

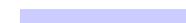


改正高年齢者雇用安定法について

～高年齢者雇用対策の現状と対策～

平成18年3月24日
厚生労働省職業安定局
高年齢・障害者雇用対策部企画課

八田 雅弘





Agenda

1 . 法改正の背景について

- 少子高齢化の進行と労働力人口の減少
- 団塊の世代の一斉退職と2007年問題
- 年金支給開始年齢の段階的引上げ
- 高年齢者の厳しい雇用失業情勢

2 . 改正高年齢者雇用安定法について

- 高年齢者雇用確保措置の義務化
- 高年齢者の再就職の促進
- シルバー人材センター関係

3 . その他

- 法改正に関するお問合せ・ご相談
- 質疑応答



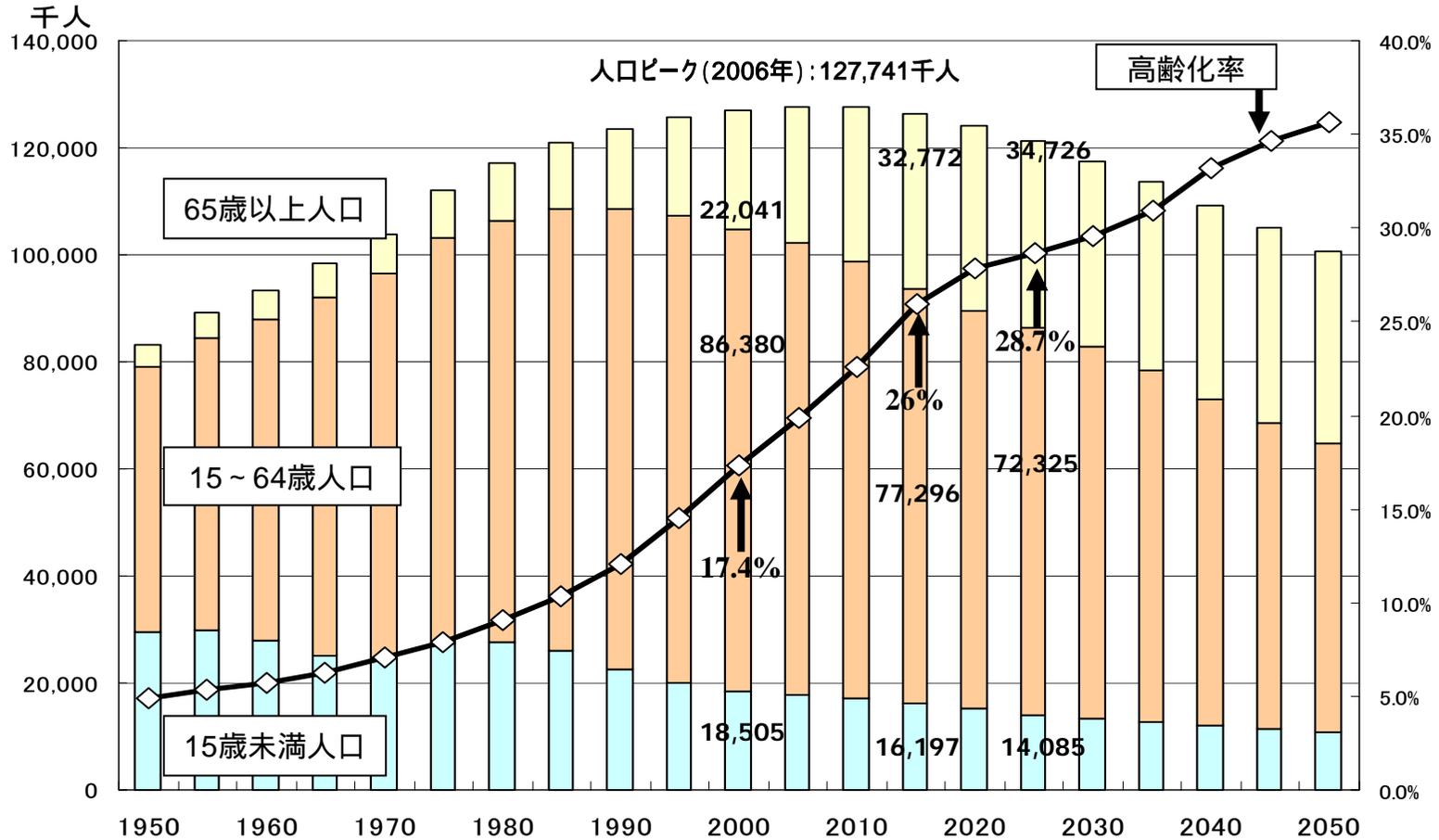
1 . 法改正の背景

～ 高年齢者雇用を取り巻く厳しい環境～



1. 法改正の背景

我が国の人口・高齢化率の推移

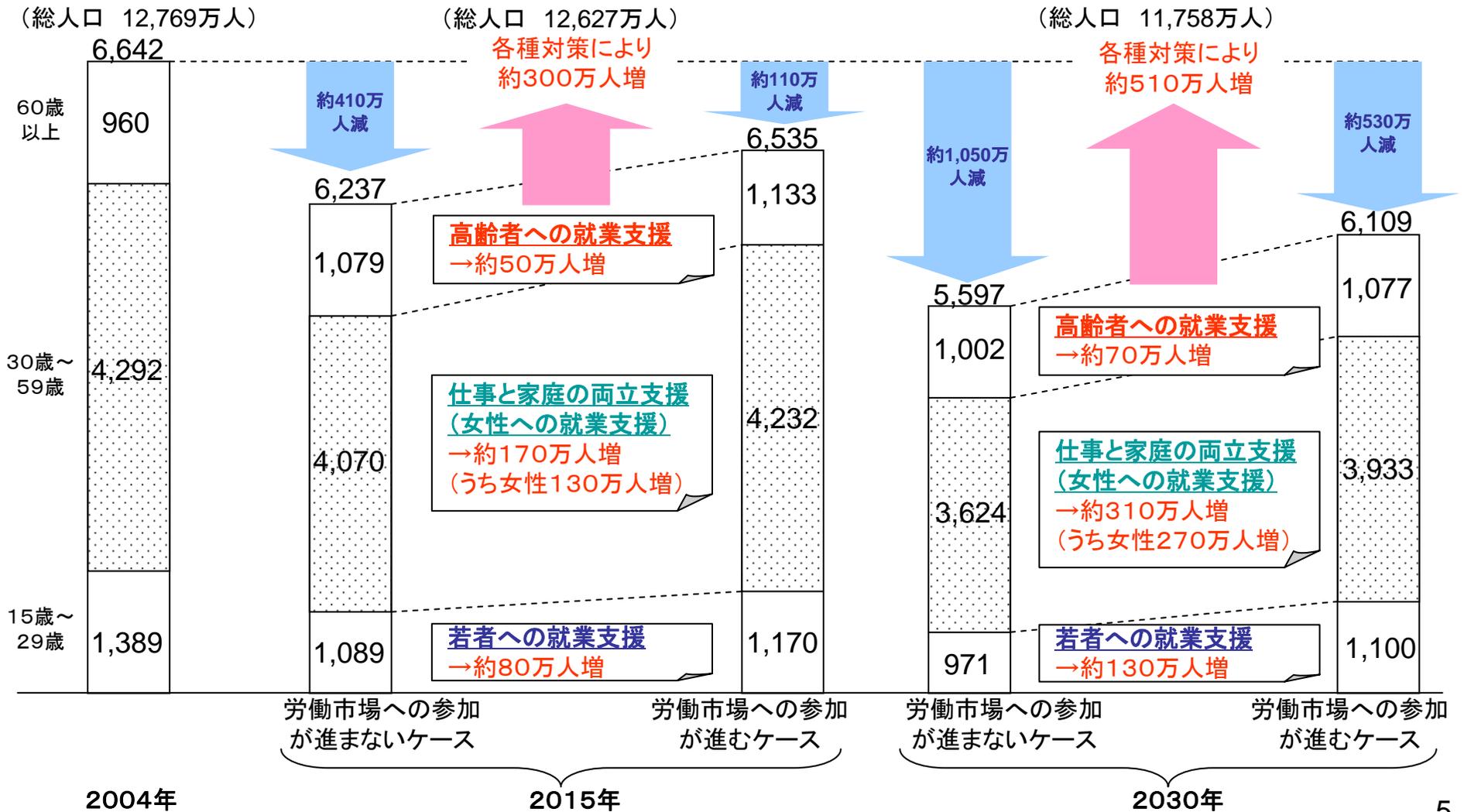


(資料出所) 2000年までは総務省統計局「国勢調査」、2005年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)中位推計」

高齢化率 = 全人口に占める65歳以上人口の割合

1. 法改正の背景

労働力人口推移の見込み～二つのシナリオ～



(資料出所) 総人口については、2004年は総務省「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」による。
労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は厚生労働省職業安定局推計(2005年7月)による。



1. 法改正の背景

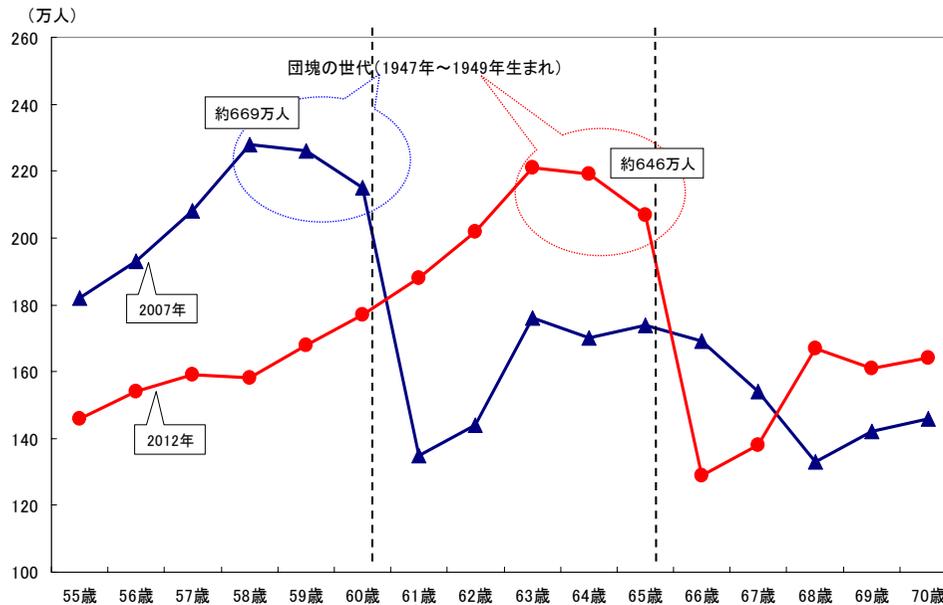
団塊の世代の高齢化と2007年問題

団塊の世代が2007年から2009年にかけて一斉に60歳定年に到達



- 企業における労働力の支え手の急速な減少
- 熟練した技術者やベテランのノウハウの喪失
- 高年齢失業者の増加の恐れ

団塊の世代の高齢化



競争力の低下を防ぐために...

高年齢者を積極的に活用して

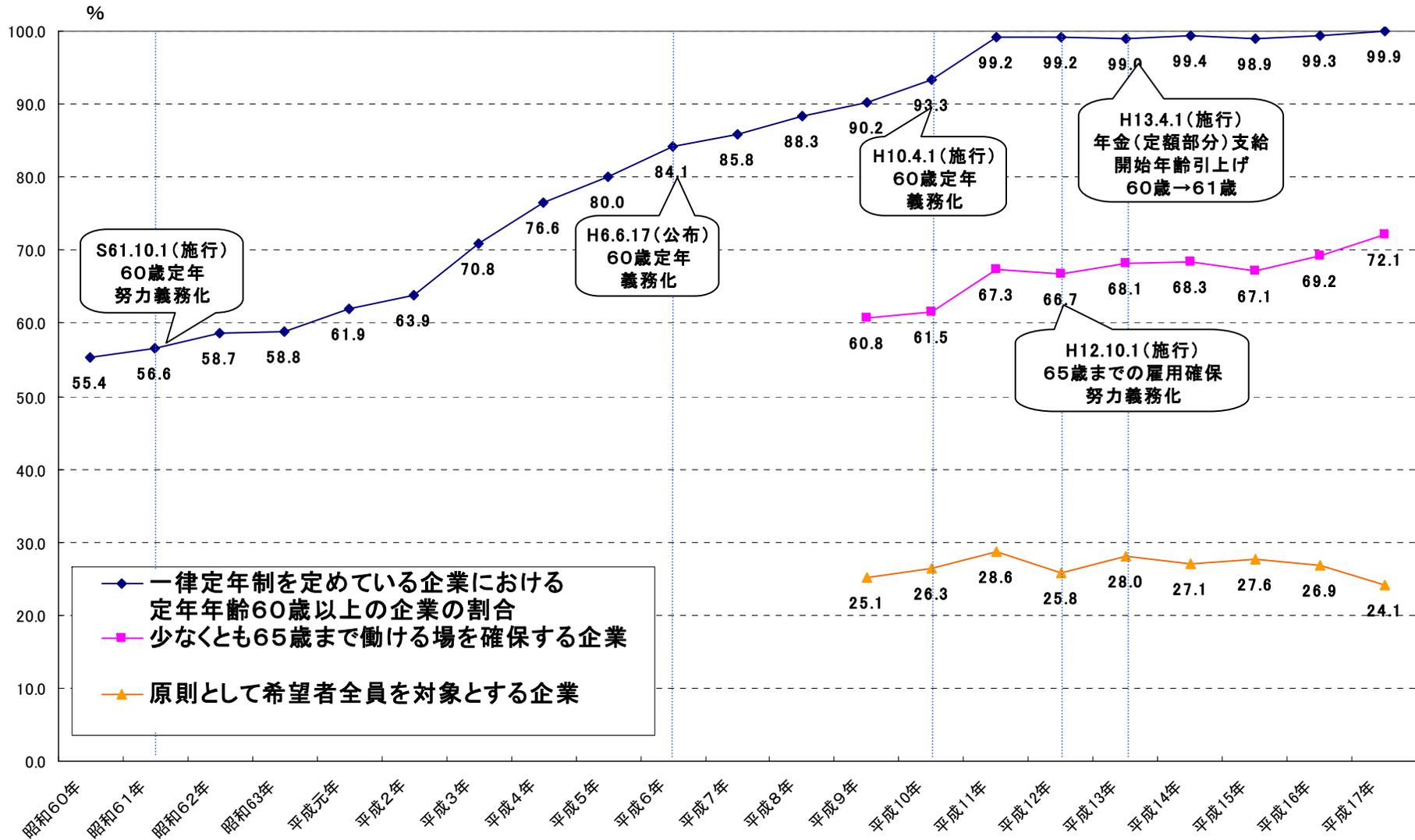
- 熟練社員から若者への技能 伝承
- 熟練労働力の確保

を図っていく必要性

(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」

1. 法改正の背景

企業における高齢者雇用の概況

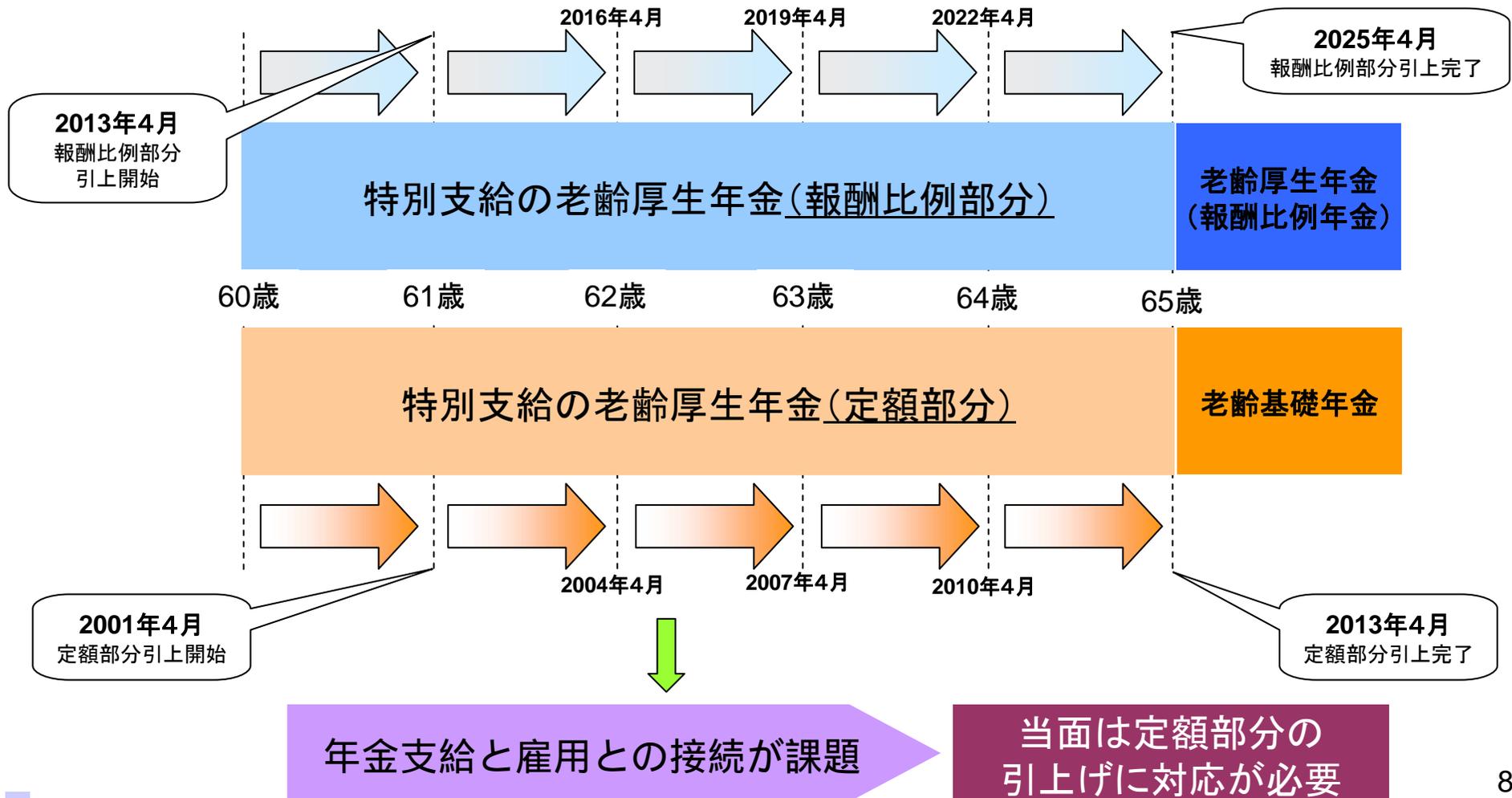


(出典)厚生労働省「雇用管理調査」「就労条件総合調査」

1. 法改正の背景

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ





厳しい高年齢者の雇用失業情勢

年齢階級別・男女別雇用失業情勢（平成17年12月）

(%、倍)

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳
完全失業率 (男女計)	4.4	7.6	5.2	3.3	2.9	3.0	4.9
完全失業率 (男)	4.5	8.6	5.0	3.3	3.1	3.5	6.1
完全失業率 (女)	4.3	6.7	5.4	3.3	2.6	2.2	3.5
有効求人倍率 (男女計)	1.00	1.78	0.98	1.23	0.84	0.45	0.55

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1 . 完全失業率の年齢計は季節調整値。その他は原数値。

2 . 有効求人倍率の年齢計は季節調整値。その他は臨時・季節を除く原数値。

こうした状況から、高年齢者の60歳以降の雇用機会は限定的で、一旦離職すると再就職が困難であり、高年齢者の雇用機会の確保に加え、再就職の促進が喫緊の課題と考えられる





各国との比較

各国の労働力率

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2002	男	96.3	93.8	71.2	31.1
		女	67.7	58.1	39.2	13.2
アメリカ	2002	男	86.5	78.0	57.6	17.9
		女	74.0	63.8	44.1	9.8
イギリス	2002	男	85.5	76.1	50.8	7.9
		女	74.3	59.6	28.5	3.7
フランス	2002	男	90.1	69.3	17.3	1.8
		女	74.6	53.3	15.1	1.0
ドイツ	2002	男	90.3	78.0	34.0	4.4
		女	73.8	58.2	16.4	1.8
スウェーデン	2002	男	88.4	83.9	60.1	-
		女	85.6	79.0	53.4	-

(資料出所) ILO. Year Book of Labour Statistics.
日本は総務省「労働力調査」(2002年)

労働力率 : 15歳以上人口に占める労働力人口の割合
労働力人口 : 日本 就業者と完全失業者の合計
アメリカ 労働力から軍人を除く
その他 就業者と失業者の合計

世界的に見ても、日本の高齢者は就労意欲が旺盛！





2 . 高年齢者雇用安定法の改正





2. 高年齢者雇用安定法の改正

高年齢者雇用安定法改正

○ 労働政策審議会

職業安定分科会雇用対策基本問題部会において、高年齢者雇用対策の方向性について検討

- 企業の実態に合わせ、労使が工夫を凝らして意欲と能力のある限り65歳までは働き続けることができる環境の実現
(あわせて労使で人事・賃金制度や働き方について十分に検討し、見直しに取り組む)
- 中高年齢者が再就職しやすい環境の整備
(企業におけるキャリア形成支援、年齢制限是正、職務経歴書の作成)
- 高年齢者個々の意欲や体力、多様化する雇用・就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保
(短時間勤務の導入やシルバー人材センターの活用)



建議

労働政策審議会の建議をもとに法案作成

2004年6月

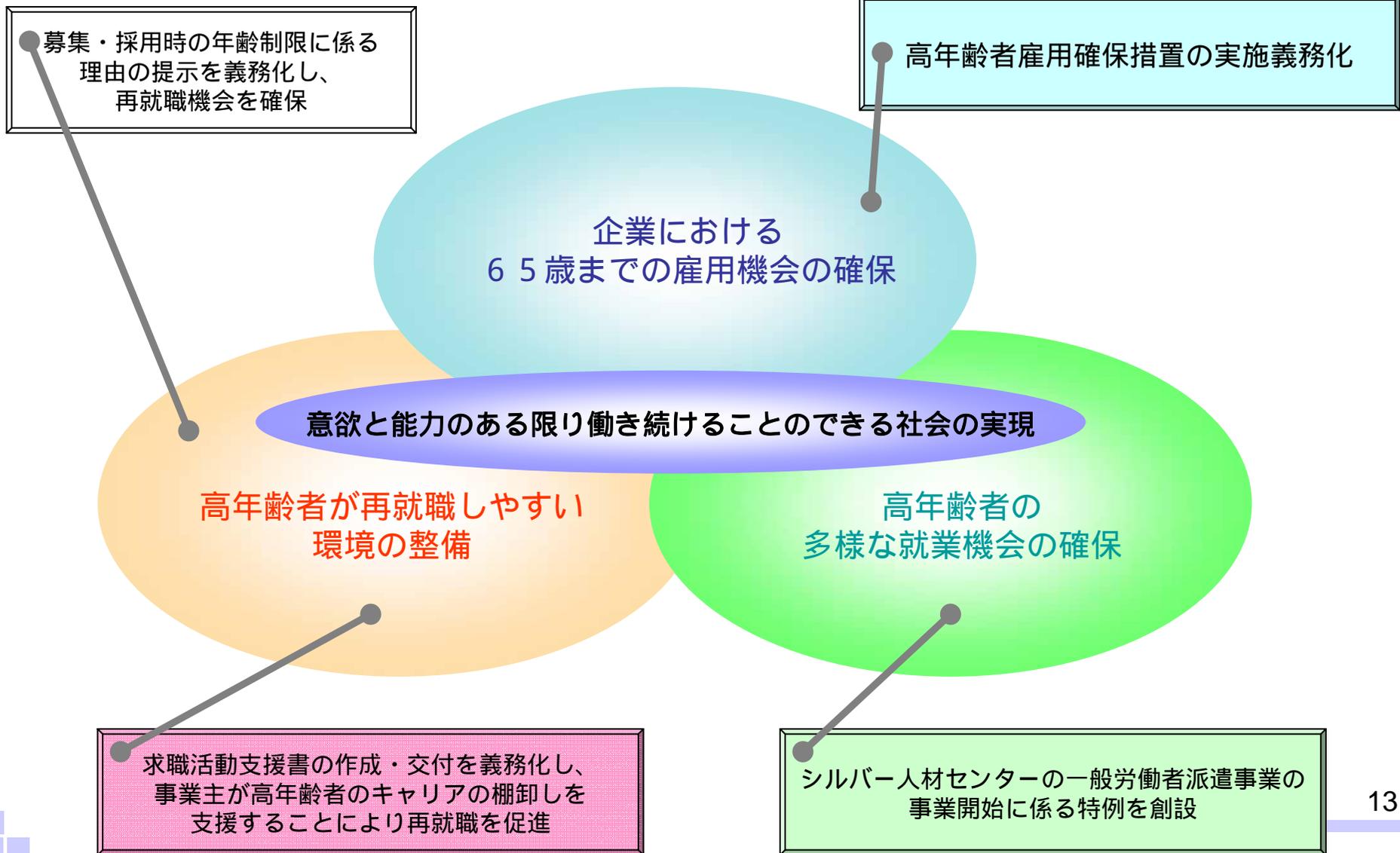
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律を一部改正する法律が成立

※ 施行については、2004年12月、2005年4月、2006年4月の 三段階にわたって実施





改正高年齢者雇用安定法の概要





高年齢者雇用確保措置の実施義務化

高年齢者雇用確保措置

☆法の趣旨 意欲と能力のある高年齢者が65歳まで働き続けることのできる安定した雇用機会を確保すること

- **定年年齢の引上げ**
定年の定めをしている事業主が当該定年年齢を65歳まで引上げ
- **継続雇用制度の導入**
再雇用制度及び勤務延長制度により65歳までの雇用を確保
(定年年齢自体は据置)
- **定年の定めの廃止**
定年制度を廃止する
(年齢を理由とした労働契約の終了を行わない)

2006年4月以降
これらのいずれかの措置
の実施を義務化

ポイント!

一律的に定年の引上げを義務化せず、各企業において経営や労使慣行の実態により、最も適切な制度を選択

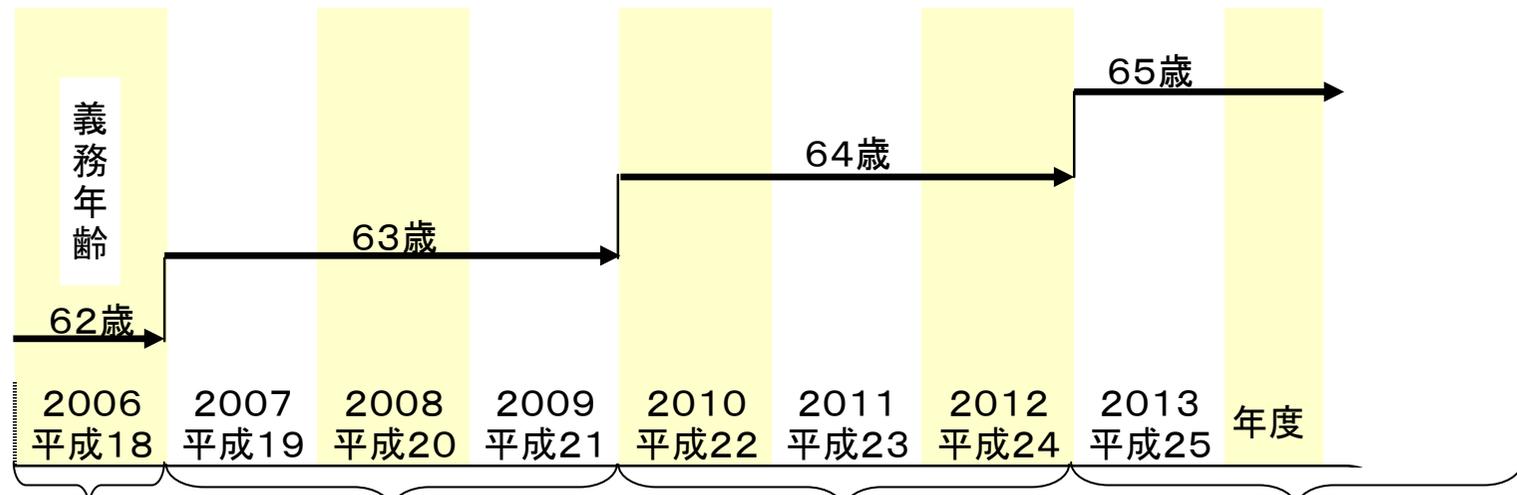




義務化年齢の段階的引上げ

高年齢者雇用確保措置の義務化年齢は…

年金支給開始年齢の引上げに合わせて、62歳から65歳まで段階的に引上げ



この間は、**62歳までの**雇用確保措置が必要
→62歳未満の年齢を理由として、退職させることは不可

この間は、**63歳までの**雇用確保措置が必要
→63歳未満の年齢を理由として、退職させることは不可

この間は、**64歳までの**雇用確保措置が必要
→64歳未満の年齢を理由として、退職させることは不可

2013年4月1日以降は、**65歳までの**雇用確保措置が必要
→65歳未満の年齢を理由として、退職させることは不可

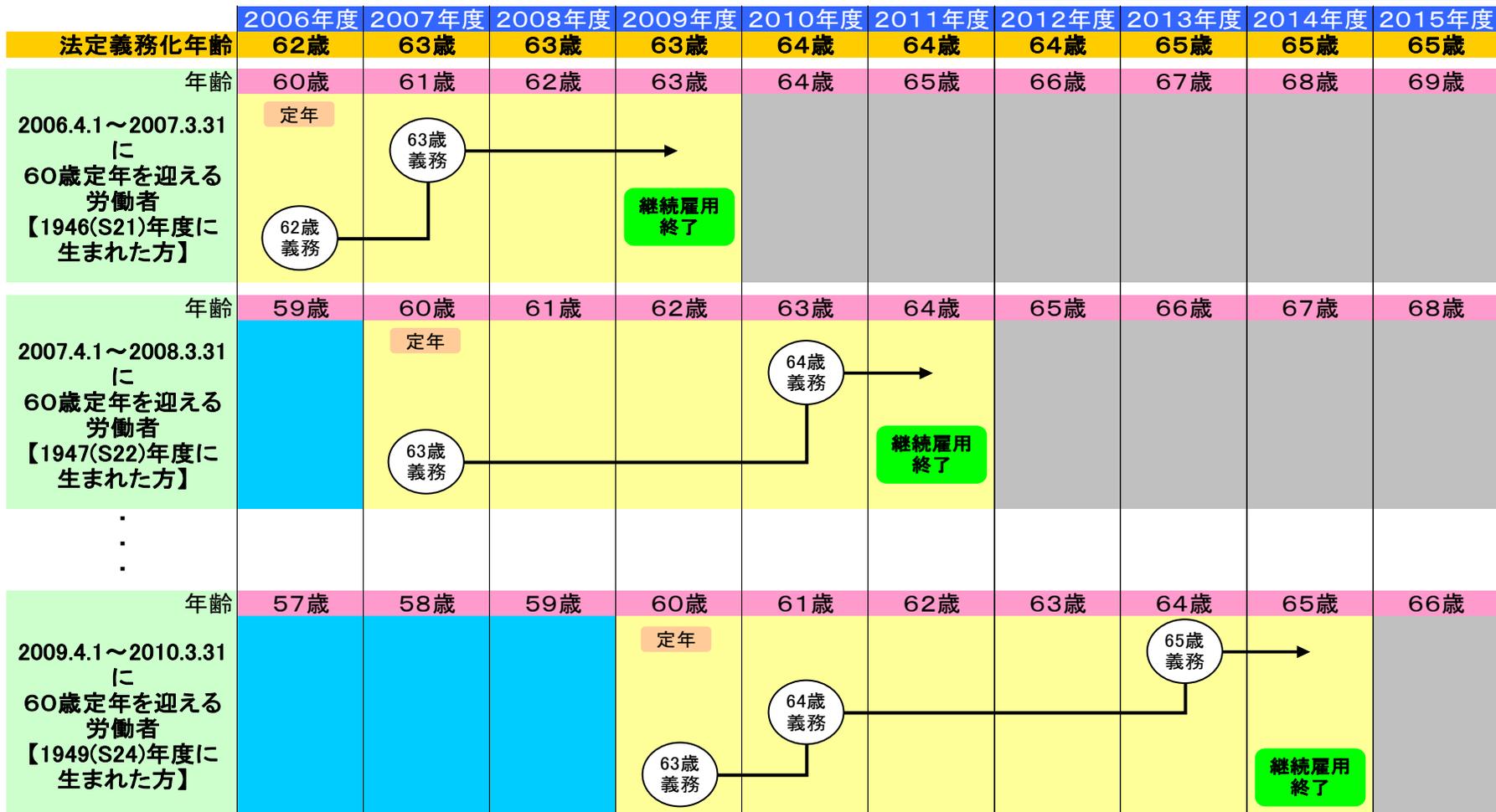
例えば、平成18年度に60歳になる人は、継続雇用開始時の義務化年齢は62歳となりますが、62歳に到達する平成20年度には既に義務化年齢が63歳となっているため、実際には63歳までの雇用が必要となります。

2. 高年齢者雇用安定法の改正

義務化年齢の段階的引上げ

段階的引上げのイメージ図

60歳定年企業において
継続雇用制度を導入の場合

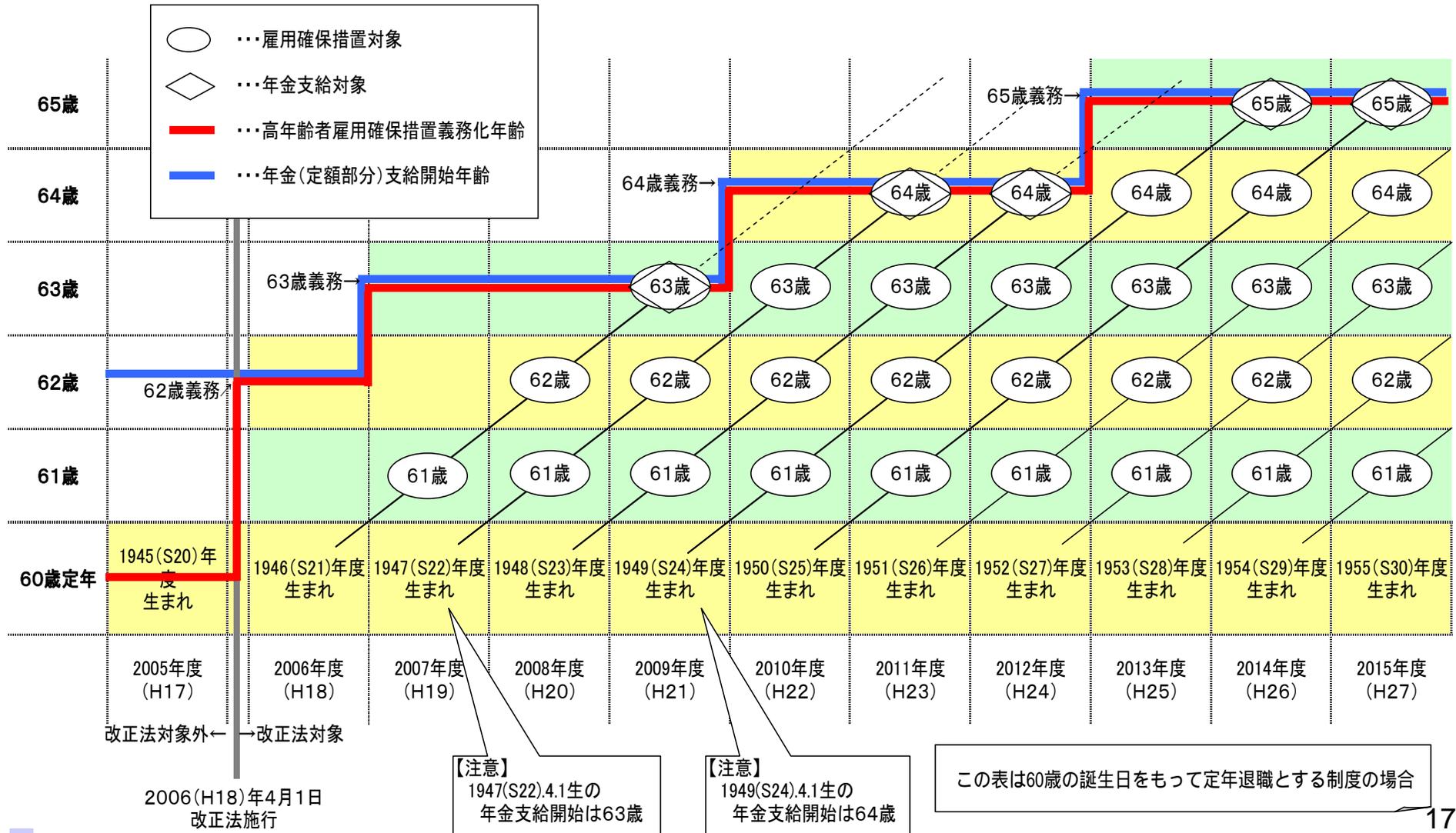


定年到達前 継続雇用制度の適用

注) 継続雇用終了については、最低限義務化年齢到達日までの雇用が必要。

2. 高年齢者雇用安定法の改正

年金支給開始年齢と義務化年齢引上げの関係



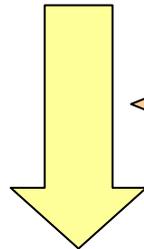


継続雇用制度の対象者に係る基準

改正法の趣旨

「意欲と能力のある高年齢者の安定した雇用機会を確保すること」

→ 高年齢者雇用確保措置は原則として就労意欲のある全ての高年齢者を対象とするもの



労使による柔軟な取組を可能とする必要性

継続雇用制度を導入する場合のみ、
対象者を限定する基準の設定が可能
(定年の引上げ、廃止については基準設定は不可)

↑ 改正高年齢者雇用安定法第9条第2項

基準の設定については、

- ① 労働者の過半数が加入する労働組合
- ② ①がない場合は、労働者の過半数を代表する者

との間で、当該基準について書面による協定の締結が必要！





継続雇用制度の対象者に係る基準

基準に求められるもの

- **具体性**—労働者の意欲や能力をできるだけ具体的に測るものであること
労働者自ら基準に該当するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有しているものであること
- **客観性**—必要とされる能力等が客観的に示されており、基準に該当するか否かを予見することができるものであること
企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること

一般的事例

- 社内検定レベル○レベル
- 過去△年間の勤務評定が○以上の者(勤務評定が開示されている場合)
- 過去○年間の出勤率が△△%以上の者
- 産業医が勤務に支障のない健康状態であると診断した者
- 引き続き勤務することを希望する者

等

注) 基準はあくまでも労使間で自主的に定められるものであり、これらの例が厚生労働省による指針となるものではありません。





継続雇用制度の対象者に係る基準

適切ではない基準(指導の対象となるもの)

基準の策定については、各企業に最も適切な基準となるべきであり、その内容については労使の協議に委ねられるべきもの

但し...

たとえ、労使間で合意し、協定が取り交わされたとしても、

- 事業主が恣意的に継続雇用を排除するなど、労働者の基準といえないもの
- 公序良俗や他の労働関連法規に反するもの

については認められず、指導の対象となる。

＜適切ではない基準の具体例＞

- ・ 会社が特に必要と認めたもの
- ・ 上司の推薦のあるもの
- ・ 所属長の決裁を経たもの
- ・ 男性に限る
- ・ 組合活動に従事していないもの

参考

職種や役職による基準などについても、労使で合意している限り一般に可能であると考えられるが、法の趣旨にかんがみ、職種や役職により一律的に判断せず、一人でも多くの高年齢者の雇用機会を確保することが重要！





継続雇用制度の対象者に係る基準

経過措置

労使間で基準の策定に向け、話し合いを続けたにもかかわらず、
2006年4月の施行までに協議が調わなかった場合



当面、大企業は3年間、中小企業(※)は5年間
基準を就業規則に定めることが可能

※ 中小企業:常時雇用する労働者数が300人以下

〔経過措置期間については、社会経済情勢の変化や中小企業の
状況により検討〕



就業規則に基準を定めることができるのはあくまでも経過措置であり、経過措置期間終了までの間には労使協定の締結が必要となります。

したがって、2006年4月までに協議が調わず、就業規則に基準を定めた場合についても、2006年4月以降、絶えず労使間で協定の締結に向けた真摯な交渉を行うよう努めてください。





その他留意事項

子会社における高年齢者雇用確保措置について

法律上の義務

→ 定年までの間、雇用していた事業主が直接高年齢者雇用確保措置を実施

但し

子会社も含め一企業と同視できる場合については、子会社に転籍した上での継続雇用制度が行われる場合であっても、高年齢者の雇用の安定が図られていると考えられるため、**例外的に**親会社が義務を果たしたこととみなす

緊密性（子会社との間に密接な関係があること）

- ・親会社が子会社の意思決定機関を支配するなど、明確な支配力を有すること（一般には連結子会社）
- ・親子会社間で採用や配転等、一体とした人事管理を行っている、または、今後行う見込みがあること

明確性（子会社において継続雇用を行うことが担保されていること）

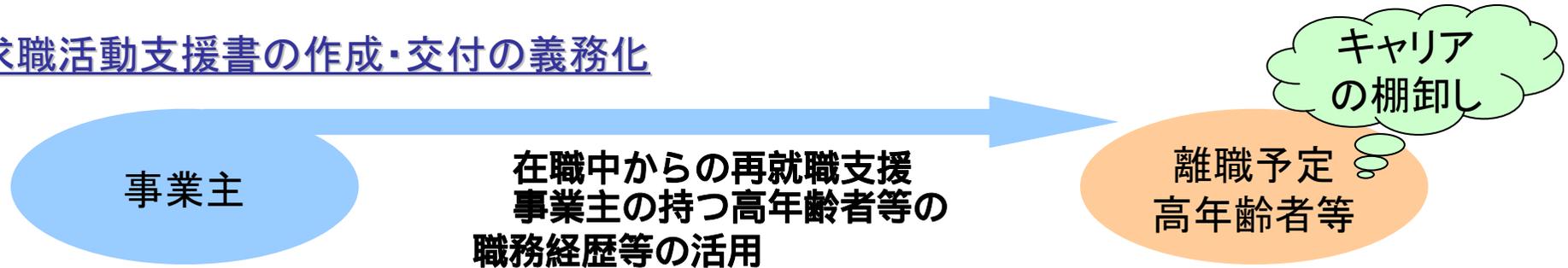
- ・親会社／子会社それぞれで、親会社を定年となった者を子会社にて継続雇用する旨を規定する労働協約（又はこれに類するもの）が締結されている、又は、そのような労働慣行が成立していること

要件



求職活動支援書

求職活動支援書の作成・交付の義務化



離職する高年齢者等の再就職促進に効果的であることから…

求職活動支援書の作成・交付を義務化（2004年12月から）

➤ 求職活動支援書とは？

在職中のなるべく早い時期から高年齢者等が主体的に求職活動が行えるよう、自主的に職務経歴書を作成するために参考となる情報を記載した書面

具体的に記載すべき事項

- 離職予定者の氏名、年令及び性別、離職予定日
- 離職予定者の職務経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項含む）
- 離職予定者が有する資格、免許及び受講した講習
- 離職予定者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
- 職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項その他の再就職に関する事項
- 事業主が講ずる再就職援助措置

求職活動支援書

どのような場合に義務が発生するのか？

解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するとき

・**事業主都合による退職**

例) 人員整理による解雇、事業の休廃止による解雇、事業主の勧奨による任意退職 等

・**厚生労働省令で定める理由**

継続雇用制度の対象者に係る基準に該当しなかったことによる退職

(高年齢者雇用安定法施行規則 第6条第2項)

再就職援助措置は？

具体的には、

- ・ 教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与
- ・ 求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん
- ・ 再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん

などの措置を講じ、離職する高年齢者等の再就職の促進を図ること(努力義務)。



再就職援助措置は、求職活動支援書の義務化と同様に、解雇等により離職者が発生する場合について、講じるよう努めるものとされていますが、65歳までの雇用が確保されるまで(2013年3月31日)は、定年又は継続雇用制度の期間満了により離職する場合についても、同様の措置を実施するよう努めてください。

(法律・厚生労働省令により、経過措置がとられています)



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
理由の提示を義務化
(改正高年齢者雇用安定法)

企業における具体的対応

- ① 「機会の平等」の観点から、事業主には労働者の募集・採用を行う際、年齢制限が真に必要か否かを改めて検討
- ② やむを得ず、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

※ 書面による提示が義務とされていることから、電話回答では法違反



どうしても年齢制限を行わざるを得ない場合には、年齢制限を行う理由を提示の上、年齢制限を行うこととなりますが、不合理な理由や偏見による年齢制限は認められません。具体的には、「年齢指針」によりやむを得ない理由として認められている理由に該当することが必要となります。

※ 年齢指針:平成13年9月2日 厚生労働省告示第295号「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」





シルバー人材センター事業の概要

シルバー人材センター事業の内容

目的

定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高年齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。

仕組み

(1) 会員

概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高年齢者

(2) 事業内容

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。

【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】

清掃、除草、公園管理、自転車置き場管理、宛て名書き、植木の剪定、障子・襖張り、観光案内、福祉・家事援助サービス等

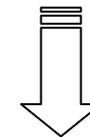
(3) 事業の拡充

運営の自立化を推進しつつ、少子高齢化の急速な進展に対応する高齢者活字子育て支援事業、高齢者生活援助サービス事業を実施し、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を安定的に提供する体制を構築する。

【現状】

団体数	: 1,820団体
会員数	: 77万人
契約件数	: 308万件
金額	: 3,068億円
就業実人員	: 60.6万人
就業延人員	: 6,728万人日

※ 団体数・会員数は平成17年3月末日現在
契約金額・就業延人員は平成16年度(速報値)
契約件数・就業実人員は平成15年度



団体数・会員数・契約金額等は
増加傾向を持続

(平成17年度予算(一般会計): 141億円)





シルバー人材センター事業の特例

一般労働者派遣事業

事業の開始にあたっては、労働者派遣法により、厚生労働大臣の許可が必要

労働者の保護に欠ける業者を排除する必要があることから、行政による審査・判断の上、事業開始を許可

シルバー人材センターの場合

今回の法改正により、
短期的かつ臨時的、または軽易な業務に係る一般派遣事業については、
厚生労働大臣への届出により事業を実施できる特例を創設

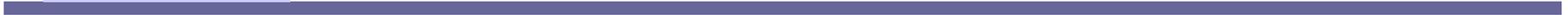
シルバー人材センターは、厚生労働大臣の指定により事業を行う法人であり、労働者保護に欠ける可能性が低く、行政の判断を経る必要性が低い

シルバー人材センターの業務範囲の拡大により、
高年齢者の多様な就業機会を確保





3 . その他





改正高年齢者雇用安定法のお問合せは？

○ 改正高年齢者雇用安定法の内容、法解釈等についてのお問合せについては？

→ お近くの都道府県労働局及びハローワークにてお受けしております。

○ 企業における人事・賃金制度を含む条件整備についての具体的なご相談、就業規則等を含む技術的なご相談は？

→ 各都道府県高年齢者雇用開発協会に配置されている、高年齢者雇用アドバイザーが具体的かつ実践的な相談・助言を行っています。





厚生労働省ホームページについて



- 厚生労働省のホームページでは、改正高年齢者雇用安定法の条文や関係通達のみならず、リーフレットのダウンロードや改正法のQ&Aなど、改正法の円滑な施行に向け、各種資料の掲載や法解釈のご案内をしております。是非、ご覧ください。



☆厚生労働省HP

URL: <http://www.mhlw.go.jp>

※改正高年齢者雇用安定法についてのページには、

トップページ

→行政分野ごとの情報—雇用

→分野別施策照会—高齢者雇用対策

→高年齢者雇用安定法の改正のお知らせ

にてお進みください。





END

～御静聴ありがとうございました～

