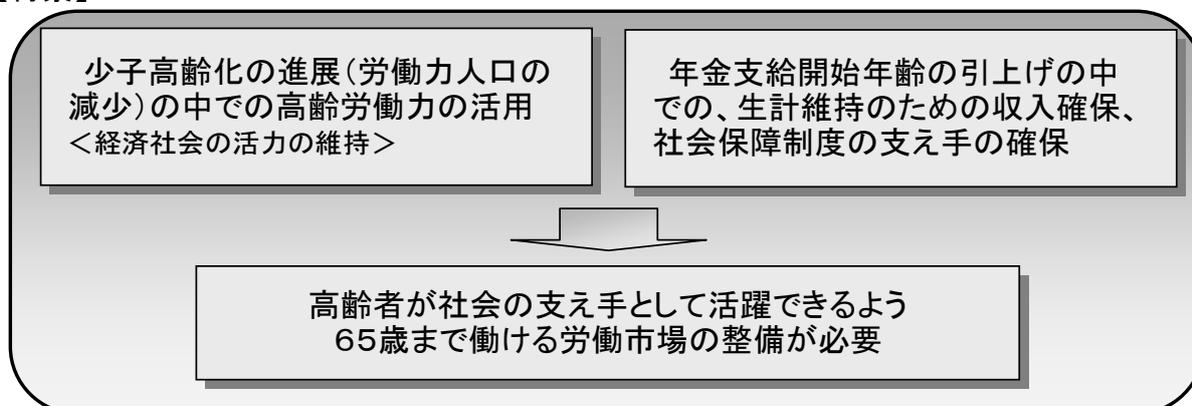


第Ⅲ部

参 考 资 料

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」概要

【背景】



【改正の内容】

① 65歳までの雇用の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業は3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

② 中高年齢者の再就職の促進

- 労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合に、その理由の明示を求める。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。

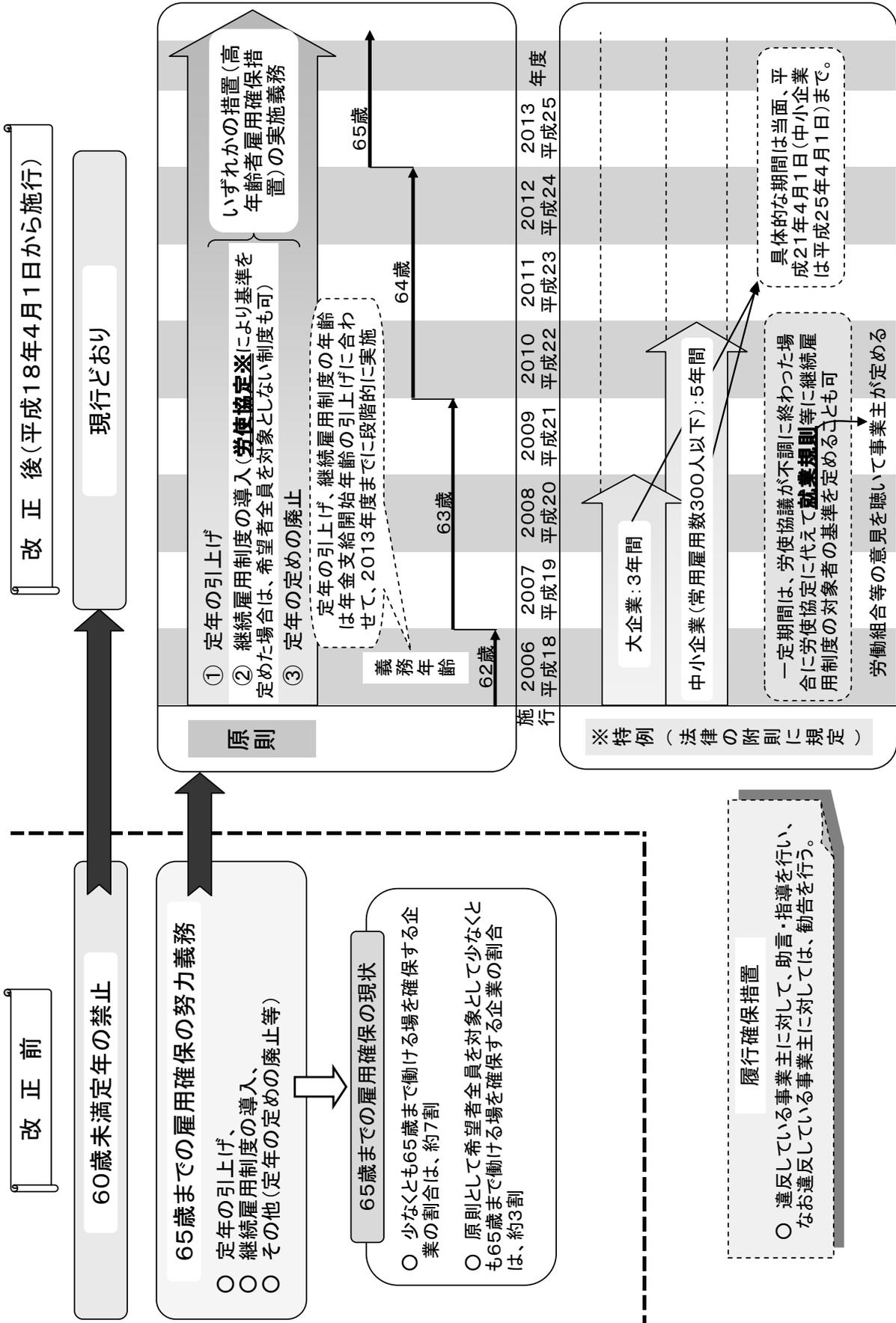
③ 多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】

- ②及び③については、平成16年12月1日から施行済み
- ①については、平成18年4月1日

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係



厚生労働省・2010年「高年齢者の雇用状況」集計結果
(2010年6月1日現在)

1. 雇用確保措置の実施状況

(社、%)

| | ①実施済み | | ②未実施 | | ①+②合計 | |
|-------------|---------|-----------|-------|---------|---------|-----------|
| 31～300人 | 119,135 | (116,713) | 4,538 | (5,771) | 123,673 | (122,484) |
| | 96.3% | (95.3%) | 3.7% | (4.7%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31～50人 | 41,727 | (40,494) | 2,487 | (3,343) | 44,214 | (43,837) |
| | 94.4% | (92.4%) | 5.6% | (7.6%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51～300人 | 77,408 | (76,219) | 2,051 | (2,428) | 79,459 | (78,647) |
| | 97.4% | (96.9%) | 2.6% | (3.1%) | 100.0% | (100.0%) |
| 301人以上 | 14,278 | (13,941) | 191 | (180) | 14,469 | (14,121) |
| | 98.7% | (98.7%) | 1.3% | (1.3%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 133,413 | (130,654) | 4,729 | (5,951) | 138,142 | (136,605) |
| | 96.6% | (95.6%) | 3.4% | (4.4%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 91,686 | (90,160) | 2,242 | (2,608) | 93,928 | (92,768) |
| | 97.6% | (97.2%) | 2.4% | (2.8%) | 100.0% | (100.0%) |

注：()内は2009年6月1日現在の数字。

2. 規模別・産業別 雇用確保措置の実施状況

(%)

| | | ①実施済企業割合 | | ②未実施企業割合 | | | | | |
|-----|-------------------|----------|---------|----------|----------|-------|--------|-------|--------|
| | | | | | | | | | |
| 規模別 | 31～50人 | 94.4% | (92.4%) | 5.6% | (7.6%) | | | | |
| | 51～100人 | 96.7% | (96.1%) | 3.3% | (3.9%) | | | | |
| | 101～300人 | 98.4% | (98.0%) | 1.6% | (2.0%) | | | | |
| | 301～500人 | 98.4% | (98.2%) | 1.6% | (1.8%) | | | | |
| | 501～1,000人 | 98.7% | (99.1%) | 1.3% | (0.9%) | | | | |
| | 1,001人以上 | 99.3% | (99.3%) | 0.7% | (0.7%) | | | | |
| | 合計 | 96.6% | (95.6%) | 3.4% | (4.4%) | | | | |
| 産業別 | | 31人以上 | | 51人以上 | | 31人以上 | | 51人以上 | |
| | 農、林、漁業 | 92.9% | (92.4%) | 95.5% | (96.0%) | 7.1% | (7.6%) | 4.5% | (4.0%) |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 98.4% | (97.8%) | 98.3% | (100.0%) | 1.6% | (2.2%) | 1.7% | (-) |
| | 建設業 | 96.8% | (95.7%) | 98.0% | (97.5%) | 3.2% | (4.3%) | 2.0% | (2.5%) |
| | 製造業 | 97.2% | (96.4%) | 98.1% | (97.7%) | 2.8% | (3.6%) | 1.9% | (2.3%) |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 98.8% | (96.7%) | 99.1% | (98.2%) | 1.2% | (3.3%) | 0.9% | (1.8%) |
| | 情報通信業 | 96.0% | (94.2%) | 97.5% | (96.2%) | 4.0% | (5.8%) | 2.5% | (3.8%) |
| | 運輸、郵便業 | 96.8% | (96.0%) | 97.8% | (97.4%) | 3.2% | (4.0%) | 2.2% | (2.6%) |
| | 卸売業、小売業 | 95.7% | (94.5%) | 96.9% | (96.5%) | 4.3% | (5.5%) | 3.1% | (3.5%) |
| | 金融業、保険業 | 98.5% | (97.9%) | 99.0% | (98.6%) | 1.5% | (2.1%) | 1.0% | (1.4%) |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 96.9% | (95.2%) | 98.5% | (97.1%) | 3.1% | (4.8%) | 1.5% | (2.9%) |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 95.7% | (93.7%) | 97.0% | (96.7%) | 4.3% | (6.3%) | 3.0% | (3.3%) |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 95.6% | (94.4%) | 96.2% | (95.9%) | 4.4% | (5.6%) | 3.8% | (4.1%) |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 95.1% | (93.9%) | 96.4% | (95.5%) | 4.9% | (6.1%) | 3.6% | (4.5%) |
| | 教育、学習支援業 | 93.6% | (94.0%) | 95.4% | (96.1%) | 6.4% | (6.0%) | 4.6% | (3.9%) |
| | 医療、福祉 | 97.4% | (96.8%) | 98.0% | (97.8%) | 2.6% | (3.2%) | 2.0% | (2.2%) |
| | 複合サービス事業 | 96.3% | (95.2%) | 97.6% | (97.6%) | 3.7% | (4.8%) | 2.4% | (2.4%) |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 96.7% | (95.8%) | 97.7% | (97.3%) | 3.3% | (4.2%) | 2.3% | (2.7%) |
| | 公務・その他 | 93.3% | (93.4%) | 96.3% | (97.4%) | 6.7% | (6.6%) | 3.8% | (2.6%) |
| | 合計 | 96.6% | (95.6%) | 97.6% | (97.2%) | 3.4% | (4.4%) | 2.4% | (2.8%) |

注：() 内は 2009 年 6 月 1 日現在の数字。

3. 雇用確保措置実施企業における上限年齢の内訳

(社、%)

| | ①65歳以上 (含定年制なし) | | ②64歳 (H21年は63~64歳) | | ①+②合計 | |
|-------------|--------------------|-----------|-----------------------|----------|---------|-----------|
| 31~300人 | 107,819 | (102,180) | 11,316 | (14,533) | 119,135 | (116,713) |
| | 90.5% | (87.5%) | 9.5% | (12.5%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31~50人 | 38,565 | (36,305) | 3,162 | (4,189) | 41,727 | (40,494) |
| | 92.4% | (89.7%) | 7.6% | (10.3%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51~300人 | 69,254 | (65,875) | 8,154 | (10,344) | 77,408 | (76,219) |
| | 89.5% | (86.4%) | 10.5% | (13.6%) | 100.0% | (100.0%) |
| 301人以上 | 12,057 | (11,173) | 2,221 | (2,768) | 14,278 | (13,941) |
| | 84.4% | (80.1%) | 15.6% | (19.9%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 119,876 | (113,353) | 13,537 | (17,301) | 133,413 | (130,654) |
| | 89.9% | (86.8%) | 10.1% | (13.2%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 81,311 | (77,048) | 10,375 | (13,112) | 91,686 | (90,160) |
| | 88.7% | (85.5%) | 11.3% | (14.5%) | 100.0% | (100.0%) |

注：()内は2009年6月1日現在の数字。

4. 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(社、%)

| | ①定年の定め廃止 | | ②定年の引上げ | | ③継続雇用制度の導入 | | ①+②+③合計 | |
|-------------|----------|---------|---------|----------|------------|-----------|---------|-----------|
| 31~300人 | 3,705 | (3,657) | 17,645 | (18,702) | 97,785 | (94,354) | 119,135 | (116,713) |
| | 3.1% | (3.1%) | 14.8% | (16.0%) | 82.1% | (80.8%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31~50人 | 1,928 | (1,914) | 7,723 | (8,132) | 32,076 | (30,448) | 41,727 | (40,494) |
| | 4.6% | (4.7%) | 18.5% | (20.1%) | 76.9% | (75.2%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51~300人 | 1,777 | (1,743) | 9,922 | (10,570) | 65,709 | (63,906) | 77,408 | (76,219) |
| | 2.3% | (2.3%) | 12.8% | (13.9%) | 84.9% | (83.8%) | 100.0% | (100.0%) |
| 301人以上 | 83 | (87) | 876 | (1,005) | 13,319 | (12,849) | 14,278 | (13,941) |
| | 0.6% | (0.6%) | 6.1% | (7.2%) | 93.3% | (92.2%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 3,788 | (3,744) | 18,521 | (19,707) | 111,104 | (107,203) | 133,413 | (130,654) |
| | 2.8% | (2.9%) | 13.9% | (15.1%) | 83.3% | (82.1%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,860 | (1,830) | 10,798 | (11,575) | 79,028 | (76,755) | 91,686 | (90,160) |
| | 2.0% | (2.0%) | 11.8% | (12.8%) | 86.2% | (85.1%) | 100.0% | (100.0%) |

注：()内は2009年6月1日現在の数字。

5. 継続雇用制度の内訳

(社、%)

| | ①希望者全員 | | ②基準該当者 | | | | ①+②合計 | |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|--|-------------------|-----------------|
| | | | 54,738 (52,462) | | | | | |
| 31～300人 | 43,047 (41,892) | 44.0% (44.4%) | 労使協定 | | 就業規則等 | | 97,785 (94,354) | 100.0% (100.0%) |
| | | | 42,410 (36,837) | 12,326 (15,625) | | | | |
| | 43.4% (39.0%) | 12.6% (16.6%) | | | | | | |
| 31～50人 | 16,325 (15,714) | 50.9% (51.6%) | 15,751 (14,734) | | | | 32,076 (30,448) | 100.0% (100.0%) |
| | | | 労使協定 | | 就業規則等 | | | |
| | 11,511 (9,562) | 4,238 (5,172) | 35.9% (31.4%) | 13.2% (17.0%) | | | | |
| 51～300人 | 26,722 (26,178) | 40.7% (41.0%) | 38,987 (37,728) | | | | 65,709 (63,906) | 100.0% (100.0%) |
| | | | 労使協定 | | 就業規則等 | | | |
| | 30,899 (27,275) | 8,088 (10,453) | 47.0% (42.7%) | 12.3% (16.4%) | | | | |
| 301人以上 | 2,954 (2,962) | 22.2% (23.1%) | 10,365 (9,887) | | | | 13,319 (12,849) | 100.0% (100.0%) |
| | | | 労使協定 | | 就業規則等 | | | |
| | 10,365 (9,887) | - | 77.8% (76.9%) | - | | | | |
| 31人以上 総計 | 46,001 (44,854) | 41.4% (41.8%) | 65,103 (62,349) | | | | 111,104 (107,203) | 100.0% (100.0%) |
| | | | 労使協定 | | 就業規則等 | | | |
| | 52,775 (46,724) | 12,326 (15,625) | 47.5% (43.6%) | 11.1% (14.6%) | | | | |
| 51人以上 総計 | 29,676 (29,140) | 37.6% (38.0%) | 49,352 (47,615) | | | | 79,028 (76,755) | 100.0% (100.0%) |
| | | | 労使協定 | | 就業規則等 | | | |
| | 41,264 (37,162) | 8,088 (10,453) | 52.2% (48.4%) | 10.2% (13.6%) | | | | |

注：() 内は 2009 年 6 月 1 日現在の数字。

6. 65 歳まで希望者全員が働ける企業の割合

(社、%)

| | | | | 合計 | 報告した全ての企業 |
|-------------|---------------|-----------------|------------------------|-----------------|-------------------|
| | 定年の定めなし | 65歳以上定年 | 希望者全員 65歳以上 継続雇用 | | |
| 31～300人 | 3,705 (3,657) | 16,339 (15,422) | 40,354 (38,488) | 60,398 (57,567) | 123,673 (122,484) |
| | 3.0% (3.0%) | 13.2% (12.6%) | 32.6% (31.4%) | 48.8% (47.0%) | 100.0% (100.0%) |
| 31～50人 | 1,928 (1,914) | 7,201 (6,869) | 15,457 (14,625) | 24,586 (23,408) | 44,214 (43,837) |
| | 4.4% (4.4%) | 16.3% (15.7%) | 35.0% (33.4%) | 55.6% (53.4%) | 100.0% (100.0%) |
| 51～300人 | 1,777 (1,743) | 9,138 (8,553) | 24,897 (23,863) | 35,812 (34,159) | 79,459 (78,647) |
| | 2.2% (2.2%) | 11.5% (10.9%) | 31.3% (30.3%) | 45.1% (43.4%) | 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 83 (87) | 780 (743) | 2,610 (2,489) | 3,473 (3,319) | 14,469 (14,121) |
| | 0.6% (0.6%) | 5.4% (5.3%) | 18.0% (17.6%) | 24.0% (23.5%) | 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 3,788 (3,744) | 17,119 (16,165) | 42,964 (40,977) | 63,871 (60,886) | 138,142 (136,605) |
| | 2.7% (2.7%) | 12.4% (11.8%) | 31.1% (30.0%) | 46.2% (44.6%) | 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,860 (1,830) | 9,918 (9,296) | 27,507 (26,352) | 39,285 (37,478) | 93,928 (92,768) |
| | 2.0% (2.0%) | 10.6% (10.0%) | 29.3% (28.4%) | 41.8% (40.4%) | 100.0% (100.0%) |

注：() 内は 2009 年 6 月 1 日現在の数字。

7. 「70歳まで働ける企業」の状況

(社、%)

| | 定年の定めなし | | 70歳以上定年 | | 継続雇用制度 | | | | | | 合計 | 報告した全ての企業 | | |
|-------------|---------|---------|---------|--------|----------------|---------|----------------|---------|------------------|---------|--------|-----------|---------|-----------|
| | | | | | 希望者全員 70歳以上 | | 基準該当者 70歳以上 | | その他の制度で70歳 以上 | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 31~300人 | 3,705 | (3,657) | 1,022 | (810) | 3,611 | (3,281) | 9,385 | (9,213) | 4,399 | (3,848) | 22,122 | (20,809) | 123,673 | (122,484) |
| | 3.0% | (3.0%) | 0.8% | (0.7%) | 2.9% | (2.7%) | 7.6% | (7.5%) | 3.6% | (3.1%) | 17.9% | (17.0%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31~50人 | 1,928 | (1,914) | 527 | (441) | 1,508 | (1,365) | 3,144 | (3,050) | 1,529 | (1,375) | 8,636 | (8,145) | 44,214 | (43,837) |
| | 4.4% | (4.4%) | 1.2% | (1.0%) | 3.4% | (3.1%) | 7.1% | (7.0%) | 3.5% | (3.1%) | 19.5% | (18.6%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51~300人 | 1,777 | (1,743) | 495 | (369) | 2,103 | (1,916) | 6,241 | (6,163) | 2,870 | (2,473) | 13,486 | (12,664) | 79,459 | (78,647) |
| | 2.2% | (2.2%) | 0.6% | (0.5%) | 2.6% | (2.4%) | 7.9% | (7.8%) | 3.6% | (3.1%) | 17.0% | (16.1%) | 100.0% | (100.0%) |
| 301人以上 | 83 | (87) | 9 | (8) | 126 | (141) | 789 | (744) | 504 | (438) | 1,511 | (1,418) | 14,469 | (14,121) |
| | 0.6% | (0.6%) | 0.1% | (0.1%) | 0.9% | (1.0%) | 5.5% | (5.3%) | 3.5% | (3.1%) | 10.4% | (10.0%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 3,788 | (3,744) | 1,031 | (818) | 3,737 | (3,422) | 10,174 | (9,957) | 4,903 | (4,286) | 23,633 | (22,227) | 138,142 | (136,605) |
| | 2.7% | (2.7%) | 0.7% | (0.6%) | 2.7% | (2.5%) | 7.4% | (7.3%) | 3.5% | (3.1%) | 17.1% | (16.3%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,860 | (1,830) | 504 | (377) | 2,229 | (2,057) | 7,030 | (6,907) | 3,374 | (2,911) | 14,997 | (14,082) | 93,928 | (92,768) |
| | 2.0% | (2.0%) | 0.5% | (0.4%) | 2.4% | (2.2%) | 7.5% | (7.4%) | 3.6% | (3.1%) | 16.0% | (15.2%) | 100.0% | (100.0%) |

注：1. () 内は2009年6月1日現在の数字。

2. 「その他の制度で70歳以上」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度がある場合を指す。

8. 定年到達者の状況

(人、%)

| | 定年到達者 総数 | 定年による離職者数 (継続雇用を希望しない者) | | 継続雇用を 希望した者 | | 継続雇用者 | | 継続雇用を希望したが 基準に該当しないこと による離職者 | | 継続雇用の 終了による離 職者 |
|-----------------------------|-------------|----------------------------|-------|----------------|-----------------|----------|------------------|------------------------------------|----------------|-----------------------|
| | | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | |
| 31人以上規模企業合計 | 467,067人 | 122,990人 | 26.3% | 344,077人 | 73.7% (100%) | 334,790人 | 71.7% (97.3%) | 9,287人 | 2.0% (2.7%) | 98,922人 |
| 希望者全員の継続雇用制度により確保措置を講じている企業 | 129,383人 | 25,187人 | 19.5% | 104,196人 | 80.5% (100%) | 104,109人 | 80.5% (99.9%) | 87人 | 0.1% (0.1%) | 22,403人 |
| 基準該当者の継続雇用制度により確保措置を講じている企業 | 297,090人 | 86,720人 | 29.2% | 210,370人 | 70.8% (100%) | 201,516人 | 67.8% (95.8%) | 8,854人 | 3.0% (4.2%) | 71,252人 |

注：()内は継続雇用を希望した者に占める割合。2010年6月1日時点では定年制がなかった場合や、希望者全員の継続雇用制度を設けていた場合でも、過去1年間においてそうでなかった場合には定年退職者や基準非該当退職者が生じていた場合もある

9. 年齢別常用雇用者数

(人)

| | | 年齢計 | | 60～64歳 | | 65歳以上 | |
|---------------|-------|-------------|---------|------------|---------|----------|---------|
| 規模企業 51人以上 | 平成17年 | 21,145,325人 | (100.0) | 784,443人 | (100.0) | 265,417人 | (100.0) |
| | 平成18年 | 22,147,031人 | (104.7) | 825,225人 | (105.2) | 313,616人 | (118.2) |
| | 平成19年 | 22,767,664人 | (107.7) | 995,183人 | (126.9) | 389,594人 | (146.8) |
| | 平成20年 | 24,883,683人 | (117.7) | 1,289,101人 | (164.3) | 487,801人 | (183.8) |
| | 平成21年 | 24,610,869人 | (116.4) | 1,418,603人 | (180.8) | 543,700人 | (204.8) |
| | 平成22年 | 25,702,561人 | (121.6) | 1,623,436人 | (207.0) | 592,960人 | (223.4) |
| 規模企業 31人以上 | 平成21年 | 26,357,829人 | (100.0) | 1,554,218人 | (100.0) | 605,538人 | (100.0) |
| | 平成22年 | 27,462,990人 | (104.2) | 1,770,935人 | (113.9) | 657,258人 | (108.5) |

注：()内は2005年[平成17年]を100とした場合の比率(31人以上は2009年[平成21年])を100とした場合の比率。

厚生労働省「今後の高齢者雇用対策について」

(2011年6月20日発表)

本稿は2011年6月20日に厚生労働省の「今後の高齢者雇用に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）が公表した報告書の一部抜粋である。

報告書全体は「はじめに」、「Ⅰ 高齢者雇用の現状と課題」、「Ⅱ 今後の高齢者雇用対策」、「おわりに」という4つのパートからなるが、本稿は「Ⅱ 今後の高齢者雇用対策」の部分を抜粋している。

1 施策の方向性

急速に少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれている中、経済社会の活力を維持するとともに、より多くの人々が社会保障制度などの支え手となりその持続可能性を高めることができるようにするためには、意欲と能力のある高齢者の知識や経験を経済社会において有効に活用することが必要である。また、特に、諸外国と比べて就業意欲が高い我が国の高齢者の能力や経験が十分に発揮できるようにする必要がある。このため、中長期的には、高齢者が可能な限り社会の支え手として活躍できるよう、年齢にかかわらず働ける「生涯現役社会」を実現する必要がある。

年齢にかかわらず働けるようにするためには、一定年齢に達すると雇用を喪失する「定年制」が問題となるが、一方で、定年制は、定年までの雇用保障という利益を伴うものとして企業や労働者に受け入れられている。このため、現段階では、制度的には定年制を選択する余地は残しつつ、実態面では雇用確保措置がほぼ定着していることを踏まえ、70歳まで働ける企業の拡大・定着を当面の課題として、将来的な生涯現役社会の実現に向けてさらなる環境整備を進めることとすべきである。また、平成25（2013）年度から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の65歳までの引上げが始まることとなっている。これに伴い、60歳代前半の者の生活の安定は、基本的には、働く場の確保により支えることとすべきであり、65歳以前に定年退職等により離職する場合に、年金支給開始年齢までの間に無年金・無収入となる者が生じることのないよう、雇用と年金を確実に接続させる必要がある。そのためには、当面は、有期契約労働者も含め雇用される人の全てが少なくとも65歳まで働けるようにするとともに、特に、定年制の対象となる者について希望者全員の65歳までの雇用確保を確実に進めることが急務である。

2 施策の進め方

(1) 希望者全員の65歳までの雇用確保

65歳までの雇用確保措置がほぼ定着している現状の下、希望者全員の65歳までの雇用確保のための方策としては、①現行60歳である法定定年年齢を65歳まで引き上げる方法、あるいは、②法定定年年齢を60歳としたままで希望者全員の65歳までの継続雇用を確保する方法を考えるべきである。併せて、いずれの場合においても、60歳代以前の期間も含めた賃金制度や昇進・昇格などの人事管理について適切な見直しを行う必要がある。また、有期契約労働者も含め離職する労働者に対する再就職の支援を進めることも必要である。

① 法定定年年齢の引上げ

年金支給開始年齢と法定定年年齢との接続を図る方策としては、老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の65歳への引上げ完了を機に、高齢法の法定定年年齢を65歳まで引き上げるという方策や、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合わせ、法定定年年齢を65歳まで段階的に引き上げるという方策が考えられる。

我が国では、高齢法で定年年齢は60歳を下回ることができないと規定されており、定年制は、労働者にとっては、定年年齢における雇用の喪失という不利益があるものの、定年までの雇用保障という利益を伴うものとして受け入れられている。これに対して、欧米先進国では、年齢差別禁止に係る法制が整備されており、定年年齢の定めがないが、年金支給開始年齢と実行ベースの引退年齢を連動させることにより、雇用と年金の接続が図られている。

我が国の状況をみると、平成22（2010）年に、定年を60歳としている企業の割合は全企業の81.2%となっている。定年を65歳以上としている企業の割合は全企業の12.4%にとどまっており、多くの企業は60歳定年を維持しつつ、65歳までの期間については、継続雇用により雇用確保を図っていると言える。60歳定年を義務化した平成6（1994）年当時は、一律定年を定める企業のうち、定年を60歳とする企業の割合は既に80%となっていたことを考えると、現段階では、平成6年当時とは企業の取組状況が大きく異なっている。

また、企業に対するヒアリングにおいては、定年年齢の引上げは賃金の関係などで負担感があるといった意見があった。労使団体に対するヒアリングにおいても、法定定年年齢の引上げは時期尚早ではないかといった意見や65歳までの希望者全員の雇用確保が先であり、65歳定年は今後のあるべき方向として検討すべきものであるといった意見があった。

こうした意見などを踏まえると、ただちに法定定年年齢を65歳とすることは困難な側面が大きいと考えられるが、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引上げが完了するまでには定年年齢が65歳に引き上げられるよう、引き続き議論を深めていくべきである。

② 希望者全員の65歳までの継続雇用

継続雇用制度は、企業にとっては、その置かれている状況が様々であり、労働者の65歳までの雇用確保に向けた取組を円滑に進めるために、各企業の実情に応じた対応が可能となるとともに、労働者にとっては、意欲と能力がある場合には、定年後も65歳まで働くことができることから、広く活用されている。改正高齢法の施行から5年が経過した現在、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準制度により離職した者が定年到達者全体に占める割合は2.0%である。

基準制度については、労使団体に対するヒアリングにおいて、使用者団体は労使の自主的な取組の一層の促進という観点から基準は必要との意見であった。他方、労働者団体は、継続雇用制度は原則希望者全員を対象とする趣旨の制度であるとし、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の設定は認めない方向での見直しが必要との意見であった。

法定定年年齢の引上げを行わない場合において、雇用と年金との接続を確実なものとするためには、基準制度は希望者全員の65歳までの雇用確保を実現するための、いわば過渡的な措置であるものとして、廃止するべきである。

なお、平成22（2010）年現在、雇用確保措置は、全企業のうち96.6%の企業で講じられている一方、現行高齢法の施行後5年間が経過したにも関わらず未実施企業があり、今後全ての企業で確実に実施されるよう指導の徹底を図る必要があることから、企業に対する指導のあり方についても検討する必要もある。

高齢法では、雇用確保措置を実施していない企業について、必要な場合には、助言、指導、さらには勧告をすることとなっているが、制度的に勧告では雇用確保措置の実施が徹底されないのではないかととの意見があるとともに、雇用確保措置を講じていない場合の私法上の効果を持たせるべきとの意見がある。雇用確保措置を講じていない場合に私法上の効果を持たせるためには、雇用確保措置のうちいずれかの措置を原則と定める必要があるが、例えば、定年の65歳への引上げを原則とすることとした場合、結果として65歳定年制を制度化したことと同様となる。このため、雇用確保措置を存置する場合、勧告を行ったときであってもなお雇用確保措置を講じない企業については、法律上定められた義務の履行を確保するための社会的な制裁として、企業名を公表するなどの方策を講ずることを検討すべきである。

③ 賃金・人事処遇制度の見直し

定年の引上げ、基準制度の廃止のいずれの方策をとる場合でも、60歳代以前の期間も含めた賃金制度や昇進・昇格などの人事管理について、長期化する職業生活に対応し各企業の実情に応じて高年齢者の意欲及び能力を活かせるよう、労使の話し合いにより適切な見直しを行う必要がある。

また、在職中でも厚生年金を受給できる仕組み（在職老齢年金制度）が設けられており、特に、現在の60歳代前半の者の賃金は、年金を受給できることを前提に決定されている側面

もあると考えられるが、厚生年金の報酬比例部分についても今後支給開始年齢が段階的に65歳まで引上げられ、60歳代前半の者に対する給付がされなくなっていくことを考えると、60歳代前半の高年齢者の賃金について、その生活の安定を考慮し、労使の話し合いにより仕事内容とそれに見合った労働条件の設定について適切なものとしていくことが重要である。

④ 再就職の支援

高年齢者の雇用対策は、その知識、経験等を活かしつつ、可能な限り安定した雇用を確保することが基本となるが、有期契約労働者も含め離職する労働者に対しては、少なくともとも65歳まで働くことができるよう、再就職のための支援を進めることが必要である。

再就職に当たって、求職活動支援書やジョブ・カードを活用し、労働者のこれまでの職務経歴等や職業能力を整理することにより、求職活動に当たっての職業選択の方向付けを行うとともに、必要に応じて、職業能力開発の機会が確保されるべきである。

さらに、ハローワークにおいてきめ細やかな職業相談や職業紹介を通じたマッチングを行うとともに、中高年齢者を一定期間試用雇用することにより早期再就職の実現や雇用機会の創出を図るための奨励金や、高年齢者等を雇い入れる場合に助成を行う助成金などの一層の活用を促進するなど、高年齢者の再就職支援を進める必要がある。

また、企業が再就職支援を行うために、民間職業紹介事業者やアウトプレースメント会社のほか、例えば企業間の出向・移籍にかかる支援事業を行う（財）産業雇用安定センターなどを積極的に活用することなどが考えられる。

（２）生涯現役社会の実現のための環境整備

平成37（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、そのためには、①労働者自身による中高年期からの高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進、それに対する企業による支援及び取組、②高年齢者の多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保、③女性の就労の促進、④超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討等の総合的な環境整備を進めていく必要がある。

① 高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進等

職業生涯が長期化するとともに、経済社会環境が激変し、企業における人材に関するニーズ、職務内容や必要とされる能力も変化している中、労働者個人が、心身両面にわたる健康の増進に努めるとともに、主体的に職業生活設計を行うことができるよう、中高年期から、自身の職業能力を客観的に把握し、高齢期に至っても職務内容等の変化に対応出来るよう持続的に能力開発に取り組むことが必要である。その際には、職業キャリアが長い方向けのジョブ・カードなども活用しつつ、キャリア・コンサルティングを行い、労働者がこれまでに

得た知識・経験を確認した上で行う必要がある。

また、企業も、労働者の能力を活用するため、中高年期の労働者に対する職業能力開発により積極的に取り組むとともに、労働者の健康問題に対処するため、心身両面の総合的な健康の保持増進を図るべきである。さらに、これらの取組を発展させ、労働者が主体的に自らの人生、働き方の設計を行うことを容易とするため、企業が労働者に対して、職業生涯の節目ごとに休暇を取得させることができるような方策を講ずることも考えられる。

このような労働者個人及び企業の取組を促進するため、国は、高年齢者の就業に適した分野の職業訓練コースの充実、ジョブ・カードや雇用保険制度による教育訓練給付の活用などにより職業能力開発の取組を支援するとともに、労働者の職業能力開発やキャリア形成支援のための積極的な取組を行う企業に対する支援を行うことが必要である。

② 高年齢者の多様な雇用・就業機会の確保

高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があり、また家族の介護を要する場合など家庭の状況等も異なることから、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、定年退職後等の高年齢者は、生きがいや社会参加のために就業している者が多いことから、このような高年齢者のために雇用にこだわらない就業機会を確保することも重要である。

(a) 企業における雇用環境の整備

企業においては、高年齢者を活かすための職場の創出、新たな事業分野への進出や職務の設計等による高年齢者の職域拡大、高年齢者に配慮した機械設備、作業方法又は作業環境の導入・改善、高年齢者の就業の実態や生活の安定等を考慮した賃金制度、短時間勤務などの柔軟な働き方の導入など高年齢者の多様な就業ニーズに応じて、高年齢者が働きやすいような環境整備を進めるべきである。また、国はこのような企業の取組を引き続き支援するとともに、企業に高年齢者を雇用するインセンティブを与えるような方策も検討していくべきである。

(b) シルバー人材センターを通じた就業機会の確保

シルバー人材センターは、定年退職後等の高年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、併せて高年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しており、現在、約80万人の会員が就労し、多様な就業機会確保のため、重要な役割を果たしている。

今後、さらに高齢化が進むことにより、シルバー人材センターを通じた就業を希望する高年齢者が増加すると考えられる。

このため、特に65歳以降、企業等における就労を終えた者が、年齢にかかわらず働くことができる場として、シルバー人材センターを積極的に活用し、就業機会の確保及び職域の拡大を図っていく必要がある。

③ 女性の就労促進

高齢期の女性の就業率は男性に比べて低くなっている一方で、例えば55～59歳の女性の約3割が年齢にかかわらずいつまでも働くことを希望するなど、高齢期の女性は男性に比べ若干低いものの、高い就業意欲を持っていることから、さらに女性が働きやすい環境整備が求められている。

高齢期の女性の就業率は、それ以前の年代における就業の影響を受けることから、若年時より就労参加を進めるとともに、いわゆるM字カーブの解消を図るため、女性が出産・育児にかかわらず就業を続けられるような環境を整備するとともに、ポジティブ・アクションの推進強化等による女性の活躍促進のための環境整備を行うことが重要である。また、出産・育児を機にいったん離職・非労働力化し、その後育児が終わってから再び働くことを希望する者に対しては、再就職のための支援を行うことにより、高齢期まで働き続けることができるような環境整備を行うことが必要である。

④ 超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討

生涯現役社会の実現に向けた抜本的な取組としては、法律による全般的な年齢差別禁止を行うことも一つの方法である。

しかしながら、既に雇用における年齢差別が禁止されている米国、EU諸国と異なり、我が国では年齢という要素が採用、処遇、退職のあり方を決定する上で依然として重要な役割を果たしていること、特に定年制が定年までの雇用保障の機能を有していることを踏まえると、我が国で年齢差別を禁止しようとする場合には、社会や雇用システムへの影響などについて多角的な観点から考慮する必要がある。現段階ではまだ議論が十分に熟していないため、中長期的課題として引き続き議論を深めていく必要がある。

他方で、超高齢社会に適合するよう、定年制等の高年齢者雇用確保措置のほか、高年齢者の就業を促進する観点から、雇用法制のあり方について見直し、検討を進めることが必要である。例えば、現行制度上は、65歳未満とされている雇用保険の適用対象の拡大などについても検討するべきである。

同時に、年金その他の社会保障制度についても、高年齢者の雇用のあり方との整合性を確保する観点から見直しを検討する必要がある。

JILPT 資料シリーズ No. 93

高齢者の就業実態に関する研究

－高齢者の就業促進に向けた企業の取組み－

発行年月日 2011年7月15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2011 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)