

## 【重点分野－2】

### 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み方針

#### I. 結論

##### 【60歳～65歳までの雇用確保のあり方】

- 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

##### 【65歳以降の雇用（就労）確保のあり方】

- 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- なお、労働者の体力や健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となることから、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

##### 【高齢期における処遇のあり方】

- 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立と労働者の安全と健康の確保をはかる。

#### II. 取り組みの背景および課題認識

##### 【高齢者雇用を取り巻く環境変化】

世界に比類なきスピードで超少子高齢化と労働力人口減少が進むわが国においては、年齢や性別等にかかわらず、誰もが安心して働くことができる環境整備が焦眉の課題となっている。

そうした中、60歳以降の雇用については、高年齢者雇用安定法において、①60歳未満の定年禁止（法第8条）、②65歳までの高年齢者雇用確保措置<sup>1</sup>の実施（法第9条第1項）が義務づけられている。また、2021年4月以降は、70歳までの高年齢者就業確保措置<sup>2</sup>の実施が努力義務化される（法第10条の2第4項）。

現状において上記②の措置については、99.7%の企業で導入されている。なお、②のうち大部分を継続雇用制度が占めるが、定年時点で希望しても継続雇用されない場合や、経過措置により65歳までの雇用が確保されない場合があるなど、有期雇用であるため雇用が不安定になる側面もある。この点、連合方針では、これまで上記②のうち優先すべき選択肢等を明示してこなかった。

##### 【高まる高齢者の就労意識】

健康寿命の延伸等を背景に「人生100年時代」と言われる中、近年、高齢者の就

<sup>1</sup> ①65歳までの定年引上げ、②60歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止

<sup>2</sup> ①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するもの（社会貢献事業）に係る業務に70歳まで継続的に従事できる制度の導入

労意欲は高まりを見せている。連合「2018 生活アンケート調査」によれば、労働者の就業希望年齢は 65 歳が最多となっている。内閣府調査<sup>3</sup>によれば、60 歳以上の就業者の 9 割が 70 歳以上まで働きたいと考えている。

また、上記内閣府調査によれば、60 歳以降も就業を希望する理由は「生活の糧を得るため」が最多である。この背景には、2025 年度から厚生年金の支給開始年齢が原則 65 歳（女性は 2030 年度から）となることもあると考えられ、雇用と年金の確実な接続は喫緊の課題である。

### 【60 歳以降の雇用の安定と、働き の 価値 に ふ さ わ し い 処 遇 の 実 現 に 向 け て】

「人生 100 年時代」が展望されるとともに、超少子高齢化に伴う労働力人口減少といった大変革期にある今、高齢期に入っても誰もが高いモチベーションをもって働き続けられることができる環境を整備することは、労働者にとってはもちろん、企業の発展、さらには日本社会の持続可能性を担保する上でも必要不可欠である。

したがって、すべての労働組合は、60 歳以降の高齢期における雇用の安定の確保と、働き の 価値 に ふ さ わ し い 処 遇 の 実 現 に 向 け た 基 盤 整 備 の 取 り 組 み を 進 め る。

## Ⅲ. 具体的な取り組み

### 1. 60 歳以降も安心して働くことができる基盤整備

定年引上げや継続雇用といった高年齢者雇用確保措置の態様にかかわらず、60 歳以降も、希望者誰もが健康で安全に安心して働くことができる基盤整備に取り組む。

#### (1) 職場の合意形成・環境整備

60 歳以降の職域（仕事）や働き方、処遇について十分な情報提供を行い、その情報をもとに労働者の希望に応じた働き方が実現できる仕組みを整備する。

#### (2) 職域（仕事）の確保・拡大等

体力の低下なども勘案し、60 歳以降も能力を十分発揮し続けることが可能な職域（仕事）の確保・拡大を行う。あわせて、高齢期においても誰もが能力を最大限発揮できるような、計画的な人材育成制度を構築する。

#### (3) 働き方・労働時間制度の設計

就業希望の多様化や体力の個人差が顕著となることを踏まえ、フルタイムを基本としつつも、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間の弾力化なども含め、誰もが健康で自身の能力を最大限発揮して働くことができる制度を構築する。

#### (4) 安全衛生・健康管理の確保

60 歳以降も健康で働き続けることができる環境整備に向け、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」<sup>4</sup>を参照しつつ、加齢による身体機能の低下を補う設備・装置の導入、労働者の健康意識の醸成、法定健診等の確実な履行、付加的な健康管理支援の充実をはかる。

### 2. 65 歳までの確実な雇用確保の取り組み（定年引上げ・継続雇用制度の充実）

高年齢者雇用安定法上、65 歳までの雇用は 3 つの選択肢が認められているが、高齢期の安定雇用の確保の観点から、65 歳への定年引上げを基軸に労使協議を行う。

<sup>3</sup> 内閣府「令和元年度高齢者の経済生活に関する調査」

<sup>4</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/anzen/newpage\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/anzen/newpage_00007.html)

なお、継続雇用制度を選択する場合は、65歳まで確実に雇用が継続する制度となるよう取り組む。具体的には、60歳定年時点で希望者全員が継続雇用される制度となっているかを確認するとともに、経過措置により継続雇用の選定基準を利用している場合は早期撤廃などを求める。また、将来的な65歳への定年引上げについても検討を進める。

定年引上げ及び継続雇用制度の処遇は、以下を基本に取り組む。

	65歳への定年引上げ	65歳までの継続雇用制度
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 60歳以降も60歳以前と変わることなく高いモチベーションをもって働き続けるためには、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度を構築する。</li> <li>○ 水準については、「働きの価値に見合った水準<sup>5</sup>」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われないう留意する。</li> <li>○ 他方、原資確保も含め一定期間を要することが予見されることから、激変緩和・移行期間等についても十分に労使で協議する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた賃金制度とする。</li> <li>○ 定年退職時点で、例えば大幅な賃金切り下げなど、労働者が実質的に継続雇用の申し込みを断念せざるを得ないような労働条件の提示が行われていないか等を確認し、誰もが安心して継続雇用で働くことができるような賃金制度となるよう取り組む<sup>6</sup>。</li> <li>○ なお、賃金水準については、雇用保険法2020年改正により2025年度から「高年齢者雇用継続給付」の縮減が予定されていることを踏まえ<sup>7</sup>、同給付に頼らない賃金設計<sup>8</sup>を検討する。</li> </ul>
一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と同様・均衡のとれた基準を用いて支給する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 60歳を機に評価の方法などが相違することが無く、公正な評価が行われ、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度を構築する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 継続雇用制度では、評価をしていない、または評価していても簡易であることが少なくないが、60歳以前と同等の評価を行い、評価結果が賃金・一時金へ</li> </ul>

<sup>5</sup> 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力に見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

<sup>6</sup> 60歳定年を迎えた労働者が、時給900円、1日6時間勤務での継続雇用を拒否して退職後、定年前の8割の賃金で地位確認を求めた結果、「労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難いような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入の趣旨に違反した違法性を有する」とした判例がある（九州惣菜事件（福岡高判平29・9・7））。

<sup>7</sup> 高年齢雇用継続給付は、60歳到達時点と比較して賃金が75%未満に低下した状態で雇用される場合、各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給されるものであるが、2025年4月1日からは給付率を半分程度に縮小される予定。

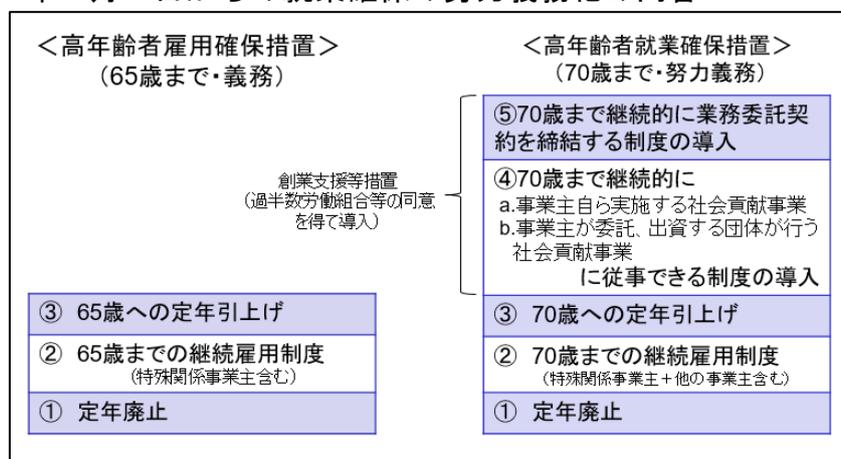
<sup>8</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査」（2019）60歳直前の賃金を100とした場合の61歳時点の賃金水準（平均的な水準の人）は、60歳定年企業では75.2、65歳定年企業では90.2となっている

		反映される制度を構築する。
手当・福利厚生	○ 60歳以前と同様の基準を用いて支給する。	○ 「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた基準を用いて支給する。
	○ 65歳までの定年延長や同一労働同一賃金への対応等を機に、やむを得ず手当や福利厚生などへの原資配分の変更や統廃合等を行う場合は、労働条件の不利益変更に該当する可能性もあるため、変更の合理性等について慎重に検討を行うとともに、激変緩和策や移行期間について労使で十分に協議を行う。	
退職金・企業年金	○ 定年引上げに伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、旧定年年齢(60歳)での退職金額・給付確定額を下回らないことを前提に65歳定年時の制度を設計する。	○ 継続雇用労働者は、60歳定年時点で一度退職金が支給されるが、そのことのみを理由に対象外とするのではなく、「同一労働同一賃金」の観点から、退職金制度の意義・目的に照らして検討する。

### 3. 65歳以降の雇用（就業）確保の取り組み

65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供は、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。詳細は「改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて」(第12回中央執行委員会確認/2020.9.17)参照。

#### ■参考：2021年4月1日からの就業確保の努力義務化の内容



#### ■「改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて」(抜粋)

- (1) 連合として「雇用による就労を原則」とすることから、就業確保措置については、70歳までの継続雇用制度の導入、70歳までの定年引上げ、もしくは定年廃止を基本とし、創業支援等措置は推奨しない。65歳までの高齢者雇用確保措置に準じた対応をはかる。
- (2) 企業として雇用による措置を講じることが困難な場合は、継続雇用の範囲をグループ会社(特殊関係事業主)まで拡大し、雇用の維持に取り組む。
- (3) 労働者が高齢者就業確保措置を希望したとしても、事業主が不利な労働条件

(委託条件)を提示することで、結果として労働者の就業を断念させることは法の趣旨を没却するもので認められないことに留意する。

#### ＜高年齢者就業確保措置の留意点＞

- a) 継続雇用制度の導入を選択する場合、その雇用先は特殊関係事業主（議決権 50%超などの子会社・議決権 20%以上などの関連会社）だけでなく、他の事業主にも拡大される。とりわけ、労働者を他の企業で再雇用する際は、民法第 625 条を準用して、その対象となる労働者本人の意思を十分に確認するとともに、労働者の経験・能力も配慮した職務とする。
- b) 高年齢者就業確保措置の対象者を限定することは法令上禁じられていないが、限定する事由を就業規則で定める場合は、就業規則の解雇事由や退職事由と同一の事由で労働協約を締結し、解雇事由に該当しない希望者全員の就労を可能とする。また、就業規則に定める解雇事由や退職事由は、今回の法改正を機に内容の改悪や新たな事由の追加をしないことに留意する。
- c) 創業支援等措置を講じる場合は、その必要性について、労使で十分に協議し、「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」の記載事項をすべて満たす内容で労使合意する。
- d) 今回の高年齢者就業確保措置には、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に留意する。

#### 4. 定年廃止の取り組み

定年廃止に取り組むにあたっては、自企業において定年を廃止する目的や理念などを明確にし、労使の合意形成をはかることが不可欠である。その上で、上記「2. 定年引上げの取り組み」に加え、以下の点についても労使協議を行うこととする。なお、制度設計にあたっては、70 歳までの雇用（就業）が努力義務化されていることに留意した上で、年限を定めずに雇用することとする。

##### (1) 賃金について

定年廃止とあわせて、賃金制度や評価制度の見直しを行う場合、社会的に 70 歳までの雇用継続が求められていることに留意し検討する。なお、65 歳以降は在職老齢年金が支給されることとなるが、65 歳以降の賃金に関しても、「働きの価値に見合った水準」となるようにする。

##### (2) 退職金について

退職金は、「後払い賃金」「老後の生活資金」の両面の性質をもつことから、見直しを行う際は、退職金制度の目的を明確にした上で、これまでの積立金の取り扱い、原資のあり方、ポータビリティなど様々な観点から検討し、不利益変更とならないように留意する。

##### (3) 安全衛生について

定年廃止に伴い一層高齢な労働者も健康で安全に働くことができる職場環境の整備に向け、安全衛生の確保および健康管理は一層留意する。

##### (4) 退職手続き等について

退職時のトラブルを防止するため、退職手続き等についてあらかじめ労使で協議を行う。

##### (5) 要員計画等について

労働者の退職時期が不定となることを踏まえ、労使で要員計画などについて協議を行う。

## 5. 無期転換ルール等への対応

65歳まで継続雇用で働く者および改正高年齢者雇用安定法に基づき70歳まで継続雇用で働く者について、継続雇用の更新時に不合理な雇止めが行われていないかを確認する等して、希望者すべてが高年齢者雇用安定法の要請する65歳・70歳まで雇用が継続するよう取り組む。

なお、使用者が有期雇用特別措置法に基づく「第2種計画」を提出する場合は<sup>9</sup>、計画内容について労使協議を行うとともに、計画に記載した「雇用管理措置」が適切に実施されているか確認する。

## 6. 有期雇用で60歳を迎える労働者の雇用の安定について

有期雇用で60歳を迎える労働者についても、確実に雇用と年金の接続をはかることができるよう、希望者が65歳まで働き続けることができる制度となるよう取り組む。例えば、「60歳に達した日以降は契約の更新をしない」などとしている場合は、その見直しに取り組む。

## 7. 組織化について

継続雇用労働者が未組織の場合は、組織化を進める。

以 上

---

<sup>9</sup> 「第2種計画」を策定し、労働局長の認定を受ければ特例的に労働契約法18条の無期転換申込権は発生しない。なお、「第2種計画」には、①高年齢者雇用推進者の選任、②職業訓練の実施、③作業施設・方法の改善、④健康管理、安全衛生の配慮など、無期転換の特例対象となる高年齢労働者の特性に応じた「雇用管理措置」を講じる旨を記載する必要がある。