

事業評価書（事前）

事務事業名	募集・採用時の年齢制限撤廃の推進
事務事業の概要	(1)目的 <p>平成13年4月に改正雇用対策法が成立し、労働者の募集採用時の年齢による差別の禁止に関する努力義務が規定され、年齢制限を課すことが許容される場合を明記した年齢制限に関する指針を策定し、平成13年10月1日より施行された。</p> <p>しかしながら、我が国の雇用慣行において、年齢が賃金、昇進、役職等と強く結びついており、また、労働者を募集・採用しようとする者は、中高年労働者は賃金が高い、体力的に不安がある、飲み込みが遅い、扱いにくいといった多様な偏見を根強く持っていることから、「労働者の募集・採用時の年齢による差別の禁止」の実効を確保することが困難となっている。このため、改正雇用対策法の実効を担保する観点から、年齢制限の撤廃・緩和の必要性と年齢制限に関する指針を広く周知し、もって中高年齢労働者の就職の促進に資する。</p>
	(2)内容 <p>ハローワークの窓口等において、具体的例示をする等により、事業主に求人年齢要件の撤廃・緩和指導を行う。</p> <p>ハローワークを利用する事業主や事業主団体を通じ、パンフレット・リーフレット・ポスターの配布により、法の精神を周知するとともに、年齢制限に関する指針の周知を行う。</p> <p>各種報道機関を活用し、広く国民一般に対して、労働者の募集・採用に際し年齢制限を撤廃・緩和するよう呼びかけるとともに、中高年齢求職者に対する誤った認識の是正を目指す。</p>
	(3)達成目標 <p style="text-align: right;">！予算額（案）！ 130百万円</p> <p>ハローワーク等における求人の年齢条件を1年間に平均1歳以上緩和することを目標として、労働者の募集採用時の年齢制限緩和について広く周知・啓発する。また、パンフレット・リーフレット等を全国に400万部以上作成し、配布する。</p>
評価	(1)必要性 <p>〔妥当性〕</p> <p>少子化・高齢化の進展により、30歳未満の若年労働力は1998年当時1631万人が2010年までに400万人（25%）減少する一方で、55歳以上の労働力が2010年までに約30%に増加し、年齢間ミスマッチがますます拡大すること、公的年金支給開始年齢引き上げが実施されること等に伴い、高齢者の就業機会の確保が強く求められる。</p> <p>また、平成12年度末の求人倍率は0.6倍であるが、年齢構成別に見ると、45歳以上の有効求人倍率は0.23倍と非常に低くなっているなど、中高年齢者の再就職の促進が年齢によって大幅に妨げられている現状にある。</p> <p>こうした中、今後、不良債権処理がすすみ、「痛みを伴う改革」が進められる中で、新たに失業者が13万～19万人発生するといわれていることから、中高年齢失業者の大幅な増加が見込まれることから、労働者の募集・採用時の年齢制限の撤廃・緩和の早急な実効性の確保が必要である。</p> <p>〔公益性〕</p> <p>本事業は、中高年齢失業者等の円滑な再就職に資するものであり、失業者の滞留を少なくして、社会経済の安定を図ることは極めて公共性が高い。</p> <p>〔官民の役割分担〕</p> <p>雇用対策法の規定の遵守を全国的に進めること及び指針の国民への周知・徹底は国の責務であり、国がすべてを実施する必要がある。</p> <p>また、国が直接運営するハローワークにおける求人の年齢要件の緩和指導は、従来同様国が行うべきことである。</p>

	<p>〔国と地方の役割分担〕 本事業は、先ず国において積極的にこれを行うこととする。 また、ハローワークは国の機関であるから、そこにおける求人の年齢要件の緩和指導は、国が実施する。</p> <p>〔民営化や外部委託の可否〕 雇用対策法の遵守を全国的に進めるためのものであり、国が直接これを行うべきである。 また、職業安定法第五条第三項により、無料職業紹介は国の業務とされており、ハローワークは国が同規定に従って無料職業紹介を行うための機関であるところ、ここに集まる求人の年齢要件の緩和指導は、ハローワークが実施する必要がある。</p> <p>〔緊要性〕 現下の厳しい雇用失業情勢の下で、中高年齢失業者の滞留が著しい上に、今後も大量の中高年齢離職者の増加が見込まれるので、早急な対応が必要である。</p>
(2)有効性	<p>〔今後見込まれる効果〕 ハローワーク窓口における直接の指導の強化、各種PRにより、労働者の募集採用時の年齢制限の緩和・撤廃が促進され、中高年齢者の再就職先が拡大することにより、年齢によるミスマッチの解消が図られて、中高年齢者の再就職が促進されることが期待される。</p> <p>〔効果の発現が見込まれる時期〕 平成14年度中には効果が徐々に現れるが、事業主等の理解を促進し、募集採用時の年齢制限の撤廃の目的を達成するためには、中長期的に継続して事業を行う必要がある。</p>
(3)効率性	<p>〔手段の適正性〕 年齢制限の撤廃、緩和の促進には、事業主の理解が前提であり、そのために法律の趣旨についての広範な周知を図ることが最も重要であるから、ハローワークでの直接指導と合わせて、パンフレット等を用いて、多数の者に情報を提供する手法が妥当である。</p>
(4)その他 (公平性・優先性 など)	<p>〔優先性〕 平成13年10月1日より施行される改正雇用対策法において日本で初めて、労働者の募集及び採用における年齢要件の撤廃が盛り込まれたところ、この規定の実効が早期に十分確保されるようにする必要がある。</p>
関連事務事業	なし
特記事項	<p>〔国会による決議等の状況〕 年齢制限の撤廃の努力義務規定が初めて定められることとなった「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律」の付帯決議において、法の趣旨に沿った適切な運用が行われるよう配慮することとされている。</p> <p>〔各種政府計画との関係及び遵守状況〕 「総合雇用対策」(平成13年9月20日産業構造改革・雇用対策本部決定)において、雇用のミスマッチ解消 5.中高年齢者等の就業促進に「改正雇用対策法に基づく募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務規定が本年10月1日から施行されることを踏まえ、(中略)広範な周知活動を展開する。」とされたところである。</p>
主管課 及び関係課	(主管課)職業安定局業務指導課