

高齢者雇用について

令和元年12月4日
厚生労働省職業安定局

○新時代の社会保障改革ビジョン

(平成31年4月18日 自由民主党政務調査会・厚生労働部会) (抜粋)

3. 令和時代の7つの改革

3. 雇用制度改革 ~雇用を縦にも横にも伸ばす

(1) 兼業・副業など多様で柔軟な働き方の推進

- 人生100年時代に雇用の期間を「縦」に伸ばし、エイジフリーで活躍できる環境を整備するためには、現役の間から多様で柔軟な働き方を広げることで、雇用の選択肢を「横」にも広げていくことが必要である。

○生涯現役社会の推進に向けた提言

(令和元年5月30日 自由民主党政務調査会・雇用問題調査会・厚生労働部会) (抜粋)

2. 高齢者が能力を発揮できる社会づくりのための雇用・就業施策の基本的方向

(イ) 70歳までの雇用・就業機会の確保

- 70歳までの雇用・就業機会を確保する観点から、高年法の雇用確保措置を70歳まで延長することとする。ただしその際には、自社内での直接雇用以外の多様な選択肢も含め、労使で定めることができるようにするべきである。
- 政府においては、新たな選択肢のイメージとして、「他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現」、「個人とのフリーランス契約への資金提供」、「個人の起業支援」、「個人の社会貢献活動参加への資金提供」を示している。新たな選択肢の具体化の検討にあたっては、高齢者の職業の安定という高年法の目的を十分に踏まえ、既存の選択肢との比較において企業が負う責務の程度が不均衡にならないよう、どのような企業の関与を求めるかなどについて、十分に検討することが必要である。

○成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（抜粋）

第3章 全世代型社会保障への改革

1. 70歳までの就業機会確保

（多様な選択肢）

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。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定しうる。

企業は(a)から(g)の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

（第一段階の法制整備）

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の(a)～(g)といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

（第二段階の法制整備）

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、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。この際は、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。

（提出時期及び留意点）

混乱が生じないよう、65歳（現在63歳。2025年に施行完了予定）までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。

手続的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を図る。

（年金制度との関係）

70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲（現在は70歳まで選択可）は拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、社会保障審議会での議論を経て、制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

（諸環境の整備）

高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築の支援、地方公共団体を中心とした就労促進の取組、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。

また、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。

「成長戦略実行計画」(令和元年6月21日閣議決定)において示された、70歳までの就業機会の確保に関して法制度上明示する選択肢の具体化等に向けて、今後、労働政策審議会(雇用対策基本問題部会)において検討を行う。

<主な検討課題>

○70歳までの就業機会の確保について

(1)事業主の努力義務とする措置の在り方について

① 基本的な考え方について

(事業主の関与の具体的なあり方に関する各措置の間での均衡、労使での話し合いの仕組み等)

② 措置として事業主が実施する内容について

(2)事業主の履行確保を図るための仕組みについて

(3)事業主による措置の導入に伴って生じる対応について

(4)新たな制度の円滑な施行を図るために必要な準備期間について

(5)高齢者の活躍を促進するために必要な支援について

○65歳までの雇用機会の確保について

- ・ 高齢者のさらなる活躍の促進に資するための取組の強化について

○70歳までの就業機会の確保について

(1) 事業主の努力義務とする措置の在り方について

① 基本的な考え方について

(事業主の関与の具体的なあり方に関する各措置の間での均衡、労使での話し合いの仕組み等)

<各措置の均衡>

- ・ 選択肢の均衡を図る上では、「70歳までの就業継続の可能性」と「就業時の待遇の確保」が重要。
- ・ 65歳までの雇用確保措置では、労働法規制(解雇権濫用規制・雇い止め規制・最低賃金・同一労働同一賃金規制)によりこれらが担保されている。
- ・ 70歳までの就業確保措置については、「雇用」の選択肢((a)~(d))では、65歳までの雇用確保措置と同様、労働法規制により、これらが担保されており、就業規則で明確化されている。
- ・ 雇用によらない選択肢((e)~(g))では、これに対応するため、雇用によらない選択肢のみを講じる場合には、労使合意を得ることとすることについて検討。

※労使合意の具体的な方法

- (1) 事業主は、制度の内容を明示(制度の実施に関する計画を作成)
- (2) 計画の内容について労使合意
- (3) 合意した制度の内容(計画)を労働者に周知

<法律上の努力義務を負う事業主>

- ・ 現行の65歳までの雇用確保措置は、60歳まで雇用される高年齢者について、事業主が定年を65歳以上に定める又は定年を廃止し、同一の企業で高年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。
- ・ 70歳までの就業確保措置の責務については、65歳までの雇用確保措置の責務が、特殊関係事業主で継続雇用される場合であっても60歳まで雇用している事業主にあることから、70歳までの就業確保についても、60歳まで雇用していた事業主が、法律上、措置を講じる努力義務を負うと解することについて検討。

<制度対象者の限定>

- ・ 現行の65歳までの雇用確保措置では、希望する高年齢者全員を対象とした制度を導入することが事業主の義務とされている。
- ・ 一方で、70歳までの就業確保措置では、成長戦略実行計画において、第二段階の法制整備（いわゆる義務化）の段階において、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とされている。
- ・ 今般の努力義務新設の段階でも、対象者を限定した制度を導入することを可能とすることについて検討。（対象者を限定した制度を導入する場合には、対象者を限定する基準について労使が合意することが望ましい旨を指針に規定することが考えられる。）

<労使での話し合いの仕組み>

以下の話し合いの趣旨を踏まえ、どのような仕組みが適切かについて検討。

①どの選択肢を用意するかについての話し合い

- ・ 70歳までの就業機会の確保を図る上では、65歳までとは異なり高年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。
- ・ このため、どのような選択肢を用意するか労使で十分に話し合い、双方納得した選択肢を用意することが重要である。

②(e)～(g)の制度のみを導入する場合についての話し合い

- ・ (e)～(g)の選択肢のみを講じる場合には、雇用によらない働き方であり、労働関係法令による様々な労働者保護が基本的には適用されないこと等を踏まえて、これを担保するために、制度の内容について労使で合意した内容とする必要がある。

③複数制度を導入した場合に個人にどの制度を適用するかについての話し合い

- ・ 企業は複数の制度を導入した場合には、労働者個人のニーズに適した制度が利用できるよう、どの制度を利用するかについても話し合いを行う必要がある。

② 措置として事業主が実施する内容について

- ・「定年廃止」、「定年延長」、「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(継続雇用制度に係る制度対象者の検討については前述のとおり)ことについて検討。
- ・「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のものとする(制度対象者の検討については前述のとおり)ことについて検討。
- ・「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創業(フリーランス・起業)する者との間で、業務委託契約を締結する制度を設けることについて検討。
- ・「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以下のいずれかの事業による活動に従事できる制度を設けることについて検討。
 - ①事業主が自ら実施する事業
 - ②事業主が委託、出資等する団体が行う事業※②の場合には、当該団体との間で、定年後又は65歳までの継続雇用終了後に事業に従事させることを約する契約を締結

➡ 雇用によらない選択肢(「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」、「個人の社会貢献活動参加への資金提供」)のみを講じる場合の具体的なイメージは別紙資料

(2) 事業主の履行確保を図るための仕組みについて

- ・事業主の履行確保のため、70歳までの就業確保措置の導入に関して、厚生労働大臣による計画の作成指示等を設けることについて検討。

(3) 事業主による措置の導入に伴って生じる対応について

- ・現行、解雇等により離職する高年齢者に対して、事業主は再就職援助措置・多数離職届出を行うこととされている。
- ・事業主が70歳までの就業確保措置を講じず、70歳未満で定年退職する高年齢者等に対しても、事業主は再就職援助措置・多数離職届出を行うことについて検討。

(4) 新たな制度の円滑な施行を図るために必要な準備期間について

- ・過去の改正における準備期間等も考慮して検討。

(5) 高齢者の活躍を促進するために必要な支援について

・新たな制度の創設に加えて、高齢者の活躍を促進するための支援として、以下について検討。

<企業による雇用・就業確保に関する支援>

- ・70歳までの就業機会を確保する制度を導入する事業主に対する助成措置や相談体制などの充実
- ・他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受け入れ企業の開拓・確保の支援
- ・高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成や相談・援助等の実施
- ・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の支援

<再就職・キャリア形成に関する支援>

- ・ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化
- ・労働者のキャリアプランの再設計等を支援する拠点の整備
- ・企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・生涯現役促進地域連携事業による、地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進
- ・シルバー人材センターにおける人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能の強化
- ・シルバー人材センターによる地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な取組(高齢者世帯の生活支援、子育て支援・家事援助サービス、空き家・空き地管理など)の強化