

1

高齡者雇用

65歳以降の継続雇用に向けた検討始まる

第197臨時国会が10月24日に召集され、安倍晋三首相は所信表明演説のなかで、第4次安倍政権の最大のチャレンジと位置づける全世代型の社会保障制度実現に向けた改革を今後3年かけて進める考えを表明した。これに関連して安倍首相は、「これまでの働き方改革の上に生涯現役社会を目指し、65歳以上への継続雇用の引き上げや中途採用・キャリア採用の拡大など、雇用制度改革に向けた検討を進める」と強調した。

重点政策となる「生涯現役社会に向けた雇用制度改革」

これに先立つ10月2日の新内閣発足後の記者会見で安倍首相は「人生100年時代を見据え、生涯現役社会を実現するための雇用制度改革について検討を開始してもらおう」と表明。新たに全世代型社会保障改革を担当する特命担当大臣に茂木敏充氏を充てた。茂木大臣は10月5日の記者会見で、全世代型社会保障改革の基本的方向性について、「生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への継続雇用年齢の引き上げに向けた検討を開始する」と述べた。

これを受け、政府の未来投資会議(議長・安倍晋三首相)が10月22日に首相官邸で開かれ、安倍首相は、「65歳以上への継続雇用年齢の引き上げについては、70歳までの就業機会の確保を図り、高齢者の希望・特性に応じて、多様な選択肢を許容する方向で検討したい」とし、来年の夏までに実行計画を決め、具体的な制度改正の方針を決定したうえで、労働政策審議会を経て、法律案を提出する方向で検討するよう

関係閣僚に指示した。

70歳までの就業機会は多様な選択肢で

この会議で示された70歳までの就業機会確保を進める際の論点として、「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のではないか」「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必要があるのではないか」などが示された。

法制化の方向性としては、「70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度についても、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も残る法制とすべきではないか」「その上で、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ことを検討すべきではないか」「その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないよう、改正を検討しないこととするのではないか」との論点が示された。

年金との関係については、「70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引き上げは行うべきでないのではないか。他方、年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲は拡大を検討すべきではないか」との枠組みでの議論が必要だとの見解が示されている。

労使トップは柔軟な制度設計を求める

これを踏まえた出席者からの意見として、労働政策審議会の樋口美雄会長が、「政労使間の社会的対話を通じ、

その具体的な対応のロードマップを固めていくことは急務と考える」との見解を示した。また、「70歳までの就業機会確保」については、健康寿命の延伸と高齢者のニーズの多様化に対応していくため、「短時間勤務や起業のほか、地域でのボランティア的な就労など様々な働き方に対するニーズも高まっており、こうした働く側のニーズの変化に対応する視点を持って、今後の具体的政策を検討していく必要がある」とした。

この会議には、労使団体のトップも出席。経団連の中西宏明会長は、年齢にかかわらず活躍できる社会をつくることが重要としつつも、高齢者には、意欲・能力・健康面で個人差があり、働き方のニーズも多様であることから、「高齢者の多様性をうまく活かした、幅広い活躍の場を用意することが必要」との見解を表明した。

一方、連合の神津里季生会長は、意欲ある高齢者が年齢に関わりなく働き続ける社会の実現は歓迎するものの、高齢者は体力や健康面で個人差が大きいため、職場におけるきめ細かな安全対策・職場環境の改善が必要と主張した。また、定年後に継続雇用され、業務内容に変化がないにも関わらず賃金が減少するケースも多いことから、「同一労働・同一賃金原則を踏まえたさらなる均等・均衡待遇の取り組みが必要」と要望した。

「未来投資戦略2018」では定年延長の促進・再就職支援の強化盛り込む

これに先立ち6月15日にアベノミ

クス成長戦略の中核として政府が重点的に取り組んでいく政策の方向性を示す「未来投資戦略2018」が閣議決定されている。このなかで、「人材の最適活用に向けた労働市場改革」として、高齢者が活躍できる場の拡大策として、企業における定年延長等の促進やハローワークにおける再就職支援の強化に取り組むとともに、シルバー人材センターを活用したマッチングの促進のほか、フリーランスなど雇用によらない働き方といった多様な就業の選択肢拡大を挙げた。また、継続雇用により定年後も同一の企業で働き続ける高齢者の処遇の在り方について検討を行うとしていた。

同戦略にある「多様な選考・採用機会の拡大」のなかで、労働移動支援助成金等については、初めて中高年齢者を採用する企業への助成を拡充するなど、キャリアアップおよびキャリアチェンジを後押しすることに重点化して再構築。さらに、中小企業等の中核人材確保に向けて、大企業等からの労働移動を円滑にするために仲介支援機関等を整備するなど、中高年齢者の転職による就業機会の拡大を進める対策も盛り込まれた。

これに加えて、人生100年時代においてはキャリアを自ら切り開くマインドが必要となり、リカレント教育を通じた知識のアップデートや新たなスキルの獲得が不可欠となってくることから、「主体的なキャリア形成の支援」も打ち出した。その具体策として、「労働者が『気づき』の機会を得て、主体的にキャリア形成を行えるよう、年齢、就業年数、役職等の節目において企業内外でキャリアコンサルティングを受けられる仕組みの普及、ジョブ・カードの活用促進やキャリアコンサルタントの資質向上に取り組むとともに、長

期の教育訓練休暇制度の導入支援など学び直しに資する環境整備を進める」としており、転職やキャリアチェンジに対する支援の強化を盛り込んだ。

人勤で国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる提言

人事院は8月10日に国会と内閣に対して、人事院勧告に合わせて、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。公的年金の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳に引き上げられることに伴って、現行の60歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生するため、「雇用と年金の接続は官民共通の課題」と指摘。公務については、2008年に成立した国家公務員制度改革基本法では段階的に定年年齢を65歳に引き上げることを検討すると規定されており、今年6月の「経済財政運営と改革の基本方針2018」(骨太方針)でも、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」との文言が織り込まれていた。

年金繰り下げ受給の改善などを含む「高齢者対策大綱」

一方、年金制度改革に向けては、今年2月に、年金繰り下げ制度の改善に向けた検討などを盛り込んだ高齢社会対策大綱を閣議決定している。このなかでは、高齢期における職業生活の多様性に応じた一人ひとりの状況を踏まえた年金受給のあり方について、次期の財政検証(2019年)に向けて、関係審議会等において検討を行い、法案提出も含めた必要な措置を講じるとした。

同大綱では政策分野別の基本的施策を設定している。そのなかで「就業・

所得」については、「公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう安定的な雇用の確保を図る」とした。また、年齢を判断基準とせず、就業継続意欲が高い高齢者が多く見られる現況を踏まえて、「年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図るとともに、社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る」との方針を盛り込んだ。就業継続がもたらす年金受給面の課題を踏まえた制度見直しの方向性が提起されていた。

同大綱を踏まえた公的年金保険改正については、今年4月から社会保障審議会年金部会で議論が開始された。高齢期の職業生活上の課題として、「高齢期における職業生活の多様性に応じた一人ひとりの状況を踏まえた年金受給の在り方について、高齢者雇用の動向や年金財政に与える影響等を踏まつつ、年金受給開始年齢、就労による保険料拠出期間や在職老齢年金の在り方、その弾力的な運用の在り方を含め、速やかに関係審議会等において検討を行い、その結果に基づき、法案提出も含めた必要な措置を講ずる」ことが示された。

同部会では、働く意欲の高い高齢者が年金の支え手になってもらうために、現在70歳までとなっている繰り下げ可能年齢の引き上げ、現在69歳までの厚生年金加入可能年齢の引き上げ(または年齢の撤廃)、就業を抑制するとされている在職老齢年金の見直しなどが具体的な議題となるものとみられる。

(調査部)