

規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ ヒアリング資料 ＜改正高年齢者雇用安定法について＞

日本・東京商工会議所
産業政策第二部 担当部長 杉崎友則



I . 商工会議所とは

○商工会議所の主なミッションは、地域の諸問題を解決するため、地域経済社会の代弁者として**政策提言・要望活動**等を積極的に展開し、その実現を図ること。喫緊の最重要事項である「地方創生」をはじめとした様々な課題を解決するため、全国の商工会議所や会員企業のネットワーク力を最大限に活かし、「現場主義」と「双方向主義」の徹底のもと、活動を展開している。

商工会議所の主なミッション

(1) 政策提言 — 一歩先んじた政策提言を展開 —

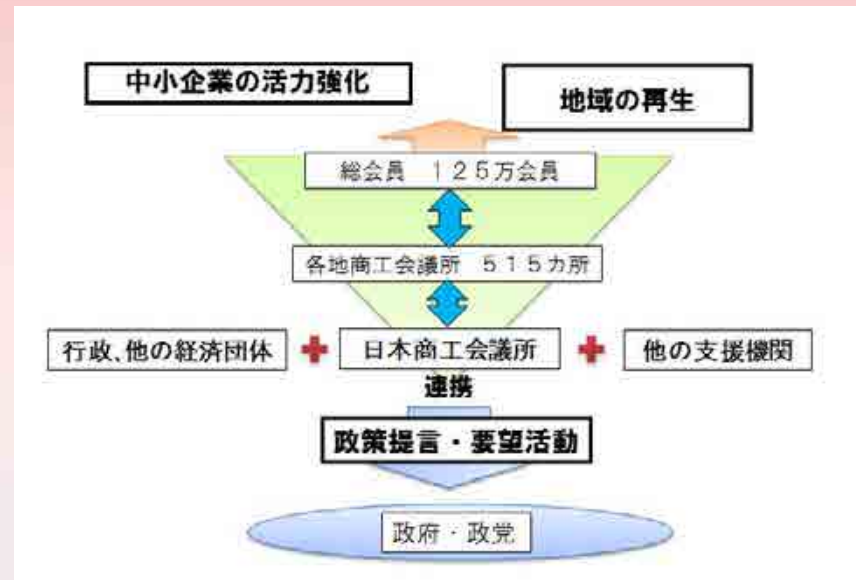
- 会員訪問や各種会議開催を通じた会員企業との積極的なコミュニケーション
- 震災復興をはじめ、経済政策やエネルギー・環境政策、社会保障制度、税制、経済連携など、わが国の根幹をなす重要政策課題から、中小企業に対する個別施策まで、幅広いテーマについて意見具申

(2) 中小企業の活力強化 — 中小企業の成長への挑戦を全力で後押し —

- 中小企業の経営課題へのきめ細やかな支援
- 創業・経営革新への挑戦支援
- 経済のグローバル化に対応するための中小企業の国際化支援
- 検定事業を実施し、時代に対応した産業人材を育成

(3) 地域経済の活性化 — 地域力を再生させる取り組みを強力に推進 —

- 「まちづくり3法」を活用した中心市街地の活性化支援
- 地域資源を活用した産業振興、地域ブランド力の育成強化、観光振興
- 地域コミュニティの維持、社会福祉の増進



商工会議所の4つの特徴—「商工会議所」のDNA

- ① 地域性—地域を基盤としている
- ② 総合性—会員はあらゆる業種・業態の商工業者から構成される
- ③ 公共性—商工会議所法に基づき設立される民間団体で公共性を持っている
- ④ 国際性—世界各国に商工会議所が組織されている

● 商工会議所は民間経済団体として設立・運営されている

商工会議所法は、商工会議所の組織を規定しているものであり、その設立・運営には民間経済団体としての自主性が確保されています。

日本商工会議所と各地商工会議所の役割比較

項目	日本商工会議所	〈各地〉商工会議所
会員	〈各地の〉商工会議所(法第66条)	その地区内において、引き続き6か月以上営業所、事務所、工場又は事業所を有する商工業者。(法第15条)
設立	各都道府県内1以上の商工会議所が協同して発起人となり、設立(法第67条)	会員の30人以上が発起人となり、設立(法第24条)
役員	会頭1人、副会頭6人以内、常議員51人以内、監事2人または3人、専務理事1人、常務理事1人、理事4人以内(法第69条)	会頭1人、副会頭4人以内、常議員(議員定数の1/3以内)、監事2人または3人、専務理事1人、理事4人以内(法第32条)
議員	102人以内(法第75条)	30人以上150人以内(法第42条)
会議	・会員総会(法第73条)—最高意思決定機関 ・議員総会(法第74条) ・常議員会(法第76条)	・議員総会(法第41条)—最高意思決定機関 ・常議員会(法第51条)
議決	なし	会員は営んでいる事業に係る部会に属する(法第54条)

中国ブロック (51)

鳥取 米子 倉吉 境港 松江 浜田 出雲
 平田 益田 大田 安来 江津 岡山 倉敷
 津山 玉島 玉野 児島 笠岡 井原 備前
 高梁 総社 新見 広島 尾道 呉 福山
 三原 府中 三次 庄原 大竹 竹原 因島
 東広島 廿日市 下関 宇部 山口 防府
 徳山 下松 萩 岩国 山陽 長門 光
 小野田 柳井 新南陽

北陸信越ブロック (49)

新潟 上越 長岡 柏崎 三条 新発田
 新津 燕 小千谷 糸魚川 村上 十日町
 新井 加茂 五泉 亀田 富山 高岡 氷見
 射水 魚津 砺波 滑川 黒部 金沢 小松
 七尾 輪島 加賀 珠洲 白山 上田 長野
 松本 飯田 岡谷 諏訪 下諏訪 須坂
 伊那 塩尻 小諸 信州中野 駒ヶ根 大町
 茅野 佐久 飯山 千曲

北海道ブロック (42)

函館 小樽 札幌 旭川 室蘭 釧路 帯広 北見 岩見沢 留萌
 網走 根室 滝川 稚内 深川 栗山 美唄 砂川 紋別 森 士別
 富良野 名寄 遠軽 江別 倶知安 芦別 夕張 美幌 歌志内 赤平
 浦河 伊達 苫小牧 留辺蘂 岩内 余市 千歳 上砂川 登別 恵庭
 石狩

東北ブロック (45)

青森 弘前 八戸 十和田 黒石 五所川原 むつ 盛岡 釜石
 一関 宮古 花巻 奥州 北上 大船渡 久慈 仙台 塩釜
 石巻 気仙沼 古川 白石 秋田 能代 大館 横手 湯沢
 大曲 山形 酒田 鶴岡 米沢 新庄 長井 天童 福島 郡山
 会津若松 いわき 白河 原町 会津喜多方 相馬 須賀川
 二本松

九州ブロック (78)

福岡 久留米 北九州 大牟田 飯塚 直方
 八女 田川 柳川 豊前 行橋 苅田 大川
 豊前川崎 嘉麻 筑後 宮若 朝倉 中間
 佐賀 唐津 伊万里 鳥栖 有田 小城 武雄
 鹿島 長崎 佐世保 島原 諫早 大村 福江
 平戸 松浦 熊本 八代 荒尾 人吉 水俣
 本渡 玉名 山鹿 牛深 別府 大分 中津
 日田 佐伯 臼杵 津久見 豊後高田 竹田
 宇佐 都城 宮崎 延岡 日向 高鍋 日南
 小林 串間 西都 鹿児島 川内 鹿屋 枕崎
 阿久根 奄美大島 南さつま 出水 指宿
 いちき串木野 霧島 那覇 沖縄 宮古島
 浦添

関東ブロック (103)

水戸 土浦 古河 日立 石岡 下館 結城 ひたちなか
 栃木 宇都宮 足利 鹿沼 小山 日光 大田原 佐野 真岡
 高崎 前橋 桐生 館林 伊勢崎 太田 沼田 富岡 渋川
 藤岡 川越 川口 熊谷 さいたま 秩父 行田 本庄 深谷
 所沢 蕨 飯能 上尾 狭山 草加 春日部 越谷 銚子 千葉
 船橋 木更津 市川 松戸 佐原 茂原 野田 館山 八街
 東金 柏 市原 習志野 成田 佐倉 八千代 浦安 君津
 流山 東京 八王子 武蔵野 青梅 立川 むさし府中町田
 多摩 横浜 横須賀 川崎 小田原箱根 平塚 藤沢
 茅ヶ崎 厚木 秦野 鎌倉 三浦 相模原 大和 海老名
 甲府 富士吉田 静岡 浜松 沼津 三島 富士宮 富士
 下田 磐田 伊東 熱海 島田 焼津 掛川 藤枝 袋井

関西ブロック (71)

福井 敦賀 武生 大野 勝山 小浜 鯖江 大津 長浜
 彦根 近江八幡 八日市 草津 守山 京都 舞鶴 福知山
 綾部 宇治 宮津 亀岡 城陽 大阪 堺 東大阪 泉大津
 高槻 岸和田 貝塚 茨木 吹田 八尾 豊中 池田
 泉佐野 北大阪 守口 門真 松原 高石 箕面 和泉 大東
 神戸 姫路 尼崎 明石 西宮 伊丹 西脇 相生 赤穂
 三木 洲本 豊岡 高砂 龍野 加古川 小野 加西 宝塚
 奈良 大和高田 生駒 橿原 和歌山 海南 田辺 新宮
 御坊 橋本 紀州有田

四国ブロック (27)

徳島 鳴門 小松島 吉野川 阿波池田
 阿南 高松 丸亀 坂出 観音寺
 多度津 善通寺 松山 宇和島 今治
 八幡浜 新居浜 四国中央 西条 伊予
 大洲 高知 中村 安芸 須崎 宿毛
 土佐清水

東海ブロック (49)

岐阜 大垣 高山 多治見 関 中津川 美濃 神岡 土岐
 瑞浪 恵那 各務原 美濃加茂 可児 羽島 名古屋 岡崎
 豊橋 半田 一宮 瀬戸 蒲郡 豊川 刈谷 豊田 碧南
 安城 西尾 津島 春日井 稲沢 常滑 江南 小牧 犬山
 東海 大府 四日市 津 伊勢 松阪 鈴鹿 桑名 上野
 龜山 尾鷲 名張 鳥羽 熊野





Ⅱ. 中小企業の現状・実態

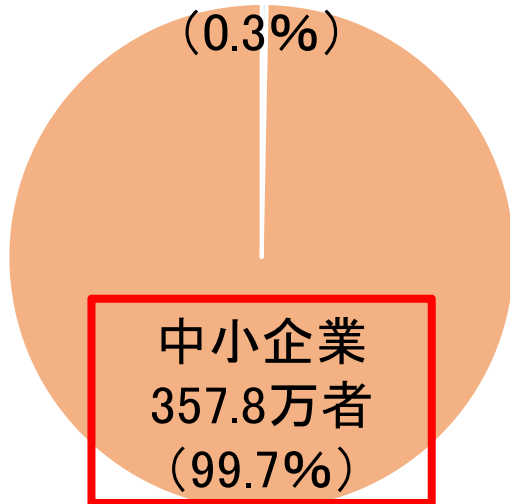
企業数、従業者数、付加価値額

○中小企業は、企業数の99.7%、従業者数の約7割、付加価値額の5割強を占めているなど、わが国経済を支える屋台骨である。

企業数

(2016年)

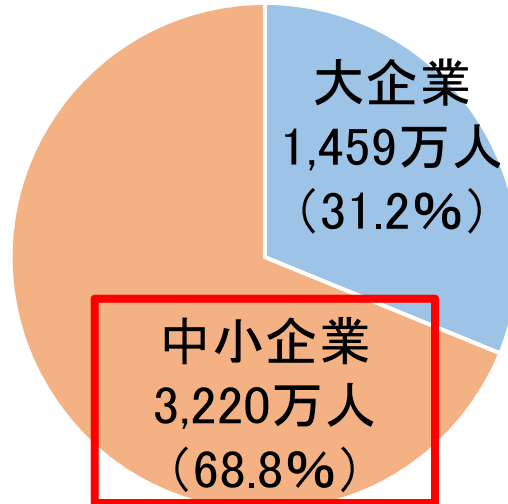
大企業
1.1万者
(0.3%)



従業者数

(2016年)

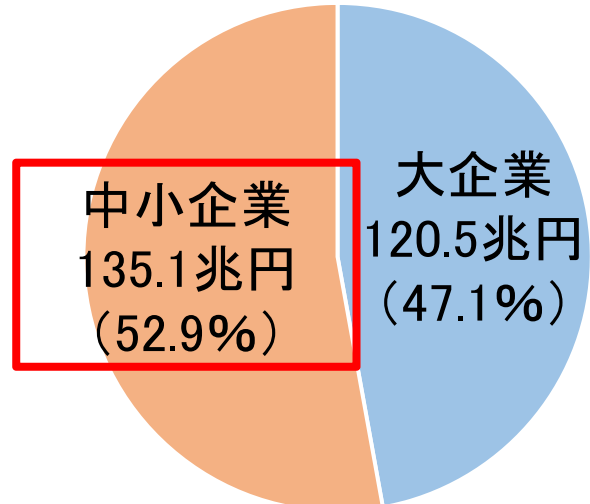
大企業
1,459万人
(31.2%)



付加価値額

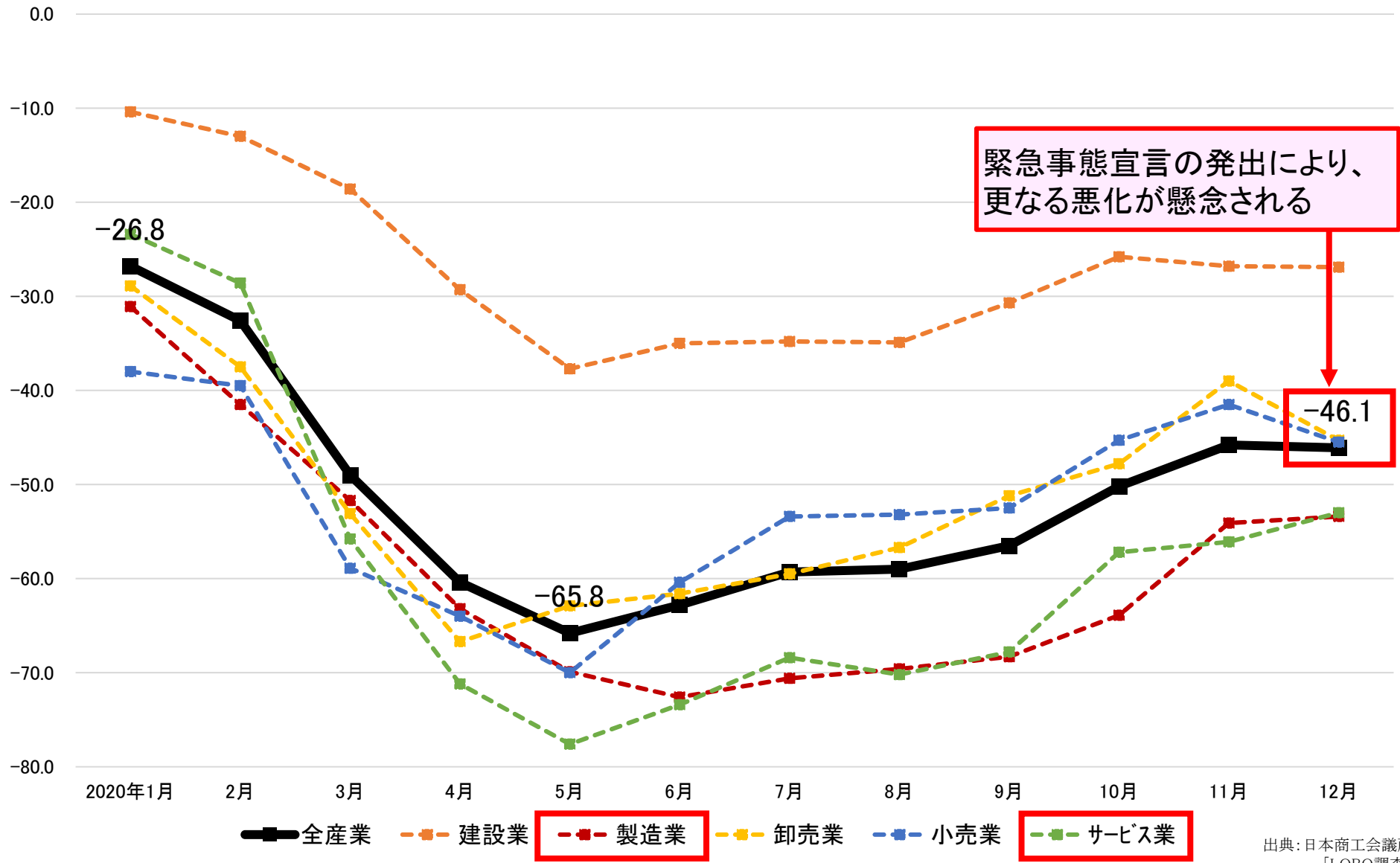
(2015年)

大企業
120.5兆円
(47.1%)



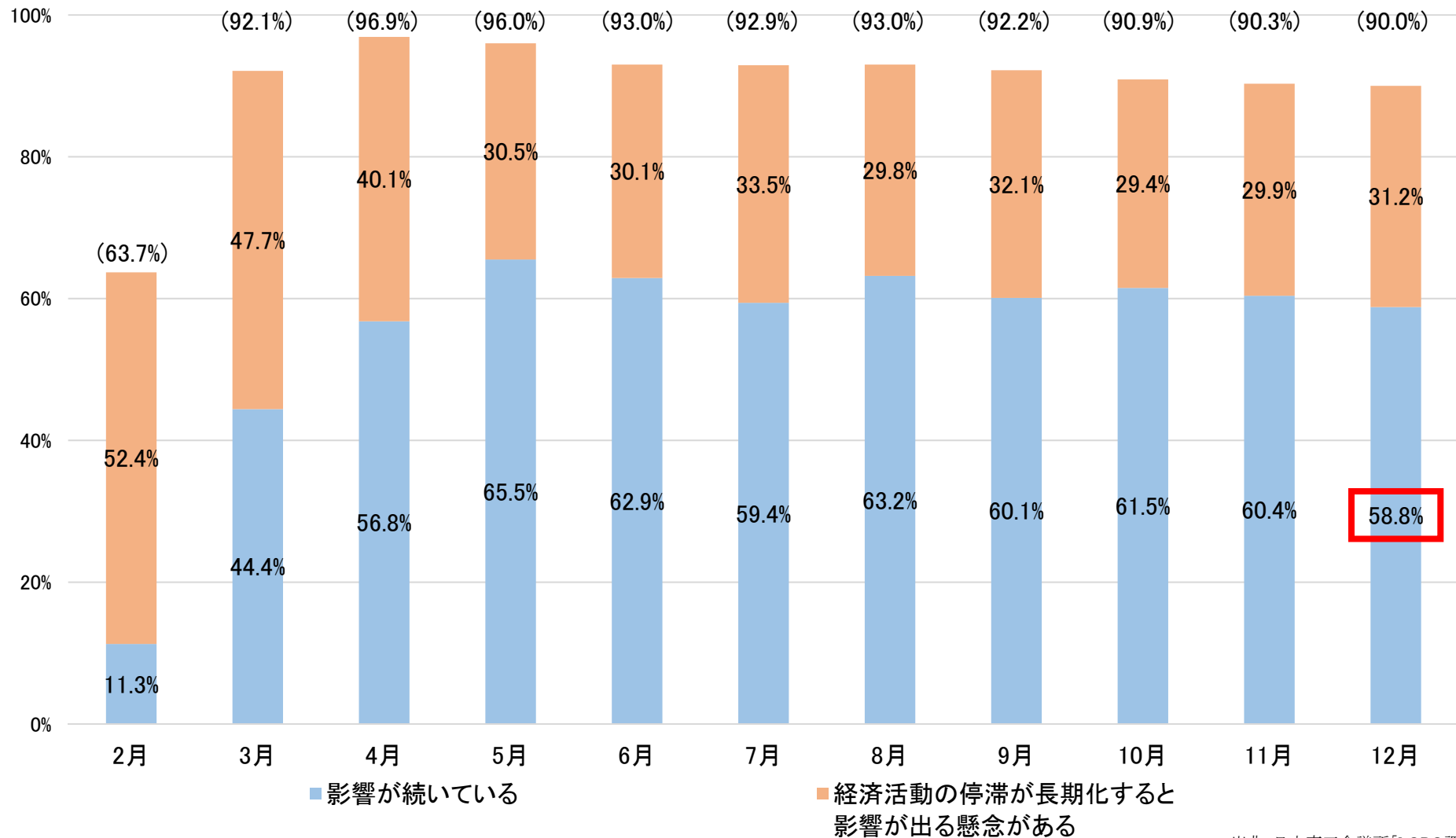
中小企業の景況感(業況DI)

- 中小企業の景況感は、新型コロナウイルスの影響で極めて厳しい状況が続いている(12月の業況DI: ▲46.1)。
- 特に、非正規労働者を多く雇用しているサービス業、製造業での影響が深刻。



新型コロナウイルスによる経営への影響

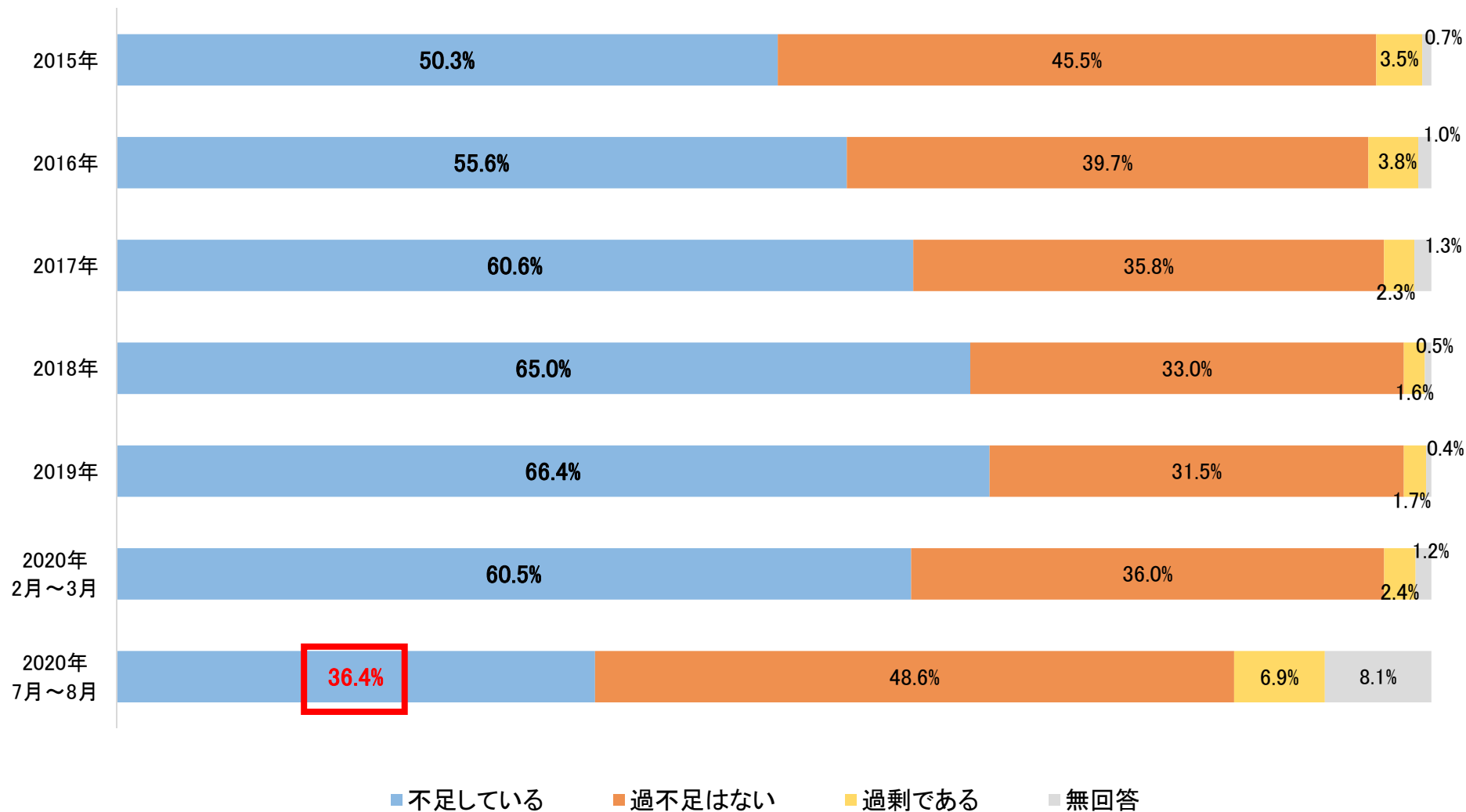
- 「影響が続いている」と回答した企業の割合は、12月調査で58.8%であり、高止まりが続いている。
- 「経済活動の停滞が長期化すると影響が出る懸念がある」を合計すると、9割台が続いている。
- 新型コロナウイルスは、未だ多くの中小企業の経営に深刻な影響を及ぼしている。



人手不足の状況

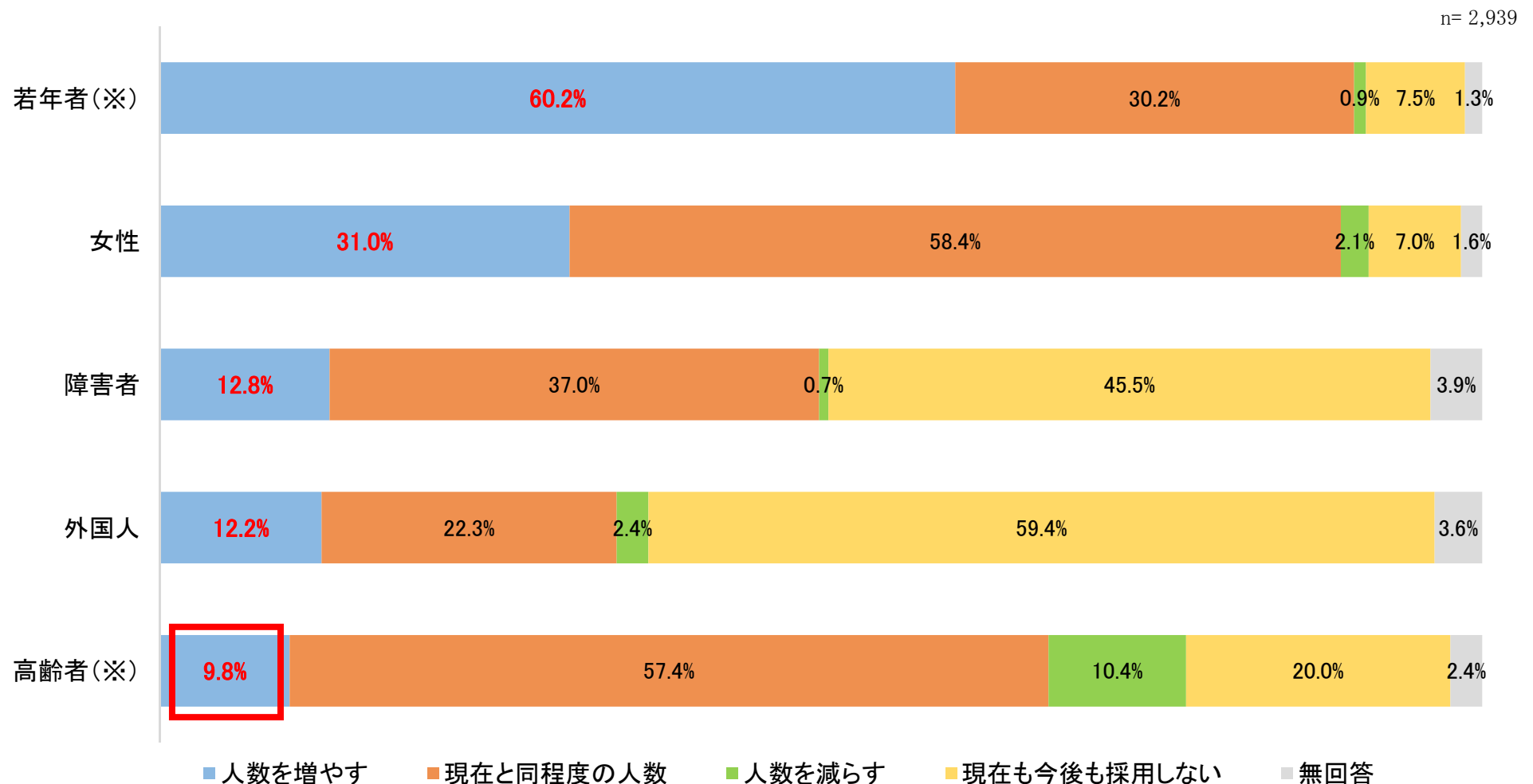
○「人手が不足している」と回答した企業の割合は36.4%と、新型コロナウイルス感染拡大の影響が現れ始めた本年2月～3月時点の調査と比べて24.1ポイント低下した。

n= 2,939



人材ごとの今後3年程度にわたる採用数の見通し

- 人材ごとの今後3年程度にわたる採用数について、「人数を増やす」と回答した企業の割合が最も多い人材は「若年者」の60.2%であり、次いで「女性」が31.0%となった。
- 一方で、「障害者」、「外国人」、「高齢者」については、「人数を増やす」と回答した企業の割合が10%前後にとどまっている。

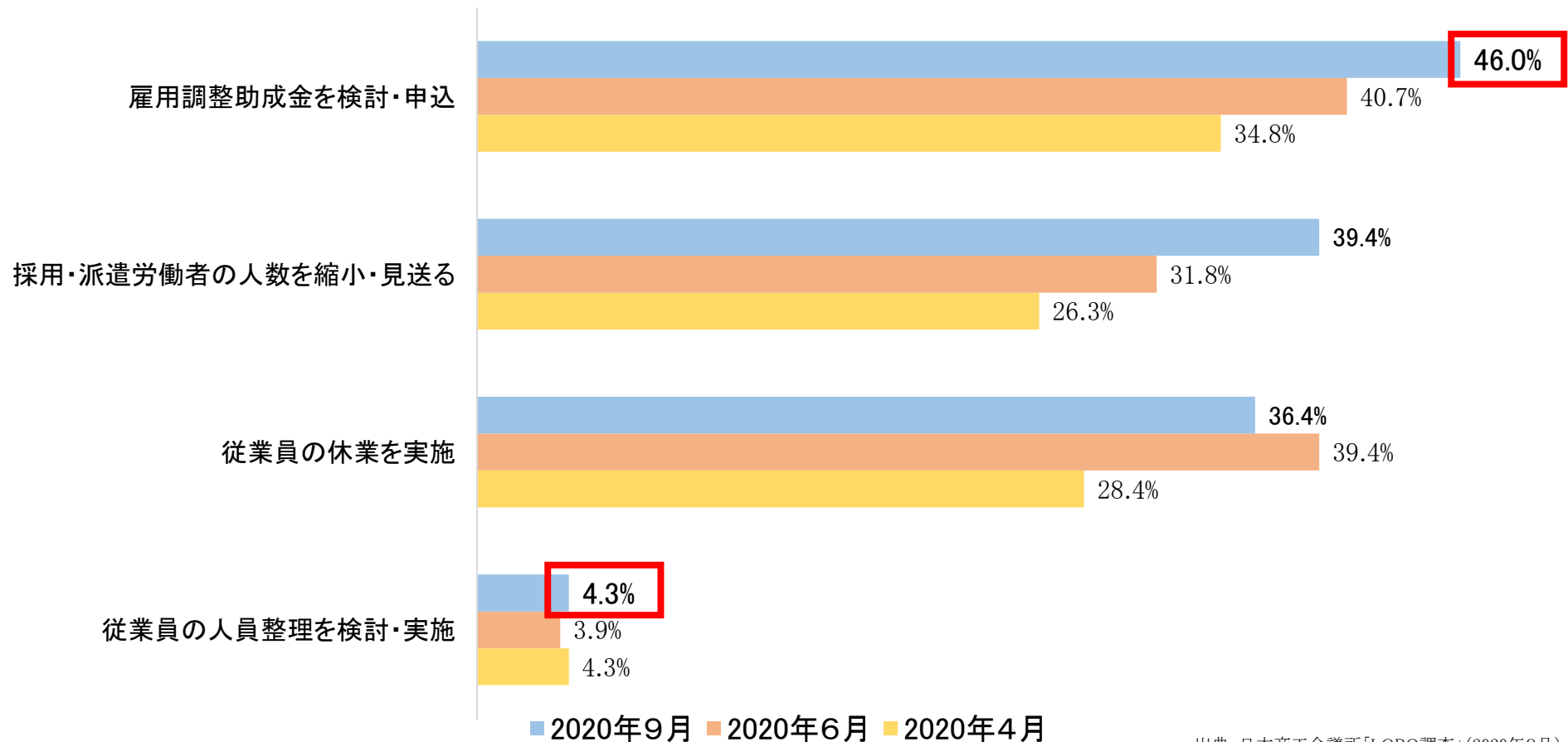


(※) 若年者:主に20代以下の人材、**高齢者:主に60代以上の人材**

出典: 日本・東京商工会議所「人手不足の状況に関する調査」(2020年7月~8月)

- 「雇用調整助成金を検討・申込」と回答した企業の割合は、4月調査の34.8%から、9月調査では46.0%へ増加している。
- 「従業員の人員整理を検討・実施」と回答した企業の割合は、4月調査では僅か4.3%であり、9月調査でも4.3%とその傾向は続いている。
- 人材は最も重要な経営資源であり「生命線」であることから、多くの中小企業が雇用調整助成金を活用しながら「雇用の維持」と「事業の存続」にギリギリの努力を続けていることがうかがえる。

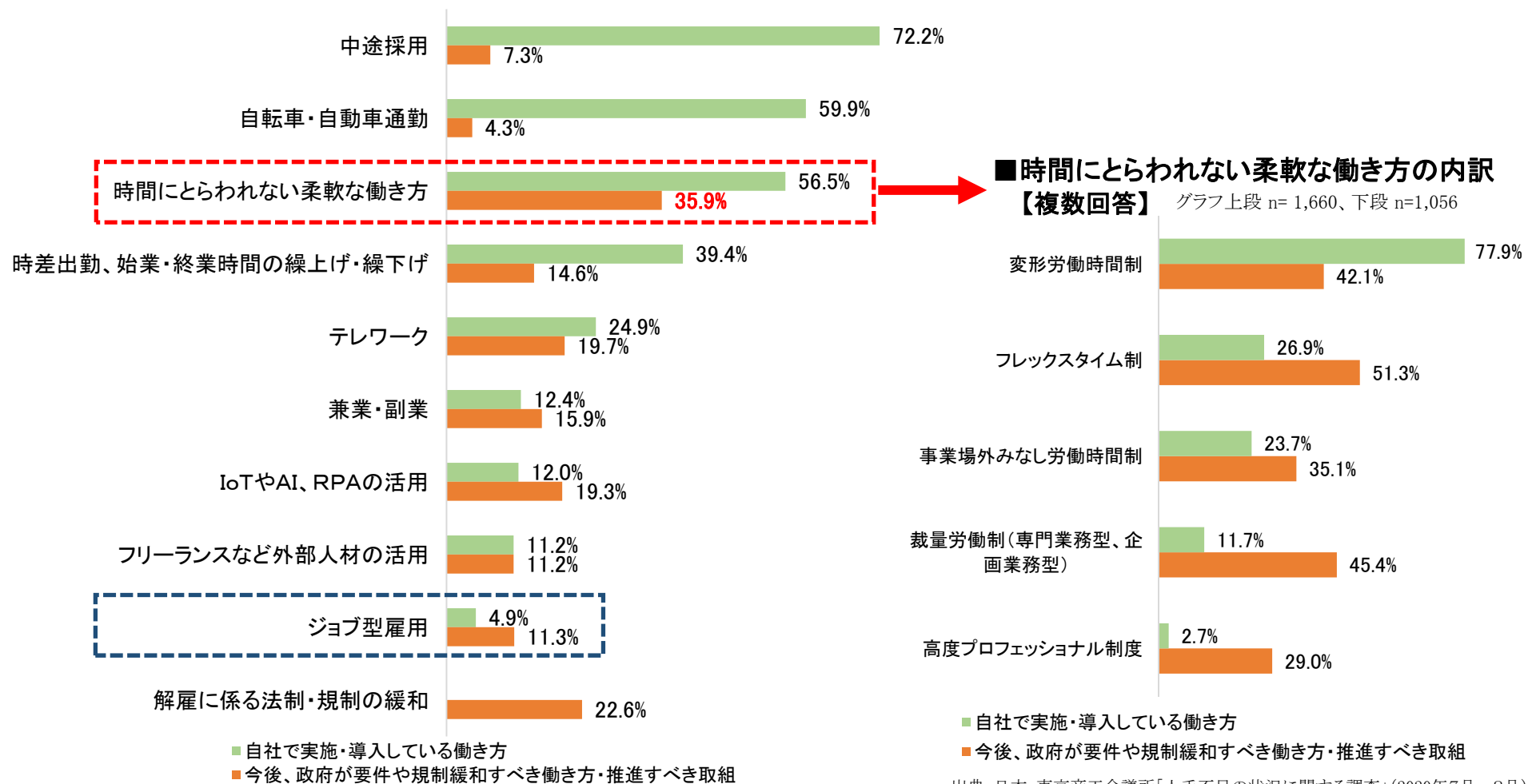
■ 新型コロナウイルスの影響を踏まえた雇用・採用関連の対応 ※「影響が続いている」企業が対象【複数回答】



政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組

- アフター・コロナを見据えて政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組について、「時間にとらわれない柔軟な働き方」を挙げた中小企業の割合は35.9%と多い。
- 一人で複数の仕事をこなすことが多い中小企業では、「ジョブ型雇用」を挙げた企業の割合は11.3%と比較的少ない。

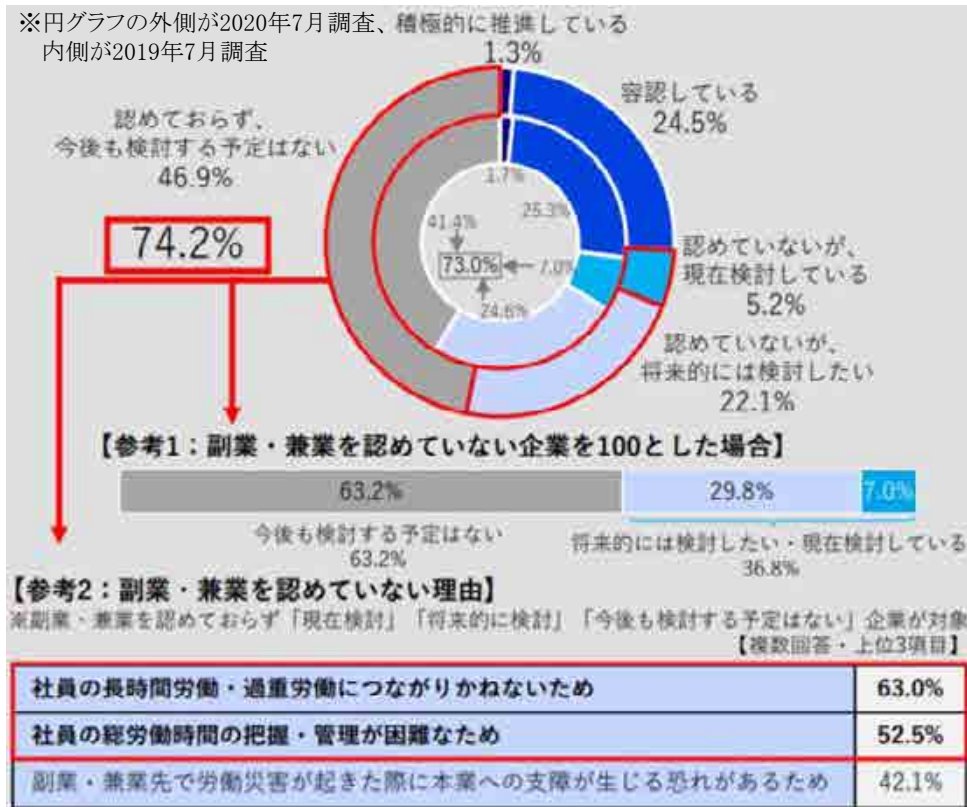
【複数回答】 n= 2,939 ※「解雇に係る法制・規制の緩和」は「自社で実施・導入している働き方」の選択肢にしていない。



出典：日本・東京商工会議所「人手不足の状況に関する調査」(2020年7月～8月)


- 副業・兼業を認めていない中小企業は74.2%。
- 副業・兼業を認めていない理由は、「社員の長時間労働・過重労働につながりかねないため」が63.0%と最も多く、「社員の総労働時間の把握・管理が困難なため」が52.5%で続いた。
- 他社の正社員を副業・兼業で受け入れているかについては、「受け入れておらず、今のところ検討する予定はない」が68.4%と最も多く、2019年7月調査から9.1ポイント増加した。

(1) 正社員の副業・兼業に関する状況



(2) 他社の正社員を副業・兼業として受け入れているか

	2020年7月	2019年7月
すでに受け入れている	7.6%	9.0%
受け入れていないが、現在検討している	4.8%	7.0%
受け入れていないが、将来的には検討したい	19.2%	24.7%
受け入れておらず、今のところ検討する予定はない	68.4%	59.3%



Ⅲ. 高年齢者の就業機会 の確保

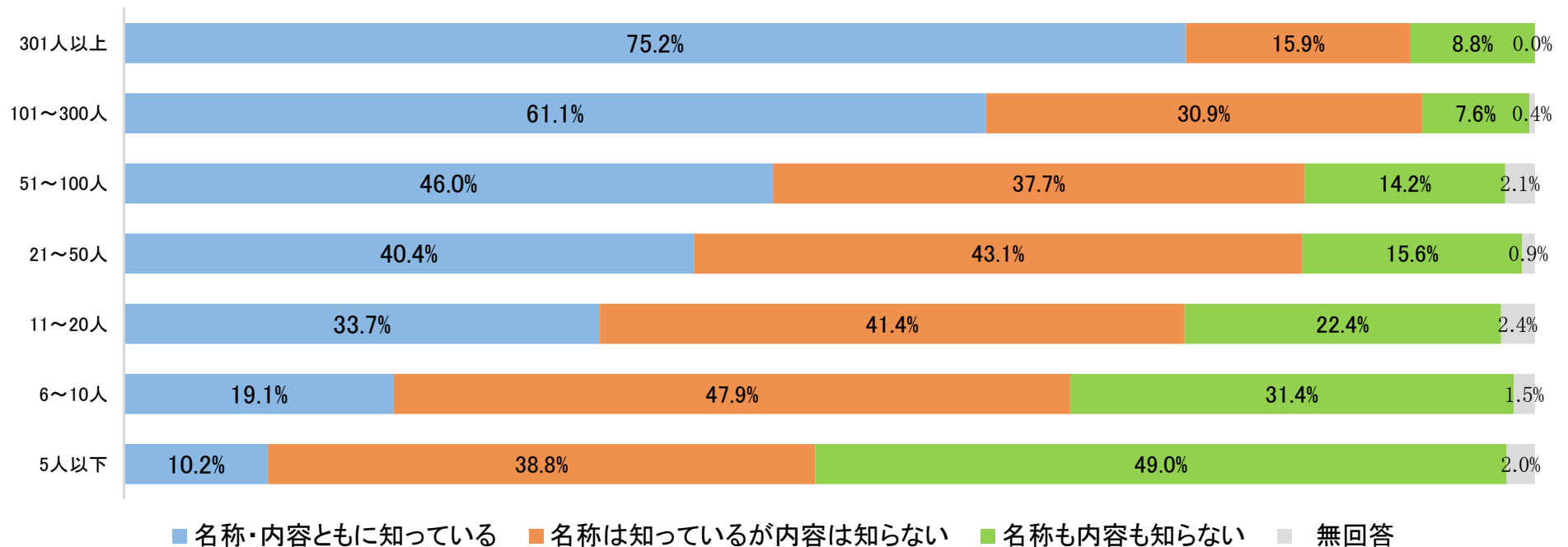
改正高年齢者雇用安定法の認知度：名称・内容 (全体集計、従業員規模別集計) 15

- 「改正高年齢者雇用安定法」の名称・内容の認知度について、「名称・内容ともに知っている」と回答した中小企業は43.4%にとどまる。
- 従業員規模別で見ると、企業規模が小さくなるにつれて認知度は低下することから、中小企業における認知度向上が求められる。

【全体】 n=2,939



【従業員規模別】 n=2,906 ※従業員数「無回答」除く



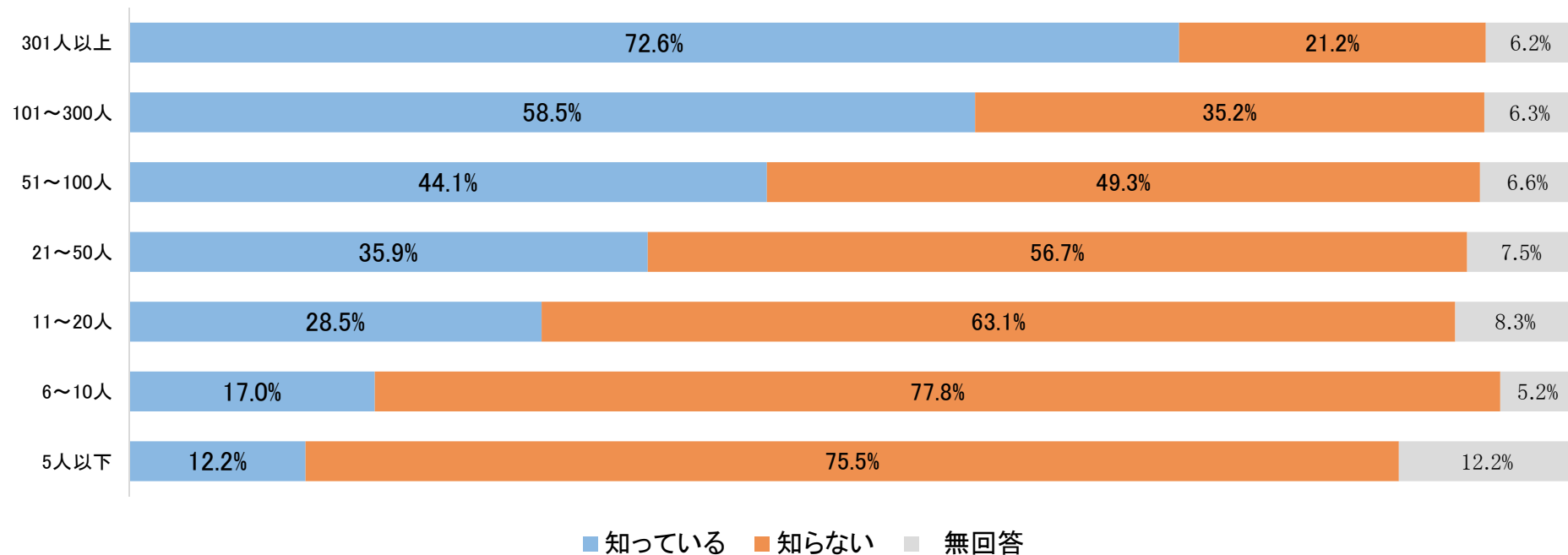
改正高年齢者雇用安定法の認知度：施行時期 (全体集計、従業員規模別集計) 16

- 「改正高年齢者雇用安定法」の施行時期について、「知っている」と回答した中小企業は40.1%にとどまる。
- 従業員規模別で見ると、企業規模が小さくなるにつれて認知度は低下することから、中小企業における認知度向上が求められる。

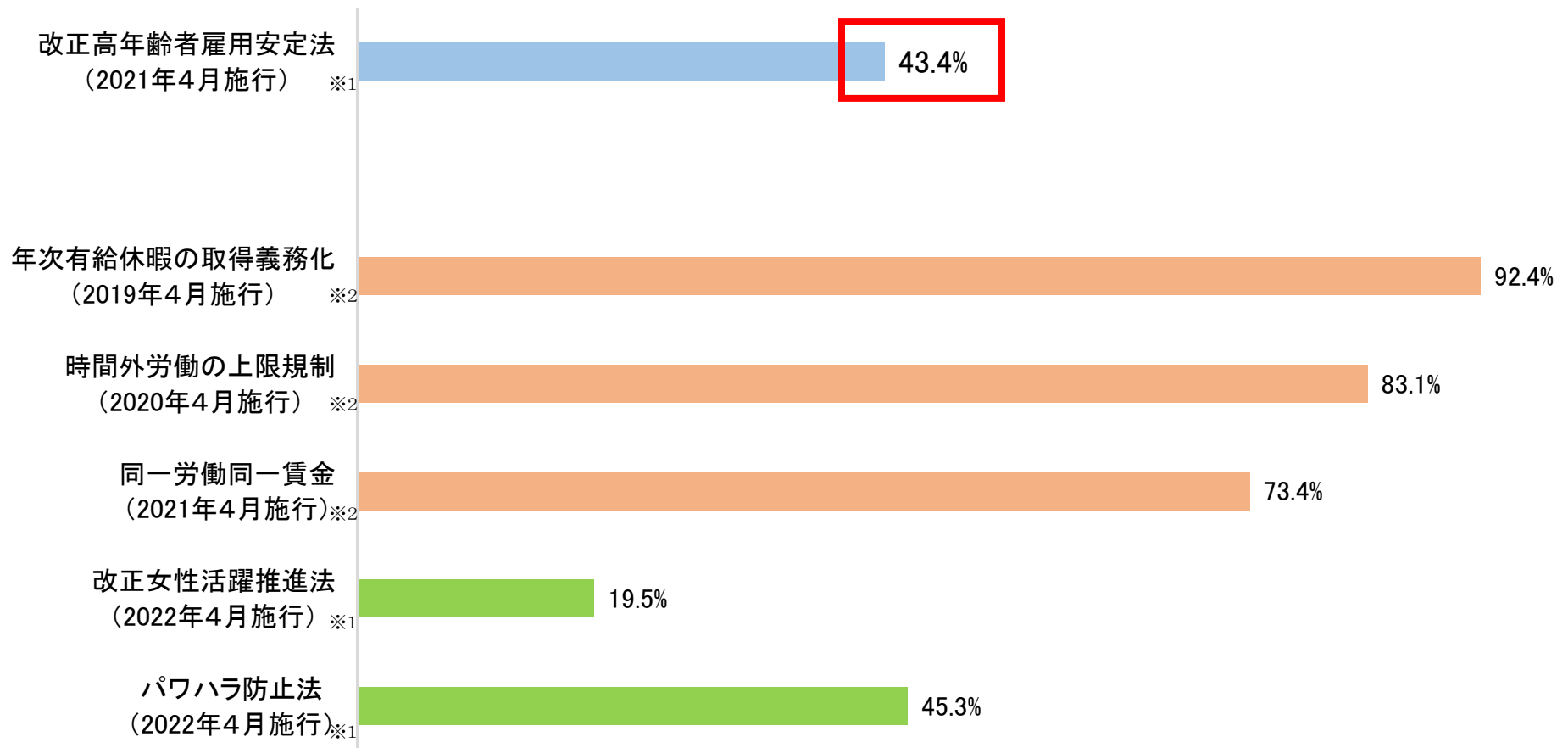
【全体】 n=2,939



【従業員規模別】 n=2,906 ※従業員数「無回答」除く



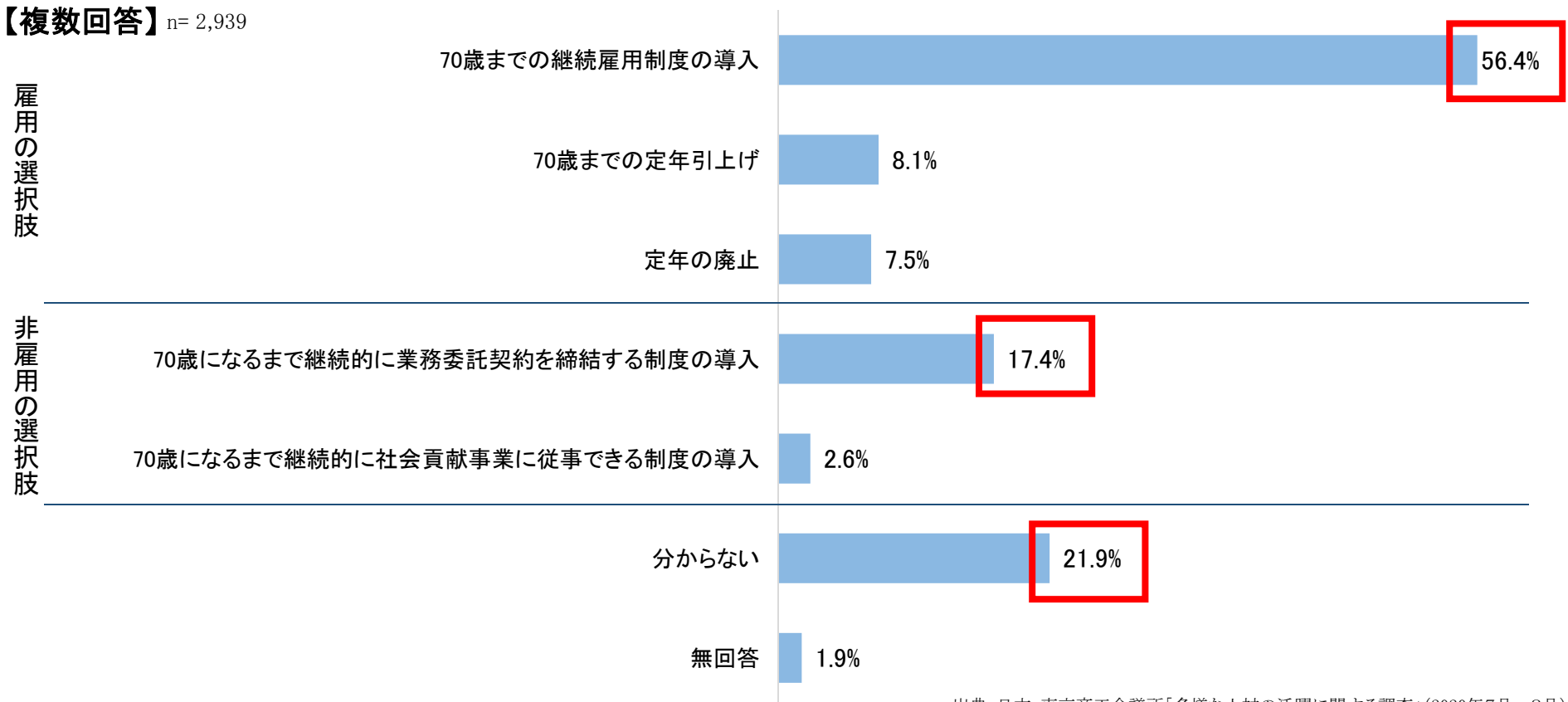
- 「改正高年齢者雇用安定法」の名称・内容の認知度は、既に施行された「年次有給休暇の取得義務化」や「時間外労働の上限規制」、また施行時期が同じ「同一労働同一賃金」よりも低く、来年4月に施行される「パワハラ防止法」と同程度である。
- 「改正高年齢者雇用安定法」は本年4月に施行されることから、雇用の7割を占める中小企業における認知度の向上が課題。しかし、コロナ禍では説明会やセミナーの開催、企業を巡回しての周知が困難なことから、動画配信による周知など、工夫が必要。



※1 出典: 日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」(2020年7月～8月)
 ※2 出典: 日本・東京商工会議所「働き方改革関連法への対応に関する調査」(2020年2月～3月) いずれも中小企業に対する施行時期である。

- 「70歳までの就業機会の確保」について、現時点でどの措置を講ずる予定なのかに関して、「70歳までの継続雇用制度の導入」(56.4%)と回答した中小企業の割合が最も多い。
- 一方、非雇用の選択肢では「70歳になるまで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」と回答した企業の割合が17.4%で、「70歳になるまで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入」はわずか2.6%にとどまった。改正法が効果を挙げるには、「非雇用の選択肢」が有効に機能するよう、中小企業における好事例を収集し、横展開していく必要がある。
- 「分からない」と回答した企業の割合が21.9%あることから、自社における具体的な対応を検討している企業も多い。企業に対して、各措置の具体的なイメージを持ってもらえるような周知が求められる。

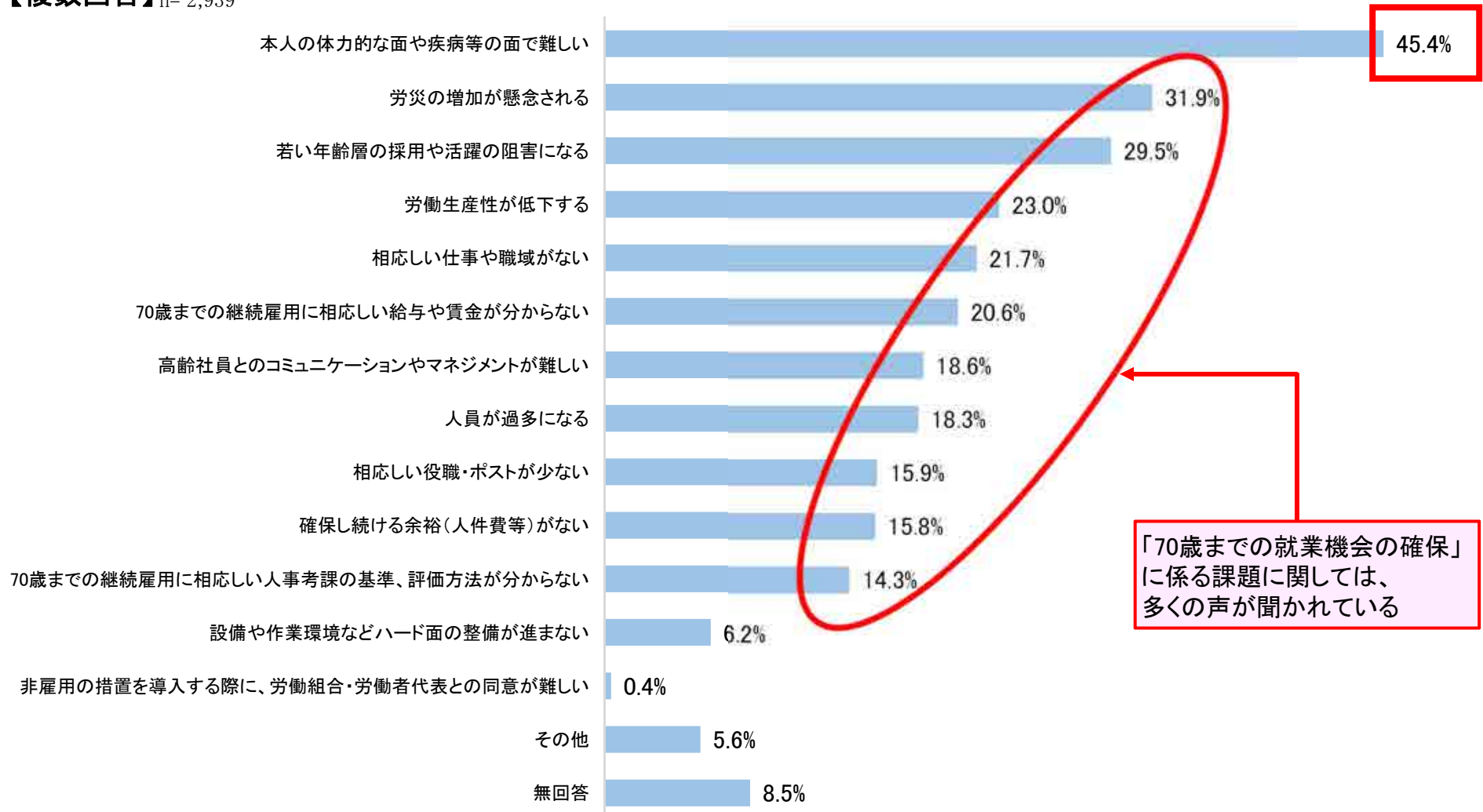
【複数回答】 n= 2,939



70歳までの就業機会の確保に係る課題

○努力義務となる「70歳までの就業機会の確保」に係る課題は、「本人の体力的な面や疾病等の面で難しい」(45.4%)が最も多く、「労災の増加が懸念される」(31.9%)、「若い年齢層の採用や活躍の阻害になる」(29.5%)が多いなど、多岐にわたる。

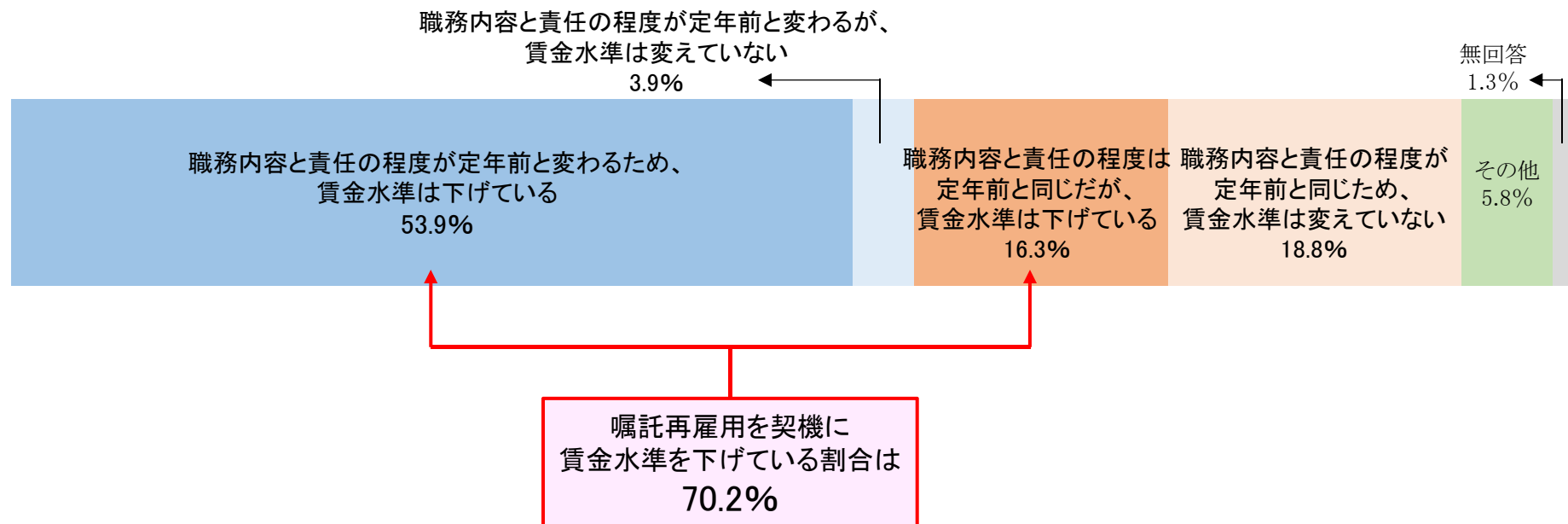
【複数回答】_{n= 2,939}



- 嘱託再雇用の前後(定年前と定年後)における給与水準の変化について、「職務内容と責任の程度が定年前と変わるため、賃金水準は下げている」と回答した企業が53.9%を占める。
- 「職務内容と責任の程度は定年前と同じだが、賃金水準は下げている」と回答した企業(16.3%)は同一労働同一賃金(均等待遇、均衡待遇の確保)の観点から、嘱託再雇用者の職務内容・責任の程度や賃金水準を確認・検証していく必要がある。

■嘱託再雇用の前後(定年前と定年後)における給与水準の変化 n=1,487

※対象:「高齢者雇用安定法への対応」で「希望者を対象とした継続雇用制度の導入(嘱託再雇用等)」と回答した企業 ※最も多くの嘱託再雇用社員に当てはまるもの1つを選択



定年前と比べた嘱託再雇用時の賃金水準の程度

- 定年前と比べた嘱託再雇用時の賃金水準の程度は、「定年前の7～8割程度」と回答した中小企業が57.3%で最も多く、次いで「定年前の5～6割程度」が24.0%を占める。
- 「定年前の5割未満」と回答した中小企業は、僅か3.0%にとどまる。

■定年前と比べた嘱託再雇用時の賃金水準の程度 n=1,043

※対象:「嘱託再雇用の前後(定年前と定年後)における給与水準の変化」で「職務内容と責任の程度が定年前と変わるため、賃金水準は下げている」、「職務内容と責任の程度は定年前と同じだが、賃金水準は下げている」と回答した企業



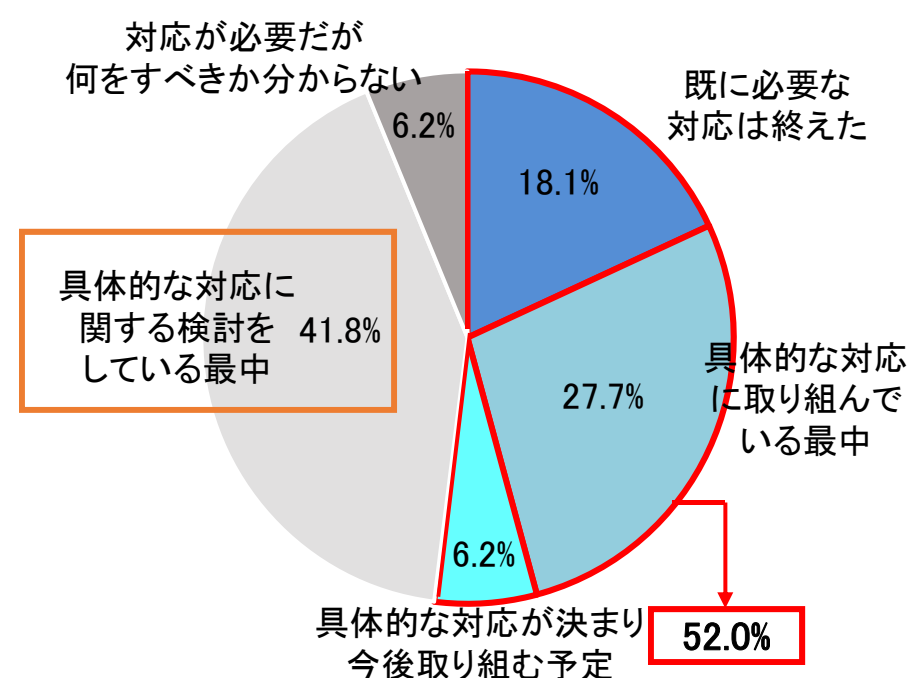
- 同一労働同一賃金の「対象になりそうな社員がいる」と回答した中小企業は13.2%であった。また、「自社の非正規社員が対象になるかどうか分からない」は15.4%であった。
- このうち、対応状況に関しては、「既に必要な対応は終えた」が18.1%、「具体的な対応に取り組んでいる最中」が27.7%、「具体的な対応が決まり、今後取り組む予定」が6.2%で、**対応済・対応中を合わせると52.0%にとどまった。**
- 一方、「**具体的な対応に関する検討をしている最中**」が**41.8%**であることから、**多くの中小企業は、就業規則や賃金規定の見直し等の対応に苦慮している**様子がうかがえる。

(1) 同一労働同一賃金の対象となる 非正規社員の有無

対象になりそうな社員がいる	13.2%
自社の非正規社員が対象になるかどうか分からない	15.4%
正社員と非正規社員の間に不合理な待遇差はない	32.5%
非正規社員を雇用していない	38.9%

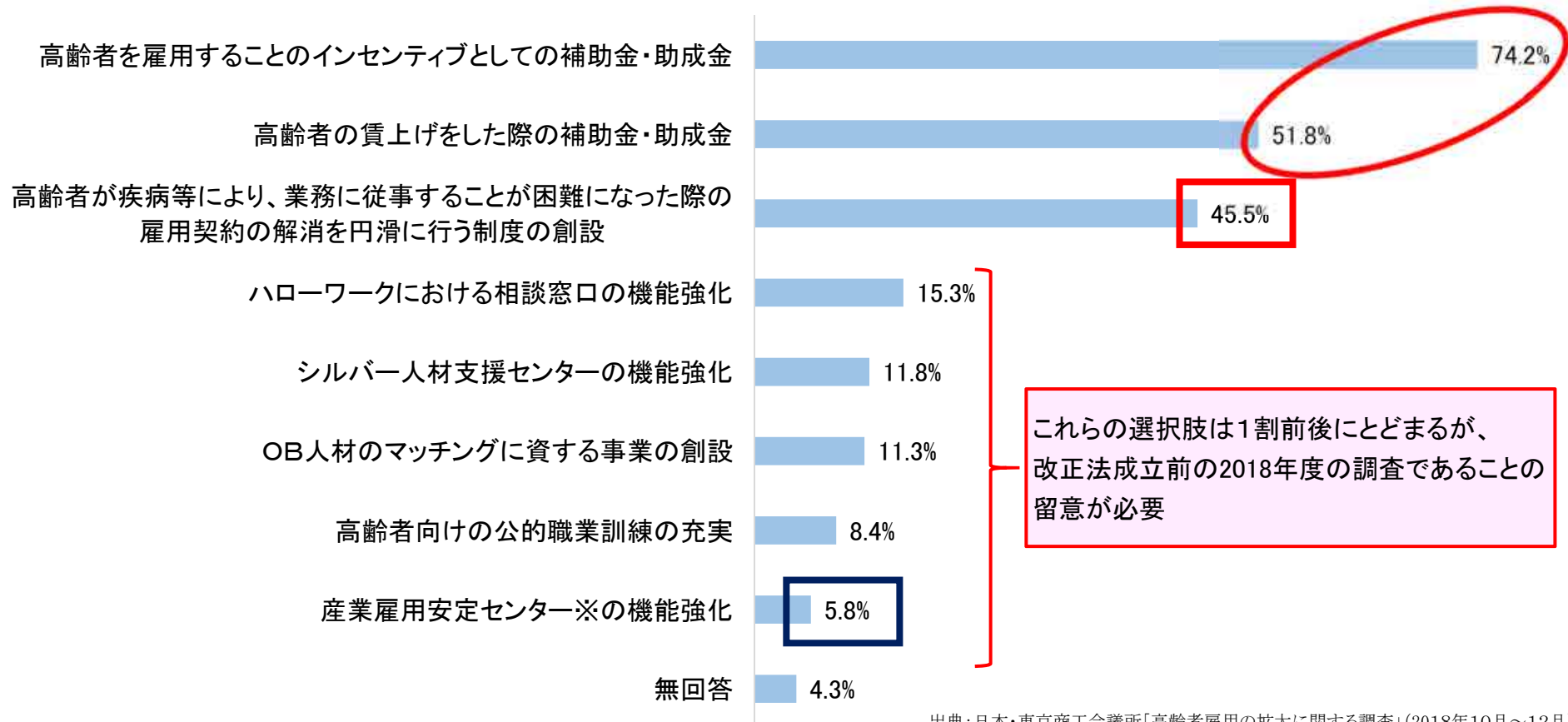
(2) 同一労働同一賃金の対応状況

※「対象になりそうな社員がいる」と回答した企業が対象



- 「高齢者を雇用することのインセンティブとしての補助金・助成金」(74.2%)、「高齢者の賃上げをした際の補助金・助成金」(51.8%)といった補助金・助成金に対するニーズが高い。
- また、「高齢者が疾病等により、業務に従事することが困難になった際の雇用契約の解消を円滑に行う制度の創設」が45.5%と、他の支援策に比べて回答した企業が多い。
- 一方、産業雇用安定センターは高いマッチング実績を擁するが、「産業雇用安定センターの機能強化」と回答した企業は5.8%にとどまることから、同センターの更なる周知と利活用が期待される。

■継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、拡充・創設すべき支援策【複数回答】 n=2,045



【負担の増加、改正法への懸念】

- 改正法の内容や要件が複雑で分かりづらいので、就業規則や給与規定の変更を含めて、具体的に何をしなければならないのかを、分かりやすく周知してほしい。
- 高年齢者は本人の体力や気力の面で個人差が大きい。希望する社員「全員」を対象とした「70歳までの就業機会の確保」は、人件費負担や組織の若返りを考えると、正直「きつい」。義務化は困る。
- 会社はポストが限られており、「70歳までの就業機会の確保」は、中年や若手の活躍を阻害すると思う。
- 高年齢者はどうしても体力が落ちるので、労災の増加を懸念する。
- 元上司が部下になることが増えるので、対象となる高年齢者は意識を変える必要がある。

【高年齢者の働き方】

- 高年齢者は、収入よりも仕事の遣り甲斐や生き甲斐を重視すると思う。体力的にも、週5日フルタイムに固執せず、週2日～3日勤務や短時間勤務など、高年齢者の負担にも配慮した働き方を推進すべき。

【高年齢者の能力開発】

- 継続雇用制度で対応することになると思うが、その際、高年齢者には実務的な仕事を担ってもらうことになる。そのため、パソコンなど実務的なITスキルに関する職業訓練を強化してほしい。
- 嘱託再雇用した高年齢者がものづくりの現場で活躍し、若手への技能継承にも資するよう、最新の技術や設備に関する職業訓練を強化してほしい。また、職業訓練施設には最新の設備も揃えてほしい。

【その他】

- 改正法により、「70歳までの就業機会の確保」を推進することは、少子化により生産年齢人口が減少する中で、重要な施策である。高年齢者がいかに高い意欲をもって生産活動に参加するのが重要だ。
- 「⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入」は、具体的なイメージが湧かない。

【重点要望】改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知

- 当所が実施した調査で、改正法の認知度は43.4%にとどまっていることから、厚生労働省は、改正法の内容を分かりやすいパンフレット等により、幅広く丁寧に周知されたい。
- また、「対象者基準」を設定する際の参考に資するよう、基準の設定に関する具体的な考え方や事例を示し、幅広く周知していただきたい。

その他、高齢者の活躍に関する要望項目

(1) 高齢者の能力開発支援の強化・拡充

- 高齢者へのリカレント教育に資する人材開発支援策の一層の強化
- 教育訓練給付制度の高齢者による活用促進

(2) 高年齢雇用継続給付の激変緩和措置に係る中小企業への配慮

- 高年齢雇用継続給付が2025年4月から、賃金の原則15%から10%へ縮小されることに関しての幅広い周知
- 給付率の縮小後の激変緩和措置: 支給率や支給期間等の面などにおける中小企業に対する配慮
- 65歳超雇用推進助成金の幅広い周知による、中小企業の利用促進

(3) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充

- 大企業等OB人材と中小企業をマッチングする全国的な事業の創設
- ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センター、シルバー人材センターの機能強化、更なる周知

(4) 官民を挙げた健康経営の推進

- 各企業における好事例や具体的な効果等、官民を挙げた幅広い周知

(5) 審議会委員、労働審判員の年齢要件の即時撤廃

- 審議会委員、労働審判員の年齢要件の即時撤廃

1. 改正法の周知: 動画配信

- コロナ禍の中で、改正法を分かりやすく、且つ、幅広く周知するために、全国515商工会議所に対して、動画配信による周知を実施した。
- 改正法の内容を動画で説明することで、「理解が進んだ」、「分かりやすかった」との声が届いている。



2. パンフレットの周知

- 全国515商工会議所に対して、厚生労働省が作成したパンフレットを幅広く周知した。
- その他、日本商工会議所の会議でも、改正法の内容を直接ご説明いただいた。



3. 企業ヒアリング、好事例の発掘

- 雇用の7割を占める中小企業において、「70歳までの就業機会の確保」を促進していくために、
 - ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入に係る好事例を発掘し、横展開していくことが重要。
- 例えば、今後、日商の調査回答企業等から好事例を発掘したり、就業機会の確保に取り組む企業に対して運用上の課題をヒアリングするなど、連携していくことで、周知方法等の改善に活かしていく。