



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

第101回労働政策フォーラム
「高齢者の多様な就労のあり方」
日本の雇用システムと
高齢者雇用の問題点

労働政策研究・研修機構 研究所長
濱口桂一郎

1 年齢に基づく雇用システムの形成

- * 流動的だった明治時代の日本の労働市場(「渡り職工」)
- * 大正～昭和初期:大企業における定期採用制、定期昇給制、定年退職制のはじまり
- * 新卒のまっさらな若者に企業内で教育訓練、昇進。勤続奨励的な諸制度
- * よそ者は「臨時工」として差別的扱い

2 年齢に基づく雇用システムの法的強制

- * 戦時体制下：国家総動員法に基づく雇用統制と賃金統制で事細かに規制
- * 年齢に基づく賃金制度(地域別、業種別、男女別、年齢階層別に時間当たり賃金を公定)
- * ホワイトカラーとブルーカラーに同様の規制
- * 1941年労働者年金保険法(55歳支給)→1944年厚生年金保険法

3 年齢に基づく雇用システムの再編強化

- * 終戦直後：労働組合運動の激化（産業報国会の再編としての企業別組合）
- * 1946年：電産型賃金体系の確立（年齢と扶養家族数で賃金を決める）（戦時賃金制度の再構築）
- * 政労使三者が作り上げたシステム
- * 労基法4条の「男女同一賃金」は「年齢差別を認めないなら定期昇給が不可能で日本の賃金制度を破壊」として「同一価値労働同一賃金」を否定

4 年齢に基づく雇用システム転換の試み

- * 1950-60年代には、政府・経営側が年功制を否定し、同一労働同一賃金に基づく職務給を唱道
- * 1960年国民所得倍増計画：終身雇用制・年功序列制の廃止、企業を超えた労働市場の形成
- * 1967年日本政府はILO100号条約(男女同一価値労働同一賃金条約)を批准
- * 1967年雇用対策基本計画：職業能力と職種に基づく近代的労働市場の形成を目指す
- * しかし、1970年代以降日本型雇用を維持促進する政策に転換

5 年齢に基づく雇用政策：定年延長

- * 1954年改正：厚生年金（男性）の支給開始年齢引き上げ（1956年55歳→1974年60歳）
- * 労働側の定年延長要求
- * 1979年：野党の定年延長法案
- * 行政による援助・助成
- * 賃金制度改革への援助と就業規則不利益変更訴訟
- * 1986年法：60歳定年の努力義務と行政措置規定
- * 1994年法：60歳定年の義務づけ

6 年齢に基づく雇用政策：継続雇用

- * 1994年：厚生年金(基礎年金部分)の支給開始年齢引き上げ(2000年60歳→2013年65歳)
- * 1994年改正：60歳定年を維持しつつ、65歳継続雇用の努力義務と行政措置規定、再雇用後の賃金下落を補填する高年齢者雇用継続給付
- * 2000年：厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引き上げ(2012年60歳→2015年65歳)
- * 2004年改正：65歳定年または継続雇用の義務化(ただし労使協定による例外を認める)
- * 2012年改正：例外なき65歳定年または継続雇用の義務化(ただし関連企業への転籍の容認)

7 年齢差別禁止政策の浮上

- * 新たな政策の方向性－年齢に基づく雇用システムの転換
- * 年功賃金や昇進システムの見直しとも連動
- * 1990年代末、中高年失業者の就職困難の実態から差別禁止政策が提起
- * 2001年：募集採用における年齢制限禁止の努力義務
- * ただし、年齢に基づく雇用システムによる場合は大幅に例外

8 年齢差別禁止政策の進展

- * 「年齢に関わりなく働ける社会に関する研究会」における激論
- * 2004年改正：募集採用における年齢制限する場合の理由明示義務
- * 2007年改正：募集採用における年齢制限の禁止の義務化
- * 例外は新規学卒者採用など必要最小限とされた
- * しかし、日本企業の雇用・賃金慣行はなお大幅に年齢に基づくシステム

9 近年の展開

- * 2017年3月「働き方改革実行計画」：年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定
- * 2018年3月：同指針を策定
- * 2018年6月：人生100年時代構想会議が「人づくり革命基本構想」を策定、65歳以上への継続雇用を唱道
- * 2018年10月：未来投資会議が70歳までの就業機会確保を唱道、2019年夏までに方針を決定し、法案を提出というスケジュール

10 年齢に基づく雇用システムは持続可能か

- * 60歳定年＋継続雇用による対応の限界が露呈
- * 年功的処遇による中高年の高賃金を60歳まで維持し、その後非正規化(嘱託)して65歳まで
- * 70歳までの10年間を職業人生の付属物にしてよいのか？
- * 近年、定年後再雇用の賃金引下げを非正規差別として訴えるケースが増加
- * 年齢に基づく雇用システムは持続可能か？
- * では「年齢に基づかない雇用システム」は可能か？

11 当面の高齢者雇用就業対策

- * 当面は若年期における年齢に基づく雇用システムを前提としつつ、中高年期以降は年功的処遇を削減
- * 中高年期(40代)から60代を経て70歳まで一貫通貫の処遇とすることで、定年＋継続雇用という不自然なスタイルを脱却
- * 内部労働市場だけでなく、外部労働市場にも重点：再就職援助措置を雇用確保措置と一体化して義務化？
- * デジタル型非雇用就業(個人請負等)による就業機会拡大の可能性も
- * 中長期的には、若年期の年齢に基づく雇用システムの見直しも課題だが、教育システムとの制度的補完関係がネック