

高齢者の雇用・就業機会の確保に関する主な検討課題と対応イメージ

人生 100 年時代を迎え、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に発揮し、年齢にかかわらず活躍できる社会の実現に向けた環境整備が求められている。このため、事業主による雇用・就業機会の確保、再就職の促進、多様な就業機会の確保等の観点から、高齢者の雇用・就業機会の確保に関する検討を行う。

1. 65 歳までの雇用機会の確保について

事業主の義務である 65 歳までの希望者全員の雇用確保措置（令和 6 年度末に労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置は終了）の実施状況等を踏まえた上で、高齢者のさらなる活躍の促進に資するため、適正な待遇の確保など、どのような取組を強化することが必要か。

2. 70 歳までの就業機会の確保について

70 歳までの就業機会の確保に係る事業主の努力義務として、65 歳までの雇用確保措置と同様の措置に加えて、新たな措置を選択肢として盛り込むにあたり、以下のような点について検討が必要ではないか。

70 歳までの就業確保措置（成長戦略実行計画（令和元年 6 月 21 日閣議決定）

より抜粋）

- (a) 定年廃止
- (b) 70 歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行 65 歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

(1) 事業主の努力義務とする措置の在り方について

① 基本的な考え方について

- 各措置を講じる場合に事業主が負う責務の程度など、事業主の関与の具体的な在り方に関して、各措置の間での均衡をどのように考えるか。
- 雇用によらないフリーランス、起業、社会貢献活動といった選択肢について、労働関係法令による様々な労働者保護が基本的には適用されないこと等を踏まえて、どのような対応をとることが考えられるか。

<各措置の均衡>

- ・ 選択肢の均衡を図る上では、「70歳までの就業継続の可能性」と「就業時の待遇の確保」が重要。
- ・ 65歳までの雇用確保措置では、労働法規制（解雇権濫用規制・雇い止め規制・最低賃金・同一労働同一賃金規制）によりこれらが担保されている。
- ・ 70歳までの就業確保措置については、「雇用」の選択肢（(a)～(d)）では、65歳までの雇用確保措置と同様、労働法規制により、これらが担保されており、就業規則で明確化されている。

雇用によらない選択肢（(e)～(g)）では、これに対応するため、雇用によらない選択肢のみを講じる場合には、労使合意を得ることとしてはどうか。

※労使合意の具体的な方法

- (1)事業主は、制度の内容を明示（制度の実施に関する計画を作成）する
- (2)計画の内容について労使合意を得るよう努める
- (3)合意した制度の内容（計画）を労働者に周知する

<法律上の努力義務を負う事業主>

- ・ 現行の65歳までの雇用確保措置は、60歳まで雇用される高年齢者について、事業主が定年を65歳以上に定める又は定年を廃止し、同一の企業で高年齢者を雇用し続けることを念頭に置いた制度である。
このうち継続雇用制度では、65歳まで特殊関係事業主で雇用を継続することも可能とされているが、法律上、雇用確保措置の責務は、60歳まで雇用していた事業主にある。
- ・ 70歳までの就業確保措置の責務については、65歳までの雇用確保措置の責務が、特殊関係事業主で継続雇用される場合であっても60歳

まで雇用している事業主にあることから、70歳までの就業確保についても、60歳まで雇用していた事業主が、法律上、措置を講じる努力義務を負うと解することが適当でないか。

- 個々の労働者に多様な特性やニーズがあることと、それらに対する事業主としての対応可能性に鑑み、どのような仕組みが適切か。

- ・ 現行の65歳までの雇用確保措置では、希望する高年齢者全員を対象とした制度を導入することが事業主の義務とされている。
- ・ 一方で、70歳までの就業確保措置では、成長戦略実行計画において、第二段階の法制整備（いわゆる義務化）の段階において、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討することとされている。
- ・ 今般の努力義務新設の段階でも、対象者を限定した制度を導入することを可能とすることとしてはどうか。（対象者を限定した制度を導入する場合には、対象者を限定する基準について労使が合意することが望ましい旨を指針に規定することが考えられる。）

- 事業主がどのような措置を講じるのか、また、個々の労働者にどの措置を適用するのかに関する労使での話し合いについては、その趣旨を踏まえ、どのような仕組み（規定の仕方や協議の相手方）が適切か。

<労使での話し合いの趣旨>

- ① どの選択肢を用意するかについての話し合い

- ・ 70歳までの就業機会の確保を図る上では、65歳までとは異なり高年齢者の特性に応じた活躍のための多様な選択肢を用意することが重要である。
- ・ このため、どのような選択肢を用意するか労使で十分に話し合い、双方納得した選択肢を用意することが重要である。

- ② (e)～(g)の制度のみを導入する場合についての話し合い

- ・ (e)～(g)の選択肢のみを講じる場合には、雇用によらない働き方であり、労働関係法令による様々な労働者保護が基本的には適用されないこと等を踏まえて、これを担保するために、制度の内容について労使で合意した内容とする必要がある。

- ③ 複数制度を導入した場合に個人にどの制度を適用するかについての話し合い

- ・ 企業は複数の制度を導入した場合には、労働者個人のニーズに適した制度が利用できるよう、どの制度を利用するかについても話し合いを行う必要がある。

<話し合いの規定の仕方について>

①どの選択肢を用意するかについての話し合い

(1) 話し合いの規定形式

65歳までの雇用確保措置では、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」において規定されているため、70歳までの就業確保措置についても指針で規定してはどうか。

(2) 協議の相手方

過半数労働組合や過半数代表と話し合いを行うことを想定してはどうか。

②(e)～(g)の制度のみを導入する場合についての話し合い

(1) 話し合いの規定形式

制度の内容について労使で合意することを法律で規定してはどうか（努力義務）。

(2) 協議の相手方

過半数労働組合や過半数代表と話し合いを行うことを想定してはどうか。

③複数制度を導入した場合に個人にどの制度を適用するかについての話し合い

(1) 話し合いの規定形式

法令上、事業主はいずれか1つの措置を講ずることを努力義務として規定するため、複数制度の導入を前提とする話し合いは、指針で規定してはどうか。

(2) 協議の相手方

個人の希望を聴取することを指針で明確にしてはどうか。

② 措置として事業主が実施する内容について

○ 上記①を踏まえた上で、事業主が70歳までの就業機会の確保に当たり具体的に実施する措置については、例えば、それぞれ以下のような内容が考えられるのではないか。

・「定年廃止」、「定年延長」、「継続雇用制度の導入」については、65歳までの雇用確保措置と同様のものが考えられるのではないか。

・「定年廃止」、「定年延長」、「継続雇用制度の導入」については、65歳までの雇用確保措置と同様のものとするかどうか。(継続雇用制度に係る制度、制度対象者の検討については前述のとおり)。

・「他の企業への再就職の実現」については、特殊関係事業主による継続雇用制度の導入と同様のものが考えられるのではないか。

・「他の企業への再就職の実現」については、特殊関係事業主による継続雇用制度の導入と同様のものとするかどうか。(制度対象者の検討については前述のとおり)。

・「個人とのフリーランス契約への資金提供」及び「個人の起業支援」については、事業主からの業務委託により就業することが考えられるのではないか。

・「個人とのフリーランス契約への資金提供」及び「個人の起業支援」については、定年後又は65歳までの継続雇用終了後に創業(フリーランス・起業)する者との間で、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を創設することとしてはどうか。

・対象となる事業については、どのような事業を制度の対象とするか、事業主が導入する制度の中で定めることができることとしてはどうか。(退職した高年齢者がどのような事業を開始した場合でも、事業主が支援を行わなければならないものではない。)

・「個人の社会貢献活動参加への資金提供」については、事業主が自ら又は他の団体等を通じて実施する事業による活動に従事することが考えられるのではないか。

・「個人の社会貢献活動参加への資金提供」については、定年後又は65歳までの継続雇用終了後に以下のいずれかの事業による活動に70

歳まで継続的に従事できる制度を創設することとしてはどうか。

①事業主が自ら実施する事業

②事業主が委託、出資（資金提供）する団体が行う事業

※②の場合には、当該団体との間で、定年後又は65歳までの継続雇用終了後に70歳まで引き続いて事業に従事させることを約する契約を締結

1. 社会貢献活動に含まれる「事業」の範囲

・どのような事業を制度の対象とするかは、以下の事業の中から事業主が導入する制度の中で定めることとしてはどうか（退職した高年齢者がどのような事業に従事した場合でも、事業主が支援を行わなければならないものではない）。

①事業主が実施する事業

・事業主が実施する事業に高年齢退職者が従事し、報酬を得るものとしてはどうか。

②事業主が委託する事業

・事業主が委託する事業に高年齢退職者が従事し、報酬を得るものとしてはどうか。

③事業主が出資（資金提供）する団体が実施する事業

・事業主の出資（資金提供）により、高年齢者が参加する事業が継続されるよう、「（高年齢者退職者が従事する）事業の円滑な実施に必要な出資（資金提供）」を要件とすることとしてはどうか。

2. 高年齢者の就業形態

・雇用の選択肢との均衡の観点から、制度の対象となる事業は有償のもの（高年齢者が役務の提供等の対価として金銭の提供を受けることができる）に限ることとしてはどうか。

3. 事業主と事業実施団体が締結する契約の内容

・事業主と事業実施団体が締結する契約には、労使が合意して作成する計画に基づき、事業実施団体が退職した高年齢者に対して70歳まで社会貢献活動に従事する機会を提供する旨を明示することとしてはどうか。

- 多様で柔軟な働き方を踏まえて、複数の選択肢を組み合わせて 70 歳までの就業機会を確保することについてどのように考えるか。

・ 1つの選択肢により 70 歳までの就業機会を確保することだけでなく、複数の選択肢を組み合わせることにより 70 歳までの就業機会を確保することも、努力義務を満たす措置を講じるものであると解することが適当でないか。

(2) 事業主の履行確保を図るための仕組みについて

- 努力義務に対して行政措置を設けることによる企業実務への影響を踏まえて、どのような仕組みが適切か。

・ 行政措置の具体的な内容については、過去に努力義務の行政措置を規定していたときと同様に以下のとおりとしてはどうか。

- ①厚生労働大臣は、必要があると認める場合は、70 歳までの就業確保措置の導入に関する計画の作成を指示することができる。
- ②事業主は、①の計画を作成したときは、厚生労働大臣に提出するものとする。
- ③厚生労働大臣は、①の計画が著しく不適當であると認めるときは、①の事業主に対し、その変更を勧告することができる。
- ④厚生労働大臣は、①の事業主に対し、計画の適正な実施に関して必要な勧告をすることができる。

(3) 事業主による措置の導入に伴って生じる対応について

- 事業主の努力義務であることを踏まえれば、措置の対象とならない労働者が生じる可能性があることを鑑み、どのような支援策を整備する必要があるか。

< 現行の再就職援助措置・多数離職届出での対象者 >

45歳以上65歳未満の者（日雇い労働者等を除く）が、

- ①解雇（高年齢者の責めに帰すべき理由によるものを除く）
- ②事業主が、雇用確保措置の制度対象者を限定し（令和7年3月末までの経過措置）、当該制度の対象とならなかった場合その他事業主の都合

により離職した高年齢者について再就職援助措置・多数離職届出を行うこととされている。

< 今般の改正（イメージ） >（具体的には省令で規定）

現行制度での対象者に加えて、

- ③事業主が措置を講じない場合（67歳までの制度を導入する場合等を含む）に70歳未満で退職する高年齢者
- ④事業主が対象者を限定した制度を導入した場合、65歳以降の就業を希望しつつも、制度の対象とならなかった高年齢者

に対し再就職援助措置・多数離職届出を行うこととしてはどうか。

（参考）

< 65歳までの雇用確保措置が努力義務の段階の再就職援助措置・多数離職届出の対象者 >

45歳以上65歳未満の者（日雇い労働者等を除く）が、

- ①定年
- ②解雇（高年齢者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になったことによるものを除く。）
- ③継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる退職
- ④その他の事業主の都合

により離職した場合に再就職援助措置・多数離職届出を行うこととされている。

※65歳までの雇用確保措置が努力義務であったため、事業主が措置を講じず（63歳までの再雇用制度を導入した場合等を含む）、65歳未満で①③により退職する高年齢者について、再就職援助措置等を講じる必要があった。

- 事業主による措置の実施状況等について、事業主の負担も考慮しつつ、制度の着実な運営に資するためにどのような方法により把握することが適切か。

- ・ 現行法上、事業主は毎年1回「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」を報告することとされている（第52条）。
- ・ 今般、70歳までの就業確保措置を新設することに伴い、新たな措置に関する状況を報告事項に追加してはどうか。

（4）新たな制度の円滑な施行を図るために必要な準備期間について

- 65歳までとは異なる新たな措置が選択肢として盛り込まれることに伴う、措置の導入に向けた個別の労使による話し合いや事前の周知のほか、どのような点に留意する必要があるか。

- ・ 過去の高年齢者雇用安定法改正で努力義務を新設した際（※1）は、改正法の公布後4ヶ月～5ヶ月で施行。
- ・ また、義務を新設（努力義務を義務化する場合も含む）した際等（※2）は、改正法の公布後7ヶ月～1年10ヶ月での施行

※1・65歳までの希望する高年齢者の「再雇用」の努力義務化（平成2年6月公布、同年10月施行（4ヶ月））

・65歳までの「高年齢者雇用確保措置」（企業による制度導入）の努力義務化（平成12年5月公布、同年10月施行（5ヶ月））

※2・65歳までの「高年齢者雇用確保措置」導入の義務化（平成16年6月公布、平成18年4月施行（1年10ヶ月））

ただし、施行時点では、義務化は62歳まで（平成25年までに段階的に引き上げ）。

・65歳までの「高年齢者雇用確保措置」について、対象者を限定できる仕組みを廃止（平成24年9月公布、平成25年4月施行）

(7ヶ月)

ただし、施行時点では、施行前に基準を定めた事業主については、61歳以上を対象とした基準は、なおその効力を有することとされた（令和7年までに段階的に引き上げ）。

(5) 高齢者の活躍を促進するために必要な支援について

- 新たな制度の創設に加えて、高齢者の活躍を促進するための支援として、例えば、以下のような点に関連する施策をどのように推進するべきか。

<企業による雇用・就業確保に関する支援>

- ・ 各事業主による70歳までの就業機会を確保する措置の導入促進
- ・ 高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築支援
- ・ 高齢者の安全・健康の確保

<再就職・キャリア形成に関する支援>

- ・ 高齢者と企業双方のニーズに応じた再就職支援
- ・ 高齢期を見据えたキャリア形成支援・リカレント教育

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・ 地方公共団体やシルバー人材センターによる多様な就業機会の確保

<企業による雇用・就業確保に関する支援>

- ・ 70歳までの就業機会を確保する制度を導入する事業主に対する助成措置や相談体制などの充実を図るほか、他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受け入れ企業の開拓・確保を支援することが必要ではないか。
- ・ 高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成や相談・援助等を実施する必要があるのではないか。
- ・ 加齢による身体機能の低下等を踏まえ、労働災害防止や健康確保の観点から対策を講じ、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築を支援することが必要ではないか。

<再就職・キャリア形成に関する支援>

- ・高齢者と企業双方のニーズに応じた再就職の促進のため、ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化を図ることが必要ではないか。
- ・高齢期を見据えたキャリア形成支援・リカレント教育を推進するため、労働者のキャリアプランの再設計等を支援する拠点の整備や、企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等に取り組むことが必要ではないか。

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するため、生涯現役促進地域連携事業による、地方公共団体を中心とした協議会による取組を引き続き推進することが必要ではないか。
- ・シルバー人材センターにおいて高齢者の活躍の場を広げ、地域の様々な課題解決を図るため、人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な取組（高齢者世帯の生活支援、子育て支援・家事援助サービス、空き家・空き地管理など）を強化することが必要ではないか。