

高齢者は「労働権」と「休息権」が保障され、 結果として雇用か、休息かを自由に選べる！

1. 日本の高齢者は働き続けている …… 3
2. 「消えた年金」だけでない年金不信 …… 6
3. ILOが勧告する高齢者雇用の姿 …… 9
4. 国の対策は高齢労働力の「活用」 …… 10
5. 「高齢法」(5条)で自治体交渉を …… 15

Aさん:工場を定年退職。数年後ボケが始まる。途端に工場に出勤し、工場内を監督してまわり、給料日には給料をよこせと騒ぐ。社長から相談。

定年は雇用労働からの強制的排除。政府は定年制を65歳まで延長する法律をつくり、「70歳まで働ける企業」に援助をしている。人間にとって労働とは。働くとは何かを問うている。労働からの引退はどうあるべきか。

Bさん:職安の職員が「定年前のことは、すべて忘れることが新しい仕事につながる。そこで長く働き続けることができる」と説教された。これまでの労働者としての知識、技量を生かした働き方はできないのか。公園清掃以外にも事業団が、多様な仕事を行う可能性を問うている。

Cさん:デパートの駐車場管理に就職。自動車と接触してケガをした。労災適用を求めたが「雇用しているだけでも感謝すべきだ。主張するなら解雇」と拒否された。解雇され裁判。10年後の勝訴。会社は「高齢者は労働者でない」と主張した。体力が劣るのは、個人差はあるが、人間の自然の姿。労働条件や労働者保護、権利はどうあるべきか。

日本の高齢者は働き続けている

- 60歳～64歳の男性の68.8%が働いている。女性は42.3%
- 65歳～69歳の男性の49.5%が働き、女性は28.5%

		就業者	就業希望	非就業希望
55～59歳	男	90.1	7.7	2.8
	女	62.2	14.1	23.7
60～64歳	男	68.8	16.1	15.1
	女	42.3	19.7	38.0
65～69歳	男	49.5	21.0	29.5
	女	28.5	18.3	53.2

就業者の内、シルバー人材センターを通じて仕事をした人

男	60～64	2.2%
	65～69	3.2%
女	60～64	0.9%
	65～69	1.5%

「高齢者就業実態調査」
(04年、厚労省)

就業者:04年9月中に収入になる仕事をした人

就業希望者:仕事をしたいと思いつながら仕事に就けなかった人

高齢者の完全失業率(09.6)

60～64歳 男5.1%(総数4.1%)

女2.5%(総数3.8%)

●仕事をしているのは 「自分と家族の生活を維持するため」

男、60～64歳－71.8% 女、56.9%
65～69歳－60.3% 46.6%

生きがい
社会参加
男10.5%
女11.9%

●年金の受給状況

男、60～64歳－72.6% 女、61.3%
65～69 ー94.6% 93.1%

「高年齢者就業実態調査」
(04年、厚労省)

希望する働き方（仕事が見つからなかった希望者に）

	男60～65歳	65～69歳	女60～65歳	65～69歳
普通勤務	35.5	25.0	9.8	8.2
短時間雇用	44.1	42.1	59.3	42.3
任意の仕事	10.5	17.5	10.1	16.3
内職	2.0	4.4	12.7	18.0
自分で事業	3.3	3.9	0.7	0.7

高齢者雇用のこれまでの特徴

□定年制により、労働能力がありながら強制的に労働の場を奪われ、不安定な雇用形態に甘んじなければならない。

□かなりの高齢まで生活のために「賃労働」に従事しなければならない。

- 労働権・十分な雇用機会と快適な労働条件を保障される権利。
- 休息権・自己の意志で自由に引退し、引退後の生活を享受する権利。

「65歳定年制」の時代

(2013年完全実施)

- 定年の廃止企業 — 2.1%
- 定年引上げ企業 — 12.5%
- 継続雇用実施企業 — 85.4%
 - ・希望者全員 — 38.6%
 - ・基準の定め — 61.4%

加齢を促進するおそれのある労働条件、作業環境の改善 — ILO162号勧告

年金支給開始年齢を一般的な定年年齢よりも早める — EU諸国

「年金不信」＝①構造的欠陥＋②高い保険料＋③低い年金額＋④受給資格期間の長さ

－「消えた年金」だけではない年金不信の原因－

①社会保険方式で20歳以上、60歳未満のすべての人に加入を義務付けている。収入がなくても納付義務がある。考え方は、納めなければ救済対象から外す(排除原理)

②月額14,100円 全額免除・猶予者537万人
完全未納者370万人
完納者940万人

06年度の実質納付率は49.0%

③老齢基礎年金は40年間納めて月額66,000円。国民年金だけの約900万人は平均月額47,000円。老齢基礎年金受給者の62.1%が150万年未満。

④25年間保険料を納めなければ受給資格が生まれない。未納者の差し押さえ-11,910人(09年度)

生活保護受給の半数が高齢者世帯

10年で倍増－1995年88万人→2006年149万人－

生保世帯の累計	
高齢者世帯	46.7%
母子世帯	8.8%
障害者世帯	10.3%
傷病者世帯	24.8%
困窮者世帯	9.4%

リバースモーゲージ制度とは500万円以上の持ち家。65歳以上に担保として7割を貸し付ける制度。

働いても生活保護

大阪地下鉄の駅清掃のAさん(53歳)

●週6日 1日7時間 760円/H

5月分は144,880円

●Aさんの生保基準(住宅扶助を含む)は115,610円。

●生活保護の収入認定は税、社会保険料の必要経費を差し引くと91,389円。

	働いている	生活保護
賃金	144,880円	
生保基準		81,610円
住宅扶助		34,000円
税必要経費	53,491円	
計	91,389円	115,610円

Aさんは生保24,221円を受給

高齢者を「擲揄(やゆ-からかう)」する麻生首相

「高齢者は働くことしか才能がない。80歳を過ぎて遊びを覚えても遅い」「働ける才能をもっと使う」(09.7.25)

「高齢者が働くこと」を国民はどう考えているか。

- ①高齢者といえども働ける間は働き続けるのが望ましい。労働は「生きがい」である。
- ②長年、労働に従事してきた労働者は引退後の生活を豊かに享受すべきである。

①と②は「高齢者雇用の法的な規制」「積極的な雇用機会の創出」「社会保障の充実」を一体で実体化することを求めている。

この労働は「賃労働」それとも「生きがい労働」なのか、区別して考えることが重要。

高齢労働者に対する勧告 (ILO第162号勧告、1980年)

「労働権」と「休息権」の
両面からとらえている。

勧告の基調

- ① 高齢労働者の雇用の機会と待遇の均等をはかり、雇用及び職業における差別防止の措置をとること。
- ② 高齢労働者に対する雇用上の保護措置をとること。
- ③ 高齢労働者が労働生活から自己の意志によって退職しうる措置をとること。

日本政府の考え方

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題である…。
「高年齢者等職業安定対策基本方針」(09.3)

「高齢者の所得と就労」—国が示す2つの基本

- 公的年金(しかし、生活できない水準)
- いくつになっても働ける社会の実現

雇用問題が分科
会報告の中心。

国民年金被保険者 の就業状況 (05年)

就業状況	%
自営業者	17.7
家族従事者	10.5
常用雇用	12.1
臨時・パート	24.9
無職	31.2
不詳	3.6

- 国民年金(第1号被保険者)2,123万人
- 40年加入で月額66,008円—高齢者の基礎的な消費支出を賄う
- 厚生年金—退職前の生活水準を一定程度反映した生活
- 保険料は現在13,410円が16,900円へ(2017年度)

第1号被保険者	2,123万人
第2号	3,836万人
第3号	1,079万人
計	7,038万人

国の高年齢者の雇用・就業対策は大きく3つが実施されている

1. 安定した雇用の確保

- 65歳までの定年引上げ、継続雇用
- 「70歳まで働ける企業」の促進
- 定年引上げ等奨励金の活用

2. 再就職の促進

- 再就職の促進
- 募集・採用時における年齢制限の禁止
- 再就職援助を行う事業主への援助

3. 多様な就業・社会参加

- シルバー人材センター事業の推進
- シニア就業支援プログラム事業
- 共同就業機会創出助成金

「高年齢者等職業安定対策基本方針」(09～12年度末)が定められた。

- ①65歳までの雇用確保措置、
- ②70歳まで働ける企業、
- ③多様なニーズに対応し、60～64歳の就業率を2012年度末に56～57%、65～69歳の就業率を37%とする。

60～64歳(常用)は08年129万人。就業率は57.2%。男72.5%。

第1の「安定した雇用の確保」

(08
年)

○65歳までの定年引上げ、継続雇用(2010年度末に50%とする)

義務年齢—2010年度からは64歳、2013年度からは65歳

●ハローワーク職員の企業訪問による助言・指導の実施。

●高年齢者雇用アドバイザー(独法・高年齢障害者支援機構)による専門的・技術的支援の実施。

●51人以上企業の約93%が実施済み。

定年廃止	2.1%
定年引上げ	12.5%
継続雇用	85.4%

希望者全員	—38.6%
選別(労使協定)	—44.0%
(就業規則)	—17.4%

○「70歳まで働ける企業」の促進

○定年引上げ等奨励金の活用(2010年度末に20%の企業とする)

・中小企業定年引上げ奨励金—「雇用確保措置」実施企業へ20～160万円を支給。

・高年齢者雇用モデル企業助成金—計画の認証により、1/2で上限500万円。

(職域拡大、処遇改善は上限350万円)

・中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金—事業主団体支援。上限300万円。

第2の「中高年の再就職支援」

- 再就職支援コンサルタント(雇用開発協会)による相談・援助の実施。
- 中高年齢者トライアル雇用奨励金による再就職促進。
- 特定求職者雇用開発助成金の活用
- 改正雇用対策法(07.10.1)により、募集採用時の年齢制限の原則禁止の徹底。
- ハローワークにおける定年退職者等再就職支援事業の実施
—事業主への啓発。

特定就職困難者—60～65歳

障害者緊急就職支援者—大臣の地域指定

高年齢者—60歳以上。20時間以上

第3の「多様な就業・社会参加」

- シルバー人材センター事業の推進
 - ・「教育、子育て、介護、環境」を重点に自治体が共同提案する事業を支援
 - ・「シニア労働力活用事業」の推進
- シニア就業支援プログラムの実施
- 共同就業機会創出助成金による支援

建交労の方針一国・自治体の施策が「シルバー中心」では政府が自ら認めている「高齢者の雇用・就業機会が十分でない」(08年基本方針)状況を打開できない。シルバー人材センターの「無法・脱法」を改善させ、同時に国に対し、「事業団」等を育成・援助する政策を求めている。

シニア就業支援プログラム
(シルバー人材センター窓口)ー55歳以上の就職・就業希望者の登録

- ・人材ニーズの情報が提供される
- ・講座、セミナーの案内される

共同就業機会創出助成金

- ・45歳以上、3人で法人設立し、高齢者(45~65)を雇用する
- ・法人設立から6か月以内の経費(人件費除く)の1/2を500万円を上限に助成する

高年齢者雇用安定法

第1条（目的）では、①定年引き上げ、②継続雇用、③再就職促進、④就業機会の確保を掲げている。

第5条（国及び地方公共団体の責務）

「責任と義務」
（広辞苑）

「労働者その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な援助等を行うとともに・・・高年齢者等の意欲及び能力に応じた雇用の機会その他の多様な就業の機会の確保等を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進する。

「労働組合も入る」と解説書に明記。建交労との話し合いを拒否できない。

「事業団」は長年にわたり苦勞と努力をしてきた。働きたい現実の声を訴える。

国は自治体の判断と逃げている。自治体の施策を実施させ、国の「指針」をつくらせる。

第40条は「国及び地方公共団体の講ずる措置」ですが、「臨時的かつ短期的な就業又は軽易な業務に係る就業を希望する者への就業機会を提供する団体の育成」としてシルバ人材センター的な運営を前提としている。

自治体との「話し合い」のポイント

(建交労の議論から)

1. 高齢者雇用安定法第5条は「国と自治体の責務」として高齢者就業をめざす労働者
その他関係者の自主的な努力を尊重し、その実情に応じた援助を行うことを義務づけて
います。高齢者の雇用・就業機会を確保するためには「自治体が主体的にその役
割を果たしていくことが不可欠」(実務解説)であり、自治体に積極的な対応を要請しま
す。
2. シルバー人材センターは就業機会の「具体的施策の一つ」(実務解説)であり、その
目的は「福祉の増進」、すなわち「生きがい対策」です。経済上の理由により多様な雇
用、就業確保の努力を図っている「高齢者事業団」「NPO」等を「高齢法」の目的に即し
て援助し、育成していただきたい。
3. 高齢者の雇用・就業を「効率」の名で入札など「競争」にさらすことは、著しく社会正
義に反します。「高齢者の仕事」を政策的に随意契約の対象とする対応とともに、地方
自治法施行令の改正を国に要望して下さい。
4. 高齢者雇用安定法にもとづく「自治体の責務」(第5条)及び「自治体の講ずる措置」
(40条)について国が「指針」を定め、財政措置を行うよう要望して下さい。