

# 雇用と年金支給開始年齢の確実な接続のために

## — 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案 —

厚生労働委員会調査室 さとう てつお  
佐藤 哲夫

### 1. はじめに

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」は、戦後の経済の高度成長に伴う労働力需給の著しい改善から取り残された中高年齢者の雇用対策を目的として、昭和46年に「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」として制定された。その後、昭和61年の法改正により、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に法律名が変更され、さらに5次にわたる改正を経て今日に至っている。

本稿は、高年齢者雇用の現状に触れるとともに、平成24年1月召集の第180回国会に提出された「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案」について、その提出の背景と経緯、法律案の概要、主な論点を紹介するものである。

### 2. 法律案提出の背景と経緯

#### (1) 背景

##### ア 少子高齢化の進展と高年齢就業者数の増加

平成22年国勢調査によれば、平成22(2010)年には、総人口1億2,806万人、生産年齢人口8,173万人(生産年齢人口割合63.8%)<sup>1</sup>、老年人口2,948万人(老年人口割合23.0%)<sup>2</sup>であった。平成24(2012)年1月に発表された新しい人口推計<sup>3</sup>によれば、平成42(2030)年には、総人口1億1,662万人、生産年齢人口6,773万人(生産年齢人口割合58.1%)、老年人口3,685万人(老年人口割合31.6%)に、平成72(2060)年には、総人口8,674万人、生産年齢人口4,418万人(生産年齢人口割合50.9%)、老年人口3,464万人(老年人口割合39.9%)となると推計され、高齢化の進展と生産年齢人口の減少傾向が続くことが見込まれている。

また、平成23(2011)年の年齢階級別の就業率を前提とした場合の就業者数を見ると、平成23(2011)年は、15～64歳層で5,433万人、65歳以上層で544万人であるが、平成42(2030)年には、15～64歳層で4,761万人、65歳以上層で711万人になると推計され、15～64歳層では約670万人の減少となるが、65歳以上層では約170万人の増加が見込まれている<sup>4</sup>。

##### イ 高年齢者雇用等の現状

雇用失業情勢を見ると、平成22年における完全失業率は、総数が5.1%であるのに

対して、55～59 歳層で 4.3%、60～64 歳層で 5.7%、65 歳以上層で 2.4%となっており、60～64 歳層で総数より高い数字となっている<sup>5</sup>。

就業状況を見ると、51 人以上規模の企業における常用労働者は、60～64 歳層は、平成 17 年に約 78 万人、平成 23 年に約 175 万人、65 歳以上層では、平成 17 年に約 26 万 5,000 人、平成 23 年に約 55 万 5,000 人と大幅に増加している<sup>6</sup>。

就業率を見ると、60～64 歳層では、平成 17 年に 52.0%、平成 23 年に 57.3%、65 歳以上層では、平成 17 年に 19.4%、平成 23 年に 19.3%となり<sup>7</sup>、65 歳以上層では横ばいであるが、60～64 歳層では増加傾向にある。

就業意欲については、60 歳以上の男女を対象とした調査によれば、60 歳くらいまでとする者が 9.7%であるのに対し、65 歳くらいまでとする者 19.2%、70 歳くらいまでとする者 23.0%、75 歳くらいまでとする者 10.4%、76 歳以上とする者 2.4%、働けるうちはいつまでもとする者 36.8%である<sup>8</sup>。65 歳を超えて働きたいとする者は 35.8%で、働けるうちはいつまでもとする者と合わせると 7 割程度を占めることになる。

就業者について仕事をした主な理由を見ると、男性では、経済上の理由とする者は、55～59 歳層 84.7%、60～64 歳層 73.2%、65～69 歳層 53.0%、生きがい・社会参加のためとする者は、55～59 歳層 6.5%、60～64 歳層 7.6%、65～69 歳層 15.3%となっている。年齢が上がるにつれて、経済上の理由が減り、生きがい・社会参加のためとする者が増える傾向にあるが、基礎年金の支給開始年齢に到達する 65 歳～69 歳層でも経済上の理由とする者が 5 割程度を占めていることとなる。

また、女性では、経済上の理由とする者は、55～59 歳層 68.0%、60～64 歳層 56.9%、65～69 歳層 44.5%、生きがい・社会参加のためとする者は、55～59 歳層 12.3%、60～64 歳層 16.2%、65～69 歳層 15.4%となっている。年齢が上がるにつれて、経済上の理由が減ることは男性と同じ傾向であるが、生きがい・社会参加のためとする者については、男性と異なり、ほぼ横ばいという傾向にある<sup>9</sup>。

## ウ 高齢者に係る雇用制度の現状

平成 23 年では、定年制を定めている企業は 92.9%、そのうち一律の定年制を定めている企業は 98.9%である。また、定年年齢については、60 歳とする企業が最も多くて 82.2%、65 歳以上とする企業は 14.0%となっている<sup>10</sup>。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢者雇用安定法」という。）に沿った年金支給開始年齢までの高齢者雇用確保措置（定年の引上げ・継続雇用制度の導入・定年の定め廃止）の実施状況を見ると、実施済みの企業は、31 人以上規模の企業 13 万 8,429 社中 13 万 2,429 社、95.7%となっている。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業は 2.8%、定年の引上げの措置を講じた企業は 14.6%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業は 82.6%となっている<sup>11</sup>。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入した企業は 43.2%、制度の対象となる高齢者に係る基準（以下「対象者基準」という。）<sup>12</sup>を定めた企業は 56.8%である。また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は、47.9%となっている<sup>13</sup>。

定年後、継続雇用制度により継続雇用された者の割合・人数について見ると、過去1年間の定年到達者約43万5,000人のうち、定年後に継続雇用された者の割合は73.6%、約32万人となっている。継続雇用制度による高年齢者雇用確保措置を講じている企業について、定年後の継続雇用者の割合は、希望者全員を継続雇用する企業で82.3%、対象者基準の該当者を継続雇用する企業では69.5%となっている。継続雇用を希望したが、対象者基準非該当により離職した者は約7,600人、継続雇用希望者全体の2.3%、定年到達者全体の1.8%となっている<sup>14</sup>。

## エ 年金支給開始年齢の引上げ

少子高齢化の急速な進展と経済の低成長の長期化が予想される状況にあり、また、厚生年金保険の財政再計算により厚生年金保険料率の大幅引上げが必要との試算がなされたことなどから、これまで2度の法改正により、老齢厚生年金の支給開始年齢が引き上げられることとなった。

まず、平成6年の法改正により、老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢は、平成13年度から25年度にかけて、60歳から65歳へ3年ごとに1歳ずつ引き上げられ、60歳からは報酬比例部分のみが支給されることとされた（女性は5年遅れで実施）。

また、平成12年の法改正により、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢についても、段階的に引き上げていくこととし、平成25年度から37年度にかけて、60歳から65歳へ3年ごとに1歳ずつ引き上げていくこととされた（女性は5年遅れで実施）。

## (2) 経緯

高年齢者を取り巻く厳しい雇用失業情勢、将来の生産年齢人口減少の見込み、年金制度改革による年金支給開始年齢の引上げを背景として、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの高年齢者雇用確保措置の義務付けとその段階的実施、継続雇用制度導入に当たっては対象者基準の設定を認めること等を主な内容とする「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」が平成16年に成立した<sup>15</sup>。

この改正を受けて、平成17年4月1日に、平成17年度から平成24年度までを対象期間とする高年齢者等職業安定対策基本方針<sup>16</sup>（第4次）が告示され、この基本方針に沿って取組が行われることとなった。その後、更に取組内容を充実させるため、平成21年4月1日に、平成21年度から平成24年度までを対象期間とする高年齢者等職業安定対策基本方針（第5次）が告示されることとなった。

平成22年6月18日には、「新成長戦略」が閣議決定され、急速に進展する我が国の少子高齢化に伴う労働力人口の減少を跳ね返し、経済の活力を維持するためには、若者、女性、高年齢者など全ての人が可能な限り社会の支え手となる必要があるとの観点からの施策が進められることとなった<sup>17</sup>。

新成長戦略の閣議決定を受けて、平成21年12月、厚生労働省に「雇用政策研究会」が設置され、新成長戦略で目標とする平成32年に向け、重点的に取り組むべき雇用・労

働政策の方向性について検討が重ねられ、平成 22 年 7 月 14 日、報告書として「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」<sup>18</sup>が取りまとめられた。

また、平成 22 年 11 月、厚生労働省に「今後の高齢者雇用に関する研究会」が設置され、希望者全員の 65 歳までの雇用確保策及び年齢に関わりなく働ける環境の整備を中心とした議論・検討が行われ、その結果が、平成 23 年 6 月、「今後の高齢者雇用に関する研究会報告～生涯現役社会の実現に向けて～」としてまとめられた。この報告書に述べられている施策の進め方（ポイント）は次のとおりである。

#### 今後の高齢者雇用に関する研究会報告における施策の進め方（ポイント）

##### ■希望者全員の 65 歳までの雇用確保

○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法定定年年齢を 65 歳まで引き上げる方法

あるいは

②希望者全員についての 65 歳までの継続雇用を確保する方法  
を考えるべき。

○①について、報酬比例部分の支給開始年齢の 65 歳への引上げ完了までには定年年齢が 65 歳に引き上げられるよう、引き続き議論することが必要。

○②について、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る現行の基準制度は廃止すべき。また、雇用確保措置の確実な実施を図るため、未実施企業に対する企業名公表など指導の在り方を検討することが必要。

○①②のいずれの方策をとる場合でも、賃金・人事処遇制度について、労使の話し合いにより適切な見直しを行うことが必要。

##### ■生涯現役社会実現のための環境整備

○生涯現役社会実現のための環境整備として、

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

②高齢者の多様な雇用・就業機会の確保

③女性の就労推進

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  
を行っていくべきである。

（出所） 厚生労働省資料より引用

「今後の高齢者雇用に関する研究会報告」を受けて、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において、希望者全員の 65 歳までの雇用確保策及び生涯現役社会の実現に向けた環境の整備のための方策を中心に、更に議論が進められ、平成 24 年 1 月 6 日、厚生労働大臣に対して、「今後の高齢者雇用対策について（労働政策審議会建議）」（以下「建議」という。）が建議された。この建議のポイントは次のとおりである。

## 「今後の高齢者雇用対策について（労働政策審議会建議）」のポイント

### 1 法定定年年齢（60 歳）の現状維持

直ちに法定定年年齢を 65 歳に引き上げることは困難であり、中長期的に検討していくべき課題である。

### 2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

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ため、現行の継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準は廃止することが適当である。

また、基準廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方に分かりやすく示すことが適当である。

老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の段階的引き上げを勘案し、できる限り長期間にわたり現行の 9 条 2 項に基づく対象者基準を利用できる特例を認める経過措置を設けることが適当である。

### 3 継続雇用における雇用確保先の対象拡大等

子会社や関連会社など一定範囲のグループ企業など事業主としての責任を果たしていると言える範囲において、雇用確保先の対象拡大が必要である。

他の企業での雇用を希望するような者が、再就職できるよう、定年前の産業雇用安定センターや有料職業紹介事業者を通じた高齢者の円滑な労働移動の支援を強化する必要がある。

希望者全員の 65 歳までの雇用確保についての普及・啓発や、同制度の導入に関する相談支援等について、特に経営環境の厳しい中小企業をはじめ、政府としても積極的に支援することが必要である。

### 4 義務違反の企業に対する公表規定の導入等

今後全ての企業で確実に措置が実施されるよう、指導の徹底を図り、指導に従わない企業に対する企業名の公表等を行うことが適当である。

（出所） 厚生労働省資料より引用

この建議に基づき、厚生労働省により、「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案要綱」が作成され、平成 24 年 2 月 16 日、厚生労働大臣から労働政策審議会に対して諮問がなされ、同年 2 月 23 日、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して、「厚生労働省案は、おおむね妥当と認める」との答申がなされた。なお、この答申の際、使用者側の強い主張を受けて、「なお、使用者側委員からは、対象者基準を廃止する場合は、現行の継続雇用制度の定義について、現に雇用している高齢者が希望するときは、定年後も引き続いて雇用することを原則とするよう改め、例外を認める制度であることを法律上明確化すべきとの意見があった。」とのなお書きが付されている。

この答申を受け、平成 24 年 3 月 9 日、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一

部を改正する法律案」が閣議決定され、同日第 180 回国会に提出された。

### 3. 法律案の概要

#### (1) 趣旨

男性の厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が平成 25 年から 61 歳となり、平成 37 年にかけて 65 歳に引き上げられる。これにより、60 歳の定年後、再雇用されない男性の一部に無年金・無収入の期間が生じる恐れがあることから、この空白期間を埋めることにより無年金・無収入の期間の発生を防ごうとするものである。

#### (2) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

前述のとおり、平成 16 年の法改正により、高年齢者雇用確保措置として、定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置を講じることが企業の義務として課せられることとなった。高年齢者雇用確保措置のうち、継続雇用制度は、原則として現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度である。しかし、事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との労使協定により、対象者基準を定め、当該基準に基づく制度を導入した場合には、継続雇用制度を導入したものとみなすとする例外規定を置き、希望者全員を対象としない継続雇用制度の導入が可能となっている。

高年齢者雇用確保措置のうち、最も多く講じられている措置は継続雇用制度であることから、高年齢者の就労をより一層促進させるため、今回の改正案において、この例外規定を削除することとしたものである。

#### (3) 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

現行の高年齢者雇用安定法では、定年まで高年齢者が雇用されていた企業での継続雇用制度の導入を求めている<sup>19</sup>が、運用により一定の要件を満たす子会社は継続雇用制度による雇用先として認められている<sup>20</sup>。

しかし、高年齢者の増加に伴い、65 歳までの雇用先を更に確保していくためには、雇用先となる企業の範囲の拡大が必要とされてくることと、これまで運用により行われてきた子会社での継続雇用を法文上明確にする必要から、今回の改正において、一定の要件を満たす子会社及び関連会社を継続雇用制度による雇用先の特例として認める規定を置くこととしたものである。

#### (4) 義務違反の企業に対する公表規定の導入

平成 16 年の法改正により、企業に対して高年齢者雇用確保措置を講じることが義務付けられた。この義務付けに伴い、その履行確保措置として、高年齢者雇用確保措置を講じない企業に対して、厚生労働大臣は必要な指導及び助言を行うことができることとなり、さらに、この指導及び助言後もなお、高年齢者雇用確保措置を講じない企業に対し

て、厚生労働大臣は措置を講じることを勧告することができるとされた。しかし、平成23年6月時点においても、高年齢者雇用確保措置を講じていない企業が6,000社、4.3%ある<sup>21</sup>という状況を踏まえ、より一層、高年齢者雇用確保措置による雇用の確保を確実にするために、今回の改正において、勧告に従わない企業名を公表することができるとしたものである。

#### (5) 高年齢者等職業安定対策基本方針の見直し

高年齢者等職業安定対策基本方針（以下「基本方針」という。）は、高年齢者雇用安定法第6条に基づき、厚生労働大臣が策定する高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針である。基本方針においては、高年齢者等の就業の動向に関する事項、高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項、事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項及び高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項を定めることとされている。高年齢者等の雇用の機会の増大の目標に関する事項は、現行の高年齢者雇用安定法により、65歳未満の高年齢者を対象とすることとなっているが、現在の基本方針では、70歳までの雇用・就業の目標が記載されており、齟齬が生じている。このため、建議において変更が必要であるとされたことを受け、今回の法改正において、「65歳未満」とする制限に関する規定を削除することとしたものである。

#### (6) 施行期日

平成25年4月1日から施行するものとする。

#### (7) 経過措置

改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項の規定により、高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなされている事業主については、同条同項の規定は、平成27年3月31日までの間は、なおその効力を有するものとしている。この場合において、対象者基準の対象となる者の年齢を、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げに合わせて、次のとおり、段階的に引き上げるものとされている。

図表 対象者基準の対象年齢に関する経過措置

期間	対象者基準の対象となる者の年齢
法律の施行日から平成28年3月31日までの間	61歳以上の者
平成28年4月1日から平成31年3月31日までの間	62歳以上の者
平成31年4月1日から平成34年3月31日までの間	63歳以上の者
平成34年4月1日から平成37年3月31日までの間	64歳以上の者

(出所) 厚生労働省資料より筆者作成

## 4. 主な論点

ここでは、主な論点について、審議会等における議論を中心に紹介することとしたい。

## （１）定年年齢の引上げ

60歳定年制を導入している企業の割合は、92.9%に達しており、60歳定年制はほぼ定着しているといえることができる。

厚生年金支給開始年齢の65歳への引上げに伴う雇用と年金の確実な接続という観点からは、定年年齢の65歳以上への引上げが最も確実な方法であると考えられる。しかし、定年年齢を65歳以上とする定年制を導入している企業の割合は14.0%であり、順調に導入が進んでいるとは言い難い状況にある。

このため、定年年齢の65歳以上への引上げに対して、使用者側からは、現在の導入状況から考えると企業への負担が重く時期尚早である<sup>22</sup>との指摘や解雇に関する厳しい規制を伴う現行の労働法制下では、定年年齢の在り方の検討自体が非常に困難である<sup>23</sup>との指摘がなされている。労働者側からも、希望者全員の65歳まで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<sup>24</sup>との主張がなされている。

建議においても、「直ちに法定定年年齢を65歳以上に引き上げることは困難であり、中長期的に検討していくべき」としており、また、労使ともに、現時点での導入は困難としているが、雇用と年金の確実な接続という観点からは、引き続き、中長期的な観点から導入に向けた環境整備と労使間の議論を続けていくことが必要であろう。

## （２）対象者基準制度の廃止

対象者基準制度は、平成16年の法改正により、高年齢者雇用確保措置導入が義務化された際、企業の負担増を考慮して導入された制度である。

対象者基準制度に対しては、使用者側から、高齢になればなるほど個別対応が必要となること、労働者が最新の技術の習得を必要とする業種があることなどから、業種ごと・企業ごとの実態にあった対応を可能とする現行の労使協定という枠組みは必要であるとの主張がある。また、例外のない65歳までの雇用義務は、労働者のモラルハザードを招く懸念があるとの指摘、定年前の解雇に厳しい規制がある現状の解雇法制においては、継続雇用の際の対象者基準は必要である<sup>25</sup>との指摘がなされている。さらに、現行制度による継続雇用者に加えて、対象者基準の廃止により新たに生じる継続雇用者に関する人件費負担の増大が、企業に対してどのような影響を及ぼすかということも論点の一つとなるであろう。

これに対して、労働者側からは、継続雇用制度は原則として希望者全員を対象とする趣旨の制度であるから、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である<sup>26</sup>、再雇用であれば労働条件の見直しは可能であり、今までと同一スキルの労働力をより安いコストで使用できるメリットがある<sup>27</sup>との指摘がなされている。

なお、希望者全員の継続雇用について、どのような場合に、使用者が雇用継続を不承諾とできるかも論点の一つとして挙げられる。この点について、公益側から、使用者側には勤務態度に問題のある労働者の継続雇用への懸念があるようだが、そのような者は定年前から勤務態度に問題があると考えられるので、定年前の解雇法制の適用を検討する必要がある旨の指摘<sup>28</sup>がなされている。また、継続雇用希望者が、病気等のため勤務に

耐えられない状況にあるなど、解雇し得る事由があると同視できる場合、意欲と能力を持った高年齢者が働くための環境整備を行うという法の趣旨から、事業主は継続雇用を不承諾とすることに合理性があると言い得るとの指摘<sup>29</sup>もなされている。

全員を継続雇用制度の対象とすることが原則とはいえ、労働契約は労働力の提供が前提であり、労働力を十分に提供できない状態にある労働者へどのように対応するかが問題となる。この問題への対応は、個々の労働者の状況や企業の実態に基づく対応が必要であり、個別の労使間の十分な協議が重要となってくると考えられる。今後は、労使間で十分な協議が公正に行われるよう、具体的なルール作りが必要になってくるであろう。

### （３）高年齢者雇用の促進が若年者雇用に及ぼす影響

使用者側からは、平成 32 年時点において、労働力人口の減少以上に職の減少が進むため、若年者はもとより全体の失業率も上昇するとの試算がある<sup>30</sup>、対象者基準制度が廃止され、希望者全員 65 歳までの継続雇用が義務付けられた場合の対応について、約 4 割の企業が「新卒の採用の減少で対応する」と回答したとの調査結果がある<sup>31</sup>との指摘がなされた。また、対象者基準の廃止による高年齢雇用者の増加が若年者雇用へ悪影響を及ぼすことが懸念される<sup>32</sup>との主張もなされている。

労働者側からは、高年齢者雇用の増加による若年者雇用への影響といっても、平成 23 年の対象者基準非該当による離職者は定年到達者の 1.8%、約 7,600 人であり微々たるものである<sup>33</sup>との指摘や若年者と高年齢者では労働力が質的に異なるためそれほど問題にならない<sup>34</sup>との指摘がなされている。

なお、建議では、今後の労働力人口の減少などから、長期的な視点に立ち、高齢者、若年者の意欲と能力に応じて働くことのできる環境の整備をすることが重要であるとしているところである。

高年齢者雇用と若年者雇用との代替性については、経済学者の間でも見解が定まっていない面があるとされており<sup>35</sup>、また、雇用失業情勢はそのときどきの経済状況に左右される面が大きいことから、今後、高年齢者雇用対策とともに若年者雇用対策を実施しつつ、若年者雇用の動向も注視し、必要に応じて更に若年者雇用対策を充実させていくことが必要となってくるであろう。

### （４）継続雇用制度による雇用先の特例の範囲

今後、高年齢者雇用確保措置による一層の高年齢者雇用の進展により、事業主には高年齢者の雇用先の確保の必要性がより高まってくると考えられる。

このため、今回の法改正において、継続雇用制度による雇用先の範囲を拡充することとされている。しかし、使用者側から、中小企業では、そもそも子会社や関連会社がないことから雇用先の拡大につながらないため、高年齢者雇用確保措置について、財団法人産業雇用安定センター<sup>36</sup>や民間の職業紹介会社を通じた雇用確保も、高年齢者雇用確保措置を講じたものと認めてほしい<sup>37</sup>との主張がなされている<sup>38</sup>。

これに対して、労働者側からは、継続雇用制度による雇用先の範囲拡大についての検

討はよいが、拡大の範囲は企業として責任の取れる範囲であり、親会社の実質的な支配力が及ぶか否かが一つの基準となり、基準は明確な形で示されることが必要である<sup>39</sup>との指摘がなされている。

今回の法改正の施行に当たっては、高年齢労働者の不安を解消し、その生活の安定を図るために、高年齢者の雇用の確保による雇用と年金の接続という法改正の趣旨を踏まえて、拡大範囲を具体的に定めていくことが必要となろう。

## 5. むすび

高年齢者雇用の現状の項で見たとおり、経済上の理由から就業する者は、男性の60～64歳層で73.2%、65～69歳層でも53.0%を占めている。また、平成24年1月の職業別有効求人倍率を見ると、事務的職業は0.26倍、管理的職業は0.66倍であり、高年齢者の再就職にとって厳しい状況となっており、高年齢者雇用の確保は重要性を増している。

今回の法改正により、雇用と年金の接続に向けて、65歳までの雇用確保に対する取組が更に進展し、高年齢者の生活の安定に資することになることは、一定の評価に値しよう。ただし、この法律による高年齢者雇用確保措置は、事業主に対する義務付けであり、直接個々の労働者の雇用義務を規定するものではないことから、その適切な運用について注視していく必要がある。また、平成24年2月17日に閣議決定された社会保障・税一体改革大綱では、中長期的な課題として更なる年金支給開始年齢の引上げの検討が盛り込まれており、所得保障という面から引き続き高年齢者の雇用確保を図っていくことが重要である。

他方、それぞれの高年齢者の様々な経済状況、身体状況から、そのライフスタイルも多様なものとなり、働く理由も必ずしも所得確保だけではなくなっている。高年齢者は、それまでの職業生活の中で様々な経験や技術を身につけてきている。人口減少の進展に伴う、生産年齢人口の減少が見込まれる中、高年齢者の持つ経験や技術を埋もれさせることなく、でき得る限り活かすためには、短時間労働や協働労働など多様で柔軟な形の働く場を整備していくことも必要になってくるだろう。

### 【参考文献】

労務行政編『高年齢者雇用安定法の実務解説』（労務行政社 平成18年）

---

<sup>1</sup> 生産年齢人口とは15～64歳の人口をいう。生産年齢人口割合は総人口に対する生産年齢人口の割合を表す。

<sup>2</sup> 老年人口とは65歳以上の人口をいう。老年人口割合は総人口に対する老年人口の割合を表し、高齢化率ということもある。なお、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律における「高年齢者」とは、55歳以上の者をいう。

<sup>3</sup> 社会保障・人口問題研究所による出生率中位、死亡率中位と仮定した場合の推計。

<sup>4</sup> 人口推計（平成24年1月）による平成42（2030）年の生産年齢人口及び老年人口に総務省労働力調査（岩手県、宮城県及び福島県を除く）による平成23（2011）年の就業率（15～64歳70.3%、65歳以上19.3%）を乗じたもの。

- <sup>5</sup> 総務省労働力調査による。
- <sup>6</sup> 厚生労働省平成 23 年高齢者雇用状況報告による。
- <sup>7</sup> 総務省労働力調査による（平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。）。
- <sup>8</sup> 内閣府平成 20 年高齢者の地域社会への参加に関する意識調査による。
- <sup>9</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構平成 21 年高齢者の雇用・就業の実態に関する調査による。
- <sup>10</sup> 厚生労働省平成 23 年就労条件総合調査（常用労働者 30 人以上の民間企業が対象）による。比較可能な最も古いデータである平成 20 年では、定年制を定めている企業は 94.4%、そのうち一律の定年制を定めている企業は 98.4%である。また、定年年齢を 60 歳とする企業は 85.2%、65 歳以上を定年年齢とする企業は 10.9%となっている。
- <sup>11</sup> 厚生労働省平成 23 年高齢者雇用状況報告による。
- <sup>12</sup> 対象者基準制度は、高齢者雇用確保措置の一つである継続雇用制度について、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ものである。
- <sup>13</sup> 厚生労働省平成 23 年高齢者雇用状況報告による。
- <sup>14</sup> 厚生労働省平成 23 年高齢者雇用状況報告による。
- <sup>15</sup> 平成 16 年改正の主な内容は、①年金支給開始年齢までの雇用確保のため、65 歳未満の定年の定めをしている事業主に対する高齢者雇用確保措置の義務付け、②事業主都合により解雇となった高齢者に対する求職活動支援書の作成・交付、③労働者の募集・採用の際に 65 歳未満の上限年齢を定める場合の求職者に対する理由提示の義務付け、④高齢者の就業機会の多様化に資するためシルバー人材センターの業務に関する特例措置である。施行期日は、①については平成 18 年 4 月 1 日から順次施行され、平成 24 年度の義務年齢は 64 歳であり、平成 25 年度に 65 歳までの引上げが完了することとなっている。②から④については平成 16 年 12 月 1 日からとなっている。
- <sup>16</sup> 高齢者等職業安定対策基本方針は、高齢者雇用安定法第 6 条に基づき、厚生労働大臣が策定する高齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針であり、高齢者等の就業の動向に関する事項、高齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項、事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項及び高齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項を定めることとされている。
- <sup>17</sup> 新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）では、「国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場の様々な社会活動に参加できる社会（『出番』と『居場所』）を実現し、成長力を高めていくことを基本」とし、国民各層の就業率向上のために政策を総動員するという方針が示されている。そして、厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の 65 歳への引上げが開始される平成 25 年度を目前に控え、60 歳から年金支給開始年齢までの 5 年間、無年金・無収入となる者が生じる可能性があることから、雇用と年金の確実な接続が喫緊の課題とされた。そのため、65 歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行い、その結果を踏まえ、平成 25 年度までに所要の措置を講ずべき、としている。また、2020 年に 60～64 歳までの就業率を 63%とする数値目標が盛り込まれている。
- <sup>18</sup> 「第 4 章全員参加型社会、トランポリン型社会の構築（1）積極的労働市場政策③高齢者の就労促進」の項において、「65 歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行う必要がある。」とされている。
- <sup>19</sup> 継続雇用制度については、高齢者雇用安定法第 9 条第 1 項第 2 号に、「継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続き雇用する制度をいう。）の導入」と規定されている。
- <sup>20</sup> 厚生労働省作成の改正高齢者雇用安定法 Q & Aによれば、「定年まで高齢者が雇用されていた企業以外の企業であっても、両者一体として一つの企業と考えられる場合であって、65 歳までの安定した雇用が確保されると認められる場合には、高齢者雇用安定法第 9 条が求める継続雇用制度に含まれるものであると解釈でき」として、具体的には、会社との間に密接な関係があること（緊密性）と子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）の二つの要件を総合的に勘案して判断することとされている。
- <sup>21</sup> 厚生労働省平成 23 年高齢者雇用状況報告による。
- <sup>22</sup> 平成 23 年 10 月 25 日、第 45 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会
- <sup>23</sup> 平成 23 年 12 月 14 日、第 47 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会
- <sup>24</sup> 平成 23 年 9 月 12 日、第 43 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>25</sup> 平成 23 年 12 月 14 日、第 47 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>26</sup> 平成 23 年 11 月 22 日、第 46 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>27</sup> 平成 23 年 12 月 14 日、第 47 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>28</sup> 平成 23 年 12 月 14 日、第 47 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>29</sup> 平成 23 年 12 月 14 日、第 47 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>30</sup> 平成 23 年 11 月 22 日、第 46 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>31</sup> 平成 23 年 11 月 22 日、第 46 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>32</sup> 平成 23 年 12 月 14 日、第 47 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>33</sup> 平成 23 年 12 月 26 日、第 48 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>34</sup> 平成 23 年 10 月 25 日、第 45 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>35</sup> 平成 23 年 12 月 14 日、第 47 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>36</sup> 厚生労働大臣から無料職業紹介事業の許可を受け、産業構造の変化等に伴う労働力需給の変化に対応した労働力の産業間・企業間移動の円滑化に寄与するため、事業主に対して、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供、相談等を行っている。昭和 62 年 3 月 12 日設立。

<sup>37</sup> 平成 23 年 11 月 22 日、第 46 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

<sup>38</sup> 平成 24 年度から、定年退職予定者を有料職業紹介事業者や産業雇用安定センター等の無料職業紹介事業者のあっせん等により受け入れた場合、受け入れた企業に対して賃金の一部を助成することを内容とする助成金が新設されている。

<sup>39</sup> 平成 23 年 12 月 14 日、第 47 回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会