

これまでの議論の整理

(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なるための 2013 年度に向けた実現可能な措置について

(主な意見)

- ・ 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。
- ・ 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

決するだけではなく、社会全体で取り組むべき課題ではないか。

○ 法定定年年齢の 65 歳までの引上げについて

(主な意見)

- ・60 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はないか。
- ・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。

○ 希望者全員の継続雇用の確保について

(主な意見)

- ・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年齢者に係る基準制度は、廃止すべきではないか。
- ・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。
- ・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。

○ 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)

- ・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。