

今後の高齢者雇用対策について(平成24年1月6日 労働政策審議会建議)のポイント

－雇用と年金の確実な接続のために－

〈通常国会で高齢者雇用安定法の改正〉

現在の年金制度に基づき公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられることを踏まえると、無年金・無収入となる者が生じる可能性があるため、雇用と年金が確実に接続するよう、65歳までは希望者全員が働くことができるようにするための措置が求められている。

1 法定定年年齢(60歳)の現状維持(定年延長ではない)

直ちに法定定年年齢を65歳に引き上げることは困難であり、中長期的に検討していくべき課題である。

2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

無年金・無収入となる者が生じることのないよう、雇用と年金を確実に接続させるため、現行の継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準は廃止することが適当である。

また、基準廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方にわかりやすく示すことが適当である。

老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢の段階的引き上げを勘案し、できる限り長期間にわたり現行の9条2項に基づく対象者基準を利用できる特例を認める経過措置を設けることが適当である。

3 継続雇用における雇用確保先の対象拡大等

子会社や関連会社など一定範囲のグループ企業など事業主としての責任を果たしていると言える範囲において、雇用確保先の対象拡大が必要である。

他の企業での雇用を希望するような者が、再就職できるよう、定年前の産業雇用安定センターや有料職業紹介事業者を通じた高齢者の円滑な労働移動の支援を強化する必要がある。

希望者全員の65歳までの雇用確保についての普及・啓発や、同制度の導入に関する相談支援等について、特に経営環境の厳しい中小企業をはじめ、政府としても積極的に支援することが必要である。

4 義務違反の企業に対する公表規定の導入等

今後全ての企業で確実に措置が実施されるよう、指導の徹底を図り、指導に従わない企業に対する企業名の公表等を行うことが適当である。

 この報告を受けて、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当と考える旨、厚生労働大臣に建議