

高齢者雇用対策の基本的枠組み

1. 現状

- ①出生率の低下、団塊の世代の高齢化により、労働力人口は今後減少
・2004年:6600万人→2030年:6100万人 (30~59歳:4300万人→3900万人、60歳~:960万人→1080万人)
- ②高齢者の有効求人倍率は厳しい情勢が続く
・60~64歳有効求人倍率:0.74倍 <2008年5月> (年齢計有効求人倍率:0.81倍)
- ③高齢者の就労意欲は非常に高い ・2004年男性の労働力率 60~64歳:71% (米:57%、仏:19%、独:38%)
- ④年金(定額部分)の支給開始年齢が2013年にかけて段階的に65歳に引上げ

2. 基本的方向性

高齢者が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の実現を目指す

3. 施策の体系

高年齢者雇用安定法の 主な改正内容

- ①65歳までの雇用確保 → ①65歳までの定年引上げ又は継続雇用制度(労使協定により対象労働者を限定可能)の導入等を義務化 (平成18年4月施行)
- ②中高年齢者の再就職促進 → ②募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化 (平成16年12月施行)
- ③多様な就業・社会参加の促進 → ③シルバー人材センターによる労働者派遣事業を含む多様な就業機会の確保を促進 (平成16年12月施行)