

## これまでの議論の整理

### 1 希望者全員の 65 歳までの雇用確保について

#### (1) 背景と現状

##### 【就業者数、就業意欲、労働力率】

- 全就業者数は平成 32 (2020) 年には平成 21 (2009) 年と比較して約 433 万人減少することが見込まれる中、60～64 歳の就業者数も平成 32 (2020) 年には平成 21 (2009) 年と比較して約 116 万人減少することが見込まれている。
- 平成 24 (2012) 年には、団塊の世代が、60 歳代後半に達し、職業生活から引退し、非労働力化する者が増加すると見込まれている。
- 我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、65 歳以上まで働きたいという人が約 9 割を占めている。
- 平成 16 (2004) 年には 54.7%であった 60～64 歳の労働力率は、平成 21 (2009) 年には 60.2%と、年齢計の労働力率の推移と比較して、大きく上昇している。

##### 【年金制度】

- 年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性については、定額部分は平成 25 年度に 65 歳までの引上げが完了し、同年度から、報酬比例部分についても 61 歳に引き上げられる (平成 37 年度までに 65 歳まで段階的に引上げ)。

##### 【高年齢者に係る雇用制度の状況】

- 現行の高年齢者雇用安定法では、60 歳定年及び 65 歳まで (平成 23 年 10 月時点では 64 歳) の雇用確保措置は義務化、ただし労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を講じたものとみなしている。
- 実態としては、雇用確保措置を導入している企業の割合は、31 人以上規模企業のうち 95.7%に達しており、そのうち、①定年の引上げの措置を講じた企業の割合は 14.6%、②継続雇用制度を導入した企業の割合は 82.6%、③定年の定めを廃止した企業の割合は 2.8%となっている。
- 全企業のうち、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 47.9%である。また、希望者全員が 64 歳 (平成 23 年 10 月時点での雇用確保措置義務年齢) まで働ける企業の割合は 50.8%である。
- 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準制度により離職した者が定年到達者全体に占める割合は 1.8% (定年到達者約 43 万 5 千人中約 7 千 6 百人)。

#### (2) 論点

##### 【具体的な検討事項】

- 希望者全員が 65 歳まで働くことができるようにするための 2013 年度に向けた実現可能な措置について  
(主な意見)
  - ①少なくとも公的年金の支給開始年齢までは、雇用の場を確保することが必要であり、社会的要請ではないか。
  - ②公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う対応は、企業の努力により雇用を確保し

て解決するだけでなく、社会全体で取り組むべき課題ではないか。

- ③現在の厳しい雇用環境下では、高齢者雇用を増やせば、新卒者や若年者の雇用を減らすというのが自然な企業行動ではないか。
- ④若年者と高齢者では労働力の質が異なるのではないか。逆に、高齢者雇用のプラス面にもっと目を向けるべきではないか。
- ⑤労使、行政それぞれが、高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げへの対応について努力すべきではないか。(使用者側は希望者全員の65歳までの雇用確保、労働者側は行政法規として制度導入義務を定めた現行法への理解、行政側は継続雇用制度の運用解釈、ということについてそれぞれ努力)

## ○ 法定定年年齢の65歳までの引上げについて

(主な意見)

- ①60歳以降は働き方や暮らし方に対する労働者のニーズが多様であることを踏まえると、直ちに法定定年年齢を65歳とすることを義務づけるのは時期尚早であり、将来的な課題ではないか。
- ②現在60歳定年制度は広く定着して機能しており、法律による定年年齢の引上げは企業の労務管理上、極めて大きな影響を及ぼすので、議論できる状況にないのではないか。
- ③諸外国の制度に照らしても、法定定年年齢は公的年金支給開始年齢と合わせて引き上げるのが自然ではないか。

## ○ 希望者全員の継続雇用の確保について

(主な意見)

- ①継続雇用を希望する者が確実に雇用されるためには、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準制度は、廃止すべきではないか。
- ②雇用確保措置の3つの選択肢と継続雇用制度における対象者に係る基準制度は今後も維持されるべきであり、労使自治の観点からも妥当ではないか。スキル維持や健康確保といった労使間の共通の目標として活用されている面もあるのではないか。
- ③基準については、労使協定で定めることになっているが、労働者の過半数代表と結ぶ場合もあるので、基準が必ずしも労使自治を担保するものではないのではないか。
- ④当面の就労を希望する高齢労働者の増加を踏まえると、同一の企業の中だけでの雇用の確保には限界があるため、継続雇用における雇用確保先の対象拡大が必要ではないか。
- ⑤少なくとも同じ企業グループ内における雇用確保措置でないと、使用者としての責任を果たしているとは言えないのではないか。
- ⑥労務提供できなくても希望すれば継続雇用の対象となるのか。不要不急の仕事を作ることまで求められるべきではないのではないか。
- ⑦定年到達時に労務提供できなければ、再雇用にならないというのは疑問。継続雇用時も在職中の解雇権濫用法理と同じように考えるべきではないか。

## ○ 雇用確保措置が全ての企業で実施されるようにするための雇用確保措置の実効性の確保について

(主な意見)

- ①雇用確保措置をいずれも導入しない場合などにおける、私法上の効果を付与するなど実効性の確保が必要ではないか。
- ②雇用確保措置を講じていない場合は義務違反なので、企業名公表はありうると思うが、法律上、制度を導入する義務にとどまっているのに、私法上の効力を持たせることは、均衡を失うのではないか。
- ③私法上の効果を付与すると、制度導入義務を規定する高齢法の性格そのものを変えることにならないか。

## 2 生涯現役社会の実現に向けた環境の整備

### (1) 背景と現状

- 70歳まで働ける企業の割合は、全企業のうち17.6%にとどまっている。
- 平成24(2012)年には、団塊の世代が60歳台後半に達する中で、現在の高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は65歳までの雇用機会の確保を主眼としたものとされている。
- 中高年齢者を取り巻く雇用情勢は依然として厳しく、いったん離職するとその再就職は困難。非自発的失業者のうち中高年齢者の占める割合は高く、失業期間も年齢が高くなるほど長期化。
- 企業が55歳以上の中途採用を行わなかった理由について、「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったから」「体力・健康面に不安があるから」といった点が挙げられている。  
求職活動支援書を作成した離職者数は平成23年6月1日現在で14,979人(定年、継続雇用の終了又は解雇等による45歳以上65歳未満の離職者数は424,051人)にとどまっている(常用労働者数31人以上規模企業を集計)。
- 高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があり、また家族の介護を要する場合など家庭の状況等も異なるため、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。

### (2) 論点

#### 【具体的な検討事項】

- **生涯現役社会の実現のための環境整備について**
  - ・ 高齢期における職業生活の充実のための職業能力開発・健康管理の在り方について
  - ・ 生涯現役社会の実現に向けた高年齢者等職業安定対策基本方針等による施策の推進について

#### (主な意見)

- ① 高齢者の職業能力開発や健康管理の推進を行って高齢者の技能等を生かしていくとともに、若年者に伝承していくことが必要ではないか。
  - ② 企業が高齢者の職業能力開発は投資した分を回収できないのではないかと。また、健康管理は本人の意識と取組が重要なのではないかと。
  - ③ 就業ニーズは多様になるが、キャリアコンサルティングの充実など公的バックアップとともに、企業も労働者が年齢にかかわらず働けるよう、環境整備等に取組むべきではないかと。
  - ④ 年齢が上がるにつれ就業ニーズは多様になるので、法律で一律に労働者が年齢にかかわらず働けるような環境整備等の取組を位置づけるのではなく、個別企業での取組を支援すべきではないかと。
- **事業主による再就職促進のための取組について**
    - ・ 企業による再就職援助推進に対する支援について
    - ・ 求職活動支援書やジョブ・カードの活用の普及促進について

#### (主な意見)

- ① 高齢法では再就職援助措置が努力義務となっているが、義務化するなどの取組の

強化が必要ではないか。

- ②再就職援助措置は多様でありコストを伴うので、一律の義務づけではなく、労使協議の中で雇用確保を図っていくべきではないか。

## ○ 多様な雇用・就業機会の確保について

(主な意見)

- ①就業ニーズは多様になるが、キャリアコンサルティングの充実など公的バックアップとともに、企業も労働者が年齢にかかわらず働けるよう、環境整備等に取り組むべきではないか。(再掲)
- ②年齢が上がるにつれ就業ニーズは多様になるので、法律で一律に労働者が年齢にかかわらず働けるような環境整備等の取組を位置づけるのではなく、個別企業での取組を支援すべきではないか。(再掲)
- ③多様な雇用・就業機会の確保はシルバー人材センターによるものだけではないのではないか。