○厚生労働省告示第五百五十九号

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）第六条第一項の規定に基づき、高年齢者等職業安定対策基本方針を次のように定め、平成二十五年四月一日から適用することとしたので、同条第四項の規定に基づき告示する。なお、高年齢者等職業安定対策基本方針（平成二十一年厚生労働省告示第二百五十二号）は、平成二十五年三月三十一日限り廃止する。

平成二十四年十一月九日　　厚生労働大臣　三井　辨雄

高年齢者等職業安定対策基本方針

目次

はじめに
第１　高年齢者の就業の動向に関する事項
第２　高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項
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
第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

はじめに

１　方針のねらい

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、若者、女性、高年齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められている。高年齢者についても、その能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわりなく働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現を目指す必要がある。

また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることに対応し、雇用と年金の確実な接続等を図るため、平成24年第180回通常国会において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。以下「法」という。）の改正が行われた。

この基本方針は、この法改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

２　方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、平成25年度から平成29年度までの５年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成24年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

第１　高年齢者の就業の動向に関する事項

１　人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成22年（2010年）から平成32年（2020年）までの10年間においては、15～59歳の者が約492万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約418万人増加し、３人に１人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成22年で約1,183万人であり、平成24年から平成26年にかけていわゆる団塊の世代（昭和22年から昭和24年までに生まれた世代）が65歳に達することから、平成22年と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成22年（2010年）から平成32年（2020年）までの10年間においては、60～64歳の労働力人口は154万人減少し、65歳以上の労働力人口は134万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成22年）、「労働力調査」（平成22年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成24年）の中位推計）。

２　高年齢者の雇用・就業の状況

⑴　高年齢者をめぐる雇用情勢

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、平成23年における完全失業率は、年齢計が4.5%であるのに対し、60～64歳層で5.1%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計が4.8%、60～64歳層で6.2%であるのに対し、女性については年齢計が4.1%、60～64歳層では3.4%となっている（総務省統計局「労働力調査」（平成23年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く結果。以下同じ。））。

⑵　高年齢者の就業状況

常用労働者が31人以上の企業における60～64歳層の常用労働者数は、平成21年の約155万人から、平成24年の約196万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。また、同年齢層の就業率は、平成17年に52.0%、平成23年に57.3%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成17年に65.9%、平成23年に70.9%となっている。また、女性は、平成17年に39.0%、平成23年に44.2%となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。

55～69歳の高年齢者の勤務形態を見ると、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55～59歳層で13.2%、60～64歳層で35.0%、65～69歳層で64.4%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、55～59歳層で55.1%、60～64歳層で65.1%、65～69歳層で81.1%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成22年））。

３　高年齢者に係る雇用制度の状況

⑴　定年制及び継続雇用制度の動向

平成24年６月１日現在、常用労働者が31人以上の企業のうち97.3%が年金支給開始年齢（平成24年現在、64歳）までの改正前の法第９条第１項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めの廃止をいう。以下第１において同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定めの廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は14.7%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は82.5%となっている。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入した企業の割合は42.8%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は57.2%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は48.8%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成24年））。

定年到達前の労働者が継続雇用時に希望する働き方と実際の状況を比較すると、正社員を希望する者の割合が44.2%と最も多いが、実際には正社員となる（または正社員の可能性が高い）者の割合は18.6%、嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる（または嘱託・契約社員やパート・アルバイトとなる可能性が高い）者の割合は45.7%となっている。また、フルタイムを希望する者の割合が51.6%であるのに対し、フルタイムとなる（またはフルタイムとなる可能性が高い）者の割合は33.2%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成22年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業で、継続雇用時の雇用契約期間を１年単位とする企業の割合は83.5%、１年を超える期間とする企業の割合は6.0%、期間を定めない企業の割合は2.1%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（平成19年））。