

高齢者雇用

65歳までの継続雇用を明記—労政審部会報告

今後の高齢者雇用対策について検討を行ってきた労働政策審議会（厚生労働相の諮問機関）の雇用対策基本問題部会（部会長Ⅱ大橋勇雄・中央大学大学院戦略経営研究科教授）は昨年

二月二十八日、六五歳までの継続雇用を企業に義務付ける報告書をまとめた。今後の方向性として、生涯現役社会の実現に向けた環境の整備にも踏み込んだ。厚生労働省は報告書に基づいた高齢者雇用制度の改正案を通常国会に提出し、二〇一三年四月からの施行をめざす。

今回、報告が出された背景にあるのは、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていることだ。現行制度のままでは六〇歳以降、仕事もなく、かつ年金ももらえない労働者が生じる恐れがある。

老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢は二〇一三年に六五歳への引き上げが完了し、さらに同年から報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げも開始される。

厚生労働省は引き上げに対応するため、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（改正高齢法）を改正し、二〇〇六年から施行している。改正の内容は①定年の引き上げ②継続雇用制度の導入③定年の定めを廃止——のいずれかにより、段階的に六五歳までの

継続雇用を確保することを企業に義務付けた。

だが、この改正高齢法では、労使協定により、継続雇用の対象となる高齢者に健康状態や人事評価などならんかの基準を設けることができることとされており、必ずしも六五歳まで希望者全員の雇用を確保する制度になっ

ていなかった。厚生労働省が発表した二〇一一年の高齢者雇用状況によると、六五歳までの雇用確保策を導入している企業の割合は九五・七％。しかし、希望者全員が六五歳以上まで働ける企業の割合は四七・九％と半数に満たない。

また、継続雇用制度の導入により雇用確保措置を講じている企業のうち、五六・八％が、対象となる高齢者の基準を設けている。

当面、段階的な経過措置も設ける

こうした状況を改善するため、報告では、継続雇用の対象となる人を選別する基準制度を廃止すべきことが柱として盛り込まれた。

部会での議論の経過では、使用者側の委員が「（基準は）労使自治の観点から妥当な制度。廃止した場合、若年者雇用にも影響を及ぼす」と反発。さらに「基準の維持が難しいのであれば、新たな基準が必要」との意見も出され

た。

そこで当面の間、年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに合わせ、その年齢まで希望者全員の雇用を確保すればよいとする経過措置を盛り込んだ。たとえば、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が六一歳に引き上げられる二〇一三年度であれば、六一歳まで希望者全員を再雇用すればよいことになる。

関連企業での受け入れも

今後、就労を希望する高齢者が増える場合、一つの企業内で雇用を確保することには限界があることから、①親会社②子会社③親会社の子会社④関連会社——での受け入れも認めることにした。

法定年齢の引き上げについては、「企業の労務管理上、極めて大きな影響を及ぼす」などの理由から、導入を断念。「企業の労務管理上の様々な課題に関する環境整備の状況を踏まえて、中長期的に検討していくべき課題」にとどめた。

現行の高齢法では、雇用確保実施措置を実施していない企業に対し、指導、勧告を行うことが定められているが、従わない悪質な企業については、企業名を公表することも検討する。

「生涯現役社会」の実現に向けた環境整備も提言

報告では、今後の方向性として、「生涯現役社会」の実現に向けた環境の整備も求めた。

二〇二五年には六五歳以上の高齢者が全人口の三割を越えることが見込まれ、労働力人口の減少が危惧されている。社会保障制度において、少ない労働者が多くの高齢者を支えるいびつな構造を改善するためには、高齢者にできる限り長く働いてもらう必要がある。

報告では中高年齢者の厳しい雇用情勢下でも再就職できるよう支援の強化を求めた。具体的には、定年まで雇用されていた企業以外でも再就職できるように定年前から産業雇用安定センターや有料職業紹介事業者を通じた支援を行うほか、ジョブ・カードを周知することで、労働者自身が職務経歴や職業能力を棚卸して、職業選択の方向付けを行ったり、必要な職業訓練を受けられるようにすることなどが提言されている。

連合は同日、継続雇用制度の対象者を選別できる基準制度の廃止が盛り込まれたことについて、「雇用と年金の確実な接続に向け、希望者全員の六五歳までの雇用確保が実現するものであり、『報告』に盛り込まれた意義は大きい」などと評価する南雲弘行事務局長の談話を公表した。

（調査・解析部）