

第 43 回雇用対策基本問題部会における主な意見

1. 希望者全員の 65 歳までの雇用確保

○ 高年齢者雇用対策について

- ・ 人口構成の変化、高齢化により労働力人口が減少していく中で、高齢者も社会の担い手として支える側に回る必要がある。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、社会的な要請ではないか。
- ・ 雇用政策については、企業現場の実態と統合的でなければならない。一律的な対応ではなく、個別企業労使の自主的な取組を尊重した制度的枠組みを担保していくことが求められる。
- ・ 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なく、社会全体で取り組むべき課題である。
- ・ 公的年金の支給開始年齢の引上げは事実である。2013 年以降 60 歳で定年を迎えたが何の収入もない人が発生することが考えられ、何らかの措置が必要。

○ 法定定年年齢の引上げについて

- ・ 60 歳以降は働き方や暮らし方に対する労働者のニーズは多様であり、直ちに定年を 65 歳に上げるのは時期尚早である。
- ・ 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。
- ・ 公的年金の引上げが完了する 2025 年に向けて、65 歳定年制の在り方については引き続き検討が必要。
- ・ 定年は年齢を理由に機械的に辞めてもらう制度であるため、年金の支給年齢と一致しているというのが自然な考え方。他方で、定年までの雇用を硬直的に考える必要はなく、定年以前の労働条件の調整は柔軟にしてもいいのではないか。

○ 希望者全員の継続雇用の確保について

- ・ 現在 60 歳定年企業が 8 割であり、60 歳定年後無収入になる可能性がある。7 割は経済的な理由で就業している。雇用と年金の接続を図るためには、65 歳までの希望者全員の雇用確保措置が大原則ではないか。
- ・ 継続雇用を希望する者が確実に雇用されるためには、いわゆる人選基準、選定基準は設定すべきではない。
- ・ 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。労使自治の観点からも妥当。
- ・ 健康状態の悪化などといったやむを得ない事情で就労困難となるケースも出てくることから、雇用と福祉の両面から検討が必要。企業年金制度の柔軟化も必要。

○ 雇用確保措置の実効性の確保について

- ・ 確保措置を講じていない企業があるが、社会的な制裁として企業名を公表することがどの程度実効性を伴うのか。
- ・ 裁判で判断できるような民事的効力を持った法律にするべきではないか。
- ・ 就労を希望する高齢者を踏まえると、同一企業内だけでは厳しい。子会社や他社であっても雇用確保措置を講じたと見なすべき。

○ 高齢者雇用と若年者雇用との関係

- ・ 若年者雇用の対策には万全を期す必要があるが、若者と高齢者の雇用の問題は質が違っていると考えている。求められる職業能力開発も高齢者とは異なるので、高齢者と一緒に論ずるべきではない。
- ・ 高齢者の雇用のみを優先・優遇することになれば、新卒者をはじめとした若年者雇用に大きな影響を及ぼし、経済活力の低下をもたらす恐れがあると懸念される。
- ・ 継続雇用制度における対象者に係る基準の廃止など、一律的な規制強化は若年者の雇用への悪影響が懸念される。

○ その他

- ・ 高齢者雇用継続給付の意義は大きい。雇用保険部会で堅持・拡充を議論してほしい。