

2018.10.22  
第20回未来投資会議

## 第20回会議における論点に関する連合の考え方

---

日本労働組合総連合会(連合)

会長 神津 里季生

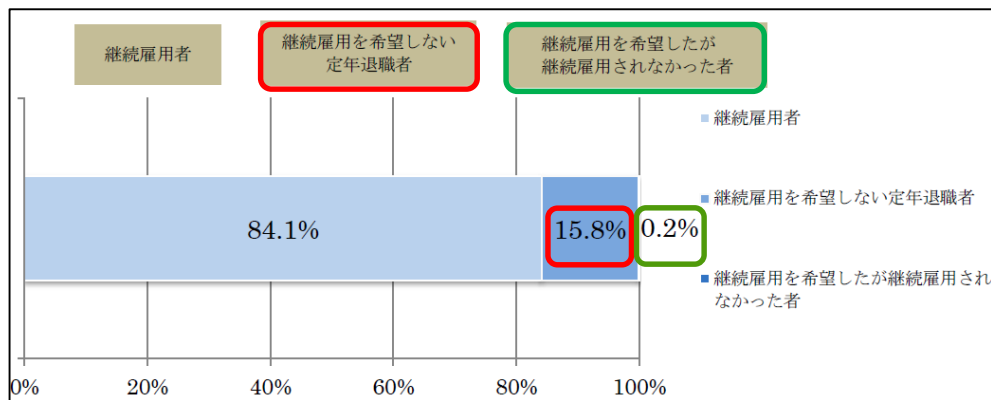
# 高齢者雇用のあり方について①

- 意欲ある高齢者が年齢に関わりなく働き続ける社会の実現は歓迎。
- そのためには、作業環境の改善や賃金・労働条件の確保をはじめ、高年齢者が安心して働くことのできる職場づくりが必要。

## 高齢者の働き方・暮らし方のニーズの尊重

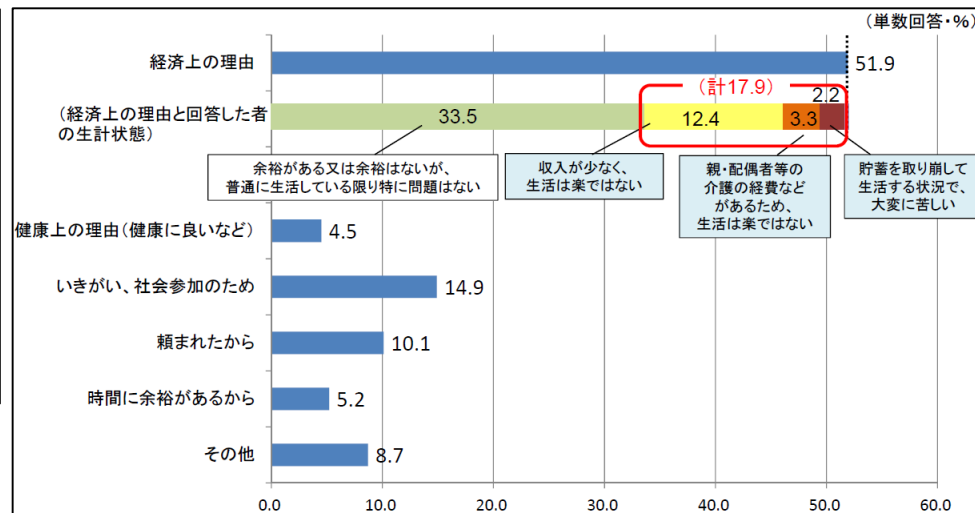
- 65歳以上70歳未満における就業理由では、「**経済上の理由**」が半数を占め、さらに「生活は楽ではない」又は「大変に苦しい」という者も2割程度存在している。
- さらに、就労を希望する高齢者でも、自身の健康や家族の介護などの理由から就労できない者も一定数存在。
- 65歳までの継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者などに対するセーフティーネットも必要。
- また、年金については支給開始年齢の引上げは行わず、繰下げ受給の仕組みの活用などについて検討すべき。

参考1: 60歳定年における定年到達者の動向



出所: 平成29年「高齢者の雇用状況」集計結果(厚生労働省)

参考2: 高齢者の就業理由



出所: 平成26年度 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」。  
図は、65歳以上70歳未満の男女の回答(単数回答)をパーセンテージで表したものの。

## 高齢者雇用のあり方について②

### 職場環境の改善

- 高齢者は、体力や健康面で個人差が大きく、高負荷の作業や転倒リスクなども高まる。労働災害防止の観点から、職場におけるきめ細かな作業環境の改善やメンタルヘルス対策などの安全衛生対策の充実が必要。
- 安全と健康確保のための配慮事項の整理、勤務条件や健康管理などのソフト面での対応も必要。
- AIやロボットなどのテクノロジーを活用した職場環境整備も重要であるが、初期投資が導入障壁になることも想定されるため、助成金の拡充などの国の支援も必要。

### 労働条件の改善

- 定年後に継続雇用され、業務内容に変化がないにも関わらず賃金が減少するケースが多いことから、同一労働同一賃金原則を踏まえたさらなる均等・均衡待遇の取り組みが必要。

参考：定年後に継続雇用された者の業務内容の変化と賃金の増減

	総数(千人)	賃金額は減少した	賃金額はあまり変化していない	賃金額は増加した	無回答
(業務の内容は)変わっていない	1,193	77.2%	21.2%	0.9%	0.8%

出所：仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第40回：平成29年2月21日）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議資料より抜粋

## 中途採用について①

○景気低迷により就職が困難だった世代の者や介護離職者などが長期間安定的に就労できるよう幅広い年齢層における中途採用促進が必要

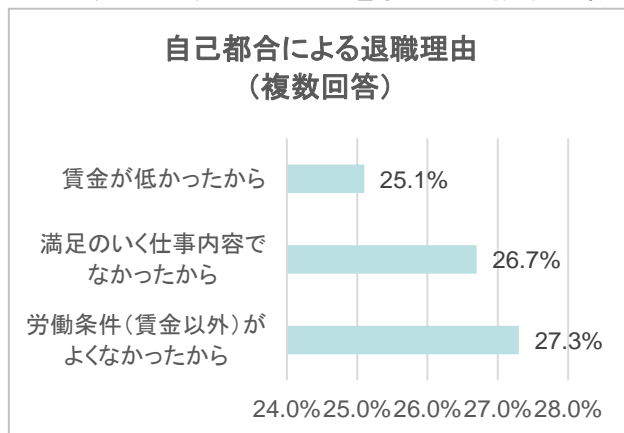
- 就職氷河期世代、子育て離職女性、介護離職者などが、中途採用により長期間安定的に就労するため、マッチング施策の強化、転職・再就職に特化した職業訓練の推進、受入企業における労働条件の整備が必要
- 中小企業では新卒採用できない状態が慢性化(後継者難や求人難による人手不足倒産も発生)

○我が国は、主要先進国と比べて、いったん失業すると、転職・再就職が困難。

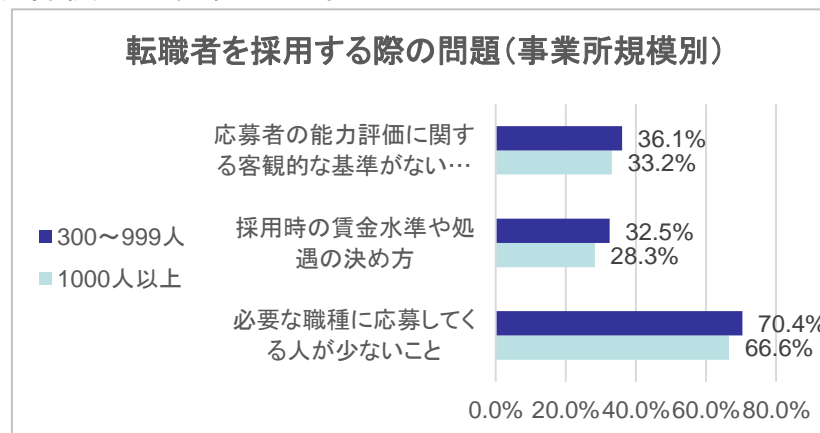
○就職氷河期で特に非正規で働く者を、積極的に正社員化できるよう、新たに雇い入れる企業に対する助成やハローワークによる重点的な支援を実施。日本では欧米諸国と比べ、非正規から正社員として就職するのが困難。

○格差を固定化させない教育・職業訓練の実施

○非正規雇用の労働者や中小企業の労働者においては教育訓練機会が十分でない場合もあり、格差を固定化させないためにも、OJT、OFF-JTを含めた教育・職業訓練機会の充実が必要



出所:厚生労働省「平成27年転職者実態調査の概況」より作成

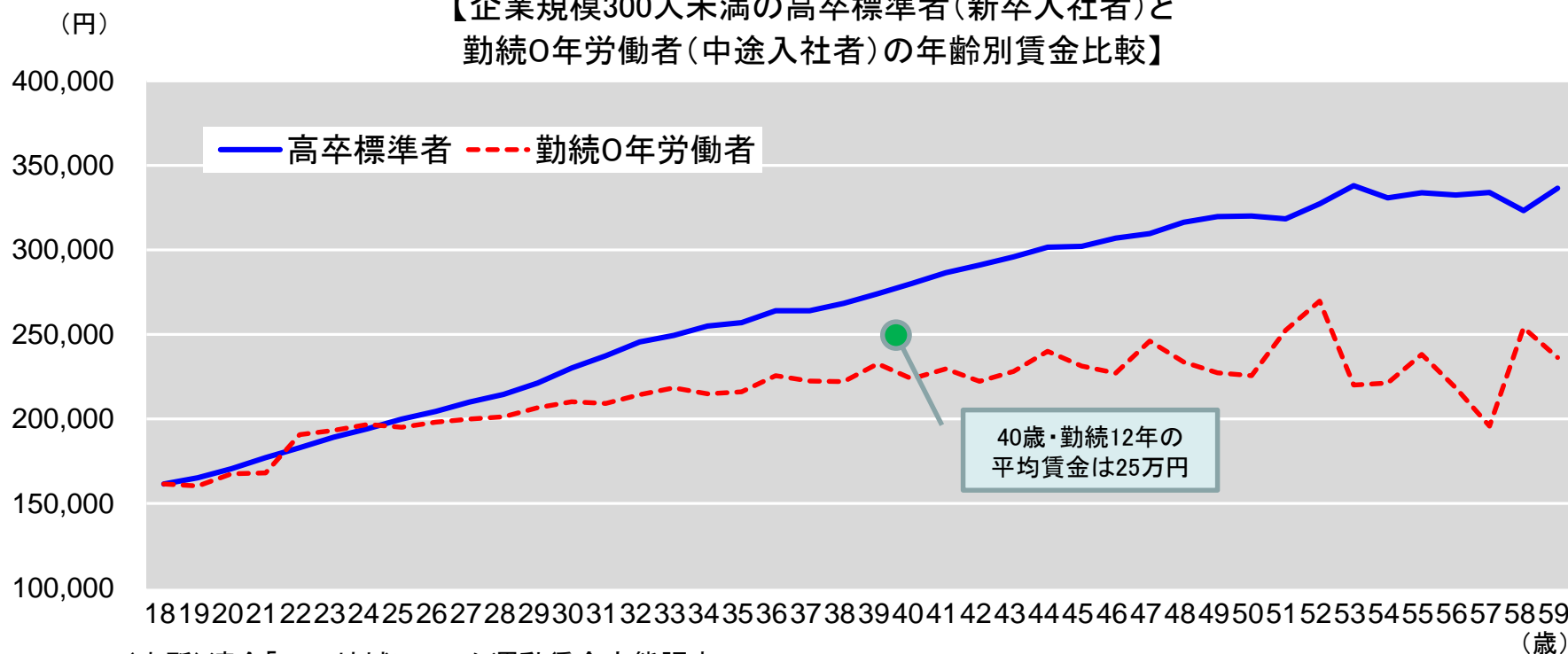


出所:厚生労働省「平成27年転職者実態調査の概況」より作成

## 中途採用について②

- 中途入社者の入社時賃金は高卒標準労働者(新卒入社者)と比較すると低位にあり、年齢上昇とともに、その差は拡大する。
- また、高卒40歳・勤続22年と40歳・勤続12年の賃金を比較するとその差は3万円。中途入社者は、12年勤務しても新卒入社者に追いつけない。

【企業規模300人未満の高卒標準者(新卒入社者)と勤続0年労働者(中途入社者)の年齢別賃金比較】



(出所) 連合「2017地域ミニマム運動賃金実態調査」

連合「地域ミニマム調査」は、地方連合会に加盟する300人未満企業の個人別賃金データを収集し、賃金実態を分析する調査。2017調査では、2506組合、約47万人のデータを分析。