

## 今後の高齢者雇用対策について建議

現在の年金制度では、2013年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられます。現状のままでは、無年金・無収入となる労働者が生じる可能性があります。

厚生労働省労働政策審議会・職業安定分科会雇用対策基本問題部会では、雇用と年金が確実に接続するよう、希望者全員の65歳までの雇

用確保措置等について検討を重ねてきました。

1月6日、厚生労働省労働政策審議会は、これらの検討を行った結果、厚生労働大臣に対し、「今後の高齢者雇用対策について」の建議（意見の申し立て）を行いました。これを踏まえて厚生労働省は、法案を作成し第180通常国会へ、「改正高齢者雇用安定法案」を提出する予定です。

### 【今後の高齢者雇用対策について（概要）】

#### 希望者全員の65歳までの雇用確保措置について

(1)法律による定年年齢の引き上げは企業の労務管理上、極めて大きな影響を及ぼすこと、60歳以降は働き方や暮らし方に対する労働者のニーズが多様であること等を踏まえると、直ちに法定定年年齢を**65歳に引き上げることは困難である**。企業の労務管理上の課題に対する環境整備の状況を踏まえ、中長期的に検討していくべき課題である。

(2)現行制度では65歳までの希望者全員の雇用を確保することになっていない。2013年度からの報酬比例部分の支給開始年齢引き上げに伴い、無年金・無収入となる者が生じることのないよう、雇用と年金を確実に接続させるため、現行の**継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準は廃止することが適当**である。その際、就業規則における解雇事由・退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできるようにすることが適当である。

<(2)に対して使用者側委員から以下の意見が出された>

現行法に基づく継続雇用の対象者基準は、労使自治の観点から妥当な制度であり、企業の現場で安定的に運用されていることや、基準をなくした場合、若年者雇用に大きな影響を及ぼす懸念があることから、引き続き当該基準を維持する必要がある。

仮に、現行の基準制度の維持が困難な場合には新しい基準制度を認めるべきである。

(3)雇用と年金を確実に接続した以降は、できる限り長期間にわたり現行の対象者基準を利用できる特例を認める経過措置を設けることが適当である。

(4)同一の企業の中だけでの雇用確保には限界があるため、親会社、子会社、親会社の子会社、関連会社等を、事業主の責任を果たしているといえる範囲において、**継続雇用における雇用確保先とできるよう対象拡大が必要**である。

(5)未だ雇用確保措置を実施していない企業が存在するため、今後すべての企業で確実に措置が実施されるよう、指導の徹底を図り、指導に従わない企業には企業名の公表等を行うことが適当である。

(6)希望者全員の65歳までに雇用確保の導入に関する相談支援等について、政府として積極的に支援することが必要である。