

今後の高齢者雇用対策の在り方を考える上での論点（案）

1. 高年齢者雇用確保措置の施行状況（特に中小企業）をどうみるか

【現状】

- (1) 平成20年6月1日現在の高年齢者雇用状況報告によると、高年齢者雇用確保措置の実施企業の割合は96.2%と前年比3.5ポイント増加。
- (2) このうち、企業規模51人～300人は95.6%（前年比3.8ポイント増加）、企業規模301人以上は99.8%（前年比1.7ポイント増加）。
- (3) 継続雇用制度について、対象となる高年齢者に係る基準を労使協定によることなく就業規則等で定めることができる経過措置は、企業規模301人以上は平成20年度末をもって廃止。
- (4) 企業規模300人以下は平成22年度末をもって終了予定であるが、その時点で検討することとされている。

【論点（案）】

- (1) 51人以上の企業においては、法律に定める高年齢者雇用確保措置についてはおおむね定着してきていると評価してよいか。
- (2) 今後、中小企業、特に50人以下の企業の高年齢者雇用確保措置の状況を十分把握することが必要ではないか。
- (3) 中小企業においてさらに高年齢者雇用確保措置の導入・定着を進めるためになにが必要か。
- (4) 中小企業についても、対象となる高齢者の基準を定める場合にはできる限り労使協定を締結するよう啓発すべきではないか。

2. 60歳代前半における働く環境をどのように考えるか

【現状】

- (1) 年金支給開始年齢について、平成25年度に定額部分（現在63歳）が65歳に引き上げられる。平成25年4月から、報酬比例部分（現在60歳）の引上げが始まり、60歳代前半は段階的に年金が全く支払われなくなる。
- (2) 平成20年6月1日現在の高年齢者雇用状況報告によると、51人以上規模企業における60～64歳の常用労働者数は128万9千人（平成17年と比較して50万5千人、64.3%の増加）。
- (3) 60～64歳の就業率は、平成19年に55.5%、平成20年8月に57.7%。
- (4) 63歳以上の雇用確保措置を実施済みの企業について、措置の内訳を見ると、継続雇用制度が85.4%、定年の引上げが12.5%、定年の定め廃止が2.1%となっている。（平成20年）
- (5) 継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは38.6%、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは61.4%となっている。（平成20年）
- (6) 65歳以上定年あるいは希望者全員が少なくとも65歳まで働ける企業の割合は39.0%。（平成20年）
- (7) 今後一年間の定年到達予定者のうち、継続雇用予定者は73.3%、継続雇用の希望のない離職予定者は19.4%、基準非該当による離職予定者は1.4%。（平成20年）
- (8) 継続雇用制度（63歳以上、対象者の基準を策定）を導入しており、今後一年間に定年到達予定者のいる企業のうち、基準非該当による離職予定者はいない企業が94.5%。（平成19年）
- (9) 継続雇用時の就業形態について、60歳定年を間近にした労働者のうち、最も希望する働き方は正社員（56.5%）であるが、最も可能性が高い働き方は嘱託・契約社員（71.1%）。（平成19年）
- (10) 継続雇用時の勤務形態について、60歳定年を間近にした労働者の希望する働き方は、フルタイム（51.2%）、フルタイム以外（42.1%）ともある。そうした中で、フルタイム以外を希望しながらフルタイムになる可能性が高いという者が相当程度存在する。（平成19年）
- (11) 継続雇用時の年収水準は、定年到達時の6～7割程度とする企業が最も多い（44.4%）が、半分程度とする企業が20.4%、3～4割とする企業が8.2%ある。（平成19年）
- (12) 継続雇用者の雇用契約期間は、1年とするものが83.5%。（平成19年）

【関連する目標・報告等】

- <仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成19年12月）>
60～64歳の就業率 5年後に56～57% 10年後に60～61%

<経済財政諮問会議・民間議員ペーパー「成長戦略Ⅰ：「新雇用戦略」の全体像」(平成20年2月)>

高齢者＝「70歳現役社会」の実現

目標：団塊世代の能力が定年後も十分活用されるよう、希望者は、70歳まで安定的に働けるようにする。

①新たな高齢者雇用ルールを検討

60歳以降も意欲・能力・体力に応じて働き続けられるよう、短時間勤務制度や成果主義賃金の導入など、処遇体系の多様化を促進する。

現行の継続雇用では、定年後は、嘱託等の呼称で1年間の雇用契約を更新する方式が一般的であり、不安定である。より長期の雇用契約を可能とするため、現役世代とは異なる柔軟な雇用ルールを新たに設定することを検討する。

<新雇用戦略(平成20年4月)>

60～64歳の就業率 平成22年に56～57%

65歳以上定年企業等の割合 平成22年度までに50%

【論点(案)】

- (1) 平成25年度から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引上げが始まるが、その段階において高齢者に係わる雇用制度はどうあるべきか。
- (2) 平成25年度に報酬比例部分の年金支給開始年齢の引上げが始まることを考えれば、それまでに、少なくとも希望する者は全員が65歳まで働ける状況を実現すべきではないか。
- (3) 継続雇用制度を導入していて対象者の基準を設けていても、基準に該当しない者がいない企業が大部分であることをどう考えるか。基準に該当しない者がいないのであれば、基準を設けず、希望者全員としてもよいのではないか。
- (4) 継続雇用制度があっても、継続雇用を希望しない者が約2割となっていることをどう評価するか。
- (5) 現在の継続雇用時の賃金の水準をどう評価するか。また、60歳以降の賃金のあり方についてどう考えるか。
- (6) フルタイム以外を希望しながら、フルタイムで働かざるを得ない者がいることをどう考えるか。高齢者の希望にあった柔軟な働き方が実現できるようにすべきではないか。
- (7) 65歳まで(現在は63歳まで)の継続雇用が義務づけられているのに、なぜ契約期間を1年とするのか。継続雇用される高齢者の安心のためには、長い契約期間とすることが適当ではないか。
- (8) 労働者が培った知識・経験が発揮できるような仕事が望ましいのではないか。
- (9) 高齢者が働けるように、職場環境の改善が必要ではないか。

3. 60歳代後半以降の企業における働き方について、どのように考えるか

【現状】

- (1) 団塊の世代（昭和22年～24年生まれ）は、平成24年（2012年）に65歳に到達し始める・・・いわゆる「2012年問題」への対応。
- (2) 平成24年（2012年）からの3年間で、団塊の世代の約640万人が60歳代後半に達し、65～69歳層は、平成28年（2016年）には現在と比較して、約210万人の増加が見込まれる。この年齢層の就業率が同じであるとしても、約80万人分の仕事が必要となる。
- (3) 平成20年6月1日現在の高年齢者雇用状況報告によると、51人以上規模企業における65歳以上の常用労働者数は48万8千人（平成17年と比較して22万3千人、83.8%の増加）。
- (4) 65～69歳の就業率は、平成16年（33.2%）以降上昇傾向にあり、平成19年は35.8%。平成20年8月の就業率は37.2%。
- (5) 65歳以降、希望する就業形態（正社員、嘱託・契約社員、パート等）、勤務形態（フルタイム、パートタイム）はより一層多様化。
- (6) 「70歳まで働ける企業」の割合は12.4%。（平成20年）
- (7) 65歳を超えて雇用確保措置を講じている企業について、措置の内容を見ると、継続雇用（基準を策定）が約65%、継続雇用（希望者全員）が約17%、定年の定めでの廃止が約16%となっている。（平成19年）

【関連する目標・報告等】

＜仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成19年12月）＞

65～69歳の就業率 5年後に37% 10年後に38～39%

＜労働市場改革専門調査会第3次報告（平成20年2月）＞

65歳継続雇用の着実な推進や、一定の条件の下での定年後の安定した雇用契約の普及などを通じて団塊世代が再度活躍できる仕組みを構築することによって、「70歳現役社会」の実現を目指すことが必要である。

＜新雇用戦略（平成20年4月）＞

「70歳まで働ける企業」 平成22年度までに20%

＜社会保障国民会議第一分科会（所得確保・保障（雇用・年金））中間とりまとめ（平成20年6月）＞

④高年齢者雇用問題

希望すれば年齢にかかわらずいつまでも働き続けることのできる仕組みにしなければならない。「生涯現役社会」（働く意志と能力がある人が働き続けることができる社会）を構築するためには、企業が高齢者の有する能力を十分活かしていくことが重要である。

【論点（案）】

- (1) 65～69 歳層の就業率が高まりを見せる中で、いわゆる「2012 年問題」に対応するために、65 歳を超える者の働く場を確保していく必要があるのではないか。
- (2) 60 歳代前半と 60 歳代後半以降の働き方について、どのような違いがあるのか。
- (3) 65 歳を超える高齢者の雇用の場の確保のためにどのような制度、施策が必要か。高年齢者雇用確保措置の延長で考えるか、あるいは別の方策で対応するか。
- (4) 企業は 65 歳を超える高齢者の雇用の拡大に向けた努力をすべきではないか。
- (5) 65 歳を超えると労働者の意識、健康などで多様性が増すので、それに応じた柔軟な就労形態が可能となるようにすべきではないか。
- (6) 高齢者を雇用するため職場環境の改善等を行う企業を支援すべきではないか。

4. 高齢者の雇用以外の多様な働き方について、どのようにして確保していくか

【現状】

- (1) 平成 20 年 3 月末現在のシルバー人材センターの会員数は 75 万人。
- (2) 高齢者の就業形態は、加齢とともに多様化が進展。希望する形態も、正社員以外の契約社員・嘱託社員、短時間勤務、ボランティア等が増加。

【関連する目標・報告等】

<新雇用戦略（平成 20 年 4 月）>

シルバー人材センター会員 平成 22 年度までに 100 万人

【論点（案）】

- (1) 65 歳を超える労働者の働き方については、雇用のほか、様々な形での就業やボランティア活動などの希望が多い中で、どのような支援が必要とされているか。
- (2) 多様な働き方のひとつとして、シルバー人材センターについて、地方公共団体と連携するなどにより、より広範な受け皿となるよう充実していくことが必要ではないか。