

1. 高齢者雇用制度を巡る現状

(1) 政府における検討状況

◇『新成長戦略』(2010年6月)における目標設定:2020年までに60~64歳の就業率63%を規定
→65歳までの希望者全員の雇用が確保されるよう、2013年度までに所要の措置を講ずることを明記

2020年度まで平均で名目3%、
実質2%を上回る成長を前提と
した社会全体での取り組み

◇厚生労働省「今後の高年齢者雇用に関する研究会」報告(2011年6月)

「雇用と年金を確実に接続させる必要がある」とした上で、以下を提言

- ①報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引上げ完了までには定年年齢が65歳へ引き上げられるよう、引き続き議論
- ②継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る現行の基準制度※を廃止すべき

(2) 企業の取り組み状況

◇2006年の高齢法の改正の施行以降、着実に対応 →

- ▶ 雇用確保措置実施済みの企業割合 : 96.6%
- ▶ 9割近い企業が法定年齢を上回る措置を実施済

◇背景には、2008年央までの比較的安定的な経済状況と
企業労使の絶え間ない努力

※基準制度:高齢法では、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めを廃止のいずれかにより、65歳までの雇用確保措置を講じることが事業主に義務づけられている。このうち、継続雇用制度については労使による協定を前提に対象者を限定する基準を設けることが可能となっている

2. 基本的な考え方

(1) 高齢者の生活の安定への対応に向けた前提】

- 雇用の維持・拡大には持続的な経済成長が不可欠であり、労働力人口の減少に対しては、子ども・子育て支援策を最優先に取り組むべき
- 年金支給開始年齢引上げへの対応は、企業のみならず、国としての責任、個人の自助努力など、各主体間で負担をいかに分担していくかという本質的な議論が必要
- 個別企業のみならず過大な責任を求めれば、企業の競争力が損なわれる
→我が国経済活動全般に悪影響を及ぼしかねず、雇用情勢の悪化を招く

(2) 雇用政策は企業の現場の実態と整合的でなければならず、以下の点を踏まえることが重要

■高齢者雇用を取り巻く環境の多様性

- ・労働市場全体を通じて、多様な就労の選択肢を確保していく
- ・個々の企業労使の自主的・自律的な取り組みが尊重されるべき

■若年者雇用など労働市場全体に及ぼす影響

- ・高齢者の雇用が必要以上に増加すれば、新卒採用への影響など、将来を担う若者の雇用が阻害されかねない
→労働市場の新陳代謝を停滞させ、我が国の活力低下をもたらしかねない

(3) 高齢者の雇用促進に向け、企業、労働者、労働組合、国、それぞれが役割を果たすべき

- 企業 → 従業員の能力開発への支援、高齢者の職場環境への配慮、多様な就労形態の準備 等
- 労働者 → 若年期からの健康や職業能力の維持・向上に対する取り組み(自助努力) 等
- 労働組合 → 高齢組合員の生産性の一層の向上、雇用の場の確保への協力(ワークシェアリングも含む) 等
- 国 → 国内事業活動の改善に向けた基盤整備、公的職業能力開発施策や需給調整機能の強化・充実、高年齢雇用継続給付の拡充 等

3. 具体的な高齢者雇用施策のあり方

(1) 雇用確保措置について

- ・基準設定には労使協定が必要であり、労使自治の観点からも妥当な制度である
- ・基準は労使の共有された目標として若年期からの様々な取り組みを促しており、廃止により双方の努力が失われかねない

■現行の雇用確保措置の3つの選択肢と継続雇用制度における対象者に係る基準は今後も維持されるべき

(2) 法定定年年齢の引上げについて

- ・60歳定年制は企業の労務管理上も、労働者の意識の上でも、重要な意義を有している(実態としても8割の企業が60歳定年を採用している)
- ・定年年齢の引上げの検討のためには、賃金制度や人事配置など労務管理上、解決すべき課題が多数ある

■法定定年年齢の引上げありきの議論を行う状況にない(課題解決に向けた法改正などの環境整備が不可欠)

(3) 継続雇用における雇用確保先の対象について

- ・経済の先行き不透明感、当面の高齢就業希望者の増加を踏まえると、自社内での雇用確保には限界がある

■現行の同一企業内雇用確保原則を改め、企業内外を通じた雇用確保(子会社間、資本関係のない企業、産業雇用安定センターを活用した転籍等を含む)も法令上の雇用確保措置を講じたものとするべき

(4) セーフティネット等の活用・構築について

- ・雇用確保以外にも、高齢期の生活の安定に向けた多様な施策の展開が求められる

■雇用政策・福祉政策両面からのセーフティネットのあり方の検討が不可欠

■企業年金制度の柔軟化・多様化の早期実施