

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律関係省令及び告示 関係資料

- 参考資料 1 - 1 改正高年齢者雇用安定法 関係資料
- 参考資料 1 - 2 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案 関係資料
- 参考資料 1 - 3 高年齢者等職業安定対策基本方針(案)
関係資料
- 参考資料 1 - 4 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(案) 関係資料

參考資料 1－1 改正高年齡者雇用安定法 關係資料

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高年齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講ずる。

失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う。併せて、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。【令和3年4月施行】

雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）

複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【公布後6月を超えない範囲で政令で定める日】

複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和4年1月施行】

勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。

【令和2年8月施行】

大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和3年4月施行】

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）

育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和2年4月施行】

を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和2年4月施行】

ア 育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。

イ 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。

の整備を行った上で、2年間（令和2～3年度）に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和2年4月施行】

保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ

雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。【令和3年4月施行】

保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和2年4月施行】

このほか、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントの調停の代理業務を特定社会保険労務士の業務に追加する（附則改正）など所要の措置を講ずる。

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（65歳まで定年引上げ、65歳までの継続雇用制度の導入、定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の～のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。

努力義務について雇用以外の措置（及び）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

< 高年齢者雇用確保措置 > (65歳まで・義務)

現行

65歳までの定年引上げ

65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)
によるものを含む)

定年廃止

新設

< 高年齢者就業確保措置 > (70歳まで・努力義務)

創業支援等措置（雇用以外の措置）
(過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)

70歳までの定年引上げ

70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

定年廃止

高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
業務委託契約を締結する制度の導入

高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する
団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

その他の改正の内容（令和3年4月1日施行）

厚生労働大臣は、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。

厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。

70歳未満で退職する高年齢者（ 1 ）について、事業主が再就職援助措置（ 2 ）を講ずる努力義務及び多数離職届出（ 3 ）を行う義務の対象とする。

1：定年及び事業主都合により離職する高年齢者等

2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など

3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出

事業主が国に毎年1回報告する「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」について、高年齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

高年齢者の活躍を促進するために必要な支援（予算事業等）

< 事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援 >

- ・ 高年齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、 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入企業の開拓・確保の支援、 能力・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、 高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

< 高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援 >

- ・ 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、 労働者のキャリアアップの再設計等を支援する拠点の整備、 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

< 地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援 >

- ・ 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の推進、 シルバー人材センターの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実情を踏まえた取組の強化等。

雇用保険法等の一部を改正する法律案 新旧対照条文

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）（抄）（第五条関係）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>目次</p> <p>第一章（略）</p> <p>第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進等（第八条 第十一条）</p> <p>第三章（第九章）（略）</p> <p>附則</p> <p>（高年齢者等職業安定対策基本方針）</p> <p>第六条（略）</p> <p>2 高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一（略）</p> <p>二 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項</p> <p>三（略）</p> <p>四 高年齢者雇用確保措置等（第九条第一項に規定する高年齢者雇用確保措置及び第十条の二第四項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。第十一条において同じ。）の円滑な実施を図るため講じよう</p>	<p>目次</p> <p>第一章（略）</p> <p>第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進（第八条 第十一条）</p> <p>第三章（第九章）（略）</p> <p>附則</p> <p>（高年齢者等職業安定対策基本方針）</p> <p>第六条（略）</p> <p>2 高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一（略）</p> <p>二 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項</p> <p>三（略）</p> <p>四 第九条に規定する高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項</p>

とする施策の基本となるべき事項

五・六（略）

3）5（略）

第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の
安定した雇用の確保の促進等

（高齢者雇用確保措置）

第九条（略）

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項及び第十条の二第一項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3・4（略）

（高齢者就業確保措置）

第十条の二 定年（六十五歳以上七十歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高齢者を七十歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下この項にお

五・六（略）

3）5（略）

第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の
安定した雇用の確保の促進

（高齢者雇用確保措置）

第九条（略）

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3・4（略）

（新設）

いて同じ。()を導入している事業主は、その雇用する高年齢者(第九条第二項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、厚生労働省令で定める者を除く。以下この条において同じ。()について、次に掲げる措置を講ずることにより、六十五歳から七十歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。ただし、当該事業主が、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の、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の同意を厚生労働省令で定めるところにより得た創業支援等措置を講ずることにより、その雇用する高年齢者について、定年後等(定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以下この条において同じ。()又は第二号の六十五歳以上継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後七十歳までの間の就業を確保する場合は、この限りでない。

一 当該定年の引上げ

二 六十五歳以上継続雇用制度(その雇用す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等も引き続いて雇用する制度をいう。以下この条及び第五十二条第一項において同じ。()の導入

三 当該定年の定め廃止

2 前項の創業支援等措置は、次に掲げる措置をいう。

一 その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者が新たに事業を開始する場合(厚生労働省令で定める場合を含む。()に、事業主が、当該事業を開始する当該高年齢者(厚生労働省令で定める

者を含む。以下この号において「創業高年齢者等」という。()との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約(労働契約を除き、当該委託契約その他の契約に基づき当該事業主が当該事業を開始する当該創業高年齢者等に金銭を支払うものに限る。()を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の就業を確保する措置

二 その雇用する高年齢者が希望するときは、次に掲げる事業(ロ又はハの事業については、事業主と当該事業を実施する者との間で、当該事業を実施する者が当該高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結したものに限り。()について、当該事業を実施する者が、当該高年齢者との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約(労働契約を除き、当該委託契約その他の契約に基づき当該事業を実施する者が当該高年齢者に金銭を支払うものに限る。()を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の就業を確保する措置(前号に掲げる措置に該当するものを除く。)

イ 当該事業主が実施する社会貢献事業(社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業をいう。以下この号において同じ。)

ロ 法人その他の団体が当該事業主から委託を受けて実施する社会貢献事業

ハ 法人その他の団体が実施する社会貢献事業であつて、当該事業主が当該社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金の提供その他の援助を行っているもの

3 | 六十五歳以上継続雇用制度には、事業主が、他の事業主との間で、

当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後等に雇用されることを希望するものをその定年後等に当該他の事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

- 4 厚生労働大臣は、第一項各号に掲げる措置及び創業支援等措置（次条第一項及び第二項において「高年齢者就業確保措置」という。）の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の六十五歳以上継続雇用制度及び創業支援等措置における取扱いを含む。）に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 5 第六条第三項及び第四項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

（高年齢者就業確保措置に関する計画）

第十条の三 厚生労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針に照らして、高年齢者の六十五歳から七十歳までの安定した雇用の確保その他就業機会の確保のため必要があると認めるときは、事業主に対し、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、高年齢者就業確保措置の実施に関する状況が改善していないと認めるときは、当該事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、高年齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成を勧告することができる。

（新設）

3 事業主は、前項の計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを厚生労働大臣に提出するものとする。これを変更したときも、同様とする。

4 厚生労働大臣は、第二項の計画が著しく不相当であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対し、その変更を勧告することができる。

(高年齢者雇用等推進者)

第十一条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、高年齢者雇用確保措置等を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

(再就職援助措置)

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等(厚生労働省令で定める者に限る。)(その他厚生労働省令で定める者)(以下この項及び次条第一項において「再就職援助対象高年齢者等」という。)(が解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)(その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該再就職援助対象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再就職援助対象高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置(以下「再就職援助措置」という。)(を講ずるように努めなければならない。

2 (略)

(高年齢者雇用推進者)

第十一条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

(再就職援助措置)

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等(厚生労働省令で定める者に限る。以下この節において同じ。)(が解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)(その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由(以下「解雇等」という。)(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(以下「再就職援助措置」という。)(を講ずるように努めなければならない。

2 (略)

(多数離職の届出)

第十六条 事業主は、再就職援助対象高年齢者等のうち厚生労働省令で定める数以上の者が前条第一項に規定する厚生労働省令で定める理由により離職する場合には、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 (略)

(求職活動支援書の作成等)

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)(その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由)(以下この項において「解雇等」という。)(により離職することとなっている高年齢者等(厚生労働省令で定める者に限る。)(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。)(として厚生労働省令で定める事項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(以下「求職活動支援書」という。)(を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

2 (略)

(雇用状況等の報告)

第五十二条 事業主は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより

(多数離職の届出)

第十六条 事業主は、その雇用する高年齢者等のうち厚生労働省令で定める数以上の者が解雇等により離職する場合には、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 (略)

(求職活動支援書の作成等)

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)(その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由)(以下この項において「解雇等」という。)(により離職することとなっている高年齢者等(厚生労働省令で定める者に限る。)(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。)(として厚生労働省令で定める事項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(以下「求職活動支援書」という。)(を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

2 (略)

(雇用状況の報告)

第五十二条 事業主は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより

、定年、継続雇用制度、六十五歳以上継続雇用制度及び創業支援等措置の状況その他高年齢者の就業の確保に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

2
(略)

、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厚生労働大臣に報告しなければならない。

2
(略)

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

衆議院 厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 六十五歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において確実に実施されるよう事業主に対する周知を強化するとともに、違反事業主に対する指導等を通じて、六十五歳までの希望者全員の雇用確保が図られるように努めること。
- 二 事業主が複数の高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、個々の労働者の意思を十分に尊重することを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。
- 三 創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護などが図られないことから、以下の事項を指針等で明確にすることを検討し、その周知徹底を図ること。
 - 1 事業主は、当該措置を選択する理由を書面等により過半数労働組合又は過半数代表者に十分に説明すること及び当該措置を適用する労働者に対しても丁寧に説明し納得を得る努力をすることが重要であること。
 - 2 事業主が当該措置のみを講ずる場合は、過半数労働組合等の同意が必要であること。また、継続雇用制度の導入に加えて当該措置を講ずる場合であっても、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。
 - 3 当該措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいこと。
 - 4 高年齢者雇用安定法の改正の趣旨が七十歳までの雇用・就業機会の確保であることを踏まえ、当該措置を講ずる事業主は、七十歳まで継続的に労働者を支援することが求められること。
- 四 創業支援等措置による就業について、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考とするよう周知・広報すること。また、就業する者が被災したことを把握した場合は、当該措置を講ずる事業主が厚生労働大臣に報告することを検討することとし、同種の災害の再発を防止するための対策の検討に当該報告を活用すること。

五 高年齢期においては、労働者の体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様となることから、事業主がより柔軟な労働条件を整備できるよう適切に支援すること。

六 六十五歳以降も働くことを希望する全ての労働者が個々の意欲及び能力に応じて働くことができる環境整備を図るため、施策の充実に努めること。

七 雇用政策に対する政府の責任を示すものである雇用保険の国庫負担については、改正後の雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、早期に安定財源を確保し、本則に戻すこと。また、今回の時限的な国庫負担率の引下げ措置の継続については、令和三年度までの二年度間に厳に限った措置とすること。

八 失業等給付と異なる給付体系に位置付けられる育児休業給付について、給付額が増加傾向にある状況を踏まえ、中長期的な観点から国庫負担割合も含めた制度の在り方を検討すること。

九 求職者支援制度について、雇用の安定化の必要性が高い者に対し十分な支援が行き届くよう制度運営の充実に努めるとともに、雇用政策に対する政府の責任を示す観点から、国庫負担割合の在り方を検討すること。

十 企業による六十五歳までの雇用継続を下支えしている高年齢雇用継続給付について、今回の給付率の引下げに当たって、働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」に基づく高年齢者の不合理な待遇差の解消に取り組む企業に対して十分な支援を行うこと。その上で、今後の給付の在り方については、六十五歳までの高年齢労働者の雇用の進展状況を十分に踏まえ、中長期的な観点から検討すること。

十一 複数の事業所に雇用される六十五歳以上の労働者に対する雇用保険の適用について、施行後五年を目途に、懸念される逆選択やモラルハザードといった事象も含め、適用による行動変化や財政への影響等を十分に検証し、必要に応じて、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の在り方を検討すること。

十二 新型コロナウイルス感染症により我が国経済は大きな影響を受けており、今後雇用への影響の拡大が懸念されることから、雇用の維持に向け、雇用安定資金も活用して、雇用調整助成金をはじめとする雇用保険二事業により十分な支援を行うこと。

十三 労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。

十四 大企業における中途採用比率の公表に当たっては、企業の実態や入社後のキャリアパスなどの情報も中途採用を目指す労働者にとって有益であることから、様々な情報を総合的に公表しやすくするための支援を検討すること。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

令和二年三月三十一日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、六十五歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において確実に実施されるよう、全国の常時雇用する労働者が三十人以下の企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況の把握・集計・分析を早期に実施し、全事業主に対する制度趣旨及び内容の周知の徹底を行うとともに、違反事業主に対する厳正なる指導等の強化を通じて、早期に六十五歳までの希望者全員の雇用確保が図られるよう更なる努力を行うこと。

二、従来の高年齢者雇用確保措置においては、継続雇用制度を導入する企業が大半であり、かつ、その多くで六十歳直前の賃金と比べ、賃金水準が大きく低下する傾向にあること等を踏まえ、高年齢者雇用安定法の目的である職業の安定と福祉の増進に加え、労働者の年金支給開始年齢までの生活安定及び高齢期の働きがいの確保に向け、不合理な待遇差を是正すべく均等・均衡待遇原則の徹底等、必要な対策を講ずること。

三、事業主が複数の高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、個々の労働者の意思を十分に尊重することを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。

四、事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、七十歳までの就労・就業を予定している労働者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいことを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。また、七十歳までの継続雇用制度の導入に関し、他の事業主によるものが選択された場合において、可能な限り個々の労働者の希望や経験・能力に応じた職務の内容及び労働条件とすべきことが望ましいことを指針等に明記し、その周知徹底を図ること。

五、創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護等が確保されないこと等から、雇用による措置の場合とは異なり、改正後の高年齢者雇用安定法第十条の二第一項ただし書における措置であること、過半数労働組合又は過半数代表者の同意が必要とされていること、当該同意が十分な説明のもとに雇用関係がない働き方の場合には労働関係法令による労働者保護等が確保されない措置であることも含め納得してなされるべきであることを踏まえ、以下の事項を指針等で明確にすることを検討し、その周知徹底

を図ること。

1 事業主は、当該措置の制度内容、特に雇用関係がない働き方の場合には労働関係法令による労働者保護が及ばないこと及び当該措置を選択する理由を書面等により過半数労働組合又は過半数代表者に十分に説明すること。また、当該措置を適用する労働者に対しても丁寧に説明し納得を得る努力をすることが重要であること。

2 事業主が当該措置を講ずる場合に、就業する者の報酬の額は、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を十分に考慮したものとすべきであること。

3 事業主が当該措置を講ずる場合に、契約の有効期間や解除要件、発注の頻度、報酬の算定方法及び業務遂行上の費用負担、業務に関連した被災時の取扱い等を労使合意において書面により定めるとともに、対象労働者にも示すこと。

4 事業主が当該措置のみを講ずる場合は、過半数労働組合又は過半数代表者の同意が必要であること。

また、当該過半数代表者の選出に当たっては、同措置を講ずるか否かを協議するための過半数代表者の選出であることを明らかにした上で、民主的な手続により選出されなければならないこと。さらに、継

続雇用制度の導入に加えて当該措置を講ずる場合であっても、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

5 当該措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務を始めとする労働法制上の保護の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいこと。

6 高年齢者雇用安定法の改正の趣旨が七十歳までの雇用・就業機会の確保であることを踏まえ、当該措置を講ずる事業主は、七十歳まで継続的に労働者を支援することが求められること。

7 労使合意により当該措置の対象となる労働者の基準を定めるに当たっては、選考の基準等が恣意的なものでない等適切なものとなるようにすること。

六、創業支援等措置の導入を検討するに当たり、適切な労使合意を目指す観点から、関係労使双方が、判例・裁判例を基に労働者性の基準等について必要な知識を身につけることができるよう、研修や資料提供等の具体的な方策を検討し、実施すること。

七、高年齢者就業確保措置の掲げる措置に、現在シルバー人材センターが行っている高年齢者の就業機会の

提供は含まれないことを周知すること。

八、創業支援等措置の社会貢献事業に関し、「不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業」に該当しないものを指針等において示すことを検討すること。

九、高齢者雇用安定法に創業支援等措置を導入するに当たって、業務委託契約や請負契約、有償の社会貢献活動等に基づいて就業する者に特化した公式な統計が存在しないことに鑑み、就業する者の負担する経費や報酬の額、就業時間や就業日数、事故の発生状況等について必要な実態把握を行い、公表することを検討すること。

十、高齢労働者の労働災害を防止するため「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、創業支援等措置による就業についても、同ガイドラインを参考とするよう周知・広報すること。また、創業支援等措置により就業する者が被災したことを把握した場合は、当該措置を講ずる事業主が厚生労働大臣に報告することを検討することとし、同種の災害の再発を防止するための対策の検討に当該報告を活用すること。さらに、都道府県労働局等において、高齢者雇用安定法や指針等に照らして問題のあるおそれのある契約上のトラブルや委託業務に起因する事故等による相談を受け付け、

必要に応じて適切な助言・指導を行う体制を整備・強化することを検討すること。

十一、高年齢期においては、労働者の体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様となり、労働災害等の発生場面、頻度、負傷の程度等も異なってくる蓋然性が高いことから、事業主が高年齢労働者の働き方にふさわしいより柔軟な労働条件を整備できるよう適切に支援すること。

十二、六十五歳以降も働くことを希望する全ての労働者が個々の意欲及び能力に応じて働くことができる環境整備を図るため、その意欲や納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築に対する助成、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等を始め、施策の充実に努めること。

十三、シルバー人材センター事業のいわゆる「臨・短・軽」要件の緩和が行われ、派遣・職業紹介に限り、週四十時間までの就業が可能となったことに鑑み、平成二十八年高年齢者雇用安定法改正後の同事業における高年齢者の就業状況、労働災害に当たる事故の発生状況等について調査を行い、必要に応じて適正就業ガイドラインの見直しを含めて検討すること。

十四、雇用政策に対する政府の責任を示すものである雇用保険の国庫負担については、改正後の雇用保険法

附則第十五条の規定に基づき、早期に安定財源を確保し、本則に戻すこと。また、今回、前回改正時の本委員会附帯決議のとおりでなく時限的な国庫負担率の引下げ措置が継続されることは遺憾であり、今回の措置については、令和三年度までの二年度間に厳に限った措置とすること。

十五、失業等給付と異なる給付体系に位置付けられる育児休業給付について、給付額が増加傾向にある状況を踏まえ、中長期的な観点から国庫負担割合も含めた制度の在り方を検討すること。また、介護休業給付金に関する暫定措置の恒久化についても検討を進めること。

十六、求職者支援制度について、雇用の安定化の必要性が高い者に対し十分な支援が行き届くよう制度運営の充実に努めるとともに、雇用政策に対する政府の責任を示す観点から、国庫負担割合の在り方を検討する。

十七、企業による六十五歳までの雇用継続を下支えしている高年齢雇用継続給付について、今回の給付率の引下げに当たって、働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」に基づく高年齢者の不合理な待遇差の解消に取り組む企業に対して十分な支援を行うこと。その上で、今後の給付の在り方については、六十五歳までの高年齢労働者の雇用の進展状況を十分に踏まえ、中長期的な観点から検討すること。

十八、複数の事業所に雇用される六十五歳以上の労働者に対する雇用保険の適用について、施行後五年を目途に、懸念される逆選択やモラルハザードといった事象も含め、適用による行動変化や財政への影響等を十分に検証し、必要に応じて、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の在り方を検討すること。

十九、新型コロナウイルス感染症により我が国経済は大きな影響を受けており、今後雇用への影響の拡大が懸念されることから、雇用調整助成金を始めとする雇用保険二事業等を活用し、雇用の維持に万全を期すこと。

二十、雇用保険の対象とならない個人事業主・フリーランス等が、新型コロナウイルス感染症の拡大により多大な影響を受けている実態に鑑み、制度の在り方も含めその支援の強化に努めること。

二十一、労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。その際、今回の創業支援等措置により就業する者のうち、常態として労働者を使用しないで作業を

行う者を特別加入制度の対象とすることについて検討すること。

二十二、大企業における中途採用比率の公表に当たっては、企業の実態や入社後のキャリアパス等の情報も中途採用を目指す労働者にとって有益であることから、様々な情報を総合的に公表しやすくするための支援を検討すること。また、中小企業においても大企業に義務付ける項目と併せてその他有益な情報の公表が自主的に進むよう支援を行うとともに、政府機関においても中途採用に関する情報の公表の在り方等について検討すること。

二十三、本法による特定社会保険労務士の業務追加に当たり、一部の社会保険労務士が「不適切な情報発信」を行うことにより、社会保険労務士の事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上を損なわせることのないよう、平成二十八年三月三十日付基発〇三三〇第一〇号・年管発〇三三〇第五号「社会保険労務士の不適切な情報発信の防止について」の更なる徹底を図ること。

右決議する。

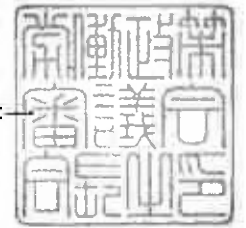
労審発第1125号
令和元年12月25日

厚生労働大臣

加藤 勝信 殿

労働政策審議会

会長 鎌田 耕



高年齢者の雇用・就業機会の確保
及び中途採用に関する情報公表について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおりの結論に達した
ので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙「記」のとおり。

令和元年 12 月 25 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

労働政策審議会職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

高年齢者の雇用・就業機会の確保
及び中途採用に関する情報公表について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のと通りの結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

令和元年 12 月 25 日

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
部会長 阿部 正浩

高年齢者の雇用・就業機会の確保
及び中途採用に関する情報公表について（報告）

本部会は、高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について、令和元年 9 月 27 日から令和元年 12 月 25 日までの間に計 6 回にわたり精力的に検討を深めてきた結果、下記のとおり結論に達したので、報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

高年齢者の雇用・就業機会の確保 及び中途採用に関する情報公表について

高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表については、「成長戦略実行計画」（2019年6月21日閣議決定）を踏まえ、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会を2019年9月27日以降6回にわたり開催し、精力的に議論を深めてきたところである。

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。

特に、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある誰もがその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備や中途採用に関する環境整備を図っていくことが重要である。

（高年齢者の雇用・就業機会の確保）

高年齢者の労働力人口や就業率は近年増加傾向であるが、65歳以降の者が持つ就労に対する意向を踏まえれば、今後さらに、個々の高年齢者のニーズや状況に応じた活躍の場の整備を通じ、年齢にかかわらず活躍し続けることができる社会の実現を図ることが求められている。

高年齢者雇用に関しては、高年齢者雇用安定法の累次の改正を経て、現在、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保措置が整備されており、2019年6月1日現在で、31人以上規模企業の高年齢者雇用確保措置の実施割合は99.8%に達している。また、法に定める義務を超えた積極的な取組として、66歳以上働ける制度のある企業の割合は30.8%となっている。

65歳以降の者については、就労に対する考え方のほか、体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況等が、65歳以前の者と比べても個人差が大きく、より多様なものとなるため、企業に対して70歳までの就業機会の確保を求めるに当たっても、こうした事情に配慮した制度設計とすることが重要である。

また、高年齢者の雇用・就業機会の確保を社会全体で推進するためには、事業主による取組のみならず、国等による再就職支援や労働者のキャリア形成等に関する支援、地方自治体やシルバー人材センターなどの地域の関係者による多様な就業機会の確保・提供等についても、より一層取り組む必要がある。

（中途採用に関する環境整備）

職業生活の長期化が見込まれる中、労働者が希望する職業や良質な雇用に円滑に就職できるよう支援することにより、労働者の主体的なキャリア形成を通じた職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となる社会の実現を図ることが求められている。

また、AIなどの第4次産業革命による技術革新は急速に進展するものであることから、労働者の能力開発等を通じた企業の内部労働市場のみによって必要な人材を確保すること

は難しく、中途採用を通じて、外部労働市場から高度な技術や専門性、豊富な経験を有する人材を確保するニーズも高まっている。

中途採用に関する環境整備としては、職場情報の見える化や求職者の状況に応じたマッチングの支援などの取組を推進しており、中途採用をめぐる現状をみると、転職によって入職した労働者数は長期的には増加傾向にあり、近年では大企業において大きく増加しているものの、正規雇用の採用者全体に占める中途採用比率は企業規模が大きくなるほど低く、大企業においては長期的な安定雇用の機会が新規学卒者を中心に提供されている状況がうかがえる。一方、求職活動を行っていない者を含めると、転職希望者は約 643 万人、就業を希望する無業者は約 862 万人となっている。

こうした状況を踏まえれば、中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことが必要である。中途採用に関する情報の公表により、長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供していることを明らかにすることは、職場情報を一層見える化し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進するための情報提供の重要な柱となり得るものであり、さらには早期離職の防止にも有効な施策だと考えられる。

当部会においては、これらの問題意識の下、高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について検討を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当と考える。

I. 高年齢者の雇用・就業機会の確保について

1 65 歳までの雇用機会の確保について

70 歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65 歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。このため、現行の高年齢者雇用安定法による 65 歳までの希望者全員の雇用確保措置（2024 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）の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要である。また、その実施状況等を踏まえた上で、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等に関する法制度が 2020 年 4 月 1 日に施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は 2021 年 4 月 1 日）されることなども踏まえ、60 歳以降に継続雇用される労働者の適正な待遇の確保などの環境整備も図る必要がある。

2 70 歳までの就業機会の確保について

働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するに当たっては、70 歳までの就業機会の確保について事業主が一定の措置を講ずることを求める法制度の整備をはじめとした環境整備が必要である。なお、65 歳までの雇用確保措置に関して「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」が定めら

れていることを踏まえれば、70歳までの措置に関しても、その実施及び運用に関する指針を定めることが求められる。

(1) 70歳までの就業機会の確保を図る措置として、定年廃止、定年延長、継続雇用制度の導入といった現行の高年齢者雇用確保措置と同様の措置に加えて、事業主による、特殊関係事業主以外の企業への再就職に関する制度の導入、フリーランスや起業による就業に関する制度の導入、社会貢献活動への従事に関する制度の導入といった新たな措置を設け、これらの措置のうちいずれかを講ずることを事業主に対する努力義務とすることが適当である。

(2) 現行の65歳までの雇用確保措置では、労働関係法令による規制（解雇権濫用規制・雇止め規制・最低賃金など）により、「就業継続の可能性」と「就業時の待遇の確保」といった点が担保されており、就業規則で明確化されている。

70歳までの各措置を講ず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も、「70歳までの就業継続の可能性」と「就業時の待遇の確保」といった点について均衡が求められる。

70歳までの各措置のうち、雇用による措置については、65歳までの雇用確保措置と同様、労働関係法令による規制により、これらの点が担保されている。一方、70歳までの各措置のうち、雇用によらない措置については、労働関係法令による規制が及ばないことから、努力義務について雇用によらない措置による場合には、事業主が制度の実施内容を明示して労使で合意し、労働者に周知するよう努めることが適当である。

(3) 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が、65歳以降の高年齢者については、それ以前と比べて体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様なものとなる。

このため、今般の努力義務を設けるに当たり、事業主が講ずる措置について、対象者の限定を可能とすることが適当である。なお、対象者を限定する場合には、その基準について労使で合意が図られることが望ましいことから、この点について指針において明示することが適当である。

(4) 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とや雇用によらない措置には労働関係法令による規制が及ばないことなどを踏まえると、70歳までの措置の適切な実施を図るためには、労使での十分な話し合いを行うことが求められる。

このため、事業主がどのような措置を講ずるのかに関する話し合いについては、過半数労働組合又は過半数代表者との話し合いが想定されるが、65歳までの雇用確保措置と同様に、話し合いについて指針に明示することが適当である。

また、事業主が努力義務について雇用によらない措置による場合の話し合いについては、過半数労働組合又は過半数代表者との間で合意するよう努めることを法律

で定めることが適当である。

さらに、事業主が複数の措置を講ずる場合において、個々の労働者にどの措置を適用するのかに関する話し合いについては、個々の労働者の希望を聴取することを指針において明示することが適当である。

- (5) 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。

従って、70 歳までの措置については、60 歳まで雇用していた事業主が、法律上、措置を講ずる努力義務を負うと解することが適当である。

- (6) 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、成長戦略実行計画に盛り込まれた選択肢のイメージごとに、それぞれ以下の内容とすることが適当である。

- ・「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（継続雇用制度に係る対象者の限定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に事業主間で契約を締結するものとする（対象者の限定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、定年後又は 65 歳までの継続雇用終了後に元従業員との間で、70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を設けるものとする。なお、どのような事業を制度の対象とするかについては、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する。
- ・「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元従業員が、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）その他の援助を行う団体が実施する事業であって、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するものに係る業務に 70 歳まで継続的に従事できる制度を設けるものとする。なお、どのような事業を制度の対象とするかについては、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する。

②の場合には、事業主と事業を実施する団体との間で、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するものとする。この際、事業主が導入する制度の実施内容に基づき、事業を実施する団体が高年齢者に対して 70 歳まで事業に従事する機会を提供する旨を明示するものとする。併せて、事業主の出資（資金提供）その他の援助により高年齢者が従事する事業について、当該事業の円滑な実施に必要な出資（資金提供）その他の援助を要件とすること。

また、事業主の関与の具体的な在り方に関する他の選択肢との均衡の観点から、

制度の対象となる事業は高年齢者に役務の提供等の対価として金銭を支払う有償のものに限ることとする。

- (7) 多様で柔軟な働き方を踏まえて、1つの措置により70歳までの就業機会を確保することだけでなく、複数の措置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ずるものであると解することが適当である。
- (8) 事業主の履行確保を図るため、厚生労働大臣は高年齢者等職業安定対策基本方針に照らして必要があると認めるときに、措置の実施について必要な指導及び助言をすることや、措置の導入に関する計画の作成及び提出、計画の変更や適正な実施を事業主に対して求めることができるようにすることが適当である。
- (9) 70歳までの措置を講ずることが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。このため、現行の再就職援助措置に係る努力義務及び多数離職の届出に係る義務の対象者について、事業主が70歳までの措置を講じない場合に70歳未満で退職する高年齢者及び事業主が対象者を限定した制度を導入した場合に当該制度の利用を希望しつつもその対象とならなかった高年齢者を加えることが適当である。
- (10) 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把握することが求められる。このため、事業主が国に毎年1回報告する「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」について、70歳までの措置に関する実施状況を当該報告の内容に追加することが適当である。その際、措置の導入状況に加えて、労働者への措置の適用状況についても把握することが必要である。
- (11) 新たな制度の円滑な施行を図るためには、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い、新たな制度について、国は十分な周知に努める必要がある。また、措置の導入に向けた労使による話し合いや労働者への事前の周知に一定の期間を要することが見込まれる。このため、過去の高年齢者雇用安定法の改正時の例も参考としつつ、適切な準備期間を設けることが適当である。

3 高年齢者の活躍を促進するために必要な支援について

高年齢者が活躍できる環境の整備については、法的な義務や努力義務に基づく事業主による雇用・就業機会の確保のほか、高年齢者の再就職支援やキャリア形成支援、地域における多様な雇用・就業機会の確保なども含めて進めるものである。今般の新たな制度の創設も踏まえて、高年齢者の活躍を促進するための支援として、国は関連する各施策に取り組むことが必要である。

- (1) 事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援について、国は以下の

とおりに取り組むことが必要である。

- ・70歳までの措置を講ず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。
- ・高年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・援助等を実施すること。
- ・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、高年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。

(2) 高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援について、国は以下のとおりに取り組むことが必要である。

- ・高年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。
- ・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。

(3) 地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援について、国は以下のとおりに取り組むことが必要である。

- ・地域の実情に応じた高年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。
- ・シルバー人材センターにおいて高年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。

II. 中途採用に関する情報公表について

中途採用に関する情報の公表により、職場情報を一層見える化し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングをさらに促進することが必要である。

1 企業規模について

情報公表を求める対象は、中小企業の中途採用が既に活発であることや中小企業への負担を踏まえ、労働者数301人以上の大企業についてのみ義務とすることが適当である。

2 公表項目について

情報公表を求める項目については、正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合とすることが適当である。

また、経年的に企業における中途採用実績の変化を把握するため、直近3事業年度の

割合を公表することが適当である。

3 公表方法について

情報公表の方法については、企業のホームページ等の利用などにより、求職者が容易に閲覧できる方法によることが適当である。

4 支援策について

- (1) 正規雇用による中途採用実績の高い企業は、求職者にとっては正規雇用として採用される可能性が高いと期待できる企業であるが、中途採用実績の多寡のみをもって職場に対する評価がなされるべきものではなく、また、求職者にとっても採用後に自身が働く姿がイメージできる情報を得られることが有用であることから、企業におけるさらなる職場情報の自主的な公表が進むよう、支援を行うことが適当である。

このため、大企業については、法的義務を求める項目以外にも自主的な公表が進むよう、中高年齢者、就職氷河期世代の中途採用比率等といった定量的な情報、中途採用に関する企業の考え方、中途採用後のキャリアパス・人材育成・処遇等といった定性的な情報の公表を支援することが適当である。

また、中小企業についても、大企業に法的義務を求める項目と併せて他の情報の公表が自主的に進むよう、支援を行うことが適当である。

- (2) 中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進するため、正規雇用の中途採用に係る情報公表に関する好事例の収集・周知等を図ることが適当である。
- (3) 中途採用に関する環境整備を総合的に推進するため、中途採用に関する情報公表のみならず、職場情報の見える化の推進やハローワーク等におけるマッチング機能の充実、人材確保支援等により一層取り組んでいくことが必要である。
- (4) 労働者の職業選択に資するための職場や職業に関する情報の提供の促進については、上記のほかにも次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく企業の職場情報の提供や、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）の構築などを進めているところであり、これらを踏まえ、国は求職者等の職業選択に資する職場や職業に関する情報の提供のために必要な施策を充実させることを国の施策として法律上も明確にすることが適当である。

5 施行までの期間について

法的義務の施行に当たっては、情報公表を求める規定が盛り込まれている他の制度の施行時期や企業実務を踏まえ、適切な準備期間を設けることが適当である。

参考資料 1 - 2 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則
の一部を改正する省令案 関係資料

多 数 離 職 届

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第16条第1項の規定により、下記のとおり届けます。

公共職業安定所長 殿

令和 年 月 日

事業主	氏名 (法人にあっては名称及び代表者の氏名)								印		
	住所 (法人にあっては主たる事務所の所在地)	〒()					電話番号 ()				
多数離職に係る事業所	イ 名称					ハ 事業の種類					
	ロ 所在地										
	ニ 労働者数	人		ホ ニのうち45歳～64歳の者の数		人					
届出の対象となる離職が生ずる年月日又は期間	年 月 日から		年 月 日まで		離職者数	性別	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	計	
						計	人	人	人	人	
						男	人	人	人	人	
						女	人	人	人	人	
イ 氏名	ロ 職種	ハ 年齢	ニ 性別	ホ 離職年月日	ヘ 離職理由	ト 住所	チ 再就職の希望の有無	リ 再就職先予定の有無			
記入担当者	所属部課					氏名					印

公共職業安定所コード番号

(公共職業安定所で記入すること)

現行

高齢者雇用状況報告書

正

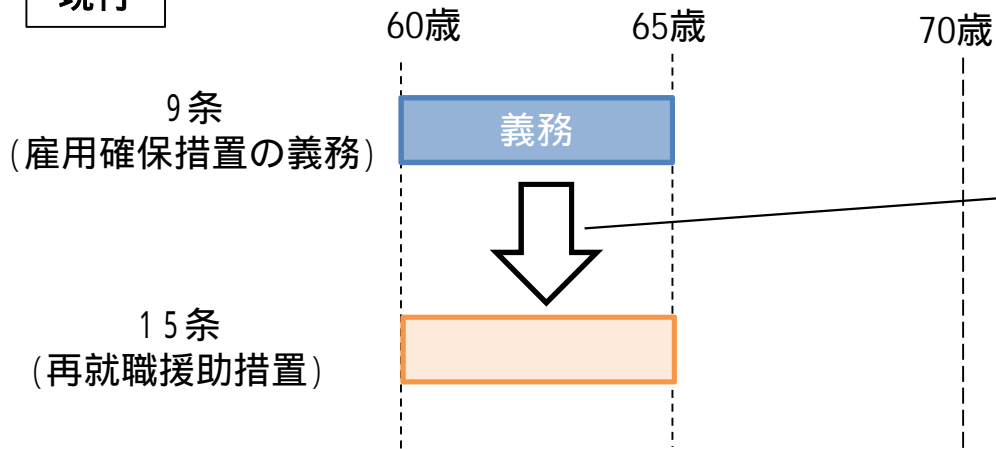
高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第33条第1項の規定により、令和 年 月 1日現在の状況を下記のとおり報告します。
厚生労働大臣 殿 令和 年 月 日

事業主	(フリガナ) 名称(法人の場合) 又は 氏名(個人事業の場合)		(フリガナ) 代表者氏名 (法人の場合)					
	住所 (法人にあっては主たる事業所の所在地)		電話番号 () FAX番号 ()					
事業の種類	産業分類番号	事業の具体的内容	労働組合の有無	イあり □なし	雇用保険適用事業所番号			
	定年制の状況	イ 定年なし □ 定年あり(定年年齢 歳)						
継続雇用制度の状況	定年の改定予定等		イ 改定予定あり(令和 年 月より 歳) □ 廃止予定あり(令和 年 月に廃止) ハ 改定又は廃止を検討中 ニ 改定・廃止予定なし					
	継続雇用制度		イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている a 継続雇用先 (イ) 自社 (ロ) 親会社・子会社等(以下「子会社等」という) (ハ) 関連会社等 b 対象 (イ) 希望者全員を対象 (歳まで雇用 更に基準に該当する者を 歳まで雇用 基準の根拠((a) 労使協定を締結して就業規則等に反映 (b) 労使協定を締結せず就業規則等のみ) (注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号。以下「改正法」という。)に規定する経過措置に基づく対象者を限定する基準が有る企業は(イ)に記入 (ロ) 基準に該当する者を対象 (歳まで雇用 基準の根拠((a) 労使協定を締結して就業規則等に反映 (b) 労使協定を締結せず就業規則等のみ) □ 制度として導入していない(運用により継続雇用を行う場合を含む)					
継続雇用制度の導入・改定予定		イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり(令和 年 月より) 内容((イ) 経過措置の基準の廃止 (ロ) 新規導入 (ハ) 上限年齢の引上げ (ニ) その他) □ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 ハ 継続雇用制度の導入・改定予定なし						
66歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)の状況		イ 自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を66歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている ((イ) 該当する者を 歳まで雇用 (ロ) 上限年齢を規定していない) □ 上記イの制度を就業規則等に定めていない ((イ) 導入予定あり (ロ) 検討中 (ハ) 66歳以上まで雇用する慣行がある (ニ) 予定なし)						
常用労働者数(うち女性)	総数	~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
過去1年間の離職者の状況(うち女性)		解雇等による45歳以上65歳未満の離職者数 人(うち女性 人) うち求職活動支援書を作成した対象者数 人(うち女性 人)						
過去1年間の定年到達者等の状況(うち女性)		(a) 定年到達者の総数 ((b) + (c) + (e))	(b) 定年退職者数 (継続雇用を希望しない者)	(c) 継続雇用者数	(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e) 定年退職者数 (継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)	(f) 継続雇用の終了による離職者数	
		(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
過去1年間の改正法に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況(うち女性)		(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b) + (c) + (d))	(b) 継続雇用終了者数(継続雇用の更新を希望しない者)	(c) 継続雇用者数(基準に該当し引き続き継続雇用された者)	(d) 継続雇用終了者数(基準に該当しない者)			
		(人)	(人)	(人)	(人)			
高齢者雇用推進者	役職	氏名		記入担当者	所属及び役職		氏名	

事業主は、高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)に基づき、毎年、高齢者の雇用に関する状況を報告しなければならないこととされています。(提出期限毎年7月15日)

再就職援助措置の対象者

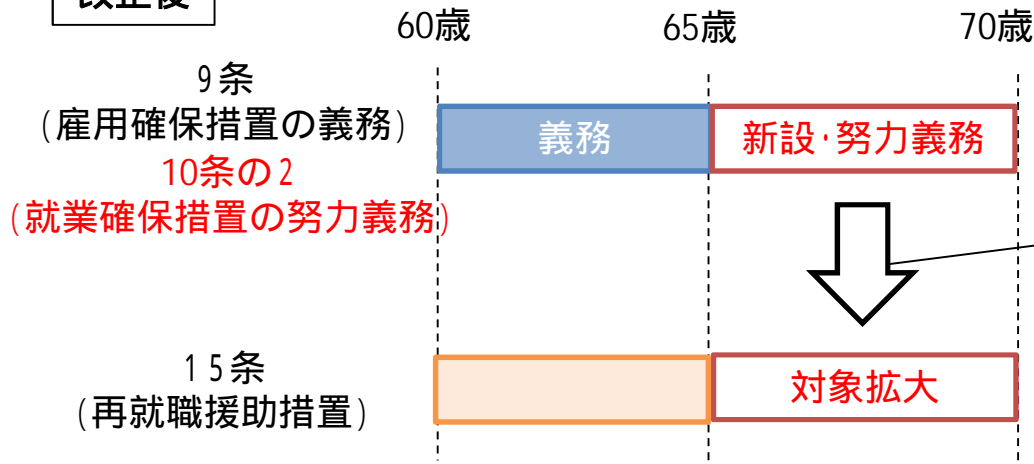
現行



再就職援助措置の対象 (45歳以上65歳未満の者)
: 9条の義務を達成しても離職することとなる者

- 具体的な離職理由
- ・解雇 (自己責任の場合除く)
 - ・継続雇用制度の基準に該当しなかったことによる離職
 - ・その他事業主の都合による離職

改正後



再就職援助措置の対象 (45歳以上70歳未満の者)
: 10条の2の努力義務を達成しても離職することとなる者

10条の2の努力義務を達成していない(措置を実施する努力はしている)ことにより離職することとなる者

- 具体的な離職理由
- 関係
- ・解雇 (自己責任の場合除く)
 - ・継続雇用制度または創業支援等措置の基準に該当しなかったことによる離職
 - ・その他事業主の都合による離職
- 関係
- ・定年 (65歳以上のものに限る)
 - ・継続雇用制度または創業支援等措置の基準に該当しなかったことによる離職
 - ・継続雇用制度または創業支援等措置の年齢の上限に達したことによる離職

參考資料 1 — 3 高年齡者等職業安定対策基本方針(案) 關係資料

高年齢者等職業安定対策基本方針（案） 新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p style="text-align: center;">高年齢者等職業安定対策基本方針</p> <p>目次</p> <p>はじめに</p> <p>第1 高年齢者の就業の動向に関する事項</p> <p>第2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項</p> <p>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</p> <p>第4 高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項</p> <p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p><u>少子高齢化が急速に進行し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。</u></p> <p><u>特に、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要である。</u></p> <p><u>働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、令和2年第201回通常国会において、70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とする</u></p>	<p style="text-align: center;">高年齢者等職業安定対策基本方針</p> <p>目次</p> <p>はじめに</p> <p>第1 高年齢者の就業の動向に関する事項</p> <p>第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項</p> <p>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</p> <p>第4 高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項</p> <p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい</p> <p><u>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、若者、女性、高年齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められている。高年齢者についても、そ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（以下「生涯現役社会」という。）の実現を目指す必要がある。</u></p> <p><u>また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることに対応し、雇用と年金の確実な接続等を図るため、平成24年第180回通常国会において高年</u></p>

こと等を内容とす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。）の改正（以下「令和2年改正」という。）が行われた。この基本方針は、令和2年改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使を始め国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者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。

また、70歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。このため、令和2年改正による改正前の法による65歳までの希望者全員の雇用確保措置（令和6年度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）の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要である。

2 方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。ただし、この基本方針の内容は令和2年改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用等の状況や、労働力の需給調整に関する制度、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少子高齢化が進行しており、平成27年（2015年）から令和22年（2040年）までの25年間においては、15～59歳の者が約1,693万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約477万人増加し、2.4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令和元年で約1,450万人であり

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。）の改正が行われた。この基本方針は、この法改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・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、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者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25年度から令和2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24年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用の状況や、労働力の需給調整に関する制度、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少子高齢化が進行しており、平成22年（2010年）から平成32年（2020年）までの10年間においては、15～59歳の者が約492万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約418万人増加し、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22年で約1,183万人であり

令和18年（2036年）から令和21年（2039年）にかけていわゆる団塊2世（昭和46年（1971年）から昭和49年（1974年）までに生まれた世代）が65歳に達する等人口ピラミッドの変化が起きることから、平成29年（2017年）と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成29年（2017年）から令和22年（2040年）までの23年間においては、60～69歳の労働力人口は24万人減少し、70歳以上の労働力人口は26万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成27年）、「労働力調査」（令和元年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年）の出生中位（死亡中位）推計、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計 労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計」（2019））。

2 高年齢者の雇用・就業の状況

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、令和元年における完全失業率は、年齢計及び60～64歳層ともに2.4%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計及び60～64歳層ともに2.5%であるのに対し、女性については年齢計が2.2%、60～64歳層では1.7%となっている。

なお、65～69歳層の完全失業率は2.3%であり、男女別に見ると、男性は3.1%、女性は1.1%となっている（総務省統計局「労働力調査」）。

60～64歳層の就業率は、平成24年に57.7%、令和元年に70.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に71.3%、令和元年に82.3%となっている。また、女性は、平成24年に44.5%、令和元年に58.6%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。また、常用労働者が31人以上の企業における60～64歳層の常用労働者数は、平成24年の約196万人から、令和元年の約215万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。

65～69歳層の就業率は、平成24年に37.1%、令和元年に48.4

、平成24年から平成26年にかけていわゆる団塊の世代（昭和22年から昭和24年までに生まれた世代）が65歳に達することから、平成22年と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成22年（2010年）から平成32年（2020年）までの10年間においては、60～64歳の労働力人口は154万人減少し、65歳以上の労働力人口は134万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成22年）、「労働力調査」（平成22年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成24年）の中位推計）。

2 高年齢者の雇用・就業の状況

高年齢者をめぐる雇用情勢

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、平成23年における完全失業率は、年齢計が4.5%であるのに対し、60～64歳層5.1%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計が4.8%、60～64歳層で6.2%であるのに対し、女性については年齢計が4.1%、60～64歳層では3.4%となっている（総務省統計局「労働力調査」（平成23年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く結果。以下同じ。））。

高年齢者の就業状況

常用労働者が31人以上の企業における60～64歳層の常用労働者数は、平成21年の約155万人から、平成24年の約196万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。また、同年齢層の就業率は、平成17年に52.0%、平成23年に57.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成17年に65.9%、平成23年に70.9%となっている。また、女性は、平成17年に39.0%、平成23年に44.2%となっており、近年高まっている

%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に46.9%、令和元年に58.9%、女性は、平成24年に27.8%、令和元年に38.6%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。

60～69歳の高年齢者の勤務形態を見ると、令和元年時点で、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で22.5%、65～69歳層で52.9%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で62.9%、65～69歳層で69.8%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。なお、60～69歳の高年齢者の仕事の内容を見ると、「会社、団体などに雇われて仕事をしてきた」と答えた者の割合は、男性は、60～64歳層で70.7%、65～69歳層で58.1%、女性は、60～64歳層で73.0%、65～69歳層で56.9%となっており、「商店、工場、農家などの自家営業（自営業主の場合をいいます）や自由業であつた」と答えた者の割合は、男性は、60～64歳層で11.1%、65～69歳層で15.6%、女性は、60～64歳層で8.2%、65～69歳層で12.3%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。

3 高年齢者に係る雇用制度の状況

定年制及び継続雇用制度の動向

令和元年6月1日現在、常用労働者が31人以上の企業のうち99.8%が65歳までの令和2年改正前の法第9条第1項の規定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

（総務省統計局「労働力調査」）。55～69歳の高年齢者の勤務形態を見ると、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55～59歳層で13.2%、60～64歳層で35.0%、65～69歳層で64.4%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55～59歳層で55.1%、60～64歳層で65.1%、65～69歳層で81.1%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成22年））。

3 高年齢者に係る雇用制度の状況

定年制及び継続雇用制度の動向

平成24年6月1日現在、常用労働者が31人以上の企業のうち97.3%が年金支給開始年齢（平成24年現在、64歳）までの改正前の法第9条第1項の規定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

導入又は定年の定め廃止をいう。以下この第1において同じ。)を実施済みである。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は19.4%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は77.9%となっている。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企業の割合は73.0%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は27.0%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は78.8%となっている(厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(令和元年))。60代前半の継続雇用者の雇用形態については、60~64歳層で正社員の者が26.4%、パート・アルバイトの者が34.6%、嘱託の者が18.2%、契約社員の者が13.6%、65~69歳層で正社員の者が14.6%、パート・アルバイトの者が49.0%、嘱託の者が11.1%、契約社員の者が15.6%、となっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(令和元年))。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業で、勤務延長制度の雇用契約期間について1年とする企業の割合が51.8%、1年を超える期間とする企業の割合は9.2%、半年以上1年未満とする企業の割合は2.8%、半年未満とする企業の割合は1.7%、期間を定めない企業が34.5%となっている。また、再雇用制度の雇用契約期間について1年とする企業の割合が74.7%、1年を超える期間とする企業の割合は8.2%、半年以上1年未満とする企業の割合は4.2%、半年未満とする企業の割合は1.8%、期間を定めない企業が11.1%となっている(厚生労働省「就労条件総合調査」(平成29年))。

度(導入又は定年の定め廃止をいう。以下第1において同じ。)を実施済みである。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は14.7%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は82.5%となっている。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企業の割合は42.8%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は57.2%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は48.8%となっている(厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成24年))。定年到達前の労働者が継続雇用時に希望する働き方と実際の状況を比較すると、正社員を希望する者の割合が44.2%と最も多いが、実際には正社員となる(または正社員の可能性が高い)者の割合は18.6%、嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる(または嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる可能性が高い)者の割合は45.7%となっている。また、フルタイムを希望する者の割合が51.6%であるのに対し、フルタイムとなる(またはフルタイムとなる可能性が高い)者の割合は33.2%となっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(平成22年))。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業で、継続雇用時の雇用契約期間を年単位とする企業の割合は83.5%、1年を超える期間とする企業の割合は6.0%、期間を定めない企業の割合は2.1%となっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」(平成19年))。

賃金の状況

イ 賃金決定の要素

過去3年間に賃金制度の改定を行った企業(35.5%)では、その改定内容(複数回答)として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」(21.3%)、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」(18.5%)、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」(16.1%)を多く挙げている(厚生労働省「就労条件総合調査」(平成29年))。

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、減少となっている者の割合は、一般に年齢が高いほど高くなる傾向にあり、10%以上の減少となっている者の割合は、45～49歳で23.2%、50～54歳で20.1%、55～59歳で37.6%、60～64歳で65.1%となっている。ただし、65歳以上では47.8%となっており、その割合は減少している(厚生労働省「雇用動向調査」(令和元年(上半期)))。

ハ 継続雇用時の賃金

60歳以降もそれまでに在籍した企業に継続して雇用されるフルタイムの労働者の60歳直前の賃金を100とした場合の61歳の時点の賃金水準の指数については、企業内で平均的な賃金水準の者が78.7となっている。(独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(令和元年))。

ニ 継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点(複数回答)をみると、「60歳到達時の賃金水準」(48.0%)、「個人の知識、技能、技術」(47.8%)、「担当する職務の市場賃金・相場」(20.5%)、「業界他社の状況」(18.4%)、「自社所在地域の最低賃金」(14.1%)となつて

賃金の状況

イ 賃金決定の要素

過去3年間に賃金制度の改定を行った企業(46.3%)では、その改定内容(複数回答)として「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」(23.7%)、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」(23.3%)、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」(22.1%)を多く挙げている。また、業績評価制度を導入している企業の割合は、45.6%と半分近くになっている(厚生労働省「就労条件総合調査」(平成19年))。

ロ 転職者の賃金

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、一般に年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳で18.7%、50～54歳で20.0%、55～59歳で31.5%、60～64歳で55.2%となっている。ただし、65歳以上では39.2%となっており、その割合は減少している(厚生労働省「雇用動向調査」(平成23年上半期))。

ハ 継続雇用時の賃金

継続雇用時の年収の見通しについては、年金等も含めて定年到達前の年収の6～7割となる者の割合が31.6%、4～5割となる者の割合が27.6%となっている(独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(平成20年))。

ニ 継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点(複数回答)をみると、「60歳到達時の賃金水準」(41.1%)、「高年齢雇用継続給付の受給状況」(25.0%)、「在職高齢年金の受給状況」(22.2%)、「担当する職務の市場賃金・相場」(21.7%)、「業界他社の状況」(18.9%)と

いる（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

労働災害の発生状況を休業4日以上の死傷者数でみると、60歳以上の労働者の割合は、平成24年（2012年）の21.0%から、令和元年（2019年）の26.8%に増加している（厚生労働省「労働者死傷病報告」）。

5 高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、現在就労している60歳以上の者のうち、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が21.9%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が11.4%、80歳くらいまで仕事をしたい者の割合が4.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が42.0%となっている（内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成26年））。

第2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

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、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めること等により、高年齢者の就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられていることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）による改正後の法に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるよう取り組む。

加えて、人生100年時代を迎え、働く意欲がある高年齢者がそ

なっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」（平成22年））。

4 高年齢者の労働災害の状況

平成23年における労働災害の発生状況を休業4日以上の死傷者数でみると、50歳以上の労働者の割合は44.4%、60歳以上の労働者の割合は20.5%となっている（厚生労働省「労働者死傷病報告」（平成23年））。

5 高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、60歳くらいまで仕事をしたい者の割合が9.7%、65歳くらいまで仕事をしたい者の割合が19.2%、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が23.0%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が8.9%、76歳以上まで仕事をしたい者の割合が2.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が36.8%となっている（内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（平成20年））。

第2 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

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、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、年齢にかかわらず働ける企業の普及を図り、高年齢

の能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備することも重要である。このため、令和2年改正後の法に基づき、70歳までの高年齢者就業確保措置が適切に企業において講じられるよう取り組む。

なお、高年齢者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、それが困難な場合にあつては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、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ーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。これらの施策により、成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）で示された2025年までの目標である65～69歳の就業率を51.6%以上とすることを目指す。

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の から までの諸条件の整備に努めるものとする。

募集・採用に係る年齢制限の禁止

者の雇用の場の拡大に努める。

なお、高年齢者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、それが困難な場合にあつては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、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ーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。これらの施策により、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）で示された平成32年までの目標（同戦略において、「平成32年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることを前提。）である60～64歳の就業率を63%とすることを目指すとともに、同年までに65～69歳の就業率を40%とすることを目指す。

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の から までの諸条件の整備に努めるものとする。

募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則(昭和41年労働省令第23号)第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第20条第1項の規定に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

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。

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並びに福利厚生施設の導入及び改善を通じ、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。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(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。

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

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則(昭和41年労働省令第23号)第1条の3第1項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第20条に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

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。

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、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。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(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。

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、高年齢者の知識、経験、能力等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみ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。

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

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、処遇を推進する。

勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、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。

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 再就職の援助等に関する指針

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が再就職を希望するときは、当該高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の から までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

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拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみ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。

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

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、処遇を推進する。

勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、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。

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 再就職の援助等に関する指針

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が再就職を希望するときは、当該高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の から までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

(削除)

― 再就職の援助等に関する措置の内容

再就職の援助等の対象となる高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や当該離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のイからホまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

イ 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

ロ イ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

ハ 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

ニ 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

ホ 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

― 求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、その能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職

― 再就職援助等の対象者

再就職の援助の対象となる高年齢者は、離職日において45歳以上65歳未満の者であつて、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）又は改正法附則第3項の規定によりなおその効力を有することとされる改正法による改正前の法第9条第2項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における、当該基準に該当しなかつたことその他事業主の都合により離職する者をいう。

― 再就職の援助等に関する措置の内容

に該当する高年齢者（以下「離職予定高年齢者」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 からまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

― 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

― 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

― 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

― 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

― 事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

― 求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、当該者の能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の

予定高年齢者についても、当該離職予定高年齢者が希望するときは、求職活動支援書を作成・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、求職活動支援書の交付希望者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。

なお、求職活動支援書を作成する際には、当該交付希望者が有する豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。

公共職業安定所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、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等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、離職予定高年齢者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及び協力に努める。

助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成・交付を行うことにより、離職予定高年齢者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。

離職予定者についても、当該離職予定者が希望するときは、求職活動支援書を作成・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、求職活動支援書の交付希望者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。

なお、求職活動支援書を作成する際には、交付希望者が有する豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。

公共職業安定所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、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等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、協力に努める。

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行うことにより、離職予定高年齢者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。

3 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、次の及びの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。

この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

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、労働者自身の主体的な判断及び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。

職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第4 高齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

1 高齢者雇用確保措置等（法第9条第1項に規定する高齢者雇用確保措置及び法第10条の2第4項に規定する高齢者就業確保措置をいう。以下同じ）の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

国は、高齢者雇用確保措置等が各企業の労使間での十分な協

3 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、次の及びの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。

この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

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。

職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第4 高齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

1 高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

国は、高齢者雇用確保措置が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次のからまでの事項に重点をおいて施策を展開する。

議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の から までの事項に重点をおいて施策を展開する。

高年齢者雇用確保措置等の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第9条第3項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内容について、その周知徹底を図る。

また70歳未満定年の定めのある企業又は70歳未満を上限年齢とする継続雇用制度を導入している企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第10条の2第4項の規定に基づく高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（令和2年厚生労働省告示第 号）の内容について、その周知徹底を図る。

高年齢者雇用確保措置等に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

高年齢者就業確保措置は、令和2年改正により新たに設けら

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第6条第3項に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内容について、その周知徹底を図る。

高年齢者雇用確保措置に係る指導等

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。

その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

れた努力義務であり、また、高年齢者雇用確保措置とは異なる創業支援等措置を新たな選択肢として規定していることから、まずは、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うとともに、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。また、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、令和2年改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行う。

— 継続雇用される高年齢者の待遇の確保

継続雇用により定年後も働く高年齢者について、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が図られるよう、事業主への支援や指導を適切に行う。

また、高年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・援助等を適切に行う。

さらに、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により、令和7年度から新たに60歳となる高年齢労働者への高年齢雇用継続給付が縮小されることについて、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもつて行う。高年齢雇用継続給付の見直しに当たって、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講じていくことについて、検討を進める。

— 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置等のいずれかを講ずるに当たり

高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たり高

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行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行うことができるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

― 助成制度の有効な活用等

高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高年齢者就業確保措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項 再就職の援助等に関する指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の2の内容について、その周知徹底を図る。

公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況等報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、求職活動支援書の交付が義務付けられていない定年退職等の離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成・交付及びこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。

なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を

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行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

― 助成制度の有効な活用等

高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて、当該助成制度について必要な見直しを行う。

2 高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項 再就職の援助等に関する指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第3の2の内容について、その周知徹底を図る。

公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、交付が義務付けられていない定年退職等の離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成及び交付並びにこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。

なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を

図るほか、法において高年齢者雇用状況等報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。また、高年齢者の雇用等の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

公共職業安定所による再就職支援

公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。

また、全国の主要な公共職業安定所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を重点的に実施する。

加えて、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢者については、その原因の的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行う等、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。

図るほか、法において高年齢者雇用状況報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

助成制度の有効な活用等

在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。また、高年齢者の雇用の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。

公共職業安定所による再就職支援

公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。

また、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢者については、その原因についての的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行うなど、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。

特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努める。

さらに、事業主に対して、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。

募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勧告を行う。

3 その他高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

生涯現役社会の実現に向けた取組

生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識の改善と取組や企業の取組への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。

また、生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど、社会的な気運の醸成を図る。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止等によつて、年齢にかかわらず雇用機会が確保されるよう周知するなど必要な支援に積極的に取り組む。

また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわらず働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発などの必要な取組を進める。

高齢期の職業生活設計の援助

募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勧告を行う。

3 その他高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

生涯現役社会の実現に向けた取組

生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識と取組や企業の取組への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。

また、生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど社会的な気運の醸成を図る。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止等によつて、年齢にかかわらず雇用機会が確保されるよう周知するなど必要な支援に積極的に取り組む。

また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわらず働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発などの必要な取組を進める。

高齢期の職業生活設計の援助

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、事業主がその雇用する労働者に対して、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、第3の3の趣旨の周知徹底等により啓発及び指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリア設計に沿った職業能力開発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。

各企業における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

職業能力の適正な評価等の促進

高齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理及び提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

教育訓練給付制度の周知徹底及び有効な活用

高齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、事業主がその雇用する労働者に対して、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、第3の3の趣旨の周知徹底等により啓発、指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリア設計に沿った職業能力開発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。

各企業における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、長期教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

職業能力の適正な評価等の促進

高齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理、提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。

教育訓練給付制度等の周知徹底及び有効な活用

高齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

また、高齢者の雇用の継続を促進するため、雇用保険制度

労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進及びフレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。

高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり及び高年齢者の健康確保対策を推進する。

また、高年齢労働者の労働災害を防止するため「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、創業支援等措置による就業についても、同ガイドラインを参考とするよう周知・広報する。

多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）による法の改正（以下「平成28年改正」という。）により、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週40時間までの就業の機会を提供すること等ができるよう、業務範囲を拡大したところであり、当該平成28年改正に基づいた対応を引き続き行う。

高年齢者の起業等に対する支援

に基づく高年齢雇用継続給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。

労働時間対策の推進

高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。

高年齢者の安全衛生対策

高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり、高年齢者の健康確保対策を推進する。

多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

高年齢者の起業等に対する支援

高齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。

地域における高齢者の雇用・就業支援

事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高齢者の雇用・就業を支援する。

また、平成28年改正により創設された生涯現役促進地域連携事業により、高齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組みを支援する。

雇用管理の改善の研究等

高齢者の就業機会の着実な増大、高齢者の雇用の安定等を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集及び体系化し、各企業における活用を促進する。また、高齢者雇用状況等報告等に基づき、高齢者の雇用等の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止等、高齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。

高齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。

地域における高齢者の雇用・就業支援

事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高齢者の雇用・就業を支援する。

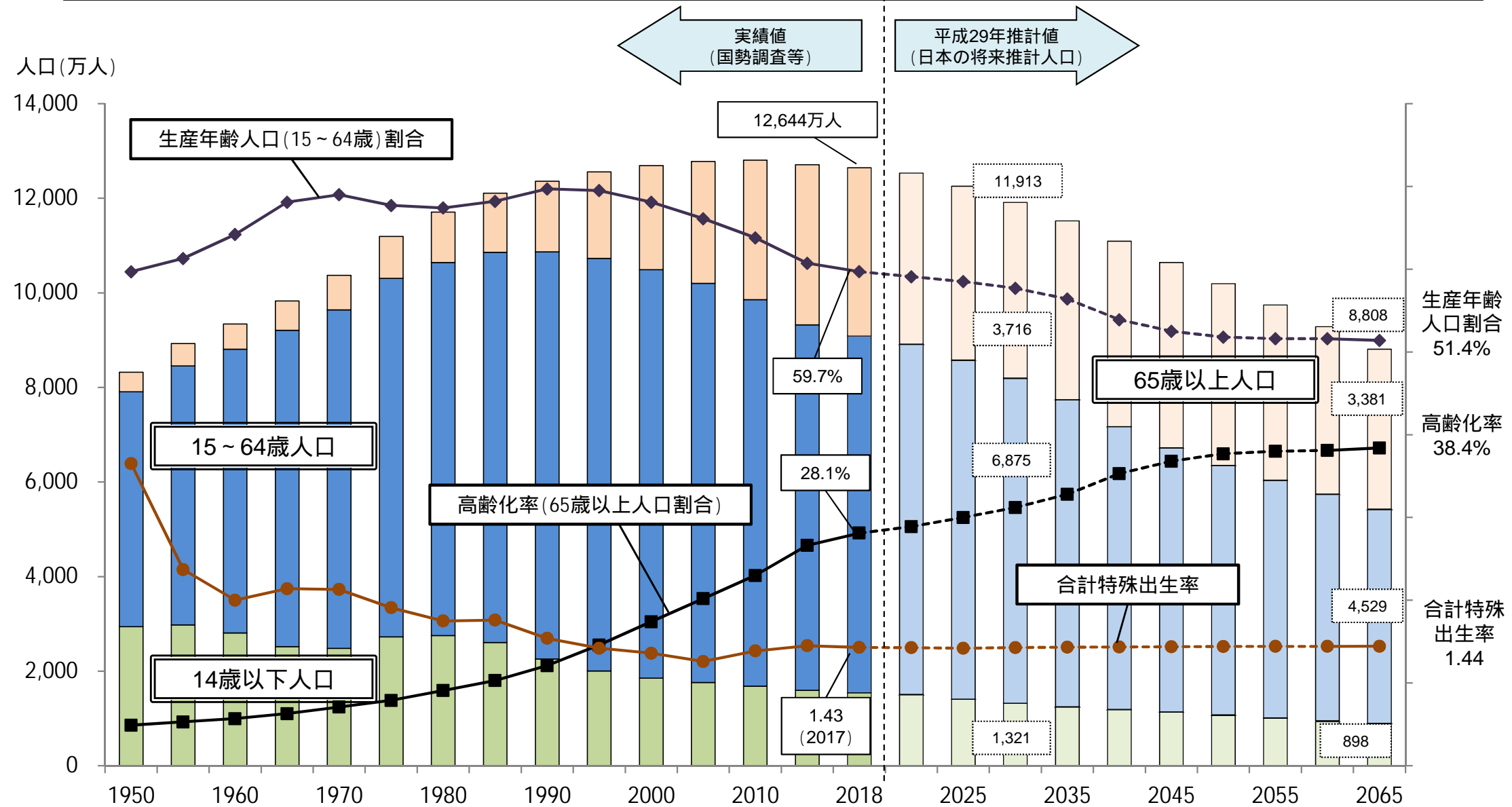
雇用管理の改善の研究等

高齢者の雇用機会の着実な増大、高齢者の雇用の安定を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集、体系化し、各企業における活用を促進する。また、高齢者雇用状況報告等に基づき、高齢者の雇用の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。さらに、国際的に高齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止など、高齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。

基本方針 参考資料

日本の人口の推移

日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2018年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
 2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
 2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

日本の人口推移(2015年・2040年比較)

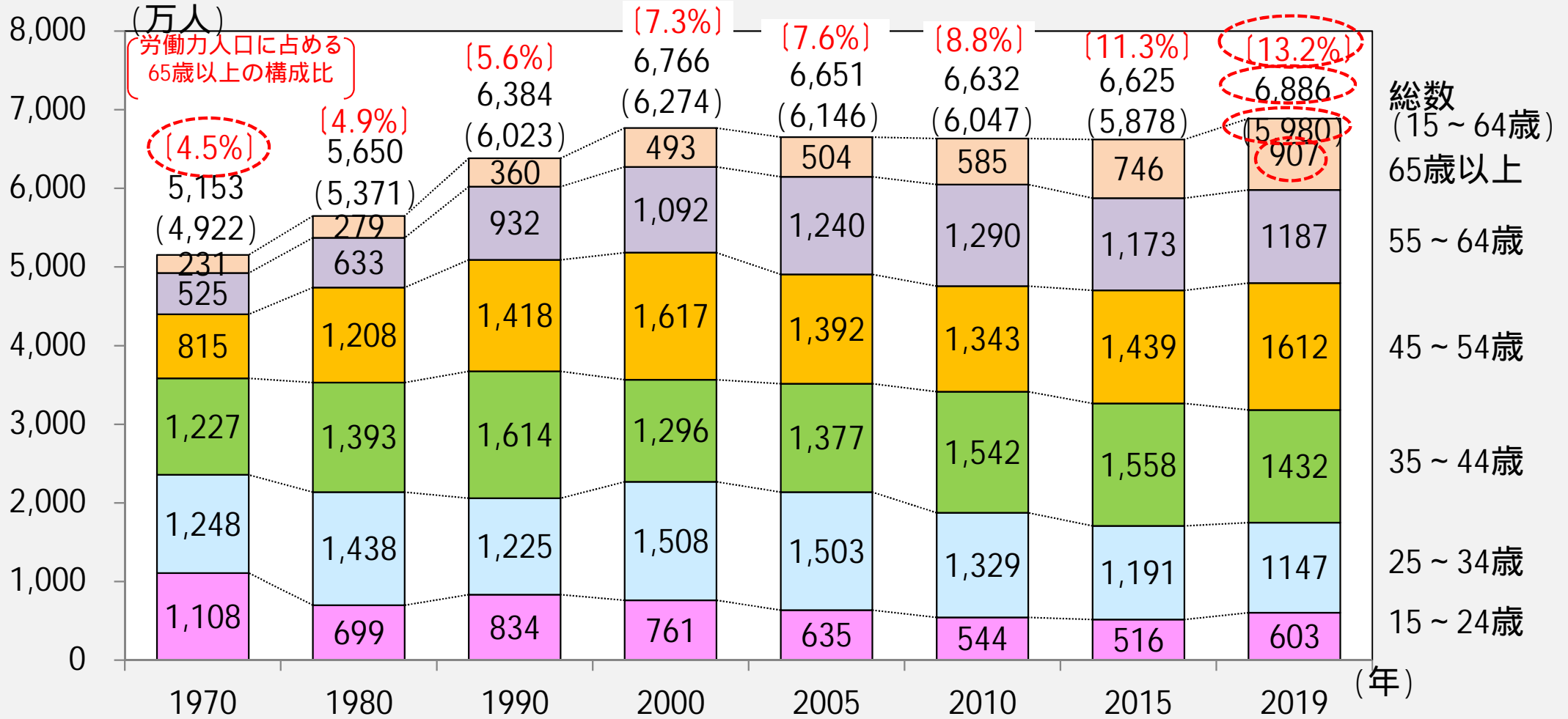
(単位:人)

	H27年(2015年) 実績	R22年(2040年) 推計	差分
総数	127,094,745	110,919,000	-16,175,745
15-59歳	67,833,726	51,797,000	-16,036,726
60-64歳	8,455,010	7,981,000	-474,010
65歳以上	33,465,441	39,205,000	5,739,559
60歳以上	41,920,451	47,186,000	5,265,549

資料出所:総務省統計局「国勢調査」(平成27年)、「労働力調査」(令和元年)
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年)の中位推計

労働力人口の推移

高齢者の労働力人口は年々増加。



資料: 総務省統計局「労働力調査」(2019)(基本集計)

(注) 1. 「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。

2. 1970年は、沖縄県を含まない。

労働力人口の推移(2017年から2040年)

(単位:万人)

	H29年(2017年) 実績	R22年(2040年) 推計	差分
総数	6,720	5,460	-1,260
15歳～29歳	1,100	886	-214
30歳～59歳	4,261	3,215	-1,046
60-69歳	990	966	-24
70歳以上	367	393	26

労働力率が同じ水準

団塊2世 1971年～1974年生まれは2036年～2039年にかけて65歳に到達 794万人

団塊世代 1947年～1949年生まれ 626万人

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計 労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計

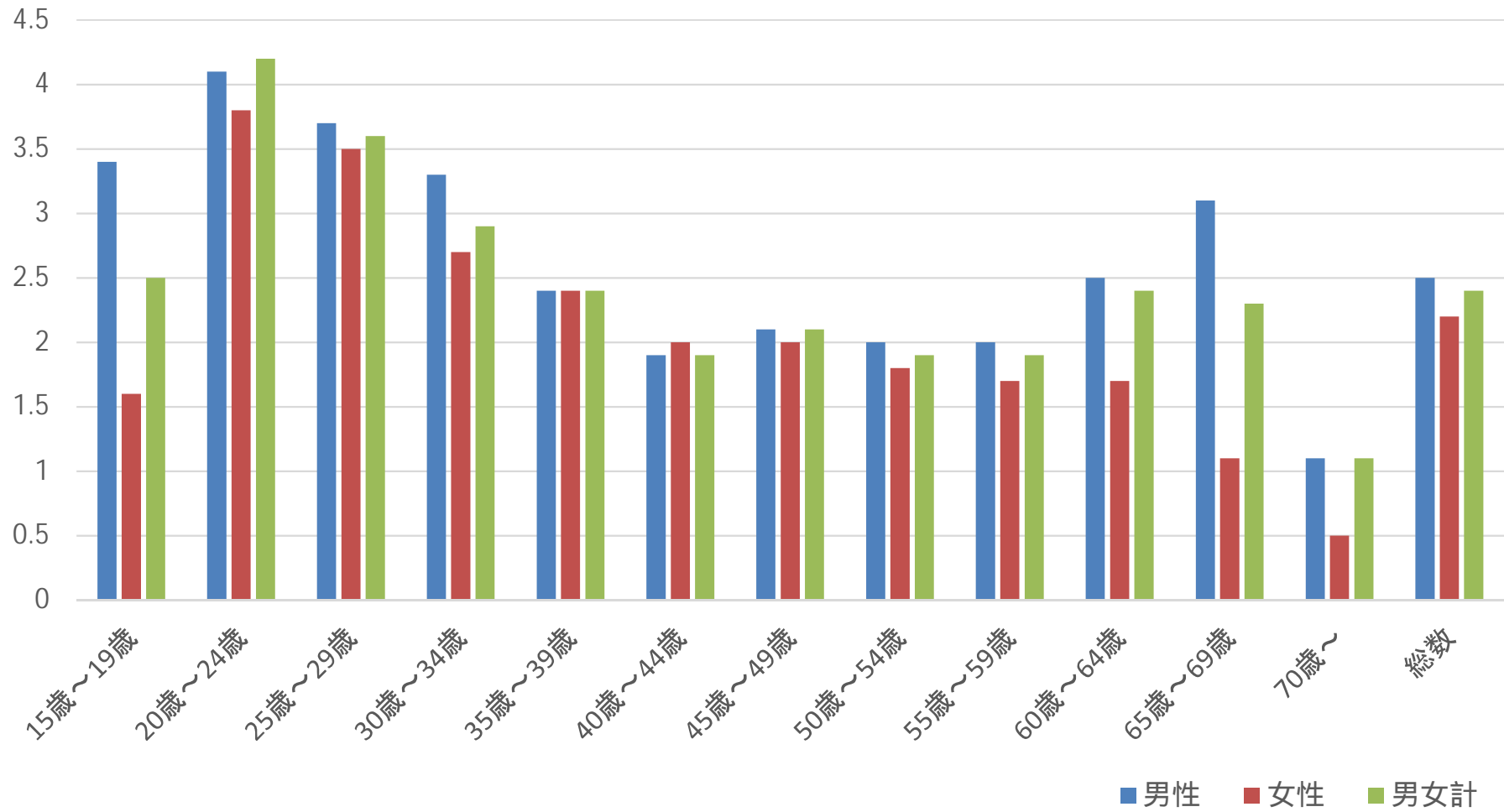
年齢別の完全失業率(2019年)

(単位:%)

	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳	70歳 ～	総数
男性	3.4	4.1	3.7	3.3	2.4	1.9	2.1	2	2	2.5	3.1	1.1	2.5
女性	1.6	3.8	3.5	2.7	2.4	2	2	1.8	1.7	1.7	1.1	0.5	2.2
男女 計	2.5	4.2	3.6	2.9	2.4	1.9	2.1	1.9	1.9	2.4	2.3	1.1	2.4

年齢別の完全失業率(2019年)

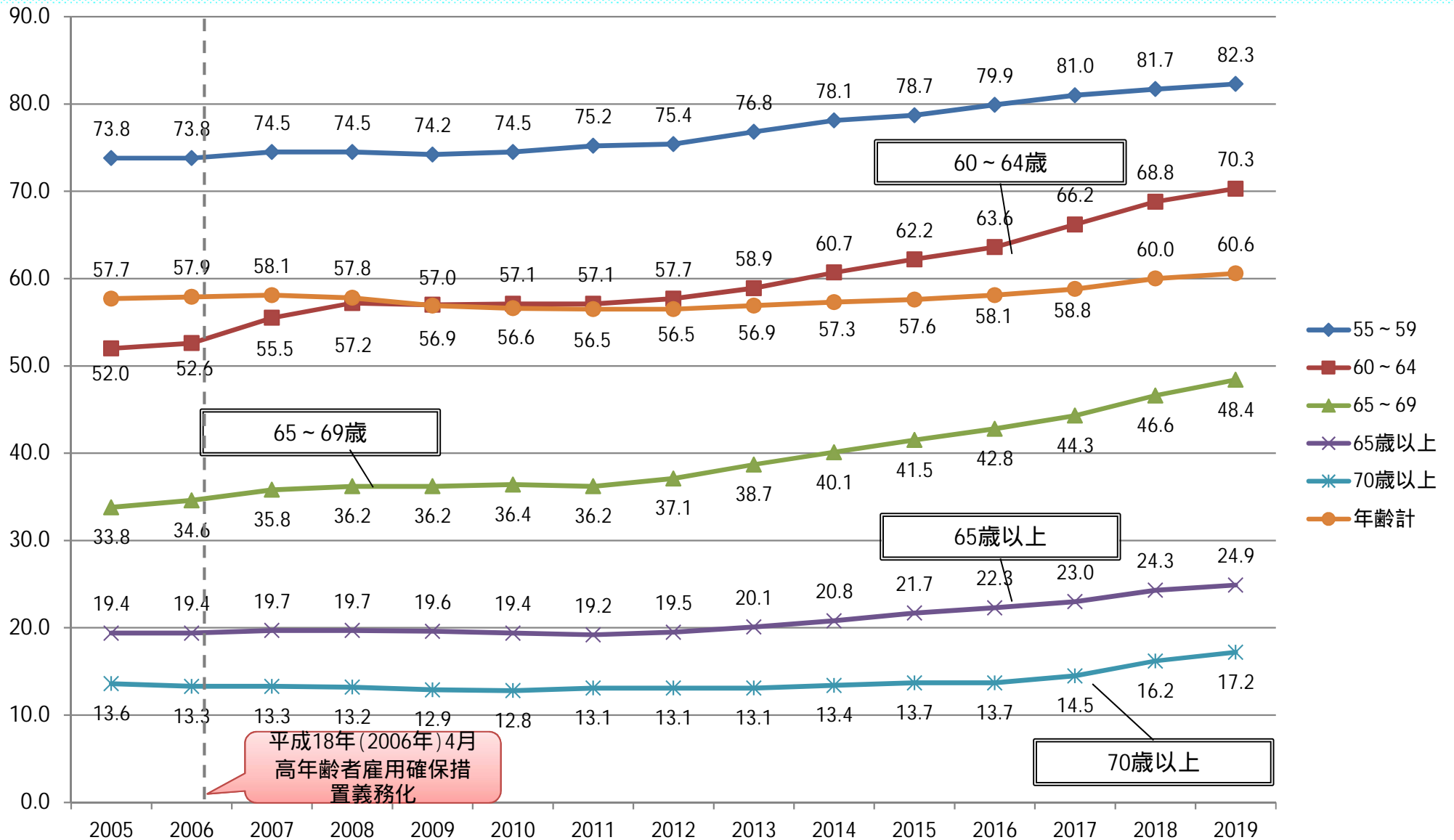
(単位: %)



資料出所:「労働力調査」(令和元年)

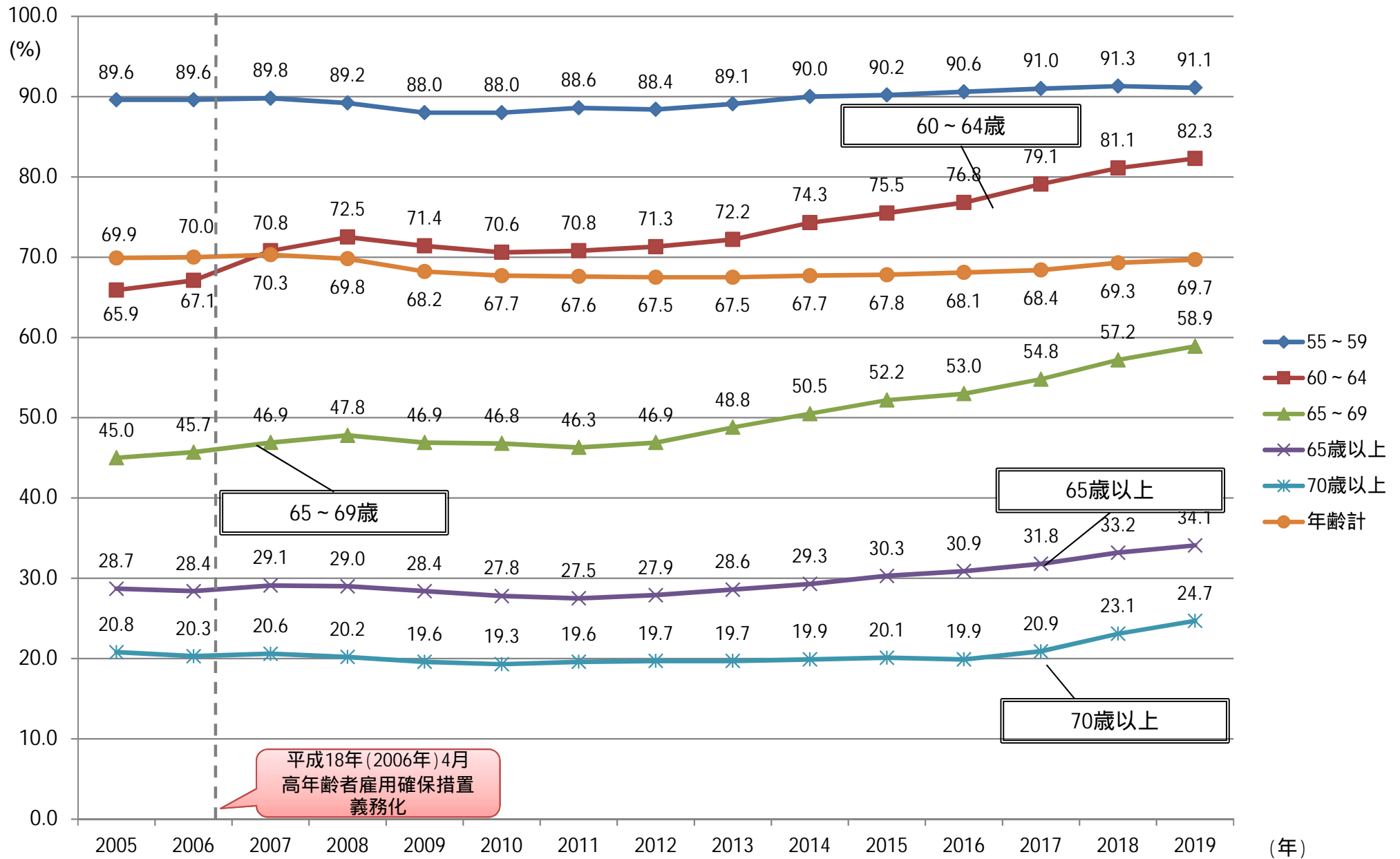
就業率の推移

60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
65～69歳層は、近年は上昇傾向にある。



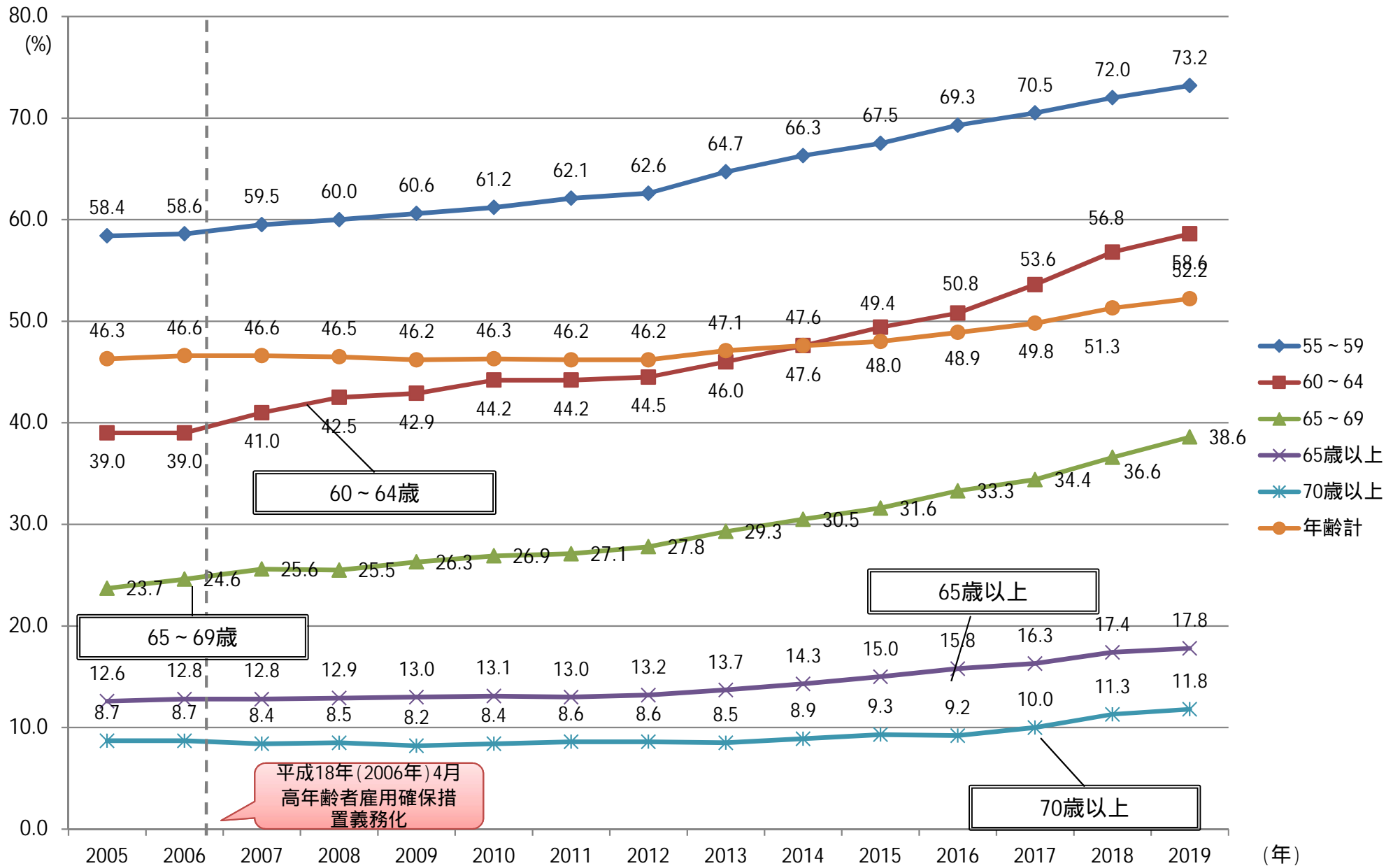
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

就業率の推移(男性)



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

就業率の推移(女性)

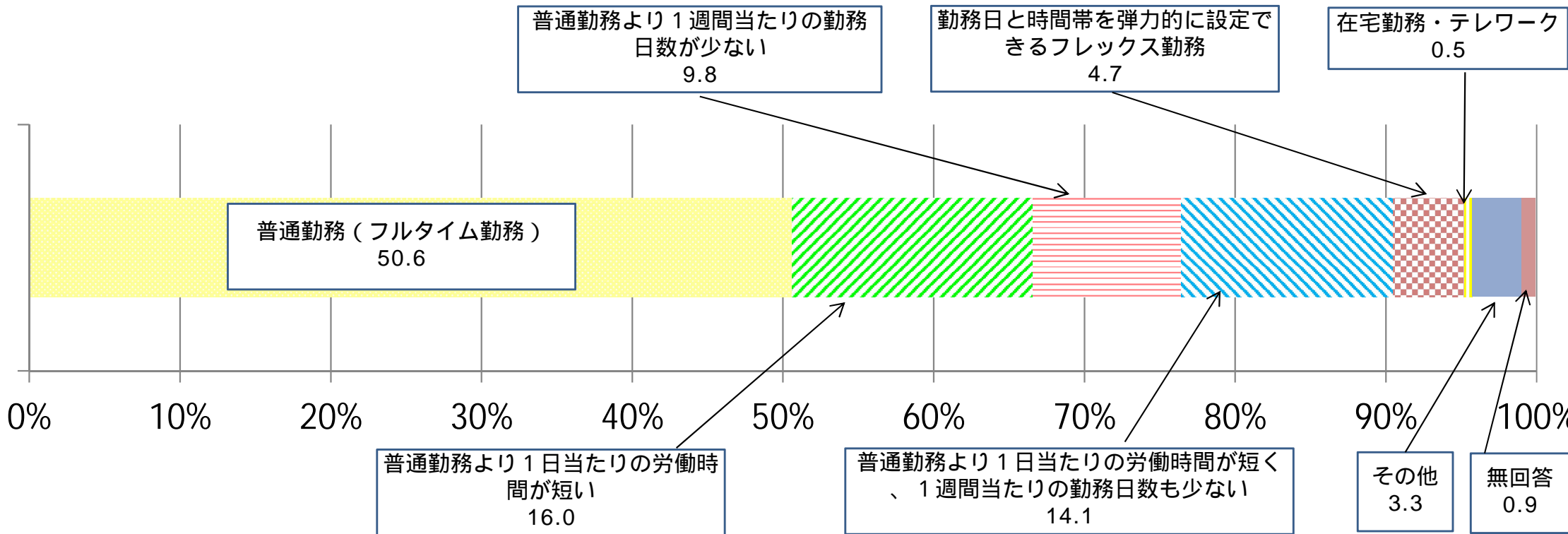


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

60歳代の高齢者の勤務形態

60歳代の高齢者の勤務形態について、「普通勤務(フルタイム勤務)」と答えた方が約5割。「普通勤務より1日当たりの労働時間が短い」と答えた方が約2割程度。

60歳代の高齢者の主な勤務形態 (単位:%)



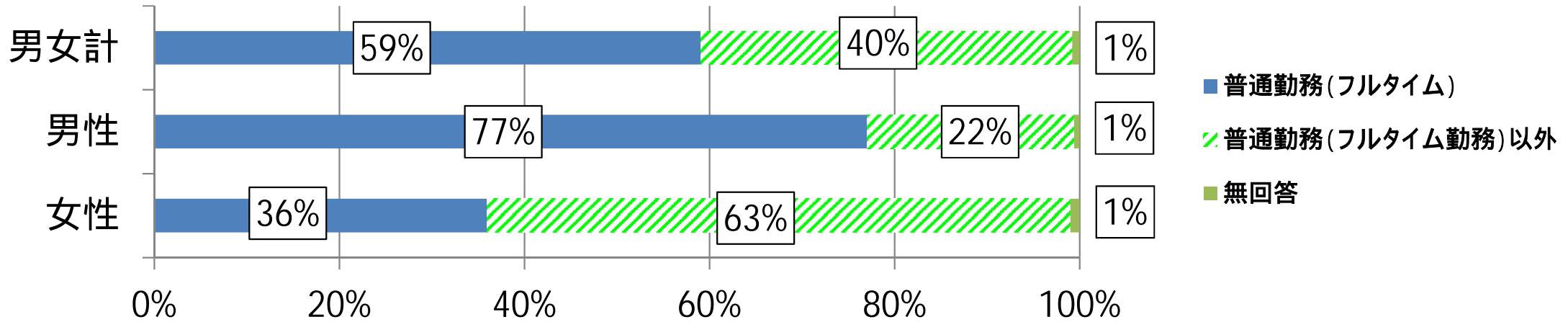
資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2019年)

総数 = 6,630千人 (抽出調査による有効回答について、抽出率の逆数による復元を行った後の人数)

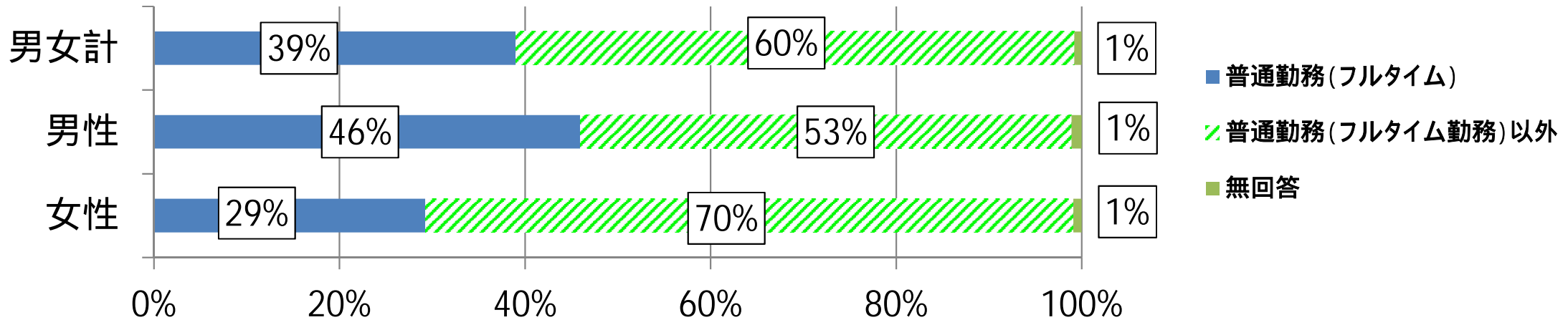
2019年6月に収入になる仕事をしたと答えた者のうち、会社、団体などに雇われて仕事をしていた者の回答(単数回答)

60歳代の高齢者の勤務形態

60歳代前半の高齢者の主な勤務形態 (単位:%)



60歳代後半の高齢者の主な勤務形態 (単位:%)



資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2019年)

総数 = 60代前半男女3,841千人(うち男性2,161千人、女性1,680千人)、60代後半男女2,788千人(うち男性1,623千人、女性1,165千人)

(抽出調査による有効回答について、抽出率の逆数による復元を行った後の人数)

2019年6月に収入になる仕事をしたと答えた者のうち、会社、団体などに雇われて仕事をしている者の回答(単数回答)

普通勤務(フルタイム勤務)以外…短時間労働、フレックス勤務、在宅勤務・テレワーク、その他

令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要

集計対象 全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業**161,378社** 大企業(301人以上規模):16,807社、中小企業(31~300人規模): 144,571社

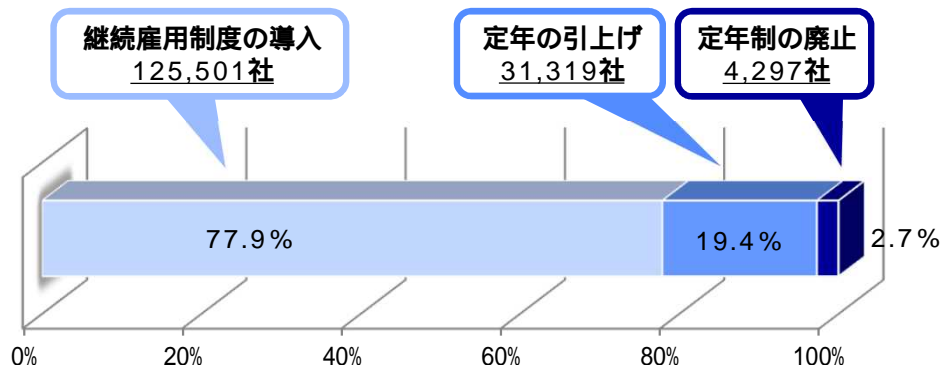
1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」のある企業の状況

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

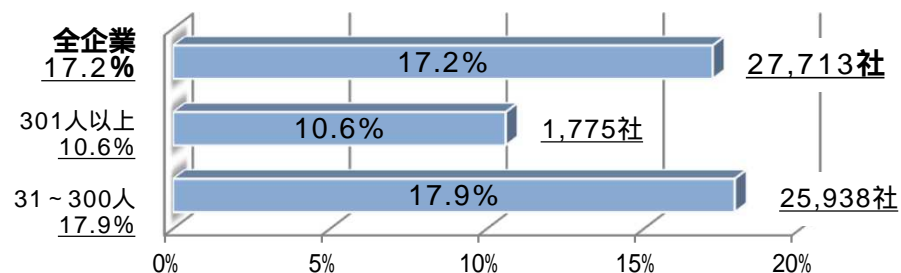
雇用確保措置の実施企業 **99.8%**

【実施企業**161,117社**の措置内訳】



(2) 65歳定年企業の状況

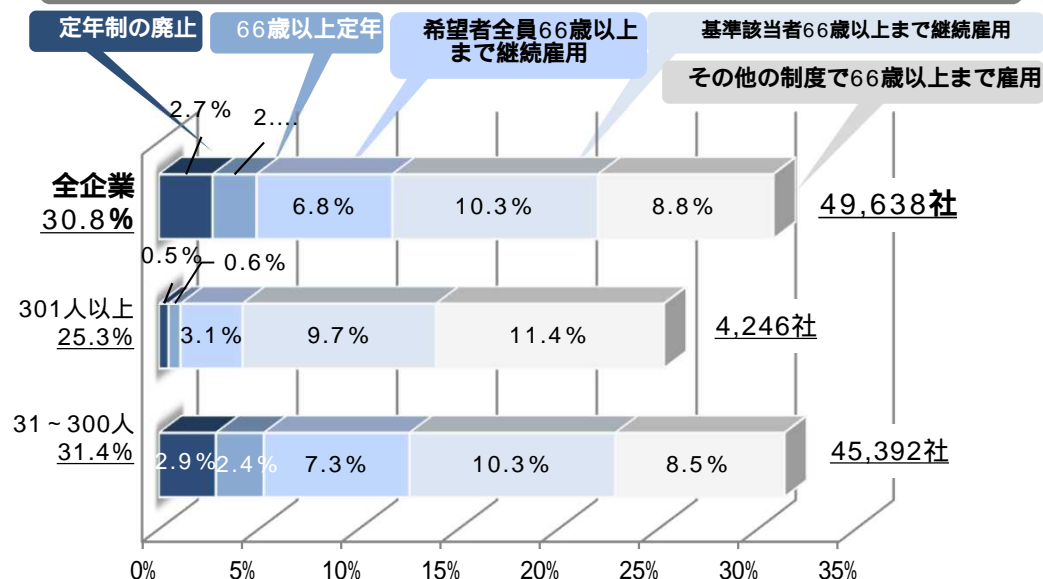
65歳定年企業は、**17.2%** (1.1ポイント増加)



2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は**30.8%** (3.2ポイント増加)

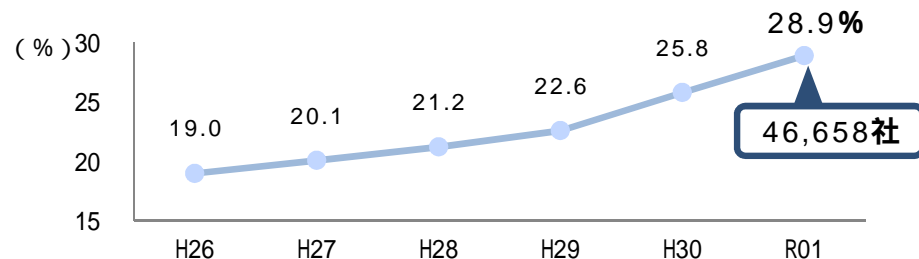
大企業**25.3%** (3.5ポイント増加)、中小企業**31.4%** (3.2ポイント増加)



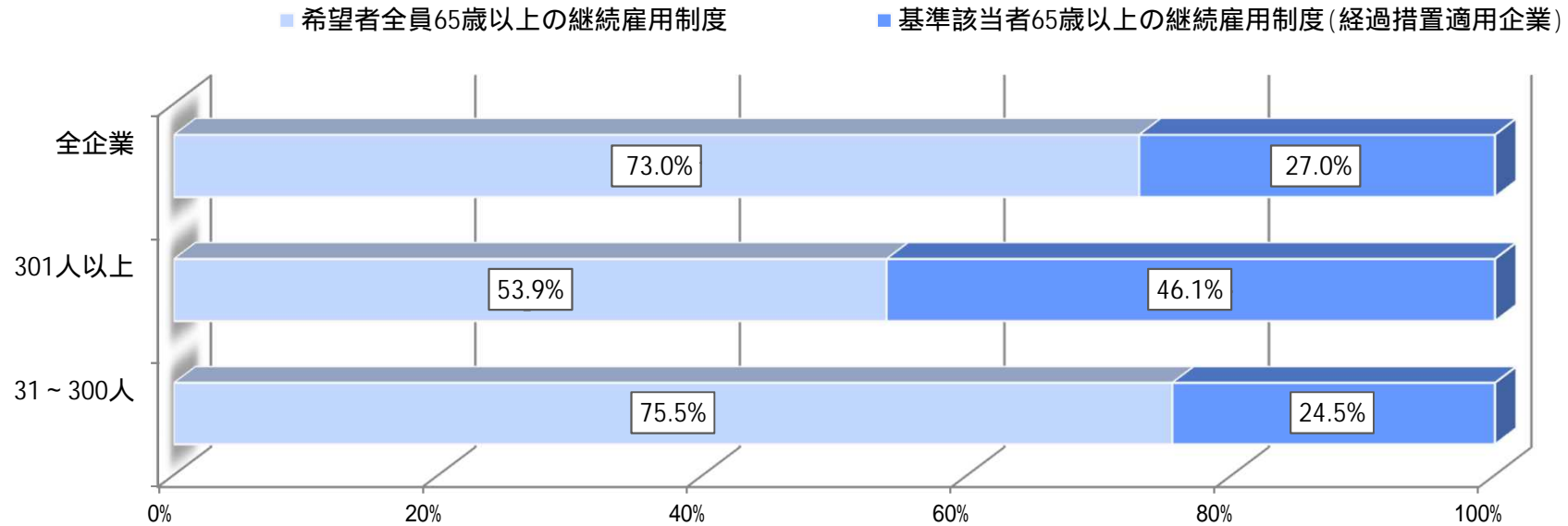
「その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は **28.9%** (3.1ポイント増加)



継続雇用確保措置のある企業の状況



希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

	定年制の廃止	65歳以上定年	希望者全員65歳以上の継続雇用制度	合計 (+ +)	報告した全ての企業
全企業	2.7%(4,297社)	19.4%(31,319社)	56.8%(91,597社)	78.8%(127,213社)	161,378

資料出所: 令和元年「高年齢者の雇用状況」

継続雇用の雇用契約期間

(単位:%)

	6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年	1年を超える 期間	期間を定めない
勤務延長制度	1.7	2.8	51.8	9.2	34.5
再雇用制度	1.8	4.2	74.7	8.2	11.1

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(平成29年)

継続雇用

勤務延長制度 = 定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度。

再雇用制度 = 定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度。

過去3年間の賃金制度の改定の有無

(単位:%)

改定を行った企業	改訂内容の種類																改訂を行わなかった企業	不明
	職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大	学歴・年齢・勤務年数に対応する賃金部分の縮小	基本給に組入れ 手当を縮減し	基本給へ組入れ 退職給付を縮減し	基本給の抑制、賞与を 相対的に拡大	賃金表の導入	賃金表の廃止	職能資格制度の導入	職能資格制度の廃止	業績評価制度の導入	業績評価制度の廃止	年俸制の拡大・導入	年俸制の縮小・廃止	定期昇給の廃止		
35.5	21.3	18.5	16.1	3.4	3.9	0.2	1.8	5.8	0.1	5.3	0.4	6.7	0.1	1.7	0.5	0.8	63.3	1.2

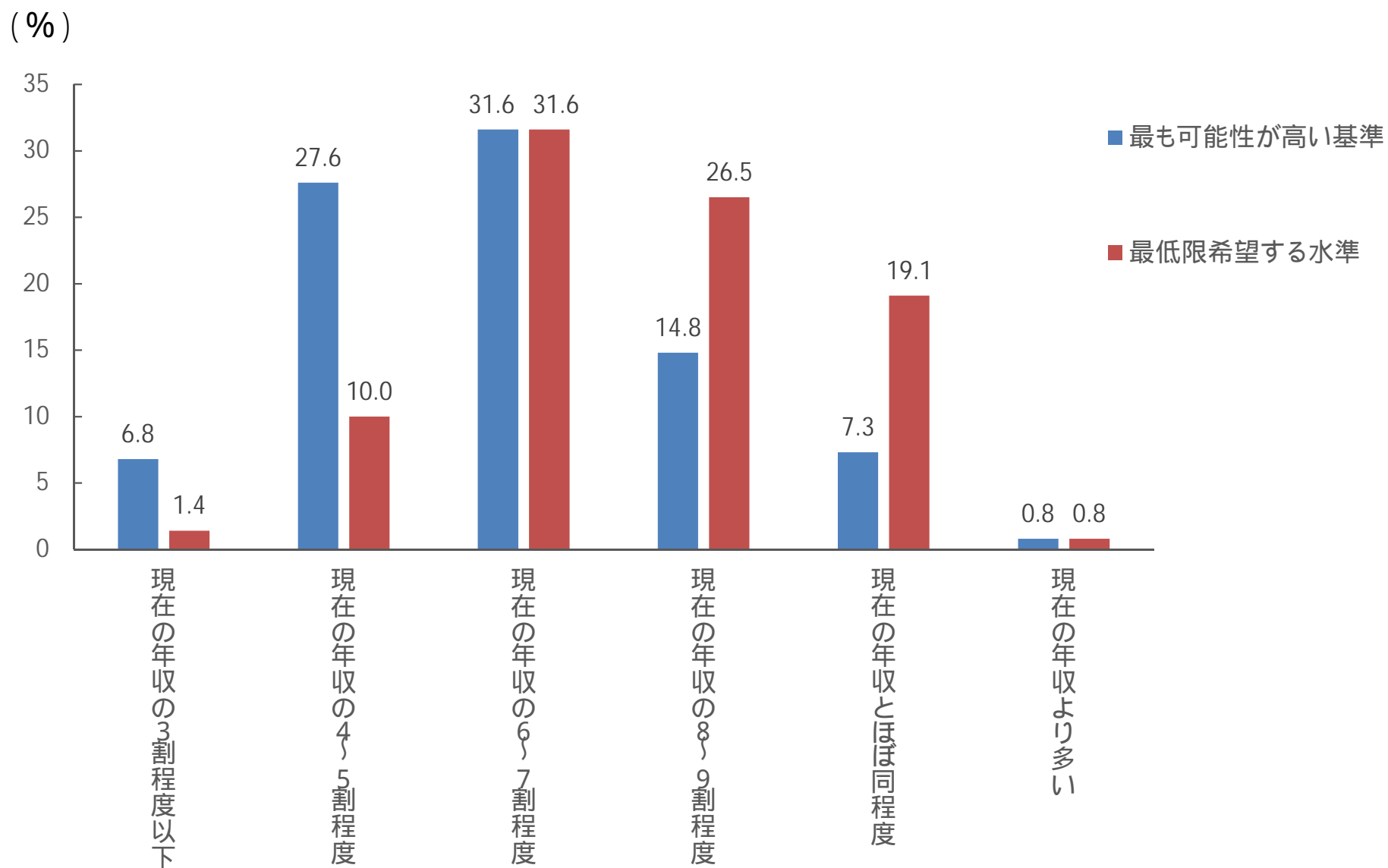
資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(平成29年)

転職入職者の賃金変動状況

(単位：%)

	増加		変わらない	減少		
	1割以上の増加	1割未満の増加		1割以上の減少	1割未満の減少	
総数	35.3	23.7	27.3	35.8	8.4	27.4
45歳～49歳	36.9	24.8	32.6	29.2	6.0	23.2
50歳～54歳	34.3	20.1	26.4	38.4	18.3	20.1
55歳～59歳	23.6	12.1	32.1	41.5	4.0	37.6
60歳～64歳	9.9	5.2	16.3	73.1	8.0	65.1
65歳以上	17.7	10.5	26.5	54.9	7.1	47.8

継続雇用時の年収水準についての希望と見通し



フルタイム勤務・継続雇用者の61歳時点の賃金水準の平均値

(単位:%)

		最も高い水準の人	平均的な水準の人	最も低い水準の人
合計		89.6	78.7	70.8
従業員数	100人未満	90.0	80.5	73.7
	100～300人未満	89.4	78.2	70.0
	300～1000人未満	88.0	74.7	66.0
	1000人以上	91.4	70.9	59.8

年齢別の労働災害発生状況

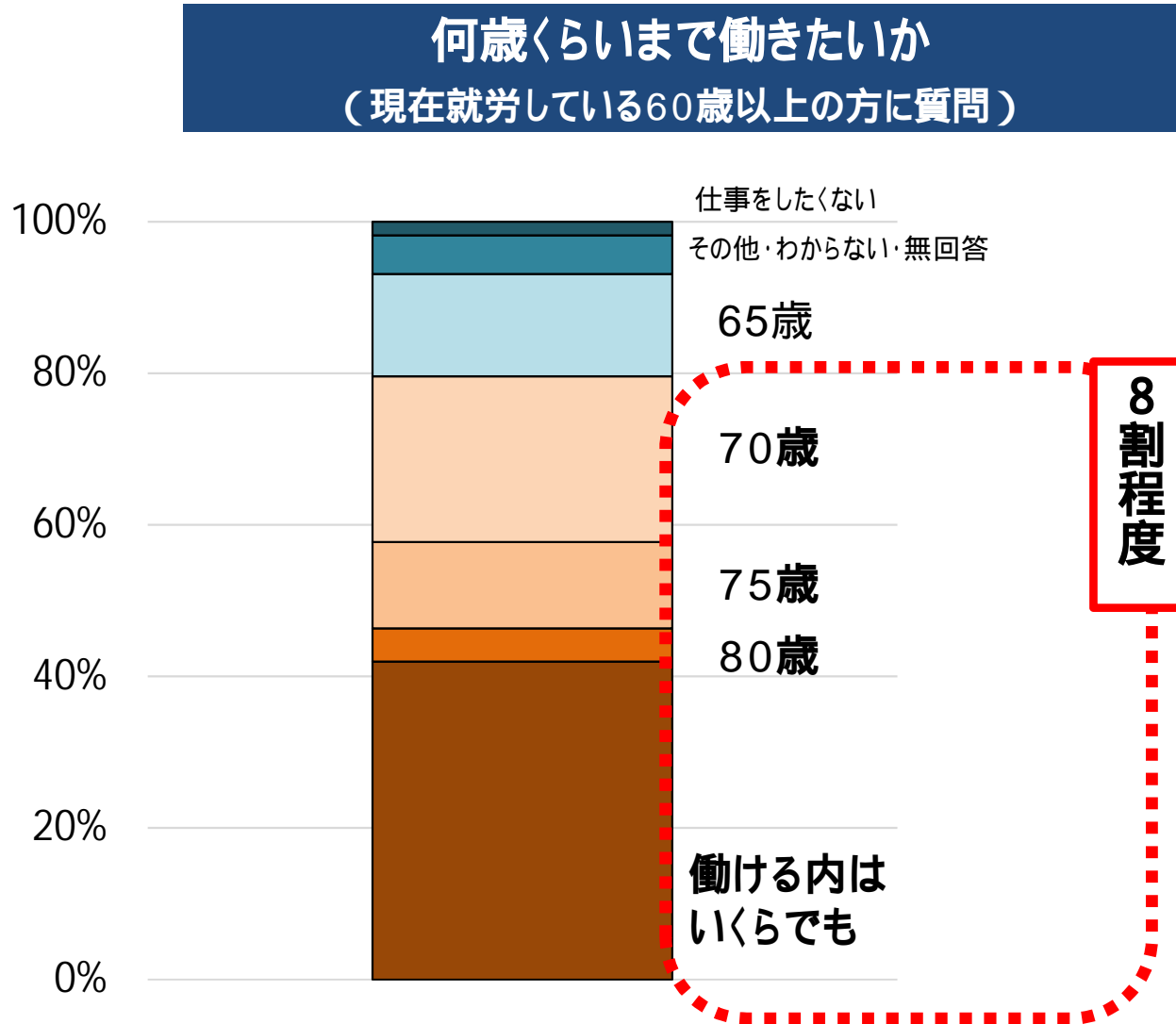
(単位:人)

	～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳～	計
人数	2,680	15,025	17,434	26,463	30,294	33,715	125,611

資料出所:厚生労働省「死傷病報告」(令和元年12月末累計)

高齢者の就労希望

60歳以上の方に問うたところ、70歳以降まで働くことを希望している高齢者は、8割にのぼる。



生涯現役支援窓口事業の概要

令和2年度予算額 2,756,156 (1,931,913) 千円

主なハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計に係る支援やチーム支援を総合的に実施しつつ、特に65歳以上の者の再就職支援を重点的に取り組む。

「働き方改革実行計画」の行程表において、「生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。」とされていることから、令和2年度は、60箇所を増設(240 300箇所)するとともに、求人者支援員等を増員し、65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓の強化を図り、マッチングによるキャリアチェンジを促進する。

ハローワーク

生涯現役支援窓口

< 支援対象者 >

- 概ね60歳以上の高齢求職者

< 主な支援内容 >

- 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
- 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
- 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供(65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化)
- シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供

【就労・生活支援アドバイザー100人(58人)】

< 主な支援業務 >

- 個々のニーズ等を踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
- キャリア・コンサルティング、生活設計に係るガイダンス、就労後のフォローアップの実施
- 職場見学・職場体験・セミナー等の実施に係る企画調整 等

< 支援体制 >

【求人者支援員 208人(198人)】

< 主な支援業務 >

- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
- ◆ 高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
- ◆ シルバー人材センターでの軽易な就業等に関する情報収集 等

【職業相談員 300人(240人)】

< 主な支援業務 >

- 「生涯設計就労プラン」に基づく職業相談・職業紹介等の実施 等

生涯現役促進地域連携事業の概要

令和2年度予算額 3,059,991 (2,692,527)千円

背景

少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。

特に、平成26年に団塊世代（約660万人）が65歳に到達し、多くの人々が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。

令和2年度は、「働き方改革実行計画」及び「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、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の協議会の設置を促進し、当該事業の実施箇所を拡充（令和2年度開始分：連携推進コース38箇所、地域協働コース20箇所）する。

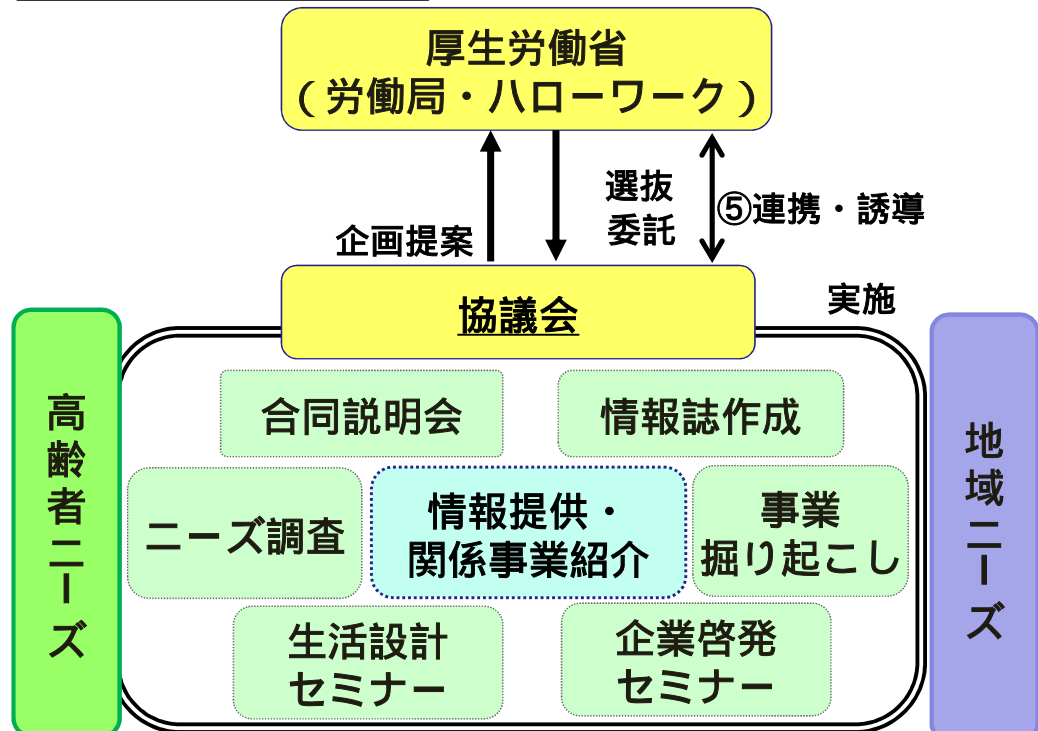
事業内容

生涯現役促進地域連携事業

(A) 連携推進コース...地方自治体を中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施。

(B) 地域協働コース...協議会の仕組みを活用し、連携推進コースにより構築した地域ネットワークによる効果的な取組と自治体が自主的（新規）に行う取組との双方が協働して事業を行うことを支援する事業を実施。

事業実施スキーム



支援メニュー例

- 高齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介
- 高齢者に対する職業生活設計等に関するセミナー開催
- 企業に対する生涯現役促進セミナー開催
- 高齢者の雇用・就業に係る合同説明会の開催
- 高齢者活躍のためのガイドブック・情報誌の作成・普及（相談機関一覧の掲載等）
- 高齢者の雇用・就業に係るニーズ調査・分析
- 高齢者向けの雇用・就業の場の創出

事業規模

- (A) 連携推進コース：1箇所あたり各年度約3,000万円
事業実施予定数71箇所（うち令和2年度開始分38箇所）
- (B) 地域協働コース：1箇所あたり初年度約1,500万円
（新規）2年度約1,250万円、3年度約1,000万円
（事業実施予定数20箇所）

事業実施主体及び期間

実施主体：協議会（地方自治体を中心とした合議体）等
事業実施期間：最大3年度間

趣旨・目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

1 65歳超継続雇用促進コース

助成内容

65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めの廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する

助成額

当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

定年引上げ又は定年の定めの廃止

60歳以上 被保険者数	措置内容 (引上げ年齢)	65歳		66歳以上		定年の定め の廃止
		5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上	
1～2人		10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人		25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上		30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

60歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)	66～69歳		70歳以上	
		4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1～2人		5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人		15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上		20万円	80万円	25万円	100万円

2 高齢者雇用環境整備支援コース（経過措置）

助成内容

高齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高齢者の雇用の機会が増大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善等）を実施した事業主に対して助成する。

助成額

下記の(A),(B)により算定した額のうち少ない方の額を支給（上限1,000万円）

(A) 環境整備計画の実施に要した費用の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

(B) 措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に、以下の単価を乗じた額

生産性要件を満たした場合：36万円

生産性要件を満たさなかった場合：28.5万円

3 高齢者無期雇用転換コース

助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する。

助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限

生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）

生産性要件を満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

4 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成する。

助成額 下記により算定した額を支給

雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

雇用管理制度の導入等に要した経費は、初回に限り50万円とみなす。

2回目以降の申請は、50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とする。

シルバー人材センターの臨・短・軽要件の緩和による就業拡大のイメージ

趣旨・背景

臨・短・軽要件については、会員(高齢者)からより長く働きたいという要望があること、発注者(企業など)から、会員により長い時間働いてほしいという要望があること等を踏まえ、6割近いシルバー人材センターが緩和を希望。

こうしたニーズを踏まえ、臨・短・軽要件を緩和し、会員の就業の選択肢を広げることにより、今後の人口減少社会を見据えた高齢者の就業機会の拡大を図る。

要件緩和により見込まれる就業拡大のイメージ

1 サービス業、介護、育児分野などの人手不足分野で、会員の就業が増加する。

会員がより長く働くことができるようになり、人員を必要とする企業などで会員の就業が増加する。

スーパーマーケットの例

スーパーマーケットでは、特売日やイベントの開催、商品の納品状況などにより、仕事に必要な人員数が変動するが、人員が不足する場合であっても、会員は臨・短・軽要件を超えて就業することはできない。要件緩和により、会員は発注者の求めに応じてより長く働くことができるようになる。

保育施設の例

保育施設では、保育士の欠勤や延長保育の申し込み状況などにより、保育士をサポートする人員が不足する場合があるが、人員が不足する場合であっても、会員は、臨・短・軽要件を超えて就業することはできない。要件緩和により、会員は発注者の求めに応じてより長く働くことができるようになる。

2 会員が複数の仕事を兼務できるようになり、会員の就業が増加する。

会員がより長く働くことができるようになり、複数の仕事を兼務できるようになる。

兼務の例

デイサービス施設の朝晩の送迎(ドライバー)(1日4時間(朝晩各2時間)×週3日=週12時間)
+ 宅配便の配送補助(補助ドライバー)(1日7時間×週2日=週14時間)=週総就労時間26時間

3 専門的な能力やノウハウなどを必要とする分野で、会員の就業が増加する。

会員がより長く働くことができるようになり、専門的な能力やノウハウなどが必要で発注者が会員により長く働いてもらいたいと望んでいる分野(会計事務、システム管理、営業、測量など)で、会員の就業が増加する。

高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン概要 (エイジフレンドリーガイドライン)

令和2年3月16日付け
基安発0316第1号により策定

このガイドラインは、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点から、高齢労働者の健康づくりを推進するために、高齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者と労働者に取組が求められる事項を具体的に示すものです。

請負の形式による契約により業務を行う者についても参考にすることを期待

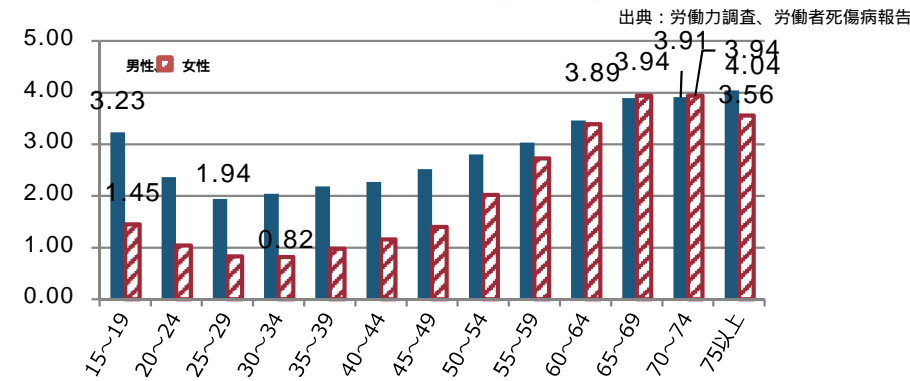
背景・現状

- 労働災害による休業4日以上死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向。
(平成31年は26.8%)
- 労働者千人当たりの労働災害件数(千人率)では、男女ともに若年層に比べ高年齢層で相対的に高い。(25~29歳と比べ65~69歳では男性約2倍、女性約5倍)

➡ 高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり等が重要

経済財政運営と改革の基本方針(令和元年6月閣議決定)において「サービス業で増加している高齢者の労働災害を防止するための取組を推進する」ことが盛り込まれている。

<年齢別・男女別の労働災害発生率(千人率)平成31年/令和元年>



求められる取組

事業者 高齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。**

労働者 事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。**

事業者に求められる取組

(1~5のうち法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能なものに取り組む)

- 1 安全衛生管理体制の確立等
 - 経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定
 - 高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施
- 2 職場環境の改善
 - 照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入
 - 勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高齢労働者の特性を考慮した作業管理
- 3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握
 - 健康診断や体力チェックにより、事業者、高齢労働者双方が当該高齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握
- 4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
 - 健康診断や体力チェックにより把握した個々の高齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチング
 - 集団及び個々の高齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む
- 5 安全衛生教育
 - 十分な時間をかけ、写真や図、映像等、文字以外の情報を活用した教育を実施
 - 再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練



労働者に求められる取り組み

- 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- 日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む

高齢雇用継続給付の見直し（雇用保険法関係）

改正の趣旨

高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）による高齢者雇用確保措置の進展等を踏まえ、高齢雇用継続給付の給付率を見直す。

改正前の内容

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高齢者に対し、65歳に達するまでの期間について、60歳以後の各月の賃金の15%を支給。

賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は逡減した率
賃金と給付の合計が月額36万3,359円を超える場合、超える額を減額

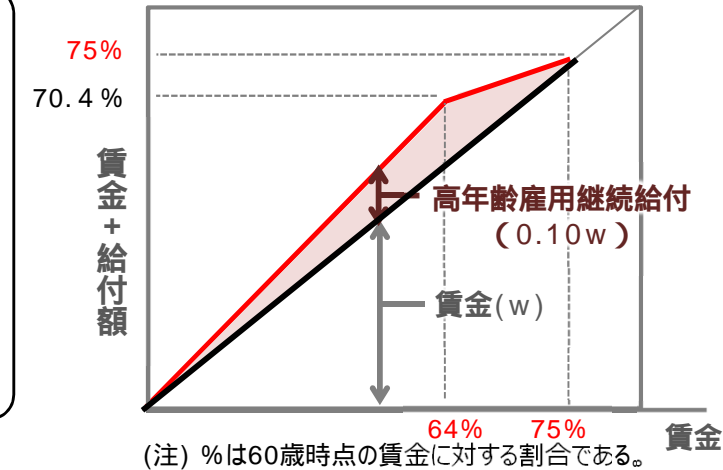
改正の内容

令和7年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を10%に縮小（令和7年4月1日施行）

見直しに当たり、高齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講ずる。

65歳以上の高齢者の70歳までの就業確保措置に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。（令和3年4月1日施行）

< 見直し後の制度のイメージ図 >



< 制度変遷 >

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)
給付率	賃金の原則25% 賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 80 - 85% : 給付額は逡減 ・ 85%以上 : 支給しない	賃金の原則15% 賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 70.15 - 75% : 給付額は逡減 ・ 75%以上 : 支給しない



見直し後 (令和7年4月施行)

賃金の原則**10%**

賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して
・ 70.4 - 75% : 給付額は逡減
・ 75%以上 : 支給しない

同一企業内における正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消 (パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正のポイント

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者¹について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ガイドライン(指針)において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)²の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

¹ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

² 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

施行期日

2020年4月1日 中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は2021年4月1日

(注)パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

ジョブ・カード制度について

個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。

職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆ 職業能力証明のツール

免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン
再設計

セカンドキャリア

様式の構成

厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。

個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)。原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し蓄積、場面に応じて活用。

様式
1

様式
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート

様式
3-1

様式
3-2

様式
3-3

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

ジョブ・カード制度総合サイト

・ジョブ・カードの各様式やその記入例、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。



パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



参考資料 1 - 4 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する
指針(案) 関係資料

高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（案）と高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の対比表
（傍線部分は改正部分）

高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（案）	高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針
<p>第1 趣旨</p> <p>この指針は、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。）第10条の2第4項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者（<u>法第9条第2項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第4条の4に規定する者を除く。以下同じ。</u>）の65歳から70歳までの安定した雇用の確保<u>その他就業機会の確保のため講ずべき法第10条の2第4項に規定する高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、65歳以上継続雇用制度（その雇用す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等（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以下同じ。）も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入、定年の定め廃止又は創業支援等措置をいう。以下同じ。）</u>に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。</p> <p>第2 高年齢者就業確保措置の実施及び運用</p> <p><u>65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下同じ。）を導入している事業主は、高年齢者就業確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の1から5までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。</u></p> <p>1 高年齢者就業確保措置</p> <p><u>事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて70歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づ</u></p>	<p>第1 趣旨</p> <p>この指針は、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。）第9条第3項の規定に基づき、事業主が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講ずべき同条第一項に規定する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。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。</p> <p>第2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用</p> <p><u>65歳未満の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、労使間で十分な協議を行いつつ、次の1から5までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。</u></p>

き、高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずることにより65歳から70歳までの安定した就業を確保するよう努めなければならない。

高年齢者就業確保措置を講ずる場合には、次の から までの事項に留意すること。

一 努力義務への対応

イ 継続雇用制度に基づいて特殊関係事業主に雇用されている高年齢者については、原則として、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が高年齢者就業確保措置を講ずること。ただし、当該事業主と特殊関係事業主で協議を行い、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずることも可能であること。その際には、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる旨を法第10条の2第3項の契約に含めること。

ロ 一の措置により70歳までの就業機会を確保するほか、複数の措置を組み合わせることにより65歳から70歳までの就業機会を確保することも可能であること。

二 労使間での協議

イ 高年齢者就業確保措置のうちいずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置が講じられることが望ましいこと。

ロ 雇用による措置（法第10条の2第1項各号に掲げる措置をいう。以下同じ。）に加えて創業支援等措置（同条第2項の創業支援等措置をいう。以下同じ。）を講ずる場合には、雇用による措置により努力義務を実施していることとなるため、創業支援等措置を講ずるに当たり、同条第1項の同意を得る必要はないが、過半数労働組合等（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を、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をいう。以下同じ。）の同意を得た上で創業支援等措置を講ずることが望まし

いこと。

八 高年齢者就業確保措置のうち複数の措置を講ずる場合には、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについて、個々の労働者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定すること。

対象者基準

イ 高年齢者就業確保措置を講ずることは、努力義務であることから、措置（定年の延長及び廃止を除く。）の対象となる高年齢者に係る基準（以下「対象者基準」という。）を定めることも可能とすること。

ロ 対象者基準の策定に当たっては、労使間で十分に協議の上、各企業等の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については原則として労使に委ねられるものであり、当該対象者基準を設ける際には、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

ただし、労使間で十分に協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められないこと。

その他留意事項

イ 高年齢者の健康及び安全の確保のため、高年齢者就業確保措置により働く高年齢者について、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に就業上の災害防止対策に積極的に取り組むよう努めること。

ロ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たに従事する業務に関する研修、教育又は訓練等を事前に実施することが望ましいこと。

2 65歳以上継続雇用制度

65歳以上継続雇用制度を導入する場合には、次の から までの事項に留意すること。

― 65歳以上継続雇用制度を導入する場合において法第10条の

2 継続雇用制度

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。この場合において法第9条第2項に規定する特殊関係事業主により雇用に確保しようとするときは、事業主は、

2 第3項に規定する他の事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、当該他の事業主との間で、当該雇用する高年齢者を当該他の事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結する必要があること。

— 他の事業主において継続して雇用する場合であつても、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容及び労働条件とすべきことが望ましいこと。

— 他の事業主において、継続雇用されることとなる高年齢者の知識・経験・能力に係るニーズがあり、これらが活用される業務があるかについて十分な協議を行った上で、の契約を締結する必要があること。

— 心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができること。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできること。また、当該同一の事由について、65歳以上継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができること。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。

3 創業支援等措置

創業支援等措置を講ずる場合には、次の から までの事項に留意すること。

その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、継続雇用事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。

3 経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附

措置の具体的な内容

イ 法第10条の2第2項第2号ロ又はハに掲げる事業に係る措置を講じようとするときは、事業主は、社会貢献事業を実施する者との間で、当該者が当該措置の対象となる高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要があること。

ロ 法第10条の2第2項第2号ハの援助は、資金の提供のほか、法人その他の団体が事務を行う場所を提供又は貸与すること等が考えられること。

ハ 法第10条の2第2項第2号に掲げる社会貢献事業は、社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業である必要があり、特定又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないこと。

また、特定の事業が不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業に該当するかについては、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されること。

二 雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するものであること。

過半数労働組合等の合意に係る留意事項

イ 過半数労働組合等に対して、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の5第1項に規定する創業支援等措置の実施に関する計画（以下「実施計画」という。）に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を十分に説明すること。

ロ 実施計画に記載する事項について、次に掲げる点に留意すること。

― 業務の内容については、高年齢者のニーズを踏まえる

則第3項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年3月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

とともに、高年齢者の知識・経験・能力等を考慮した上で決定し、契約内容の一方的な決定や不当な契約条件の押し付けにならないようにすること。

— 高年齢者に支払う金銭については、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を考慮したものとする。

また、支払期日や支払方法についても記載し、不当な減額や支払を遅延しないこと。

— 個々の高年齢者の希望を踏まえつつ、個々の業務の内容・難易度や業務量等を考慮し、できるだけ過大又は過小にならないよう適切な業務量や頻度による契約を締結すること。

— 成果物の受領に際しては、不当な修正、やり直しの要求又は受領拒否を行わないこと。

— 契約を変更する際には、高年齢者に支払う金銭や納期等の取扱いを含め労使間で十分に協議を行うこと。

— 高年齢者の安全及び衛生の確保に関して、業務内容を高年齢者の能力等に配慮したものとともに、創業支援等措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、当該措置を講ずる事業主が委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を行うことが望ましいこと。

また、業務委託に際して機械器具や原材料等を譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該機械器具や原材料による危害を防止するために必要な措置を講ずること

。

— さらに、業務の内容及び難易度、業務量、納期等を勘案し、作業時間が過大とならないように配慮することが望ましいこと。

— 法第10条の2第2項第2号八に掲げる事業に高年齢者が従事する措置を講ずる場合において、事業主から当該事業を実施する者に対する個々の援助が、社会貢献事業の円滑な実施に必要なものに該当すること。

— 創業支援等措置は、労働契約によらない働き方となる措置であることから、個々の高年齢者の働き方についても、業務の委託を行う事業主が指揮監督を行わず、業務依頼や業務従事の指示等に対する高年齢者の諾否の自由を拘束しない等、労働者性が認められるような働き方とならないよう留意すること。

八 実施計画に記載した内容に沿って、個々の高年齢者の就業機会が確保されるよう努める必要があること。

— その他留意事項

イ 創業支援等措置により導入した制度に基づいて個々の高年齢者と契約を締結する際には、書面により契約を締結すること。なお、その際には、高年齢者の雇用の安定等に関する法律施行規則第4条の5第2項第2号に掲げる事項について、個々の高年齢者との契約における就業条件を記載すること。

また、この際、当該高年齢者に対して実施計画に記載した書面を交付するとともに、創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから実施計画に記載する事項について定めるものであること及び当該措置を選択する理由を丁寧に説明し、納得を得る努力をすること。

ロ 創業支援等措置により就業する高年齢者が、委託業務に起因する事故等により被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、当該事業主が当該高年齢者が被災した旨を厚生労働大臣に報告することが望ましいこと。

また、同種の災害の再発防止対策を検討する際に当該報告を活用することが望ましいこと。

八 契約に基づく業務の遂行に関して高年齢者から相談がある場合には誠実に対応すること。

ニ 心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、業務の状況が著しく不良で引き続き業務を果たし得ないこと等実施計画に定める契約解除事由又は契約を更新しない事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、契約を継続しないことができること。

なお、契約を継続しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられること。

また、契約を継続しない場合は、事前に適切な予告を行うことが望ましいこと。

4 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者就業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就業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(1)から(7)までの事項に留意すること。

- (1) 年齢的要素を重視する賃金・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、当該制度が、制度を利用する高年齢者の就業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) 高年齢者就業確保措置において支払われる金銭については、制度を利用する高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、業務内容に応じた適切なものとなるよう努めること。
- (3) 短時間や隔日での就業制度など、高年齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めること。
- (4) 65歳以上継続雇用制度又は創業支援等措置を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者就業確保措置が70歳までの就業の確保を事業主の努力義務とする制度であることに鑑み、70歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、70歳までは契約更新ができる措置を講ずるよう努めることとし、その旨を周知するよう努めること。 また、む

4 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(1)から(7)までの事項に留意する。

- (1) 年齢的要素を重視する賃金・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、当該制度が、その雇用する高年齢者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) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。
- (3) 短時間勤務制度 隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。
- (4) 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。 また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

やみに短い契約期間とすることがないように努めること。

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。

勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢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、就業生活の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。

事業主が導入した高年齢者就業確保措置（定年の引上げ及び定年の定めを廃止を除く。）の利用を希望する者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者就業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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度、公益財団法人産業雇用安定センターにおける他の事業主とのマッチング支援等の有効な活用を図る。

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。

勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢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、就業生活の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。

継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。