

60歳以降の安定雇用

いとう あきひで
伊藤 彰英

基幹労連・労働政策グループ・中央執行委員

60歳台前半の厚生年金制度の見直しにより、報酬比例部分についても支給開始年齢が段階的に引き上げられ、2013年度に60歳に達した者は61歳まで無年金になる。そして、2025年度には公的年金はすべて65歳からの支給となる。基幹労連はそうした課題に対処するために、「60歳以降の安定雇用」の要求を掲げて取り組んでいるが、ここ最近労働界全体で課題意識が高まっていることも踏まえ、現時点の考え方を述べたい。

60歳以降就労を議論するに先立って実施した総合意識実態調査では、60歳以降就労について具体的に考え始める40歳台・50歳台の8割が就労を希望しており、その理由は「働かなければ家計が成り立たない」が3分の2を占めている。とくに、60歳時点で住宅ローンや教育費の支払い等が残るとの回答が半数にも及んでおり、経済的な不安はきわめて深刻である。一方、就労形態に対する意見は現段階では様々であるが、何らかの形で65歳まで働ける制度設計が必要という考え方は組合員間で共有されている。

かつて、定額部分の支給開始年齢引き上げの段階で、多くの労使では高齢者雇用安定法のもとで勤務延長・再雇用制度を導入しており、制度上は希望者ほぼ全員がその対象になっている。しかし、厳密にいえば希望者全員をカバーできていないことや、企業の好不況の影響を少なからず受けることから、契約年数の課題を含めて、将来的には誰もが65歳まで働くことを見通せる制度設計が必要となる。

一方、現行制度は「特別支給の老齢厚生年金」

を併給することで成り立っており、国の制度を活用しつつスムーズな高齢者雇用の確保をめざすという、いわば過渡期の制度である。そのもとでは、当該者は60歳以前と同様の仕事をしているにもかかわらず、賃金が初任給程度にまで激変することも珍しくはない。これでは2013年度以降の生活（無年金者）は成り立たない。

この種の課題に対して、国の法律として対処すべきとの声を耳にするが、それぞれの企業にとって60歳以降の雇用はそんなに簡単なものではない。能力・体力差を踏まえた仕組みや60歳以降も生き生きと働き続ける枠組みとともに、世代間の公平性や納得性の担保も不可欠である。また、60歳以降も当たり前のように働くという働き手の意識改革や働くための準備も必要である。その上、個別企業ごとに労務構成や技術・技能伝承の深刻度合い、交替制労働、立地等によって課題は異なっており、とても国が法律によって一律に対処できるとは思えない。

しかし、労働力人口の減少社会のもとで60歳以降者の就労が必要であることは事実であり、だからこそ企業労使の知恵と工夫によって新たなステージを創造することが重要である。新たな制度構築に向けては相当な時間を要することは承知しているが、遅くとも2012年段階には一定の決着をつけなければならない。いずれ迎える65歳現役社会に向け、そしてわが国経済や産業・企業の活力の創造に向け、2013年問題が日本経済にとって及ぼす影響や60歳以降就労の産業・企業にとっての意義について、私自身今一度じっくりと考えてみようと思う。