

# 4 高齢者雇用 70歳までの就業機会の確保措置の努力義務化等を提起——労働政策審議会建議

厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会（部会長＝阿部正浩・中央大学経済学部教授）は2019年12月25日、「高齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について」の報告をとりまとめた。「成長戦略実行計画」（2019年6月21日・閣議決定）で、「人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある」などとされたことを受け、9月27日以降6回にわたり、議論を重ねてきたもの。

報告では、70歳までの就業機会の確保に向けて、①定年廃止、②定年延長、③継続雇用制度の導入といった、現行の高齢者雇用確保措置と同様の措置に加え、④特殊関係事業主以外の企業への再就職に関する制度の導入、⑤フリーランスや起業による就業に関する制度の導入、⑥社会貢献活動への従事に関する制度の導入といった新たな措置を設け、これらのいずれかを講ずることを事業主の努力義務とすることが適当であると提起した。また、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングの促進に向けて、301人以上の企業に対し、「正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合」（いわゆる中途採用比率）の公表を、義務化することが適当であるなどとした。

こうした報告を受けた労働政策審議会（会長＝鎌田耕一・東洋大学名誉教授）は同日、加藤勝信・厚生労働相に対する建議を行った。

## 年齢にかかわらず活躍できる社会の実現を

高齢者の雇用を巡っては、高齢者雇用安定法の累次の改正を経て、希望者全員の65歳までの雇用確保措置が整備されており、2019年6月1日現在で、31人以上の企業の実施割合は99.8%に達している。また、義務を超えた積極的な取り組みとして、66歳以上でも働ける制度を持つ企業の割合も30.8%となっている。

こうしたなか、報告では「高齢者の労働力人口や就業率は近年増加傾向であるが、65歳以降の者が持つ就労に対する意向を踏まえれば、今後さらに、個々の高齢者のニーズや状況に応じた活躍の場の整備を通じ、年齢にかかわらず活躍し続けることができる社会の実現を図ることが求められている」などと指摘。また、「職業生活の長期化が見込まれる中、労働者が希望する職業や良質な雇用に円滑に就職できるよう支援することにより、労働者の主体的なキャリア形成を通じた職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となる社会の実現を図ることが求められている」などと強調した。

## 高齢者雇用安定法を改正へ

そのうえで、70歳までの就業機会の確保にかかる施策の推進に当たっては、65歳までの雇用機会が確保されていることが前提となることから、「現

行の高齢者雇用安定法による65歳までの希望者全員の雇用確保措置（2024年度末に労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置は終了）の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要である」と指摘。また、正規・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等に関する法制度が、2020年4月1日より施行（中小企業へのパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日）されることも踏まえ、「60歳以降に継続雇用される労働者の適正な待遇の確保などの環境整備も図る必要がある」などとした。

さらに、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、「70歳までの就業機会の確保について事業主が一定の措置を講ずることを求める法制度の整備をはじめとした環境整備が必要である」とし、「65歳までの雇用確保措置に関して『高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針』が定められていることを踏まえれば、70歳までの措置に関しても、その実施及び運用に関する指針を定めることが求められる」と強調。70歳までの就業機会の確保に当たっては、定年廃止、定年延長、継続雇用制度の導入といった現行の高齢者雇用確保措置と同様の措置に加えて新たな措置を設け、「いずれかを講ずることを事業主に対する努力義務とすることが適当である」などと提起した。

## 対象者の限定は可能に

なお、現行65歳までの雇用確保措

置については、「希望する高齢者全員」を対象とした制度の導入が義務づけられているが、65歳以降の高齢者を巡っては、それ以前と比べて体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様になる。そのため、報告では「今般の努力義務を設けるに当たり、事業主が講ずる措置について、対象者の限定を可能とすることが適当である」とし、「対象者を限定する場合には、その基準について労使で合意が図られることが望ましいことから、この点について指針において明示することが適当である」などと指摘した。

### 労使で十分な話し合いを

報告ではまた、「高齢者の特性に応じた活躍のための多様な選択肢を用意することが重要であることや、雇用によらない措置には労働関係法令による規制が及ばないことなどを踏まえると、70歳までの措置の適切な実施を図るためには、労使での十分な話し合いを行うことが求められる」とし、「事業主がどのような措置を講ずるのかに関する話し合いについては、過半数労働組合又は過半数代表者との話し合いが想定されるが、65歳までの雇用確保措置と同様に、話し合いについて指針に明示することが適当である」と提起した。

さらに、「雇用によらない措置による場合の話し合いについては、過半数労働組合又は過半数代表者との間で合意するよう努めることを法律で定めることが適当」としたほか、「事業主が複数の措置を講ずる場合において、個々の労働者にどの措置を適用するかに関する話し合いについては、個々の労働者の希望を聴取することを指針において明示することが適当である」などとした。

### 70歳までの措置も、60歳まで雇用していた事業主の努力義務に

現行65歳までの雇用確保措置は、「60歳まで雇用される高齢者について、事業主が定年を65歳以上に定める又は定年を廃止し、同一の企業で高齢者を雇用し続けることを念頭に置いた制度」である。このうち、継続雇用制度では、65歳まで特殊関係事業主で雇用を継続することも可能とされているところだが、「法律上、雇用確保措置の責務は、60歳まで雇用していた事業主にある」。そこで、報告では、70歳までの措置についても、「60歳まで雇用していた事業主が、法律上、措置を講ずる努力義務を負うと解することが適当である」と指摘した。

### 六つの措置から選択

そのうえで、70歳までの就業機会の確保に当たり、事業主が実施する措置の内容については、「成長戦略実行計画に盛り込まれた選択肢のイメージ」毎に、下記の通りにすることが適当と提起した。

具体的に見ると、①「定年廃止」、②「定年延長」、③「継続雇用制度の導入」については、「65歳までの雇用確保措置と同様のものとする」としている。また、④「他の企業への再就職の実現」については、「特殊関係事業主による継続雇用制度の導入と同様に事業主間で契約を締結するものとする」とした。さらに、⑤「個人とのフリーランス契約への資金提供」及び「個人の起業支援」については、「定年後又は65歳までの継続雇用終了後に元従業員との間で、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を設けるもの」とし、「どのような事業を制度の対象とするかについては、事業

主が導入する制度の中で定めることができることとする」とした。

### 複数の措置の組み合わせも

また、⑥「個人の社会貢献活動参加への資金提供」については、「定年後又は65歳までの継続雇用終了後に元従業員が、(1)事業主が自ら実施する事業、(2)事業主が委託、出資(資金提供)その他の援助を行う団体が実施する事業であって、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するものに係る業務に70歳まで継続的に従事できる制度を設けるものとする」とし、「どのような事業を制度の対象とするかについては、事業主が導入する制度の中で定めることができることとする」とした。

なお、(2)の場合には、「事業主と事業を実施する団体との間で、定年後又は65歳までの継続雇用終了後に70歳まで引き続いて事業に従事させることを約する契約を締結するもの」とし、この際、「事業主が導入する制度の実施内容に基づき、事業を実施する団体が高齢者に対して70歳まで事業に従事する機会を提供する旨を明示するものとする」としている。併せて、「事業主の出資(資金提供)その他の援助により高齢者が従事する事業について、当該事業の円滑な実施に必要な出資(資金提供)その他の援助を要件とすること」とし、また、「事業主の関与の具体的な在り方に関する他の選択肢との均衡の観点から、制度の対象となる事業は高齢者に役務の提供等の対価として金銭を支払う有償のものに限る」とした。

こうしたなか、「多様で柔軟な働き方を踏まえて、1つの措置により70歳までの就業機会を確保することだけでなく、複数の措置を組み合わせるこ

とにより70歳までの就業機会を確保することも、努力義務を満たす措置を講ずるものであると解することが適当である」としている。

### 適切な準備期間を

報告ではまた、事業主の履行確保を図るため、「厚生労働大臣は高齢者等職業安定対策基本方針に照らして必要があると認めるときに、措置の実施について必要な指導及び助言をすることや、措置の導入に関する計画の作成及び提出、計画の変更や適正な実施を事業主に対して求めることができるようにすることが適当である」と指摘。さらに、「70歳までの措置を講ずることが事業主の努力義務であることを踏まえれば、措置の対象とならない労働者が生じる可能性がある」とし、「現行の再就職援助措置に係る努力義務及び多数離職の届出に係る義務の対象者について、事業主が70歳までの措置を講じない場合に70歳未満で退職する高齢者及び事業主が対象者を限定した制度を導入した場合に当該制度の利用を希望しつつもその対象とならなかった高齢者を加えることが適当」などと提起した。

なお、新たな制度の円滑な施行を図るためには、65歳までとは異なる新たな措置が選択肢として盛り込まれることに伴い、「国は十分な周知に努める必要がある」とともに、「措置の導入に向けた労使による話し合いや労働者への事前の周知に一定の期間を要することが見込まれる」。そのため、「過去の高齢者雇用安定法の改正時の例も参考としつつ、適切な準備期間を設けることが適当」などとしている。

### 労働施策総合推進法も改正へ

他方、報告では、職業生活の長期化

等に向けて、「中途採用に関する情報の公表により、職場情報を一層見える化し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングをさらに促進することが必要である」と指摘した。

情報公表を求める対象は、「中小企業の中途採用が既に活発であることや中小企業への負担を踏まえ、労働者数301人以上の大企業についてのみ義務とすることが適当である」とし、情報公表を求める項目については「正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合とすることが適当」で、経年的な変化も把握するため、「直近3事業年度の割合を公表することが適当である」などとした。

なお、情報公表の方法については、「企業のホームページ等の利用などにより、求職者が容易に閲覧できる方法によることが適当」としている。

### 自主的な情報公表が進むための支援を

そのうえで、「正規雇用による中途採用実績の高い企業は、求職者にとっては正規雇用として採用される可能性が高いと期待できる企業である」ものの、「中途採用実績の多寡のみをもって職場に対する評価がなされるべきものではなく、また、求職者にとっても採用後に自身が働く姿がイメージできる情報を得られることが有用であることから、企業におけるさらなる職場情報の自主的な公表が進むよう、支援を行うことが適当」とし、このため「大企業については、法的義務を求める項目以外にも自主的な公表が進むよう、中高年齢者、就職氷河期世代の中途採用比率等といった定量的な情報、中途採用に関する企業の考え方、中途採用後のキャリアパス・人材育成・処遇等といった定性的な情報の公表を支援することが適当である」などと提起した。

なお、「中小企業についても、大企業に法的義務を求める項目と併せて他の情報の公表が自主的に進むよう、支援を行うことが適当である」などとしている。

### 今通常国会に法案を提出へ

こうしたなか、一連の内容を盛り込んだ、高齢者雇用安定法と労働施策総合推進法の各改正案が、雇用保険法等の一括改正法案（2月4日閣議決定）として通常国会に提出された。

なお、政府の「全世代型社会保障検討会議」の「中間報告」（2019年12月19日）にも関連する言及があり、「70歳までの就業機会の確保を円滑に進める観点から、法制を二段階に分けた」うえで、第二段階の法制では「第一段階の進捗を踏まえて、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討することなども展望している。

また、法制の整備とともに、「高齢者のモチベーションや納得性に配慮しつつ、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める」ことや「加齢による身体機能の低下等を踏まえ、労働災害防止や健康確保の観点から対策を講じ、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築を支援する」こと、さらに、「高齢期を見据えたキャリア形成支援・リカレント教育を推進する」こと等も掲げている。

（調査部）