

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

現行

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

③定年廃止

新設

<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

創業支援等措置（雇用以外の措置）
（過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）

③定年廃止

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資（資金提供）等する
団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

高年齢者の活躍に関する厚生労働省の対応状況・方針について

厚生労働省

以下の（１）～（４）について、対応状況・方針をご説明ください。

（１）改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知について

- ① 昨年 10 月に、改正法のパンフレット及び改正法に関する Q&A 等を厚生労働省 HP に掲載した。当該パンフレット等については、内容のわかりやすさを重視し、労使団体の意見も伺いながら作成した。改正法については、都道府県労働局（労働局）・ハローワークによる周知のほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）や日本商工会議所をはじめとする労使団体等の各種関連団体等に幅広くご協力をいただきながら周知を行っている。引き続き当該パンフレット等を活用し、関連団体等とも連携しながら、着実に周知を図ってまいりたい。
- ② 前述のパンフレットにおいて、
 - ・対象者基準の設定に関する具体的な考え方及び基準の例
 - ・解雇事由又は退職事由に該当する場合に雇用等を継続しないことができること
 - ・創業支援等措置の実施に当たり必要な手続等を記載している。

また、対象者基準については Q&A においても具体性、客観性に関する説明を記載しており、これらを活用し案内を行っている。

今後も、問い合わせのあった相談等を元に、Q&A を更新していく等、周知ツールの改善を行いながら、改正法について十分な理解を得られるよう、引き続き労使団体等と連携のうえ取組を進めてまいりたい。
- ③ また、創業支援等措置について、各企業に具体的な取組イメージを持っていただけるよう、労働局・ハローワークや JEED における企業の取組の事例収集、提供等により、その周知に努めてまいりたい。

(2) リカレント教育等の高年齢者の能力開発に関する支援の強化・拡充

- ① 人生100年時代の到来を踏まえ、70歳までの就業機会の確保に向け、中高年層の強みを発揮できるよう職業能力の蓄積を図るとともに、キャリア転換を希望する中高年労働者の職業能力開発を推進してまいりたい。
- ② 具体的には、
- ・ 離職者について、民間委託訓練等の公的職業訓練の推進
 - ・ 在職者について、訓練経費の助成、個別の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練の提供等の企業による人材育成の支援
 - ・ 労働者の自発的な学びについて、教育訓練給付制度による支援等を通じて、スキルアップ・スキルチェンジに取り組める環境の整備に取り組んでいる。
- その際、中高年労働者に配慮したプログラム開発等も行っていきたい。
- ③ また、長期化する職業人生の中で、節目ごとのセルフ・キャリアドック等を通じて、若年期から中高年期も展望に入れたキャリアコンサルティングを推進している。
- 中高年労働者に対しては、知識・経験の棚卸しを行い、キャリアプランの再設計を考える機会を提供してまいりたい。

(3) 助成金等の中小企業への配慮について

① 高年齢雇用継続給付の縮小に対応した配慮について

令和2年3月の雇用保険法改正により、高年齢雇用継続給付の給付率を最大15%から最大10%に縮小することとされており、改正内容の周知や企業での準備期間を考慮し、令和7年(2025年)4月1日に施行することとしている。

あわせて、給付率の縮小に先行して同給付の対象労働者の処遇改善に取り組む事業主への支援策として、「高年齢労働者処遇改善促進助成金(仮称)」を令和3年度予算案に計上している。

制度の詳細については現在検討中であるが、対象労働者の賃金規定等の改定により減少した高年齢雇用継続給付の額に助成率を乗じた額を支給する。本助成金は最大2年間受給することが可能であり、より早期の取組を促す観点から令和5年度以降は助成率を低下させる予定である。

その上で、

- ・ 中小企業の助成率は大企業より高くし、令和3・4年度は4/5、令和5・6年度は2/3とする
- ・ 令和4年度中に処遇改善を実施すれば、令和5年度以降であっても低下前の助成率を適用する

といった配慮を行う予定である。

② 65歳超雇用推進助成金について

65歳超雇用推進助成金については、厚生労働省HPにパンフレット等を掲載するほか、当該助成金の支給業務を行うJEEDと労働局・ハローワークが連携し、多様な機会を通じて中小企業を含めて制度の周知に努めている。今後も改正法と併せて中小企業への周知を行うことで、中小企業の取組支援につなげてまいりたい。

(4) 企業と高齢者とのマッチング支援について

- ① 産業雇用安定センター等におけるマッチング機能強化・拡充について
産業雇用安定センターでは、企業等から65歳を超えて働くことを希望する高齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を受け、65歳を超えて継続雇用が可能な企業とのマッチングを行う「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」を実施しているところであるが、改正法の施行を踏まえ、マッチング体制の更なる強化を図ってまいりたい。

また、高齢求職者については、65歳以上の再就職支援に重点的に取り組む「生涯現役支援窓口」を全国300箇所のハローワークに設置し、高齢求職者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や個々の状況に応じた支援チームによる効果的なマッチング支援の機能強化・拡充を図っている。引き続き、本窓口の周知とともに、企業や高齢者のニーズ等を踏まえた丁寧なマッチング支援に取り組んでまいりたい。