

労政部ニュース

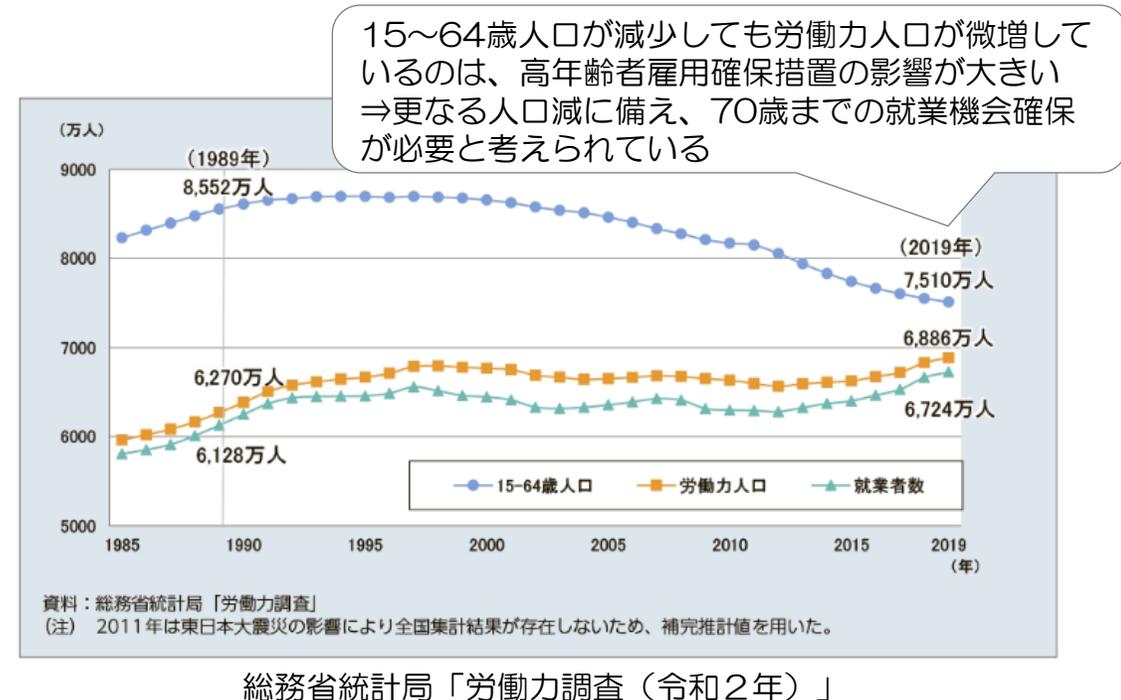
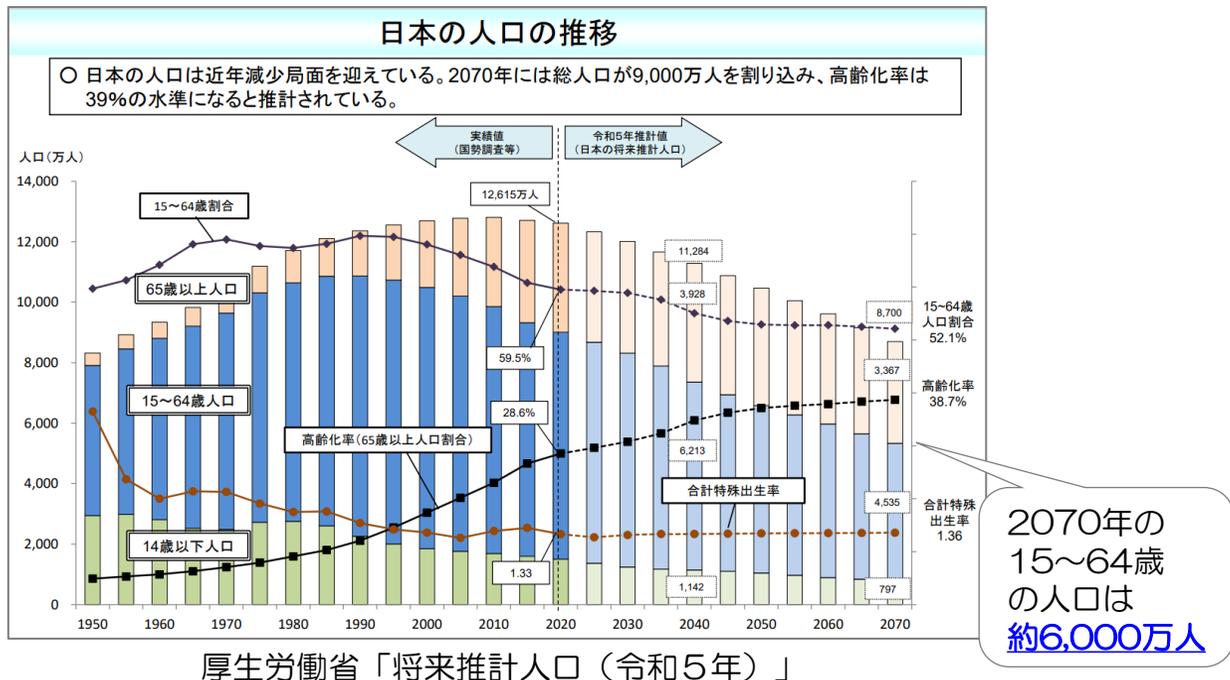
60歳以降の雇用に関する社会動向、法改正、 他産別・他単組のとりくみ先進事例について

1. 背景
2. 高年齢者雇用安定法 改正のポイント
3. 60歳以降の雇用に向けたとりくみにおけるゴム連合の基本的な考え方
4. ゴム連合の現状
5. とりくみ事例・社会動向

2023年8月10日
ゴム連合 労働条件政策部

1. 背景

- 日本は世界に比類なきスピードで超少子高齢化と労働人口の減少が進行。
⇒ゴム連合でも人員不足を課題に感じているという声は多い。
- 経済社会の活力維持を目的に、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、活躍できる環境整備を図るため、高年齢者雇用安定法が改正となり、
「高年齢者雇用確保措置（70歳までの就業機会の確保）」が努力義務化。



2. 高年齢者雇用安定法 改正のポイント

これまで

改正後（2021年4月1日）

- 60歳未満の定年禁止 **義務**
- 65歳までの雇用確保措置 **義務**
 - ① 65歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度
（再雇用制度・勤務延長制度）の導入※③は原則として「希望者全員」に適用

- 同左
- 同左

- **70歳までの就業機会の確保** **努力義務**
 - ① **70歳**までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ **70歳**までの継続雇用制度
（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
 - ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

70歳までの就業機会の確保措置のうち、雇用によらない措置を『創業支援措置』という（④、⑤のこと）

3. 60歳以降の雇用に向けたとりくみ におけるゴム連合の基本的な考え方

- 60歳以降も安心して能力を発揮し、「誇り」を持ち「生きがい」「働きがい」を感じながら働ける職場の実現に向け、「定年の延長」も一つの選択肢として捉えながら、働き方と処遇の見直しや雇用の安定に向け労使で議論を深める。
- 65歳までの能力発揮に向けた人材育成・環境整備のとりくみに向け議論を深める。また退職後も安定した生活が送れるよう中高齢期をめぐりに計画的に生活設計の支援策（ライフプランセミナーなど）を労使で進める。
- 「改正高年齢者雇用安定法」の趣旨を踏まえ、高年齢期の働き方について労使で議論を深める。

ほぼ確実に訪れるであろう労働人口減少に備え、高年齢者の働き方や職場環境、処遇、雇用の安定などについて、今のうちから私たちもこの課題に向き合い、労使で議論を深めていく必要があります。

4. ゴム連合の現状 (2022年12月発行 ゴム総覧No.66抜粋)

項目	改正後 (2021年4月1日)
<ul style="list-style-type: none"> ● 実施している高年齢者雇用確保措置 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>「再雇用制度導入」が100% (51/51組合)</u> ⇒定年引上げや定年制廃止を行っている単組は現時点では無し
<ul style="list-style-type: none"> ● 再雇用制度を実施している場合、希望者全員が対象となっているか 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>「対象となっている」が90% (46/51組合)</u> ⇒「対象となっていない」と回答した5単組については、経過措置が令和7年3月31日までと迫っているため、労使で確認を実施ください。 <div data-bbox="1541 649 2407 856" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>平成25年4月1日 ~ 平成28年3月31日 61歳まで 平成28年4月1日 ~ 平成31年3月31日 62歳まで 平成31年4月1日 ~ 令和 4年3月31日 63歳まで 令和 4年4月1日 ~ 令和 7年3月31日 64歳まで <u>令和 7年4月1日 ~ 65歳まで (= 完全施行)</u></p> </div>
<ul style="list-style-type: none"> ● 再雇用者を組合員としているか 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>「していない」が100% (51/51組合)</u> ⇒再雇用者の労働環境改善や組織拡大の観点から組合員化すべきかどうか検討していく必要があります。
<ul style="list-style-type: none"> ● 再雇用後従事する業務 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>「定年時同様」が88% (45/51組合)</u> <u>「定年時と別業務」が39% (20/51組合)</u> ※複数回答あり ⇒定年時と別業務となる場合、教育を行うことが望ましいです。教育が行われているか確認を行ってください。

5. とりくみ事例・社会動向

◆ とりくみ事例

連合が発行する「60歳以降の雇用と処遇に関する取り組み事例集」にて、他単組での「定年延長の取り組み」や「継続雇用における労働条件向上の取り組み」について事例紹介されていますので、参考としてご活用ください。

 [\(連合\) 60歳以降の雇用と処遇に関する取り組み事例集](#)

◆ 社会動向

基本給の格差について ～最高裁「性質や支給目的など踏まえ検討を」～

定年後の再雇用について、仕事の内容が定年前と同じなのに基本給を半額以下にされたことが不当かどうか争われた裁判で、1審と2審で違法とされた判決を覆し、[最高裁判所は「不合理かどうかは基本給の性質や支給の目的などを踏まえて検討すべきだ」](#)とする考え方を示し、名古屋高等裁判所で審理をやり直すよう命じました。

専門家は「1・2審の判決をもとに、正社員と再雇用の基本給の差は6割ぐらいにしておけば不合理ではないという考えがひとり歩きしていた面があるが最高裁は[基本給の性質や目的と個別の事情を照らしながらきちんと制度設計すべきだ](#)というメッセージを出した」と指摘しています。

 [基本給の格差 最高裁「性質や支給目的など踏まえ検討を」 | NHK | 愛知県](#)