

## 今後の高年齢者雇用対策について（たたき台）

少子高齢化が急速に進展する中、全就業者数は 2020 年には 2009 年と比較して約 433 万人減少することが見込まれており、2012 年には、団塊の世代が 60 歳代後半に達し、職業生活から引退して非労働力化する者が増加すると見込まれている。一方、我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、65 歳以上まで働きたいという者が高齢者の大部分を占めている。

このような中、現行の高年齢者雇用安定法では、60 歳定年及び 65 歳まで（平成 23 年 12 月時点では 64 歳）の雇用確保措置を義務化しているが、例外的に、労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を講じたものとみなしている。

雇用確保措置を導入している企業の割合は、31 人以上規模企業のうち 95.7%に達しており、全企業のうち、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 47.9%であり、希望者全員が 64 歳（平成 23 年 12 月時点での雇用確保措置義務年齢）まで働ける企業の割合は 50.8%である。また、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準により離職した者が定年到達者全体に占める割合は 1.8%（定年到達者約 43 万 5 千人中約 7 千 6 百人）となっている。

一方で、年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性については、定額部分は平成 25 年度に 65 歳までの引上げが完了し、同年度から、報酬比例部分についても 61 歳に引き上げられる（平成 37 年度までに 65 歳まで段階的に引上げ）ため、無年金・無収入となる者が生じる可能性がある。

また、高年齢者については、長い職業人生で培ってきた職業知識や経験を経済社会において有効に活用することが重要であり、そのためには高年齢者がその意欲及び能力に応じて働くことができる生涯現役社会を実現するための環境を整備することが必要である。

当部会においては、このような問題意識の下、①希望者全員の 65 歳までの雇用確保策、②生涯現役社会の実現に向けた環境の整備のための方策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 希望者全員の 65 歳までの雇用確保について

少子高齢化が進展し労働力人口が減少する中、現行の年金制度に基づき公的年金の支給開始年齢が 65 歳まで引き上げられることを踏まえると、無年金・無収入となる者が生

じないよう、65歳までは、特に定年制の対象となる者について、希望者全員が働くことができるようにするための措置が求められている。

- (1) 希望者全員の65歳までの雇用を確保するためには、法定定年年齢を公的年金支給開始年齢と合わせて引き上げることも考えられるが、現在60歳定年制は広く定着し機能しており、法律による定年年齢の引上げは企業の労務管理上、極めて大きな影響を及ぼすこと、60歳以降は働き方や暮らし方に対する労働者のニーズが多様であることなどを踏まえると、直ちに法定定年年齢を65歳に引き上げることは困難であり、賃金制度などの労務管理上の課題に関する環境整備を含めて、中長期的に引き続き検討していくべき課題ではないか。
- (2) しかし、現行制度では65歳までの希望者全員の雇用を確保することとなっていないため、2013年度からの老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、無年金・無収入となる者が生じないよう、雇用と年金を確実に接続させるため、現行の継続雇用の対象となる高年齢者に係る基準は廃止することが適当ではないか。  
その際、例えば長期にわたり労務提供が困難であることが明らかな者の就業規則における取扱いについて、考え方の整理が必要ではないか。
- (3) また、継続雇用制度の基準を廃止する場合であっても、就労を希望する高齢労働者が増加していくことを考えると、同一の企業の中だけでの雇用の確保には限界があるため、事業主としての責任を果たしていると言える範囲において、継続雇用における雇用確保先の対象拡大が必要ではないか。
- (4) 雇用確保措置はほとんどの企業で実施されており定着していると考えられるが、未だ雇用確保措置を実施していない企業が存在するため、今後全ての企業で確実に措置が実施されるよう、指導の徹底を図り、指導に従わない企業に対する企業名の公表を行うことが適当ではないか。また、個別労働紛争解決制度などについて周知を行い、個々の労働者の救済を図ることが適当ではないか。
- (5) 希望者全員の65歳までの雇用確保についての普及・啓発や、同制度の導入に関する相談支援等について、政府としても、積極的に支援することが必要ではないか。

## 2 生涯現役社会の実現に向けた環境の整備

2025年には65歳以上人口が全人口の3割を超えると見込まれる中で、生涯現役社会の実現が求められるが、高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があることなど

から、それらに応じて正社員以外の働き方や短時間・短日勤務やフレックス勤務を希望する者がいるなど、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。このため、このような高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより雇用・就業機会を確保する必要がある。

また、中高年齢者を取り巻く雇用情勢は依然として厳しく、いったん離職するとその再就職は困難であるため、再就職しやすい環境整備が一層必要である。

(1) 生涯現役社会の実現のためには、高年齢者も含め高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理の推進が必要であるが、労働者自身の意識と取組を前提としつつも、企業の取組の支援など国としても高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理の推進に一層取り組むことが必要ではないか。

なお、現在の高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は65歳までの雇用機会の確保を主眼としたものとされているため、生涯現役社会の実現を目指す観点から、変更が必要ではないか。

(2) 高年齢者で定年まで雇用されていた企業ではなくその知識経験を生かすことができる他の企業での雇用を希望するような者が、再就職できるよう、高年齢者の円滑な労働移動の支援を強化する必要があるのではないか。

(3) 求職活動支援書は再就職支援のために有効であると考えられるが、活用状況が低調であるため、求職活動支援書やジョブ・カードの作成・交付について、周知・徹底が必要ではないか。

(4) 高年齢者の就業ニーズに応じ、多様な雇用・就業機会を確保するため、高年齢者に配慮した職場環境の整備などに対する支援が必要ではないか。