

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

関係資料

資料2-1 高年齢者雇用安定法の改正の概要

資料2-2 雇用保険法等の一部を改正する法律 新旧対照条文(高年齢者雇用安定法部分抜粋)

資料2-3 雇用保険法等の一部を改正する法律 衆議院附帯決議

資料2-4 雇用保険法等の一部を改正する法律 参議院附帯決議

資料2-5 職業安定分科会雇用対策基本問題部会建議(令和元年 12 月 25 日)

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

- 高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高年齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講ずる。
- 失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う。併せて、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）

- ① 65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。【令和3年4月施行】
- ② 雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）

- ① 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【公布後6月を超えない範囲で政令で定める日】
- ② 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和4年1月施行】
- ③ 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- ④ 大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和3年4月施行】

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）

- ① 育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和2年4月施行】
- ② ①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ア 育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - イ 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
- ③ ②の整備を行った上で、2年間（令和2～3年度）に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ※ 保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ
- ④ 雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。【令和3年4月施行】
- ⑤ 保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和2年4月施行】

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、過半数労働組合等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

現行

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)

③定年廃止

新設

<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

創業支援等措置（雇用以外の措置）
(過半数労働組合・過半数代表者の同意を得て導入)

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

③定年廃止

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資(資金提供)等する
団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

その他の改正の内容（令和3年4月1日施行）

- 厚生労働大臣は、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。
- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。
- 70歳未満で退職する高年齢者（※1）について、事業主が再就職援助措置（※2）を講ずる努力義務及び多数離職届出（※3）を行う義務の対象とする。
 - ※1：定年及び事業主都合により離職する高年齢者等
 - ※2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など
 - ※3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出
- 事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、高年齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

高年齢者の活躍を促進するために必要な支援（予算事業等）

<事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援>

- ・ ①高年齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、②他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受入企業の開拓・確保の支援、③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成、④高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

<高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援>

- ・ ①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、②労働者のキャリアプランの再設計等を支援する拠点の整備、③企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・ ①生涯現役促進地域連携事業による地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進、②シルバー人材センターの人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの実情を踏まえた取組の強化等。

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律案 新旧対照条文
 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）（抄）（第五条関係）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>目次</p> <p>第一章（略）</p> <p>第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進等（第八条―第十一条）</p> <p>第三章～第九章（略）</p> <p>附則</p> <p>（高年齢者等職業安定対策基本方針）</p> <p>第六条（略）</p> <p>2 高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一（略）</p> <p>二 高年齢者の就業の機会を増大の目標に関する事項</p> <p>三（略）</p> <p>四 高年齢者雇用確保措置等（第九条第一項に規定する高年齢者雇用確保措置及び第十条の二第四項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。第十一条において同じ。）の円滑な実施を図るため講じよう</p>	<p>目次</p> <p>第一章（略）</p> <p>第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進（第八条―第十一条）</p> <p>第三章～第九章（略）</p> <p>附則</p> <p>（高年齢者等職業安定対策基本方針）</p> <p>第六条（略）</p> <p>2 高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一（略）</p> <p>二 高年齢者の雇用の機会を増大の目標に関する事項</p> <p>三（略）</p> <p>四 第九条に規定する高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項</p>

とする施策の基本となるべき事項

五・六 (略)

3・5 (略)

第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の
安定した雇用の確保の促進等

(高齢者雇用確保措置)

第九条 (略)

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主(当該事業主の経営
を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該
事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主
をいう。以下この項及び第十条の二第一項において同じ。)との間で
、当該事業主の雇用する高齢者であつてその定年後に雇用されるこ
とを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続き雇
用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の
雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3・4 (略)

(高齢者就業確保措置)

第十条の二 定年(六十五歳以上七十歳未満のものに限る。以下この条
において同じ。)の定めをしている事業主又は継続雇用制度(高齢
者を七十歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下この項にお

五・六 (略)

3・5 (略)

第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の
安定した雇用の確保の促進

(高齢者雇用確保措置)

第九条 (略)

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主(当該事業主の経営
を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該
事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主
をいう。以下この項において同じ。)との間で、当該事業主の雇用す
る高齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをそ
の定年後に当該特殊関係事業主が引き続き雇用することを約する契
約を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の雇用を確保する制度が
含まれるものとする。

3・4 (略)

(新設)

者を含む。以下この号において「創業高年齢者等」という。）との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約（労働契約を除き、当該委託契約その他の契約に基づき当該事業主が当該事業を開始する当該創業高年齢者等に金銭を支払うものに限る。）を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の就業を確保する措置

二 その雇用する高年齢者が希望するときは、次に掲げる事業（ロ又はハの事業については、事業主と当該事業を実施する者との間で、当該事業を実施する者が当該高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結したものに限り。）について、当該事業を実施する者が、当該高年齢者との間で、当該事業に係る委託契約その他の契約（労働契約を除き、当該委託契約その他の契約に基づき当該事業を実施する者が当該高年齢者に金銭を支払うものに限る。）を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の就業を確保する措置（前号に掲げる措置に該当するものを除く。）

イ 当該事業主が実施する社会貢献事業（社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業をいう。以下この号において同じ。）

ロ 法人その他の団体が当該事業主から委託を受けて実施する社会貢献事業

ハ 法人その他の団体が実施する社会貢献事業であつて、当該事業主が当該社会貢献事業の円滑な実施に必要な資金の提供その他の援助を行っているもの

六十五歳以上継続雇用制度には、事業主が、他の事業主との間で、

当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後等に雇用されることを希望するものをその定年後等に当該他の事業主が引き続き雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

- 4 厚生労働大臣は、第一項各号に掲げる措置及び創業支援等措置（次条第一項及び第二項において「高年齢者就業確保措置」という。）の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の六十五歳以上継続雇用制度及び創業支援等措置における取扱いを含む。）に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 5 第六条第三項及び第四項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

（高年齢者就業確保措置に関する計画）

第十条の三 厚生労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針に照らして、高年齢者の六十五歳から七十歳までの安定した雇用の確保その他就業機会の確保のため必要があると認めるときは、事業主に対し、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言をすることができると認める。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、高年齢者就業確保措置の実施に関する状況が改善していないと認めるときは、当該事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、高年齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成を勧告することができる。

（新設）

3 事業主は、前項の計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを厚生労働大臣に提出するものとする。これを変更したときも、同様とする。

4 厚生労働大臣は、第二項の計画が著しく不適當であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対し、その変更を勧告することができる。

(高年齢者雇用等推進者)

第十一条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、高年齢者雇用確保措置等を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

(再就職援助措置)

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等（厚生労働省令で定める者に限る。）その他厚生労働省令で定める者（以下この項及び次条第一項において「再就職援助対象高年齢者等」という。）が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該再就職援助対象高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該再就職援助対象高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（以下「再就職援助措置」という。）を講ずるように努めなければならない。

2 (略)

(高年齢者雇用推進者)

第十一条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

(再就職援助措置)

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等（厚生労働省令で定める者に限る。以下この節において同じ。）が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（以下「再就職援助措置」という。）を講ずるように努めなければならない。

2 (略)

(多数離職の届出)

第十六条 事業主は、再就職援助対象高年齢者等のうち厚生労働省令で定める数以上の者が前条第一項に規定する厚生労働省令で定める理由により離職する場合には、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 (略)

(求職活動支援書の作成等)

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由(以下この項において「解雇等」という。)により離職することとなっている高年齢者等(厚生労働省令で定める者に限る。)が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項(解雇等の理由を除く。)として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面(以下「求職活動支援書」という。)を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

2 (略)

(雇用状況等の報告)

第五十二条 事業主は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより

(多数離職の届出)

第十六条 事業主は、その雇用する高年齢者等のうち厚生労働省令で定める数以上の者が解雇等により離職する場合には、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 (略)

(求職活動支援書の作成等)

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項(解雇等の理由を除く。)として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面(以下「求職活動支援書」という。)を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

2 (略)

(雇用状況の報告)

第五十二条 事業主は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより

、定年、継続雇用制度、六十五歳以上継続雇用制度及び創業支援等措置の状況その他高年齢者の就業の確保に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

2
(略)

、定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

2
(略)

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

衆議院 厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 六十五歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において確実に実施されるよう事業主に対する周知を強化するとともに、違反事業主に対する指導等を通じて、六十五歳までの希望者全員の雇用確保が図られるように努めること。
- 二 事業主が複数の高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、個々の労働者の意思を十分に尊重することを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。
- 三 創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護などが図られないことから、以下の事項を指針等で明確にすることを検討し、その周知徹底を図ること。
 - 1 事業主は、当該措置を選択する理由を書面等により過半数労働組合又は過半数代表者に十分に説明すること及び当該措置を適用する労働者に対しても丁寧に説明し納得を得る努力をすることが重要であること。
 - 2 事業主が当該措置のみを講ずる場合は、過半数労働組合等の同意が必要であること。また、継続雇用制度の導入に加えて当該措置を講ずる場合であっても、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。
 - 3 当該措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいこと。
 - 4 高年齢者雇用安定法の改正の趣旨が七十歳までの雇用・就業機会の確保であることを踏まえ、当該措置を講ずる事業主は、七十歳まで継続的に労働者を支援することが求められること。
- 四 創業支援等措置による就業について、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考とするよう周知・広報すること。また、就業する者が被災したことを把握した場合は、当該措置を講ずる事業主が厚生労働大臣に報告することを検討することとし、同種の災害の再発を防止するための対策の検討に当該報告を活用すること。

五 高年齢期においては、労働者の体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様となることから、事業主がより柔軟な労働条件を整備できるよう適切に支援すること。

六 六十五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、施策の充実に努めること。

七 雇用政策に対する政府の責任を示すものである雇用保険の国庫負担については、改正後の雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、早期に安定財源を確保し、本則に戻すこと。また、今回の時限的な国庫負担率の引下げ措置の継続については、令和三年度までの二年度間に厳に限った措置とすること。

八 失業等給付と異なる給付体系に位置付けられる育児休業給付について、給付額が増加傾向にある状況を踏まえ、中長期的な観点から国庫負担割合も含めた制度の在り方を検討すること。

九 求職者支援制度について、雇用の安定化の必要性が高い者に対し十分な支援が行き届くよう制度運営の充実に努めるとともに、雇用政策に対する政府の責任を示す観点から、国庫負担割合の在り方を検討すること。

十 企業による六十五歳までの雇用継続を下支えしている高年齢雇用継続給付について、今回の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。その上で、今後の給付の在り方については、六十五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。

十一 複数の事業所に雇用される六十五歳以上の労働者に対する雇用保険の適用について、施行後五年を目途に、懸念される逆選択やモラルハザードといった事象も含め、適用による行動変化や財政への影響等を十分に検証し、必要に応じて、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の在り方を検討すること。

十二 新型コロナウイルス感染症により我が国経済は大きな影響を受けており、今後雇用への影響の拡大が懸念されることから、雇用の維持に向け、雇用安定資金も活用して、雇用調整助成金をはじめとする雇用保険二事業により十分な支援を行うこと。

十三 労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。

十四 大企業における中途採用比率の公表に当たっては、企業の実態や入社後のキャリアパスなどの情報も中途採用を目指す労働者にとって有益であることから、様々な情報を総合的に公表しやすくするための支援を検討すること。

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

令和二年三月三十一日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、六十五歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において確実に実施されるよう、全国の常時雇用する労働者が三十人以下の企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況の把握・集計・分析を早期に実施し、全事業主に対する制度趣旨及び内容の周知の徹底を行うとともに、違反事業主に対する厳正なる指導等の強化を通じて、早期に六十五歳までの希望者全員の雇用確保が図られるよう更なる努力を行うこと。

二、従来の高年齢者雇用確保措置においては、継続雇用制度を導入する企業が大半であり、かつ、その多くで六十歳直前の賃金と比べ、賃金水準が大きく低下する傾向にあること等を踏まえ、高年齢者雇用安定法の目的である職業の安定と福祉の増進に加え、労働者の年金支給開始年齢までの生活安定及び高齢期の働きがいの確保に向け、不合理な待遇差を是正すべく均等・均衡待遇原則の徹底等、必要な対策を講ずること。

三、事業主が複数の高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、個々の労働者の意思を十分に尊重することを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。

四、事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、七十歳までの就労・就業を予定している労働者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいことを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。また、七十歳までの継続雇用制度の導入に関し、他の事業主によるものが選択された場合において、可能な限り個々の労働者の希望や経験・能力に応じた職務の内容及び労働条件とすべきことが望ましいことを指針等に明記し、その周知徹底を図ること。

五、創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護等が確保されないこと等から、雇用による措置の場合とは異なり、改正後の高年齢者雇用安定法第十条の二第一項ただし書における措置であること、過半数労働組合又は過半数代表者の同意が必要とされていること、当該同意が十分な説明のもとに雇用関係がない働き方の場合には労働関係法令による労働者保護等が確保されない措置であることも含め納得してなされるべきであることを踏まえ、以下の事項を指針等で明確にすることを検討し、その周知徹底

を図ること。

1 事業主は、当該措置の制度内容、特に雇用関係がない働き方の場合には労働関係法令による労働者保護が及ばないこと及び当該措置を選択する理由を書面等により過半数労働組合又は過半数代表者に十分に説明すること。また、当該措置を適用する労働者に対しても丁寧に説明し納得を得る努力をすることが重要であること。

2 事業主が当該措置を講ずる場合に、就業する者の報酬の額は、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を十分に考慮したものとすべきであること。

3 事業主が当該措置を講ずる場合に、契約の有効期間や解除要件、発注の頻度、報酬の算定方法及び業務遂行上の費用負担、業務に関連した被災時の取扱い等を労使合意において書面により定めるとともに、対象労働者にも示すこと。

4 事業主が当該措置のみを講ずる場合は、過半数労働組合又は過半数代表者の同意が必要であること。

また、当該過半数代表者の選出に当たっては、同措置を講ずるか否かを協議するための過半数代表者の選出であることを明らかにした上で、民主的な手続により選出されなければならないこと。さらに、継

続雇用制度の導入に加えて当該措置を講ずる場合であっても、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

5 当該措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務を始めとする労働法制上の保護の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいこと。

6 高年齢者雇用安定法の改正の趣旨が七十歳までの雇用・就業機会の確保であることを踏まえ、当該措置を講ずる事業主は、七十歳まで継続的に労働者を支援することが求められること。

7 労使合意により当該措置の対象となる労働者の基準を定めるに当たっては、選考の基準等が恣意的なものでない等適切なものとなるようにすること。

六、創業支援等措置の導入を検討するに当たり、適切な労使合意を目指す観点から、関係労使双方が、判例・裁判例を基に労働者性の基準等について必要な知識を身につけることができるよう、研修や資料提供等の具体的な方策を検討し、実施すること。

七、高年齢者就業確保措置の掲げる措置に、現在シルバー人材センターが行っている高年齢者の就業機会の

提供は含まれないことを周知すること。

八、創業支援等措置の社会貢献事業に関し、「不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業」に該当しないものを指針等において示すことを検討すること。

九、高年齢者雇用安定法に創業支援等措置を導入するに当たって、業務委託契約や請負契約、有償の社会貢献活動等に基づいて就業する者に特化した公式な統計が存在しないことに鑑み、就業する者の負担する経費や報酬の額、就業時間や就業日数、事故の発生状況等について必要な実態把握を行い、公表することを検討すること。

十、高年齢労働者の労働災害を防止するため「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、創業支援等措置による就業についても、同ガイドラインを参考とするよう周知・広報すること。また、創業支援等措置により就業する者が被災したことを把握した場合は、当該措置を講ずる事業主が厚生労働大臣に報告することを検討することとし、同種の災害の再発を防止するための対策の検討に当該報告を活用すること。さらに、都道府県労働局等において、高年齢者雇用安定法や指針等に照らして問題のあるおそれのある契約上のトラブルや委託業務に起因する事故等による相談を受け付け、

必要に応じて適切な助言・指導を行う体制を整備・強化することを検討すること。

十一、高年齢期においては、労働者の体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様となり、労働災害等の発生場面、頻度、負傷の程度等も異なってくる蓋然性が高いことから、事業主が高年齢労働者の働き方にふさわしいより柔軟な労働条件を整備できるよう適切に支援すること。

十二、六十五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。

十三、シルバー人材センター事業のいわゆる「臨・短・軽」要件の緩和が行われ、派遣・職業紹介に限り、週四十時間までの就業が可能となったことに鑑み、平成二十八年高年齢者雇用安定法改正後の同事業における高年齢者の就業状況、労働災害に当たる事故の発生状況等について調査を行い、必要に応じて適正就業ガイドラインの見直しを含めて検討すること。

十四、雇用政策に対する政府の責任を示すものである雇用保険の国庫負担については、改正後の雇用保険法

附則第十五条の規定に基づき、早期に安定財源を確保し、本則に戻すこと。また、今回、前回改正時の本委員会附帯決議のとおりでなく時限的な国庫負担率の引下げ措置が継続されることは遺憾であり、今回の措置については、令和三年度までの二年度間に厳に限った措置とすること。

十五、失業等給付と異なる給付体系に位置付けられる育児休業給付について、給付額が増加傾向にある状況を踏まえ、中長期的な観点から国庫負担割合も含めた制度の在り方を検討すること。また、介護休業給付金に関する暫定措置の恒久化についても検討を進めること。

十六、求職者支援制度について、雇用の安定化の必要性が高い者に対し十分な支援が行き届くよう制度運営の充実に努めるとともに、雇用政策に対する政府の責任を示す観点から、国庫負担割合の在り方を検討する。

十七、企業による六十五歳までの雇用継続を下支えしている高年齢雇用継続給付について、今回の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。その上で、今後の給付の在り方については、六十五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。

十八、複数の事業所に雇用される六十五歳以上の労働者に対する雇用保険の適用について、施行後五年を目途に、懸念される逆選択やモラルハザードといった事象も含め、適用による行動変化や財政への影響等を十分に検証し、必要に応じて、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の在り方を検討すること。

十九、新型コロナウイルス感染症により我が国経済は大きな影響を受けており、今後雇用への影響の拡大が懸念されることから、雇用調整助成金を始めとする雇用保険二事業等を活用し、雇用の維持に万全を期すこと。

二十、雇用保険の対象とならない個人事業主・フリーランス等が、新型コロナウイルス感染症の拡大により多大な影響を受けている実態に鑑み、制度の在り方も含めその支援の強化に努めること。

二十一、労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。その際、今回の創業支援等措置により就業する者のうち、常態として労働者を使用しないで作業を

行う者を特別加入制度の対象とすることについて検討すること。

二十二、大企業における中途採用比率の公表に当たっては、企業の実態や入社後のキャリアパス等の情報も中途採用を目指す労働者にとって有益であることから、様々な情報を総合的に公表しやすくするための支援を検討すること。また、中小企業においても大企業に義務付ける項目と併せてその他有益な情報の公表が自主的に進むよう支援を行うとともに、政府機関においても中途採用に関する情報の公表の在り方等について検討すること。

二十三、本法による特定社会保険労務士の業務追加に当たり、一部の社会保険労務士が「不適切な情報発信」を行うことにより、社会保険労務士の事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上を損なわせることのないよう、平成二十八年三月三十日付基発〇三三〇第一〇号・年管発〇三三〇第五号「社会保険労務士の不適切な情報発信の防止について」の更なる徹底を図ること。

右決議する。

職業安定分科会雇用対策基本問題部会（第94回）	参考資料
令和2年1月8日	

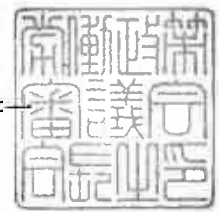
労審発第1125号
令和元年12月25日

厚生労働大臣

加藤 勝信 殿

労働政策審議会

会長 鎌田 耕



高年齢者の雇用・就業機会の確保
及び中途採用に関する情報公表について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達した
ので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙「記」のとおり。

令和元年 12 月 25 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

労働政策審議会職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

高年齢者の雇用・就業機会の確保
及び中途採用に関する情報公表について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

令和元年 12 月 25 日

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
部会長 阿部 正浩

高年齢者の雇用・就業機会の確保
及び中途採用に関する情報公表について（報告）

本部会は、高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について、令和元年 9 月 27 日から令和元年 12 月 25 日までの間に計 6 回にわたり精力的に検討を深めてきた結果、下記のとおり結論に達したので、報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

高年齢者の雇用・就業機会の確保 及び中途採用に関する情報公表について

高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表については、「成長戦略実行計画」（2019年6月21日閣議決定）を踏まえ、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会を2019年9月27日以降6回にわたり開催し、精力的に議論を深めてきたところである。

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。

特に、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある誰もがその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備や中途採用に関する環境整備を図っていくことが重要である。

（高年齢者の雇用・就業機会の確保）

高年齢者の労働力人口や就業率は近年増加傾向であるが、65歳以降の者が持つ就労に対する意向を踏まえれば、今後さらに、個々の高年齢者のニーズや状況に応じた活躍の場の整備を通じ、年齢にかかわらず活躍し続けることができる社会の実現を図ることが求められている。

高年齢者雇用に関しては、高年齢者雇用安定法の累次の改正を経て、現在、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保措置が整備されており、2019年6月1日現在で、31人以上規模企業の高年齢者雇用確保措置の実施割合は99.8%に達している。また、法に定める義務を超えた積極的な取組として、66歳以上働ける制度のある企業の割合は30.8%となっている。

65歳以降の者については、就労に対する考え方のほか、体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況等が、65歳以前の者と比べても個人差が大きく、より多様なものとなるため、企業に対して70歳までの就業機会の確保を求めるに当たっても、こうした事情に配慮した制度設計とすることが重要である。

また、高年齢者の雇用・就業機会の確保を社会全体で推進するためには、事業主による取組のみならず、国等による再就職支援や労働者のキャリア形成等に関する支援、地方自治体やシルバー人材センターなどの地域の関係者による多様な就業機会の確保・提供等についても、より一層取り組む必要がある。

（中途採用に関する環境整備）

職業生活の長期化が見込まれる中、労働者が希望する職業や良質な雇用に円滑に就職できるよう支援することにより、労働者の主体的なキャリア形成を通じた職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となる社会の実現を図ることが求められている。

また、AIなどの第4次産業革命による技術革新は急速に進展するものであることから、労働者の能力開発等を通じた企業の内部労働市場のみによって必要な人材を確保すること

は難しく、中途採用を通じて、外部労働市場から高度な技術や専門性、豊富な経験を有する人材を確保するニーズも高まっている。

中途採用に関する環境整備としては、職場情報の見える化や求職者の状況に応じたマッチングの支援などの取組を推進しており、中途採用をめぐる現状をみると、転職によって入職した労働者数は長期的には増加傾向にあり、近年では大企業において大きく増加しているものの、正規雇用の採用者全体に占める中途採用比率は企業規模が大きくなるほど低く、大企業においては長期的な安定雇用の機会が新規学卒者を中心に提供されている状況がうかがえる。一方、求職活動を行っていない者を含めると、転職希望者は約 643 万人、就業を希望する無業者は約 862 万人となっている。

こうした状況を踏まえれば、中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことが必要である。中途採用に関する情報の公表により、長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供していることを明らかにすることは、職場情報を一層見える化し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進するための情報提供の重要な柱となり得るものであり、さらには早期離職の防止にも有効な施策だと考えられる。

当部会においては、これらの問題意識の下、高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について検討を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当と考える。

I. 高年齢者の雇用・就業機会の確保について

1 65 歳までの雇用機会の確保について

70 歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65 歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。このため、現行の高年齢者雇用安定法による 65 歳までの希望者全員の雇用確保措置（2024 年度末に労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置は終了）の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要である。また、その実施状況等を踏まえた上で、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等に関する法制度が 2020 年 4 月 1 日に施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は 2021 年 4 月 1 日）されることなども踏まえ、60 歳以降に継続雇用される労働者の適正な待遇の確保などの環境整備も図る必要がある。

2 70 歳までの就業機会の確保について

働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するに当たっては、70 歳までの就業機会の確保について事業主が一定の措置を講ずることを求める法制度の整備をはじめとした環境整備が必要である。なお、65 歳までの雇用確保措置に関して「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」が定めら

れていることを踏まえれば、70歳までの措置に関しても、その実施及び運用に関する指針を定めることが求められる。

(1) 70歳までの就業機会の確保を図る措置として、定年廃止、定年延長、継続雇用制度の導入といった現行の高年齢者雇用確保措置と同様の措置に加えて、事業主による、特殊関係事業主以外の企業への再就職に関する制度の導入、フリーランスや起業による就業に関する制度の導入、社会貢献活動への従事に関する制度の導入といった新たな措置を設け、これらの措置のうちいずれかを講ずることを事業主に対する努力義務とすることが適当である。

(2) 現行の65歳までの雇用確保措置では、労働関係法令による規制（解雇権濫用規制・雇止め規制・最低賃金など）により、「就業継続の可能性」と「就業時の待遇の確保」といった点が担保されており、就業規則で明確化されている。

70歳までの各措置を講ずる場合に事業主が負う責務の程度など、事業主の関与の具体的な在り方に関しても、「70歳までの就業継続の可能性」と「就業時の待遇の確保」といった点について均衡が求められる。

70歳までの各措置のうち、雇用による措置については、65歳までの雇用確保措置と同様、労働関係法令による規制により、これらの点が担保されている。一方、70歳までの各措置のうち、雇用によらない措置については、労働関係法令による規制が及ばないことから、努力義務について雇用によらない措置による場合には、事業主が制度の実施内容を明示して労使で合意し、労働者に周知するよう努めることが適当である。

(3) 現行の65歳までの雇用確保措置では、希望する高年齢者全員を対象とした制度を導入することが事業主の義務とされているが、65歳以降の高年齢者については、それ以前と比べて体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様なものとなる。

このため、今般の努力義務を設けるに当たり、事業主が講ずる措置について、対象者の限定を可能とすることが適当である。なお、対象者を限定する場合には、その基準について労使で合意が図られることが望ましいことから、この点について指針において明示することが適当である。

(4) 高年齢者の特性に応じた活躍のための多様な選択肢を用意することが重要であることや雇用によらない措置には労働関係法令による規制が及ばないことなどを踏まえると、70歳までの措置の適切な実施を図るためには、労使での十分な話し合いを行うことが求められる。

このため、事業主がどのような措置を講ずるのかに関する話し合いについては、過半数労働組合又は過半数代表者との話し合いが想定されるが、65歳までの雇用確保措置と同様に、話し合いについて指針に明示することが適当である。

また、事業主が努力義務について雇用によらない措置による場合の話し合いについては、過半数労働組合又は過半数代表者との間で合意するよう努めることを法律

で定めることが適当である。

さらに、事業主が複数の措置を講ずる場合において、個々の労働者にどの措置を適用するのかに関する話し合いについては、個々の労働者の希望を聴取することを指針において明示することが適当である。

- (5) 現行の 65 歳までの雇用確保措置は、60 歳まで雇用される高年齢者について、事業主が定年を 65 歳以上に定める又は定年を廃止し、同一の企業で高年齢者を雇用し続けることを念頭に置いた制度である。このうち継続雇用制度では、65 歳まで特殊関係事業主で雇用を継続することも可能とされているが、法律上、雇用確保措置の責務は、60 歳まで雇用していた事業主にある。

従って、70 歳までの措置については、60 歳まで雇用していた事業主が、法律上、措置を講ずる努力義務を負うと解することが適当である。

- (6) 事業主が 70 歳までの就業機会の確保に当たり具体的に実施する措置については、成長戦略実行計画に盛り込まれた選択肢のイメージごとに、それぞれ以下の内容とすることが適当である。

- ・「定年廃止」、「定年延長」、「継続雇用制度の導入」については、65 歳までの雇用確保措置と同様のものとする（継続雇用制度に係る対象者の限定については前述のとおり）。
- ・「他の企業への再就職の実現」については、特殊関係事業主による継続雇用制度の導入と同様に事業主間で契約を締結するものとする（対象者の限定については前述のとおり）。
- ・「個人とのフリーランス契約への資金提供」及び「個人の起業支援」については、定年後又は 65 歳までの継続雇用終了後に元従業員との間で、70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を設けるものとする。なお、どのような事業を制度の対象とするかについては、事業主が導入する制度の中で定めることができることとする。
- ・「個人の社会貢献活動参加への資金提供」については、定年後又は 65 歳までの継続雇用終了後に元従業員が、①事業主が自ら実施する事業、②事業主が委託、出資（資金提供）その他の援助を行う団体が実施する事業であって、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するものに係る業務に 70 歳まで継続的に従事できる制度を設けるものとする。なお、どのような事業を制度の対象とするかについては、事業主が導入する制度の中で定めることができることとする。

②の場合には、事業主と事業を実施する団体との間で、定年後又は 65 歳までの継続雇用終了後に 70 歳まで引き続いて事業に従事させることを約する契約を締結するものとする。この際、事業主が導入する制度の実施内容に基づき、事業を実施する団体が高年齢者に対して 70 歳まで事業に従事する機会を提供する旨を明示するものとする。併せて、事業主の出資（資金提供）その他の援助により高年齢者が従事する事業について、当該事業の円滑な実施に必要な出資（資金提供）その他の援助を要件とすること。

また、事業主の関与の具体的な在り方に関する他の選択肢との均衡の観点から、

制度の対象となる事業は高年齢者に役務の提供等の対価として金銭を支払う有償のものに限ることとする。

- (7) 多様で柔軟な働き方を踏まえて、1つの措置により70歳までの就業機会を確保することだけでなく、複数の措置を組み合わせることにより70歳までの就業機会を確保することも、努力義務を満たす措置を講ずるものであると解することが適当である。
- (8) 事業主の履行確保を図るため、厚生労働大臣は高年齢者等職業安定対策基本方針に照らして必要があると認めるときに、措置の実施について必要な指導及び助言をすることや、措置の導入に関する計画の作成及び提出、計画の変更や適正な実施を事業主に対して求めることができるようにすることが適当である。
- (9) 70歳までの措置を講ずることが事業主の努力義務であることを踏まえれば、措置の対象とならない労働者が生じる可能性がある。このため、現行の再就職援助措置に係る努力義務及び多数離職の届出に係る義務の対象者について、事業主が70歳までの措置を講じない場合に70歳未満で退職する高年齢者及び事業主が対象者を限定した制度を導入した場合に当該制度の利用を希望しつつもその対象とならなかった高年齢者を加えることが適当である。
- (10) 事業主による措置の実施状況等について、事業主の負担も考慮しつつ、制度の着実な運営に資するために把握することが求められる。このため、事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、70歳までの措置に関する実施状況を当該報告の内容に追加することが適当である。その際、措置の導入状況に加えて、労働者への措置の適用状況についても把握することが必要である。
- (11) 新たな制度の円滑な施行を図るためには、65歳までとは異なる新たな措置が選択肢として盛り込まれることに伴い、新たな制度について、国は十分な周知に努める必要がある。また、措置の導入に向けた労使による話し合いや労働者への事前の周知に一定の期間を要することが見込まれる。このため、過去の高年齢者雇用安定法の改正時の例も参考としつつ、適切な準備期間を設けることが適当である。

3 高年齢者の活躍を促進するために必要な支援について

高年齢者が活躍できる環境の整備については、法的な義務や努力義務に基づく事業主による雇用・就業機会の確保のほか、高年齢者の再就職支援やキャリア形成支援、地域における多様な雇用・就業機会の確保なども含めて進めるものである。今般の新たな制度の創設も踏まえて、高年齢者の活躍を促進するための支援として、国は関連する各施策に取り組むことが必要である。

- (1) 事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援について、国は以下の

とおりに取り組むことが必要である。

- ・70歳までの措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実を図るほか、他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受け入れ企業の開拓・確保を支援すること。
- ・高年齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成や相談・援助等を実施すること。
- ・加齢による身体機能の低下等を踏まえ、労働災害防止や健康確保の観点から対策を講じ、高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築を支援すること。

(2) 高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援について、国は以下のとおりに取り組むことが必要である。

- ・高年齢者と企業双方のニーズに応じた再就職の促進のため、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を図ること。
- ・高齢期を見据えたキャリア形成支援・リカレント教育を推進するため、労働者のキャリアプランの再設計等を支援する拠点の整備や、企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等に取り組むこと。

(3) 地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援について、国は以下のとおりに取り組むことが必要である。

- ・地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会を確保するため、生涯現役促進地域連携事業による、地方公共団体を中心とした協議会による取組を引き続き推進すること。
- ・シルバー人材センターにおいて高年齢者の活躍の場を広げ、地域の様々な課題解決を図るため、人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な取組（高齢者世帯の生活支援、子育て支援・家事援助サービス、空き家・空き地管理など）を強化すること。

II. 中途採用に関する情報公表について

中途採用に関する情報の公表により、職場情報を一層見える化し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングをさらに促進することが必要である。

1 企業規模について

情報公表を求める対象は、中小企業の中途採用が既に活発であることや中小企業への負担を踏まえ、労働者数301人以上の大企業についてのみ義務とすることが適当である。

2 公表項目について

情報公表を求める項目については、正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合とすることが適当である。

また、経年的に企業における中途採用実績の変化を把握するため、直近3事業年度の

割合を公表することが適当である。

3 公表方法について

情報公表の方法については、企業のホームページ等の利用などにより、求職者が容易に閲覧できる方法によることが適当である。

4 支援策について

- (1) 正規雇用による中途採用実績の高い企業は、求職者にとっては正規雇用として採用される可能性が高いと期待できる企業であるが、中途採用実績の多寡のみをもって職場に対する評価がなされるべきものではなく、また、求職者にとっても採用後に自身が働く姿がイメージできる情報を得られることが有用であることから、企業におけるさらなる職場情報の自主的な公表が進むよう、支援を行うことが適当である。

このため、大企業については、法的義務を求める項目以外にも自主的な公表が進むよう、中高年齢者、就職氷河期世代の中途採用比率等といった定量的な情報、中途採用に関する企業の考え方、中途採用後のキャリアパス・人材育成・処遇等といった定性的な情報の公表を支援することが適当である。

また、中小企業についても、大企業に法的義務を求める項目と併せて他の情報の公表が自主的に進むよう、支援を行うことが適当である。

- (2) 中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進するため、正規雇用の中途採用に係る情報公表に関する好事例の収集・周知等を図ることが適当である。
- (3) 中途採用に関する環境整備を総合的に推進するため、中途採用に関する情報公表のみならず、職場情報の見える化の推進やハローワーク等におけるマッチング機能の充実、人材確保支援等により一層取り組んでいくことが必要である。
- (4) 労働者の職業選択に資するための職場や職業に関する情報の提供の促進については、上記のほかにも次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく企業の職場情報の提供や、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）の構築などを進めているところであり、これらを踏まえ、国は求職者等の職業選択に資する職場や職業に関する情報の提供のために必要な施策を充実させることを国の施策として法律上も明確にすることが適当である。

5 施行までの期間について

法的義務の施行に当たっては、情報公表を求める規定が盛り込まれている他の制度の施行時期や企業実務を踏まえ、適切な準備期間を設けることが適当である。