

第 88 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）

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いってほしい。

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

- ・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。
- ・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。
- ・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二

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はなく、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。
- ・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。

(2) 履行確保を図る仕組みについて

- ・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) 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) 高齢者の活躍促進のための支援策について

- ・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。

(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。