

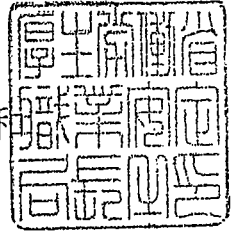
平成18年 3月 7日

(社)日本病院会

会長 山本 修三 様

厚生労働省職業安定局長

鈴木 直和



### 高年齢者雇用確保措置の実施について

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「法」という。）が平成16年6月に改正され、平成18年4月1日から、雇用する高年齢者の65歳（男性の年金支給開始年齢の引上げに合わせ男女ともに平成25年4月1日までに段階的に引上げ）までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかの措置を講ずることがすべての事業主に義務づけられました。

未だ法の改正に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主は、法第6条に基づき高年齢者等職業安定対策基本方針に定められた指針（別添参照）を踏まえ、平成18年4月1日までに高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じていただく必要があります。また、そのために必要な場合には職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備を実施するよう、取組を行っていただくことも必要です。

貴団体におかれましては、既に、業界全体で積極的な取組をいただいているところではありますが、平成18年4月1日の改正法の円滑な施行に向け、貴団体の会員の皆様方にも改正法の内容について改めてご周知いただくとともに、各事業主における、さらなる積極的な取組を促していただきますよう、特段のご配慮をお願いいたします。

問い合わせ先：厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部  
高齢者雇用対策課 (03-5253-1111 (内線 5823))

## 高齢者等職業安定対策基本方針（抄）

### 第3 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

#### 1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

##### (1) 募集・採用時の年齢制限是正

労働者の募集・採用に当たっては年齢制限の是正に努めるものとし、年齢制限が真に必要なかを検討した結果やむを得ず上限年齢を設定する場合には、法に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

##### (2) 職業能力の開発及び向上

高齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

##### (3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受けた都道府県高齢者雇用開発協会を含む。以下「機構」という。）が有する高齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

##### (4) 高齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。また、合理的な理由なく年齢によって高齢者を職場から排除することのないようにする。

##### (5) 高齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

##### (6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

##### (7) 事業主の共同の取組の推進

高齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用手続きの改善等についての共同の取組を推進する。

#### 2 高齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次に示すような事項の推進に努めるものとする。

##### (1) 高齢者雇用確保措置の実施

高齢者が、その意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に基づき、平成18年3月末までに62歳までの、平成19年3月末までに63歳までの、平成22年3月末までに64歳までの、そして平成25年3月末までに65歳までの高齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。その際、継続雇用制度の導入を選択し、その対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。

また、法の趣旨を踏まえ、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用の確保が図られるよう必要な措置を講ずるよう努める。

##### (2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

① 年齢要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

② 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

③ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高齢者等の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

##### (3) 高齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行うため、機構に配置されている高齢者雇用アドバイザー及び雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

# 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

## 【背景】

少子高齢化の進展(労働力人口の減少)の中での  
高齢労働力の活用 <経済社会の活力の維持>

年金支給開始年齢の引上げの中での、生計維持  
のための収入確保、社会保障制度の支え手の確保

高齢者が社会の支え手として活躍できるよう65歳まで働ける労働市場の整備が必要

## 【内容】

### ① 65歳までの雇用機会の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、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。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

### ② 中高年齢者の再就職の促進

- 労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合には、その理由の明示を求める。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる中高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付する。

### ③ 多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】 ①については、平成18年4月1日から施行、②及び③については、平成16年12月1日から施行済み。

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係

施行前

60歳未満定年の禁止

65歳までの雇用確保の努力義務

- 定年の引上げ、
- 継続雇用制度の導入、
- その他(定年の定めの廃止等)

履行確保措置

- 違反している事業主に対して、助言・指導を行い、なお違反している事業主に対しては、勧告を行う。

施行後(平成18年4月1日から施行)

現行どおり

- 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 定年の定めの廃止

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度までに段階的に実施

義務年齢

62歳

63歳

64歳

65歳

いずれかの措置(高齢者雇用確保措置)の実施義務

施行: 2006 平成18 2007 平成19 2008 平成20 2009 平成21 2010 平成22 2011 平成23 2012 平成24 2013 平成25 年度

大企業: 3年間

中小企業(常用雇員数300人以下): 5年間

一定期間は、労使協議が不調に終わった場合に労使協定に代えて就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることも可

具体的な期間は当面、平成21年3月31日(中小企業は平成23年3月31日)まで

労働組合等の意見を聴いて事業主が定める