

今後の高齢者雇用対策について（案）

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、継続雇用を希望しない者が定年到達者全体に占める割合は24.6%、継続雇用制度の対象となる高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。そのため、企業、労働者、行政など社会全体で取り組む必要がある。

また、高齢者については、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。

なお、高齢者雇用の促進と若年者雇用との関係について、労働力が質的に異なるためそれほど問題とならないとの指摘や、経済状況が厳しい中で若年者雇用に影響が出るとの指摘がなされたところだが、今後、労働力人口が減少していくことなどから、長期的な視点に立ち、高齢者、若年者の意欲と能力に応じて働くことができる環境の整備をすることが重要である。

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 歳までの雇用確保措置について

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、雇用と年金が確実に接続するよう、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る。この問題に関しては、年功的な要素が強い賃金制度や退職金制度、さらには、高齢者の人事管理の在り方など、企業の労務管理上の様々な課題に関する環境整備の状況を踏まえて、中長期的に検討していくべき課題である。

(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。これにより、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ることのないよう、意欲と能力に応じて働き続けることが可能となる環境整備が求められており、雇用と年金を確実に接続させるため、現行の継続雇用制度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ある。

その際、就業規則における解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできるとすることが適当である（この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められると考えられる）。

また、基準廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方にわかりやすく示すことが適当である。

なお、使用者側委員から、①現行法 9 条 2 項に基づく継続雇用の対象者基準は、労使自治の観点から妥当な制度であり、企業の現場で安定的に運用されていることや、基準をなくした場合、若年者雇用に大きな影響を及ぼす懸念があることから、引き続き当該基準制度を維持する必要がある、②仮に、現行の基準制度の維持が困難な場合には新しい基準制度を認めるべき、との意見が出された。

(3) こうした事情に対する一つの方策として、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の段階的引き上げを勘案し、雇用と年金を確実に接続した以降は、できる限り長期間にわたり現行の 9 条 2 項に基づく対象者基準を利用できる特例を認める経過措

置を設けることが適当である。

- (4) 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、①親会社、②子会社、③親会社の子会社（同一の親会社を持つ子会社間）、④関連会社など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ある。
- (5) 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等を行うことが適当である。また、労働者への相談支援の充実や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ある。
- (6) 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、特に経営環境の厳しい中小企業をはじめ、政府としても積極的に支援することが必要である。

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、有期契約労働者を含め離職する労働者に対して、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ある。

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が、現行の高年齢者等職業安定対策基本方針においては、70歳までの雇用・就業の目標が設定されており、齟齬が生じているため、

変更が必要である。

- (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、定年前の産業雇用安定センターや有料職業紹介事業者を通じた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。
- (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・徹底が必要である。
- (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ある。
また、シルバー人材センター事業については、有識者等による検討の場を設けシルバー事業の運営などの検討を行うとともに、組織や業務等について不断の見直しを行い、事業運営がより一層効果的・効率的に行われる必要がある。
- (5) 高齢期の生活の安定を実現するため、高齢者雇用の促進に向けた議論と併せて、雇用に係る給付など多様な施策の展開が行えるよう、環境整備が必要である。