

高年齢者雇用安定法の改正に関する意見書の提出について

愛知県経営者協会（会長：山田隆哉 ㈱ジェイテクト相談役）は 9 月 30 日、高年齢者雇用安定法の改正に関する意見書を、小宮山洋子厚生労働大臣、森山寛厚生労働省職業安定局長のほか、現在、高年齢者の雇用対策について審議を行っている労働政策審議会 職業安定分科会 雇用対策基本問題部会（以下、労働政策審議会）の関係委員に提出しました。

1. 趣旨

2013 年 4 月には、公的年金・定額部分の支給開始年齢の 65 歳への引上げが完了するとともに、公的年金・報酬比例部分の支給開始年齢の引上げが始まることを受けて、厚生労働省の労働政策審議会では、高年齢者雇用安定法の改正が検討されており、今年中に最終取りまとめ（建議）を行うことが予定されております。同審議会では、希望者全員の 65 歳までの雇用確保策や法定定年年齢の引上げなどが検討されており、法制化された場合、総額人件費の増大や若年者の雇用の縮小など、企業経営や雇用に大きな影響を及ぼすことが懸念されるため、別紙のとおり意見書を提出しました。

2. 厚労省の動き

2011 年 6 月 厚生労働省「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書」を公表
2011 年 9 月 労働政策審議会において審議開始
2011 年 12 月 労働政策審議会において、最終とりまとめ（建議）
2012 年 労働政策審議会の建議を受け、厚生労働省が改正法案を提出予定

3. 主な論点

（1）継続雇用制度の対象となる基準制度の廃止

法定定年年齢の引上げを行わない場合において、雇用と年金との接続を確実なものとするために、基準制度は廃止すべき。

（2）法定定年年齢の 65 歳への引上げ

公的年金・報酬比例部分の支給開始年齢の 65 歳への引上げが完了する 2025 年度までには、法定定年年齢が 65 歳まで引き上げるべき。

（3）60 歳代前半の賃金の見直し

60 歳代以前からの人事・賃金制度を含め、60 歳代前半の賃金のあり方について、生活の安定を考慮して適切なものとしていく。

（4）雇用確保措置未実施企業への社会的制裁の法制化

勧告を行ってもなお雇用確保措置を講じない企業に対して、社会的な制裁として、企業名の公表などの方策を講じるべきである。

【現行の雇用確保措置】

65 歳（現時点では 64 歳）までの雇用機会の提供方法は、
定年年齢の延長
継続雇用制度の導入
定年制の廃止
のうちのいずれかを選択し実施することが義務。上記 ①では、対象者にある程度の基準を設けることが可能。

< 本件に関するお問い合わせ >

平成 23 年 9 月 30 日

高年齢者雇用安定法の改正に関する本会の意見

愛知県経営者協会

1. 高年齢者雇用安定法の改正に関する本会の意見（総論）

平成 25 年 4 月から公的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を受けて、貴省では高年齢者雇用安定法の改正が検討されているが、この件に関し本会の意見を次のとおり述べさせていただきます。

第一に、平成 18 年 4 月に現行法が改正されて以後、企業労使が真摯に取り組んだ結果、60 歳台前半層の雇用確保措置については、大半の企業において制度の定着が進むとともに、就労の実態も継続雇用を希望した者の就労率は 97.3% と高水準となっている。さらに、現下の厳しい経済情勢を考えると、これ以上の法規制強化の必要はないと考える。

第二に、継続雇用に関わる基準制度の廃止や法定定年年齢の引き上げについては、従業員全体の労働条件の見直しが必要となるなど、企業の雇用・人事労務管理上において様々な問題がある。また、本人の健康面や労働に対する能力・意欲などについては、高年齢になるほど個人差が大きくなることを考慮すれば、法律による画一的な規制には反対である。今後の高年齢者雇用に係る取り組みは、各企業の経営状態、事業内容、企業規模などに応じて事情が異なることを考慮すれば、個別の事情に精通した労使に委ねるべきである。

第三に、少子高齢化による労働力人口の減少や公的年金の支給開始年齢の引上げにかかる諸問題は、企業のみが全面的にその解決の礎となるのではなく、国や自治体、労働組合、労働者自身のそれぞれが役割を担うべきである。これら関係者が取り組むべき役割や課題解決への方向性が示されないことに加えて、十分な経済成長が見込めない中において、企業にのみ負担を強いる法改正には反対である。

仮に、万が一にも、継続雇用に関わる基準制度の廃止や法定定年年齢の引き上げなどが法制化されれば、企業にとっては総額人件費の増大に直結し、ただでさえ円高や高い法人税など厳しい環境にさらされている企業に追い打ちをかけ、経営状況の悪化を招くこととなる。

また、現在、企業は厳しい国際競争にさらされており、現在の雇用すら維持することは困難である。従って、高年齢者の雇用のために業務を創出することは考え難く、高年齢者の雇用拡大は、新規採用の抑制など若年層を中心とした雇用の縮小という雇用面への悪影響を引き起こすことになりかねない。

2. 個別事項に対する意見（各論）

（1）継続雇用制度の対象となる基準制度は廃止すべきではない

次の6点の理由から、現行の基準制度は廃止すべきでないと考える。

基準制度を廃止した場合、健康上の理由により十分な職務能力を有しない者や懲戒を経験した者など、労働に対する能力や意欲が低下している者でも「希望すれば継続雇用の対象」となる。こうした状況下では、職場風紀の乱れやモチベーションの低下を招き、企業の生産性や競争力を低下させるという問題に繋がりがかねない。

本来、採用の裁量権は雇用主にあり、労使協定というチェック機能もあることから、最小限の雇用基準は認めていただきたい。

なお、継続雇用を希望したにも関わらず就労できなかった者に対しては、再就職の支援や能力開発などのセーフティネットの強化や、労使間で合意の上で企業年金制度の充実を図ることなどにより対応すべきである。

現在の基準制度は労使協定の締結が前提となっており、企業側の一方的な基準を押し付けているのではない。個別企業の事情に精通した労使が話し合いをした上で設定した基準制度であるため、これを廃止することは自律的な労使関係を否定することになる。仮に、基準に関する労使協定について問題があるのであれば、例えば、協定の届出といったチェック機能を新設するということも考えられる。

2008年に独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「高齢者の雇用・採用に関する調査」によれば、基準の内容は、「健康上支障がないこと」が最も多く91.1%、次いで「働く意思・意欲があること」90.2%、「出勤率、勤務態度」66.5%となっており、必要以上に選別するような基準を設けているわけではない。

企業は、労使の話し合いを経て定めた基準を、早い段階から従業員に周知させ、高齢期の働き方に対する準備を促す機会を設けている。これにより従業員は、自身の将来を検討した上で基準を満たすべく努力するなど、本人のモチベーション維持・向上にも寄与している。

万が一、基準制度が廃止され希望者全員を65歳まで継続雇用することとなれば、厳しい経営状況に直面する企業にとっては、総額人件費が増大することにより経営状況をさらに悪化させるおそれがある。

企業は現在の定年制や継続雇用制度を念頭に、計画的な要員管理を行っている。高年齢者のみに優遇された制度を導入することは、新卒採用の手控えなど若年者の雇用を抑制することとなり、企業の新陳代謝を損なう可能性がある。とりわけ、従業員数の少ない中小企業ほど人事の停滞による影響は大きい。

企業における継続雇用の基準制度のあり方や内容などに対する考え方は、個々の企業ごとに千差万別であり、法律でこれを画一的に規定することは問題がある。高年齢者の継続雇用に係る基準制度のあり方については、その廃止の是非も含めて法規制によるものではなく、個別企業の事情に精通した企業労使による話し合いなどに委ねるべきである。

(2) 法定定年年齢の65歳への引上げは行うべきではない

次の4点の理由から、法定定年年齢の65歳への引上げは行うべきでないと考ええる。

定年年齢の引上げに対しては、当然に60歳以前からの労働条件を見直すこととなり、影響は従業員全体に及ぶことになる。

しかしながら、我が国においては労働条件の変更を見直すことは、判例法理などにより自由度が少ないのが現状である。仮に、現行の判例法理に従って労働条件の変更が困難な状態のまま、60歳以降の処遇のみ見直しが進むとすれば、企業にとっては人件費負担の増加となり、特にグローバル経済での競争力低下を招くことになる。

各論(1)と同様に、万が一、法定定年年齢を65歳まで引き上げることとなれば、厳しい経営状況に直面する企業にとっては、総額人件費が増大することにより経営状況をさらに悪化させるおそれがある。

各論(1)と同様に、企業は現在の60歳定年制を念頭に、計画的な要員管理を行っている。万が一、法定定年年齢が引き上げられることとなれば、管理職ポストの停滞による中堅社員のモチベーション低下や、新卒採用の手控えによる若年者の雇用抑制など、企業の新陳代謝を損なう可能性がある。とりわけ、従業員数の少ない中小企業ほど人事の停滞による影響は大きい。

定年年齢の引上げに対しては、要員や人事管理、労働条件などの見直しが不可欠である。法律により定年年齢のみを引き上げることは前項(1)の「基準制度の廃止」と同様に企業に過大な負担となる。従って、その取り組みは個別企業の話し合いに委ねるべきである。ちなみに、法定定年年齢を55歳から60歳に引き上げた平成6年当時は、その時点で「定年年齢が60歳以上」の企業が8割あったという状況を考慮すれば、まずは企業労使の取り組みを優先すべきであると考ええる。

(3) 各論その他

雇用確保措置を実施していない企業に対する私法上の効果について

60歳台前半層の雇用確保措置については、既に96.6%の企業で制度の導入が進んでいる。雇用確保措置の取り組みが不十分な一部の労使については、法律による強制措置を検討するのではなく、支援や指導により改善を促すべきである。

高年齢雇用継続給付制度について

現行の高年齢雇用継続給付制度は、65歳までの雇用確保の促進に大きく寄与している制度である。今後さらなる企業の努力を促す上で有効な企業支援策であるため、引き続き制度の存続を希望する。