

少子高齢化に伴う高齢者の雇用に向けた国会論議

— 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正 —

厚生労働委員会調査室 やまぐち だいすけ
山口 大輔

1. はじめに

高齢者雇用に関する最初の法律は、昭和 46 年に成立した「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」であり、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たものである。その後、昭和 51 年に同法が改正され、高齢労働者（55 歳以上）を常用労働者の 6% 以上雇用することを努力義務化、昭和 61 年の改正で、現行の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢法」という。）に名称が変更されるとともに、定年を定める場合は 60 歳を下回らないようにする努力義務が新設され、この改正によって、初めて定年制に関する法的規制が盛り込まれた。その後、平成 2 年に、定年到達者の 65 歳までの再雇用の努力義務化、平成 6 年に、60 歳定年制が義務化された。また、同年、厚生年金保険法の改正で、老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が引き上げられたことを踏まえ、平成 2 年の高齢法改正によって新設された再雇用努力義務が、継続雇用努力義務に改められた。平成 12 年の厚生年金保険法の改正により、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられたことを受けて、同年の高齢法改正では、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善の努力義務化、平成 16 年には、継続雇用制度の導入を義務化し、雇用確保措置を講じることとする等の改正が行われ、逐次内容の充実が図られてきた。

しかし、雇用確保措置の導入義務化には、労使協定で対象となる基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、雇用確保措置を講じたものとみなすといった例外措置があり、希望者全員が必ずしも 65 歳まで働いていない現実があった。老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引上げが平成 25 年 4 月から開始されることに伴い、無年金、無収入の者が生じる可能性があるという現状を踏まえ、政府は、平成 24 年 3 月 9 日に「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」を国会に提出した。本法律案は、衆議院厚生労働委員会における審査、修正を経て、8 月 2 日、衆議院本会議で修正議決、参議院に送付された。参議院においては、厚生労働委員会に付託され、28 日に委員会可決、29 日の本会議において多数をもって可決、成立した。

本稿では、本法律案の提出の背景と経緯、法律案の概要を概観し、さらに、衆議院における法案の修正の概要を示した上で、国会における主な議論を紹介する。

2. 法律案提出の背景及び経緯

(1) 背景

ア 少子高齢化と高年齢者雇用の現状

我が国の総人口は、平成 22 年の国勢調査によると、1 億 2,806 万人であり、生産年齢人口（15～64 歳）は 8,173 万人、老年人口（65 歳以上）は 2,948 万人である。平成 60 年（2048 年）には、総人口は 1 億人を下回り 9,913 万人、生産年齢人口は 5,138 万人、老年人口は 3,805 万人、平成 72 年（2060 年）には総人口は 8,674 万人、生産年齢人口は 5,000 万人を下回り 4,418 万人、老年人口は 3,464 万人となり、老年人口割合を見ると、平成 22 年時点 23%から平成 72 年には約 40%に達すると見込まれている¹。

また、平成 24 年の労働力需給の推計によると²、平成 22 年の労働力人口は 6,632 万人で、今後、減少傾向が見込まれている。仮に経済成長と労働参加が適切に進まなければ平成 42 年（2030 年）には 5,678 万人となり、平成 22 年に比して 954 万人の減少が見込まれている。今後の労働力人口の大幅減少を跳ね返し、経済及び社会を発展させるためには、若者、女性、高年齢者等の就業促進が不可欠であり、全員参加型社会の実現が望まれる。少なくとも働く意欲と能力を有する高年齢者が働き続けることができる環境の整備が重要である。

こうした中、現行法では、65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の定め廃止」、「継続雇用制度の導入」、「定年の引上げ」のいずれかの措置を講じるよう義務付けている。高年齢者確保措置の実施状況を見ると、高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業の割合は 95.7%に達しているが、希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合は 47.9%と半数に満たない状況である³。継続雇用確保措置の内訳を見ると、「定年の定め廃止」の措置を導入した企業の割合は 2.8%、「継続雇用制度」を導入した企業の割合は 82.6%、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は 14.6%となっており、継続雇用制度を導入している企業が多い⁴。また、過去 1 年間の定年到達者は 43 万 4,831 人で、継続雇用を希望したが基準に該当しない離職者は約 7,600 人で定年到達者全体の 1.8%である⁵。

イ 年金支給開始年齢の引上げと雇用の接続の必要性

老後の所得保障として老齢年金などの年金制度がある。近年、急速な少子高齢化の進行に対応し、年金財政を維持し、将来にわたり持続可能な制度とするため、将来世代の過重な負担を防ぐとともに、公的年金の役割を果たす給付を確保するという観点から、支給開始年齢の引上げ等の制度見直しが行われた。

平成 6 年の改正では、老齢厚生年金の定額部分について男性の支給開始年齢を、平成 13 年度から平成 25 年度にかけて 60 歳から 65 歳に段階的に引き上げることとされ（女性は 5 年遅れで実施）、さらに、平成 12 年の改正では、老齢厚生年金の報酬比例

部分について男性の支給開始年齢を、平成 25 年度から平成 37 年度にかけて、60 歳から 65 歳に段階的に引き上げることとされた（女性は 5 年遅れで実施）。

現行の高齢法においては、65 歳までの雇用確保措置を義務付けてはいるが、前述したように継続雇用制度では対象となる高年齢者を労使協定に基づき基準を定めることができ、この基準に該当した場合、定年後に雇用が継続されず、平成 25 年度からの報酬比例部分の引上げに伴い、無年金、無収入となる者が生じる可能性がある。

高年齢者の生活の安定を図るためには、60 歳以降年金支給開始前までに空白期間が生じないよう雇用を確保することが重要である。

（２）経緯

少子高齢化の進展による労働力人口の減少の中、経済社会の活力を維持するためには全員参加型社会の実現が必要であり、働く意欲と能力を有する高年齢者の雇用を確保し、また、平成 25 年度より支給開始年齢が引き上げられる年金への対応として、雇用と年金を確実に接続させるため、厚生労働省は、平成 22 年 11 月に「今後の高年齢者雇用に関する研究会」を設置、平成 23 年 6 月に同研究会報告が公表された。

同報告に基づき、高齢法改正に関し、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会で平成 23 年 9 月から 8 回に及ぶ検討がなされた。同部会では、継続雇用の場合の基準制度を廃止すべきかが焦点となった。主な内容は、①現行の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を廃止すること、②老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引上げを勘案し、雇用と年金を確実に接続した以降は、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、③同一企業の中だけでなく子会社や関連会社まで継続雇用における雇用確保先の対象拡大が必要であること、④雇用確保措置を実施していない企業に対し、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等である。

この部会報告を基に、平成 24 年 1 月 6 日、厚生労働大臣に対して、「今後の高年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。厚生労働省は、建議の内容を盛り込んだ「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要綱」を作成し、2 月 16 日に厚生労働大臣から労働政策審議会に諮問がなされ、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」旨の答申がなされた。

この答申を受け、平成 24 年 3 月 9 日、「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」が閣議決定され、同日国会に提出された。

3. 法案概要

(1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

平成 16 年の高齢法改正で、65 歳までの雇用確保のために企業に対し、「定年の定め
の廃止」、「継続雇用制度の導入」、「定年の引上げ」の措置の実施を義務化した
が、継続雇用制度については、同法第 9 条第 2 項において、労使協定により対象
となる高年齢者の基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続
雇用制度の導入の措置を講じたものとみなすとする例外措置が規定されていた。
このため、継続雇用を希望しても基準に該当した場合、雇用が継続されず、
前述のような無年金、無収入者が生じる可能性があり、建議で、現行の継続
雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準は廃止することが適当であるとされ
たことを受け、今回の法改正で例外規定を削除することとしたものである。

(2) 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲については、法文上明文化され
ておらず、行政解釈として示され⁶、運用されてきた。行政解釈では、定年
まで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
であり、定年まで雇用されていた企業と継続雇用する企業との関係について、
緊密性、明確性が必要とされていた。しかし、継続雇用制度の基準を廃止し
た場合、就労を希望する高齢労働者が増加していくことを踏まえ、同一企
業の中だけでの雇用の確保には限界があるため、企業の範囲を関連会社等
のグループ企業まで拡大する仕組みを設けることを法文上明文化したもので
ある。

(3) 義務違反に対する企業名の公表

現行法第 10 条では、高年齢者雇用確保措置未実施企業に対して、必要な
指導及び助言をすることができ、指導に従わない場合は勧告することができる。
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未実施企
業の割合は 4.3% 存在する⁷。雇用確保措置はほとんどの企業で実施されて
おり、定着していると考えられるが、この調査では、事業場規模 31 人以上
が対象となっており、30 人以下の企業が調査対象となっておらず、全体
としての実態は不透明である。こうした高年齢者雇用確保措置未実施企
業が存在するため、建議で、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、勧告に従わない企業に対する企業名の公表を行うこ
とが適当であるとされたことを受け、今回の法改正で高年齢者雇用確保措
置義務に関する勧告に従わない企業に対して企業名を公表する規定を設け
るものである。

(4) 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準廃止後について、建議で
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とされたことを受け、事業主が講ずべき高年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こととするものである。

(5) その他

改正前の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢が平成25年度から平成37年度にかけて段階的に引き上げられることを勘案し、雇用と年金を確実に接続する見地から、現行の第9条第2項に基づく対象者基準を利用できる特例を認める12年間の経過措置を設けるとするものである。

4. 衆議院における修正の概要

衆議院厚生労働委員会において、平成24年7月27日、民主党・無所属クラブ、自由民主党・無所属の会及び公明党の三会派共同提案による修正案が提出された。その主な内容は、厚生労働大臣は、心身の故障のため業務の遂行にたえない者等の継続雇用制度における取扱いを含めた事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針を定めるものとする旨の規定を追加するものである。後日の採決の結果、修正案及び修正部分を除く原案はいずれも多数で可決され、修正議決すべきものと決せられた。その後、8月2日の衆議院本会議で、本法律案は多数で修正議決された。

5. 国会における主な議論

(1) 法案提出の趣旨

少子高齢化、老齢厚生年金の支給開始年齢引上げを背景に提出された法案の趣旨について問われたところ、政府からは、いわゆる「2013年問題」と言われる、平成25年度以降、定年後雇用されず無年金、無収入の人が生じる可能性がある中、年金と雇用の確実な接続を図るため、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止し、定年後も希望者全員の雇用を確保し、年金と雇用の確実な接続を図っていく趣旨の改正案である旨の答弁がなされた⁸。

(2) 継続雇用未実施企業に対する対応について

平成16年の改正後8年が経過しているが、現状でも4.3%の事業主が継続雇用の確保措置を行っていない。今後、法改正が行われる中で、未実施企業への対応策について問われた。政府からは、未実施の企業に対してはハローワーク職員による訪問指導を実施し、指導に従わない場合は勧告書を発出し、ハローワークでの求人への不受理、紹介の保留、また、助成金の不支給といった措置を講じており、さらに、今回の法改正により新たに勧告に従わなかった企業名を公表できる規定を設けたことで、未実施企業の解消

を進めていく旨の答弁がなされた⁹。

(3) 再雇用後の処遇について

高年齢者の雇用確保措置として「定年の定め廃止」、「継続雇用制度の導入」、「定年の引上げ」のいずれかの措置を講じるよう義務付けているが、多くの企業が継続雇用制度を採用している。高年齢者を継続雇用するに当たり、再雇用後の処遇については規定がされておらず、継続雇用制度を使うことで、逆に労働条件引下げ等、労働者に対する不利益が生じるとの懸念が指摘されている現状について、政府の認識が問われた。政府としては、現状を認識しつつも、継続雇用制度で労働者を定年後に再雇用する場合、新たな労働契約を締結することになり、労働条件については、労使の合意で決定されるとの見解を示し、高年齢者雇用確保措置を実施する上での留意事項は、高年齢者雇用安定法に基づく基本方針で示しており、今後、徹底した周知啓発を図り、各企業で十分な労使協議の下で適切かつ有効に実施されるよう指導していくとの答弁がなされた¹⁰。

(4) 企業負担の増大に対する支援策

今回の改正により 65 歳までの雇用確保措置の例外規定を廃止することとなるが、企業に対し過重な負担を強いるのではないかと議論がある。法改正による新たな継続雇用制度の対象者は 1 万人から 5 万人程度と見込まれ、高齢になればなるほど個人の能力・体力的な開きが出てくる中で、希望者全員の高齢者の雇用を義務付けることは、企業の競争力を低下させ、かえって雇用の喪失につながるのではないかと質問がなされた。その質問に対して政府から、過重な負担が企業にいかないように、今回の改正法では、老齢厚生年金の報酬比例部分の支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ていること、継続雇用制度の対象となる企業の範囲をグループ企業まで拡大する措置を講じている旨の説明があり、また、経済支援策として、平成 24 年度からグループ企業以外への労働移動を支援する助成金¹¹の新設、中小企業事業主が再就職支援を有料職業紹介事業者に委託した場合の費用の助成の拡充¹²といった措置を講じていき、企業の理解、協力を得ながら円滑な施行に努めたい旨の答弁があった¹³。

(5) 雇用確保先の拡充に対するグループ会社等の対象の範囲について

定年後の高年齢者雇用確保の確保先については、前述のように法文上明文化されておらず、行政解釈として示されていた。今回の改正で、明文化し、第 9 条第 2 項において定年後に特殊関係事業主が引き続いて雇用することで雇用確保措置が実施できる雇用確保先の拡充が新設されたが、特殊関係事業主、いわゆるグループ会社の対象となる範囲の拡大については、定年前に雇用していた事業主が責任を果たせる範囲であるべきだという点について問われたところ、政府から、範囲の拡大については、定年後の安定し

た雇用確保のために事業主が責任を果たしたと言える範囲で定める必要があるとの認識を示した上で、他の法令を鑑みて、意思決定を支配し、重要な影響を与えられる関係にある範囲、建議でも示されている親会社、子会社、同一の親会社を持つ子会社間、関連会社などを想定している旨の答弁がなされた¹⁴。

また、中小企業においては、現状としてグループ企業を持たない場合が多く、中小企業が雇用確保措置を実施する上で、政府としての対応策を問われたところ、定年延長、継続雇用制度の導入に伴う負担軽減として定年引上げ等奨励金¹⁵の支給等援助を行っているが、今後、高年齢者の雇用環境の整備を含めた抜本の見直しを検討していく旨の答弁がなされた¹⁶。

(6) 若年者雇用に与える影響

高年齢者の雇用確保によって、若年者の採用が縮小されるのではないかとの懸念もある。今後、労働力人口が減っていく中で日本の経済の活力を維持するためには、若者、女性、高齢者、障害者などの就労促進を全体的に図り、働くことができる人全てが社会を支えるという全員参加型社会を実現することが不可欠である。しかし、経団連の平成23年9月29日の人事・労務に関するトップ・マネジメント調査によると、希望者全員の65歳までの継続雇用が義務付けられた場合の対応として、約4割の企業が若年者の採用数の縮減を行うと答えている。若年者雇用への影響についての認識及び対応策について問うたところ、小宮山厚生労働大臣は、マクロ的に見ると、今後、大量の団塊世代の退職、若年者の就労人口減少により直接的な若年者雇用への影響は低いが、企業活動といったミクロ的に見ると影響が出る可能性があり、高年齢者雇用の促進とあわせて若年者雇用についても就職支援強化の必要があるとの認識を示し、若年者雇用対策へ一層努力していく旨の答弁がなされた¹⁷。政府からは、現状の対策としては、新卒者等に対し、全国に新卒応援ハローワークを設置し¹⁸、ジョブサポーターによる職業相談¹⁹、職業紹介を実施、フリーター等に対しては、ハローワークでの就職支援のほか、トライアル雇用奨励金²⁰による正規雇用に向けた支援を実施している旨の説明があり、今後の対応として、学校とハローワークの連携の強化、若者と中小企業のマッチングの推進等、経済産業省、文部科学省とも連携を図り、国家戦略として若者雇用戦略²¹に盛り込まれている施策を着実に実行していく旨の答弁があった²²。

(7) 衆議院修正について

今回の改正で、第9条第2項に記載されていた労使協定による対象となる高年齢者の基準を定める制度についての文言が削除され、定年後も就労を希望すると雇用が確保されることとなった。一方で、経済界からは、働けない人々についてまで継続雇用を確保することについて懸念が指摘されていた。そうした中、民主党、自民党、公明党から三党共同提案により、4で述べた修正案が提出され、高年齢者雇用確保措置の実施及び運

用に関する指針を定めるものとするという文言が盛り込まれた。

修正案によって、今後は大臣が指針を定め、使用者側がその運用を判断することになり、使用者側の恣意的な判断になることが懸念されるが、大臣が定める指針では継続雇用の対象外とされる範囲は限定的なものであるのか、そもそも原案で継続雇用制度は希望者全員が対象となっているにもかかわらず、対象外となる人を設けるような指針の策定は不要ではないかとの指摘がなされた。政府としては、継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが基本である旨の見解を示した上で、建議で「就業規則における解雇事由又は退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることができる」とし、ただし「客観的合理性、社会的相当性が求められる」旨の考えが示されており、また、「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示すことが適当である」旨示されていることを踏まえ、高年齢者雇用確保措置の実施、運用に関して事業主が留意すべき事項については、建議の内容、国会での議論に基づき懸念が出ないよう指針を策定する旨の答弁がなされた²³。

6. おわりに

平成 24 年 8 月 29 日に「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」が成立し、平成 25 年 4 月 1 日より施行される。今回の改正は、平成 25 年度以降、年金の支給開始年齢が引き上げられることに伴って、無収入、無年金の者が生じる可能性を解消するため、年金と雇用の確実な接続を目指したものであり、定年後の雇用が確保されたことは評価できる。課題として、定年後の再雇用の際の労働条件の問題がある。雇用確保措置を講じている企業の多くが継続雇用制度を導入しており、法施行後も状況は変わらないであろう。継続雇用制度は、定年退職後に再雇用され、新たに労働契約を締結するものである場合が多いが、退職後は有期契約となり、賃金の低下など不利益な労働条件になる可能性が生じる。労働条件は労使の合意によって決まるが、事業主が提示した条件に労働者が納得するようなものまでは求められておらず、法の趣旨を考慮した合理的裁量の範囲内のものであることが必要である旨、国会の議論の中で政府から述べられている²⁴。しかし、労使の合意とはいえ、労働者と事業主は対等な関係ではなく、合理的裁量が恣意的判断にならないよう、労働局などによる法律趣旨の周知徹底及び適切に指導を行うことはもちろん、労働者が安心して働くことができるよう助成金等による企業への支援等制度面の拡充が必要であろう。

また、今後の急速な少子高齢化の人口変化に伴い、かつて高年齢者 1 人に対して若者が 9 人で支えていた「胴上げ型」と呼ばれる社会構造が、現在は若者 3 人で支える「騎馬戦型」社会、将来、少子高齢化の進展で、高年齢者 1 人に対して若者 1 人が支え手となる「肩車型」社会に変化していくことが見込まれている。そのような中で、今後の高年齢者の就労の在り方、雇用対策は非常に重要な課題である。雇用を単に年金との接続と捉えるのではなく、高年齢者が引き続き社会の支え手となり、就労し社会参加してい

くことが求められる。幸いにも日本では、高年齢者の就労意欲は高い²⁵。年齢に関わりなく本人の希望に応じて働くことのできる生涯現役社会の実現に向け、今回の法改正では見送られた「法定定年年齢の引上げ」は、今後も検討していく必要性があるだろう。さらに、企業の意識改革、多様な就業のニーズに応えるための職業能力開発、シルバー人材センターなどを活用した多様な就業機会の確保、高年齢者を積極的に活用する企業への助成金などの支援拡充といったインセンティブのある高年齢者雇用対策、環境の整備が必要であろう。

【参考文献】

佐藤哲夫「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—」『立法と調査』(2012.4) No. 327

岡村光男「高年齢者雇用安定法の改正経緯—高年齢者雇用を巡る社会状況の変遷と関連法令の改正を交えて」第一東京弁護士会労働法制委員会『高年齢者雇用安定法と企業の対応』(労働調査会 2012) 74頁～108頁

¹ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」による出生率中位、死亡率中位と仮定した場合の推計。

² 独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成24年労働力需給の推計」による。

³ 厚生労働省平成23年高年齢者雇用状況報告による。

⁴ 厚生労働省平成23年高年齢者雇用状況報告による。

⁵ 厚生労働省平成23年高年齢者雇用状況報告による。

⁶ 厚生労働省作成の改正高年齢者雇用安定法Q&Aによる。

⁷ 厚生労働省平成23年高年齢者雇用状況報告による。

⁸ 第180回国会参議院厚生労働委員会会議録第10号4頁(平24.8.28)

⁹ 第180回国会衆議院厚生労働委員会会議録第16号8頁、22頁(平24.7.27)、第180回国会参議院厚生労働委員会会議録第10号13頁(平24.8.28)

¹⁰ 第180回国会衆議院厚生労働委員会会議録第16号9頁(平24.7.27)、第180回国会衆議院厚生労働委員会会議録第17号5頁(平24.8.1)

¹¹ 他の企業への再就職を希望する定年予定者を、職業紹介事業者の紹介により、定年の1年前の日から定年到達時までの間に、失業を経ることなく受け入れた場合に、「高年齢者労働移動受入企業助成金」として対象者1人につき70万円が支給される。

¹² 対象者が55歳以上の場合に、「労働移動支援助成金」の助成率が2分の1から3分の2に引き上げられた。

¹³ 第180回国会衆議院厚生労働委員会会議録第16号3頁、25頁(平24.7.27)、第180回国会参議院厚生労働委員会会議録第10号5頁、10頁(平24.8.28)

¹⁴ 第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 16 号 10 頁、11 頁（平 24.7.27）、第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 17 号 3 頁（平 24.8.1）

¹⁵ 65 歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする 70 歳以上までの継続雇用制度の導入又はこれらの措置とあわせて高齢者の勤務時間の多様化に取り組む中小企業事業主に対して、事業主が実施した措置及び企業規模に応じて一定額が支給される。

¹⁶ 第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 17 号 4 頁（平 24.8.1）

¹⁷ 第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 16 号 4 頁（平 24.7.27）

¹⁸ 平成 22 年 9 月に新設、全国に 57 か所設置されており、大学等の在学中の者、既卒 3 年以内の卒業生、支援を希望する高校生及び既卒者を対象に就職支援を行っている。

¹⁹ 全国の新卒応援ハローワークやハローワークを拠点に、大学等や高校の在学中の者及び既卒 3 年以内の卒業生を対象にマンツーマンで就職活動に関する様々な支援を行っている。

²⁰ ハローワークの紹介により労働者を原則 3 か月間雇用した事業主に対して、労働者 1 人につき、月額 4 万円、最大 3 か月間支給される。3 か月間中に事業主と労働者との間で業務遂行に当たっての適正や能力などを見極め、その後、正規雇用への移行促進を図る。

²¹ 緊急雇用対策（平成 21 年 10 月 23 日緊急雇用対策本部決定）に基づき、雇用戦略に関する重要事項について、内閣総理大臣の主導の下で雇用戦略対話を設置、8 回にも及ぶ議論を経て、平成 24 年 6 月 12 日に労働界、経済界、教育界、有識者及び政府は、若者を社会全体で支援するため、「若者雇用戦略」について合意した。

²² 第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 16 号 26 頁（平 24.7.27）、第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 17 号 15 頁（平 24.8.1）、第 180 回国会参議院厚生労働委員会議録第 10 号 15 頁（平 24.8.28）

²³ 第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 16 号 7 頁（平 24.7.27）、第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 17 号 21 頁（平 24.8.1）

²⁴ 第 180 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 17 号 5 頁（平 24.8.1）、第 180 回国会参議院厚生労働委員会議録第 10 号 5 頁（平 24.8.28）

²⁵ 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2008）（60 歳以上の男女を対象）によると、9 割以上が 65 歳以上まで働きたいと答えている。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業に関する調査」（2009）（55 歳から 69 歳の男女を対象）では、就業の引退時期について、65 歳以上まで働きたい人の割合が男性で 6 割以上、女性で 4 割以上を占めている。さらに、男女ともに全ての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」と答えている割合が高くなっている。