

労働人口不足時代における高齢者雇用のあり方に関する質問主意書

提出者 吉田はるみ

労働人口不足時代における高齢者雇用のあり方に関する質問主意書

我が国の少子高齢化による労働力人口の減少は顕著である。十五歳から六十四歳までの人口を見ると、二〇二三年四月一日付で七千四百一万人であり、十年前と比べて三百二十七万人減少している（年間約三十万人減少）。一方、六十五歳以上の人口は同期間で四百三十万人増加しており、労働力の不足を高齢者の再就職で補うことを今以上に強化すべきであることは喫緊の課題である。

政府は、高齢者の雇いを維持することを意図して、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部を改正し、令和三年四月一日から施行している。

この改正によって七十歳までを対象とした「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」（高齢者就業確保措置）という雇用以外の措置のいずれかの措置を講じるように努めることを企業に義務付けている。また、企業がこの努力義務を果たすことへの支援として、政府は種々の予算措置を講じてきている。

令和五年度の当初予算をみると、

- ・特定求職者雇用開発助成金百五十五億円（実施窓口…ハローワーク）
 - ・生涯現役支援窓口事業二十八億円（実施窓口…ハローワーク）
 - ・シルバー人材センター等補助金百四十一億円（実施窓口…シルバー人材センター）
 - ・高齢者活躍人材確保育成事業十三億円（実施窓口…シルバー人材センター）
 - ・六十五歳超雇用推進助成金三十四億円（実施窓口…高齢・障害・求職者雇用支援機構）
 - ・生涯現役地域づくり環境整備事業六・二億円（実施窓口…地方自治体との協議会）
 - ・高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業五億円（実施窓口…産業雇用安定センター）
- が主な事業である。

シルバー人材センター関連事業を除き、他の事業に係る助成金については、高年齢者を雇用する企業を増やし、高年齢者雇用の受け皿として機能させるためのものであり、受け皿企業への助成金が大半である。

一方、継続雇用や他企業への再就職となる高年齢労働者にとっては、給与が現役時代より減額されるのが普通であり、該当する助成金を受け取る場合でも収入金額に制限があること、年金との併給においても減額調整されてしまう制度であり、積極的にチャレンジしようというインセンティブにはなっていない。

企業への助成が主体となっている現行制度を、高齢者個人に寄り添った制度へと変え、高齢者が進んで第一線に復帰し、企業の活性化を通じ社会に貢献できる仕組みを整備する必要があると思料する。

そこで、

一 働いて得た収入金額によって併給される年金が減額されない、もしくは減額されない限度額を引き上げる制度に変更するような検討はしているのか。または、今後検討する予定はあるか。

二 高齢者に特化した企業とのマッチングを進めることが急務であり、専門的知識を持った相談員から対面できめ細かなアドバイスをを行い、適切な就職斡旋を行うことが必要である。この点については、ハローワーク相談員の人数を増やすことと同時に、同相談員の高齢者への対応力を高めることが肝要であると考えるが、そのような仕組みはあるか。または、今後そのような仕組みを構築する予定はあるか。

三 令和三年四月から施行された改正高齢者雇用安定法により、一般企業においては六十五歳までの雇用確保を義務化、七十歳までの就業確保を努力義務としているが、雇用確保の義務化を七十五歳まで引き上げて制度化することを検討すべきではないかと考えるが、そのような検討をしているか。または、今後検討する予定はあるか。

右質問する。