

第 3 回「若齢・高齢の労働者」

2024.12.03. 佐藤敬二（立命館大学）

はじめに：

- ・若年労働者・高齢労働者を対象とする法制度は、それらの者の雇用促進を課題としている
しかし本来重要なのは、それらの人々が人間らしい働き方のできる法制度の在り方
たとえば、若年労働者の賃金にかかわる諸問題
イギリスだと若年労働者の雇用促進のため低い最低賃金が設けられている
雇用確保補のために、早期立ち上がり型の賃金体系とする企業も多いがその在り方
それ以外に、若年労働者や高齢労働者差別、ハラスメント、人事査定の在り方、
また、昨年度の講義テーマ「ワークライフバランス」との関係であれば
若年労働者の育児、高齢労働者の介護、といった「福利厚生」、カフェテリアプラン
さらに、若年労働者であれば非正規雇用の問題も大きいし、
高齢労働者であれば社会保障の問題も大きい
- ・前半は、若年労働者に対する法制度、後半は、高齢労働者に対する法制度、の話題とする
前半は、主に「青少年の雇用の促進等に関する法律」
後半は、主に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」を中心として解説する
ただし、定年後再雇用の問題との関係で、パート・有期労働法も扱う
*「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パート・有期労働法）

1. 若齢の労働者

0. 「若齢の労働者」とは

「青少年雇用対策基本方針」（平成二十八年一月十四日）（厚生労働省告示第四号）では以下通り。
「青少年の対象年齢については、第九次方針において「三十五歳未満」としていたことを踏まえ、引き続き、「三十五歳未満」とする。ただし、個々の施策・事業の運用状況等に応じて、おおむね「四十五歳未満」の者についても、その対象とすることは妨げないものとする。」

ただし、15 歳未満の者は原則として使用してはならない（労基法 56 条）、故に 15 歳から 35 歳

*ここでは労基法上の年少者の規制については取り扱わない

☞ [資料 0]

1. 若年労働者の実態

1) 完全失業率

☞ [資料 1]

近年は、4～5%。壮年層が 2%台なので、高い。若年層では男女差は少ない

*「完全」失業率：就業意思があり（故に、学生は除かれるが、「引きこもり」も除かれる）
すぐに就業可能な者（外国は、二週間以内に就業可能、範囲が狭い）

2) 非正規雇用率

☞ [資料 2]

他年齢層に比べてとりわけ多いわけではない。女性の方が非正規率が高い

ヨーロッパは、若年層の非正規雇用率が高い（☞ [資料 3]）、失業率も高い←能力主義なので

3) 用語：若年無業者、ニート（NEET：Not in Education, Employment or Training）、フリーター

☞ [資料 9]

4) 対策

☞ [資料 4]

☞ [資料 5]

2.若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）

📖 [資料 6]

1)事業主等指針(7 条)

📖 [資料 7]

1.募集時の労働条件明示 cf.労基法は採用時に明示義務（労基法 15 条）

*「固定残業代」→正当化要件は、①明確に区別される、②残業代以上の金額
「時間外労働等に対する割増賃金の適切な支払いのための留意事項について」
(平成 29 年 7 月 31 日、基監発 0731 第 1 号)

2.内定取消しは無効

*「内々定」取消し →法律あるいは判例法理はない、私は内定取消し法理と同様と考える

3.ハラスメント：「セクハラ」（均等法 11 条）、「パワハラ」（労働施策総合推進法 30 条の 2）、等

4.「青少年雇用情報」の情報提供義務

参考：第 2 回講義

5.卒業後 3 年以内の者も「新卒枠」

([資料 6]に記載以外) 6.定着促進措置義務：パワハラ防止、「適切な待遇」確保、能力向上措置

*いずれも、既存の労働法制の規定を超えるもの

ただし、フリーランスへのハラスメント対策の義務付けは、

2024 年 11 月 1 日施行のフリーランス新法において規定された

2)青少年雇用対策基本方針（8 条） ← 厚生労働大臣の責務

労働法制に関する知識の周知（26 条） cf.労基法 106 条で、使用者に周知義務

3)青少年雇用情報の提供（13 条、14 条）

新卒者対象(卒業見込者、職業訓練終了見込者、卒業・修了者)

事業主の職場情報提供義務：募集・採用、職業能力の開発・向上、職場定着、の状況
方法：ホームページでの公表、会社説明会等で提供、求人票の記載など

応募者から個別の求めがあると、メールまたは書面による提供

求めたことを理由とした不利益取り扱いの禁止

4)基準に適合する事業主の認定（ユースエール認定制度、15 条～17 条）

中小企業が対象（常時雇用する労働者が 300 人以下）

認定企業は、「若者雇用促進総合サイト」に掲載

5)ジョブ・カードの普及（21 条）

「ジョブ・カード」とは、職務例歴等記録書

目的：キャリアコンサルタントへの相談のツール、職業能力証明のツール

6)地域若者サポートステーション（23 条、24 条）

京都市：京都若者サポートステーション

京都市中京区東洞院通六角下ル御射山町 262 京都市中央青少年活動センター内（2 階）

7)履行確保（28 条）

労働局が、報告の聴取、助言・指導・勧告

*労働基準監督官の管轄ではない。そのため、労基官の有する強制権限(労基法 102 条)はない

*行政監督権限について行っても、企業名公表のペナルティがない

3.その他

1)インターンシップ

📖 [資料 8]

インターンシップ中の学生情報は、広報活動・採用活動に利用できない

2)トライアル雇用：3 カ月間の有期雇用、最大 4 万円のトライアル雇用助成金

3)ハローワーク

新卒応援ハローワーク → 在学生、既卒 3 年以内

わかものハローワーク → 不安定就労の期間が長い者、安定就労の経験が少ない者

4)ジョブカフェ：ワンストップサービス

4. 課題

1)雇用拡大こそが必要

現在の施策は、若年者の労働能力向上に置かれている

しかし、日本の雇用は能力主義ではない。能力のない新卒者の4月一斉採用慣行
そもそも限られた「パイ」の取り合い

若者同士の取り合い、壮年期の者との間の取り合い

雇用保障・安定雇用のためには、正規雇用が必要

非正規雇用の拡大(非正規雇用拡大による総雇用数の拡大)、雇用拡大とは言えない
なお、「ミスマッチ解消」という言説がある。

それを言い始めた者は、IT産業の人手不足、という認識であったが、現状にあわない

2)汎用能力養成が必要

能力主義雇用ではないため、職業能力は、当該企業で養成される(On the Job Training: OJT)

そこで養成される職業能力は、当該企業に特化した特殊能力、汎用性がない

労働者の囲い込みとなる

それを脱するために、労働者が高等教育・海外留学等で能力を高めると、「お礼奉公」等

3)職業訓練の在り方の再検討が必要

社会人基礎力の養成 → 場所、方法、社会的合意

3)4)総合的施策が必要

文科省管轄下の学校教育において、キャリア教育の促進

これと、雇用政策がリンクしていない

若者雇用促進法で、学校と連例してとの文言はあるが、

これは、事業主による情報提供義務、の文脈においてのみ

5)「若年無業者」への総合施策が必要(本日の論題と離れるかもしれませんが…)

上で述べたのは、あくまで求職者の問題、非求職者(非労働力人口)への対策ではない

「完全」失業者：1週間以内に求職活動、職が見つかれはすぐに就職できる

諸外国では、1カ月以内に求職活動、2週間以内に就職できる者、が失業者

日本では、1週間以上1カ月未満、すぐではなく2週間以内、の者は非求職者

「引きこもり」：求職活動を行っていないので、非労働力人口

「潜在的失業者」：アルバイト・フリーター・家事手伝いで生活

それぞれに独自の課題がある

☞ [資料9]

*イギリスの場合は、行政機関が地域へ出て要支援者を発掘して支援する仕組み

参考

新卒応援ハローワーク

<<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184061.html>>

京都府：京都新卒応援ハローワーク → 京都テルサ 西館3階

わかものハローワーク

<<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000191617.html>>

京都府：京都わかものハローワーク → 京都テルサ 西館3階

3)ジョブカフェ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html>

京都府：京都ジョブパーク → 京都テルサ 西館3階

☆以下、後半☆

2. 高齢の労働者

1. 高年齢者雇用の実態

1) 就業者・就業率の増加

☞ [資料 10]

2023 年、65 歳以上の就業率は、52.0%、20 年前と比較すると 14%弱の増加

2) 非正規雇用率の増加

2023 年、65 歳以上の非正規雇用率は、67.5%～75.0%

3) 収入構造

☞ [資料 11]

2023 年、高齢者世帯で、稼働所得が 26.1%、公的年金・恩給が 62.9%

2010 年頃から、公的年金・恩給の比率が低下し、稼働所得の比率が上昇している。

しかし、稼働所得の額に大きな上昇は見られず、公的年金の減少が作用していると考えられる

また、就業率が 14%弱増加していることに比べると稼働所得額の上昇が少ない

これは、非正規雇用のため、賃金が低く、稼働所得増につながっていないと考えられる

2. 高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）

☞ [資料 12]

1) 65 歳までの雇用確保義務（事業主の義務）←年金(支給開始年齢の引き上げ)と雇用の接続

1. 60 歳未満の定年禁止(8 条) ←1998 年以来

*「定年制」の合法性：諸外国では年齢差別で違法←定年制の内容次第で違法の可能性

2. 65 歳までの雇用確保措置(9 条) ←2006 年以来

具体的手段として、以下の三通りのいずれかの措置を講ずる義務

① 65 歳までの定年引上げ：19.4%(2019 年)

② 定年制の廃止：2.7%(2019 年)

③ 65 歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入：8 割弱(2019 年)

2) 70 歳までの就業確保の努力義務（事業主の義務）(2021 年 4 月 1 日より)

以下のいずれかの措置を講ずる努力義務(10 条の 2)

① 70 歳までの定年引上げ

② 定年制の廃止

③ 70 歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入

3) 創業支援等措置(10 条の 2、2 項)

労働者の過半数代表との合意により、①②③に代えて、創業支援等措置をとることができる。

④ 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b. 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

4) 雇用確保措置についての指針(平成 2 年 11 月 9 日厚生労働省告示第 560 号)

継続雇用制度は、希望者全員。解雇事由に該当する場合には継続雇用しなくてよい

賃金・人事処遇の見直しの際には、実態に応じた賃金・希望する勤務などに留意すること

5) 就業確保措置についての指針(平成 2 年 10 月 30 日厚生労働省告示第 351 号)

事業主の努力義務 → 対象者の限定も、法違反にならない限りにおいて、可能

定年前と異なる業務に就く場合には、新従事業務に関して研修・教育・訓練等の実施が望ましい

65 歳以降の継続雇用は他社での継続雇用も可能

cf. 65 歳までは、自社あるいは特殊関係事業主(グループ会社)

6)創業支援措置についての留意事項（平成2年10月30日厚生労働省告示第351号）

創業支援措置は「雇用によらない措置」を指す、と解釈している

手続：計画作成→過半数代表との合意(労働関連法令が適用されないことの十分な説明が必要)

→労働者への周知（同意を得た計画を、掲示・書面交付・オンライン）

④業務委託契約の場合、書面による契約・計画書の交付・労基法等の不適用の説明

労働契約法の安全配慮義務を勘案し、適切な安全確保の配慮

⑤社会貢献の場合、事業主と当該団体との間で、社会貢献活動の機会提供の契約締結が必要

7)高年齢者等の再就職の促進等（第3章）

離職する高年齢者(45歳から65歳)に対し、事業主が再就職援助の努力義務（15条）

求職活動支援書の作成義務（17条）：職務の経歴、職業能力等を記載

募集・採用にあたって、やむを得ない理由で65歳以下の際は、理由の提示義務（20条）

8)シルバー人材センター（第6章）

一般社団(財団)法人だが 高齢者雇用安定法によって法的根拠を得た

シルバー人材センターによる派遣事業：派遣法の特例

届出により、臨時的・短期的または経緯な業務への一般的労働者派遣が可能

就労の法的性格：会員との関係は労働契約ではないとされている

ただし、労災について、センターの債務不履行による損害賠償を認めた判決がある

9)履行確保

法規定：報告義務違反への罰金

ハローワーク等からの指導・助言、措置を講ずべきこと・計画作成の勧告

勧告に従わない場合には、企業名公表

司法救済：継続雇用義務違反は、解雇の正当事由の問題となる

就業確保・創業支援違反は、損害賠償請求の対象となる

3.パート・有期労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理に改善等に関する法律）

1)定年後再雇用（60歳定年で、65歳まで(現行法は70歳まで)再雇用される）

有期雇用：1年雇用を反復更新して65歳まで →パート・有期労働法の適用対象

勤務実態：定年までの業務と同じないし類似の業務を行っている場合が多い

賃金水準：平均して定年前の7割程度の賃金水準 →同法8条・9条適用の是非

2)法（法律規定と最高裁判決）

☞ [資料13]

均等処遇（9条）、均衡処遇（8条）、最高裁7判決

4.その他

1)募集。採用の年齢制限禁止（労働施策総合推進法9条）

例外事由（施行規則1条の3）：定年年齢未満、労基法で規制、合理的理由

→キャリア形成のため若年者雇用、技能継承、芸術・芸能、60歳以上

2)無期労働契約転への転換権

1.労働契約法18条：5年の継続雇用で無期契約転換権

ただし、同一の使用者との有期契約であることが必要で、クーリング期間を認める

2. 高齢者雇用安定法：継続雇用の場合も、5年を超えると無期労働契約の転換権が発生する

3. 例外（専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法2条3項）

①定年に達した後引き続いて当該事業主に雇用される有期雇用労働者

②第2種計画が労働局長により認定された事業主

第2種計画：推進者の選任、職業訓練実施、施設・方法の改善、安全衛生配慮、職域拡大
評価の仕組み、賃金制度、勤務時間の弾力化、のうちの一つ。雇用確保措置

3)在職老齢年金

年金支給開始年齢は一般的には 65 歳だが、65 歳以上 70 歳未満で就職し厚生年金保険に加入した場合、70 歳以上で厚生年金保険の適用事業所に勤めた場合、老齢厚生年金の額と給与や賞与の額（総報酬月額相当額）に応じて、年金の一部または全額が支給停止となる場合がある

基本月額と総報酬月額相当額との合計が 50 万円以下の場合 → 全額支給

基本月額と総報酬月額相当額との合計が 50 万円を超える場合 →

基本月額－（基本月額＋総報酬月額相当額－50 万円）÷2

4)雇用保険

高年齢雇用継続基本給付金は、2025 年から縮小、就業確保措置等をとる事業主へ助成

5. 課題

1)社会保障充実が必要

公的年金の減少がみられ【資料 11】、高齢者雇用がその減額分の代替の性格を有する

高年齢者の生活保障は、社会保障が担うべき

65 歳までの継続雇用は、年休支給開始年齢の 65 歳への引き上げのため

2)社会保障給付との通算は不当

高年齢者雇用は、非正規雇用と扱われ賃金が低い→就業率増だが収入増になっていない

これは、公的年金があるので、高年齢者の賃金が低くてもよいとの認識が前提

公的年金は減少しており、その認識は誤り

3)定年再雇用と主婦パートは同じではない

主婦パートの場合(正規雇用希望者は別として)家計補助の側面が強い

しかし、定年後再雇用は、生計維持の性格が強く(上記の公的年金減少もあって)、

「非正規」あるいは「有期雇用」として同じ扱いではよくないのではないか

「非正規」あるいは「有期雇用」であることは確かであるが

定年前の処遇との比較が重要になり、その根拠はパート・有期労働法 9 条

それ以外の非正規労働者の場合には、正規労働者との比較が中心になのに対し

4)職務記述 (Job Description) が必要

最高裁が、同一と判断できる場合(手当類)しか救済しておらず、

同一とは考えられない賃金(ボーナス・退職金も含め)については救済していないのは

「均衡」判断ができないため

(高裁判決や、それを受けた最高裁の少数意見では均衡判断をしている例もあるが)

それができるためには、職務記述書の作成が必要

厚生労働省も作成を求めているが、現実には職務マニュアルが多数だといわれている

5)創業支援の条件保護が必要：過半数代表の役割が重要、本んの自由意思確保

実態によっては労働法規が適用されることはありえるが、創業支援全体の保護にはならない

雇用確保措置・就業確保措置との格差が大きい

6)救済機構が必要

法律は事業主に義務付けるもののため、法違反も事業主へのペナルティ

(それが十分か否か議論はあるとしても)

被害を受けた高年齢労働者が救済を求めるためには、自ら裁判所に提訴するしかない

多くの労働者にとって裁判所は敷居が高いため、結果として泣き寝入り

行政機関による救済が必要(なお、労基法にも被害者救済機構はない)

たとえば、米国の EEOC、英国の内国歳入庁は、労働者に代位して民事訴訟できる

むすび