

参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	連載：担い手⑨ 高齢者雇用の促進に向けた課題
著者 / 所属	浜田 勇 / 厚生労働委員会調査室
雑誌名 / ISSN	立法と調査 / 0915-1338
編集・発行	参議院事務局企画調整室
通号	471号
刊行日	2024-12-10
頁	178-187
URL	https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rip_pou_chousa/backnumber/20241210.html

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください（TEL 03-3581-3111（内線 75020）／ 03-5521-7686（直通））。

連載：担い手⑨

高齢者雇用の促進に向けた課題

浜田 勇

(厚生労働委員会調査室)

1. はじめに
2. 高齢者雇用の促進に向けた取組及び課題
 - (1) 高年齢者雇用・就業確保措置の実施状況及び課題
 - (2) 在職老齢年金制度の在り方
 - (3) 高齢者の賃金体系の在り方
 - (4) 高年齢雇用継続給付の縮小後の対応策
 - (5) 高年齢労働者の労働災害防止対策
 - (6) 高齢者のニーズや希望とのマッチング機能の強化
 - (7) 高齢期を含めたスキルアップやリスクリングの拡充策
3. おわりに

1. はじめに

2024年6月1日現在、日本の65歳以上の人口は約3,626万人、総人口に占める65歳以上の人口の割合である高齢化率は29.2%となった¹。今後、高齢化率は2070年に38.7%まで上昇し、現役世代1.3人で1人の65歳以上の者を支える社会が到来することが見込まれている²。

日本の労働力人口³は、2023年平均で約6,925万人である⁴。これに対して、今後一人当たり実質ゼロ成長の経済状況かつ労働参加が2022年から進まない場合は、労働力人口は2030年に6,556万人、2040年に6,002万人にまで減少するとの推計もある（**図表1**のウ参照）⁵。今後、経済社会を持続可能なものとして活力を維持していくためには、担い手となる労働力人口の維持・確保策が急務となる。同推計によれば、経済・雇用政策を講じ、成長分野

※ 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は2024年11月26日である。

¹ 総務省「人口推計」（2024.11.20）における2024年6月1日現在確定値。

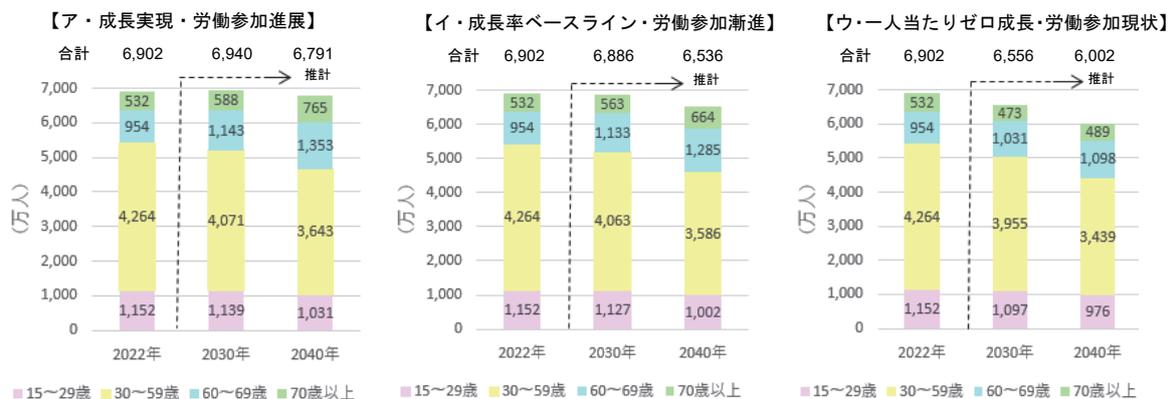
² 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）報告書（全体版）」（2023.8.31）6頁

³ 15歳以上人口のうち、就業者及び完全失業者を合わせた人口。

⁴ 総務省「労働力調査（基本集計）2023年 平均結果の要約」（2024.1.30）

⁵ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「2023年度版労働力需給の推計 労働力需給モデルによるシミュレーション」（2024.8）4～5頁

図表1 年齢階級別労働力人口の見通し



(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「2023年度版労働力需給の推計 労働力需給モデルによるシミュレーション」(2024.8) 5頁 図表1-2-(1)-3を筆者において加工。

- ※ 成長実現・労働参加進展シナリオ：各種の経済・雇用政策を講ずることにより、成長分野の市場拡大が進み、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展するシナリオ。
- 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ：各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ。
- 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ：総人口一人当たりの実質経済成長率がゼロ（国内経済全体ではマイナス）となる経済状況を想定し、労働参加が現状（2022年）から進まないシナリオ。

の市場拡大が進み、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展する場合、労働力人口は2040年に6,791万人となり（図表1のア参照）、その減少幅は縮小する。

2023年の労働力人口約6,925万人のうち、65～69歳が約394万人、70歳以上が約537万人を占めている⁶。また、65歳以上の就業者数は20年連続で前年を上回っており、2023年の就業率は2013年と比較して65～69歳で13.3%ポイント上昇して52.0%、70～74歳で10.7%ポイント上昇して34.0%、75歳以上で3.2%ポイント上昇して11.4%となっている⁷。

高齢期に高い就労意欲を持つ者が多数いることは、様々な調査結果において示されており⁸、担い手として、このような就労意欲を持つ高齢者の労働市場への参加をこれまで以上に促進していく必要がある。こうした観点から、政府は「高齢社会対策大綱」（2024年9月13日閣議決定）において、65～69歳の就業率を2029年までに57.0%にする数値目標を掲げている⁹。

本稿では、高齢者雇用の促進に向けた取組及び課題について俯瞰することとしたい。

⁶ 総務省「労働力調査（基本集計・全都道府県）結果原表 2023年」（2024.1.30）第1-2表

⁷ 内閣府「令和6年版高齢社会白書」（2024.8）19頁。なお、労働力調査において「就業者数」は従業者（収入を伴う仕事をしている者）及び休業者（仕事を持っていながら病気などのため休んでいる者）を合わせたものであり、「就業率」は15歳以上人口に占める就業者の割合を指す。

⁸ 内閣府が2020年1月に60歳以上の者を対象に実施した調査では、「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか、又は、したかったか」の問いに対する回答は、「働けるうちはいつまでも」20.6%、「80歳ぐらいまで」4.8%、「75歳ぐらいまで」11.9%等となっている（内閣府「高齢者の経済生活に関する調査（令和元年度）」（2020.7.31）22頁）。また、日本経済新聞社が2023年10月～11月に18歳以上の者を対象に実施した調査では、70歳以降まで働きたいと回答した者は39%であった（『日本経済新聞』2024.2.19）。

⁹ 「高齢社会対策大綱」（2024.9.13）47頁

2. 高齢者雇用の促進に向けた取組及び課題

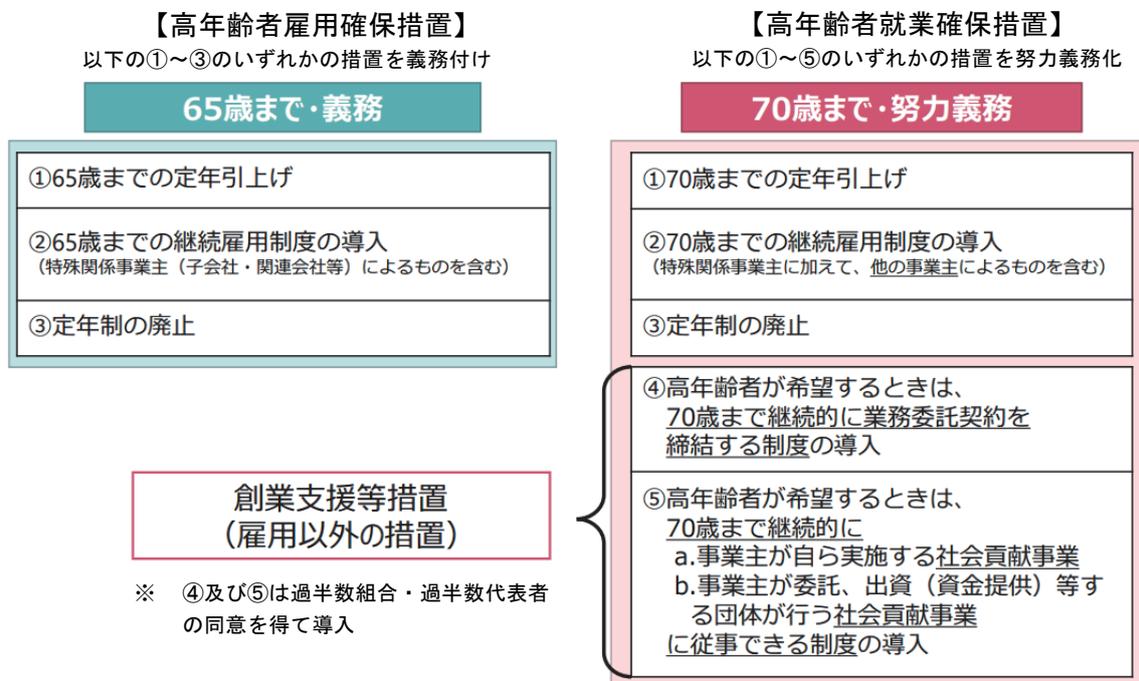
(1) 高齢者雇用・就業確保措置の実施状況及び課題

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）は、1986年に「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」から改称した法律であり、その後も数次にわたって改正されている。

1994年改正では、60歳定年の義務化が図られた。また、2004年改正では、65歳までの安定した雇用を確保するため、定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止のいずれかの措置を講ずる「高齢者雇用確保措置」の導入が義務付けられた。ただし、継続雇用制度には、労使協定で定めれば希望者全員を対象としなくてもよいという例外措置も定められ、その結果、2012年時点で継続雇用制度を導入した企業の57.2%が同制度の対象者を限定する基準を設けていた¹⁰。このような中、雇用と年金の接続を強化する必要から、2012年改正では、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止すること等により希望者全員の継続雇用の義務化が図られることとなった¹¹。さらに、2020年改正では、従来からの高齢者雇用確保措置に加え、70歳までの就業・雇用を確保する「高齢者就業確保措置」が努力義務化された。これらによる事業主の義務・努力義務は図表2のとおりである。

厚生労働省の「令和5年高齢者雇用状況等報告」によると、2023年6月1日現在、65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%となっており、措置内容別では、

図表2 高齢者雇用安定法に基づく事業主の義務・努力義務



(出所) 厚生労働省職業安定局「全国厚生労働関係部局長会議」説明資料(2024.1)47頁を筆者において加工。

¹⁰ 労務行政研究所編『九訂版高齢者雇用安定法の実務解説』(労務行政、2022)13頁

¹¹ 経過措置により、これまで対象年齢が段階的に引き上げられてきたが、2025年4月1日から65歳までの継続雇用制度が例外なく義務化される。

定年引上げが26.9%、継続雇用制度の導入が69.2%、定年制の廃止が3.9%となっている。一方で、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は29.7%にとどまっており、措置内容別では、定年引上げが2.3%、継続雇用制度の導入が23.5%、定年制の廃止が3.9%、雇用以外の措置である創業支援等措置の導入が0.1%であった¹²。

65歳までの高年齢者雇用確保措置は、ほぼ全ての企業で実施済みとなっているが、内閣府の「高齢社会対策大綱の策定のための検討会」は、その報告書において、企業によって取組の内容に濃淡があり、高齢期においても経験や知見を活かして活躍できるよう雇用の質を高めるとともに、各世代がやりがいを持って働くことのできる環境を整備していくことが課題であると指摘し、高齢期の就業の必要性に係る社会全体の意識改革、企業における中長期的な視点での人事制度の整備を求めている¹³。

また、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施企業数が約3割にとどまっていることについて、厚生労働省は、国会質疑で実施企業数を増やすための方策を問われ、都道府県労働局・ハローワークにおける事業主に対する指導や啓発、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー¹⁴等による定年引上げや継続雇用制度の延長等に向けた事業主への相談・援助、70歳までの定年引上げ等を行う事業主に対しての助成金の支給¹⁵等を行っており、今後も引き続きこうした取組により高年齢者就業確保措置の導入を支援していく旨、答弁した¹⁶。

創業支援等措置を導入している企業の割合が0.1%にとどまっていることについては、「高齢社会対策大綱の策定のための検討会報告書」において、取組が進まない要因などの実態の把握、制度の周知やノウハウの共有の実施、高齢期の起業・創業に係る資金面での支援、高齢期に起業経験のある人など専門家による相談体制の充実や事例の共有などを進めるべきとされている¹⁷。一方で、創業支援等措置を導入するに当たっては、実施に関する計画を作成した上で、過半数労働組合等の同意を得る必要がある。創業支援等措置は社会保険料負担がないことなど事業主にとって雇用による措置と比較して負担が少なく、安易なコスト削減策として雇用から委託契約等に流れることが懸念されることから、導入する

¹² 厚生労働省「令和5年「高年齢者雇用状況等報告」集計結果」（2023.12.22）3～5頁

¹³ 内閣府「高齢社会対策大綱の策定のための検討会報告書」（2024.8.5）7頁

¹⁴ 企業の実情に即して、定年制度・継続雇用制度の提案及び条件整備の取組を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が高年齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する者を70歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、同機構の都道府県支部を窓口として、全国に配置している。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「70歳雇用推進プランナー等による相談・援助」〈https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html〉

¹⁵ 高年齢者の雇用の推進を図ることを目的とした「65歳超雇用推進助成金」制度には、①65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66歳以上の継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成する「65歳超継続雇用促進コース」、②高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対する「高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」、③50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対する「高年齢者無期雇用転換コース」がある。このうち、①「65歳超継続雇用促進コース」では、定年引上げ等を実施した際の支給額は定年年齢が引き上がるにつれて引き上げられる。厚生労働省「65歳超雇用推進助成金」〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>〉

¹⁶ 第213回国会参議院厚生労働委員会会議録第3号23頁（2024.4.2）

¹⁷ 内閣府「高齢社会対策大綱の策定のための検討会報告書」（2024.8.5）7頁

場合はその理由を明確化すること、どのような業務を創業支援等措置として切り出すか労使で協議すること等が重要であるとの指摘もある¹⁸。

（２）在職老齢年金制度の在り方

在職老齢年金制度は、就労して一定以上の賃金を得ている60歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、老齢厚生年金の額と賃金や賞与の額（総報酬月額相当額）に応じて、当該老齢厚生年金の一部又は全部の支給を停止する制度である。60歳前半の者を対象に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度（以下「低在老」という。）¹⁹及び65歳以上に支給される老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度（以下「高在老」という。）がある。低在老は、老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了（男性は2025年度、女性は2030年度）すれば、対象者がいなくなるため終了する。一方で高在老については、2022年度末時点において、65歳以上の在職している老齢厚生年金受給権者308万人のうち16%に当たる50万人が支給停止となっており、その支給停止額は4,500億円に上る²⁰。

在職老齢年金制度については、高齢者の就労意欲にマイナスの影響を与え得る等の観点から、制度の縮小や廃止を求める意見がある²¹。実際、内閣府が実施した世論調査によると、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方を問う質問に対して、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答した者は44.4%であり、「年金額が減るかどうにかかわらず、会社などで働く」と回答した者14.0%を上回っている²²。経済財政運営と改革の基本方針（以下「骨太方針」という。）2018（2018年6月15日閣議決定）では「年金受給開始年齢の柔軟化や在職老齢年金制度の見直し等により、高齢者の勤労に中立的な公的年金制度を整備する」とされ²³、翌年の骨太方針2019（2019年6月21日閣議決定）においても「在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う」とされた²⁴。

一方で、2024年財政検証において、高在老を撤廃した場合のオプション試算の結果、報

¹⁸ 仁平章「労働組合の立場からみた高齢者雇用の課題と対応」『D I O』（2022.5）15～16頁

¹⁹ 2020年5月29日成立の「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第40号）により、2022年4月1日に改正厚生年金保険法が施行され、低在老の支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準である支給停止調整額が、従来の28万円から65歳以上と同じ47万円に引き上げられた。なお、支給停止調整額は、毎年度4月に前暦年の消費者物価上昇率（総合）の前年比伸び率を踏まえてスライドされる仕組みとなっており、2024年度は50万円となっている。

²⁰ 第21回社会保障審議会年金部会資料2「在職老齢年金制度について」（2024.11.25）3頁

²¹ 例えば、日本経済団体連合会は、「年齢に関わりなく高齢者が就労できる環境の整備、公正・公平で働き方に中立的な制度の構築などの観点から、在職老齢年金は将来的に廃止すべきである。まずは、次期制度改正では、年金財政への影響も懸念されることから、対象者の縮小にとどめ、2030年改正において、制度の効果等を検証した上で、廃止に向けて本格的に検討すべきである」との見解を示している（日本経済団体連合会「次期年金制度改正に向けた基本的見解」（2024.9.30）9頁）。

²² 2023年11月から同年12月にかけて18歳以上を対象に実施された調査（内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」の概要」（2024.3）17頁）。

²³ 「骨太方針2018」（2018.6.15）56頁

²⁴ 「骨太方針2019」（2019.6.21）14頁

酬比例部分の所得代替率は0.5%低下するとされており²⁵、高在老の撤廃により働く年金受給者の給付が増加する一方で、将来の受給世代の給付水準が低下することへの懸念もある。

厚生労働省は、国会答弁において、高齢期の就労促進や年金の繰下げ制度の活用促進の観点から制度の見直しを求める意見や、将来の年金給付に充てる財源が減少し、将来世代の年金の給付水準が下がってしまうために制度の見直しに慎重な意見があるとし、次期年金制度改革に向けて引き続き丁寧に検討していきたいとしている²⁶。

骨太方針2024（2024年6月21日閣議決定）では、「公的年金については、働き方に中立的な年金制度の構築等を目指して、今夏の財政検証の結果を踏まえ、2024年末までに制度改正についての道筋を付ける」とされた²⁷。これを受け、社会保障審議会年金部会では、在職老齢年金制度を見直す案として支給停止調整額を現行の50万円から62万円や71万円に引き上げる案や、制度そのものを撤廃する案が示されており²⁸、2025年の常会に見込まれる年金制度改革法案の提出に向けた議論が続けられている。

（3）高齢者の賃金体系の在り方

高齢者の賃金水準は、職務・職責の変化に応じて、定年前から一定程度低下することが広くみられる。国税庁の2023年分「民間給与実態統計調査」によれば、年齢階層別の平均給与（男女計）について50～54歳は540万円、55～59歳は545万円である一方、60～64歳は445万円、65～69歳は354万円、70歳以上は293万円まで下がる²⁹。

同一労働でありながら、60歳を過ぎると報酬が大きく減少するいわゆる「60歳の崖」については、受け入れがたいと考える者も多く³⁰、高齢者の就労意欲に一定の影響を与えていると言える。定年退職後の再雇用における基本給の減額については、「名古屋自動車学校事件」においてその妥当性が争われ、自動車教習所の教習指導員の業務に従事する無期契約労働者と定年退職後に再雇用され同業務に従事する有期契約労働者との間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、最高裁において格差が不合理かどうかは基本給の性質や支給目的を踏まえて判断するべきとして名古屋高裁に審理が差し戻された³¹。

2024年における定年後の高齢雇用者の賃金水準は、**図表3**のように定年前と比較してほぼ同程度が15%、8～9割程度が24%、6～7割程度が45%となっており、6割未満としている企業は全体の1割未満にとどまっている。また、2019年から2024年の5年間の動向では、賃金を定年前収入の7割程度以下とする企業の割合が約15%ポイント減少する一方

²⁵ 第16回社会保障審議会年金部会資料1「令和6(2024)年財政検証結果の概要」(2024.7.3)11頁

²⁶ 第213回国会参議院厚生労働委員会会議録第13号18頁(2024.5.14)

²⁷ 「骨太方針2024」(2024.6.21)45頁

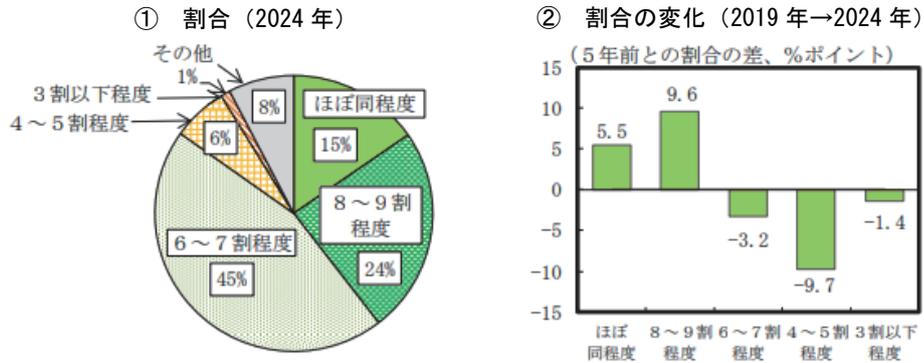
²⁸ 第21回社会保障審議会年金部会資料2「在職老齢年金制度について」(2024.11.25)9頁

²⁹ 国税庁「令和5年分民間給与実態統計調査—調査結果報告」(2024.9)21頁

³⁰ 「どう思う？60歳の崖」『朝日新聞デジタル』(2023.11.16)〈<https://www.asahi.com/opinion/forum/190/>〉及び「フォーラム 60歳の崖」『朝日新聞』(2023.11.26)

³¹ 2023年7月20日最高裁判決。判決では、定年時の6割を下回る基本給は不合理と判断した二審の名古屋高裁判決について、基本給の性質や支給目的を検討しておらず、旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たるか否か等について更に審理を尽くさせるため、同高裁に審理が差し戻された。

図表3 定年後の高齢雇用者の賃金水準



(出所) 内閣府「令和6年度年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告)」(2024.8) 317頁

で、8割程度からほぼ同程度とする企業の割合が約15%ポイント増加しており³²、定年後の賃金に改善傾向がみられる。企業は、高齢者の人員を確保するため、賃金体系の設計において、就労意欲の維持・向上を図るような一層の処遇改善策の推進に迫られている。

(4) 高年齢雇用継続給付の縮小後の対応策

雇用保険の高年齢雇用継続給付³³は、60歳到達等時点と比較して賃金が75%未満に低下した状態で働き続けており、雇用保険の被保険者期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者に対して支給される給付であり、60歳以上65歳未満の賃金の低下を補い、雇用の継続を援助・促進することを目的として1994年に創設された。現行制度における最大給付率は、「60歳以降の賃金が60歳到達時の賃金と比較して61%以下の場合」であり、支払われた賃金の15%が支給される。

高年齢雇用継続給付は、高年齢者雇用確保措置の義務化など高齢者雇用の制度が整備されてきたこと等を踏まえ、段階的に縮小され、いずれ廃止される方針となっている。2020年の雇用保険法改正により、2025年4月1日以降に新たに60歳となる労働者からは、最大給付率が支払われた賃金の10%に減額される。

企業は、今後、給付に頼らない賃金設計を行っていく必要が生じる。2020年3月に衆参で付された「雇用保険法等の一部を改正する法律案」に対する附帯決議においては、給付率の引下げに当たって、働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」に基づく高年齢者の不合理な待遇差の解消に取り組む企業に対して十分な支援を行うことや、今後の給付の在り方について、65歳までの高年齢労働者の雇用の進展状況を十分に踏まえ、中長期的な観点から検討することが求められている³⁴。

(5) 高年齢労働者の労働災害防止対策

³² 内閣府「令和6年度年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告)」(2024.8) 316~317頁

³³ 60歳到達後も継続して雇用される者を対象とする「高年齢雇用継続基本給付金」及び一度離職し基本手当を受給した後、60歳以後に再就職した者を対象とする「高年齢再就職基本給付金」がある。

³⁴ 衆議院厚生労働委員会項目10(第201回国会衆議院厚生労働委員会議録第5号29頁(2020.3.18))、参議院厚生労働委員会項目17(第201回国会参議院厚生労働委員会議録第8号27頁(2020.3.31))

厚生労働省が公表した「令和5年高齢労働者の労働災害発生状況」によると、雇用者全体に占める60歳以上の割合が18.7%であるのに対して、労働災害による休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の割合は29.3%となっており、年々その割合が増加している。また、60歳以上の男女別の労働災害発生率（死傷年千人率³⁵）を30代のそれと比較すると、男性は約2倍、女性は約4倍となっている³⁶。

厚生労働省は、国会質疑において、高齢労働者の安全と健康管理のための取組を問われ、高齢者の方が労働災害に接しやすい状況にあり、身体に傷害を負った場合に治療期間が長くなる傾向があること等を踏まえ、2023年度から5か年間の「第14次労働災害防止計画」において、高齢労働者の労働災害防止対策の推進を重点事項に定めており、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）³⁷の周知やエイジフレンドリー補助金³⁸による中小企業支援の取組を進めているとした。また、2024年度は、エイジフレンドリー補助金の補助対象となる取組や補助率の拡充などの支援強化を図っており、高齢労働者の安全衛生対策に万全を期していくとした³⁹。

厚生労働省の「令和5年労働安全衛生調査（実態調査）」によると、60歳以上の高齢労働者が業務に従事している事業所のうち、エイジフレンドリーガイドラインを知っている事業所の割合は23.1%、高齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる事業所の割合は19.3%にとどまっている。また、高齢労働者の労働災害防止対策に取り組んでいない理由として、「自社の60歳以上の高齢労働者は健康である」と回答した事業所が48.1%、「必要性を感じない」と回答した事業所が23.2%に上る⁴⁰など、対策の重要性に対する理解が進んでいない。

骨太方針2024では、「高齢者の労働災害防止のための環境整備を推進する」とされた⁴¹。労働政策審議会安全衛生分科会においては、高齢労働者の労働災害を防止するため、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理等を事業者の努力義務とするとともに、厚生労働大臣がそれらの措置の適切かつ有効な実施のために必要な指針の公表や、当該指針に従って事業者又はその団体に対する必要な指導・援助を行うことができるよう、法的整備を含めた所要の措置を講じることが議論されており⁴²、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の改正などの検討がなされている。

³⁵ 1年間の労働者1,000人当たりが発生した死傷者数の割合を示す値。

³⁶ 厚生労働省「令和5年高齢労働者の労働災害発生状況」（2024.5.27）〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001099505.pdf>〉

³⁷ 高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示した指針（令和2年3月16日付基安発0316第1号）。

³⁸ 高齢者を含む労働者が安心して安全に働くことができるよう、中小企業事業者による高齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒や腰痛を予防するための専門家による運動指導等、コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に対して補助を行うもの。厚生労働省「エイジフレンドリー補助金について」〈https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html〉

³⁹ 第213回国会参議院厚生労働委員会会議録第3号23頁（2024.4.2）

⁴⁰ 第169回労働政策審議会安全衛生分科会資料1「高齢労働者の労働災害防止対策について（その2）」（2024.10.15）12頁

⁴¹ 「骨太方針2024」（2024.6.21）8頁

⁴² 第171回労働政策審議会安全衛生分科会資料1-2「今後の労働安全衛生対策について（報告）（案）」（2024.11.22）2頁、12頁

(6) 高齢者のニーズや希望とのマッチング機能の強化

産業雇用安定センターの調査によれば、60代の者が仕事探しにおいて重視する点は、「仕事内容・職場の働きやすさ」(40.1%)、「就業場所や通勤時間」(34.9%)等が多く、また、希望する職種については事務系の希望度が高く、中でも「行政・公的機関での事務補助(年単位雇用)」、「事務補助・雑務」、「学校校務支援」などサポート的な仕事の希望度が高い一方で、人手不足分野である運輸、警備、介護福祉については低くなっている⁴³。ハローワークで職を探す65歳以上の有効求職者は、2023年において25万人を超えており、10年で2.2倍に増加した⁴⁴。高齢者の求職者数が増加する中で、高齢者が希望する職種と実際に労働市場において求められる職種とのミスマッチを解消していくことが課題となっている。

2020年3月に参議院で付された「雇用保険法等の一部を改正する法律案」に対する附帯決議においては、65歳以降も働くことを希望する全ての労働者が個々の意欲及び能力に応じて働くことができる環境整備を図るため、その意欲や納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築に対する助成、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等を始め、施策の充実に努めることが求められている⁴⁵。また国会質疑では、厚生労働省は、高齢者の希望に応じた就労支援策について、全国300か所のハローワークに高年齢者の就職支援を行う「生涯現役支援窓口」⁴⁶を設置し、専門の職員が高年齢求職者各人の就業経験や所得状況等を踏まえた生涯設計就労プランを作成してきめ細かく相談援助を行うとともに、求人開拓の際に求人者支援員が企業訪問して、高年齢者が就業しやすいよう短時間勤務や作業の分類・切り分けをしてもらいマッチングが進むような工夫を行っている旨、説明している⁴⁷。

(7) 高齢期を含めたスキルアップやリスクリングの拡充策

厚生労働省の「能力開発基本調査」によると、2022年度にOFF-JTを受講した労働者の受講時間は、20代31.3時間、30代21.8時間、40代15.4時間、50代15.7時間、60歳以上12.0時間と年齢階級が高くなるほど少なくなる傾向にある。また、同様に、自己啓発の実施率も、20代41.6%、30代39.5%、40代35.6%、50代29.1%、60歳以上22.1%と年齢階級が高くなるほど低くなる傾向にある⁴⁸。

厚生労働省は、「キャリア形成・リスクリング推進事業」⁴⁹により、セカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定や、モチベーションの維持に課題を抱える者が多く見られ

⁴³ 2023年11月に求職活動中の60代1,000人を対象に実施されたWEBアンケート方式の調査(公益財団法人産業雇用安定センター「60代シニア層の就業ニーズに関するアンケート調査 結果概要」(2024.1.15))。<https://www.sangyokoyo.or.jp/topics/2023/plii5q0000007e9p-att/shinia_60ank.pdf>

⁴⁴ 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計) 長期時系列表第22表-2「年齢別有効求職者数(パートタイムを含む常用)」(2024.10.29)、『日本経済新聞』(2024.1.4)

⁴⁵ 参議院厚生労働委員会項目12(第201回国会参議院厚生労働委員会会議録第8号27頁(2020.3.31))

⁴⁶ 求職者への支援実績(就職率)は、2022年度85.3%、2023年度86.6%となっている。厚生労働省「生涯現役支援窓口事業の概要」<<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001307042.pdf>>

⁴⁷ 第213回国会衆議院厚生労働委員会会議録第3号6頁(2024.3.15)

⁴⁸ 厚生労働省「能力開発基本調査 結果の概要(令和5年度)」47~48頁、50頁

⁴⁹ 厚生労働省委託事業<<https://carigaku.mhlw.go.jp/>>、厚生労働省「令和7年度概算要求の概要(令和6年8月人材開発統括官)」3頁

る中高年齢層を対象にキャリア形成支援を強化する等の取組を実施しているが、「高齢社会対策大綱の策定のための検討会報告書」が指摘するように、高齢期においてもそれまでの技術や経験を活かして活躍し続けるためには、早い段階から高齢期を見据えたスキルアップを行うこと、主体的に学習内容を選択できる機会の充実を図ることが求められる。例えば、同報告書では、新たな分野へのリスキリングを行う場合における企業以外の教育訓練プロバイダーや業界団体等の活用を進めるための環境整備への取組や、教育訓練休暇制度を利用した者が全体の1%程度にとどまっていること等から企業において長期休暇制度の整備を始め教育訓練を利用しやすくするような取組を行うべきとされている⁵⁰。

3. おわりに

経済協力開発機構（OECD）は、「対日経済審査報告2024」において、企業の定年設定を許容しているのは加盟38か国のうち日本と韓国のみであるとした上で、急速な高齢化の労働市場への影響を抑制するために、企業の定年設定権利を廃止することで、年功序列型の賃金制度を弱め、高齢者雇用を増やすことができる可能性があるとした⁵¹。一方で、65歳までの高齢者雇用確保措置において定年制の廃止を選択している企業は3.9%しかなく、日本の従来の雇用慣行のままでは定年制度の廃止は容易とは言えないであろう。「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」（2024年6月21日閣議決定）では、企業側に、仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直し等の検討を求め、また、このような取組を後押しするため、各企業が参考となる事例をまとめ、周知を行う等としている⁵²。

高齢者雇用を促進するためには、高齢者が働きやすい職場環境の整備も欠かせない。高齢社会対策大綱は「加齢による身体機能・認知機能の変化は、個々人によって様々であり、その程度にもグラデーションがあって、外からは判断しづらい面がある」として、「高齢期を一括りで捉えるのではなく、従来にも増して、それぞれの置かれた状況や生活上のニーズについて解像度を上げて実態を把握し、それぞれの実態に応じた活動ができる環境整備、社会システムの構築が求められる」と指摘している⁵³。企業は、労働災害防止対策の徹底に加え、高齢者個々人の身体機能、認知機能を考慮し、短時間勤務やフレックス制度など多様な就業形態を用意する必要がある。また、政府もこうした企業の取組への更なる支援に加え、高齢者の就労意欲を阻害しない年金制度の設計など、高齢者が安心して働くことができる制度の構築が急務となろう。

(はまだ いさむ)

⁵⁰ 内閣府「高齢社会対策大綱の策定のための検討会報告書」（2024.8.5）4～5頁

⁵¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「OECD対日経済審査報告2024—労働分野に関する政策提言（国別労働トピック：2024年2月）」〈https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/02/oecd_01.html〉

⁵² 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」（2024.6.21）11頁

⁵³ 「高齢社会対策大綱」（2024.9.13）5～6頁