

別紙

平成 27 年 12 月 25 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

労働政策審議会職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

今後の高年齢者雇用対策について

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

記

別紙「記」のとおり。

平成 27 年 12 月 18 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

今後の高年齢者雇用対策について（報告）

本部会は、高年齢者雇用対策について、平成 27 年 10 月 30 日以降、平成 27 年 12 月 18 日までの間に計 3 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。

今後の高年齢者雇用対策について

我が国においては、少子高齢化が進展し、総人口は2008年の1億2,808万人をピークに減少局面を迎えており、65歳以上人口が総人口に占める割合である高齢化率は、2060年には40%近い水準となることが推計されている。

こうした中で、高年齢者の就労意欲は高く、労働力人口に占める高年齢者の割合や高年齢者の就業率は近年上昇を続けており、内閣府が実施した「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」によると、65歳を超えても働きたいとする者が約5割（「70歳くらいまで」20.9%、「働けるうちはいつまでも」25.7%など）を占めている。

少子高齢化の進展に伴い、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念される中で、働く意欲のある高年齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することがますます重要となっている。

高年齢者の雇用を巡っては、2012年に高年齢者雇用安定法が改正され、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備されたところであり、2015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99.2%、希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合は72.5%となっている。

一方で、2014年には、団塊の世代全体が65歳に達しており、今後の高年齢者の雇用対策については、改正高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保措置の確実な実施を基本としつつ、65歳を超えても働きたい高年齢者の就業機会を確保していくことが課題といえる。

その際、高年齢者の就業理由は「生活の糧を得るため」という者が多いものの、特に65歳以上では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」という者も増える傾向が見られる等、高年齢者の就業ニーズは多様であり、こうしたニーズを踏まえた施策を展開していく必要がある。

また、そのためには、企業における雇用機会の確保の促進や再就職等を希望する高年齢者に対する支援の強化とともに、企業を退職した高年齢者等の活動の中心となる地域社会において、多様な就業機会が確保されるようにしていくことが重要である。既にいくつかの自治体において、地域の関係者が連携して高年齢者の就業機会を確保・提供していく取組が進められているが、こうした取組を普及させていくことや、定年退職後の高年齢者等に対し、地域の日常生活に密着した仕事を提供しているシルバー人材センターの機能強化等に取り組むべきである。

当部会においては、このような問題意識の下、今後の高年齢者雇用対策として取り組むべき施策等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。

1 企業における高年齢者の雇用の促進

- (1) 企業における高年齢者雇用については、平成24年の高年齢者雇用安定法の改正により、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を講じることが企業の義務とされたところで

あり、未実施企業に対する指導の徹底等により、これが確実に実施されるようにしていくとともに、改正法施行後における高年齢者の雇用動向等を把握することが必要である。

- (2) その上で、法的な義務を超えた65歳を超える高年齢者の雇用の確保については、企業の自主的な取組を支援していくことが適当であり、高年齢者を多数雇用する事業主や高齢者向けに健康管理制度等を導入した事業主等高年齢者の雇用確保に積極的に取り組む企業に対する支援が必要である。
- (3) 雇用確保措置の対象とならない高齢の有期雇用労働者への対応は引き続きの課題であり、当面は、高年齢者に限らず有期雇用労働者については、「反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがある」とされていることを周知していくことが重要である。また、65歳までの雇用機会確保を図るため、無期雇用への転換を図る事業主を支援し、これを促していくことが必要である。

2 中高年齢者の再就職の支援

- (1) 高年齢者の就職支援については、これまでも高年齢者就労総合支援事業等の取組を進めてきたところであるが、特に60歳代後半の高齢者にとって、ハローワークが重要な入職経路となっている現状も踏まえ、ハローワークにおける65歳以上の高齢者に対する就職支援を強化していく必要がある。
- (2) また、自社内にとどまらずに活躍の場を探す高年齢者については、人手不足に悩む地域の中小企業やNPO等における雇用に繋げていくことも重要であり、このため、労働者本人の意向を最大限に尊重した上で、産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん機能を活用していくことが必要である。

3 地域における多様な雇用・就業機会の確保

- (1) 高年齢者の就業機会の確保において、地域の果たす役割は重要である。このため、地方自治体を中心となって、地域の実情を踏まえた高年齢者雇用のあり方を協議、推進していくため、地域の高年齢者の就業に関する機関で構成する協議会を設置することができるようにし、その設置促進を図ることが必要である。
- (2) その際、協議会の構成員としては、地域のニーズや高年齢者の多様な就業ニーズを的確に反映することができるよう、関係行政機関、シルバー人材センター、労使関係者、社会福祉協議会、地域の金融機関、NPO等、地域における高年齢者の就業機会確保に関係する関係者を幅広く含めることができるようにすることが必要である。
- (3) また、協議会においては、地域の高年齢者の就業機会に関する計画等の作成に関することやその実現のために必要な事業の実施に関することについても協議を行うことが適当であり、国としても、地域の主体性を尊重しつつ、協議会が定めた事業の実施に対する支援や、取組状況のフォローアップ、普及促進等を行うことが必要である。

4 シルバー人材センターの機能強化

- (1) 高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえた就業機会を確保していく上で、シルバー人材センターの機能強化を図ることは重要である。このため、シルバー人材センターにおいては、従来からの清掃や剪定等の職域ばかりにとどまらず、人手不足分野や育児支援等の現役世代を支える分野における就業機会の拡大に取り組んでいるところであるが、こうした取組を今後とも積極的に展開していくことが期待される。
- (2) また、シルバー人材センターが取り扱う就業については、現状で、臨時的かつ短期的又は軽易な業務に限定されているが、シルバー人材センターが、生きがいとしてこうした就業を希望する高年齢者に対して就業の機会を提供していくものであるという原則は堅持しつつも、将来我が国の必要な労働力が減少していくことが懸念される中で、より長く働きたい高年齢者の就業ニーズ等にも対応することができるよう、この取扱業務に係る要件は緩和することが適当である。
- (3) ただし、その際、取扱業務に係る要件の緩和を行ったことにより、労働者保護を害することになったり、民業を不当に圧迫することや地域の労働市場へ重大な影響を及ぼすようなことのないよう、以下の措置を講じる必要がある。
 - ① 要件緩和は、シルバー人材センターの業務のうち、就業者の適切な保護の観点から、職業紹介事業及び労働者派遣事業に限って実施すること。
 - ② 要件緩和の実施は、シルバー人材センターの指定・監督権限を有する都道府県知事が、厚生労働省が定める基準に適合すると認められる場合に、対象となる業務の範囲や地域を指定することにより可能とすること。
 - ③ 都道府県知事が、要件緩和を実施する地域等の指定を行うに当たっては、要件緩和を行おうとする業務に関する地域の関係者の意見をあらかじめ聴取するとともに、広域的な雇用情勢や労働力需給への影響等の観点から国の関与を必要とすること。
 - ④ 要件緩和を実施する地域等の指定は解除することができるものとする。
- (4) さらに、シルバー人材センターを通じた就業について、会員である高年齢者の適切な就業環境を確保することも重要である。このため、派遣・請負の区分に関する基準や会員の就業条件等に関する事等、シルバー人材センターが業務運営に当たって、発注者、会員それぞれとの関係の中で留意すべき事項について、適正就業確保のためのガイドラインとして示していくことが必要である。なお、シルバー人材センターが行う労働者派遣事業及び職業紹介事業については、許可ではなく届出により事業を実施することが可能となっているため、シルバー人材センターの適正な事業運営を確保していく必要がある。