

高齢者雇用に関する連合の考え方

I. はじめに

高年齢者雇用安定法では、企業に対する 65 歳までの雇用確保措置として、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置をとることを義務づけている。連合はこれまで、雇用確保を確実に実施し、希望する者全員の 65 歳までの雇用の実現などを求めてきた。

このような中、2017 年の労働力人口(6,720 万人)のうち、65～69 歳の者は 454 万人、70 歳以上の者は 367 万人おり、労働力人口全体に占める 65 歳以上の者の割合は 12.2%と上昇傾向にある。また、就業率をみると、60 代前半で 66.2%、60 代後半では 44.3%となっており、雇用確保措置が義務づけられた 2006 年以降、大きく上昇している。

一方、政府としても 2016 年 6 月に「ニッポン一億総活躍プラン」を、2017 年 3 月には「働き方改革実行計画」を策定し、高齢者の就労・就業促進を柱の一つとして位置づけている。また、2018 年 6 月の人生 100 年時代構想会議では「人づくり革命 基本構想」が取りまとめられ、意欲ある高齢者が 65 歳以上まで働ける環境整備を進めていくことが示された。

さらに、2018 年 11 月の未来投資会議では、全世代型社会保障の構築に向けて、65 歳以上の雇用拡大を含む「経済政策の方向性に関する中間整理」(参考 1)が取りまとめられ、2019 年夏までに改革の具体策が示されるとされている。

このような状況を受け、特に 65 歳以降の高齢者雇用に関する連合の考え方を以下のとおり整理し、今後の労働政策審議会などでの対応をはかる。

II. 高齢者雇用に関する現状と課題

(1) 高年齢者雇用安定法における 65 歳までの雇用確保措置の履行状況

厚生労働省の調査(「平成 30 年高年齢者の雇用状況集計結果」)によれば、高年齢雇用確保措置が実施済みの企業のうち、「定年の定め廃止」(2.6%)「定年の引き上げ」(18.1%)の導入は少数であり、多くの企業で「継続雇用制度」(79.3%)が導入されている。

また、「継続雇用制度」導入企業のうち、経過措置に基づき、老齢厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢以上の年齢の者について、継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている企業の割合は 29.0%となっており、この結果、希望者全員が 65 歳まで働くことのできる企業の割合は 76.8%となっている。

なお、65 歳定年企業の割合は 16.1%、66 歳以上も働ける制度のある企業の割合は 27.6%となっている。

(2) 働き方・暮らし方に対する多様なニーズ

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査(2015 年「60 代の雇用・生活調査」)によると、65 歳以上 70 歳未満における就業について、14.9%の労働者が「いきがい、社会参加のため」を理由に挙げる一方で、「経済上の理由」が 51.9%とな

っており、「生活は楽ではない」又は「大変に苦しい」という者も2割程度存在している。また、就労を希望する高齢者でも、自身の健康や家族の介護などの理由から就労できない者も一定数存在している。

安全・健康の観点では、高齢労働者は若年労働者と比較して災害発生率が高くなり、かつ、被災した場合には傷病の程度が重くなるという傾向がある。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査（2018年「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」）によると、「治療と仕事を両立するための制度が十分でない」（42.2%）といった課題も挙げられている。

（3）高齢者世帯の収入

厚生労働省の調査（「平成29年国民生活基礎調査」）によると、2016年の1世帯当たり平均所得金額は、「全世帯」では560.2万円である一方で、「高齢者世帯」（65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯）では318.6万円となっている。

また、総務省の調査（「平成26年全国消費実態調査」）によると、高齢者世帯の1か月平均実収入は、高齢勤労者世帯（世帯主の平均年齢68.4歳）では39.8万円、高齢無職世帯（同72.3歳）では20.0万円となっており、高齢無職世帯の実収入は、高齢勤労者世帯の約2分の1となっている。

（4）同一労働同一賃金の法整備

働き方改革関連法の成立に伴い、今後、同一企業内における通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）とパート・有期雇用労働者等との間の不合理な待遇差の是正が図られることになる。定年後継続雇用労働者についても、当然にパート・有期法等の対象となることから、不合理な待遇差の点検や是正などの取り組みが求められる。また、定年後継続雇用労働者に対する職務提示の内容は、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲を逸脱しないものとすることも必要である。

Ⅲ. 高齢者雇用に関する連合の基本的な考え方

65歳以上の高齢者も含め、意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働くことができる社会の実現が重要である。そのための権利保障や十分な収入、社会的保護、雇用の質の担保などをはじめとするディーセント・ワークの確立に向け、以下の3つの視点を重視すべきである。

（1）希望者全員が65歳まで働くことのできる環境の整備

有期労働契約を反復更新して60歳を迎える労働者を含め、希望者全員の65歳までの雇用確保をはかる。

（2）65歳以降の多様な働き方を実現する環境の整備

意欲ある高齢者が年齢に関わりなく働き続けるために、賃金や労働条件に加え、高齢者が安心して無理なく働くことのできるよう環境を整備する。

（3）安全・健康の確保

高齢者の健康状態に柔軟に対応するため、職場におけるきめ細かな作業環境の改善や、安全と健康管理のための配慮事項の整理など、ハード・ソフト両面からの対応をはかる。

なお、2025年度（女性は2030年度）には老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始

年齢が 65 歳となることも踏まえ、法定定年年齢の引き上げも視野に、高齢者雇用に関する諸課題の検討が必要である。

IV. 高齢者雇用に関する具体的な施策

(1) 希望者全員が 65 歳まで働くことのできる環境の整備

- 2020 年 4 月より施行される同一労働同一賃金に関する法律への対応を確実に実施し、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差が確実に是正されるべきである。その上で、産業や業種・職種ごとに異なる労働環境等を勘案しながら、個別の労使協議を通じて、労働者にとって最適な働き方の検討がなされるよう周知を図る。
- 現行の高年齢雇用継続給付制度については、セーフティネットの観点から継続が必要である。ただし、給付制度を前提に処遇を過度に引き下げる運用がなされないよう周知を図る。
- 高年齢者雇用安定法で義務づけられている高年齢者雇用確保措置について、0.2%(382 社)の企業において未実施となっている。このため、すべての企業において雇用確保措置が講じられるよう、ハローワークなどの行政指導を強化する。
- 60 歳定年企業において継続雇用を希望したが、健康状態等の理由により継続雇用されなかった者や、経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、継続雇用ができない者に対する給付や助成金等の支援策を検討する。
- 継続雇用制度における経過措置については廃止し、希望する者全員を対象とした継続雇用制度とする。

(2) 65 歳以降の多様な働き方を実現する環境の整備

- 高齢期における多様な働き方のメニューが用意されるよう、助成金や税制優遇措置など、労使の取り組みに対する支援を行う。
- 新しい機械・技術への対応も必要となることから、定年前の早い段階から長期の職業能力開発施策を充実する。
- 65 歳以降も雇用を継続する場合は、現行の高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置に準じた対応をはかる。また、就業規則等において、本人の就労希望や健康状況等についての要件を明確にする。
- 65 歳以降は高年齢雇用継続給付を受給することができなくなるが、年金支給開始年齢が 65 歳であることを踏まえれば、65 歳以降の労働者への給付拡大についての検討が必要である。
- 70 歳までの就業機会を確保する際は、現役世代の賃金の抑制など労働条件の不利益変更や、新卒採用者数の抑制などがなないように国の指針等で明示する。
- 高齢者の多様な働き方を推進するため、例えば、育児・介護休業法で規定されている「所定労働時間の短縮措置」と同様の規定を高年齢者雇用安定法に盛り込む。

(3) 安全・健康の確保

- 高齢者の働きやすさの観点から、AI やロボットなどのテクノロジーを活用した職場環境整備も重要であるところ、初期投資が導入障壁となることも想定されるため、職場環境整備に対する助成金を拡充する。
- 専門家の派遣による、安全衛生管理の状況や生産設備・作業工程・作業方法における課題の抽出および改善に必要な助言指導など、作業環境改善を後押しする。

- 労働安全衛生法では、年1回の定期健康診断を義務づけているが、高齢者の健康管理について、検査結果に応じてより詳細な検査を別途受診できるようにする。
- 労働災害防止の観点から、労働者の身体機能向上に向けた健康づくりを推進する。
- 安全と健康確保のための配慮事項の整理や、勤務条件や健康管理などの改善をはかる。
- 労働者自身の健康管理に対する意識を高めるため、例えば、事業所における血圧計の常設やセミナーの開催などの取り組みを企業に求める。

V. その他

- 定年後継続雇用労働者の公正な待遇の確保については、「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み—パート・有期編—」(第17回中央執行委員会確認/2018.12.20) (参考2) に基づき、対応を図る。
- 公的年金制度に対する考え方については、「公的年金制度の見直しに向けた連合の考え方と当面の取り組みについて」(第15回中央執行委員会確認/2018.10.18) (参考3) に基づき、対応をはかる。
- 高齢者に対する労災保険の認定基準の策定については、「労災保険法の見直しに関する連合の考え方の再整理」(第17回中央執行委員会確認/2018.12.20) (参考4) に基づき、対応をはかる。

以上

参考 1 「経済政策の方向性に関する中間整理」(2018. 11. 26)より抜粋

(未来投資会議 まち・ひと・しごと創生会議 経済財政諮問会議 規制改革推進会議)

第1章 はじめに

本中間整理の位置付けは次の通りである。第4章については、与党からの提言(自由民主党「消費税率引上げに伴う対策について」(平成30年11月20日)及び公明党「消費税率引き上げに伴う影響緩和策に関する提言」(平成30年11月16日))を踏まえ、政府で策定した。第2章、第3章、第5章については、今後の経済政策の方向性に関して、関係する主要会議(未来投資会議、まち・ひと・しごと創生会議、経済財政諮問会議)が、現時点での検討の論点について中間的な整理を行ったものである。

政府においては、第2章及び第3章は来夏の決定に向けて、第4章及び第5章は来年度の予算編成過程における決定に向けて、与党の意見をしっかりと聞きつつ、検討を深めていただきたい。第6章は、規制改革推進会議第4次答申(平成30年11月19日決定)を記したものである。

(中略)

第2章 成長戦略の方向性

2. 全世代型社会保障への改革

全世代型社会保障への改革は安倍内閣の最大のチャレンジである。

生涯現役社会の実現に向けて、意欲ある高齢者の皆さんに働く場を準備するため、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を来夏に向けて継続する。この際、個人の希望や実情に応じた多様な就業機会の提供に留意する。

あわせて、新卒一括採用の見直しや中途採用の拡大、労働移動の円滑化といった雇用制度の改革について検討を行う。

(中略)

①65歳以上への継続雇用年齢の引上げ

(働く意欲ある高齢者への対応)

- ・人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。
- ・高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、希望する高齢者について70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する。

(法制化の方向性)

- ・70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度の整備についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度がある法制を検討する。
- ・その上で、各社に対して、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを求める方向で検討する。
- ・その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないように、改正を検討しないこととする。

(年金制度との関係)

- ・70歳までの就業機会の確保にかかわらず、年金支給開始年齢の引上げは行うべきでない。他方、人生100年時代に向かう中で、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲は拡大を検討する。

(今後の進め方)

- ・来夏に決定予定の実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討する。

(環境整備)

- ・地方自治体を中心とした就労促進の取組やシルバー人材センターの機能強化、求人先とのマッチング機能の強化、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が活躍の場を見出し、働きやすい環境を整備する。

②中途採用拡大・新卒一括採用の見直し

- ・人生100年時代を踏まえ、意欲がある人、誰もがその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要であるが、特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図るとともに、通年採用による中途採用の拡大を図る必要がある。
- ・このため、企業側においては、評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、再チャレンジの機会を拡大するため、個々の大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求め、その具体的対応を検討する。
- ・他方、上場企業を中心にリーディング企業を集めた中途採用経験者採用協議会を活用し、雇用慣行の変革に向けた運動を展開する。
- ・また、就職氷河期世代の非正規労働者に対する就職支援・職業的自立促進の取組を強化する。

参考2 「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組みーパート・有期編ー」(第17回中央執行委員会確認/2018.12.20)

Ⅲ. 労働組合における取り組みのポイント

(5) 定年後継続雇用労働者の取り組み

- 1) 定年後継続雇用労働者についても、当然にパート・有期法の対象となることから、上記の手順に則り、不合理な待遇差の点検や是正などに取り組む(「同一労働同一賃金ガイドライン」第三 有期短時間労働者(注2))。
- 2) なお、定年後継続雇用労働者に対する職務提示の内容は、例えば、定年前と比較して大幅減額した賃金提示したことが、会社の裁量権を逸脱して違法とされた司法判断があることなどを踏まえ、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた合理的な裁量の範囲を逸脱しないものとする必要がある。

参考3「公的年金制度の見直しに向けた連合の考え方と当面の取り組みについて」(抜粋)(第15回中央執行委員会確認/2018.10.18)

II. 公的年金制度に対する連合の考え方

(3) 高齢期の就労と年金受給のあり方

①いわゆる支給開始年齢と受給開始年齢の選択幅の拡大について

- いわゆる支給開始年齢については、現在も65歳への年齢引き上げの途上にあることや、現行制度を前提に老後の生活を設計している現役世代に多大な影響を及ぼすこととなることから、公的年金制度に対する被保険者の信頼を著しく損ね、近年回復している国民年金保険料の納付率を再び低下させかねないことなどから、支給開始年齢の引き上げを実施すべきでない。
- 受給開始年齢の選択幅の拡大については、繰り下げ受給のメリットを強調しつつも、現状においても老齢基礎年金の繰り上げ受給を選択する人は、65歳未満の死亡率が他制度の老齢年金受給者の死亡率よりも高いことや、多様なライフスタイルがある現状を踏まえる必要がある。そのため、70歳以降への繰下げを可能とすることは、65歳時点での給付水準を変更することなく、また年金財政の中立を前提に検討すべきである。同時に、高齢者の就労環境の整備も行うべきである。

②在職老齢年金について

- 在職老齢年金の要件について、現在は標準報酬月額相当額で判断されているが、給与収入だけでなく、家賃収入や事業所得、配当所得などの総所得にもとづき支給調整する仕組みにあらためるべきである。
- また、在職老齢年金の廃止については、65歳以降の就労抑制効果について検証を行い、その結果を踏まえて、就労可能な者とそれ以外の者との公平性や所得再分配機能に留意しつつ検討を行うべきである。

参考4「労災保険法の見直しに対する連合の考え方」(抜粋)

(第17回中央執行委員会確認/2018.12.20)

III. 連合の基本的な考え方

2. 高齢労働者に対する労災保険

高齢労働者を雇用している事業者は、当該の労働者の認知・身体機能などが低下していても、安全に働くことができる環境を整える義務がある(安全配慮義務)。しかし、事業場において、高齢労働者が被災・罹患した場合、現行の制度では、若年労働者と同等の労災認定基準が適用され、「就労しなければ回避できた疾病や怪我」を「加齢」を理由に労災と認定されないこともある。

加齢は持続性の筋力や最大酸素摂取量、視力、聴力といった身体生理機能の低下を生じさせるが、その度合いは個人差が大きく、さらに、個々人が感じる負担やストレスには、環境や家庭などそれ以外にも多くの要因が関連している。

そのため、年齢ごとの機能低下や基礎疾患・罹患状況などを調査・分析したうえで、年齢に応じた適切な労災認定基準を策定すべきである。