

厚生労働省発職高第 0328001 号

労働政策審議会

会長 西川 俊作 殿

厚生労働省設置法第9条第1項第4号の規定に基づき、下記の事項について、  
貴会の意見を求める。

記

別紙「高年齢者等職業安定対策基本方針案」について、貴会の意見を求める。

平成17年3月28日

厚生労働大臣 尾 辻 秀 久

別紙

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）

## 目次

はじめに	-----	1
1 方針のねらい		
2 方針の対象期間		
第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項	-----	1
1 人口及び労働力人口の高齢化		
2 高年齢者等の雇用就業の状況		
3 高年齢者等に係る雇用制度の状況		
4 高年齢者の労働災害の状況		
第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項	-----	3
第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項	-----	4
1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針		
2 高年齢者雇用確保措置に関する指針		
3 再就職の援助等に関する指針		
4 職業生活の設計の援助に関する指針		
第4 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項	-----	7
1 高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項		
2 高年齢者等の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項		
3 その他高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項		

はじめに

## 1 方針のねらい

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。

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。）については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入による65歳までの安定した雇用の確保、高年齢者等の再就職の促進等を図るため、平成16年の第159回国会において改正が行われた。

この基本方針は、この法改正の趣旨も踏まえつつ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

## 2 方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、平成17年度から平成24年度までの8年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成16年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして必要な場合は、改正を行うものとする。

## 第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項

### 1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な高齢化が進行しており、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）までの10年間ににおいては、15～29歳の若年者が約381万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約725万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成16年で約960万人であるところ、平成19年から平成21年にかけていわゆる団塊の世代が60歳に達することから、平成17年から平成27年までの10年間で約25%増加し、約5人に1人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

### 2 高年齢者等の雇用就業の状況

#### (1) 高年齢者等をめぐる雇用情勢

高年齢者等の雇用失業情勢は依然として厳しい状況が続いている。平成16年における完全失業率は、総数で4.7%であるのに対し、60～64歳層では5.7%となっており（総務省「労働力調査」）、また、有効求人倍率（平成16年、常用（パートタイムを含む。））は、年齢計で0.80倍であるのに対し、45～49歳層で0.75倍、50～54歳層で0.42倍、55～59歳層で0.28倍、60～64歳層で0.25倍となっている（厚生労働省「職業安定業務統計」）。

## (2) 高年齢者の就業状況

55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男の雇用者に占める短時間勤務者の割合は55～59歳層で2.5%、60～64歳層で26.5%、65～69歳層で38.5%と、女の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で34.6%、60～64歳層で53.1%、65～69歳層で60.2%と年齢層が高くなるほど高まっている（厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成12年））。

## 3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

### (1) 定年制及び継続雇用制度の動向

常用雇用者が30人以上の企業のうち91.5%が定年を定めており、そのうちの96.8%が一律定年制を定めている。一律定年制を定めている企業について定年年齢の状況を見ると、60歳定年が90.5%、61～64歳定年が2.4%、65歳以上定年が6.5%となっている。

また、これら一律定年制を定めている企業のうち73.8%が勤務延長制度又は再雇用制度を有している。

勤務延長制度又は再雇用制度が適用される対象者の範囲については、再雇用制度の場合をみると、「会社が特に必要と認めた者に限る」とするものが59.8%と最も多く、次に「原則として希望者全員」とするものが20.6%、「会社が定めた基準に適合したもの全員」とするものが15.9%と続いている（厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年））。

これら等を勘案すると、少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の69.2%、原則として希望者全員が少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の26.9%となっている。

### (2) 賃金の状況

#### イ 賃金決定の要素

企業における基本給の決定要素（複数回答）をみると、「年齢・勤続、学歴など」を挙げる企業が、管理職で73.9%、管理職以外で80.6%となっている調査がある（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成13年））。一方、賃金制度の変更を考えている企業（72.7%）における具体的な内容（複数回答）として、「基本給の職能給的要素を増やす」（44.5%）、「基本給の職務給的要素を増やす」（27.0%）など、年功的要素を縮小するものを挙げる企業が相当割合存在することを示す調

査もある（日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成15年））。

ロ 中途採用者のポスト・賃金等

中途採用時のポスト・賃金等の格付けの決定基準（複数回答）をみると、管理職、事務職、現業職では、「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が半数以上であるほか、「能力」、「年齢」、「同一職務の経験年数」を基準とする企業が多い。一方、技術・研究職では「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が0.7%と最も少ない点が他と著しく異なっている（厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年））。

転職時の賃金変動の状況をみると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、男については、45～49歳で25.0%、50～54歳で29.8%、55～59歳で39.0%、60歳以上で57.8%となっている。また、女については、45～49歳で19.8%、50～54歳で23.8%、55～59歳で7.1%、60歳以上で41.0%となっている（厚生労働省「雇用動向調査」（平成15年））。

(3) 求人における年齢制限の状況

公共職業安定所における求人の上限年齢は、全国平均で47.8歳となっている。また、年齢不問求人の割合は22.1%となっている（厚生労働省職業安定局調べ（平成16年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

平成14年における労働災害の発生状況を休業4日以上死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は41.8%となっている（中央労働災害防止協会調べ）。

第2 高年齢者の雇用の機会の増大に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに労働力人口の減少が見込まれる中で経済社会の活力を維持するためには、各企業が、法に基づく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廃止をいう。以下同じ。）のいずれかを講ずることにより65歳までの雇用の確保に取り組むことが不可欠であり、これを積極的に推進する。

これにより、平成25年3月末までに、すべての企業において、高年齢者雇用確保措置のいずれかの措置が講じられ、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。

なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、これが困難な場合にあっては、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、再就職促進対策の強化を図る。

さらに、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニ

ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

### 第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

#### 1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

##### (1) 募集・採用時の年齢制限の是正

労働者の募集・採用に当たっては年齢制限の是正に努めるものとし、年齢制限が真に必要なか否かを検討した結果やむを得ず上限年齢を設定する場合には、法に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

##### (2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

##### (3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受け、当該機構の業務の一部を実施する都道府県高年齢者雇用開発協会を含む。以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

##### (4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 高年齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次に示すような事項の推進に努めるものとする。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施

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、法に基づき、平成18年3月末までに62歳までの、平成19年3月末までに63歳までの、平成22年3月末までに64歳までの、そして平成25年3月末までに65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。その際、継続雇用制度の導入を選択し、その対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。

また、法の趣旨を踏まえ、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用の確保が図られるよう必要な措置を講ずるよう努める。

(2) 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、その雇用する高年齢者等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 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。



- ③ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働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、高年齢者等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、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。

(3) 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、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 再就職の援助等に関する指針

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、その者が可能な限り早期に再就職することが可能となるよう、その者の主体的な意思に基づく在職中からの求職活動や職業能力開発について、次のような事項の実施を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

(1) 再就職援助等の対象者

この基本方針による再就職の援助の対象となる定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等は、離職日において45歳以上65歳未満の者であって、次の①～③のいずれかの理由により離職する者をいう。

- ① 定年
- ② 解雇（自己の責めに帰すべき理由によるもの及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによるものを除く。）その他の事業主の都合
- ③ 継続雇用制度の定めるところによる退職

(2) 再就職の援助等に関する措置の内容

(1)に該当する高年齢者等（以下「離職予定高年齢者等」という。）に対しては、その有する職業能力や離職予定高年齢者等から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のような内容の援助を必要に応じて行うよう努める。

- ① 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ② ①の休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援
- ③ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ④ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ⑤ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(3) 求職活動支援書の作成等

法第17条に基づき求職活動支援書の交付が義務づけられている高年齢者等については、法に基づき、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該高年齢者等が希望するときは、離職することが決定した後速やかに求職活動支援書を作成及び交付する。交付が義務づけられていない離職予定高年齢者等についても、当該離職予定高年齢者等が希望するときは、求職活動支援書を作成及び交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ、再就職援助に係る基本的事項について、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十分な協議を行うとともに、離職予定高年齢者等本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

求職活動支援書は、その者の能力、希望等に十分配慮した効果的なものとなるよう作成する。

(4) 公共職業安定所、機構等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言、援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、機構が行う再就職支援コンサルタントによる相談援助、事業主団体が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、当該離職予定高年齢者等の再就職支援に資する情報の提供を行う等公共職業安定所との連携、協力を努める。

(5) 助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成及び交付をして離職予定高年齢者等の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

4 職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次のような事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

(1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、当該労働者自身の主体的な判断、選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。