

労働組合の立場からみた 高齢者雇用の課題と対応

仁平 章

(連合総合政策推進局・総合局長)

はじめに

28.8%——。これは、日本の総人口に占める65歳人口の割合、すなわち高齢化率である。「4人に1人以上が65歳以上」というこの数字からも明らかなように、世界に類を見ないスピードで超少子高齢化が進む日本においては、年齢や性別等にかかわらず、誰もが安心して働くことができる環境整備が焦眉の課題となっている。

そうした中、2020年に高齢者雇用に関する重要な法改正があった。すなわち、70歳までの雇用・就労機会の確保に向けた高年齢者雇用安定法（以下、高齢法）の改正である。今次改正により、努力義務ではあるものの、企業は定年の廃止や70歳までの定年引上げ、継続雇用制度の導入、もしくは従業員の起業や社会貢献活動を通じた「雇用によらない働き方」による70歳までの就業支援を求められることとなった。

今次改正に対する連合の基本的な受け止めは、意欲ある高齢者が年齢に関わりなく働き続けることのできる環境整備は非常に重要であり、その一歩を踏み出した点は評価する、というものである。一方で、「雇用によらない働き方」における就業者保護をはじめとして、取り組みに際しての課題や懸念も残されている。

そこで本稿では、今次改正も踏まえた高齢者雇用に関する課題意識と対応を指摘しつ

つ、70歳までの就労を含む高齢者雇用に関わる労働組合の取り組みの現状を紹介することとしたい。

1. 65歳までの雇用 ～ 70歳までの雇用・就労の土台～

2020年の高齢法改正の目的は、70歳までの雇用・就業機会の確保であったが、まず希望者全員が65歳まで働くことのできる環境が整っていることがその土台となることは言うまでもない。そのため、はじめに65歳までの雇用に関わる課題と対応について整理することとしたい。

(1) 65歳までの確実な雇用確保

高齢法では、65歳までの雇用については、事業主に対し「高年齢者雇用確保措置」の導入、すなわち、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置をとることを義務づけている。この点、厚生労働省「令和2年『高年齢者の雇用状況』集計結果」によれば、「高年齢者雇用確保措置」は99.9%の企業において実施済となっており、一見すれば希望する者全員が65歳まで働くことのできる社会はおおむね実現できているようにも見える。しかし、見方を変えれば、「高年齢者雇用確保措置」が義務化されて10年が経過してもなお100%には達していないのである。加えて、常時雇用労働者が30人以下

の企業はそもそも「高齢者の雇用状況」の調査対象外となっているため、小規模・零細事業者の中には、「高齢者雇用確保措置」未実施事業所も相当数あることが推察される。

さらに、「高齢者雇用確保措置」の中身を見ても、その大宗（76.4%）を「継続雇用制度」の導入が占める。この点、「継続雇用制度」は、定年時に希望しても継続雇用されない場合や、有期雇用であるが故に雇用が不安定になりがちにあるという側面が否定できない。また、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的な引上げを勘案し、その経過措置として「継続雇用制度」の対象を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることも認められている。「継続雇用制度」の導入企業のうち約4分の1（25.5%）が、経過措置に基づく対象者の限定基準を設けており、希望者全員の65歳までの確実な雇用確保の観点からは必ずしも十分ではない。

こうした課題認識に立ち、連合は、2020年に策定した「60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み方針」（以下、「連合方針」）において、65歳までの雇用は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、「定年引上げ」を基軸に取り組むことを確認した。その上で、「継続雇用制度」の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、経過措置による選定基準の早期撤廃等、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組むとともに、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行うことも併せて確認した。

現時点においては、連合方針およびそれを踏まえた構成組織方針を踏まえ、各組合で取り組みが進められている状況にある。当該状況は後記「3. 労働組合における取り組みの現状」において紹介することとしたい。

- (2) 安心して働くことができる処遇制度の確立
それでは60歳以降の処遇制度についてはほど

うだろうか。連合の「2021年労働条件調査」では、60歳以降の賃金・労働条件について分析をしているが、これによると例えば賃金については、60歳までの賃金に対する60歳以降の賃金の比率は63.8%となっている（詳細は「3. 労働組合における取り組みの現状」を参照）。

当該水準の評価は難しいところであるが、60歳以降も高いモチベーションをもって働くことができるためには、働きの価値にふさわしい処遇制度の確立が不可欠である。この観点から、連合方針ではまず、65歳までの「定年引上げ」を行うに際しては、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく65歳まで連続した賃金制度とすることを提起した。なお、こうした制度の確立に際しては、原資確保も含め一定期間を要することが予見されることから、激変緩和・移行期間等についても十分に労使で協議することが肝要である。他方、65歳までの「継続雇用制度」の場合は、「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた制度とするとともに、近時の裁判例（九州惣菜事件・福岡高判平29・9・7）等を踏まえ、定年退職時点で、例えば大幅な賃金切り下げなど、労働者が実質的に継続雇用の申し込みを断念せざるを得ないような労働条件の提示が行われていないか等を確認すべきである。なお、雇用保険法の2020年改正によって2025年度から「高齢雇用継続給付」の縮減が予定されていることを踏まえ、同給付に頼らない制度設計に向け、協議することが求められる。

2. 70歳までの雇用・就労について

～ 2020年高齢法改正を受けて～

それでは以下、2020年高齢法改正の受け止めも踏まえた、70歳までの雇用継続・就労確保に向けた課題と対応について触れることとしたい。

- (1) 「雇用契約による就労」を基本とする取り組みを
今次改正では「雇用によらない働き方」で

ある「創業支援等措置」が議論となったが、連合方針においては、65歳以降の雇用・就労は、原則として、希望者全員が「雇用契約による就労」を基本に据えた取り組みを進めることを確認している。

具体的には、前項まで述べた65歳までの雇用確保・処遇の取り組みに準拠した取り組みを進める必要がある。一方で、65歳までの雇用の場合と比較すると、公的年金の支給開始による個人のライフスタイルや就労への考え方、健康状況等が多様化する。そのため、従来よりも柔軟な労働条件をはじめとする職場環境の整備や安全・健康への対策を労使でどう構築していくのか十分に協議をしておきたい。

また、今次改正により65歳以降は、自社及び特殊関係事業主（議決権50%超などの子会社・議決権20%以上などの関連会社）に加え、他の事業主での雇用機会の確保も認められることとなった。今後、65歳以降は他の企業での就職機会の提供を考える企業も一定数出てくることが想定される。そのため、労働者を他の企業で継続雇用する際には、使用者は労働者の承諾がなければ使用者の権利を第三者に譲渡することはできない旨を定めている民法第625条を準用して、その対象となる労働者本人の意思を十分に確認するとともに、労働者の経験・能力も配慮した職務となっているか、労働組合としても注視しておく必要がある。

(2) 就労者保護に欠ける「雇用によらない働き方」への対応

次いで、今次改正で耳目を集めた、「雇用によらない働き方」である「創業支援等措置」についてである。これは70歳までの業務委託契約や社会貢献活動により就労機会を設ける措置であるが、これらは言うまでもなく労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法などの労働法規による保護がおよばない働き方である。まずもって指摘したいのは、こうした保護に欠ける働き方が、「創業支援等措置」として法令に規定され、政府主導で推進され

たことには違和感がある。また、「創業支援等措置」による就労機会の確保は、社会保険料の事業主の負担がないことや出来高払いの契約となることを踏まえれば、「定年引上げ」などの雇用による措置に比べて負担が少なく、安易なコスト削減策として雇用から委託契約等に流れることも懸念される。同じ業務内容であっても雇用契約か業務委託かによって、労働者保護の観点で著しい差が生じる。

こうした課題意識を踏まえ、連合方針では、70歳までの雇用・就労確保は、「雇用契約による就労」を原則とした。その上で、「創業支援等措置」を選択肢として事業主から提示された場合における対応について、以下にいくつか記す。

まずは、「創業支援等措置」をとる理由の明確化である。具体的には、使用従属性がなく指揮命令関係がない点などの雇用労働との相違点を労使で確認した上で、雇用契約ではなく当該措置を選択した理由について会社から十分な説明を求めるとともに、その理由について労使で書面を取り交わすことが必要である。

そして、どのような業務を「創業支援等措置」として切り出すのか労使で協議を行うことも重要である。この際、契約上は委託契約としながらも、実態は雇用労働者と同等の働き方である場合には、いわゆる偽装請負にもなりかねないことから、雇用による措置を取れないか検討することが適当である。なお、社会貢献活動の対象事業についても、どのような事業や活動が社会貢献活動に当てはまるのか、予め労使で協議を行った上で対象事業を定めておくべきである。

加えて、未然にトラブルを防止する観点から、契約条件の明示、契約の締結・変更・終了、発注の頻度、報酬の算定方法、支払確保、業務遂行上の費用負担、業務に関連した被災時の取り扱い等について書面により合意した上で、対象労働者にも書面等で通知するといった対応も求められよう。

そしてその導入に際しての労使合意の必要性についても留意が必要だ。「創業支援等措

置」のみを選択する場合は、法令上、労使合意が義務付けられているものの、「創業支援等措置」と雇用による措置を組み合わせる場合にはその義務が生じない。これは、現行の65歳までの「高年齢者雇用確保措置」でも、指針において労使協議を行うこと自体は求めているものの、法的に労使合意の義務が課されていないことを踏まえたものである。しかしこの制度を逆手にとり、労使合意を避けるがために形式上雇用による措置も選択肢に含めつつ、実際には雇用によらない措置しか活用されないという場合でも、努力義務を果たしたことになる。このため、「創業支援等措置」のみを講じる場合のみならず、雇用による措置に加えて創業支援等措置を講じる場合であっても労使同意が行われるよう、取り組みを進めていきたい。

3. 労働組合における取り組みの現状

以上のような課題認識等を踏まえた上で、労働組合では60歳以降の雇用についてどのような取り組みがなされているのか、連合「2021年度労働条件調査」（2021年6月調査）のデータを紹介したい。なお、この調査は、構成組織において「到達目標となっているリーダー的な組合」である「主要組合」（428組合）を含む988の登録組合を対象に実施したもので、回答を得た784組合（うち主要組合は352組合）を集計したものである。

(1) 65歳までの雇用確保

まず、65歳までの雇用確保の観点から、そもそも定年制はあるかという点である。「定年制あり」の割合は主要組合で99.7%・登録組合で99.9%であり、「定年制がない」とする割合はそれぞれ0.3%・0.1%に留まる。

その上で、注目すべき点は定年年齢である。定年年齢を「60歳」としている割合は主要組合で75.4%・登録組合で79.9%と最多ではあるが、65歳定年としている企業の割合もそれぞれ21.6%・16.0%となっている。65歳定年企業はこれまでも増加傾向にあったものの、今回調査では、主要組合で前年度比8%ポイント、

登録組合で同6%ポイントと顕著に増加している。これは、先述の通り連合方針において、65歳までの雇用は「定年引上げ」を基軸に取り組むと打ち出しており、当該方針等を踏まえ労使で真摯に交渉を積み重ねた結果であると受け止めたい。

また、継続雇用制度について見ると、同制度の上限年齢は、「65歳」としている割合が主要組合・登録組合ともに89.1%と最多となっている。その上で、「経過措置」による継続雇用の対象者の限定基準は、約4割（主要組合41.0%、登録組合43.1%）で依然として用いられている。継続雇用の対象者の限定基準は、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の65歳での引き上げが完了する2025年度までの時限措置ではあるが、希望者全員が65歳まで確実に働き続けられる環境整備の観点から、早期の撤廃を求めていく取り組みを強化していく必要がある。

(2) 賃金・労働条件

続いて、労働条件についてである。

まず、賃金については1.（2）で述べたとおり、60歳までの賃金に対する60歳以降の賃金の比率は63.8%となっている。ただし、定年年齢による違いがあり、「60歳定年」の組合では59.0%、60歳超定年の組合が60歳超の場合は78.3%となっており、「定年引上げ」した場合の方が下げ幅は小さいことが分かる（いずれも主要組合）。

一時金についてはどうか。これも定年年齢別にみると、「60歳定年」の組合では、60歳以降も「一時金あり」の割合は83.1%であり、その額は60歳までの46.2%となっている。他方、「60歳超定年」の組合では、「一時金あり」が83.6%、その額は60歳までの77.5%の水準である。一時金の有無に関しては定年年齢による差はみられないものの、支給額については「60歳超定年」が「60歳定年」を31%ポイント上回っている点は注目に値するだろう。

(3) 70歳までの雇用・就労確保措置への対応 最後に、70歳までの雇用・就労確保措置へ

の対応である。

結論としては、5つの「高齢者就業確保措置」のうち、導入割合が最も高いのは「70歳までの継続雇用制度」であり、主要組合で23.1%、登録組合で18.6%となっている。次いで「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度」が同1.6%・1.1%であり、その他の3つの選択肢は皆無であった。そして、現状では「いずれも導入していない」の回答が主要組合75.3%・登録組合79.7%と最多である。これは調査時期が法施行から間もないことが背景にあると思われ、今後当該状況がどのように変化していくか注目していく必要がある。

おわりに

2020年の高齢法改正は年金政策に先駆け

て雇用政策を法制化したことや、まずは努力義務から開始されること、さらには多くの企業がコロナ感染症の影響に直面しながら雇用の維持に懸命に取り組んでいる中での施行開始となる。そのため、法律の普及浸透にはしばらく時間がかかることも予想される。一方で、人手不足の解消や技術の伝承を目的に高齢者に継続的に働いて欲しい企業と、65歳以降も就労意欲が高い高齢者のマッチングが実現すれば、今次法改正が日本の産業全体の底上げにも一役買うことが期待される。

連合としても、これまでに述べてきた懸念事項を一つ一つ丁寧に払拭しながら、真に働く意欲ある高齢者が生き生きと活躍できる社会の実現をめざして、今後も取り組みを進めていきたい。