

千葉労働局発表
平成21年10月30日

職業安定部職業対策課

課長	山口 節夫
課長補佐	根本 明美
高齢者対策担当官	高橋 光一
電話	043-202-5132

平成21年6月1日現在の高年齢者の雇用状況について ～希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は約50%と着実に進展～

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「法」という。）により、年金（定額部分）の支給開始年齢（現行63歳→平成25年4月から65歳）までの高年齢者雇用確保措置を講じることが企業に義務づけられている。

厚生労働省では、高年齢者雇用確保措置を定着させるとともに、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合及び企業の実情に応じた何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の割合を平成22年度末を目途にそれぞれ50%、20%とすることを目指し、取組を進めている。

今般、千葉労働局（局長 千葉 秀木）は、企業より報告された平成21年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置等の状況を集計し、その結果を取りまとめたので、公表する。

《ポイント》

1 高年齢者雇用確保措置等の実施状況

～ほとんどの企業が高年齢者雇用確保措置を実施～

- 平成21年6月1日現在、31人以上規模の企業^(注1)のうち、高年齢者雇用確保措置^(注2)の実施企業の割合は、95.1%
 - (51人以上規模の企業で96.4%（前年比1.2ポイント増加）)
 - うち、中小企業^(注3)は94.7%（51人～300人規模の企業で96.1%（前年比1.6ポイント増）)
 - 大企業^(注4)は98.5%（前年比1.2ポイント減）
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業^(注5)の割合は49.5%
 - (51人以上規模の企業で45.7%（前年比1.6ポイント増加）)
 - うち、中小企業は51.9%（51人～300人規模の企業で48.6%（前年比2.0ポイント増）)
 - 大企業は27.3%（前年比0.2ポイント増）
- 「70歳まで働ける企業」^(注6)の割合は21.9%
 - (51人以上規模の企業で22.0%（前年比4.2ポイント増加）)
 - うち、中小企業は22.6%（51人～300人規模の企業で23.1%（前年比4.0ポイント増）)
 - 大企業は15.0%（前年比5.6ポイント増）

2 高年齢者雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

～高年齢者の常用労働者数が大幅に増加～

- 60～64歳の常用労働者数は約3万6千人
 - ※ 51人以上規模の企業では、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、約1万9千人から約3万3千人に増加
- 65歳以上の常用労働者数は約1万8千人
 - ※ 51人以上規模の企業では、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、約6千人から約1万6千人に増加

3 今後の取組

- 高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対する強力な指導を行うことにより、引き続き、高年齢者雇用確保措置の定着を図る。
- 年金支給開始年齢の引上げも踏まえ、希望者全員が65歳まで働ける企業のさらなる普及を図るとともに、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、何らかの形で65歳を超えて70歳まで働ける企業の増加を図る。

(注1) 法第52条第1項に基づく高年齢者雇用状況報告を提出した31人以上規模の企業3,395社について、集計（うち中小企業（31人～50人規模は1,036社、51人～300人規模は2,033社）、大企業（301人以上規模）は326社）。なお、当該報告は昨年度まで51人以上規模の企業を集計対象としていたが、今年度から31人以上規模の企業とした。

(注2) 事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保のため、定年の定め廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置（「高年齢者雇用確保措置」）を講じなければならない（法第9条第1項）。なお、定年の引上げ、継続雇用制度の義務年齢は、年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年4月までに段階的に引き上げられる（現在は63歳）。

(注3) 中小企業とは常時雇用する労働者が31人～300人規模の企業。

(注4) 大企業とは常時雇用する労働者が301人以上規模の企業。

(注5) 65歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業、希望者全員を対象とした65歳以上までの継続雇用制度を導入している企業

(注6) 70歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業又は70歳以上までの継続雇用制度（希望者全員又は基準に該当する者を対象とする制度）を導入している企業のほか、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度のある企業。なお、昨年度（平成20年6月1日現在）までの本報告の集計においては、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度のある企業の数値は含まれていない。

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

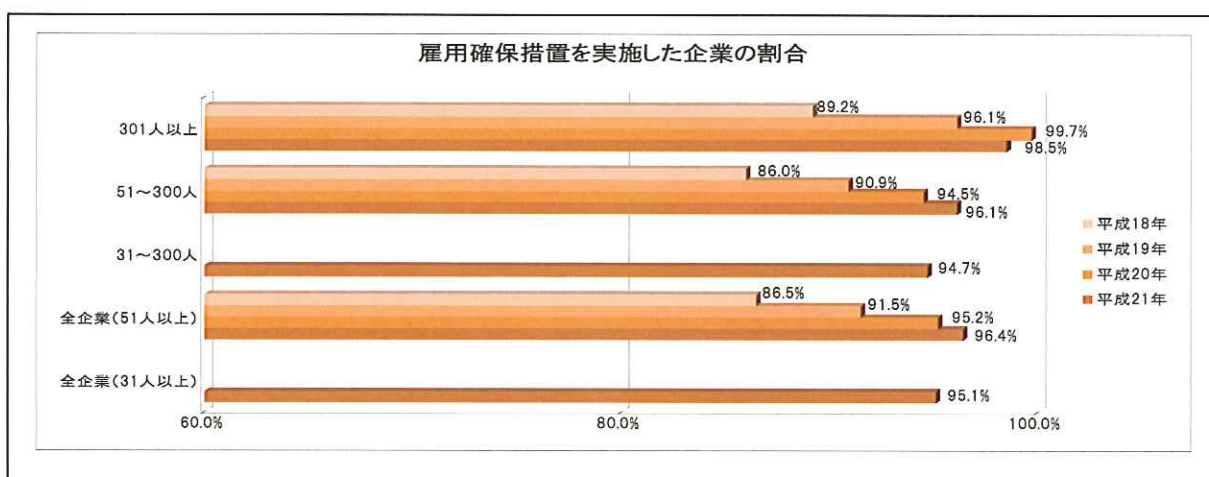
高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は95.1%（3,227社）（51人以上規模の企業で96.4%（2,275社）、前年比1.2ポイントの増加）となっている。

一方、雇用確保措置を未実施である企業の割合は4.9%（168社）（51人以上規模の企業で3.6%（84社）、前年比1.2ポイントの減少）となっている。

このように、企業における雇用確保措置は着実に進展している（別紙表1）。

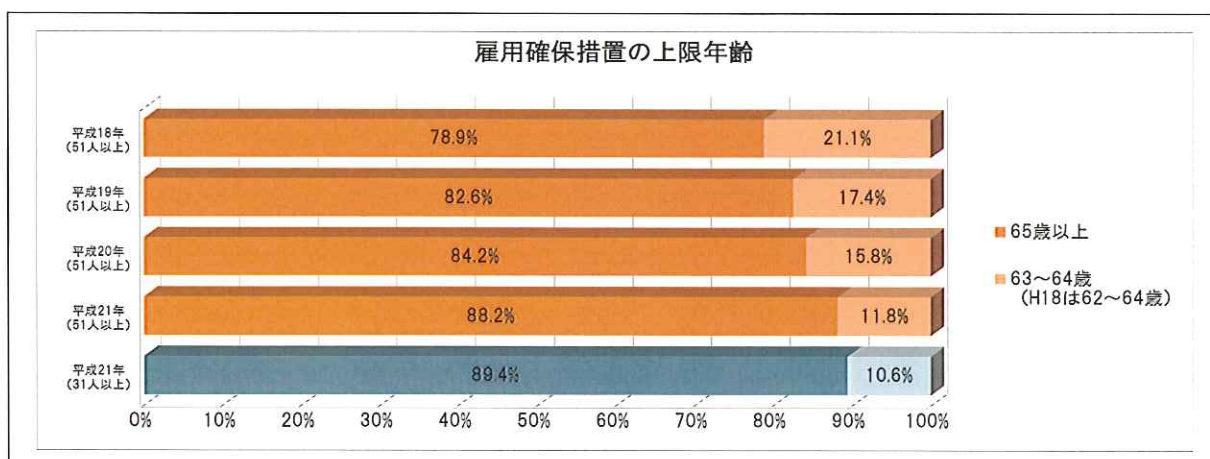
(2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では98.5%（321社）（前年比1.2ポイントの減少）、中小企業では94.7%（2,906社）（51～300人規模の企業で96.1%（1,954社）、前年比1.6ポイントの増加）となっており、大企業のほとんどが雇用確保措置を実施し、また、中小企業の実施状況も着実に進展している（別紙表1）。



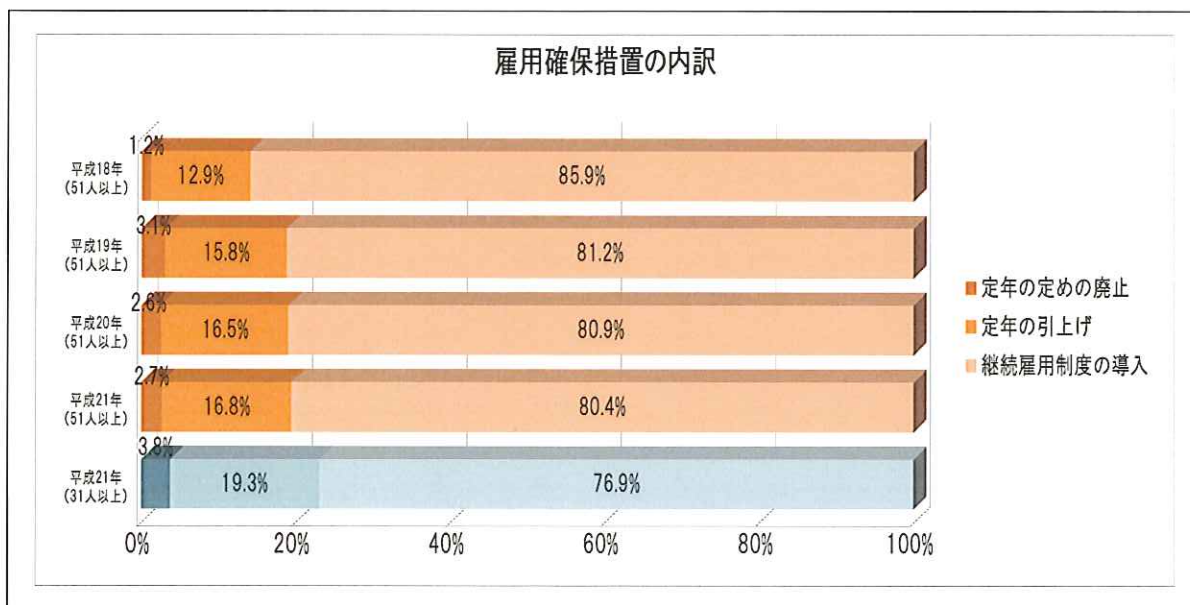
(3) 雇用確保措置の上限年齢

雇用確保措置の上限年齢については、雇用確保措置の実施済企業のうち、現在の義務年齢である63歳又は64歳を上限年齢とした企業は10.6%（343社）（51人以上規模の企業で11.8%（269社））となる一方、法の義務化スケジュールより前倒しして65歳以上を上限年齢とした企業（定年の定めのない企業を含む。）は89.4%（2,884社）（51人以上規模の企業で88.2%（2,006社）、前年比4.0ポイントの増加）となっている（別紙表3-1）。



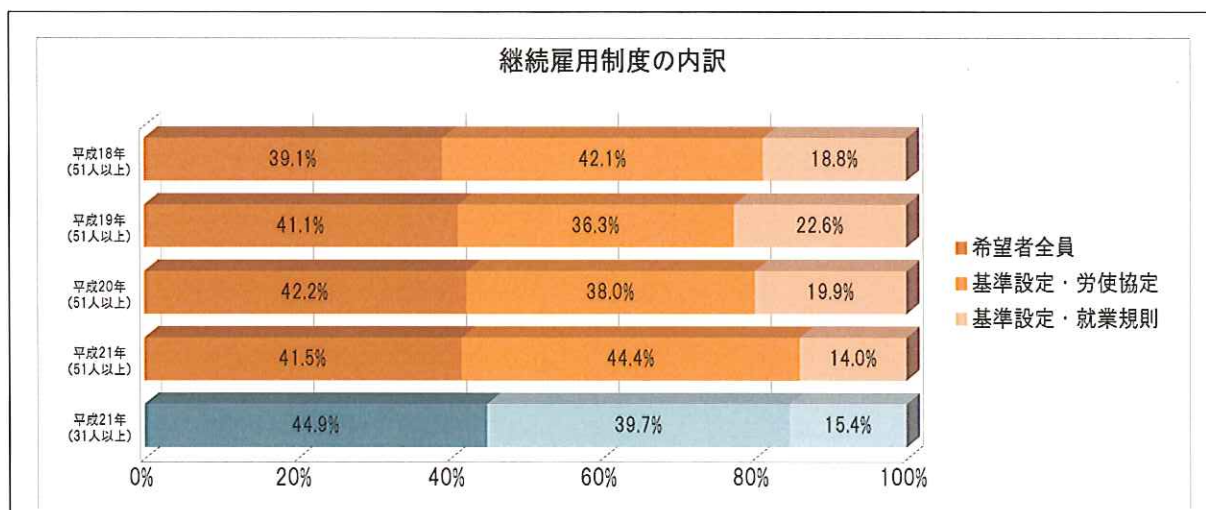
(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年の定め廃止」の措置を講じた企業は3.8%（123社）（51人以上規模の企業で2.7%（61社））、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は19.3%（622社）（51人以上規模の企業で16.8%（384社））、「継続雇用制度の導入」の措置を講じた企業は76.9%（2,482社）（51人以上規模の企業で80.4%（1,830社））となっている（別紙表3-2）。



(5) 継続雇用制度の内訳

継続雇用制度を導入した企業（2,482社）のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は44.9%（1,115社）（51人以上規模の企業で41.5%（760社））、「対象者となる高年齢者に係る基準を労使協定で定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は39.7%（985社）（51人以上規模の企業で44.4%（813社））」、「労使協定の締結に向けて努力したにもかかわらず協議が調わず、法に基づく特例措置により就業規則等で基準を定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は15.4%（382社）（51人以上規模の企業で14.0%（257社））」となっている（別紙表3-3）。

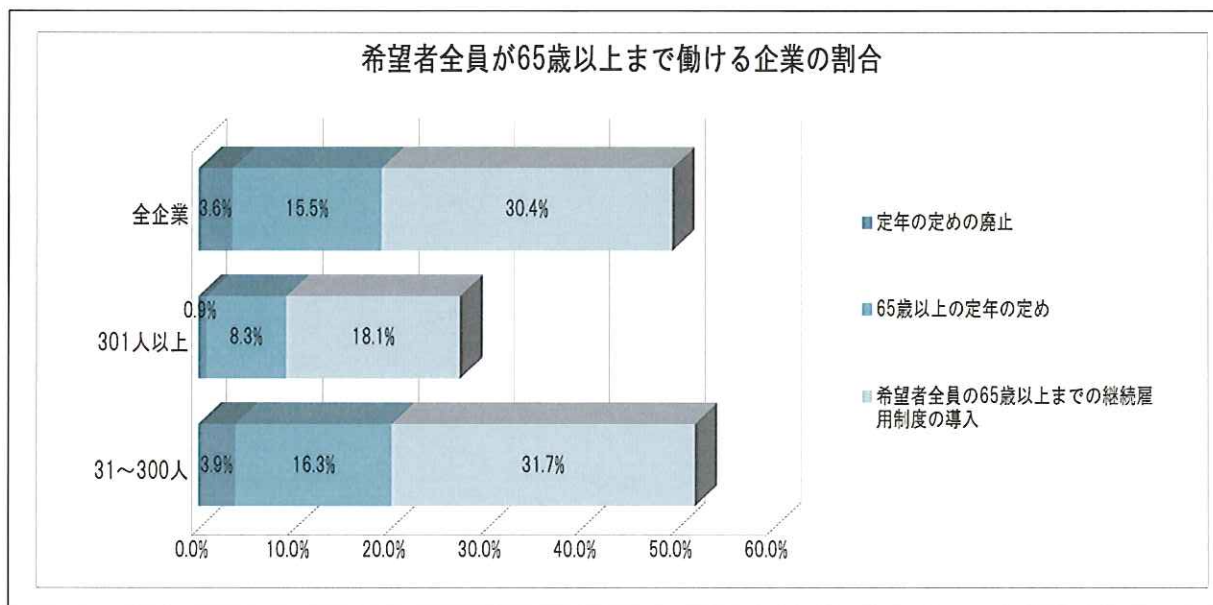


2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は49.5%（1,681社）（51人以上規模の企業で45.7%（1,077社）、前年比1.6ポイントの増加）となっている。

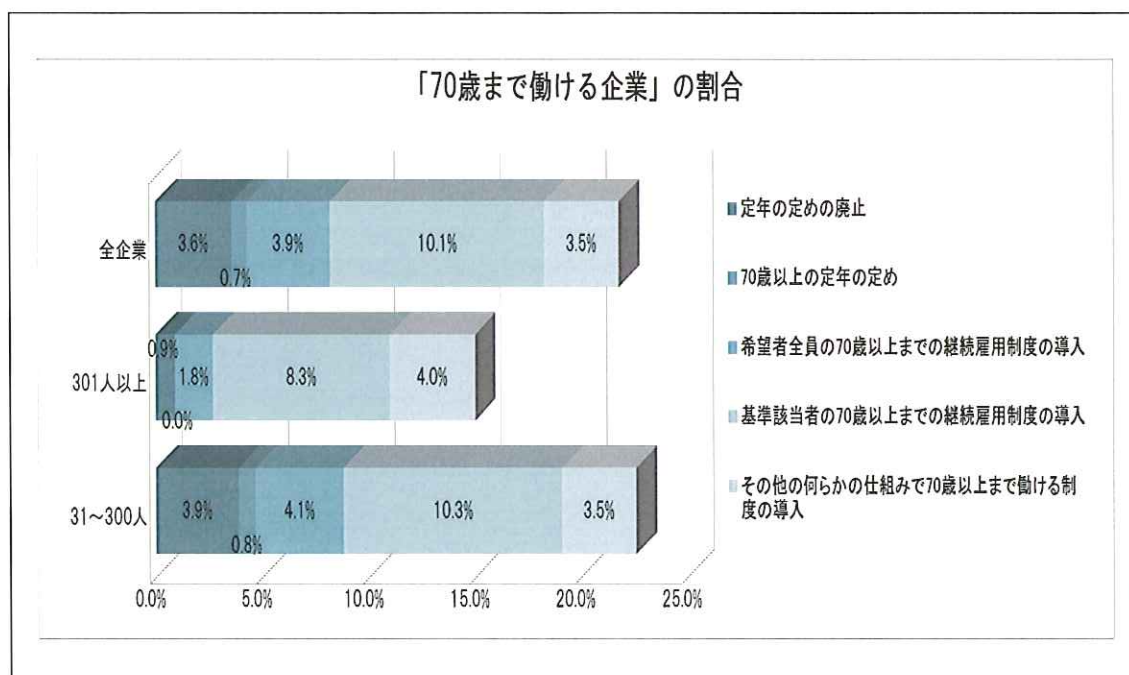
企業規模別に見ると、中小企業では51.9%（1,592社）（51～300人規模の企業で48.6%（988社）、前年比2.0ポイント増加）、大企業では27.3%（89社）（前年比0.2ポイント増加）となっている（別紙表4）。



(2) 「70歳まで働ける企業」の割合

「70歳まで働ける企業」の割合は21.9%（742社）（51人以上規模の企業で22.0%（519社）、前年比4.2ポイントの増加）となっている。

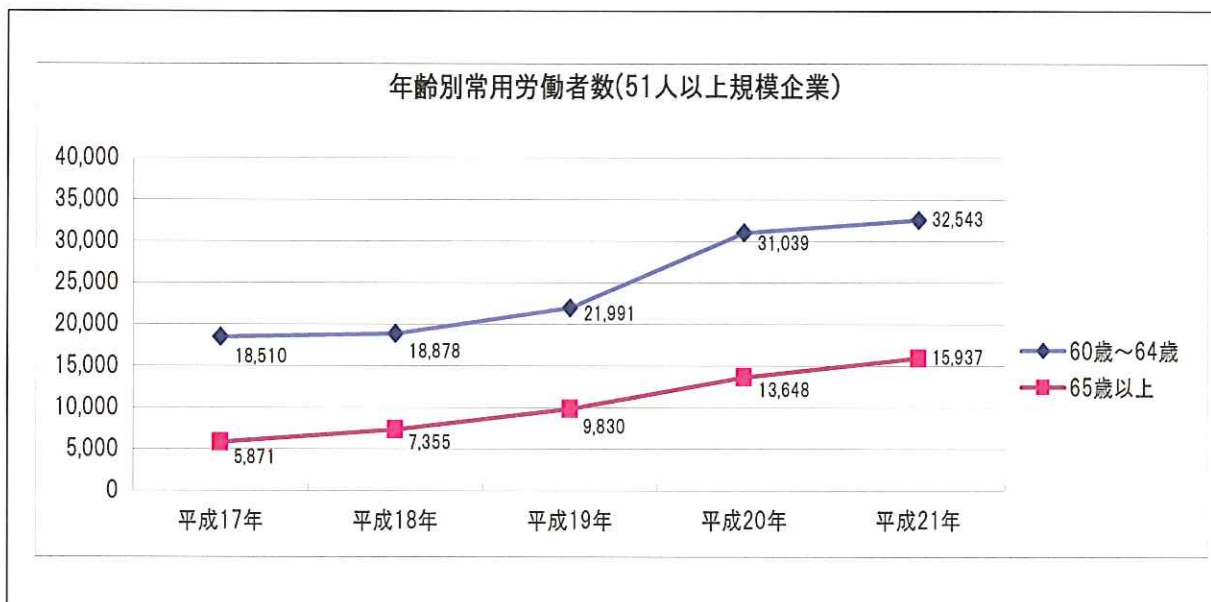
企業規模別に見ると、中小企業では22.6%（693社）（51～300人規模の企業で23.1%（470社）（前年比4.0ポイント増加）、大企業では15.0%（49社）（前年比5.6ポイント増加））となっている（別紙表5）（2頁（注6）参照）。



3 雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向

(1) 常用労働者数の推移

- ・ 60歳～64歳の常用労働者数は約3万6千人（51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前(平成17年)に比較して、約1万9千人から約1万4千人の増加（75.8%の増加））となっている。
- ・ 65歳以上の常用労働者数は約1万8千人（51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前(平成17年)に比較して、約6千人から約1万人の増加（171.5%の増加））となっている（別紙表6）。



(2) 定年到達予定者のうち継続雇用予定者の動向

定年到達予定者のうち継続雇用される予定の者の数（割合）は約6千7百人（76.3%）（51人以上規模の企業で約6千人（75.8%）と、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して大幅に増加している（別紙表7）。

4 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

51人以上の規模の企業における雇用確保措置は着実に進展しているが、未実施企業が84社あり、新たに調査対象とした31人～50人規模の企業についても未実施企業が84社あることから、引き続き、労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

(2) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の普及

平成25年度には、年金の支給開始年齢の定額部分が65歳に引き上げられ、報酬比例部分の引上げが始まることも踏まえ、60歳代前半の雇用確保を図るため、希望者全員が65歳以上まで働ける制度の導入に取り組んでもらうよう、企業に積極的に働きかけを行う。

(3) 「70歳まで働ける企業」の普及・啓発

少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の減少、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、「定年引上げ等奨励金」の活用等により、65歳までの雇用確保を基盤として「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

表1 雇用確保措置の実施状況

	① 実施済	② 未実施	①+② 合計
31～300人	2,906	163	3,069
	94.7 %	5.3 %	100.0 %
31～50人	952	84	1,036
	91.9 %	8.1 %	100.0 %
51～300人	1,954 (1,948)	79 (114)	2,033 (2,062)
	96.1 % (94.5 %)	3.9 % (5.5 %)	100.0 % (100.0 %)
301人以上	321 (309)	5 (1)	326 (310)
	98.5 % (99.7 %)	1.5 % (0.3 %)	100.0 % (100.0 %)
企業数	3,227	168	3,395
	95.1 %	4.9 %	100.0 %
51人以上	2,275 (2,257)	84 (115)	2,359 (2,372)
	96.4 % (95.2 %)	3.6 % (4.8 %)	100.0 % (100.0 %)

(注) ()内は、平成20年6月1日現在の数値。表1～5において同じ。

表2 規模別・産業別実施状況

規模別	① 実施済企業割合		② 未実施企業割合		
	31～50人	51～100人	31人以上	51人以上	
	91.9 %	8.1 %			
	94.9 % (92.8 %)	5.1 % (7.2 %)			
	97.8 % (96.8 %)	2.2 % (3.2 %)			
	98.1 % (99.3 %)	1.9 % (0.7 %)			
	99.1 % (100.0 %)	0.9 % (0.0 %)			
	98.2 % (100.0 %)	1.8 % (0.0 %)			
	【合計】	95.1 %		4.9 %	
産業別	31人以上	51人以上	31人以上	51人以上	
	70.6 %	72.7 % (100.0 %)	29.4 %	27.3 % (0.0 %)	
	—	— (—)	—	— (—)	
	95.1 %	96.0 % (96.1 %)	4.9 %	4.0 % (3.9 %)	
	95.9 %	97.4 % (96.2 %)	4.1 %	2.6 % (3.8 %)	
	100.0 %	100.0 % (87.5 %)	0.0 %	0.0 % (12.5 %)	
	94.9 %	96.6 % (96.4 %)	5.1 %	3.4 % (3.6 %)	
	94.9 %	96.0 % (— %)	5.1 %	4.0 % (— %)	
	93.2 %	95.4 % (91.8 %)	6.8 %	4.6 % (8.2 %)	
	100.0 %	100.0 % (100.0 %)	0.0 %	0.0 % (0.0 %)	
	90.7 %	95.0 % (—)	9.3 %	5.0 % (—)	
	94.5 %	97.1 % (—)	5.5 %	2.9 % (—)	
	98.6 %	100.0 % (96.4 %)	1.4 %	0.0 % (3.6 %)	
	94.5 %	94.7 % (—)	5.5 %	5.3 % (—)	
	95.5 %	96.7 % (—)	4.5 %	3.3 % (—)	
	95.7 %	95.9 % (96.3 %)	4.3 %	4.1 % (3.7 %)	
	89.7 %	94.1 % (94.7 %)	10.3 %	5.9 % (5.3 %)	
	96.3 %	98.7 % (94.4 %)	3.7 %	1.3 % (5.6 %)	
	100.0 %	100.0 % (0.0 %)	0.0 %	0.0 % (0.0 %)	
	【合計】	95.1 %	96.4 % (95.2 %)	4.9 %	3.6 % (4.8 %)

(注) ()内の—は、日本標準産業分類の変更により比較ができないため。

表3 雇用確保措置実施企業に関する状況

表3-1 雇用確保措置の上限年齢

	① 65歳以上 (含定年制なし)	② 63～64歳	①+② 合計
31～300人	2,618 90.1 %	288 9.9 %	2,906 100.0 %
31～50人	878 92.2 %	74 7.8 %	952 100.0 %
51～300人	1,740 (1,667) 89.0 % (85.6 %)	214 (281) 11.0 % (14.4 %)	1,954 (1,948) 100.0 % (100.0 %)
301人以上	266 (233) 82.9 % (75.4 %)	55 (76) 17.1 % (24.5 %)	321 (309) 100.0 % (100.0 %)
企業数	2,884 89.4 %	343 10.6 %	3,227 100.0 %
51人以上	2,006 (1,900) 88.2 % (84.2 %)	269 (357) 11.8 % (15.8 %)	2,275 (2,257) 100.0 % (100.0 %)

表3-2 雇用確保措置の内訳

	① 定年の定め の廃止	② 定年の引上げ	③ 継続雇用制度の導入	①+②+③ 合計
31～300人	120 4.1 %	592 20.4 %	2,194 75.5 %	2,906 100.0 %
31～50人	62 6.5 %	238 25.0 %	652 68.5 %	952 100.0 %
51～300人	58 (56) 3.0 % (2.9 %)	354 (343) 18.1 % (17.6 %)	1,542 (1,549) 78.9 % (79.5 %)	1,954 (1,948) 100.0 % (100.0 %)
301人以上	3 (2) 0.9 % (0.6 %)	30 (30) 9.3 % (9.7 %)	288 (277) 89.7 % (89.6 %)	321 (309) 100.0 % (100.0 %)
企業数	123 3.8 %	622 19.3 %	2,482 76.9 %	3,227 100.0 %
51人以上	61 (58) 2.7 % (2.6 %)	384 (373) 16.8 % (16.5 %)	1,830 (1,826) 80.4 % (80.9 %)	2,275 (2,257) 100.0 % (100.0 %)

表3-3 継続雇用制度の内訳

	① 希望者全員	② 基準該当者		①+② 合計
31～300人	1,039 47.4 %	1,155		2,194 100.0 %
		労使協定	就業規則等	
		773 35.2 %	382 17.4 %	
31～50人	355 54.4 %	297		652 100.0 %
		労使協定	就業規則等	
		172 26.4 %	125 19.2 %	
51～300人	684 (695) 44.4 % (44.9 %)	858 (854)		1,542 (1,549) 100.0 % (100.0 %)
		労使協定	就業規則等	
		601 (520) 39.0 % (33.6 %)	257 (334) 16.7 % (21.6 %)	
301人以上	76 (75) 26.4 % (27.1 %)	212 (202)		288 (277) 100.0 % (100.0 %)
		労使協定	就業規則等	
		212 (173) 73.6 % (62.5 %)	— (29) — (10.5 %)	
企業数	1,115 44.9 %	1,367		2,482 100.0 %
		労使協定	就業規則等	
		985 39.7 %	382 15.4 %	
51人以上	760 (770) 41.5 % (42.2 %)	1,070 (1,056)		1,830 (1,826) 100.0 % (100.0 %)
		労使協定	就業規則等	
		813 (693) 44.4 % (38.0 %)	257 (363) 14.0 % (19.9 %)	

※ 301人以上規模の企業においては、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定によらず就業規則等で定めることができる経過措置は平成21年3月31日が終期となっていることから、就業規則で基準を定めている企業(3社)については、雇用確保措置未実施企業とみなされるため、本欄には計上されていない。

表4 65歳以上まで希望者全員が働ける企業の割合

				合計	報告した すべての企業
	定年の定めの廃止	65歳以上定年	希望者全員 65歳以上 継続雇用		
31~300人	120	500	972	1,592	3,069
	3.9%	16.3%	31.7%	51.9%	100.0%
31~50人	62	202	340	604	1,036
	6.0%	19.5%	32.8%	58.3%	100.0%
51~300人	58 (56)	298 (286)	632 (619)	988 (961)	2,033 (2,062)
	2.9% (2.7%)	14.7% (13.9%)	31.1% (30.0%)	48.6% (46.6%)	100.0% (100.0%)
301人以上	3 (2)	27 (25)	59 (57)	89 (84)	326 (310)
	0.9% (0.6%)	8.3% (8.1%)	18.1% (18.4%)	27.3% (27.1%)	100.0% (100.0%)
企業数	123	527	1,031	1,681	3,395
	3.6%	15.5%	30.4%	49.5%	100.0%
51人以上	61 (58)	325 (311)	691 (676)	1,077 (1,045)	2,359 (2,372)
	2.6% (2.4%)	13.8% (13.1%)	29.3% (28.5%)	45.7% (44.1%)	100.0% (100.0%)

表5 「70歳まで働ける企業」の割合

			継続雇用			合計	報告した すべての企業
	定年の定めの廃止	70歳以上定年	希望者全員 70歳以上	基準該当者 70歳以上	その他の 制度で 70歳以上		
31~300人	120	25	125	317	106	693	3,069
	3.9%	0.8%	4.1%	10.3%	3.5%	22.6%	100.0%
31~50人	62	10	38	84	29	223	1,036
	6.0%	1.0%	3.7%	8.1%	2.8%	21.5%	100.0%
51~300人	58 (56)	15 (12)	87 (83)	233 (242)	77	470 (393)	2,033 (2,062)
	2.9% (2.7%)	0.7% (0.6%)	4.3% (4.0%)	11.5% (11.7%)	3.8%	23.1% (19.1%)	100.0% (100.0%)
301人以上	3 (2)	0 (0)	6 (3)	27 (24)	13	49 (29)	326 (310)
	0.9% (0.6%)	0.0% (0.0%)	1.8% (1.0%)	8.3% (7.7%)	4.0%	15.0% (9.4%)	100.0% (100.0%)
企業数	123	25	131	344	119	742	3,395
	3.6%	0.7%	3.9%	10.1%	3.5%	21.9%	100.0%
51人以上	61 (58)	15 (12)	93 (86)	260 (266)	90	519 (422)	2,359 (2,372)
	2.6% (2.4%)	0.6% (0.5%)	3.9% (3.6%)	11.0% (11.2%)	3.8%	22.0% (17.8%)	100.0% (100.0%)

(注)「合計」欄の本年度の数値には、「その他の制度で70歳以上」(企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことのできる制度)を含むが、()内の昨年6月の数値には、当該制度を含まない。

表6 年齢別常用労働者

	年齢計	60歳～64歳	65歳以上
平成17年	401,661人(100.0)	18,510人(100.0)	5,871人(100.0)
平成18年	408,205人(101.6)	18,878人(102.0)	7,355人(125.3)
平成19年	426,681人(106.2)	21,991人(118.8)	9,830人(167.4)
平成20年	501,565人(124.9)	31,039人(167.7)	13,648人(232.5)
平成21年 (51人以上)	480,325人(119.6)	32,543人(175.8)	15,937人(271.5)
平成21年 (31人以上)	521,905人	36,060人	17,686人

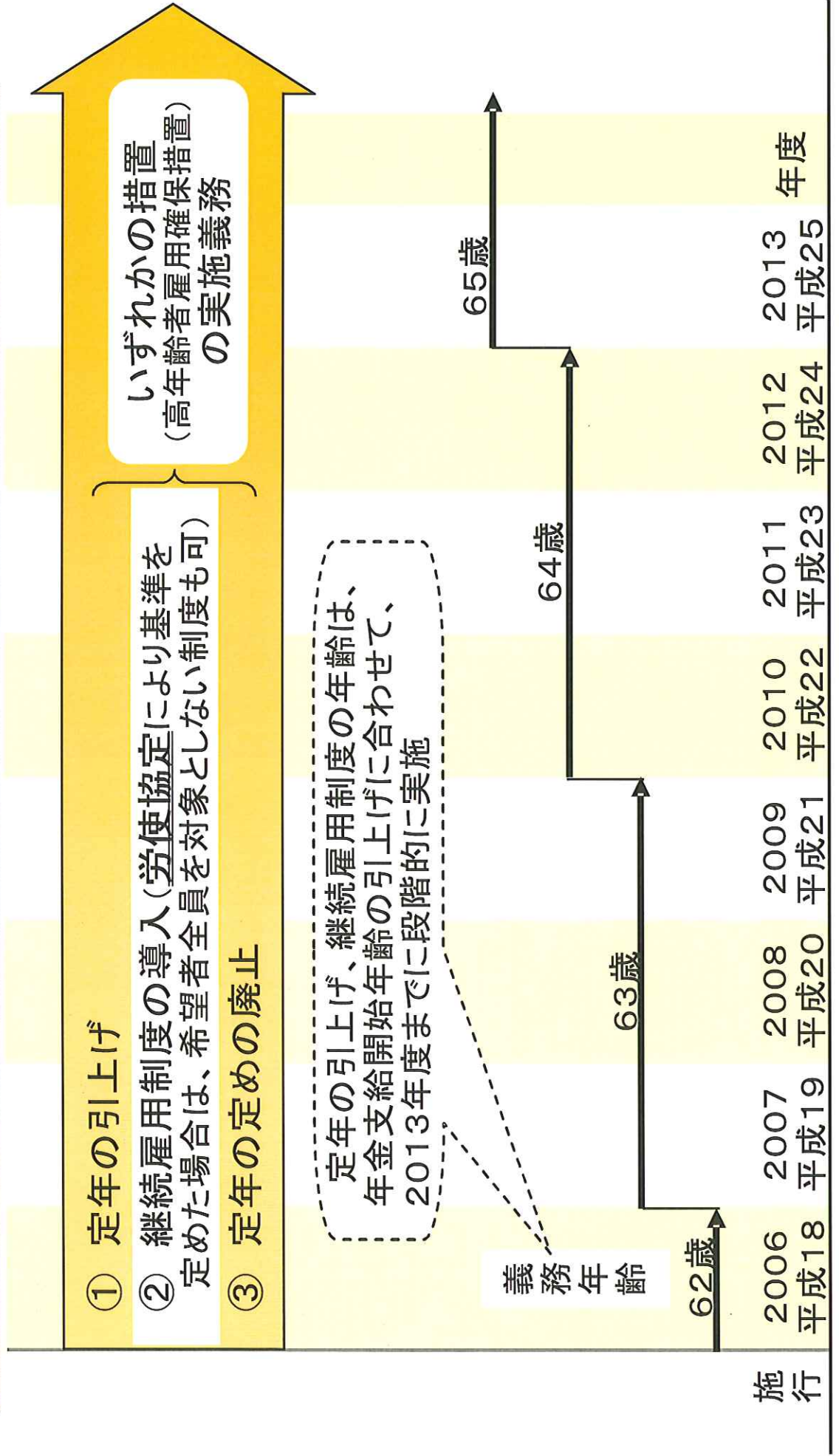
(注) ()内は平成17年を100とした場合の比率

表7 定年到達予定者等の状況

	定年到達予定者	定年による離職予定者			未定
		継続雇用予定者	基準に該当しないことによる離職予定者	定年による離職予定者	
平成17年	5,126人(100.0%)	2,815人(54.9%)	2,311人(45.1%)		
平成18年	6,514人(100.0%)	5,233人(80.3%)	1,238人(19.0%)	43人(0.7%)	
平成19年	7,243人(100.0%)	5,966人(82.4%)	1,215人(16.8%)	62人(0.9%)	
平成20年	8,057人(100.0%)	6,414人(79.6%)	1,359人(16.9%)	64人(0.8%)	220人(2.7%)
(参考)	8,057人(100.0%)	6,634人(82.3%)	1,359人(16.9%)	64人(0.8%)	
平成21年 (51人以上)	7,938人(100.0%)	6,015人(75.8%)	1,229人(15.5%)	96人(1.2%)	598人(7.5%)
(参考)	7,938人(100.0%)	6,613人(83.3%)	1,229人(15.5%)	96人(1.2%)	
平成21年 (31人以上)	8,780人(100.0%)	6,695人(76.3%)	1,337人(15.2%)	106人(1.2%)	642人(7.3%)
(参考)	8,780人(100.0%)	7,337人(83.6%)	1,337人(15.2%)	106人(1.2%)	

(注) 平成20年から、定年到達予定者のうち継続雇用予定者かどうか未定の者については、別途計上することとした。それ以前の継続雇用予定者かどうか未定の者については、継続雇用予定者に含むこととしており、平成20年及び平成21年について、これと同様の算出方法とすると参考のとおりとなる。

改正高齢者雇用安定法による高齢者雇用確保措置の義務付け



高年齢者等職業安定対策基本方針の概要 (平成21年厚生労働省告示第252号)

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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第6条に基づき、策定されている。今般、昨年8月からの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ける議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、新たに基本方針を策定することとした。

基本方針の概要は以下のとおりである。

1 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

公的年金の支給開始年齢の引上げも踏まえ、平成25年3月末までにすべての企業において確実に65歳までの定年の引上げ、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。）のいずれかの措置が講じられるようにするとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業（65歳以上定年企業等）の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据えて、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

高年齢者雇用施策の推進により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを目指す。

2 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) 事業主は、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のため募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高年齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努めるものとする。

(2) 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置の実施、高年齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努めるものとする。

高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、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、基準を定めた場合には、随時、労使で対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について適切なものとなるように努めること、短時間勤務制度など高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること、継続雇用制度を導入する場合で契約期間を定めるときには、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること等に留意する。

(3) 事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、求職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

また、離職予定高年齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。

(4) 事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援等を通じて、その雇用する労働者の高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において、労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう、早い段階からの情報の提供等に努める。

3 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

(1) 高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、指針の周知徹底や、高年齢者雇用確保措置に係る助言及び指導、助成制度の有効な活用等の事項に重点をおいて施策を展開する。

(2) 高年齢者等の再就職の促進のため、指針の周知徹底、求職活動支援書に係る助言等、助成制度の有効な活用等を図る。

(3) その他、高年齢者等の職業の安定を図るため、高齢期の職業生活設計の援助に係る指導、職業能力開発の機会の確保のための援助、労働時間対策の推進、多様な就業機会の確保及び社会参加の促進等を図る。