

〈特集解題〉

「70歳就業時代」を見据えて：
高年齢者雇用の現状と課題

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年法）が改正され、努力義務ではあるものの、新たに「70歳」までの就業確保措置の実施が事業主に要請されるようになった。かかる改正の影響もあり、70歳まで働き続けることが当たり前と言えるような「70歳就業時代」の到来が一層現実味を帯びている。

しかし、こうして70歳までの就業確保を要請された現場の労使が、更なる課題に直面することは想像に難くない。また、今回の改正法では、事業主に要請される努力義務の中の選択肢の1つとして、「雇用によらない」創業支援等措置の実施をも規定しているが、かかる今回の改正法が従前の法制度との間で整合性を持つものなのか、延いては、高年齢者雇用をめぐる法理論や労働市場政策のあり方をどう考えるべきかとの問いに、我々は向き合わなければいけないのではないかと。本特集では、かかる課題意識の下で、労働法、労働市場政策、労・使の観点からみた法改正をめぐる課題を有識者に寄稿いただくこととした。

労働法的観点からの分析を記した山川論文（寄稿1）はまず、従来の法政策が雇用と年金の接続を主な目的としてきたのに対し、改正法の目的は「働く意欲のある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう……環境整備を図っていくこと」にあると指摘する。その上で、同論文は、この目的自体は「働く意欲と能力のある労働者にとって、就業機会拡大の契機となる点で有用」としつつ、しかし、雇用と年金の接続という従来の目的に比べて改正法の目的を実現すべき急迫性は弱く、「この目的に事業主に雇用や業務委託契約の締結等を法的に強く求めるに足る法規範的な裏付けがあるといえるかには、若干の疑問がある」と指摘する。加えて、高年齢労働者の労働条件の引下げの問題に改正法が対策を講じていないことや、労働法の保護が及ばない創業支援等措置の問題にも触れたうえで、働き方の質の面で、「意欲と能力のある高年齢者にとって望ましい就業とならないおそれがある」として、改正法の目的と規定内容との間での矛盾を鋭く指摘している。

労働経済・労働市場政策的観点からの寄稿である近藤論文（寄稿2）も、労働市場での高齢労働者の存在感が一層大きくなることを見据えつつ、「大企業を中心にいまだに60歳定年制を前提とした人事制度や賃金体系が残っており、高齢労働者の活用の妨げとなっている」との課題を指摘している。更に、今回の法改正中の創業支援等措置をも踏まえつつ、「企業側の負担を軽減するための措置としてやむを得ない面もあろうが、あまりに自由度が高いと実質的な効果は限定されてしまう。かといって、確保されるべき『就業機会』の条

件を厳しくしていけば、今度こそ若年層へのしわ寄せが出てくる懸念がある。……ある年齢まで一律に雇用の継続を要請するやり方は限界を迎えている」としている。その上で、同論文は、高齢者の労働供給を歪める制度を見直すべく、特に、①在職老齢年金制度のあり方、②社会保険の扶養制度や税制上の配偶者控除制度が、高齢女性労働者の生産性に与える影響について重要な検討を加えている。

労働組合の立場から改正法を検討する寄稿3の仁平論文は、「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……の一步を踏み出した点は評価する」が、『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……課題や懸念も残されている」と指摘する。その上で、第一に、65歳までの雇用継続については、より安定的な雇用が見込まれる「定年引上げ」を基軸にし、「働きの価値にふさわしい処遇制度の確立」が不可欠とする。第二に、65歳以降の働き方については、働き手の保護に欠ける創業支援等措置ではなく「雇用契約による就労」を基本に据えるべきであり、仮に同措置を導入するとしても、労使で十分に協議を行う必要があるとしている。

最後に、寄稿4の新田論文は、高齢社員の活躍推進やエンゲージメントの高い職場環境の整備を目的とした企業の取り組みを紹介している。特に興味深いこととして、経団連が会員企業を対象に行った調査によれば、第一に、65歳までの継続雇用制度を導入している企業の中でも、65歳までの定年引上げや定年廃止への制度変更を検討している企業が3割近くあること、第二に、70歳までの就業確保措置についても「対応済」又は「対応を検討中」との回答が5割近くあり、その中でも、自社又はグループ企業での継続雇用を予定する企業が9割を超えることが紹介されている。その他、同論文においても、70歳までの就業確保に向けた労使対話の重要性が指摘されているほか、均等・均衡処遇ルール等を踏まえた、人事・処遇制度の見直しも指摘されている。

各論文を読み進めると、高年齢者雇用とは、年金制度等の隣接する制度との接合や、労働市場における高年齢労働者の位置づけといった幅広い視点からの検討を要するテーマであることが改めて浮き彫りになる。これから先、70歳就業時代を生きていく一人として、このテーマをめぐる議論動向に今後も注目していきたい。

（前・連合総研研究員／現・長崎県立大学専任講師
後藤 究）