

Ⅱ．我が国の高年齢者雇用対策

平成24年度高齢者雇用就業対策の体系

① 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の推進

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
 - ・ 高齢者雇用確保措置に係る周知・啓発
 - ・ 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告
 - ・ 高齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等
- 希望者全員65歳まで働ける企業及び企業の実状に応じて何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の普及・促進
 - ・ 公共職業安定所による事業主への啓発指導
 - ・ 先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等の実施、都道府県労働局による希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の取組に対する気運の醸成
 - ・ 定年引上げ等奨励金(中小企業定年引上げ等奨励金、高齢者職域拡大等助成金、高齢者労働移動受入助成金)の活用

② 中高年齢者の再就職の援助・促進

- 中高年齢者に対する再就職の促進
 - ・ 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ 中高年齢者トライアル雇用奨励金の活用
 - ・ 特定求職者雇用開発助成金の活用
 - ・ 業種別団体や公共職業安定機関等と連携して、技能講習、面接会、職場体験等を一体的に実施(シニアワークプログラム事業)
- 募集・採用時の年齢制限の禁止(例外事由に該当する場合の上限年齢設定理由の明示義務)の周知・啓発
- 離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助
 - ・ ジョブ・カード様式を活用した求職活動支援書の作成・交付義務の周知・啓発、指導

③ 高齢者の多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センター事業の推進
 - ・ シルバー人材センターと地方公共団体が共同して企画提案した事業の支援

10

「高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」の概要

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・ 継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止し、定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象になるようにする。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ・ 継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・ 高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定(衆議院での修正)

- ・ 事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

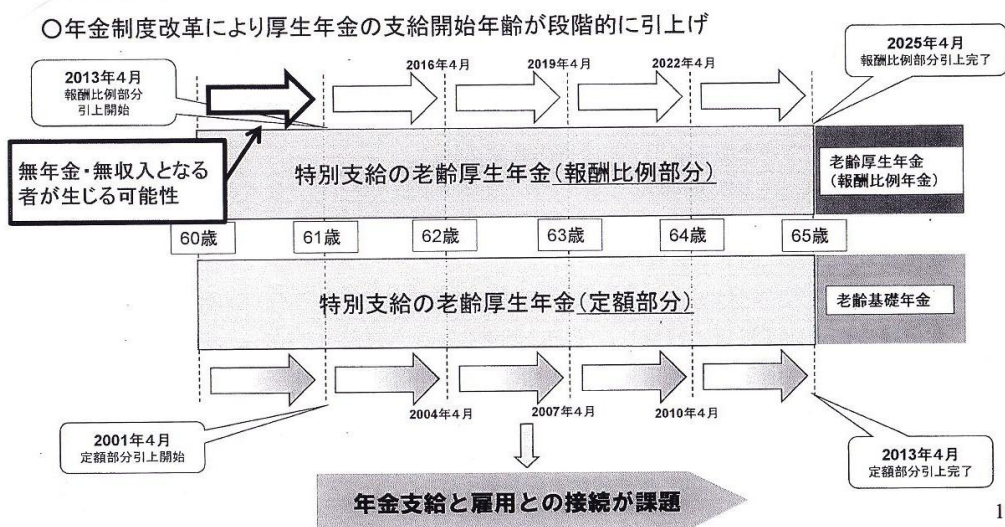
- ・ 厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日:平成25年4月1日

11

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、現在の高齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性。



12

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 現在の高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（法第8条）。
- 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第9条）が、平成16年改正ですでに義務付けられている。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可）
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置の実施がすでに義務化されている

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない

※定年引上げの義務化ではない

下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）

- ・高齢者雇用確保措置導入割合：97.3%
- ・過去一年間の定年到達者（約43万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.6%（約6,800人）（ともに31人以上規模企業を集計。2012（平成24年）6月1日現在）

13

高年齢者に係る雇用制度の状況

(平成24年6月1日現在)

平成24(2012)年6月1日現在の企業(31人以上規模)における高年齢者の雇用状況は以下のとおりとなっている。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は140,367社中136,561社、97.3%(前年差1.6ポイント増)(大企業99.4%(0.4ポイント増)、中小企業97.0%(1.7ポイント増))

2 雇用確保措置の内容

雇用確保措置実施済み企業のうち、定年の廃止や定年の引上げの措置を講じたところは少なく、82.5%が継続雇用制度を導入

3 定年到達者の動向

過去1年間の定年到達者約43万人のうち、継続雇用を希望しなかった者の割合は24.8%、定年後に継続雇用された者の割合は73.6%、基準非該当となった者の割合は1.6%。

