

第19回労働市場改革専門調査会議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成20年2月15日(金) 10:00～11:10

2. 場所：中央合同庁舎第4号館共用第3特別会議室

3. 出席者 会長 八代 尚宏 国際基督教大学教養学部教授
専門委員 小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所所長
同 山川 隆一 慶應義塾大学大学院法務研究科教授

(議事次第)

- 1 開会

- 2 議事
 - (1) 第3次報告とりまとめに向けて
 - (2) その他

- 3 閉会

(配布資料)

- 資料1 労働市場改革専門調査会第3次報告(案) ～70歳現役社会の実現に向けて～
資料2 労働市場改革専門調査会第3次報告(案)のポイント

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) それでは、第 19 回の「労働市場改革専門調査会」を開催する。

本日、非常に残念なことに大勢の委員が欠席されているが、別途、意見をいただき、おおむね了解もいただいているので、それらも含めて議論いただきたい。

本調査会運営規則第 4 条 3 項に「会長は調査会の議題等により、必要があると認めるときは、調査会委員の過半数が出席しない場合であっても、調査会を開くことができる」という規定があるので、欠席者は多いものの開催させていただく。

既に第 3 次報告については、各委員からの意見も反映されているので、何かこの場で更にコメントがあればいただきたいと思う。

まず、事務局から第 3 次報告(案)について、説明させていただく。

(湯元審議官) 資料 1 が本調査会の第 3 次報告(案)であり、資料 2 が第 3 次報告(案)の全体像を簡単に要約したものであるので、資料 2 に沿って、説明したい。

まず、資料 2 の 1 頁は、現状の問題点の指摘と、諸外国の取組である。

なお、「70 歳現役社会」が、福田総理の成長戦略の中でも 1 つのキャッチフレーズになっていることも受けて、本専門調査会報告の副題を「～70 歳現役社会の実現に向けて～」に変更している。

2 頁は、副題を大きな柱として、現状の高齢者雇用対策の認識をまとめている。現行法は、65 歳までの継続雇用確保措置を企業に段階的に義務づけており、高齢者の継続雇用自体は進展しているが、図 2、3 に示されているとおり、契約・嘱託などの形態で雇用される方が 8 割を超える。雇用契約期間についても 1 年ごとに更新するという短期の契約が圧倒的に多い。

他方、報告書(案) 9 頁にも書いているが、大多数の人が正社員の形で雇用を希望されており、希望と現実との間にかなりギャップがあることを問題点の一つとしてあげている。また、原則として希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入すべきということになっているが、実際に、希望者全員を対象とする制度を導入した企業は約 4 割にとどまっている。なお、定年到達予定者のうち、継続雇用予定者は 8 割程度であり、勿論 100%ではない。

定年後の労働条件などの説明も、定年直前の 59 歳にすることが一般的である。それから、65 歳以降も継続的に就業を希望している人も 4 割程度いて、60 代後半の就業ニーズも高い。これらが現状の分析である。

こうした分析を基として、65 歳継続雇用を、まず着実なものとしていくことが一つである。そして、雇用形態も含めて安定した継続雇用を増やすことが重要である。それから、65 歳以降も展望すると、団塊世代がそのような年齢になっても再度活躍できるような仕組みの構築が重要だろうという考えの下に、こうした取組を進めていくことで 70 歳現役社会を実現していく、という方向で書いている。

「提言」として、下に3つのパートに分けて書いているが、まず、左側「65歳継続雇用の着実な推進」である。継続雇用については原則希望者全員とされているが、企業と組合との間で合意があれば例外規定等を労使協定で定めることができる。この労使協定のうち一部は、少し企業の裁量性の強いものもあるのではないかと。例えば、「企業が適当と定めたもの」という基準を設けた場合、企業が裁量的に特定の労働者の継続雇用を行わないというケースも起こり得るので、その基準をもう少し明確化すべきではないかというのが、提言の1つである。

それから、先述のとおり、定年直前の59歳になって労働条件等を説明するという事例を紹介したが、やはりこれからのキャリアや人生を考えていく上では、もう少し早い段階で説明をし、就業条件だけではなくて、仕事の内容・役割そのものについてもしっかりと、企業サイドは説明していくべきだろうという趣旨を書いている。

2つ目のマルだが、1年契約は労働者にとって不安定であるため、雇用契約期間を、有期で2年あるいは3年と延ばしていくということを促進する必要があるのではないかと。また、高齢者は、同年齢でも非常に体力差がある一方、技能や経験を持っているため、こういった特性を生かした仕事を更に開発していく、いわゆる職域開発が必要である。

また、限られたポストである役職からは外れてしまうこともあるが、専門的な能力が高い高齢者については、いろいろな形で専門職制度の導入を促進していく必要があるのではないかと、という提言を書いている。

それから、実際の働き方は、ほとんどがフルタイムになっているが、勿論フルタイムを希望する方も多いが、1日数時間という短時間勤務や、週2・3日という短日勤務などを希望する方も多く、このため在宅勤務も含めた多様な働き方をもう少し促進していく必要があるのではないかと、という提言である。

次に、右側の2つ目の「安定した継続雇用を増やすための条件整備」について説明する。ここでは最初、「正社員としての継続雇用を増やすための条件整備」というタイトルでまとめることを検討していたが、「正社員としての」とすると、定年延長のみを想定しているという趣旨になるのではないかと、など、先生方から色々な意見・指摘もあり、また定年延長だけではなくて、2年、3年の有期契約に延長していく、あるいは5年、10年という契約があってもよいという議論があったことから、それらを全部含めるという意味合いで「安定した」継続雇用という表現としている。

「労使合意に基づき、一定の年齢で退職金の清算を行いつつ、高齢者の意欲・能力・体力等に見合った賃金・処遇体系への移行を促進」との記述は、専門調査会報告本体の資料の14頁最終行の部分であるが、これまで議論をしていただいたエッセンスを要約的に書いたものである。

例えばとして、1つのパターンを示している。「①一定の年齢で退職金などの清算を行う定年制度を前提とする。」「②それ以降は、本人の意欲・能力・体力等に見合った賃金・処遇体系に移行する。ここでより長期の雇用契約を可能とするためには、現役世代とは異なる柔軟な雇用ルールを新たに設定することで60歳以降も安定した雇用契約を結ぶ。」というものである。ここは専門調査会において、詳しく中身を議論していただいた部分でもあるが、本報告ではこのようにまと

めている。本日夕刻の経済財政諮問会議でもこの辺が議論になると考えている。

さらに「③具体的な契約の内容は労使の合意に基づいて定める。」ということが実現していけば、今の1年単位での契約に比べ、高齢者の能力をより引き出すことができ、また実質的にも定年年齢の引上げに近い効果を持つ仕組みを作ることができるのではないか、と考えている。

15頁12行目のなお書きで、残された課題として、「中長期的には、企業が定年年齢の引上げや廃止に自らが積極的に取り組むことができるような制度的な環境整備が必要になるものと考えられる。」と、書いている。また、「企業が定年制を延長・廃止できるためには、労使合意などを前提として、年功的な賃金制度を含め雇用契約を柔軟に変更するための法整備などについても、中期的な観点からの検討が必要」ということで、引き続きの検討課題として注釈9に記している。

資料2の2頁の右下、「団塊世代が再度活躍できる仕組みの構築」については、65歳以降も就業が継続できるような仕組みとして、例えば地域や中小企業で大企業のOBが再度活躍できるような仕組みを構築してはどうかということで、幾つか提言を掲げているが、ここは専門委員からも多々意見を頂いたが、高齢労働者向けの派遣事業などで高齢者向けの特別な措置として、直接雇用の申し入れ義務免除などを書いている。

専門調査会報告の16頁の注釈11に過去の事例も含めて、高齢者向けの派遣に関する特例を書いている。

資料2の3頁、一番左の「複線型人事制度の整備」では、いわゆる「退職年齢選択可能ゾーン」を考えて、多様なメニューの中から個々人が選べるような仕組みをつくっていくべきだという趣旨を書いている。

「社会保障制度等との整合性」については、老齢年金給付を「保険数理的に公平」な仕組みにすること、それから高年齢雇用継続給付の見直し、今回、65歳以降の就業についても、何らかの対応策を取るべきであるということを書いているので、今60代前半に給付しているものを60代後半に広げる、あるいはシフトするなど、いろいろな考え方があろうかと思うが、それらの点も含めて見直しを検討すべきであるということを書いている。

③は、退職金税制が勤続年数に中立的でない現状の見直しが必要ということである。

最後に一番右の部分になるが、「高齢者に焦点を当てた職業再訓練プログラムの整備」についてまとめている。

以上が全体像である。

(八代会長) ありがとうございます。それでは、御意見をいただければと思うが、本日所用のため欠席している佐藤委員から、「60歳以上も正社員として働ける」とするよりも、やはり70歳まで現役社会といっても有期雇用となることが実状なので、それを正社員とするのは限定しすぎなのではないか、という指摘があった。このためⅡ.1.(2)については、「安定した継続雇用を増

やすための条件整備」という言い方で整理している。

(湯元審議官) 小林委員からも同様に、正社員に限定すると、高齢者の雇用機会自体が奪われる可能性があるので、あまり限定しない方がいいのではないか、という指摘があった。2委員の指摘を踏まえて、「安定した継続雇用と」という表現にした。

(八代会長) それから、湯元審議官の説明にちょっと補足する。諸外国の事例で、EUについて少し詳しく記述している。これは最近出席した会議(平成20年1月19・20日「日・EUジャーナリスト会議」)で、EUの担当から、EUでは2000年のリスボン宣言、あるいは2001年のストックホルム宣言において、「全員就業(full employment)」が極めて重要な政策目標になっているということを伺い、これは日本にとっても1つの参考になるのではないかと考えた。

EU全体の就業率は2010年までに70%を目標とし、高齢者(55~64歳)については、当時の39%を50%とする、かなり意欲的な目標になっている。

この数値目標は今の日本の水準に比べると、男性は明らかに日本の方がこれより高いが、女性はむしろ低く、男女平均すると同じ程度となっている。EUの事例は、こういう高齢者の就業率を目標として掲げることが、ある意味では国際的な潮流になっていることを指摘する趣旨で記述した。

今回の提言の1つのポイントは、高齢者について、これまでの雇用規制の特例を設けることである。これは16頁の注釈11にも記したが、高齢者については、普通の働き方に関する規制が一部緩和されている事例もある。例えば、インハウス派遣は、一定割合高齢者が含まれている場合について認められている¹。

定年退職後の高齢者というのは、もともと不安定な雇用形態にあり、1年単位の雇用契約を更新している。

したがって、ある程度弾力的な雇用契約の下で、1年が3年あるいは、法令で定められている上限いっぱいの5年契約に移ることができれば、ある意味で規制緩和による雇用拡大の効果が、非常に大きいと思う。

しかも、高齢者の場合は普通の労働者と違って、いわゆる常用代替の心配はほとんどない。既に現状が非正社員主体であるので、別に地域は限定しないが、いわば年齢特区として高齢者に限定して規制を緩和するという発想を用いたらどうか、ということである。

(山川委員) 今の点だが、派遣期間の制限が高齢者について緩和された事例は、具体的には何か。

¹ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の一部を改正する省令(平成11年11月17日労働省令第44号)において、「法第7条第1項第1号の労働省令で定める場合は、当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、十分の三以上の者が六〇歳以上の者(他の事業主の事業所を六〇歳以上の定年により退職した後雇い入れた者に限る。)であるものとする。」と規定された(平成11年12月1日施行)。

(八代会長) たしか派遣受入期間が1年であった時代に高年齢者に限って3年にしたものの²である。

(湯元審議官) 1年のときに高齢者については3年。

(八代会長) ただ、あれは今はすべて3年である。

(小林委員) 当初特区みたいに。

(湯元審議官) もし、これから特例を認めるとしたら、今の3年を5年にするという考え方が1つあるかと思う。

(小林委員) インハウス派遣、すなわち専ら派遣が高齢者を一定以上雇い入れていることを条件として認めるという、いわば特区化されている。

(山川委員) 直接雇用の申し入れ義務については、高年齢者の特例を検討したいということか。

(小林委員) これは、例えば製造業務へ派遣した場合、現行では3年経ったら、途中あるいは直前で労働者が代わっていたとしても、その時点でその仕事に携わっている人に対して直接雇用の申し入れをしなければいけない仕組みになっている。

しかし、60歳を過ぎたものが、2年あるいは3年の契約を結んで、その後企業が直接雇用を申し入れることは、なじまないと思うので、やはり直接雇用の申し入れ義務についての特例を考えた方がいいと思う。

(山川委員) 実例があるインハウス派遣の例外要件についても、更に緩和するという趣旨の理解となるのか。

(小林委員) 現状の例外要件をどのようにするかについては、もう少し検討しないとけないと思う。

(八代会長) 今、山川委員のご指摘のとおり、実例に、派遣期間の制限の緩和とインハウス派

² 経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律（平成13年12月14日法律第158号）第5条に労働者派遣法の特例を規定した。平成14年4月1日施行後、平成17年3月31日に失効。なお、職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律（平成15年6月13日法律第82号）（平成16年3月31日施行）により、派遣受入期間が1年から3年となり事実上中高年齢者の特例は意義を失った。

遣の要件緩和があり、更なる検討という点で、一般業務の直接雇用の申し入れ義務を高齢者について免除するということが挙げられる。

小林委員のご指摘は、定年まで直接雇用されていた高年齢者を、定年退職後3年の派遣期間が経ったら再度直接雇用する義務というのは、ちょっと実状にあってないのではないかと、というロジックだと思う。

(山川委員) 15頁の注釈9について、私は、一旦定年制で区切り、もう一度言わば第二定年制を設けて、結果的に長期雇用につなげるというのは、いいアイデアだと思っていた。

ここで、雇用契約の「変更」と「解除」ではどちらが適切な表現であるかということがあるが、新たな契約条件で雇用するための解雇という場合と、単に企業外に排出するための解雇という場合と2つあって、新たな契約条件で雇用するための解除の方は、言わば労働条件の変更のための解雇、いわゆる「変更解約告知」という議論になる。それは、労働条件の変更の一種だという位置づけが結構なされており、変更に応じなければ解雇すること自体、どの程度で認められるかということは議論にはなっているものの、位置づけとしては労働条件変更が主眼だということなので、契約内容の「変更」にしても、単純に企業外に排出するものを除いて考えるのであれば、理屈としては含まれ得るのではないかと思う。

(八代会長) 注釈9は、山川委員ご指摘のとおり、新たに契約を結ぶときのケースである。

(湯元審議官) 雇用契約解除と新契約締結をセットで見たときの変更という概念かと思う。

(八代会長) 以前の専門調査会でも議論があったが、成果主義的な契約で中途採用された労働者が、その契約に見合った仕事能力を発揮できなかった場合に、使用者側が解雇することは、割と弾力的に認められているので、それに近い意味だと思う。

新卒採用の場合、その人の能力がないことは、本人の責任よりも雇った企業の責任が問われる。しかし、最初から形成された一定の能力を期待して途中で雇っているときは、新卒採用と比べて、言わば「解雇権濫用」の度合いが違うということは、常識的になっているという理解で良いか。

(山川委員) 最高裁では出ていないが、下級審裁判例も結構出てきているので、比較的承認を得ていると思う。

(小林委員) 資料2の2頁目の2ポツの「現状の高齢者雇用対策」に、「希望者全員を対象とする制度を導入した企業は約4割」とあり、そのとおりだと思うが、残りの約6割は希望者全員となっていない。「定年到達者のうち継続雇用予定者は約8割」となっているが、希望者全員を推進すべきという意味で書いているのか。

(湯元審議官) そのような意味もあるが、他方、継続雇用予定者以外の約2割には、自分の意思で辞めた人も含まれており、この解釈が難しい。

希望者全員を対象とする制度を導入している企業は4割しかないということは、希望者全員を対象とする原則から外れて雇用されなかった人もわずかながらいるということを示唆する数字だと考えられる。

(小林委員) 希望者全員という制度ではないが、高齢者雇用を積極的に行っている企業もあるので、全体としてはかなり高年齢者雇用への取組は進んでいると思われるので、その点につき誤解がないようにしておいた方が良いでしょう。

むしろその下の「65歳以降の継続就業希望も約4割」についてだが、半分近い人たちが65歳を過ぎても働き続けたいと考えているが、そのための条件整備はほとんど進んでなくて、個人と企業との間の相対の関係で何とか行っている現状である。このため、そこをもう少し制度的にバックアップしながら、より高年齢者の雇用を増やしていこうというのが、「70歳現役社会の実現に向けて」という今度の提言の趣旨ではないかと思う。

(八代会長) 基本的に65歳までという今の雇用政策の考え方を見直していくという主旨だと思う。先ほどの山川委員ご指摘の中途採用の判例は、ウェストミンスター銀行³だと思ったが、中途採用者についての解雇を弾力的に認めた、より適当な判例はあるのか。

(山川委員) それはフォード自動車(日本)事件という、昭和59年の高裁判決⁴で、外資系会社でヘッドハンティングにより中途採用された人事本部長の事例で、趣旨はかなり明確なので多分適切だと思う。

(八代会長) それは年収が何千万円である社員が残業手当を会社に請求して裁判官に拒否された事案であったか。

(山川委員) あちらは、つい最近の外資系投資銀行の残業手当の事件⁵である。

(湯元審議官) フォード事件は、外資系で無期契約をして、成果が足りないので解雇されたという例だと記憶している。

(山川委員) 成果というか、人事部長として期待されている仕事ができなかったという事件である。

³ ナショナル・ウェストミンスター銀行事件(東京地判平12.1.21)

⁴ フォード自動車事件(東京高判昭59.3.30)

⁵ モルガンスタンレー事件(東京地判平17.10.19)

(湯元審議官) 契約は無期でよろしいか。

(山川委員) 無期である。

(湯元審議官) 今は、外資系の採用は有期が多いような印象がある。

(山川委員) 外資系で、特にトレーダー等のスペシャリストは1年程度の有期が多いが、人事本部長などラインの場合には期間の定めがないケースも結構多いのではないかと思う。

(八代会長) ありがとうございました。それでは、第3次報告(案)については、これでとりまとめさせていただく。

お二人からいただいた貴重な意見も踏まえて今後とも議論を進めていきたいと思うが、今回は、本案をこういう形で第3次報告として了承いただくということで、よろしいか。

(「はい」と声あり)

どうもありがとうございました。本調査会終了後、第3次報告として公表させていただきたいと思う。そして、このとりまとめられた報告書については、本日夕刻の経済財政諮問会議に報告したい。