

働き方改革実現会議 第 7 回

長時間労働と高齢者雇用について

(株)日本総合研究所
理事長 高橋 進

長時間労働について

- 事務局案は以下の点で評価できる
 - 36 協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を法律に具体的に規定することとしている。罰則付きの厳しい規制の下で、経営者は限られた時間の中で従業員にどのように働いてもらうか、本気で知恵を絞ることを迫られることになる。
 - 規定は、健康の確保に加え、女性・高齢者が活躍しやすい社会とする観点、ワーク・ライフ・バランスを改善する観点を踏まえている。成長戦略として、女性・高齢者の労働参加を促進していくことが必要であり、これを阻害してきた男性の長時間労働の慣行を断ち切ることが期待できる。
 - 法律を厳しくする一方で、実態に合った規制とすることが必要。月 80 時間を超えることを巡り是非の議論はあるが、必要な場合にはこれを認めないと、企業活動に支障を生じ、成長戦略にとってもマイナス。
 - 今回の事務局案は、上限の中で調整の余地を残すものであり、これによって業務のメリハリが可能となり、実効性があり、現実に機能する規制となる。
- 時間外労働の上限規制については、これまで労政審で議論をしてきたが結論を得ることがなかった。今回、総理のイニシアティブによって実現会議で議論することで対応できる。誰に対して何時間の上限とするのかを具体的に実行計画に書き込むべき。そうでないと、長年議論して実現を見なかったのがそのままになってしまう。
- 残された時間は限られているが、各議員がそれぞれの立場を超えて合意を得ることが重要。事務局案をベースとして、事務局案では検討事項とされている事項を含めて具体化し、3月末の働き方改革実行計画において、誰に対して何時間の上限とするのか具体的な姿を取りまとめるべき。
- 現在、適用除外となっている業務についても除外範囲を徐々に狭めていくべき。その一方で、裁量労働制については、医師（勤務医）を専門型裁量労働制の対象とするなど、健康管理のための労働時間の管理を行うことを前提に、見直しを行うべき。

高齢者雇用の促進について

- 高齢者の就業率は、成長に伴う労働需給のひっ迫、就労意欲の向上や健康寿命の延伸とも相まって、雇用確保が義務付けられた 65 歳以下だけでなく、74 歳以下で全般的に上昇。労働需給の更なるひっ迫が予想されるもとの、高齢者の就労を促進することにより働き手を確保することが重要。
- 健康寿命の延伸に伴って元気な高齢者が増加しており、65 歳～74 歳を高齢者ではなく「准高齢者」とするという提言もなされている。高齢者の定義そのものも見直す必要。
- 65 歳を超えて就労を希望する者は 7 割を超えており、老後の安心を確保し、働くことを通じた健康増進のためにも、高齢者の就労希望を実現する必要。
- そのためには、高齢者が働きやすい環境を整備していく必要がある。以下のような取り組みが求められる。
 - 60 歳以上の被用者保険への保険加入拡大による就労インセンティブの拡大、65 歳以上の在職高齢者年金制度の見直しなどに早急に取り組むべき。
 - 高齢化が進行する下で年金制度の持続性を確保するためには、年金の支給開始年齢の引き上げが必要。ただし、所得階層などによって、寿命や健康状態に差があり、個々の事情に合わせて支給開始年齢が選択できるよう柔軟な制度にすべき。
 - 60 歳以降、あるいは 65 歳以降の雇用の確保をスムーズに行うためには、企業は 60 歳以前の賃金カーブを含めた雇用管理制度の抜本的な再検討が必要。
 - 定年を契機に、雇用形態が多様化し、大企業から中小企業への転職、職種の転換といった変化が生じることが多く、マッチング機能を充実し、また高齢者になる前のスキルや知識の蓄積を促すことを支援する必要がある。