

## 2 骨太方針

### 70歳までの就業機会確保を努力義務で法改正 ——経済財政運営と改革の基本方針2019

政府は6月21日、「経済財政諮問会議」と「未来投資会議」を合同で開催し、「経済財政運営と改革の基本方針2019（骨太の方針）」及び、「成長戦略実行計画」を閣議決定した。

今回の骨太方針の副題は、「[令和]新時代：「Society 5.0」への挑戦」。全世代型社会保障への改革として70歳までの就業機会確保や、就職氷河期世代の支援、最低賃金全国平均1,000円のより早期の実現——などが盛り込まれている。

一方、「成長戦略実行計画」では、AI、IoT、ビッグデータなど第4次産業革命の急激な変化を踏まえ、① Society5.0の実現、②全世代型社会保障への改革、③人口減少下での地方施策の強化——の3項目を提言した。

#### 70歳までの就業機会確保

今回の骨太方針では、Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくりとして、全世代型社会保障への改革を提言し、70歳までの就業機会確保や中途採用・経験者採用の促進などを盛り込んだ。人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが狙いだ。

現行の高年齢者雇用安定法は、企業に希望者全員の65歳までの雇用を義務付けている（雇用確保措置として、①定年の廃止、②定年年齢の引き上げ、③継続雇用制度導入（グループ企業内）のいずれかの措置を実施）。

骨太方針では、高齢者の雇用・就業機会を確保していくためには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、

65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、取り得る選択肢を広げる必要がある、とした。そのため、65歳から70歳までの就業機会確保について、多様な選択肢を法制度上整える。選択肢のイメージは、以下の七つが想定されている。

- |   |
|---|
| ① 定年廃止                                      |
| ② 70歳までの定年延長                                |
| ③ 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む） |
| ④ 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現               |
| ⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供                        |
| ⑥ 個人の起業支援                                   |
| ⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供                         |

イメージは、「①定年廃止」「②定年延長」「③継続雇用制度導入（子会社・関連会社での継続雇用を含む）」といった現行の65歳までの制度における選択肢に、「④他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現」「⑤個人とのフリーランス契約への資金提供」「⑥個人の起業支援」及び「⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供」を加えた形だ。

具体的には、企業は①から⑦のなかから当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する、としている。

また、70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるため、法整備は2段階に分けている。

まず、第1段階の法制については、法制度上、上記の①～⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする案を提示した。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

次に、第1段階の実態の進捗を踏まえ、第2段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。その際、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについても検討する。

提出時期及び留意点については、混乱が生じないように、65歳（現在63歳。2025年に施行完了予定）までの現行法制度は、改正を検討しないこととした。また、手続的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第1段階の法案提出を図る、としている。

年金制度との関係については、70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引き上げは行わない、とした。他方、現在60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始の時期については、70歳以降も選択できるよう、その範囲を拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う、とした。

## 中途採用・経験者採用の促進

骨太方針では、中途採用・経験者採用の促進も盛り込んだ。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図ることを提言。このため、企業側において、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある、とした。一方、政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る、としている。

## 就職氷河期世代支援プログラム

骨太方針では、「人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進」も掲げた。働き方改革の推進では、昨年可決成立した働き方改革関連法の円滑な施行を進める。その他、子育て、介護、治療など様々な事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるよう、民間企業において、1時間単位で年次有給休暇を取得する取組も推進する。また、介護休暇制度については、現行では半日単位の取得しか認められていないことから、1時間単位の取得が可能となるよう、必要な法令の見直しを行う。

一方、所得向上策の推進では、就職氷河期世代の支援策を提言した。

いわゆる就職氷河期世代（現在、30代半ば～40代半ば）は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代だ。その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。

骨太方針では、これら就職氷河期世

代への本格的支援プログラムを、政府を挙げて、また民間ノウハウを最大限活用して進める、とした。就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、年齢の上昇等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場をさらに広げられるよう、地域ごとに対象者を把握したうえで、具体的な数値目標を立てて、3年間で集中的に取り組む。

支援対象としては、正規雇用を希望していながら、不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込んでいる。この3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促すなかで、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す、としている。

同プログラムの施策の方向性としては、相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援を行う。具体的には、SNS、政府広報、民間ノウハウ等も活用し、本プログラムによる新たな支援策の周知徹底を図り、できるだけ多くの支援対象者が相談窓口を利用する流れをつくる。ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練の助言、求人開拓等の各専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援を実施するとともに、専門ノウハウを有する民間事業者による対応、大学などのリカレント教育の場を活用した就職相談の機会も提供する。地方自治体の無料職業紹介事業を活用したきめ細かなマッ

チングの仕組みも横展開する。

また、リカレント教育の確立では、仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラム、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等も整備する。

さらに、就職相談、教育訓練・職場実習、採用・定着の全段階について、専門ノウハウを有する民間事業者に対し、成果に連動する業務委託を行い、ハローワーク等による取組と車の両輪で、必要な財源を確保し、本プログラムの取組を加速させる、としている。

## より早期に最低賃金1,000円を

骨太方針では、最低賃金について、この3年、年率3%程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1,000円になることを目指す、とした。

## 勤労者皆社会保険制度を検討

そのほか、社会保障面では、多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革も盛り込んだ。高齢者、女性をはじめとして多様な就労・社会参加を促進するため、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆社会保険制度（被用者保険の更なる適用拡大）の実現を目指して検討を行う。

短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲については、これまでの被用者保険の適用拡大及び、それが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行いつつ、法案提出も含めた必要な措置を講ずる、などとした。（調査部）