

労組の対応

連 合

連合の高齢法の見直しに向けた
方針と基幹労連の取り組み

見直しに対する考え方を整理

高齢者雇用安定法の見直しに向けて連合（古賀伸明会長）は、五月二十六日に開いた中央執行委員会で考え方を整理した。

連合が現行の高齢法で課題としてあげるのは以下の三点。一つめとしては、企業がいずれの雇用確保措置を講じていない場合、現行法では、そうした企業は厚生労働大臣による指導、助言および勧告の対象となると定められているが、「労働者が継続した雇用を権利として請求できる内容になっていない」点をあげた。

二つめは、継続雇用制度の対象者の基準について。現行法では、過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組、そうした労働組がない場合は過半数代表と協定を結べば、対象者に関する基準を設定できるようになっている。

この点について連合では、「希望者全員の継続雇用制度になっていない」と問題視しており、「基準をめぐる紛争も生じている」と指摘している。

三つめは、中小企業の実態に絡むこ

と。「考え方」のなかで連合は、中小企業では通常、法律以上の協約を締結することは難しい面があることから、中小の間では「六五歳定年制を法律として掲げることを求める意見もある」と述べた。

全員65歳までを基本に

法律の見直しにあたっての重視すべき視点としては、三点を提示した。年金の支給開始年齢が引き上げられることもあり、「希望する者全員が六五歳まで働き続けられることを基本」とするとしながら、第一に、高齢者の能力を最大限に活用することを強調。「高度に蓄積された技術・技能、知識・ノウハウを活用し、若年層に伝承していくための環境整備をはかる」としている。

第二は、高齢者の働き方や暮らし方のニーズの尊重。六〇歳以降の働き方や暮らし方に対する労働者のニーズの多様性や心身の状況の格差に、「十分に配慮した制度」とすることをあげた。

最後には、社会保障制度との関係を掲げ、高齢者も「税・社会保障制度の支え手となり得るような高齢者雇用を構想するとともに、就労できない者に対する住宅政策等も含めた社会的セーフティネットにも万全を期す」としている。

対象者の基準は廃止を

「考え方」に掲げられた連合が求める具体的施策の内容をみていくと、高齢者雇用安定法にかかわることでは、まず、六五歳までの雇用確保措置について「定年年齢の一律的な延長を望まない労働者も一定程度存在する」ことを理由にあげ、現行の①六五歳以上への定年の引き上げ②六五歳以上までの継続雇用制度③定年の定め廃止——のいずれも選択視として残すべきだと主張している。

企業の労使協議で多様な働き方のメニューを用意することに対して、政府側は「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充実する」ことを主張した。

また、六〇歳を超えると体力や健康面で個人差も生まれてくることから、視力・聴力などの身体能力に対応した作業環境の改善や安全衛生対策などを充実させることも要望。社会保険等との関連では、雇用保険制度の適用対象年齢が六五歳未満となっていることや、高齢者雇用継続給付について、現行制度を堅持することを要望した。

年金については、現行の在職高齢年金制度を廃止して、総収入をベースとして年金額を調整する制度に抜本的に見直すことを求めており、七〇歳までの雇用機会の確保については、「議論するのは適当ではない」として、まずは希望する六五歳までの雇用確保の実現に取り組むべきだとしている。

談話は「おおむね評価」

厚生労働省の「今後の高齢者雇用に関する研究会」がまとめた報告書について、連合は六月二〇日、南雲弘行事務局長の談話を発表した。

厚生年金の支給開始年齢がすべての部分で六五歳に引き上げられる二〇二

五年までに定年年齢を六五歳まで引き上げる方向で議論していくことや、継続雇用制度の対象者の基準を廃止する方向性が示されたことについて、「評価できる」とした。また、報告が、雇用確保措置として三つの選択肢（定年延長、継続雇用、定年廃止）を維持したことや、対象者の基準を設ける制度の廃止などを盛り込んだ点に触れ、「おおむね、連合の問題意識を反映したものととなっている」と肯定的に述べている。

一方、企業が雇用確保措置を実施していない場合に、従来から連合が求めてきた労働者側の損害賠償などを可能にする「私法上の効果を持たせる」ことについては、「具体的な方向性を示していないことは極めて残念である。司法による救済も労働者保護の重要な手段」だと主張して、再考を強く求めた。

基幹労連

安定雇用の取組方針案を提示

連合内の他産別に先駆けて二〇一三年問題に取り組んでいる基幹労連は、今月一九日の加盟組合代表者会議で「六〇歳以降の安定雇用」の確保に向けた取り組み方針案を提起した。希望する者全員が年金支給開始年齢まで働き続けることができる雇用の場を確保。その際の処遇は、六〇歳になる前との連続性を考慮した対応が望ましいとする。具体的には、税や社会保障を除く必要生計費を月額二八万円程度とする賃金水準を明記している。今後、さらに議論・検討を重ね、九月の中間大会

で正式決定する。

10春闘で労使検討の場を

基幹労連は二〇一〇年の春闘で「二〇一三年問題」への対応を要求の柱に盛り込み、交渉を通じて構成組織の約七割が「労使検討の場の設置」などの前向きな回答を引き出すなど、将来的な雇用と生活に対する「安心・安定の確保」に取り組んだ。

今年二月の中央委員会では、「六〇歳以降の安定雇用」の確保に向けた検討の進め方について、「希望者全員に対する年金支給開始年齢までの雇用の場の確保」や「生計費の確保と成果に見合う処遇の両立」など八項目の基本的な考え方を提示。六月の加盟組合書記長会議の討論を経て、九月の定期大会で安定雇用の実現に必要な「クリアすべきハードル」を示すことを確認した。

希望者全員が働ける制度に

方針案は、雇用と年金の接続を目的としたうえで、法律で示される「六五歳以上への定年年齢の引き上げ」「六五歳以上までの継続雇用制度」「定年の定め廃止」の三つ選択肢に基づき、希望者全員に対する「六〇歳以降の安定雇用」の実現を明記。その際、現行の継続雇用制度での対象者の基準設定は原則廃止し、引き続き働くことを望む人が全員六五歳まで働ける制度にする。六〇歳以降の就労意思は、六〇歳以前に行う個人面談などを通じて確認。本人の希望を踏まえて柔軟な契約期間の設定にも対応できるようにする。

年齢は賃下げの理由にならない

さらに、六〇歳以降の就労は、「個々がそれまでに培った技術・技能をもとに生き活きと働き、能力を発揮するために、原則として現職で一人前に働き続ける観点が重要」としたうえで、「年齢が六〇歳を超えていることのみによって、敢えて賃金を引き下げる理由にはならない」ことを強調。六〇歳前後の「処遇の連続性を考慮した制度設計が望ましい」と主張している。

その一方で、「加齢に伴い、能力の発揮度合いについては個人差が大きくなることも考えられる」などと一定の配慮も求め、新たな制度設計に向けた「労使話し合いの場」で検討すべきとした。「年齢だけを理由に賃金を下げるのはおかしいが、加齢に伴う個人差を考慮することも必要。そうしたなかで世代間で納得しうる『働き方に見合う処遇』の実現が重要」（近藤之事務局次長）との考えだ。

必要生計費28万円を明記

二〇一三年度以降は、無年金期間が発生するため、六〇歳以降の人が世間一般的な生活水準を維持するには、税金や社会保障料を除く必要生計費として、一定の収入が必要不可欠。そこで、方針案は、六〇歳以降の必要生計費の水準「月額二八万円程度」を提示。「基本的に諸手当も含めた月例賃金で確保することが望ましい」とした。

その根拠は、基幹労連の「総合意識実態調査」（二〇〇九年七月八月に実施）と総務省の家計調査（〇八年、〇九年）にある。前者の実態調査で、夫

婦二人が老後に必要な生計費を尋ねたところ、回答の平均は月額二八万四〇〇〇円。このうち、六〇歳以降の人の回答に限定すると二七万九〇〇〇円だった。他方、家計調査の六〇〜六九歳の二人以上世帯の消費支出をみると、〇八年は二七万四〇〇〇円、〇九年は二七万七〇〇〇円となっていた。

「実際に現行の再雇用制度で働く人をイメージしても、二〇万円前後の月収プラス六万円程度の年金に三万円ぐらいの高齢者雇用奨励給付金を足し併せて、大体、同水準の収入を得ている」（伊藤彰英中央執行委員）という。

年収336万円の水準も

とはいえ、月例賃金で二〇万円前後の企業負担が一気に二八万円になるのは、いかにも厳しい。また、経営側からすれば「何故、国の制度変更分を企業が補填しなければならぬのか」ともなりかねない。そこで、一時金の生計費補填部分と併せて「年間必要生計費三三六万円程度」の水準を確保する考え方も同時に示した。「組合員籍」の継続や福利厚生等諸制度の一貫した考え方で対応も求める方針。労災・通災付加補償や各種割増率、労働時間・休日についても六〇歳段階の処遇をそのまま引き継ぐことを基本とする。一時金の成果還元要素などの要素も、六〇歳で線引きすることなく同様の考え方で水準決定を求めていく。

各構成組織は九月の中間大会の決定を経て、制度設計に向けた労使の検討を開始。一二年末を目途に、遅くとも一三年四月からの新制度適用をめざす。

（調査・解析部）

今後の高齢者雇用のあり方について(概要)

2011年7月19日
(社)日本経済団体連合会

日本経団連の基本的な考え方

経団連は七月一九日、「今後の高齢者雇用のあり方について」と題する提言を公表した。政府における検討状況や企業の現状を踏まえたうえで、雇用政策を実施する際の留意点を指摘している。

1. 高齢者雇用制度をめぐる現状

(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、
高齢者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