

今後の高齢者雇用対策について
(平成16年1月20日労働政策審議会建議)の概要

- 少子高齢化が急速に進展するなかで、高齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし社会の支え手として活躍し続けることを可能とし、もって我が国経済社会の活力の維持を図るためには、高齢者が意欲と能力のある限り活躍し続けることができる環境を社会全体で築き上げていくことが必要であり、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当。

1. 65歳までの雇用の確保策

- 本来は定年制も含め年齢による雇用管理を全面的に禁止すること（年齢差別禁止）も考えられるが、年齢という要素が未だ大きな役割を担っている我が国の雇用管理の実態にかんがみれば、直ちに年齢差別を禁止することは、労働市場の混乱を招くおそれがあり困難。
また、厳しい状況が続く企業の経営環境等を考慮すれば、直ちに法定定年年齢を65歳に引き上げることは困難。

- したがって、法定定年年齢60歳は維持した上で、定年の定めをしている事業主は、65歳までの雇用の確保に資するよう、当該企業の定年年齢の引上げ又は継続雇用制度（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。）の導入を行わなければならないこととすることが適当。

この場合、各企業の実情に応じ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となる労働者に係る基準を定めたときは、当該基準に該当する労働者を対象とする制度を導入することも可能とすることが適当。

なお、事業主が労使協定をするための努力をしたにもかかわらず協議が不調に終わった場合には、高齢者雇用に係る継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を就業規則等において定めることも施行から一定の期間認めることが適当。その期間については、高年齢者の雇用確保の状況等を考慮して政令で定めることとし（当面は施行から3年間、中小企業は5年間。）、その後の状況の変化、特に中小企業の実情等を踏まえ見直すこととする。

また、その施行は2006年4月からとし、定年又は継続雇用制度の対象年齢については直ちに65歳までとするのではなく、年金支給開始年齢に合わせて2013年までに段階的に引き上げていくことが適当。

なお、65歳までの雇用確保に当たっては、労使間で十分に話し合い、賃金・労働時間・人事処遇制度の見直しに取り組むことが必要。

2. 中高年齢者の再就職の促進策

- 年齢にかかわらず意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備のためには、労働者自らがその意欲と能力に応じて主体的に働き方を選択することができる労働市場を整備することが必要。
- 募集・採用時の年齢制限は、本来は原則として禁止することが求められるが、未だ年齢を条件とする募集・採用慣行が多く見られること等から直ちに禁止することは労働市場に混乱をもたらすため困難。したがって、当面は、募集・採用に当たって上限年齢を設定する場合には、その理由を明示しなければならないこととすることが適当。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる中高年齢者の早期再就職のためには、その能力等を把握している事業主による支援が有効であるため、職務経歴・能力に関する情報や事業主が実施する再就職援助措置の内容を事業主が書面で交付しなければならないこととすることが適当。また、ハローワーク等によるきめ細かな職業相談の実施が必要。

3. 高齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保策

- 企業においては短時間勤務の導入や多様就業型ワークシェアリングを導入すること等多様な勤務形態を用意することが求められることから、このような取組を促進することが必要。
また、各地域において多様な社会参加活動を促進することが重要であり、短期的な雇用や派遣等各種の就労に関する相談、情報提供等高齢者をサポートする仕組みが必要。その際、現に地域に根付いているシルバー人材センターを活用して高齢者の総合的就労支援を行うことも有効。