

今後の高齢者雇用の検討課題について

1 希望者全員の 65 歳までの雇用確保

(1) 現行制度

【高齢法に基づく制度】

- 事業主が定年を定める場合には、60 歳を下回ることができない。(高齢法第 8 条)
- 定年(65 歳未満のものに限る。)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、次に掲げる措置(高年齢者雇用確保措置)のいずれかを講じなければならない。(高齢法第 9 条第 1 項)
 - ① 定年の引上げ
 - ② 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
 - ③ 定年の定め廃止
- 事業主は、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、継続雇用制度を講じたものとみなす。(高齢法第 9 条第 2 項)

【助成金】

- 65 歳までの雇用機会の確保、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の普及等を図ることを目的として定年引上げ等奨励金を支給。(雇用保険法施行規則第 104 条)

(2) 現状

【高年齢者に係る雇用制度の状況】

- 定年を 60 歳としている企業の割合は全企業のうち 80.9%、定年を 65 歳以上としている企業の割合は全企業の 13.0%にとどまっている。
- 雇用確保措置を導入している企業の割合は、全企業のうち 95.7%に達している。そのうち、①定年の引上げの措置を講じた企業の割合は 14.6%、②継続雇用制度を導入した企業の割合は 82.6%、③定年の定めを廃止した企業の割合は 2.8%となっており、継続雇用制度を導入している企業が多い。
- 雇用確保措置を講じている企業のうち、90.8%の企業が雇用確保措置の上限年齢を 65 歳以上に設定し、残りの 9.2%の企業も雇用確保措置の上限年齢を 64 歳としており、雇用確保措置はほぼ定着。
- 継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは 43.2%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めたところは 56.8%である。
- 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の内容については、「健康上支障がないこと」が 91.1%、「働く意思・意欲があること」が 90.2%、「一定の業績評価」が 50.4%となっている。
- 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準制度により離職した者が、定年到達者全体に占める割合は 1.8% (定年到達者約 43 万 5 千人中約 7 千 6 百人)。

【年金制度】

- 年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性については、定額部分

は平成 25 年度に 65 歳までの引上げが完了し、同年度から、報酬比例部分についても 61 歳に引き上げられる（平成 37 年度までに 65 歳まで段階的に引上げ）。

（参考）諸外国の状況

①アメリカ

「雇用における年齢差別禁止法」（1967 年）により、40 歳以上の個人に対する、年齢を理由とする雇用に関する差別は禁止されている。同法では、年齢を理由とする雇入れ、解雇、賃金、昇進、労働条件等に関する差別を禁止する一方、例えば安全性を重視する公共交通機関の業務など、一定の例外が認められている。

②EU 指令

「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組を設定する EU 指令」（2000 年）により、EU 加盟国は、宗教又は信条、障害、年齢、性的指向にかかわらず全く全ての者に、雇用及び職業へのアクセスに関して、均等な取扱いを保障するよう国内法の整備を行うこととされた。ただし、退職年齢を定めることは排除されていない。

○イギリス

原則的な退職年齢を 65 歳とする旨の規定を廃止。年齢のみを理由として労働者を解雇することは違法。

○ドイツ

標準定年年齢（現在満 65 歳。今後年齢が引き上げられる予定。）より前の定年の定めは、一定期間内の労働者の同意がない場合、標準定年制とみなされる。

○フランス

満額年金の受給権者以外については、年齢を理由に退職を強制することはできない。

（3）検討課題

- 法定定年年齢の引上げについて
- 希望者全員の継続雇用の確保について
 - ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準制度の在り方について
- 雇用確保措置の実効性の確保について

（参考）今後の高年齢者雇用に関する研究会報告（抄）

2 施策の進め方

（1）希望者全員の 65 歳までの雇用確保

① 法定定年年齢の引上げ

年金支給開始年齢と法定定年年齢との接続を図る方策としては、老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の 65 歳への引上げ完了を機に、高齢法の法定定年年齢を 65 歳まで引き上げるという方策や、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに合わせ、法定定年年齢を 65 歳まで段階的に引き上げるという方策が考えられる。

我が国では、高齢法で定年年齢は 60 歳を下回ることができないと規定されており、定年制は、労働者にとっては、定年年齢における雇用の喪失という不利益があるものの、定年までの雇用保障という利益を伴うものとして受け入れられている。

これに対して、欧米先進国では、年齢差別禁止に係る法制が整備されているところであるが、年金支給開始年齢と実行ベースの引退年齢を連動させることにより、雇用と年金の接続が図られている。

我が国の状況をみると、平成 22（2010）年に、定年を 60 歳としている企業の割合は全企業の 81.2%となっている。定年を 65 歳以上としている企業の割合は全企業の 12.4%にとどまっており 7、多くの企業は 60 歳定年を維持しつつ、65 歳までの期間については、継続雇用により雇用確保を図っていると言える。60 歳定年を義務化した平成 6（1994）年当時は、一律定年を定める企業のうち、定年を 60 歳とする企業の割合は既に 80%となっていたことを考えると 8、現段階では、平成 6（1994）年当時とは企業の取組状況が大きく異なっている。

また、企業に対するヒアリングにおいては、定年年齢の引上げは賃金の関係などで負担感があるといった意見があった。労使団体に対するヒアリングにおいても、法定定年年齢の引

上げは時期尚早ではないかといった意見や 65 歳までの希望者全員の雇用確保が先であり、65 歳定年は今後のあるべき方向として検討すべきものであるといった意見があった。

こうした意見などを踏まえると、ただちに法定定年年齢を 65 歳とすることは困難な側面が大きいと考えられるが、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の 65 歳への引上げが完了するまでには定年年齢が 65 歳に引き上げられるよう、引き続き議論を深めていくべきである。

② 希望者全員の 65 歳までの継続雇用

継続雇用制度は、企業にとっては、その置かれている状況が様々であり、労働者の 65 歳までの雇用確保に向けた取組を円滑に進めるために、各企業の実情に応じた対応が可能となるとともに、労働者にとっては、意欲と能力がある場合には、定年後も 65 歳まで働くことができることから、広く活用されている。改正高齢法の施行から 5 年が経過した現在、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準制度により離職した者が定年到達者全体に占める割合は 2.0%である。

基準制度については、労使団体に対するヒアリングにおいて、使用者団体は労使の自主的な取組の一層の促進という観点から基準は必要との意見であった。他方、労働者団体は、継続雇用制度は原則希望者全員を対象とする趣旨の制度であるとし、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の設定は認めない方向での見直しが必要との意見であった。

法定定年年齢の引上げを行わない場合において、雇用と年金との接続を確実なものとするためには、基準制度は希望者全員の 65 歳までの雇用確保を実現するための、いわば過渡的な措置であるものとして、廃止するべきである。

なお、平成 22 (2010) 年現在、雇用確保措置は、全企業のうち 96.6%の企業で講じられている一方、現行高齢法の施行後 5 年間が経過したにも関わらず未実施企業があり、今後全ての企業で確実に実施されるよう指導の徹底を図る必要があることから、企業に対する指導のあり方についても検討する必要もある。

高齢法では、雇用確保措置を実施していない企業について、必要な場合には、助言、指導、さらには勧告をすることとなっているが、制度的に勧告では雇用確保措置の実施が徹底されないのではないかと意見があるとともに、雇用確保措置を講じていない場合の私法上の効果を持たせるべきとの意見がある。

雇用確保措置を講じていない場合に私法上の効果を持たせるためには、雇用確保措置のうちいずれかの措置を原則と定める必要があるが、例えば、定年の 65 歳への引上げを原則とすることとした場合、結果として 65 歳定年制を制度化したことと同様となる。

このため、雇用確保措置を存置する場合、勧告を行ったときであってもなお雇用確保措置を講じない企業については、法律上定められた義務の履行を確保するための社会的な制裁として、企業名を公表するなどの方策を講ずることを検討すべきである。

2 年齢にかかわらず働ける環境の整備

(1) 現行制度

①年齢にかかわらず働ける環境の整備

【労働者の募集・採用における年齢制限の禁止】

- 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき（事業主が、その雇用する労働者の定年の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うときなど以外のとき）は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。（雇用対策法第 10 条）

【シルバー人材センター】

- シルバー人材センターにおいては、定年退職者その他の高年齢退職者の希望に応じた臨時的かつ短期的又は軽易な就業の機会を確保し、提供する（具体的には、①無料職業紹介事業、②講習、③一般労働者派遣事業）。（高齢法第 42 条）

【高年齢者等職業安定対策基本方針】

- 高年齢者等職業安定対策基本方針では、65 歳未満の高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項を定めている。（高齢法第 6 条）
- 65 歳を超えて「70 歳まで働ける企業」の割合を 20%とすることを目標に掲げており（高年齢者等職業安定対策基本方針第二）、70 歳まで働ける制度等の導入について地域の取組の気運の醸成を図る「70 歳まで働ける企業」創出事業などを実施。

【助成金】

- 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の普及、「70 歳まで働ける企業」の普及を図ることを目的として定年引上げ等奨励金を支給。（雇用保険法施行規則第 104 条）

②再就職の支援

【労働者の募集・採用における年齢制限の禁止】

- 平成 19 年 10 月施行の改正雇用対策法により、事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき（事業主が、その雇用する労働者の定年の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うときなど以外のとき）は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない、とされた。（雇用対策法第 10 条）〔再掲〕

【高齢法に基づく制度】

- 事業主は、その雇用する高年齢者等が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）等により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（再就職援助措置）を講ずるように努めなければならない。（高齢法第 15 条）
- 事業主は、その雇用する高年齢者等のうち 5 人以上の者が解雇等により離職する場合には、あらかじめ、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。（高齢法第 16 条）
- 平成 16 年の高齢法改正により、事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面（求職活動支援書）を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない、とされた。（高齢法第 17 条）

【助成金】

- 45 歳以上の者を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して中高年齢者試行雇用奨励金、60 歳以上 65 歳未満の高年齢者をハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主に対して賃金の一部を助成する特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）等を支給する。（雇用保険法施行規則第 110 条の 3、第 110 条第 1 項等）

（2）現状

①年齢にかかわらず働ける環境の整備

【65 歳より先の雇用の取組状況】

- 70 歳まで働ける企業の割合は、平成 23 年 6 月 1 日時点で、17.6%。
- 65 歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない企業における 65 歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由について、「65 歳までの対応で精一杯であり、65 歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が 48.5%と最も多く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用するのは難しいから」が 38.9%、「65 歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」が 30.5%となっている。

【高年齢者の多様な就業ニーズ】

- 高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があり、また家族の介護を要する場合など家庭の状況等も異なる。
それらにに応じて、パート・アルバイトなどの正社員以外の働き方を希望する者の割合が 55 歳～59 歳では 26.5%、60～64 歳では 28.9%、65～69 歳では 33.7%と年齢層が上がるにつれ高くなっている。
また、短時間・短日勤務を希望する者の割合も 55 歳～59 歳では 23.7%、60～64 歳では 28.9%、65～69 歳では 31.2%と年齢層が上がるにつれ高くなっているなど、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。

【シルバー人材センター】

- シルバー人材センターは全国で 1, 298 団体、会員数 79 万人となり、地域の日常生活に密着し、就業している。

②再就職の支援

【中高年齢者の雇用失業情勢】

- 平成 22 年の完全失業率は、年齢計が 5.1%であるのに対して、60～64 歳層で 5.7%となっている。
- 非自発的失業者数は年齢計で 137 万人いるが、そのうち 45 歳～64 歳が 66 万人となっており全体の約 48%を占めている。
- 失業期間が 1 年以上である失業者数は、総数が 36.2%であるのに対し、45～54 歳で 36.5%、55～64 歳層で 38.1%となっている。

【企業が中途採用を行わなかった理由】

- 企業が 55 歳以上の中途採用を行わなかった理由について、「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったから」「体力・健康面に不安があるから」といった点が挙げられている。高年齢者が仕事に就けなかった理由について、「適当な仕事が見つからなかった」「健康上の理由」といった点が挙げられている。

【制度の状況】

- 雇用対策法が改正され（平成 19 年 10 月 1 日施行）、募集・採用における年齢制限が原則禁止されたことにより、新規求人のうち 87.52%（平成 22 年 8 月）が年齢不問求人となっている。

改正前後において、求人倍率は、平成 18 年では年齢計が 1.02 倍、55～59 歳が 0.48 倍、60～64 歳が 0.63 倍となっており、平成 20 年では年齢計が 0.84 倍、55～59 歳が 0.68 倍、60～64 歳が 0.70 倍となっている。

ハローワークにおける就職率は、平成 18 年では年齢計が 30.1%、55～59 歳が 27.5%、60～64 歳が 24.4%となっており、平成 20 年では年齢計が 27.7%、55～59 歳が 26.8%、60～64 歳が 22.7%となっている。

- 多数離職届の届出件数は、平成 21 年度で 3,531 件、求職活動支援書を作成した離職者数は平成 22 年 6 月 1 日現在で 20,462 人（定年、継続雇用の終了又は解雇等による 45 歳以上 65 歳未満の離職者数は 485,954 人）。

(3) 検討課題

- 高年齢者の雇用促進策について
 - ・高年齢者の職業能力開発及び健康管理の推進のあり方等について
- 多様な雇用・就業機会の確保について
 - ・シルバー人材センターを通じた就業機会の確保のあり方等について
- 前回高齢法改正後の状況を踏まえたさらなる事業主による再就職促進のための取組について

(参考) 今後の高年齢者雇用に関する研究会報告(抄)

2 施策の進め方

(1) 希望者全員の 65 歳までの雇用確保

④ 再就職の支援

高年齢者の雇用対策は、その知識、経験等を活かしつつ、可能な限り安定した雇用を確保することが基本となるが、有期契約労働者も含め離職する労働者に対しては、少なくとも 65 歳まで働くことができるよう、再就職のための支援を進めることが必要である。

再就職に当たって、求職活動支援書やジョブ・カードを活用し、労働者のこれまでの職務経歴等や職業能力を整理することにより、求職活動に当たっての職業選択の方向付けを行うとともに、必要に応じて、職業能力開発の機会が確保されるべきである。

さらに、ハローワークにおいてきめ細やかな職業相談や職業紹介を通じたマッチングを行うとともに、中高年齢者を一定期間試用雇用することにより早期再就職の実現や雇用機会の創出を図るための奨励金や、高年齢者等を雇い入れる場合に助成を行う助成金などの一層の活用を促進するなど、高年齢者の再就職支援を進める必要がある。

また、企業が再就職支援を行うために、民間職業紹介事業者やアウトプレースメント会社のほか、例えば企業間の出向・移籍にかかる支援事業を行う(財)産業雇用安定センターなどを積極的に活用することなどが考えられる。

(2) 生涯現役社会の実現のための環境整備

平成 37(2025)年には 65 歳以上人口が全人口の 3 割を超えると見込まれる中で、生涯現役社会の実現が求められるが、そのためには、①労働者自身による中高年期からの高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進、それに対する企業による支援及び取組、②高年齢者の多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保、③女性の就労の促進、④超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討等の総合的な環境整備を進めていく必要がある。

① 高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進等

職業生涯が長期化するとともに、経済社会環境が激変し、企業における人材に関するニーズ、職務内容や必要とされる能力も変化している中、労働者個人が、心身両面にわたる健康の増進に努めるとともに、主体的に職業生活設計を行うことができるよう、中高年期から、自身の職業能力を客観的に把握し、高齢期に至っても職務内容等の変化に対応出来るよう持続的に能力開発に取り組むことが必要である。その際には、職業キャリアが長い方向けのジョブ・カードなども活用しつつ、キャリア・コンサルティングを行い、労働者がこ

れまでに得た知識・経験を確認した上で行う必要がある。

また、企業も、労働者の能力を活用するため、中高年期の労働者に対する職業能力開発により積極的に取り組むとともに、労働者の健康問題に対処するため、心身両面の総合的な健康の保持増進を図るべきである。さらに、これらの取組を発展させ、労働者が主体的に自らの人生、働き方の設計を行うことを容易とするため、企業が労働者に対して、職業生涯の節目ごとに休暇を取得させることができるような方策を講ずることも考えられる。

このような労働者個人及び企業の取組を促進するため、国は、高年齢者の就業に適した分野の職業訓練コースの充実、ジョブ・カードや雇用保険制度による教育訓練給付の活用などにより職業能力開発の取組を支援するとともに、労働者の職業能力開発やキャリア形成支援のための積極的な取組を行う企業に対する支援を行うことが必要である。

② 高年齢者の多様な雇用・就業機会の確保

高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があり、また家族の介護を要する場合など家庭の状況等も異なることから、それらに応じて正社員以外の働き方や短時間・短日勤務やフレックス勤務を希望する者がいるなど、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。このため、このような高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより雇用・就業機会を確保する必要がある。

また、定年退職後等の高年齢者は、生きがいや社会参加のために就業している者が多いことから、このような高年齢者のために雇用にこだわらない就業機会を確保することも重要である。

(a) 企業における雇用環境の整備

企業においては、高年齢者を活かすための職場の創出、新たな事業分野への進出や職務の設計等による高年齢者の職域拡大、高年齢者に配慮した機械設備、作業方法又は作業環境の導入・改善、高年齢者の就業の実態や生活の安定等を考慮した賃金制度、短時間勤務などの柔軟な働き方の導入など高年齢者の多様な就業ニーズに応じて、高年齢者が働きやすいような環境整備を進めるべきである。また、国はこのような企業の取組を引き続き支援するとともに、企業に高年齢者を雇用するインセンティブを与えるような方策も検討していくべきである。

(b) シルバー人材センターを通じた就業機会の確保

シルバー人材センターは、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズに応じ、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業機会を確保・提供し、併せて高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図ることを目的としており、現在、約 80 万人の会員が就労し、多様な就業機会確保のため、重要な役割を果たしている。今後、さらに高齢化が進むことにより、シルバー人材センターを通じた就業を希望する高年齢者が増加すると考えられる。

このため、特に 65 歳以降、企業等における就労を終えた者が、年齢にかかわらず働くことができる場として、シルバー人材センターを積極的に活用し、就業機会の確保及び職域の拡大を図っていく必要がある。