

3 再就職援助措置等

図表13 中高年齢者に係る再就職援助措置について①

【高齢者雇用安定法に基づく事業主による支援等】

	根拠	内容	実績						
			指標	H17	H18	H19	H20	H21	H22
再就職援助措置	法第15条 則第6条	事業主は、中高年齢者が解雇その他これに類するものとして省令で定める理由により離職する場合には、当該中高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他再就職の援助に関し必要な措置を講じるように努めなければならない。 公共職業安定所は、事業主が講ずべき再就職援助措置について、事業主の求めに応じて必要な助言その他の援助を行う。	-	-	-	-	-	-	
多数離職届	法第16条 則第6条の2	事業主は、厚生労働省が定める数(一月に5人以上)が解雇等により離職する場合には、予め(最後の離職の一月前まで)、その旨を公共職業安定局長に届け出なければならない。	届出件数(年度)	2,931	2,612	2,521	4,520	3,531	-
求職活動支援書	法第17~18条 則第6条の3~4	事業主は、解雇等により離職することとなっている中高年齢者等が希望するときは、再就職を促進するため、職務の経歴、職業能力等再就職に資する事項及び事業主が講じる再就職援助措置を明らかにする書面を作成し、当該中高年齢者等に交付し、公共職業安定所と協力して、再就職援助に関する業務を行う。(違反する場合の指導・勧告あり) 求職活動支援書の交付を受けた労働者は、公共職業安定所に提示することができ、公共職業安定所は、内容を参酌し、助言その他の援助を行う。	発行枚数 (6月1日から 過去1年間)	24,652	16,633	12,187	14,816	23,263	20,462
			高齢者ジョブカード 取得者数(年度)	-	-	-	0	1,242	-
			作成指導書発行枚数 (年度)	-	19	2	0	0	-
			勧告書発出件数(年度)	-	0	0	0	0	-

図表14 中高年齢者に係る再就職援助措置について②

【国による主な支援策】

	内容	実績							
		指標	H17	H18	H19	H20	H21	H22	
中高年齢者試行雇用奨励金	45歳以上の者を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して、対象労働者1人につき月額4万円(最大3ヶ月間)を支給。	開始者数(年度)	4,068	4,364	3,462	3,641	6,217	-	
		常用雇用移行率(年度)	73.5	75.5	76.2	76.1	77.3	-	
特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金)	60歳以上65歳未満の高年齢者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部の助成(30~90万円、1年間)を行う。	支給決定件数(年度)	36,569	33,539	30,745	31,664	37,074	-	
特定求職者雇用開発助成金 (高年齢者雇用開発特別奨励金)	雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れる事業主(1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る)に対して賃金相当額の一部の助成(30~90万円、1年間)を行う。	支給決定件数(年度)	-	-	-	-	1,424	-	
労働移動支援助成金 (求職活動等支援給付金)	事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者や、定年等により離職が予定されている中高年齢者等のうち、再就職を希望する者に対し、本来の有給休暇とは別に求職活動等のための休暇を付与した場合に助成金(休暇1日当たり7,000円)を支給する。(平成21年度までは別助成制度を含む。)	支給件数(年度)	181	85	87	114	338	-	
労働移動支援助成金 (再就職支援給付金)	事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者や、定年等により離職が予定されている中高年齢者等のうち、再就職を希望する者に対する再就職支援を民間の職業紹介事業者に委託し、その離職から2ヶ月以内(45歳以上の場合は5ヶ月以内)に再就職を実現した場合に費用の一部(委託費用の1/3、上限20万円※中小企業は1/2、上限30万円)を支給する。	支給対象者数(年度)	1,773	2,298	2,154	1,981	3,175	-	
ハローワークにおける マッチング	個々の労働者の態様に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介の実施	新規求職者数 (パート含む常用。 年度計)	50~59歳	1,073,355	1,040,517	976,333	1,057,435	1,190,374	-
			60~64歳	434,954	398,358	427,806	514,776	635,317	-
			65歳以上	193,356	206,492	215,709	257,582	316,367	-
		就職件数 (パート含む常用。 年度計)	50~59歳	299,996	304,874	287,635	269,578	275,994	-
			60~64歳	99,469	97,134	101,349	107,382	120,855	-
			65歳以上	23,727	28,799	31,411	33,197	34,856	-
		就職率 (パート含む常用。 年度計)	50~59歳	27.9%	29.3%	29.5%	25.5%	23.2%	-
			60~64歳	22.9%	24.4%	23.7%	20.9%	19.0%	-
			65歳以上	12.3%	13.9%	14.6%	12.9%	11.0%	-

図表15 教育訓練給付の状況

(単位:人、%)

	受給者数	割合
24歳以下	6,867	5.5
25～29歳	19,649	15.9
30～34歳	16,450	13.3
35～39歳	12,309	9.9
40～44歳	8,971	7.2
45～49歳	7,677	6.2
50～54歳	5,785	4.7
55～59歳	4,596	3.7
60～64歳	1,788	1.4
65歳以上	117	0.1
(旧法分)	39,657	32.0
合計	123,866	100.0

資料出所:雇用保険事業年報(平成20年度)

4 これまでの高齢者雇用に係る 研究会等における議論

これまでの高齢者雇用に係る研究会等における議論①

会議名	主な指摘事項等
雇用における年齢差別禁止に関する研究会 (内閣府、平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年齢差別の禁止についての前提条件やマイナス面の緩和方法など以下の点についてさらに検討を深めていく必要。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 成果主義の浸透と評価の明確化 ・ 解雇に関する規制のあり方 ・ 紛争処理システムの整備と実効性の確保 ・ 年齢を基準とした施策の見直し ・ 職業能力開発システムの整備 ・ 外部労働市場の整備とセイフティー・ネットの充実
年齢にかかわらず働く社会に関する有識者会議・研究会 (厚生労働省、平成13年～15年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用システムの改革のための条件整備としては、とりわけ厳しい中高年齢者の雇用機会の確保を進めていくためにも、募集・採用における年齢制限の是正が不可欠。 ○ 募集・年齢制限の是正とともに早急に取り組むべき課題は、定年延長、継続雇用。 ○ 能力を評価軸とする労働市場の枠組みづくりのため、職務の明確化と包括的な能力評価システムの整備に向けた事業をスタートすべき。 ○ 多様な働き方が可能となるような労働関係法制の見直しを進めるとともに、働き方についての個人の選択を制約しないよう税制や社会保障制度等を見直すべき。 ○ 今後10年間は、少なくとも65歳までの安定的な雇用を確かなものとすることを最優先とすべき期間である。 → 年齢にかかわらず働く社会の実現

これまでの高齢者雇用に係る研究会等における議論②

会議名	主な指摘事項等
今後の高齢者雇用対策に関する研究会、雇用対策基本問題部会 (厚生労働省、平成15年)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年金支給開始年齢までの雇用の確保策 <ul style="list-style-type: none"> ○ 各企業において、基本としては定額部分の年金支給開始年齢の引上げに合わせ段階的に定年を引き上げるべき。それが困難な場合は希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入によって年金支給開始年齢までの雇用を確保すべき。 ○ その際、労使間で労働条件等について十分な協議を行い、従来の賃金・人事処遇制度の見直しを行うことが不可欠。 ○ 労働者は自らの体力、能力、適正の維持・向上に努めることが必要。 2. 中高年齢者の再就職の促進策 <ul style="list-style-type: none"> ○ 中高年齢者は、一旦離職するとその再就職は困難であることから、再就職促進策の強化が必要。 3. 高齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保策 <ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢期には、個々の労働者の雇用・就業ニーズも多様化することから、短時間正社員制度の導入促進、起業・創業の支援、シルバー人材センターにおける派遣就労に係る相談・実施やボランティアに関する相談・情報提供等の実施が必要。

5 シルバー人材センター

シルバー人材センター事業の概要

1 目的

定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズに応じ、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業機会を確保・提供し、併せて高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図ることを目的とする。

2 対象

60歳以上の健康で就業意欲のある高年齢者

3 事業内容及び組織

(1) 社団法人全国シルバー人材センター事業協会

シルバー人材センター及び連合の業務に関する啓発活動、職員の研修、連絡調整及び指導その他の援助、情報・資料収集及びその提供等の業務を行う。(高齢法第47条)

(2) シルバー人材センター連合(47団体)

都道府県下全域を対象としたシルバー人材センター事業の普及啓発活動、研修・講習、広域的な仕事の確保・提供に係る業務の調整等を行う。(高齢法第45条)

(3) シルバー人材センター(全国1,332団体(平成22年4月1日現在))

シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。会員は実績に応じて一定の報酬(配分金)を受ける。(高齢法第42条)

【シルバー人材センター取り扱う仕事の例】

宛名書き、公園管理、自転車置き場管理、植木の剪定、障子・襖張り、清掃、観光案内、福祉・家事援助サービス、子育て支援サービス、経理事務、パソコン講師、補助教室講師等

4 現状(平成21年度、()は平成20年度)

(1) 団体の現状

①団体数	1,332 (1,329) 団体 (0.2%)
②件数	338 (341) 万件 (▲1.4%)
③契約金額	3,070 (3,198) 億円 (▲4.0%)
④就業延べ人員	7,033 (7,285) 万人日 (▲3.5%)
⑤職員総数	7,272 (7,453) 人 (▲2.4%)
⑥1団体当たりの職員数	5.4 (5.6) 人

(2) 会員の現状

①会員数は80万人	79.1 (76.4) 万人 (3.6%)
②1月の9日就労	9.1 (9.7) (▲6.2%)
③月平均配分金収入	35,144 (37,792) 円 (▲7.0%)
④事務手数料負担額	約34,000円(1ヶ月分の収入に相当)

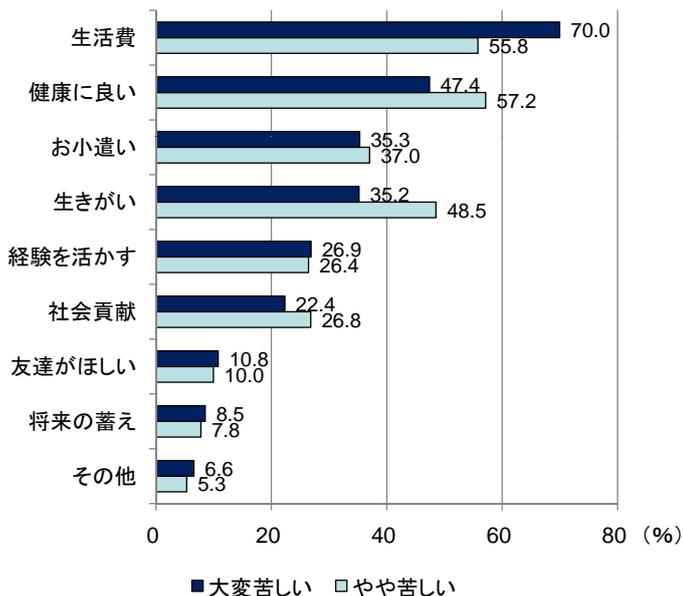
図表16 シルバー人材センターの年齢階層別会員数

合計	60歳未満	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上
791,859 (人)	3,862	112,848	283,749	240,890	115,693	34,817
100.0 (%)	0.5	14.3	35.8	30.4	14.6	4.4

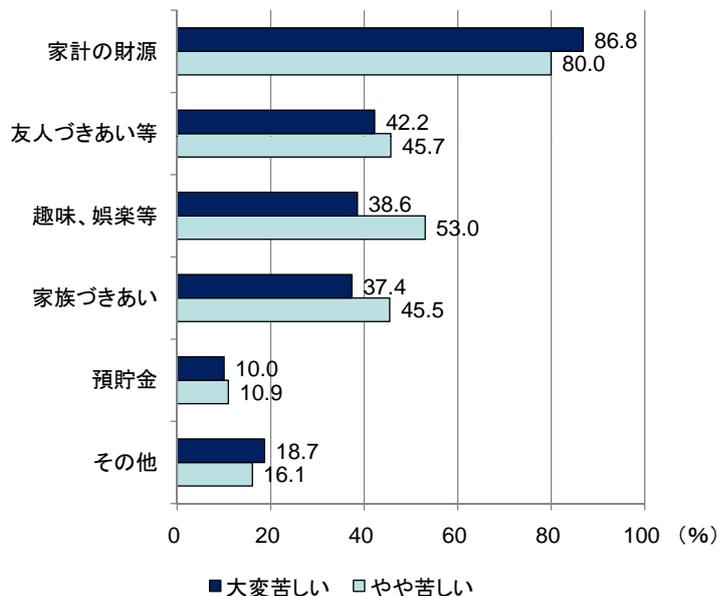
資料出所：平成21年シルバー人材センター事業統計年報

図表17 シルバー人材センターの実態に関する調査について

シルバー人材センターで働く理由(複数回答)



配分金の使途(複数回答)



資料出所: 全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センターの実態に関する調査」(2010年9月)

(注) 調査において、「現在の暮らしの状況」が「大変苦しい」(9.6%)、「やや苦しい」(26.1%)と答えた人に対し、シルバー人材センターで働く理由、配分金の使途について尋ねた結果(複数回答)について集計。

6 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付の概要

1 支給対象者

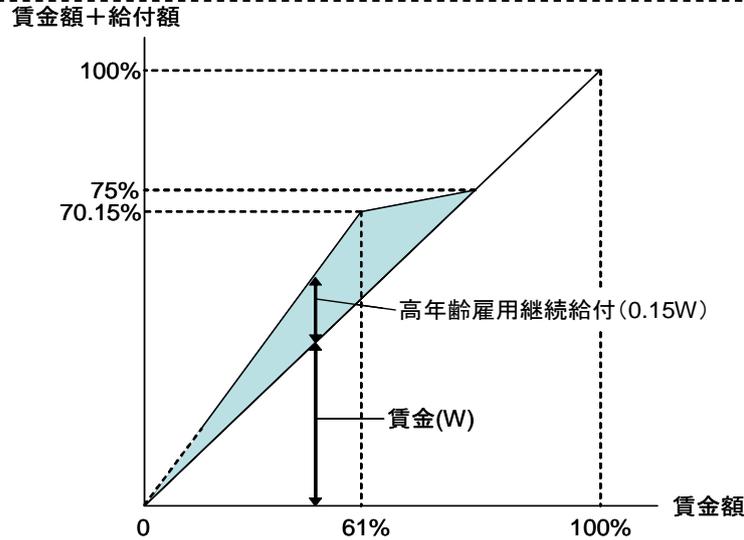
60歳時点に比して賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者(被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者)

2 給付額

60歳以後の賃金の15%(賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%を超え75%未満の場合は逡減した率)

3 支給期間

65歳に達するまでの期間



(注)100%は60歳時点の賃金である。

図表18 高年齢雇用継続給付の支給状況

(単位:人、千円、%)

	初回受給者数	支給金額
	(前年比)	(前年比)
平成12年度	114,672 (9.6)	108,455,785 (14.0)
平成13年度	141,484 (23.4)	125,084,653 (15.3)
平成14年度	147,363 (4.2)	143,680,531 (14.9)
平成15年度	133,542 (△ 9.4)	148,826,535 (3.6)
平成16年度	119,292 (△ 10.7)	138,887,539 (△ 6.7)
平成17年度	103,857 (△ 12.9)	125,532,735 (△ 9.6)
平成18年度	125,382 (20.7)	110,503,006 (△ 12.0)
平成19年度	179,400 (43.1)	112,548,921 (1.9)
平成20年度	199,806 (11.4)	124,820,924 (10.9)
平成21年度	222,292 (11.3)	142,429,168 (14.1)

(注) 1)各年度の数値は、年度合計値である。

2)支給金額は業務統計値である。

過去の雇用保険部会での報告書

平成19年1月9日

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書(抜粋)

第3 今後の課題

- ⑤ 高年齢雇用継続給付については、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とし、激変を避ける観点から、その後段階的に廃止すべきである(同年度までに60歳に達した者を対象とする。)
なお、給付内容については、当面現状維持とするべきである。また、改正高年齢者雇用安定法の的確な施行に努める必要がある。

平成21年1月7日

雇用保険部会報告(抜粋)

4 今後の課題

- 平成22年度以降の雇用保険料率のあり方や、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた65歳以降への対処等については、今後の雇用失業情勢や雇用保険の財政状況を見極めつつ、引き続き検討すべきである。

平成21年12月28日

雇用保険部会報告(抜粋)

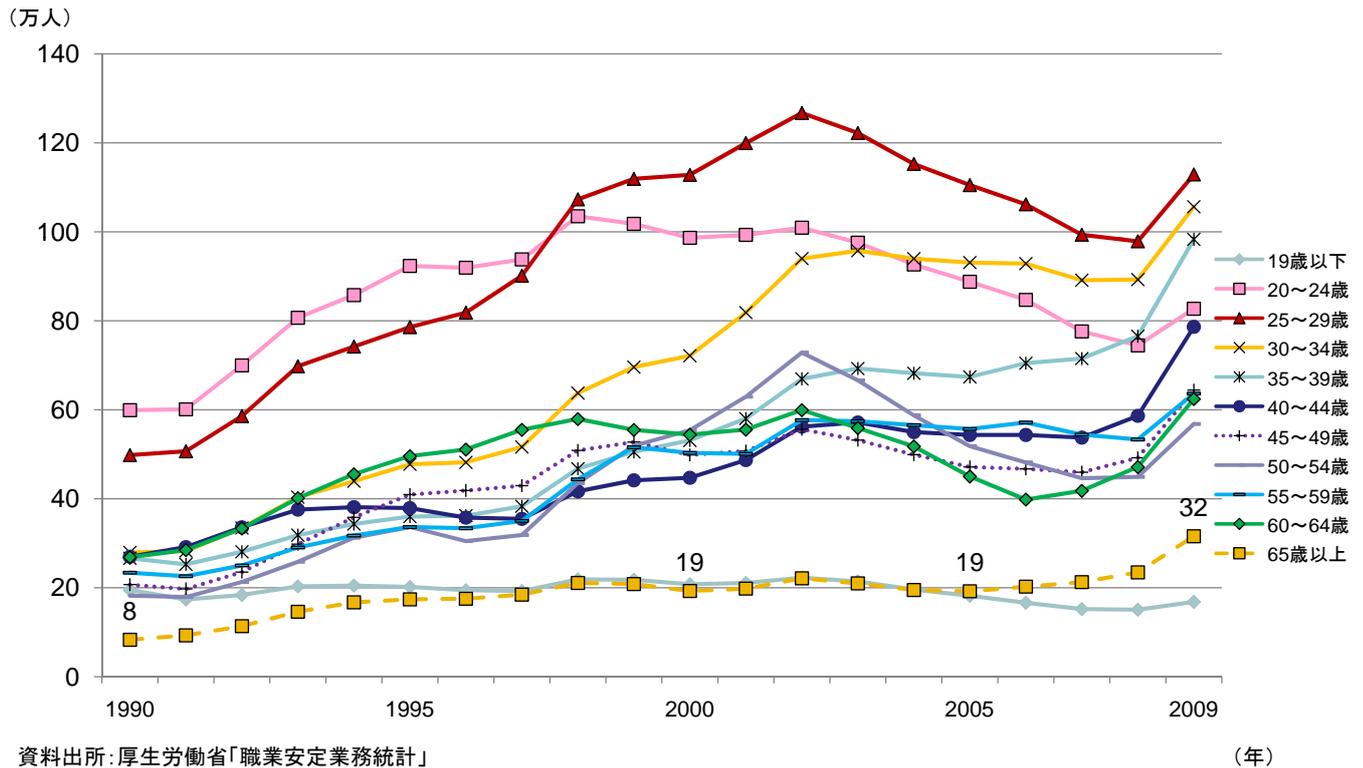
3 今後の課題

(1)平成21年1月7日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた事項等について

- ④ 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とすべきこととされているが、60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方をあらためて検討すべき

7 雇用保険法の適用除外

図表19 年齢階級別新規求職者数の推移



図表20 年齢階級別, 月末1週間の就業時間別従業者数

2009年平均

(万人, %)

	総数		うち 1～29時間		うち 30～34時間		うち 35時間以上	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
年齢計	3,380	100.0	161	100.0	206	100.0	2,956	100.0
15～24歳	277	8.2	11	6.8	17	8.3	246	8.3
25～34歳	884	26.2	31	19.3	48	23.3	783	26.5
35～44歳	920	27.2	38	23.6	50	24.3	818	27.7
45～54歳	732	21.7	33	20.5	44	21.4	648	21.9
55～64歳	490	14.5	32	19.9	38	18.4	412	13.9
65歳以上	77	2.3	16	9.9	9	4.4	49	1.7

資料出所: 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) 総数には、休業者(55万人)も含まれるため、就業時間の合計と一致しない。

役員を除く雇用者計のうち、勤め先での呼称が正規の職員・従業員(役員除く雇用者)について集計について集計。

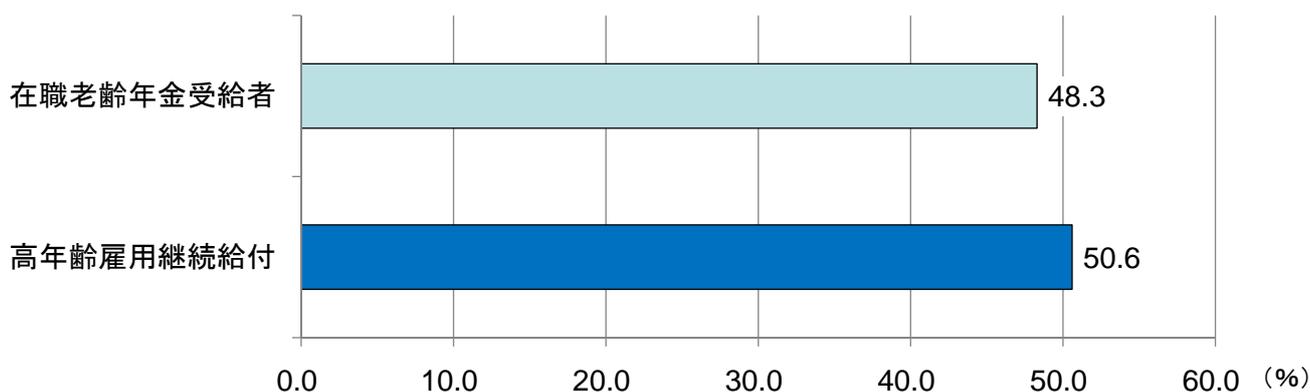
8 公的給付の受給状況

(年金、高年齢雇用継続給付)

図表21 公的給付の支給の有無について

- 企業に対し、従業員の中に、在職老齢年金の支給を受けている者がいるかを尋ねたところ、「支給を受けている者がいる」と回答した企業が48.3%と半数弱であった。
- 企業に対し、従業員の中に、高年齢雇用継続給付の支給を受けている者がいるかを尋ねたところ、「支給を受けている者がいる」企業が50.6%と過半数であった。

公的給付(在職老齢年金、高年齢雇用継続給付)支給の受給者がいる企業の割合



資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

図表22 年金受給状況

- 55~69歳の者について、公的年金の受給状況を見ると、年金を受給している割合は男性が51.7%、女性が53.2%となっている。
- 年金を受給している者のうち就業者の割合は男性が58.7%、女性が38.8%、一方、年金を受給していない者のうち就業者の割合は男性が86.6%、女性が59.6%となっている。

公的年金(国民年金、厚生年金、共済年金)の受給状況 (無回答:略) (単位:%)

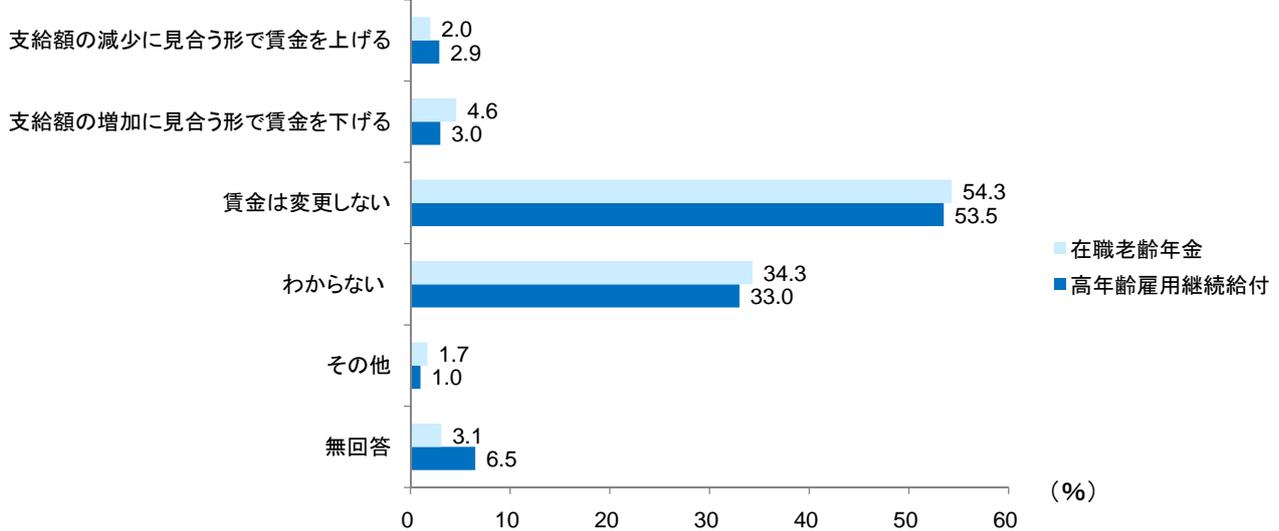
区 分	高年齢者総数	年金を受給している	年金を受給している		年金を受給していない	年金を受給していない	
			うち就業者	うち不就業者		うち就業者	うち不就業者
[性・年代別*3区分]							
男性(計)	100.0	51.7 (100.0)	30.3 (58.7)	21.4 (41.3)	47.3 [100.0]	41.0 [86.6]	6.3 [13.4]
55~59歳	100.0	1.1 (100.0)	0.3 (26.3)	0.8 (73.7)	96.6 [100.0]	84.6 [87.6]	12.0 [12.4]
60~64歳	100.0	63.3 (100.0)	43.9 (69.4)	19.4 (30.6)	36.4 [100.0]	31.1 [85.5]	5.3 [14.5]
65~69歳	100.0	94.6 (100.0)	48.1 (50.8)	46.5 (49.2)	5.0 [100.0]	3.6 [72.6]	1.4 [27.4]
女性(計)	100.0	53.2 (100.0)	20.6 (38.8)	32.6 (61.2)	45.0 [100.0]	26.8 [59.6]	18.2 [40.4]
55~59歳	100.0	4.1 (100.0)	2.6 (64.4)	1.5 (35.6)	93.5 [100.0]	60.7 [64.9]	32.8 [35.1]
60~64歳	100.0	61.8 (100.0)	26.9 (43.6)	34.9 (56.4)	36.7 [100.0]	19.0 [51.8]	17.7 [48.2]
65~69歳	100.0	91.4 (100.0)	31.4 (34.3)	60.0 (65.7)	7.3 [100.0]	2.6 [35.2]	4.7 [64.8]

資料出所: JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

図表23 公的給付の支給額が変更された場合の従業員の賃金変更

○ 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の支給を受けている従業員がいる企業について、今後、支給額が変更された場合、支給対象となっている従業員の賃金を変更するかどうか尋ねたところ、「賃金は変更しない」と回答した企業がそれぞれ過半数となっており、次いで「わからない」がそれぞれ34.3%、33.0%となっている。

公的給付(在職老齢年金、高年齢雇用継続給付)の支給額が変更された場合の従業員の賃金変更
(公的給付支給受給者がいる企業)



資料出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008)

9 雇用対策法による募集・採用に係る 年齢制限禁止の義務化

募集・採用時の年齢制限の是正

求人の際の年齢制限により、高年齢者の就労機会が制限されていることから、

【従来】
募集・採用に係る年齢制限
禁止の努力義務
(雇用対策法)

法改正

【2004年12月～】
65歳未満の年齢制限を行う
場合に理由提示を義務化
【2007年10月～】
募集・採用に係る年齢制限
禁止の義務化
(改正雇用対策法)

企業における具体的対応

- ① 事業主は労働者の募集・採用を行う際には、原則として年齢を不問とすることとなる。(改正雇用対策法)
- ② 合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合(例外事由)を厚生労働省令で規定
- ③ 65歳未満の上限年齢の設定が必要である場合については、書面により上限年齢を設ける理由を提示

図表24 年齢制限理由別割合

平成22年8月 新規求人

制限理由	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	不問	不明
割合	12.88%	2.06%	11.88%	0.04%	0.01%	0.49%	0.05%	87.52%	0.02%
実数(件)	39359	6311	36296	114	16	1489	150	267493	67

【年齢制限番号】

- ① 定年年齢を上限(省令1号)
- ② 労働基準法等による年齢制限(省令2号)
- ③ 長期勤続によるキャリア形成のため若年者等を対象(省令3号のイ)
- ④ 技能等の継承のため労働者数の少ない年齢層を対象(省令3号のロ)
- ⑤ 芸術・芸能における表現の真実性(省令3号のハ)
- ⑥ 高年齢者又は国の雇用促進施策に係る年齢層に限定(省令3号のニ)
- ⑦ 雇用対策法適用除外(国家公務員・地方公務員等)

不問 定年年齢を上限としている求人及び労働基準法等による年齢制限をしている求人を含む

※1 新規求人は、「常用(パートを除く)」「一般日雇」「臨時」「システム季節」の新規求人の合計

※2 ①及び②についても「不問」に含めて算出している。

(注) 年齢不問求人には、定年年齢を上限としている求人及び労働基準法等により年齢制限をしている求人を含む。

10 有期契約労働者

(参考)「有期契約労働に関する実態調査(2005)」

【調査の概要】

(1) 調査対象

事業所調査: 常用労働者を5人以上雇用している民営事業所8,324事業所

個人調査: 事業所調査の対象事業所より無作為抽出した12,489名

(2) 調査の対象期日及び実施期間

2005年9月1日現在の状況について、2005年9月1～30日に実施(個人調査は10月10日まで)

(3) 有期契約労働者の定義

・常用労働者のうち3ヶ月、1年など期間を定めた契約(1ヶ月を超える期間を定めたものに限る)で雇用した労働者

・日々雇われている者及び当該事業所を出向先とする出向社員は除く。

図表25 性、就業形態、年齢階級別有期契約労働者の割合及び平均年齢

○ 有期契約労働者を就業形態別に労働者割合の多い年齢階級をみると、契約社員は、男は「60～64歳」、女は「30～34歳」、嘱託社員は、男女とも「60～64歳」、短時間のパートタイマーは、男は「60～64歳」、「20～24歳」、女は「40～44歳」、その他のパートタイマー(正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者)は、男は「20～24歳」、女は「50～54歳」となっている。

(%, 歳)

性, 就業形態	全有期契約労働者計	年 齢 階 級											平均年齢(歳)
		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歳以上	
総 数	100.0	1.8	7.8	8.7	10.0	8.9	12.3	10.8	13.1	10.2	11.6	5.0	44.1
男	100.0	4.4	10.9	9.2	6.7	4.1	4.1	4.7	6.4	10.6	26.0	12.8	47.3
女	100.0	0.7	6.6	8.5	11.3	10.7	15.6	13.2	15.7	10.0	5.9	1.9	42.8
契約社員	男女計	100.0	0.2	8.8	14.4	15.2	8.1	12.4	9.7	8.2	11.0	9.2	41.6
	男	100.0	0.3	4.8	11.3	9.6	7.0	9.4	9.7	8.1	16.5	17.4	46.7
	女	100.0	0.1	12.0	16.9	19.6	8.9	14.7	9.6	8.3	6.6	2.8	37.6
嘱託社員	男女計	100.0	0.1	0.7	1.1	1.1	1.8	2.3	2.0	4.3	8.4	58.6	19.7
	男	100.0	0.1	0.3	0.6	0.7	1.4	1.6	1.2	2.6	7.9	61.8	22.0
	女	100.0	0.0	2.4	3.0	3.0	3.6	5.1	5.0	10.8	10.2	46.2	10.9
短時間のパートタイマー	男女計	100.0	2.9	7.8	6.8	9.7	9.3	14.9	13.0	14.7	9.3	7.7	43.2
	男	100.0	12.3	18.5	9.6	8.3	2.2	1.9	3.8	5.2	5.3	18.9	41.6
	女	100.0	0.9	5.7	6.3	10.0	10.7	17.5	14.8	16.6	10.2	5.4	43.5
その他のパートタイマー	男女計	100.0	0.4	9.4	12.7	10.7	10.9	9.6	10.4	15.6	11.2	5.4	42.3
	男	100.0	1.2	15.8	15.4	6.4	6.0	3.4	4.4	9.9	14.8	12.3	43.8
	女	100.0	0.1	7.3	11.7	12.2	12.6	11.7	12.4	17.6	9.9	3.0	41.7

資料出所:厚生労働省「有期契約労働に関する実態調査(2005)」

図表26 就業形態、有期契約労働者の契約を更新することがある場合における契約更新の判断基準別事業所割合

○ 有期労働契約の契約を更新することがある事業所における判断基準(複数回答)をみると、総数で「本人の意志による」が70.5%と最も多く、次いで「労働者の勤務成績・勤務態度による」61.8%、「期間満了時の業務量による」40.1%、「事業所の経営状態による」39.9%、「上限年齢を設定しており、これに達したかどうかによる」16.2%の順となっている。

○ 就業形態別にみると、すべての就業形態で「本人の意志による」が最も多くなっている。

(%)

就 業 形 態	契約の更新することがある事業所計	判 断 基 準 (複 数 回 答)									不 明
		期間満了時の業務量による	事業所の経営状況による	プロジェクトなど従事している業務の進捗状況による	労働者の勤務成績・勤務態度による	本人の意志による	更新回数上限を設定しており、これに達したかどうかによる	勤続年数上限を設定しており、これに達したかどうかによる	上限年齢を設定しており、これに達したかどうかによる	その他	
総 数	100.0	40.1	39.9	7.2	61.8	70.5	2.4	2.0	16.2	5.2	0.9
契約社員	100.0	39.1	34.6	11.3	65.0	67.6	2.4	1.8	10.6	4.2	1.5
嘱託社員	100.0	36.4	37.4	9.6	61.0	65.2	4.4	3.9	26.9	3.3	1.5
短時間のパートタイマー	100.0	35.1	37.1	3.2	56.1	70.5	0.9	0.9	11.7	4.6	1.8
その他のパートタイマー	100.0	37.5	43.1	4.4	63.5	68.6	0.9	1.1	13.0	6.6	1.1

資料出所:厚生労働省「有期契約労働に関する実態調査(2005)」

図表27 就業形態別、有期契約労働者の更新をすることがある場合における上限年齢を設定している事業所における上限年齢別事業所割合

○ 就業形態別に有期契約労働者の更新をすることがある場合における上限年齢を設定している事業所について、設定している上限年齢をみると、すべての就業形態において、60歳以上65歳未満の上限年齢を設定している事業所の割合が高くなっている。

(%)

就業形態	上限年齢を設定している事業所計	上限年齢			
		60歳未満	60歳以上 65歳未満	65歳以上	不明
契約社員	(10.6) 100.0	20.1	72.9	6.9	0.1
嘱託社員	(26.9) 100.0	7.8	64.0	28.1	0.1
短時間のパートタイマー	(11.7) 100.0	30.8	45.4	23.0	0.9
その他のパートタイマー	(13.0) 100.0	36.6	44.8	17.2	1.4
その他	(8.3) 100.0	38.2	44.9	16.7	0.2

資料出所：厚生労働省「有期契約労働に関する実態調査(2005)」

(注) 1) ()は、契約更新をすることがある事業所の契約更新の判断基準別割合である。

2) 就業形態ごとに該当する労働者の最も多い設定である。

11 短時間労働者

改正パートタイム労働法*の概要

(*「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進

- (1)賃金等の待遇に関し、すべてのパートタイム労働者について、多様な就業実態に応じて正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け
- (2)特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対しては、差別的取扱いを禁止

3 通常の労働者への転換の推進

新たな正社員を配置する場合に、パートタイム労働者に応募の機会を付与する等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2)行政型ADR(調停等)の整備

施行期日 平成20年4月1日施行

パートタイム労働法 参照条文①

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第八条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者(以下「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

(賃金)

第九条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。)を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

パートタイム労働法 参照条文②

(教育訓練)

第十条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第十一条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

パートタイム労働法における均衡のとれた待遇の確保の促進

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務(業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用など(人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練など)	給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
① 同視すべき者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③ 職務が同じ者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④ 職務も異なる者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎…短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務
 □…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

図表28 賃金等処遇面についての意識別パート労働者の割合

年齢階級	労働者計	同じ仕事を行っている正社員がいる	正社員と比較した賃金等処遇の面について				同じ仕事を行っている正社員がいない	不明	
			正社員と同等もしくはそれ以上に評価されていると思う	正社員より賃金は低いと思うが、納得できる	正社員より賃金は低く、正当に評価されていないのではないかと思う、納得できない	わからない(考えたことがない)			
総	数	100.0	56.8(100.0)	(6.0)	(40.0)	(20.3)	(33.7)	42.0	1.2
15～19歳		100.0	91.2(100.0)	(3.1)	(44.8)	(0.3)	(51.8)	8.5	0.3
20～24歳		100.0	60.9(100.0)	(8.4)	(40.1)	(6.2)	(45.2)	38.9	0.2
25～29歳		100.0	67.5(100.0)	(5.2)	(39.5)	(14.7)	(40.6)	32.4	0.1
30～34歳		100.0	59.7(100.0)	(7.4)	(40.9)	(12.1)	(39.5)	40.2	0.2
35～39歳		100.0	54.0(100.0)	(3.8)	(50.0)	(15.8)	(30.4)	44.2	1.8
40～44歳		100.0	55.8(100.0)	(8.0)	(35.9)	(27.0)	(29.2)	43.4	0.8
45～49歳		100.0	54.9(100.0)	(6.2)	(38.3)	(29.9)	(25.6)	42.9	2.3
50～54歳		100.0	50.8(100.0)	(2.2)	(33.4)	(29.6)	(34.8)	47.4	1.7
55～59歳		100.0	49.9(100.0)	(2.6)	(38.4)	(30.5)	(28.6)	49.0	1.1
60～64歳		100.0	52.0(100.0)	(4.9)	(39.4)	(30.3)	(25.3)	46.3	1.7
65歳以上		100.0	54.4(100.0)	(18.5)	(46.0)	(12.0)	(23.4)	42.7	2.9

資料出所:平成18年 パートタイム労働者総合実態調査報告

- (注) 1) 正社員:いわゆる正規型の労働者。一般にフルタイム勤務で期間の定めのない労働契約により雇用されている労働者。なお、正社員には1週間の所定労働時間が35時間未満の労働者を含む。
 2) パート:正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。

図表29 今の会社に対する不満・不安の内容

年齢階級	労働者計	不満・不安がある	不満・不安の内容 (複数回答)													不満・不安はない	不明	
			雇用が不安定	賃金が安い	所定の労働時間が希望に合わない	所定外労働が多い	有給休暇がとりにくい	パート等としては仕事がきつい	自分の能力が活かせない	昇進機会に恵まれない	正社員になれない	教育訓練を受けられない	福利厚生が正社員と同様の扱いでない	正社員との人間関係が良くない	その他			
総	数	100.0	63.9 ^(100.0)	(20.1)	(61.8)	(11.0)	(10.3)	(26.2)	(24.1)	(5.0)	(10.3)	(17.0)	(4.3)	(16.2)	(6.6)	(10.2)	33.8	2.3
(年齢階級)																		
15～19歳		100.0	49.5 ^(100.0)	(21.6)	(64.5)	(8.3)	(—)	(22.1)	(0.9)	(0.5)	(0.3)	(1.1)	(0.2)	(3.1)	(1.0)	(7.9)	50.5	—
20～24歳		100.0	54.5 ^(100.0)	(17.4)	(62.8)	(17.0)	(13.1)	(24.9)	(14.3)	(2.4)	(8.1)	(10.7)	(2.7)	(4.4)	(11.2)	(9.5)	43.5	2.0
25～29歳		100.0	71.4 ^(100.0)	(19.2)	(59.2)	(10.6)	(10.3)	(28.3)	(23.1)	(5.2)	(12.1)	(20.4)	(4.5)	(10.3)	(5.7)	(10.7)	28.6	0.0
30～34歳		100.0	59.6 ^(100.0)	(13.5)	(54.2)	(12.7)	(10.7)	(30.5)	(18.6)	(6.8)	(11.6)	(16.3)	(6.3)	(26.7)	(4.1)	(9.9)	39.7	0.8
35～39歳		100.0	68.0 ^(100.0)	(16.6)	(54.9)	(15.8)	(15.3)	(19.5)	(18.6)	(4.2)	(18.2)	(16.5)	(5.5)	(13.9)	(9.0)	(16.0)	30.8	1.2
40～44歳		100.0	70.4 ^(100.0)	(17.8)	(57.1)	(11.6)	(12.9)	(26.5)	(30.8)	(4.7)	(9.1)	(27.2)	(4.3)	(15.3)	(4.9)	(9.0)	26.9	2.7
45～49歳		100.0	66.9 ^(100.0)	(25.6)	(58.2)	(8.4)	(8.3)	(26.8)	(31.1)	(4.6)	(14.6)	(22.7)	(7.1)	(17.2)	(5.9)	(11.1)	30.8	2.4
50～54歳		100.0	75.1 ^(100.0)	(24.8)	(64.6)	(12.4)	(9.0)	(31.9)	(26.3)	(8.7)	(10.9)	(19.2)	(6.1)	(20.8)	(8.6)	(9.9)	23.3	1.6
55～59歳		100.0	64.9 ^(100.0)	(23.5)	(65.8)	(7.9)	(9.0)	(32.2)	(27.1)	(4.3)	(7.7)	(17.4)	(3.3)	(18.7)	(7.2)	(9.7)	32.0	3.1
60～64歳		100.0	58.8 ^(100.0)	(17.2)	(73.9)	(4.3)	(12.2)	(19.9)	(25.0)	(3.4)	(6.2)	(6.5)	(1.0)	(13.1)	(5.2)	(7.8)	34.8	6.4
65歳以上		100.0	44.8 ^(100.0)	(18.7)	(70.5)	(13.7)	(3.3)	(8.6)	(27.7)	(6.5)	(4.5)	(4.6)	(0.3)	(26.6)	(5.0)	(8.1)	51.6	3.6

資料出所:平成18年 パートタイム労働者総合実態調査報告

図表30 今後の就業に対する希望

年齢階級	労働者計	パート等で仕事を続けたい			正社員になりたい			その他	不明
			現在の会社で	別の会社で		現在の会社で	別の会社で		
総数	100.0	68.4(100.0)	(91.8)	(8.2)	18.4(100.0)	(34.7)	(65.3)	11.9	1.3
15～19歳	100.0	74.3(100.0)	(99.5)	(0.5)	11.9(100.0)	(28.7)	(71.3)	13.8	—
20～24歳	100.0	38.0(100.0)	(85.1)	(14.9)	45.0(100.0)	(12.1)	(87.9)	17.0	—
25～29歳	100.0	44.3(100.0)	(84.9)	(15.1)	30.8(100.0)	(34.6)	(65.4)	24.4	0.5
30～34歳	100.0	66.2(100.0)	(89.3)	(10.7)	23.3(100.0)	(25.5)	(74.5)	10.4	0.1
35～39歳	100.0	57.6(100.0)	(92.7)	(7.3)	23.4(100.0)	(29.3)	(70.7)	16.9	2.1
40～44歳	100.0	61.7(100.0)	(85.5)	(14.5)	25.8(100.0)	(35.8)	(64.2)	12.2	0.3
45～49歳	100.0	74.4(100.0)	(87.4)	(12.6)	15.2(100.0)	(60.6)	(39.4)	9.3	1.1
50～54歳	100.0	78.9(100.0)	(96.2)	(3.8)	13.3(100.0)	(48.5)	(51.5)	7.2	0.7
55～59歳	100.0	83.7(100.0)	(93.8)	(6.2)	8.1(100.0)	(63.3)	(36.7)	7.0	1.2
60～64歳	100.0	81.9(100.0)	(96.6)	(3.4)	3.4(100.0)	(86.1)	(13.9)	9.7	5.0
65歳以上	100.0	83.3(100.0)	(93.3)	(6.7)	2.3(100.0)	(84.5)	(15.5)	11.4	2.9

資料出所：平成18年 パートタイム労働者総合実態調査報告

図表31 パート等労働者の割合及び平均賃金額

年齢階級	労働者計	「時間給」に回答あり		「日給」に回答あり		「月給」に回答あり		「歩合給・その他」に回答あり	
		労働者割合	平均金額	労働者割合	平均金額	労働者割合	平均金額	労働者割合	平均金額
	(%)	(%)	(円)	(%)	(円)	(%)	(円)	(%)	(円)
総数	100.0	89.4	880.0	3.9	8,407.0	4.9	152,797.1	1.9	126,743.3
15～19歳	100.0	92.2	765.0	0.1	3,200.0	7.8	33,291.4	—	—
20～24歳	100.0	95.3	892.2	2.5	6,902.2	2.0	127,438.1	0.2	132,689.2
25～29歳	100.0	91.5	886.1	1.5	6,667.4	6.5	163,589.9	0.4	70,374.4
30～34歳	100.0	94.4	913.7	2.7	9,715.2	2.2	157,724.4	0.7	149,788.3
35～39歳	100.0	95.1	874.6	1.5	16,432.2	2.6	128,091.8	0.8	114,738.8
40～44歳	100.0	89.7	864.9	4.3	8,918.7	4.9	130,900.9	1.2	146,260.2
45～49歳	100.0	85.2	900.8	7.0	8,097.5	6.5	102,058.5	1.3	91,224.9
50～54歳	100.0	91.0	849.4	4.9	8,468.8	2.8	170,130.9	1.3	102,585.9
55～59歳	100.0	90.7	840.6	2.2	6,607.5	3.6	160,627.4	3.5	79,782.0
60～64歳	100.0	78.0	948.1	5.2	7,834.8	11.6	224,984.0	5.2	123,437.0
65歳以上	100.0	79.2	948.4	9.7	8,294.9	5.4	153,561.8	5.7	223,886.0

資料出所：平成18年 パートタイム労働者総合実態調査報告