

## 第 88 回・第 89 回雇用対策基本問題部会における主な意見

### （高齢者の雇用・就業機会の確保について）

※第 89 回における意見は下線付き

#### 1. 65 歳までの雇用機会の確保について

- ・2020 年 4 月から施行される同一労働・同一賃金に関する法改正への対応を確実に実行することが大事。通常の労働者と継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降のパート、有期で働く労働者との間での不合理な待遇差は確実に是正されるべき。
- ・定年延長を含めた 60 歳から 65 歳の働き方は、業種や職種ごとに環境が大きく異なるため、個別の労使協議を最大限尊重するべき。
- ・継続雇用制度の経過措置について、令和 6 年度末を待たずに廃止し、希望される全員の方全てを対象とした形で進めてほしい。
- ・65 歳までの雇用の機会が確保されていること、労働条件もきちんと整備されていることが前提。(a)～(c)はこれまでと同様とイメージされているが、現行の雇用確保措置でも現役と処遇の差が指摘されている。また、会社からの配慮について、半数近くが不十分と感じている。同一労働、同一賃金の施行により労働条件の改善が期待されているが、指針が有効に機能しているか疑問。柔軟な労働条件をはじめとする 65 歳までの職場環境の整備が必要。
- ・70 歳に伸ばすのであれば、65 歳までをもっとしっかりやらなければならない。定年後に仕事が変わりすぎる、賃金が変わりすぎるのは理不尽である。60 歳～65 歳までをどのようにジョイントとして機能させるかが、人生 100 年において豊かな老後を過ごす重要なポイントである。

## 2. 70 歳までの就業機会の確保について

### (1) 事業主が講じる措置について

#### ① 基本的な考え方について

- ・雇用ではない選択肢については、高齢者に様々な希望がある中で、企業が全て受け止めるのは難しいところもあるため、企業としてどこまでできるのか、企業との関係性も踏まえて検討していく必要がある。
- ・成長戦略実行計画に記載されている労使の話し合いについて、労働組合がない場合にどのようにその機会を担保するのかという疑問があるがどのようにするのか。
- ・労働組合のない職場で、会社が成長戦略実行計画の(a)～(g)のうち(f)しか選ばず、(g)を用意してほしかったという声が出た場合に、過半数代表者が責任を一手に引き受けなければならないのか、という課題がある。
- ・中小企業は業務の幅が限られているため、高齢者に合わせた業務を用意する余裕がない場合がある。本人の体力・意欲の面を含め、企業が対応出来ない場合に、適用除外なども設けるなど柔軟性を持たせた制度設計をしていただきたい。また、企業が対応できない場合に、ハローワークや JEED が支援して、希望する方に何らかの選択肢を提供するなど、関係機関によるセーフティネットを検討していただきたい。
- ・中小企業では大企業のように業務が専門化、細分化されておらず、経営基盤も脆弱であるため、努力義務でも希望者全員というのは厳しい面がある。企業が選別できる余地がある程度必要である。
- ・高齢者の意欲・能力を活かすことは重要だが、企業としては、本人の体力的な理由で難しい場合も多い。中小企業は業務に幅がなく、個人差に合わせた配置が難しいという課題がある。70 歳までの就業機会確保については、柔軟かつ自由度の高い制度や、適用除外規定の設定をお願いしたい。
- ・職場の実態を踏まえた現実的なものでなければうまくいかない。高齢者雇用は、

これまでも時間をかけて労使で取り組んできたものであり、機会を確実に提供できる枠組みとすることが基本である。

・それぞれの職場にあった措置とするためには、決定プロセスが重要。(a)～(d)と(e)～(g)は明らかに位置づけが違ふ。均衡が図られない制度になると、企業が負担のかからない措置のみを用意し、本来の目的が果たせなくなる。適切な労使の枠組みと労働組合がない場合の枠組みについて検討することが重要である。

## ②措置として事業主が実施する内容について

- ・成長戦略実行計画で示された7つの選択肢のイメージだけでは、企業がどのような対応をすればよいか見えない。
- ・7つの選択肢があるが、高齢者の多様性を踏まえれば、労使で決めた枠組みも選択肢として考えることができないか。
- ・65歳から70歳の就業機会の確保については、60歳代前半と後半ではかなりニーズが異なる。また、65歳以降ではニーズが細分化されてくる。このため7つの選択肢のうち(e)～(g)が非常に重要になってくる。
- ・社会貢献活動について、大企業の関連企業には公益法人が含まれるが、独立性を求められるため議決権は親会社と切り離されている。そうしたところへ行く場合は継続雇用に該当するのか。
- ・NPO法人に人材を派遣し、給料は親会社から出す場合はどうなのか。こうしたものを含めることも1つの考え方ではないか。
- ・雇用以外の働き方の選択肢を設けるだけでなく、働き方のメニューも広げるべき。週2日、週3日、短時間など、体力や健康状態に応じた働き方のメニューを用意すべきではないか。
- ・(e)～(g)の選択肢は、プラス面もあるが懸念も持たないわけではない。フリーランスなどでは様々な保護が薄くなるという点や、企業がどこまで何をやれば義務を果たしたことになるのかという点もあるため、中身を詰めていく必要がある。

- ・継続雇用をグループ企業に広げる場合は、現行でも契約が必要としている。(d)の選択肢についても、基準を明確に定めておくべき。
- ・(e)の選択肢に関して、フリーランスについては多くの課題がある。雇用類似の働き方に関する検討会も行われており、課題解決を前提とするべきではないか。
- ・フリーランス契約や起業について、事業主からの業務委託と提示されているが、70歳まで行う枠組みとするのか。また、企業の支援とは関係のないものも含まれるのか。
- ・社会貢献活動の範囲について、個別の労使に委ねていくのかという点も検討課題である。
- ・個人の生き方、働き方の尊重は重要だが、現状のフリーランスを見たときに、契約もしっかり文面で結ばれていない、契約が守られていないといった、様々な問題が生じているのが実態ではないか。形式だけフリーランスという選択肢を入れればよいわけではなく、活躍できるものとなるよう、中身の検討をしっかりとやらなければならない。
- ・個人の希望という部分と、努力義務の中でどこまで措置していくのか整理してほしい。
- ・今の会社での勤務を希望しない理由に賃金がある。措置の選択として(e)~(g)の場合、賃金との兼ね合いをどのように担保するのかという視点が必要である。

## (2) 事業主の履行確保を図るための仕組みについて

- ・履行確保について努力義務段階でも行政措置が入るのは、企業実務上、懸念があるため慎重な議論をお願いしたい。

## (3) 新たな制度の円滑な施行を図るために必要な準備期間について

- ・全く新しい仕組みを入れるとなると、労使双方で相当な準備期間が必要であり、事前の周知も期間をおいて丁寧に行う必要があるため、これらを考慮した形での議論をお願いしたい。

#### (4) 高齢者の活躍を促進のために必要な支援について

- ・高齢者が活躍できる環境を整えるという点では、活躍のフィールドの拡大が非常に大事である。
- ・高齢者を雇用する上で、安全・安心といった健康対策を十分確保していく必要があるのではないか。加齢による視力・聴力などの低下を踏まえて、職場が安心・安全・衛生・健康確保の観点を含めて対策を講じる必要があるのではないか。
- ・全体の枠組みについて、企業による就業機会の確保、再就職の促進、多様な就業機会の確保ということで、企業による継続雇用だけでなく多様な形で対応していただきたい。高齢者の活躍を促進するために必要な支援について、積極的に対応していく必要がある。
- ・現役世代のときからパラレルキャリアを築いていくのが非常に重要であり、今後は50歳代からパラレルキャリアを見つけていく、社会貢献活動を行うなど自分で探っていかなければいけない。兼業・副業規定がかかっている企業では、再雇用の期間中の60歳以降週3日しか働いていなくてもあとの4日は働けないが、50歳くらいから規定を緩和してもらえば、定年後のフリーランスも選択肢としてあり得るのではないか。
- ・セカンドキャリアを始めるには、パラレルキャリアが必要である。60歳から65歳までは雇用確保が義務化されているが、その時期を助走期間として、パラレルキャリアが展開できるような施策が望まれる。その際の1つの選択肢として、社会貢献活動もあるということではないか。
- ・資料に挙げられている支援策からは、65歳から70歳をプレイヤーとしてどう就業継続するかという面が強く表れているが、マネージャーとして喜びを感じたり、スキルなどを次世代に活かしたりしていくことなどを支援することはできないか。65歳までについて、技能継承などを期待した制度設計、教え手・指導者の不足を埋める役割があったはずだが、足りていない面があるのではないか。70歳までの制度についても同様に、プレイヤーとして人手不足の中で就業することだけでなく、幅広く活かしていくことについても可能であれば検討を進めるべきではないか。

- ・高齢者の技能・技術・経験等の継承の重要性の一方で、別のことをやりたいという高齢者も多くいる。その際のハードルは、個人の思い込みや頑固さであるため、高齢者へのリカレント教育やキャリア支援で重要なのは、学習棄却・アンラーニングである。新たなフィールドで求められる人材になるためには、そうした点も重要である。
- ・50代で資格取得などの学習に取り組む方もおり、早い時期からの資格取得を念頭においたりリカレント教育も重要ではないか。特にITスキルなど、高齢者が得意な分野もあるため、支援策の強化を厚労省として検討していただきたい。
- ・定年後の仕事について、企業によるあっせんでの再就職も7%程度あるが、産業雇用安定センターが非常に大きな成果あげている。特に地方などの人手不足が深刻なところに重点的に窓口作ることや、認知度をあげるということに取り組んでいただきたい。

## (5) その他

- ・高齢者の雇用確保と中途採用の促進の2つの政策の整合性が見えにくい。労働者としては、高齢者の雇用確保が進められるのであれば、転職する必要はないと考える人も出てくるのではないか。企業と労働者の双方にとって、整合性が見えないと混乱を招くので、行政の1つのビジョンとして整合性の分かりやすさが必要ではないか。
- ・60代後半は、60代前半に比べて健康や意欲、家庭などの面で働くことが難しくなる状況が起きやすくなるため、希望者全員に対して様々な状況で対応することが困難になる。現状では、雇用することが難しいケースにどのような対応が行われているのか確認した上で、今後、どのようにすべきか考えていかなければならない。
- ・社会貢献活動について、何をもって社会貢献活動なのかは幅がある。成長戦略実行計画の記述からは、個人が考えるものと捉えられ、最初から事業主が認めるものとするのは、論理が整合的ではないのではないか。

- ・地域コミュニティにおける担い手など、ローカルな社会貢献活動について、事後的に企業が認めていくということも重要ではないか。決定の主体性について、幅を狭く考えず、慎重に議論してはどうか。
- ・自助・共助・公助という考え方になるかもしれないが、(e)~(g)については、企業の支援がなくても、個人が主体的にやりたい場合がある。議論が混乱しないよう、企業が果たすべき努力義務と個人の役割を明確にし、整理した上で議論をする必要がある。
- ・社会貢献活動やボランティアは個人が主体で行われるものである。企業は個人のやりたい思いを実現するフィールドを作る役割があるのではないか。
- ・60歳から65歳までのキャリア形成や65歳以降について考えていく期間としていく上で、70歳までの雇用を考えて欲しい。