

さらに中高年齢者の失業情勢の悪化を受け、2000年には雇用促進措置の対象が中高年齢者と高齢者の双方（高齢者など）となり、再就職促進に焦点が当てられた（平12法103）。

高齢者の募集・採用差別については、2001年に「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律」（平13法35）が、年齢にかかわらず均等な機会の付与について努力義務を定めた（雇用対策法7条）。しかし、わが国の雇用慣行と整合的であるよう配慮するために、同条に関する「年齢指針」（平成13・9・12厚労省第295号）により、年齢構成や賃金慣行への配慮など、10項目の例外事由が認められた。

2003年の研究会報告書をふまえて（今後の高齢者雇用対策に関する研究会 2003）、年金法改正と足並みを揃えた2004年高齢者雇用安定法改正では（平16法103）、65歳定年制などの65歳までの雇用確保措置の他、求職活動支援書の作成交付、募集採用にあたり上限年齢を設定する場合の理由提示（18条の2第2項、以下条文のみの記載は、高齢者雇用安定法を指す）などが義務づけられた。また、労働者の募集および採用については、2007年に雇用対策法が改正され、年齢制限の禁止が強行規定化された。事業主は、厚生労働省令で定める一定の場合以外は、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない（雇用対策法10条、37～38項）。

現在、高齢者などの雇用対策は、60歳未満の定年制禁止、65歳までの継続雇用の奨励による65歳までの雇用機会の確保、および募集・採用時の年齢制限の禁止などを通じた中高年齢者の再就職の促進が中心となっている。なお、2007年から団塊の世代が順次60歳に到達しており、2012年には65歳となる。そこで、団塊の世代が65歳以降も社会の支え手として活躍することを期待し、政府は、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトを展開している（「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議 2007）。

高齢者雇用確保措置

憲法27条1項の「勤労の権利」を受けて（菅野 2008：16-17）、高齢者雇用安定法は、雇用機会を確保するために、60歳未満の定年を禁止するもの、定年制を完全に撤廃していない。高齢者雇用安定法はまず、事業主が定年を定

める場合には「当該定年は、60歳を下回ることができない」とする強行法規をおく（8条）。次に同法は、65歳未満の定年を定める事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①当該定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③当該定年の定め廃止、のいずれかの措置（「高齢者雇用確保措置」）を講じなければならない、と規定する（9条1項）。

継続雇用措置とは、「現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続き雇用する制度」である（9条1項2号）。そして、「緊密性」（会社との間の密接な関係）と、「明確性」（子会社における継続雇用の担保）の要件を満たす場合、定年後の子会社やグループ会社への転籍、子会社での派遣労働者としての継続雇用などの措置も、継続雇用制度とみなされる（厚生労働省）。従来の労働条件を変更する形での雇用（パートタイマーなど）や、1年ごとに雇用契約を更新する形態も同様である。また事業主が、継続雇用制度の対象となる高齢者にかかる基準を、過半数組合または過半数代表者（過半数組合がない場合）との書面による協定により定めた場合、その基準に基づく制度も、継続雇用制度とみなされる（9条2項。本協定は、経過措置がある）。

なお、65歳までの雇用確保措置については罰則規定も企業名公表制度もなく、厚生労働大臣が違反している事業主に対し、必要な指導および助言、さらには勧告できるのみである（10条1項2項）。

高齢者雇用推進措置

高齢者雇用安定法は、高齢者などの再就職の促進などを図るため、まず「高齢者等職業安定対策基本方針」の策定を厚生労働大臣に義務付けている（6条）。国は、職業指導・職業紹介・職業訓練の効果的な実施を図るほか（12条）、求人の開拓、求人・求職情報の収集・提供（13条）、求人者などに対する指導・援助（14条）などを行う。また同法は、事業主に対しても、高齢者などの再就職の援助の措置（15条）、多数（5人以上）離職の場合の職業安定所長への届出（16条）、高齢解雇予定者に対する求職活動支援書（円滑な再就職を促進するために職歴・職業能力などに関する事項および再就職援助措置を記載したものの）交付（17条）、定年退職についての労働者の準備の援助（19条）などの実施を要請する。新たな職場を探す際には、推薦書や、その人の良い点を評価し

た、その人を誉める通信簿のようなものが有用であろう。

国の援助などの措置に関する業務は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が行っている（49条）。同機構は、高齢者などを雇用する事業主などに対する給付金の支給に加えて、高齢者などの雇用を支援する具体策を実施する。たとえば高齢者雇用を推進する企業の表彰などを行っている。

高齢者雇用を経済的に誘導するために、雇用安定事業（雇用保険法（雇保）62条1項2号）として、各種助成金が設けられている。第一に、労働協約もしくは就業規則により、定年の引上げや、継続雇用制度を設けた事業主または新たに高齢者事業所を設けた事業主に対し、「継続雇用定着促進助成金（継続雇用制度奨励金〔第一種〕と多数継続雇用助成金〔第二種〕）」（60歳以上の定年に達した労働者を自己または関連事業で継続して雇用する事業主や、高齢者のための設備・施設の改善などを行い、高齢者の雇用数を増加させた事業主に対する助成金）（雇保施行規則（雇保則）104条）がある。第二に、自立就業支援助成金の一つとして、自らの職業経験などの活用により共同して事業を開始し、労働者を雇い入れて継続的な雇用・就業機会を創出した高齢者など（事業主）に対し、事業の開始に要した経費について、「高齢者等共同就業機会創出助成金」が支給される（雇保62条1項3号、5号、雇保則110条の2）。第三に、事業規模の縮小などにもない離職を余儀なくされる労働者に対する、労働移動支援助成金（求職活動等支援給付金、再就職支援給付金及び定着講習支援金）がある（雇保則102条の5）。

以上のほか、高齢者雇用安定法は、定年退職者その他の高齢退職者の希望に応じた就業で、臨時的・短期的なもの、その他軽易な業務にかかるもの機会を確保し、提供する高齢者の自主組織である「シルバー人材センター」を制度化している（家田 2004：262、菅野 2008：60-61）。シルバー人材センターは、1970年頃より東京都の各区で行政の支援を得て発展していた「高齢者事業団」を、国が1980年に予算化し、高齢者雇用安定法が法制化したものである。2004年の同法改正により、シルバー人材センターは労働者派遣法の特例として、臨時的かつ短期的、またはその他の軽易な業務にかかる就業（雇用によるものを除く）に関する一般労働者派遣事業を行っている（42条5項・6項）。この点、センターと会員間の法律関係は、請負または業務委託契約であり、雇用契約とは認められないと判断されている<sup>(9)</sup>。そして、指揮命令関係にないことから、発

注元が安全指示を回避するなど、会員の安全を脅かす事態が生じている。判例は、雇用関係確認請求事件では、法の規定を根拠に会員の労働者性を否定する一方で、センターをめぐる労災事件では、労働の実態に着目して、実質的に被害者を救済する傾向にある。学説は、センターの会員を労働者と位置づけた上で、働きに応じた均等待遇を保障する法制度の整備を求めている（清正 1997：59）。

高齢者の就労を促進するためには、多様な働き方が可能となる、休みやすい環境、ワークライフバランスのとれた職場環境の構築も重要であろう。そこでたとえば、10年ごとに半年、それが難しければ1カ月、誰もが理由なく休める休暇制度や、退職年齢の10年前か5年前に、半年が無理であれば1カ月、それも難しければ2週間、退職後の人生を準備するために休める制度の構築も有用であろう。定年後に新たな就業場所や就業方法を見つけるためには、定年前の人生において、定年後の準備をする時間が必要であるものの、日常業務に忙殺されてその余裕がない人も多い。

この他、早朝に強い高齢者の特性を生かし、高齢者は朝6時～15時勤務、若年者は12時から20時勤務といった働き方や、オンシーズン・オフシーズンという形で1カ月や1年単位で働く時期と働かない時期を分ける方法など、さらなるジョブシェアリングの方法を開発すべきであろう。

高齢者雇用安定法をめぐる法的課題

事業主が60歳未満の定年を無効とする強行的規定（8条）に反して60歳に満たない定年年齢を就業規則や労働協約で定めた場合、その労働契約は無効となるかが争われている。旧労働省は、そうした規定は、その部分について無効となり、定年の定めがない労働契約となると捉えていた（菅野 2008：59、岸本 1994：39）。学説は、新たな定年の定めは原則として労使間の交渉に委ねられるべきとする見解や（東京大学労働法研究会・藤戸 2003：344以下参照）、定年年齢を60歳とする労働契約が成立するという見解がある（岩村 1998：354、西村 1998：5）。また、一定年齢到達後は有期労働契約を更新しないと取扱いにも、同条の類推適用を認めるべきと解されている。

事業所が義務づけられることとなった雇用確保措置（9条1項）を導入して