

高齢者の雇用・就業機会の確保に関する主な検討課題

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。

(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。
- 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。
- 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、どのような仕組みが適切か。

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。

・「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。

・「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。

○ 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。

(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。

(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。
- 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。

(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。

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