

厚生労働省
第3回今後の高齢者雇用に関する研究会
労使ヒアリング

2011年2月24日

連合の高齢者雇用に対する 考え方

連合 総合労働局長
新谷 信幸

はじめに

- わが国の高齢者雇用対策は、事業主に65歳までの雇用確保措置の導入等を義務づけた高年齢者雇用安定法が2006年4月から施行され、施行後5年が経過するところである。
- 現在、労使で高齢者雇用の取り組みをすすめている最中であるが、今もなお、さまざまな問題・課題がある。また、2013年には厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられることが目前に迫っており、あらためて高齢者雇用のあり方を検討する必要がある。

連合加盟組合における高齢者雇用の現状

現状① 継続雇用の状況 ……希望者全員が継続雇用される環境にはない。継続雇用となる対象者の基準が設定されているケースが多い。

■連合「2010年度 連合構成組織の賃金・一時金・退職金調査」

・定年年齢

60歳	61歳以上	定年なし
96.0%	4.0%	0.0%

(※803組合について)

・再雇用制度等の対象者

希望者全員	労使協定で定めた基準の該当者	就業規則で定めた基準の該当者
23.1%	59.8%	18.9%

(※複数回答。752組合について)

・60歳以降、勤務が継続できる制度の有無

① 定年が61歳以上になっている	② 再雇用制度・勤務延長制度がある	③ ①②両方ある
0.9%	96.4%	2.6%

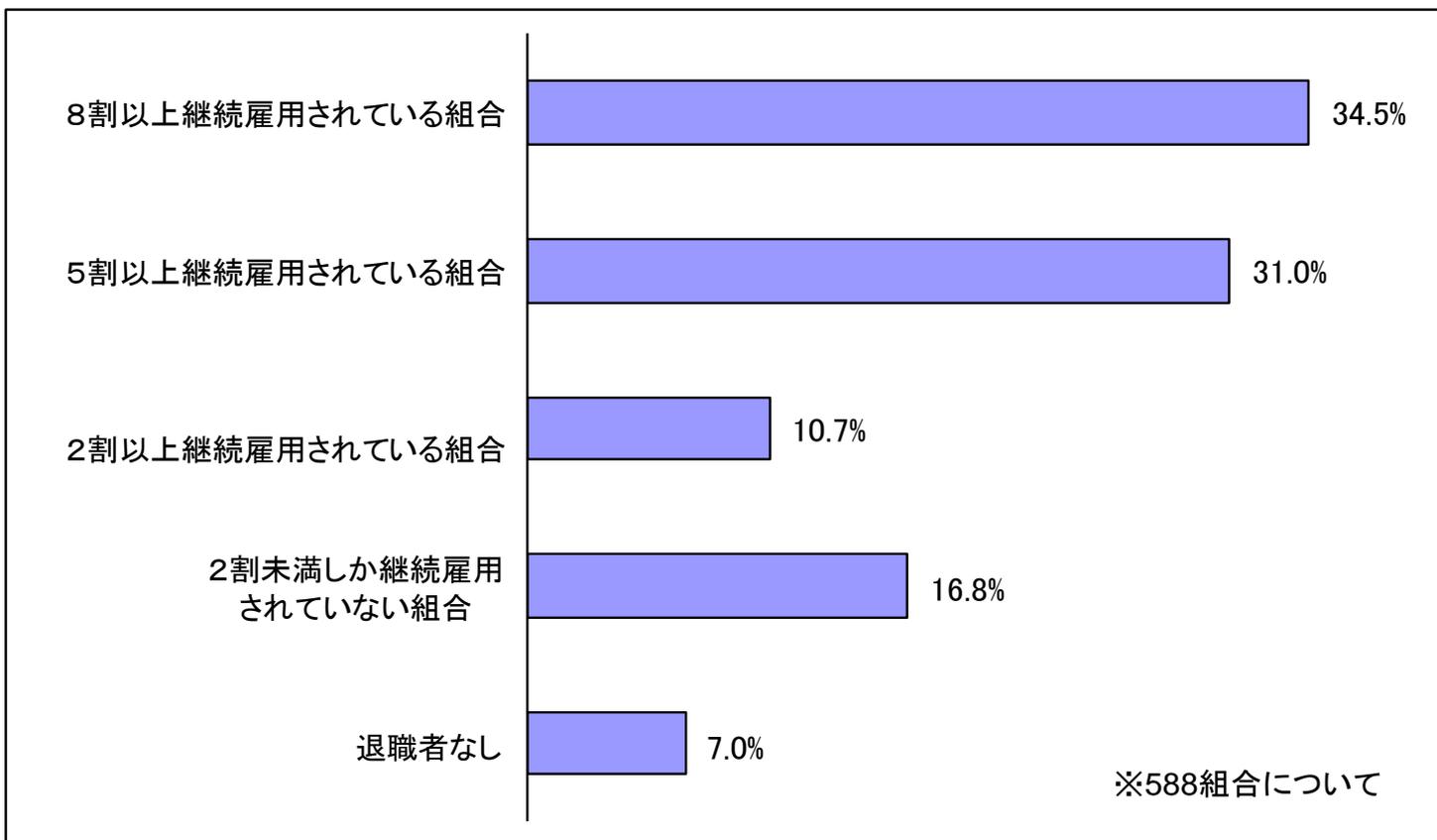
(※760組合について)

・継続雇用の上限年齢

64歳以下	65歳	66歳以上
13.6%	84.3%	2.1%

(※705組合について)

■ 定年退職者に占める継続雇用者の比率・・・定年退職者のうち、実際に継続雇用されているのは5割～8割程度という組合が多い



出所:連合「2010年度 連合構成組織の賃金・一時金・退職金調査」

現状② 賃金等の処遇 ……連合の調査では退職時の約5割の水準。

定年時と同じ勤務形態が多い。

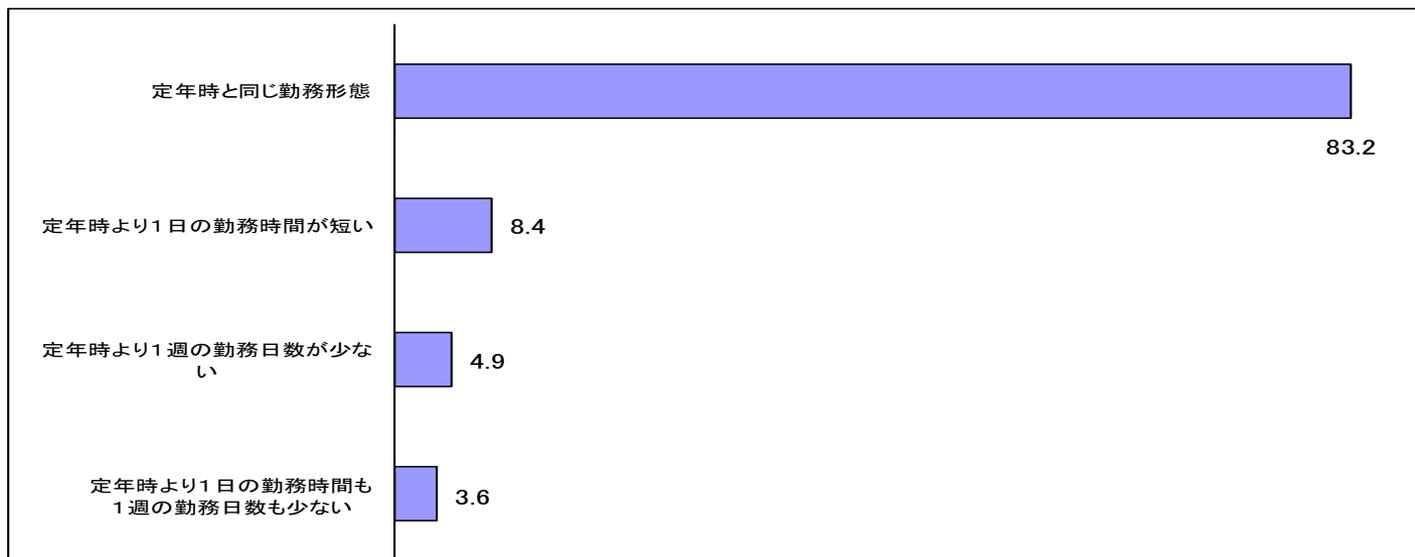
■定年時を100とした場合の再雇用・勤務延長時の賃金水準

月例賃金・・・56.0（451組合の総計）

年間賃金・・・52.3（417組合の総計）

出所：連合「2010年度 連合構成組織の賃金・一時金・退職金調査」

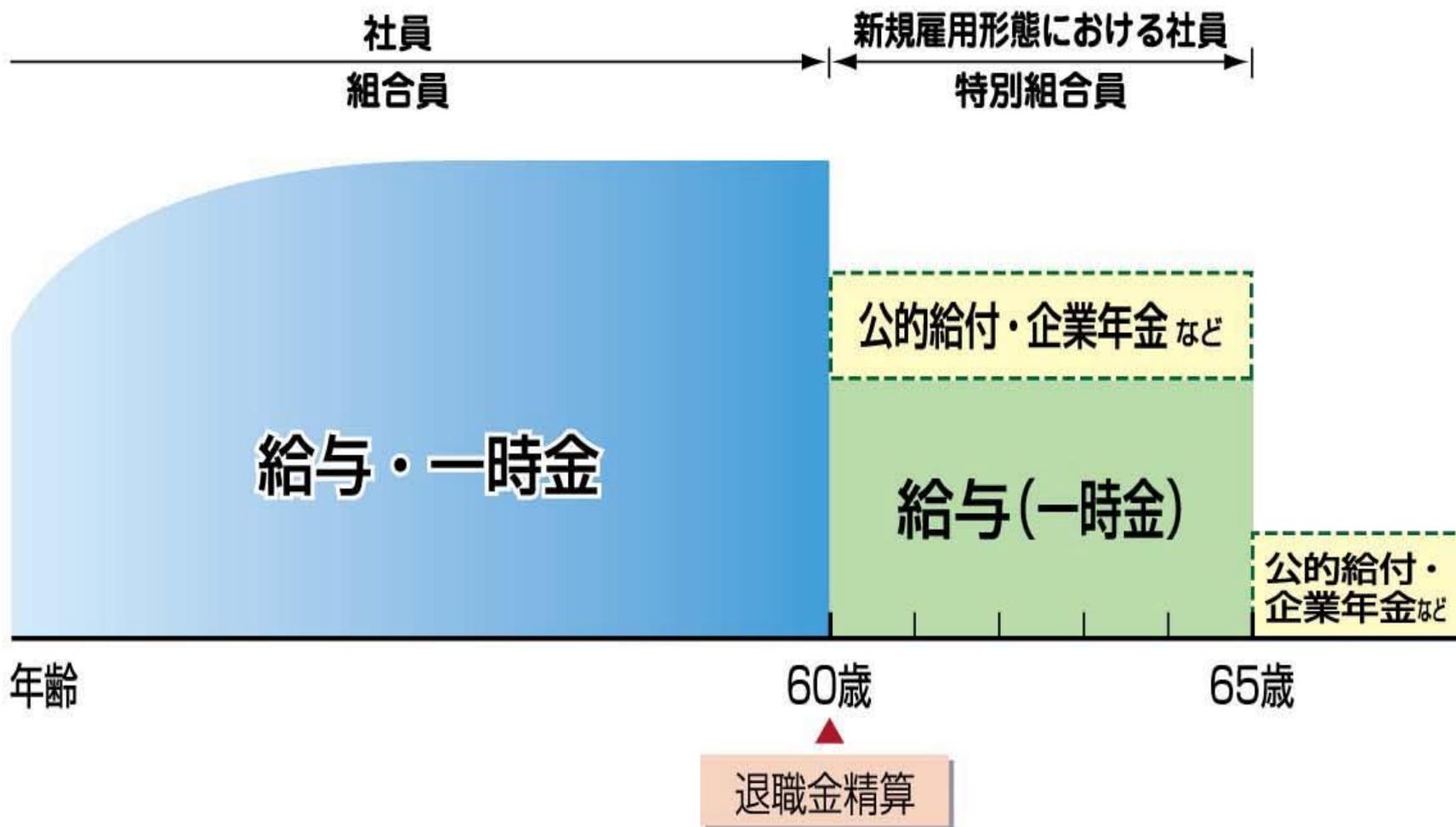
■再雇用・定年延長時の代表的な労働時間（代表的なもの1つ）



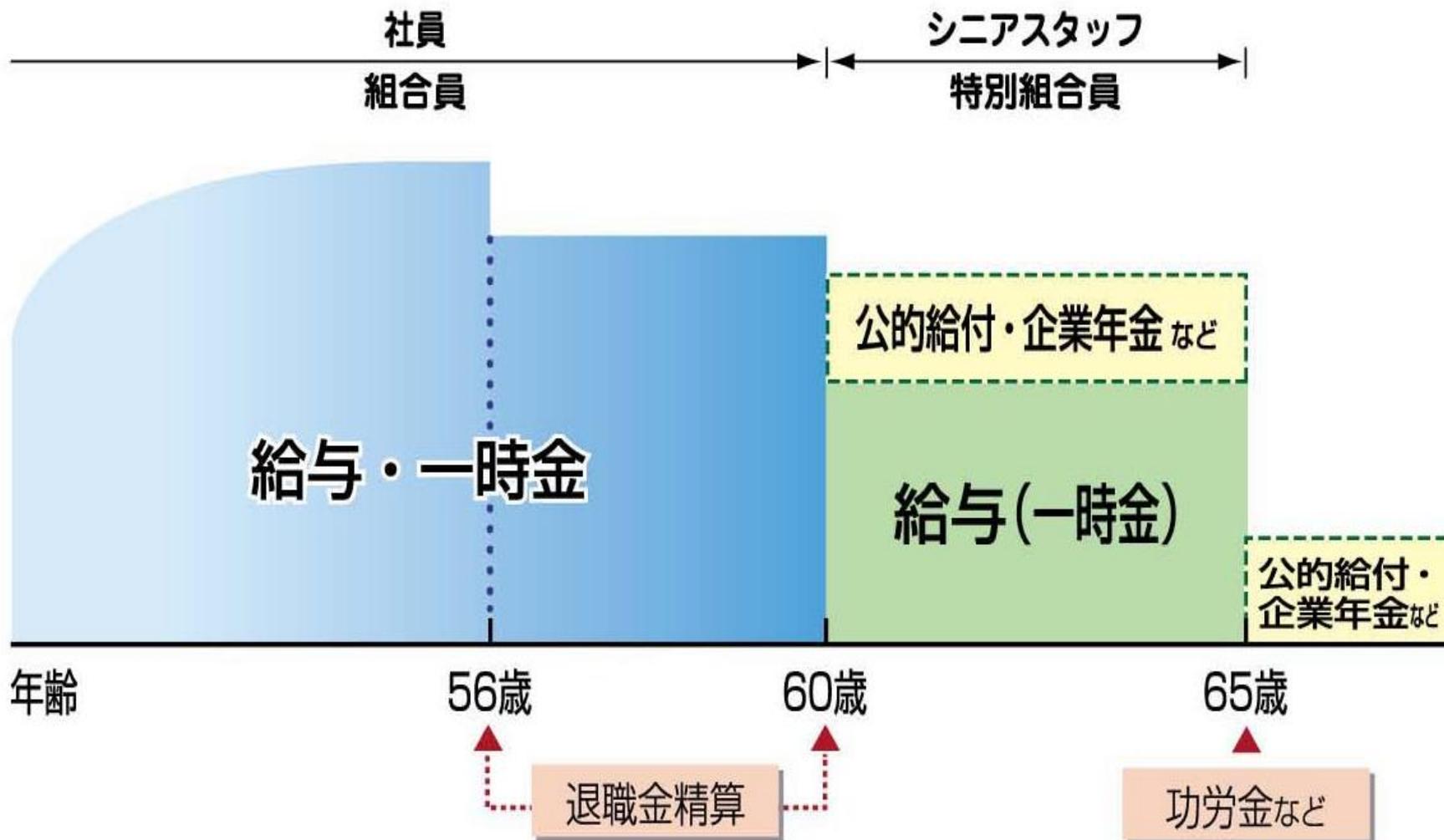
出所：連合「2010年度 連合構成組織の賃金・一時金・退職金調査」

※618組合について

雇用継続の事例－TYPE A 定年後再雇用・有期雇用契約



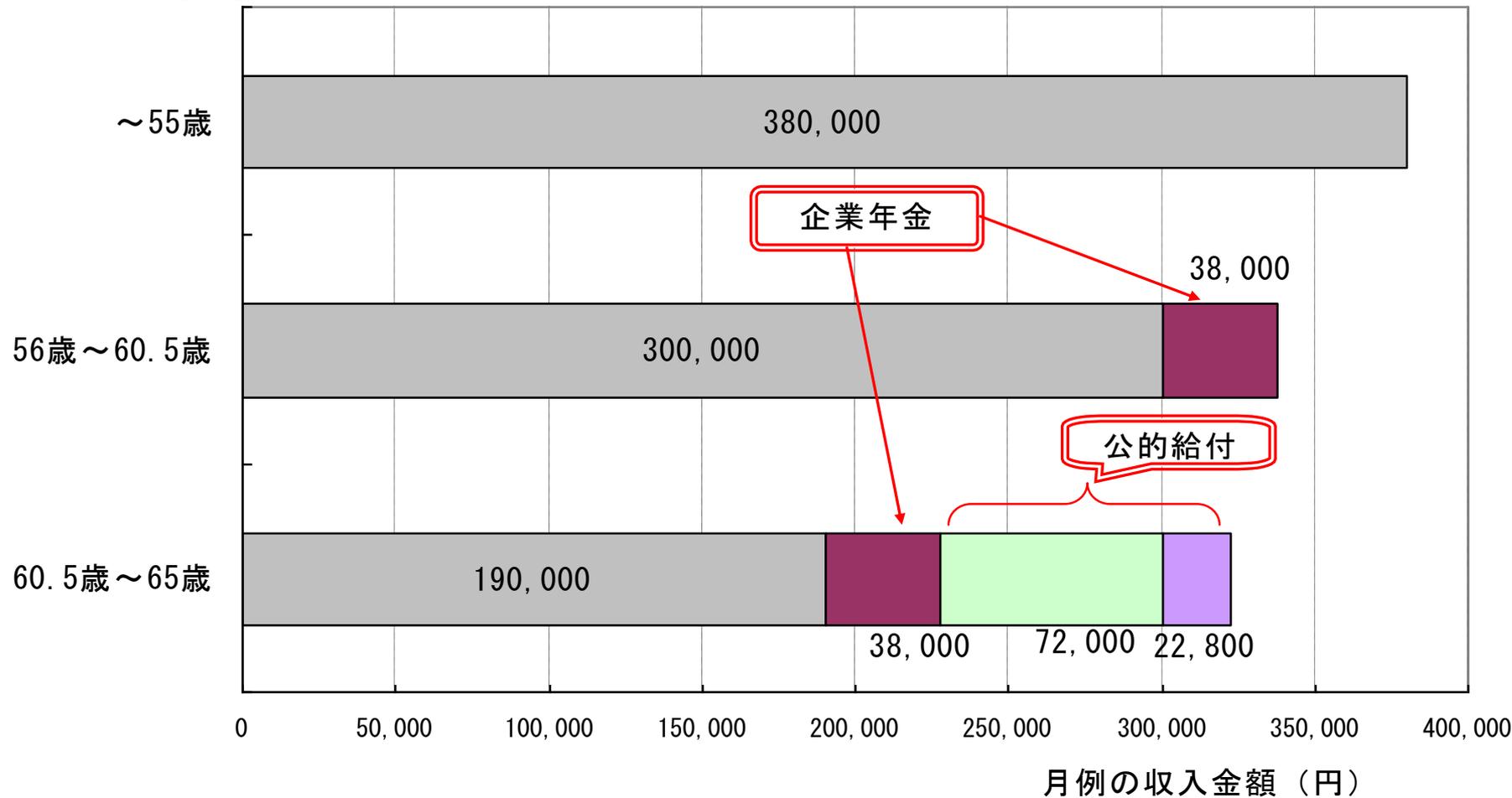
雇用継続の事例－TYPE B 早期再雇用・期間の定めなき雇用



公的給付、企業内年金を組み込んだ 処遇体系の事例 D社

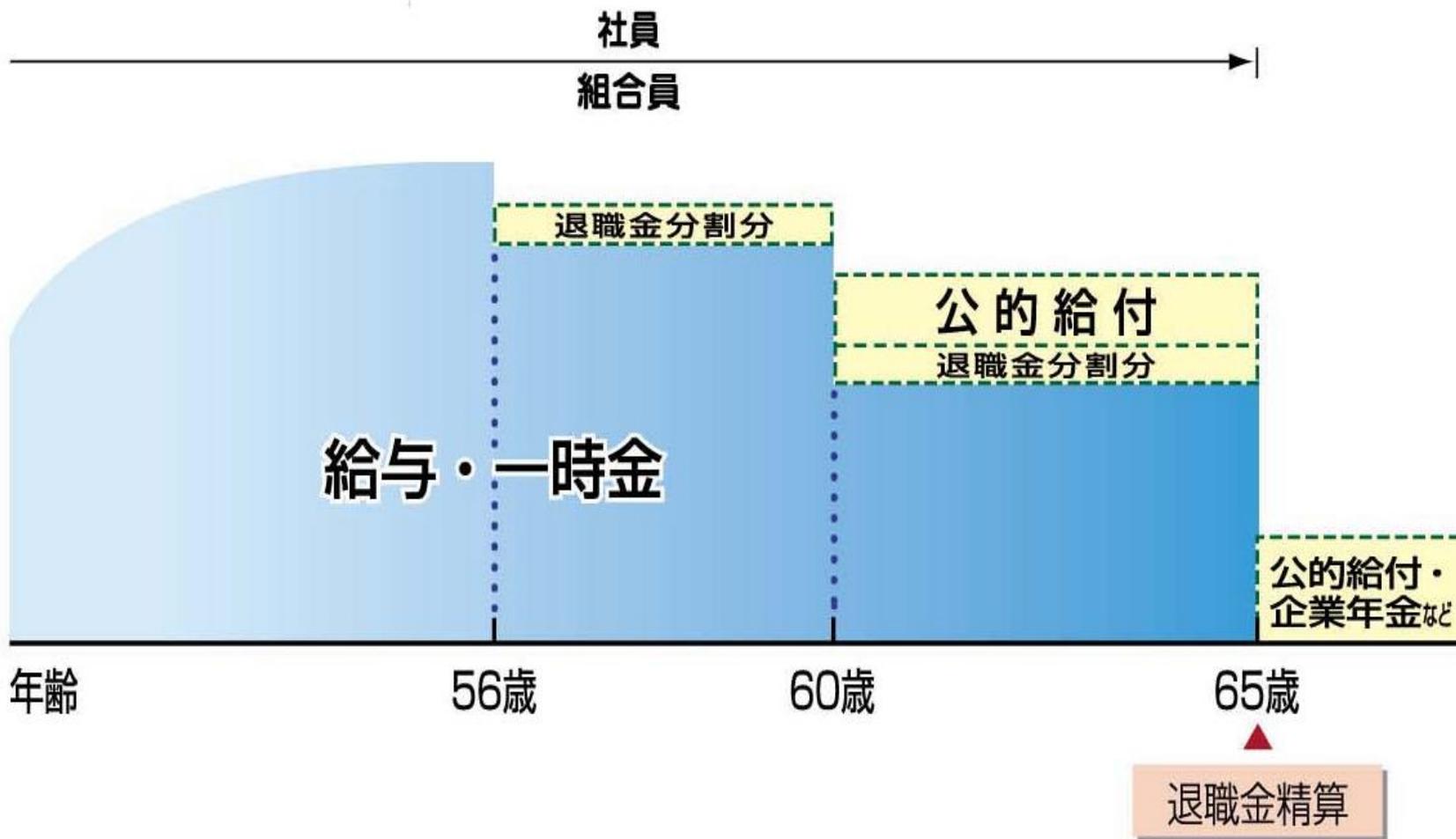
企業からの月例賃金
 企業年金(終身)
 在職老齢年金
 高年齢継続給付

ポイントとなる年齢



TYPE C

選択的定年延長・労働条件変更



高年齢者雇用安定法改正における 連合の審議会対応方針

2003.12.18 第3回中央執行委員会確認

1. 65歳(年金支給開始年齢)までの雇用確保策について

- (1) 年金支給開始年齢との接続を考え、65歳までの雇用を義務化するべき。就労形態の多様化と組み合わせて希望者全員が雇用されるよう、雇用義務を義務化するべき。その場合、個別労使の判断に委ねるべきである。
- (2) 賃金・処遇制度については、労使で話し合うべき問題。

2. 中高年齢者の再就職の促進策について

- (1) 募集・採用における年齢差別禁止については義務化することで「公正・透明な基準」として社会的に確立していく必要がある。

3. 高齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保策について

高齢者の多様な働き方に応じた就業については、生活ができるという話と生きがいや社会参加の話と同じにすべきではない。

シルバー人材センターについてさらなる拡大をする前提として、労災や派遣の適格性について別に議論する必要がある。

「高年齢者雇用安定法」改正後の 連合の対応指針

2004.12.17 第17回中央執行委員会

1. 制度の導入

60歳定年以降の雇用継続について、どの制度を導入するかは、個別労使の判断による。

2. 継続雇用制度(継続雇用、再雇用)の導入をした場合の対応

「原則、希望者全員」を継続雇用するとの改正法の趣旨を踏まえ、「希望者全員を対象とした継続雇用制度」とする。また、個別企業の実状に合わせ、就労形態の多様化と組み合わせることについても検討する。その場合を含め、賃金・処遇等の全ての労働条件については、労使協議の対象とすること。

原則は「希望者全員」を対象とした制度の導入をめざすが、やむなく対象となる労働者の基準を定める場合でも、基準は必ず労使協定で定めるようにする。その際、事業主が恣意的に労使協定が整わない提案をし、一回だけの協議で協定が整わなかったから就業規則で定めるといような、形式的な協議は認められていない。この方法を採用してはならない。

3. 高齢者に適した職務・仕事、労働時間の確保などに向けた労使協議の実施

4. 対象者の組織化に取り組む

高齢者雇用対策に関する連合の考え方(当面)

- 基本的考え方 連合第13回中央執行委員会(2008.10.23)確認

(1) 高齢者の就労促進は重要な政策課題

- 高齢者が意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けられることは重要。
- 高齢者の就労促進は、労働力人口の減少や職場の技能伝承への対応の必要からも重要な政策課題。

(2) 希望者全員の65歳までの雇用の確保を第一に

- 改正高年齢者雇用安定法において、事業主に65歳までの雇用確保措置が義務づけられたものの、希望者全員が65歳まで雇用継続されている状況ではない。
- 希望する者全員が65歳まで働き続けられることを原則とした環境整備を強化する観点から、改正法施行後の状況を検証し、法の見直しを含めた検討が必要。

(3) 労働条件など就労環境の整備のいっそうの促進が必要

- 高齢者雇用をさらに進めていくためには、高齢者が健康で働ける労働環境を整備することが必要。
- 60歳以降は、体力、健康、意欲などの面で個人差が大きくなっていくことから、生産現場の作業環境を高齢者が働きやすいものに改善し、高齢期に応じた安全衛生対策を強化することが必要。
- 事務系職場においても、働きがいのある職務の開発や主要な業務への登用など、高齢者が自己の持つ能力を十分に発揮でき、積極的に働くことを選択できることが必要。
- 65歳まで無理なく健康に働ける労働時間にすること、高齢者に対する職業訓練の機会を拡充することも必要。

高齢者雇用対策に関する連合の考え方(当面)

• 主な論点と対応の方向

(1) 65歳までの雇用確保について

– あるべき方向

- 雇用と年金の接続を確保する観点から、希望者全員が65歳まで安定して働き続けられることが原則
- 年金の支給開始年齢等も考慮し、法定の65歳定年についても検討

– 当面の対応

- 原則希望者全員の制度とするとの法の趣旨から、継続雇用制度に関する例外措置(労使協定・就業規則による基準設定)は認めない方向での見直しが必要
- 高齢法の私法上の効果の明確化

■ 65歳までの雇用確保措置の現行制度と当面の対応

【現行制度】(高齢法第9条)

1. 定年の引き上げ
2. 継続雇用制度の導入
3. 定年の定め廃止

【当面の対応】

現行通り

①希望者全員を
対象とする継続
雇用制度

現行通り

現行通り

②労使協定による
対象者の基準
設定

廃止の方向で
検討

③就業規則による対
象者の基準設定
(経過措置)

廃止

高齢者雇用対策に関する連合の考え方(当面)

(2) 高齢者が働きやすい環境整備について

– 労使協議の促進

①賃金、②労働時間、③健康管理、④作業環境の改善・安全衛生対策、⑤高齢者の能力開発、⑥雇用契約期間等

– 労使の取り組みに対する政府の支援

– 中小企業における高齢者雇用の促進のための助成金の継続

(3) その他

– 年齢に関わりなく働けることは望ましいが、まずは65歳までの希望者全員の雇用確保

– 政府が「70歳まで働ける企業の普及・促進」施策を打ち出すことは時期尚早

– 雇用保険の適用や高年齢雇用継続給付は、当面、現行制度を維持

– 在職老齢年金制度の見直し