

## 「長時間労働是正」「高齢者雇用」のポイント

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

## 1. 長時間労働の是正について

○時間外労働の上限規制についての事務局案は、①いわゆる 36 協定でも超えることができない時間外労働の上限を、法律上、罰則付きで明記しようとしている点、②労働者の健康の確保を大前提と位置づけている点、③現行の厚生労働大臣告示による複雑な規制と比べてよりシンプルな規制にしようとしている点で、適切な方向性を示すものといえる。

○現在の厚生労働大臣告示で適用除外とされている事業・業務（①工作物の建設等の事業、②自動車運転業務、③新技術・新商品等の研究開発業務、④季節的要因等により変動が著しい事業・業務または公益上の必要により集中的作業が必要とされる業務で厚生労働省労働基準局長が指定するもの）について、事務局案では、「実態を踏まえて対応のあり方を検討する」とされている。これらの事業・業務においても、労働者の健康の確保は重要な要請であり、またとりわけ建設事業（①）や自動車運転業務（②）等では公共の安全を確保する（例えばトラック・バス運転手の過重労働に起因する交通事故・災害を防止する）という視点も極めて重要であることを考慮すると、これらの事業・業務も基本的には法律による上限規制の下に置きつつ、急激な労働時間短縮による手取り収入の減少や法潜脱行為の横行といった弊害が生じないようにするために、取引慣行の見直しや労働時間の短縮に向けた計画的取組みを進めるための一定の準備期間を設ける（法律の施行時期に差を設ける）ことなどが考えられるのではないかと。

## 2. 高齢者雇用について

○現在の法律（高年齢者雇用安定法）は、事業主に、定年年齢を定める場合には 60 歳以上とすること（8 条）、および、65 歳までの高年齢者雇用確保措置（①定年年齢引上げ、②継続雇用制度、③定年制廃止のいずれか）をとること（9 条）を義務づけている。この 60 歳定年制・65 歳までの雇用確保措置を、将来的に、65 歳定年制・65 歳以降（例えば 70 歳まで）の雇用確保措置に引き上げていくことが必要であり、そのための環境整備を政策的に進めていくこと（先進事例の情報提供・相談援助、データベースによる企業情報公開等）が重要になる。

○これと並行して、高齢者が、その希望・選択と能力に応じて、多様な形で、かつ、公正な処遇を受けつつ就労できるようにするための法的ルールの整備を進めていくことが緊要である。このような観点から、例えば、①高齢者が短時間や有期契約で働いている場合でも、就労の実態や能力等に応じた公正な処遇の実現を図っていくこと（第 5 回働

き方改革実現会議「同一労働同一賃金ガイドライン案」参照)、②高齢者が兼業・副業やテレワーク等の形態でも安心して働けるようにするための法的ルールを整備すること(第2回働き方改革実現会議参照)が求められる。

○現在、60歳以上65歳未満の労働者を対象に、給与(賃金月額)の減額分を補う高齢者雇用継続給付が支給されている(雇用保険法61条)が、これを受給するために60歳から65歳までの賃金月額を意図的に下げる(その引下げ分を賞与として支給する)といった行動が実務上広がっており、特に高齢者の積極的な活用を不可欠としている地方の中小企業等では、60歳代前半層の賃金決定に歪みを与えるこの制度の廃止を含めた再検討をしてほしいとの声がある。この制度の見直しを含め、高齢者が60歳以降、さらには65歳を超えても、その希望と能力に基づいて公正な処遇を受けながら働くことができる環境の整備を図っていくことが重要である。

以 上