

## 労働者の立場から

城尾 英紀\*



皆さまこんにちは。私は労働組合のナショナルセンターである連合の雇用法制対策局という部署で、主に雇用と労働の問題について担当している城尾と申します。よろしくお願いたします。今回議題になっているILO総会では、「新しい人口動態の下における雇用と社会的保護」という委員会がありました。私はそちらに労働者側委員として参画してまいりました。

委員会の具体的な論点等については、ILOの松本さんや政府の方からご説明がありましたので、私からは、そのベースとなっている「高齢化と雇用」という問題について連合がどのように考えているのかという点をご説明申し上げて、ILO総会での発言を補足したいと思います。

### 1. 雇用・労働に関する基本的な考え方

はじめに、雇用・労働に関する連合の基本的な考え方をご説明したいと思います。まず1点目ですが、「雇用・労働は経済と社会の発展を支える前提である。したがって、国の基本政策の中心に据えられるべきだ」という考えを採っています。具体的な政策としては、雇用基本法の策定を図るべきであると考えています。

日本では働いている人が何人いるか、皆さんご存じでしょうか。日本で働いている方は自営業者の方も含めて6,200万人であり、人口の半分が働いているという状況ですけれども、そのうち企業に雇われて働いている、いわゆる雇用者という人がどれぐらいの割合かと言うと、6,200万人中5,500万人という状況になっています。つまりは、日本は働いている方の約9割が企業に雇われて働いているという意味で、「雇用社会」であるということが言えると思います。したがって、連合は、この雇用のあり方を国の政策の中心に据えるべきと考えています。

2点目として、労使は相互の信頼と対等の関係の下で生産性向上に向けた協力・協議を行って、成果の公正配分とディーセント・ワークの実現に努め、良質な雇用の維持・拡大を図るべきと考えています。これは1955年という戦後の労働運動が盛り上がっていたころから「生産性三原則」という名の下に主張されていた内容ですが、我々は特に後段、すなわち「成果は公正に配分されるべきである。あるいは、労働条件はディーセント・ワーク、つまり、働きがいのある人間らしい仕事という形で実現されるべきである」という方向を強く意識しておりまして、それによって良質な雇

---

\*城尾英紀（じょうお・ひでき） 日本労働組合総連合会雇用法制対策局部長。1996年、明治生命（現：明治安田生命）入社。人事部、企画部、支社等を経て、2012年、明治安田生命労働組合特別中央執行委員、生保労連特別中央執行委員。同年10月より現職。

用を守るべきであると思っています。

そうした考えに立った場合、雇用のあるべき原則はどのようなものであるべきかと言うと、3点目にあるように、「期間の定めのない直接雇用」を基本とすべきであると考えています。昨今では、非正規労働者が極めて多くなっているという問題が言われています。非正規労働者というとフルタイムではないとか、派遣労働のように間接雇用であるとか、さまざまな類型がありますが、連合としては、安心して仕事に従事できるための環境のあり方として、人は期間の定めのない無期の労働契約の下で働くべきであり、雇用責任が明確な直接雇用の形態で働くことを基本とすべきだと考えています。

また、昨今の環境においては、4点目にあるように、若者、女性、高齢者、障害者なども含め、就労意欲のあるすべての労働者の雇用を実現すべきということも強く訴えています。若者、女性等については、非正規労働との関連でも注目されています。先ほどの「雇用の原則」とも絡めてしっかりと対応を考えていくべきと思っています。

5点目は、職場における労働条件をどのように決めていくべきかという問題です。最近、政府では、産業競争力会議や規制改革会議といった諸会議で労働者の労働条件のあり方について議論する動きが非常に強まってきています。先日の新聞報道では解雇特区という話も出ていましたが、例えばある地域に限って解雇をしやすくするといったように労働法制の適用除外をつくろうとか、いくら残業をしても一定年収以上の方には残業代を払わないホワイトカラー・エグゼンプションを創設しようといった議論もされています。

しかし、我々労働組合の立場としては、個々の職場における労働条件は、もちろん労使対等の考え方の下に集団的な労使関係において決定されるべきですし、雇用・労働の政策は、ILOの三者構成主義に基づいて、日本の場合は労働政策審議会という審議会で議論されるべきだと考えています。その審議会には公益の代表、労働者の代表、使用者の代表の三者が、まさにILO総会のように一堂に会しており、あるべき雇用政策の姿を議論する場にふさわしいものとなっています。したがって、連合としては、雇用・労働の問題は労働者を抜きにしたそういった諸会議で議論するのではなく、労働政策審議会の場でしっかりと三者の知恵を絞って議論すべきだと考えています。

そうした考え方のもと、連合はどのような社会を目指しているのか。連合としては「働くことを軸とする安心社会」をぜひとも実現したいと考えています。その社会は、「働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とした上で、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている、活力あふれる参加型の社会」です。我が国においては、先ほど申し上げたように、働いている人の9割が企業で働いています。そうした実態に照らしても、ぜひとも「働くことを軸とする安心社会」をつくっていきたいと思っています。

## 2. 高齢者の雇用・労働政策——現状の認識——

高齢者雇用の問題もこうした基本的な考え方にととって考えています。次に、高齢者の雇用・労働政策について詳しくお話ししたいと思います。まず現状の認識ということで、大きく5点挙げさせていただきます。

まず1点目です。先ほどご説明された方もいろいろおっしゃっていたとおり、我が国においては

少子高齢化が急速に進展しています。労働力人口も今後大きく減少していく中で、高齢者の就労促進が重要な政策課題であると認識しています。

ここには、ピーク時である1998年の6,793万人をはじめとして、2012年の数字、あるいは2030年の数字ということで、ある程度中長期的なスパンで見た場合の労働力人口の推移を書いています。長い目で見ると労働力人口が確実に減少していく中で、我が国が一定程度の経済成長を実現し、社会を引き続き安定させ持続可能性を維持していくためには、高齢者の就労促進によって減少する労働力をカバーしていくことが重要であろうと思います。

一方で、では足元の実態はどうか見てみますと、2点目に書いてあるように、我が国の高齢者の就労率は、特に男性では、諸外国に比べて非常に高い。55歳から64歳の就労率は65.4%ということで、諸外国に比べてかなり高い数字となっています。ただ、どうしてこのように就労率が高いのかと言うと、例えば60歳から64歳の男性では約7割が経済上の理由によって働いています。その他の項目としては、例えば「社会とのつながりを持ちたい」とか、「働きがいを感ずきたい」とか、そういった理由もありましたが、男女ともに最大の理由は経済上の理由となっています。これは当然のことながら公的年金の支給開始年齢等が引き上げられていく中で、労働者個人の生活を維持していくためには、やはり個人にとってみれば働かざるを得ないということで働いておられるのだらうと思います。

現実に社会保障制度の見直しが進んでいる中で、労働者としてはいやがおうにも働かなければならないという切羽詰まった状況にもある訳ですので、連合としては中期的な視点からだけでなく、短期的な視点からも高齢者の就労促進は重要であろうと考えています。

3点目としては、高齢者雇用と若年者雇用とは別問題であるという認識について、お話ししておきたいと思います。皆さまご承知のように、昨年改正された高年齢者雇用安定法は今年の4月から施行されましたが、この改正によって希望する人はすべて65歳まで働けることとなりました。

これまでは定年制を採っている会社に対して定年後も継続雇用するための制度を持ちなさいといった規定はありましたが、企業は労使協定によって再雇用する労働者を選別する基準を設けることもできました。その基準に該当した場合にはいくら本人が働きたいと希望しても働けないといったことがありえたわけですが、今回の法律改正によって、希望すれば皆さん65歳までその企業で働き続けることができる。連合も主張していたことですが、こういう制度改正が実現しました。

ただ、この法改正をしたときに、高齢者の雇用を促進すると若者がはじき出されて若年者の就業が進まないのではないかという議論がありました。しかし、連合としては、高齢者と若年者では企業において求められる役割が違うのではないかと、高度な経験やスキルを蓄積した高齢者の方とこれからそういうものを身に付けようということで会社に入る若年者とは企業内で求められる役割も違っているはずであるから、両者は分けて考えるべきと認識しているところです。

そのことは4点目にも書いてありますが、高齢者には若年者への指導・教育、あるいは自分が蓄積した技術や技能の伝承という役割発揮が求められていますので、企業としてもそうした役割発揮ができるように高齢者への職の割り当てをしていくべきと考えています。

最後に5点目として、残された課題がいまだ多々あるということを示し上げておきたいと思います。高年齢者雇用安定法が改正されたことによって、希望する人は65歳までその会社で働き続けることができるようになったと申し上げました。ただ、その対象になるのは定年制の対象になる労働者

働者の方だけですから、一般的に言えば正規労働者、無期契約で働いている労働者の方々です。したがって、残された問題としては、非正規労働者の雇用継続、あるいは公的年金との接続の問題をどう考えていくべきか。これが未解決の問題として残っているということを指摘しておきたいと思います。

先日の新聞報道にもありましたが、非正規労働者の比率は38.2%にまで上昇していて、日本の雇用社会の中で非正規労働者の方々が占める割合は極めて高くなっています。こういった方々の高齢期の雇用をどのようにとらえるか。この方々の雇用と公的年金をどのように接続していくのかということは、非常に大きな課題であろうと思っています。

### 3. 高齢者の雇用・労働政策——連合が求める具体的政策——

このような課題認識の下で連合が求める具体的な政策について、6点ほど挙げさせていただきます。

まず1点目は、高齢者が意欲と能力のある限り、希望すれば65歳までやりがいをもって働き続けられる環境を整備することが必要だということです。法制的には希望すれば65歳まで働き続けられるようになりましたが、実際にディーセントな労働条件の下で働き続けられるようにすることが重要です。

また、2点目にあるように、安全衛生に配慮した労働環境を整備することであるとか、高齢者に対する職業訓練機会も拡充していくべきであると考えています。背景としては、60歳以降は体力や健康、あるいは意欲といった面で、個人差が大きくなってきます。したがって、就業環境・労働環境を個々の高齢者が働きやすいものに改善していくことが必要ですし、無理なく働き続けられるような労働時間のあり方を考えるということが重要ではないかと思っています。

3点目としては、高齢者の継続雇用や定年の引き上げ、あるいは先ほど申し上げたような職場環境の整備の取り組みを企業において進めていただくため、助成措置や税制優遇措置を継続・拡充していくことを、政府に対して求めていきたいと思っています。

また、1つ飛ばして5点目のところですが、政府は働き続けることができる方ばかりではないということにも目を配るべきだと考えています。すなわち、ご自身の健康の問題とかご家族の介護の問題などの理由によって60歳以降に働くことができない人が現実には発生しています。こういった方々に対する社会的セーフティネットをしっかりと拡充していくということも忘れてはならないと思っています。

その他、雇用保険制度の関係では、4点目にあるように、雇用保険制度の適用対象、あるいは高齢者雇用継続給付制度については、引き続き現行制度を維持して、しっかりと高齢者に対するフォローをしていくことが必要です。あるいは6点目にあるように、先ほど課題のところでも申し上げた非正規労働者の雇用と年金についていかに接続を促していくか、そういう視点からの雇用支援措置を講ずるべきと考えています。

以上のとおり、連合としては、日本が「雇用社会」であるという現実を真摯に受け止めた上で高齢者の雇用はどうあるべきかということをしっかりと考えていかなければならないと思っています。そのためには、政府・使用者側と連携を密にして社会対話を促進することを通じて、充実した高齢者雇用の姿が実現できるようにこれからも頑張っていきたいと思っています。

ご清聴ありがとうございました。(拍手)