、平成25年3月31日までにいずれかの制度導入がなされていない場合、平成25年4月1日以降は、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を講じる義務のある事業主となります。

Q 3 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 高齢者雇用安定法は、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても65歳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ていなければなりません。

Q 4 本人と事業主の間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるのですか。

A 高齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高齢者雇用安定法違反となるものではありません。

Q 5 当社で導入する継続雇用制度では、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、それぞれ週3日勤務で概ね2人で1人分の業務を担当することを予定していますが、このような継続雇用制度でも高齢者雇用安定法の雇用確保措置として認められますか。

A 高齢者の雇用の安定を確保するという高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであり、事業主の合理的な裁量の範囲の条件であれば、定年後の就労形態をいわゆるワークシェアリングとし、勤務日数や勤務時間を弾力的に設定することは差し支えないと考えられます。

改正高齢法運用についてのQ & A 【就業規則の変更・経過措置】

Q6 現高齢法9条2項に基づき就業規則に継続雇用制度対象者の基準を定め、労使協定を締結していますが、平成25年4月1日以降、経過措置により基準を利用する場合、就業規則を変更しなければなりませんか？

A 改正高齢法の経過措置は、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められています。したがって、60歳の者は基準を利用する対象とされていません（基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられます）ので、そのことを明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

Q7 就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。

A 法改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたことから、定年時に継続雇用しない特別な事由を設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。
ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能です。
退職事由のうち、例えば試用期間中の解雇のように継続雇用しない事由になじまないものを除くことは差し支えありません。しかし、解雇事由又は退職事由と別の事由を追加することは、継続雇用しない特別な事由を設けることになるため、認められません。

Q8 経過措置の対象となる下限年齢を厚生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37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、引上げスケジュールは男女で異なっています（女性は5年遅れ）。経過措置の対象年齢も男女で異なることになるのでしょうか？

A 経過措置の対象年齢は「男性」の年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に引き上げることとされています。ご指摘の通り、年金の引上げスケジュールは男女で異なっていますが、経過措置の対象年齢については男女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にする、同一の業務でありながら年金が支給されることを理由とした賃金の引き下げ等、労働者が女性であることを理由として男性と異なる取り扱いをすることは、男女雇用機会均等法において禁止されています。

Q9 経過措置により、労使協定による対象者基準を適用しようとする場合、基準該当性の判断はどの時点で行わなければならないのでしょうか？

A 対象者基準に該当するかどうかを判断する時点は、基準の具体的な内容に左右されるものであり、この基準は労使協定により定められるものであることから、基準該当性の判断時点をいつにするか、例えば定年時点とするか、あるいは基準対象年齢の直前とするかについても、労使の判断に委ねられています。

改正高齢法運用についてのQ & A 【継続雇用先の拡大 1】

Q10 特殊関係事業主とどのような契約を締結しなければなりませんか？

- A 継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例を利用するためには、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。
- 事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によるものとするのが望ましいと考えられます。書面による場合、例えば、以下のような契約書が考えられます。

継続雇用制度の特例措置に関する契約書（ひな形）

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）、〇〇〇〇株式会社（以下「乙1」という。）及び〇〇〇〇株式会社（以下「乙2」といい、乙1及び乙2を総称して「乙」という。）は、高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。以下「高齢者雇用安定法」という。）第9条第2項に規定する契約として、次のとおり契約を締結する（以下「本契約」という。）。

- 第1条 乙は、甲が高齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後も雇用されることを希望する者（次条において「継続雇用希望者」という。）を、その定年後に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。
- 第2条 乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。
- 第3条 第1条の規定に基づき乙1又は乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1又は乙2が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲、乙1、乙2各自1通を保有する。

平成 年 月 日

（甲）東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

（乙1）東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

（乙2）東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 印

改正高齢法運用についてのQ & A 【継続雇用先の範囲の拡大 2】

Q11 継続雇用先の範囲をグループ会社にも拡大する特例の利用によりグループ会社として他の事業主の定年退職者を雇用することとされている場合には、自社の継続雇用制度により雇用する自社の定年退職者よりも優遇して取り扱わなければならないのですか。

A 継続雇用先の範囲をグループ会社にも拡大する特例を利用するためには、元の事業主とグループ会社との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約」を締結することが要件とされており、特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。
このため、継続雇用先の範囲を特殊関係事業主にも拡大する特例の利用により特殊関係事業主として他の事業主の定年退職者を継続雇用することとされている場合にも、個別の合意により具体的な労働条件が定まるのであり、これは、自社の定年退職者を継続雇用する場合と同様です。
したがって、自社の定年退職者を継続雇用する場合についても、特殊関係事業主として他の事業主の定年退職者を継続雇用する場合についても、労働者と事業主の関係は、個別の合意により定まるのであって、どちらか一方を他方よりも優遇して取り扱わなければならないことはありません。

Q12 継続雇用先をグループ会社にする場合、グループ会社の範囲であれば、例えば海外子会社など、遠隔地にある会社であっても、差し支えないでしょうか。

A グループ会社（特殊関係事業主）は、それがたとえ遠隔地にある会社であったとしても、そのことだけで高年齢者雇用確保措置義務違反になることはありません。
グループ会社も含めた継続雇用制度で継続雇用する場合に、事業主が提示する継続雇用先については自社で継続雇用する場合の労働条件と同様に、労働者の希望に合致した労働条件までは求められていませんが、法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲内のものであることが必要と考えられます。

Q13 継続雇用先をグループ会社にするを考えていますが、当社の定める就業規則とグループ会社の定める就業規則とは解雇事由に差異があり、グループ会社の定める解雇事由の方がより解雇事由が広いものとなっています。この場合、当社の定年到達者をグループ会社において継続雇用するかどうかの判断に、グループ会社の解雇事由を用いてもよいでしょうか。それとも、当社で継続雇用するのと同様に、当社の解雇事由を用いる必要があるのでしょうか。

A 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」であり、この定義は平成24年の法改正の前後で変更はありません。
また、継続雇用するかどうかを判断する主体は、従来と同様、当該高年齢者を定年まで雇用していた元の事業主です。したがって、お尋ねの場合で高年齢者を継続雇用するか否かは、継続雇用する主体にかかわらず、まず御社が自社の就業規則に定める解雇事由・退職事由に基づいて判断し、継続雇用することにした場合に、雇用先としてグループ会社を利用するということになります。

改正高齢法に関するQ & Aの一部を掲載しています。全容については厚生労働省ホームページをご参照ください

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

高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針（要旨）

1. 趣旨

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24年法律第78号。以下「改正法」という。）による改正後の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。以下「法」という。）第9条第3項の規定に基づき、事業主が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講ずべき同条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、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。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めるもの。

2. 主な内容

（1）高年齢者雇用確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

（2）継続雇用制度

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制度とする。この場合において法第9条第2項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

（3）経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第3項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年3月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

（4）賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の①から⑦までの事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

② 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

③ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

④ 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

⑤ 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

⑥ 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

⑦ 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

（5）高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

3. 適用期日

平成25年4月1日

東京労働局

	所在地	電話番号
東京労働局 職業安定部職業対策課	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階	03-3512-1663

ハローワーク（公共職業安定所）

安定所	所在地	管 轄	電話番号
飯田橋	文京区後楽1-9-20	千代田区、中央区、文京区、島しょ	03-3812-8781
上 野	台東区東上野4-1-2	台東区	03-3847-8609 部門コード33#
品 川	港区芝大門1-3-4芝大門ビル	港区、品川区	03-6402-5196
大 森	大田区大森北4-16-7	大田区	03-5493-8713
渋谷	渋谷区神南1-3-5	渋谷区、世田谷区、目黒区	03-3463-8450
新 宿	新宿区歌舞伎町2-42-10	新宿区、中野区、杉並区	03-3200-8613
池 袋	豊島区東池袋3-5-13	豊島区、練馬区、板橋区	03-3987-1465
王 子	北区王子6-1-17	北区	03-5390-8615
足 立	足立区千住1-4-1 東京芸術センター	足立区、荒川区	03-3870-8898
墨 田	墨田区江東橋2-19-12	墨田区、葛飾区	03-5669-8609 部門コード35#
木 場	江東区木場2-13-19	江東区、江戸川区	03-3643-8625
八王子	八王子市子安町1-13-1	八王子市、日野市	042-648-8674
立 川	立川市錦町1-9-21	立川市、昭島市、小金井市 小平市、東村山市、国分寺市 国立市、東大和市、武蔵村山市	042-525-8659
青 梅	青梅市東青梅3-12-16	青梅市、福生市、あきる野市 羽村市、西多摩郡	0428-24-8612
三 鷹	三鷹市下連雀4-15-18	三鷹市、武蔵野市、西東京市 清瀬市、東久留米市	0422-47-8635
町 田	町田市森野2-28-14	町田市	042-732-7395
府 中	府中市美好町1-3-1	府中市、調布市、狛江市 多摩市、稲城市	042-336-8642