

# 高齡者雇用についての考え方

---

日本労働組合総連合会

総合労働局長 長谷川 裕子

# 1. はじめに

---

- わが国の高齢者雇用対策は、事業主に65歳までの雇用確保措置の導入等を義務づけた高年齢者雇用安定法が2006年4月から施行され、施行後3年が経過したところである。
- 現在、労使で高齢者雇用の取り組みをすすめている最中であるが、今もなお、さまざまな問題・課題がある。また、2013年には厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられる予定であり、あらためて高齢者雇用のあり方を検討する必要がある。
- 本報告では、労働組合の取り組み事例にも触れながら、とくに労働者の視点からみた高年齢者雇用の実態と問題点を踏まえ、今後の方向性と課題を明らかにする。

## 2. 現状の問題点

---

### (1) 製造業

#### □ 賃金体系

- 定年前と同じ仕事をしていながら賃金水準が50%でいいのか。継続雇用を希望しない理由として、賃金減額が大きいと考えられる。(A労組)
- 2013年から年金の報酬比例部分が出なくなると、50%水準のままでは支障が出てくる。(A労組、B労組)
- 企業組織の再編により、職場のほとんどはホワイトカラー系労働者。会社側は、そのほとんどを代替可能な要員ととらえている面があり、賃金コストの点でも、積極的に雇用したいと思っているかは疑問。(A労組)
- 働き方と職務資格に応じて処遇水準が設定されているが、適切に職務が与えられていくのか、運用面を注視していく必要がある。(B労組)

#### □ 労働時間

- 隔日勤務や短時間勤務があってもいいのではないかと、この声はあるが、会社との協議が整っていない。(A労組)
- 生産計画に基づいて要員管理を行っており、ハーフタイム勤務等の希望に対応するとすると、要員管理が煩雑となる。(B労組)

---

## □ 仕事内容

- 人手が不足しているところでは、まったくの新人が入ってくるよりは仕事内容や職場環境等を熟知しており、安心感がある。雑務のフォローなど現役世代との補完関係にあるが、第一線の現場で働くような機会は限定されている。(A労組)
- 今後、定年到達者が増えていく中で、希望者全員の働く場の確保が課題。(B労組)

## □ 職場環境

- 現場作業の場合、作業環境が体力的にも厳しいこともあり、働きたいが再雇用を希望しない人もいる。(B労組)
- 会社も高齢者にやさしい作業環境整備をすすめているが、今後、定年到達者が増えてくることもあり、取り組みのスピードアップが課題。(B労組)
- 組合としては、定年を迎える当事者だけでなく、職場で受け入れる側(現役世代)も含めた職場全体の問題ととらえて対応する必要があった。(B労組)

## □ 対象者の基準について

- 基準を設けず、希望者全員を対象とする制度が望ましいと考えているが、労使協議が整っていない。(A労組)

## (2) 非製造業(サービス業)

### □ 賃金体系

- 新たな制度導入に伴うコスト(年間数億円)捻出への対応に苦勞した。保養所の廃止、福利厚生費、家族手当の見直しなど、全てのコストを見直した。(C労組)
- 賃金は現行制度では、一律の水準(フルタイムの場合月額30万円)となっている。組合としては、少なくとも大卒初任給の基準内賃金を下回らないことを基本に要求してきた。(D労組)
- 2013年度以降の賃金水準をどのように設定すべきかについては、今後の課題。(D労組)

### □ 労働時間

- 職場では、フルタイム勤務者、パートタイマー、再雇用者が混在しており、勤務シフトの組み方に苦勞する。(C労組)
- 再雇用者も基本的にフルタイムで働くが、短日勤務(週3日、週4日など)の要望もあり、面談を行った上で、認めることを労使協定に盛り込んだ。(D労組)

### □ 仕事内容

- 再雇用者は、店舗での接客等の業務を中心に働くこととなるが、これまでの経験やスキルを比較的生かせる。(D労組)
- 顧客に対するサービスや商品知識等、これまでのキャリアを通じて蓄積されたものを生かすことができるため、キャリアが長い方がむしろプラスになる。(C労組)

---

## □ 対象者の基準

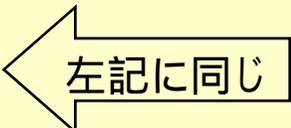
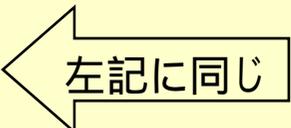
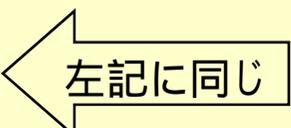
- 組合としては、対象者の基準を設けないように要求してきたが、本人が再雇用を希望し、精勤する意欲があること、勤務態度が良好で懲戒を受けていないこと、健康診断で異常がないこと、3つを全て満たす者という基準で労使協定を結んだ。(D労組)

## □ その他

- 以前の再雇用制度では、労働者のモチベーションが上がらなかったこと、老後の生活設計、雇用の不安をなくす等の点も考慮し、65歳定年制(役職継続、業績評価あり)を導入した。(別途、短時間勤務コースも選択可)(C労組)
- ポストが増えない中で定年延長が行われると、若手が重要な職務に就く機会が狭まるとの不満の声もあった。(C労組)
- 一部には65歳を超えても働いている人がいる。(C労組、D労組)
- 現状では、定年になる前に定年後に向けた意識付けを行う取り組みが十分行われておらず、今後、労使で取り組む必要がある。(D労組)

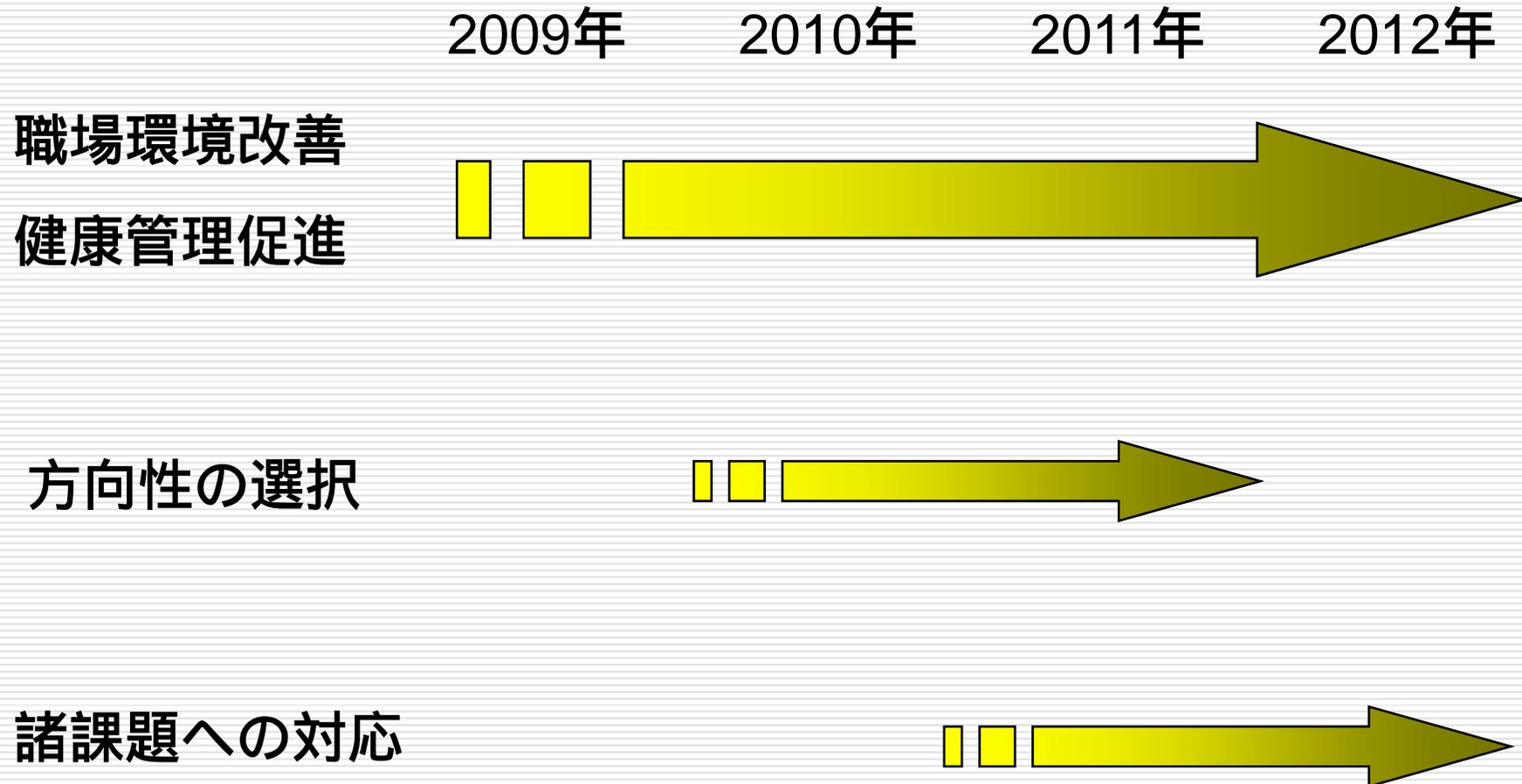
# 3. 問題点に対する方向性と課題

## 職場環境改善と健康管理促進が共通の課題

方向性 問題点	継続雇用	定年延長	エイジレス
労働者の 収入減、 企業の人 件費増	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金体系等の見直し(小)</li> <li>退職金制度の見直し(小)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金体系等の見直し(中)</li> <li>退職金制度の見直し(中)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金体系等の見直し(大)</li> <li>退職金制度の見直し(大)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>個々人の生活設計策定の早期促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>	
身体の負担 増、安全性 等の確保難	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場環境改善</li> <li>健康管理促進</li> </ul>		
要員管理 の複雑化	<ul style="list-style-type: none"> <li>非正規労働者(含 短時間労働)の拡大に伴う人員配置の見直しの是非検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職定年の設置の是非とその後の働き方の検討</li> </ul>	
雇用の不 安定化へ の懸念増	<ul style="list-style-type: none"> <li>希望する者全員の雇用確保に向けた法整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>早期解雇の抑制</li> <li>年金の繰上げ受給の減額制度の見直し</li> </ul>

## 4. 今後の進め方(案)

限られた期限(年金制度)を前提に諸課題に対応することが必要



# 【参考】高齢者雇用対策に関する連合の考え方(当面)

## □ 基本的考え方

連合第13回中央執行委員会(2008.10.23)確認

### (1) 高齢者の就労促進は重要な政策課題

- 高齢者が意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けられることは重要。
- 高齢者の就労促進は、労働力人口の減少や職場の技能伝承への対応の必要からも重要な政策課題。

### (2) 希望者全員の65歳までの雇用の確保を第一に

- 改正高年齢者雇用安定法において、事業主に65歳までの雇用確保措置が義務づけられたものの、希望者全員が65歳まで雇用継続されている状況ではない。
- 希望する者全員が65歳まで働き続けられることを原則とした環境整備を強化する観点から、改正法施行後の状況を検証し、法の見直しを含めた検討が必要。

### (3) 労働条件など就労環境の整備のいっそうの促進が必要

- 高齢者雇用をさらに進めていくためには、高齢者が健康で働ける労働環境を整備することが必要。
- 60歳以降は、体力、健康、意欲などの面で個人差が大きくなっていくことから、生産現場の作業環境を高齢者が働きやすいものに改善し、高齢期に応じた安全衛生対策を強化することが必要。
- 事務系職場においても、働きがいのある職務の開発や主要な業務への登用など、高齢者が自己の持つ能力を十分に発揮でき、積極的に働くことを選択できることが必要。
- 65歳まで無理なく健康に働ける労働時間にすること、高齢者に対する職業訓練の機会を拡充することも必要。

## □ 主な論点と対応の方向

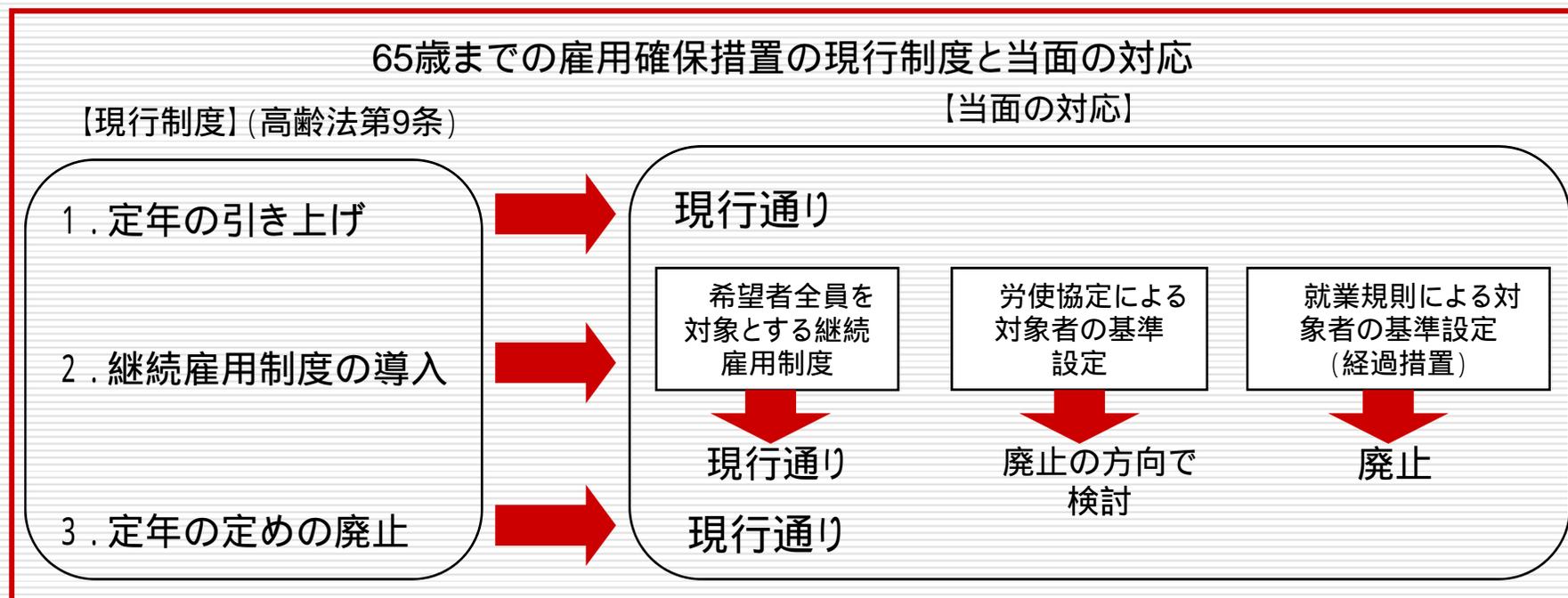
### (1) 65歳までの雇用確保について

#### ■ あるべき方向

- 雇用と年金の接続を確保する観点から、希望者全員が65歳まで安定して働き続けられることが原則
- 年金の支給開始年齢等も考慮し、法定の65歳定年についても検討

#### ■ 当面の対応

- 原則希望者全員の制度とするとの法の趣旨から、継続雇用制度に関する例外措置(労使協定・就業規則による基準設定)は認めない方向での見直しが必要
- 高齡法の私法上の効果の明確化



---

## (2) 高齢者が働きやすい環境整備について

- 労使協議の促進  
賃金、労働時間、健康管理、作業環境の改善・安全衛生対策、高齢者の能力開発、雇用契約期間等
- 労使の取り組みに対する政府の支援
- 中小企業における高齢者雇用の促進のための助成金の継続

## (3) その他

- 年齢に関わりなく働けることは望ましいが、まずは65歳までの希望者全員の雇用確保
- 政府が「70歳まで働ける企業の普及・促進」施策を打ち出すことは時期尚早
- 雇用保険の適用や高年齢雇用継続給付は、当面、現行制度を維持
- 在職老齢年金制度の見直し

# 厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュールと 高齢法の雇用確保義務年齢

