

雇用対策基本問題部会(第106回)	参考資料1-1
令和8年3月11日	

第105回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策 基本問題部会における主な御意見

第 105 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における主な御意見(高年齢者等職業安定対策基本方針案について)

第 1 高年齢者就業の動向に関する事項

- 「継続雇用制度」「勤務延長制度」「再雇用制度」と類似の文言が続くため、本方針の読み手が理解しやすい、分かりやすい記載を心掛けていただきたい。

第 2 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

- 就職氷河期世代を含む有期雇用労働者の無期転換の促進について、有期雇用労働者に対しては、高年齢者雇用安定法 Q&A にも記載のように、雇い止め年齢の段階的な引上げ等を促していくことも重要ではないか。
- 有期雇用労働者の無期転換を一層推進する取組について、主に、定年前、例えば 60 歳以前の段階における無期転換を念頭に置き、具体的な助成制度も整理されていることは、就職氷河期世代の将来を見据えた施策として、非常に重要であり、方向性としても妥当。
- 高年齢期において、有期雇用から無期雇用への転換がどの程度行われているか、あるいは転換する場合、しない場合を分ける要因は何か、現時点では必ずしも明らかにされていないところ。高年齢期の無期転換は、他の年齢層に比べ極めて厳しい状況にあるのか、地域や業種、企業規模などの違いはあるのか等、これらを把握することにより、施策の効果や重点の置き方も変わり得る。今後、拡充された助成制度の利用状況等の把握・検証を通じて、高年齢期における無期転換の実態把握に努めていただきたい。

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

- 高年齢者の活躍推進を図ることは、昨今の労働力問題の解決に資するだけでなく、企業内のイノベーションを創出し、生産性向上にも繋がるものと考え。一方、高齢期になると、希望する働き方や健康状態は様々であり、個人差も大きくなることを踏まえると、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じて、年齢にかかわらず働ける環境整備を進める本方針の考え方、その内容について異論はない。
- 高年齢者の就業率が上昇する中、本方針の策定は非常に重要。昨今、高年齢者雇用確保措置の義務化、労働安全衛生法の改正等、高年齢者の制度面の整備は進展してきたものと考え。一方、70 歳までの就業確保措置が 3 割台にとどまることや、再雇用時の適正な待遇の確保等、様々な課題があるものと考えている。

- 創業支援等措置について、労働関係法令による保護が及びにくく、不安定な就労環境に置かれるリスクが高い働き方であることも踏まえると、本方針においても、高年齢者雇用安定法の指針が示す留意点等を併せて記載いただき、業務内容や報酬等が不当な内容にならないよう促していくことが必要。
- 創業支援等措置について、制度導入の要件である労使の協議や合意が適切に実施されているか、また、報酬が不当に低い水準になっていないか等、就業確保措置の運用に関する指導等を通じて、その実態把握に努めることが重要。
- 高齢者は、これまでのスキルや経験が豊富で、フリーランスとしての働き方になじむ面がある一方、創業支援等措置において、従前の働き方を変えないまま、労使の合意も慎重に取らず、安易な業務委託契約への切替が行われることは懸念されるべき。こうした点については、慎重に進めるよう、企業にお願いしたい。
- 労働安全衛生法の改正により、個人事業主等も法の保護対象となったことから、創業支援等措置やシルバー人材センターにおいて就業する高年齢者に対しても、災害防止措置がしっかりと実施されることが重要。労災保険への特別加入の周知も含め、都道府県労働局と連携し、丁寧な制度周知や適切な指導等をお願いしたい。
- 定年後継続雇用の適正な待遇確保について、昨年、取りまとめられた同一労働同一賃金部会の報告を踏まえ、雇用形態にかかわらず高年齢労働者の適正な待遇確保の推進・定着が図られるよう、見直し後の指針の周知徹底と指導を改めてお願いしたい。
- 事業主が不利な労働条件を提示することによって、結果的に労働者が就業を断念することがないように、労働条件の適切な設定等の考え方について、改善を促す積極的な周知・指導をお願いしたい。
- 高年齢者の能力開発について、相対的にその機会が少ない中、職場では、AIをはじめとするデジタル技術の活用が急速に進み、高年齢労働者にとっても、そのようなスキル習得がより強く求められる。定年前の早期の段階から能力開発支援を実施していくことも非常に有益であり、本方針においても、新たな職業や職務に就く場合を想定した実践的な能力開発機会の確保について記載があるものの、時勢を捉えた積極的な表現への修文や、既に取り組みされている業務へのデジタル技術の活用やその対応なども読めるよう修文を検討いただきたい。
- 高齢者の就業機会の創出に当たっては、労働災害防止や処遇の課題など年齢に応じた壁があり、その壁を乗り越えるべく、官民が連携して施策・取組を推進していくことが必要。

事業者も高齢者の活躍促進は重要な課題であると考えており、こうした企業が年齢の壁を乗り越えるための後押しをお願いしたい。

- 本方針において、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じて、年齢にかかわらず働けるよう環境整備を進めること、そのための企業支援の強化等が盛り込まれている点は評価できる。一方、企業の実情を踏まえると、高年齢者が60歳や65歳の節目の段階で、改めて、自身の働き方や能力の程度を自覚するのは、非常に困難なところもあり、その時点で報酬水準も変わることから、なぜ同じような仕事に従事しているのに、報酬が変わるのか等の反応も起きがち。
- 重要なのは、60歳や65歳の節目の直前に、上司・部下のコミュニケーションの機会を設けるだけでなく、かなり早い段階からキャリア形成に関する上司・部下、会社と本人との間でコミュニケーションの機会をしっかりと取り、自身のキャリアや能力、働き方を本人が的確に自覚できるよう、これを促す取組やキャリア形成支援が重要。
- 本方針では、シルバー人材センターに関連する記載の充実が図られており、高齢者のスキルや専門性と、産業界のニーズを踏まえたマッチング支援が充実されることを期待したい。
- 日本の高齢者雇用政策、企業の取組について、昨今、国際的な意見交換をする機会が多くなっているところ。国際的にも日本の高齢化の進展とそれに対する政策は注目を集めていると認識しており、積極的な発信を心がけていただきたい。

以上