

全国労働組合総連合

雇用・労働法制局長 伊藤 圭一

「雇用保険法等の一部を改正する法律案」は、高齢者雇用安定法、雇用保険法、労災補償保険法、労働保険料徴収法、特別会計法、労働施策総合推進法など、多くの法律の一部修正案が盛り込まれている。内容は多岐にわたるが、3つの問題点について、意見を述べる。

1. 雇用保険法は雇用情勢の悪化に備えるべき

新型コロナウイルス感染症が、景気と雇用に重大な影響を及ぼしている。労働組合には賃金、休業手当や報酬の未払い、解雇、雇止めの相談が多くよせられている。賃金と雇用への悪影響をくいとめる対策が打たれようとしているが、それでも雇用情勢は悪化する可能性が高い。提出された雇用保険法案の策定時と現在は、まったく異なる雇用情勢に直面している。すでに雇用調整助成金の特例措置等が打ち出されているが、それにとどまらない失業増加等の事態に備えるべきである。労働保険会計における国庫負担金は2007年の法改正で本来の負担額の55%に、17年に10%へと下げられてきた。法案では、これを2020年、21年も継続するとしている。この条項は見直し、国庫負担金の割合を、本則どおりの水準に戻し(雇用保険法附則第14条第1項削除、第15条修正)、雇用保険の基本手当の日額の引上げ(上限8330円を12000円以上に)を行うべきである。

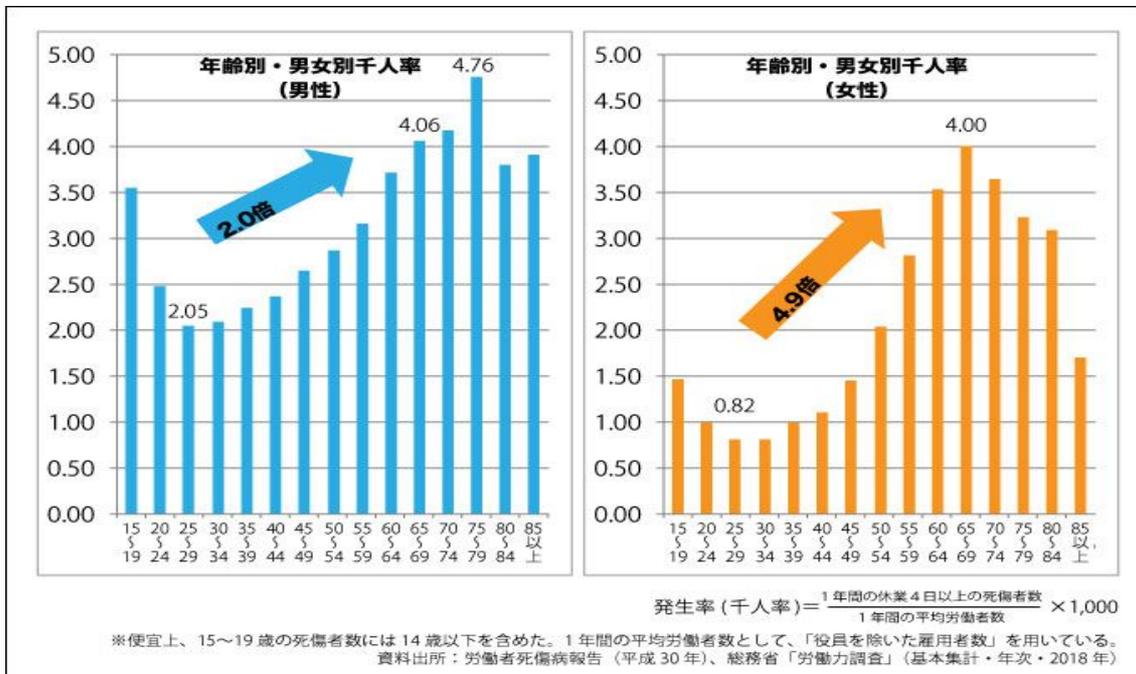
2. 高齢者雇用安定法から委託契約や有償ボランティアを可能とする条項は削除すべき

法案では、第10条の2を新設し、事業主に対して、65歳から70歳までの「雇用」もしくは「就業」の確保を図る努力義務を課すとしている。雇用の確保措置にも、年金支給開始年齢の引き上げの露払いとされる懸念があることや、生活できる賃金を確保する視点がないという問題があるが、より重大なのは、同条の「ただし」書き以降である。一定の要件を満たせば、委託契約あるいは、事業主が実施もしくは委託、出資等する社会貢献事業での有償ボランティアでもよいとされている。労働法の規制をのがれ、コストダウンをはかりたいと考える事業主は少なくない。法案が成立すれば、高齢フリーランスが増える可能性が高い。高齢者の就業環境整備などという名目で、企業負担が軽い、不安定で保障のない働き方を増やすのは、間違った政策である。

フリーランスとなれば、労働法の適用が外れ、最低賃金規制も労働時間規制もかからなくなる。コロナウイルス対策でも、有給休暇も感染症による休業補償も、傷病手当金もない点が注目され、対応を求める声があがっている。

特に高齢者で懸念されるのは、労働安全衛生の問題である。60代後半の労働災害の発生率は、20代後半に比べ、男性で2.0倍、女性で4.9倍と高い(図1)。加齢の影響が目立つのは転倒、転落・墜落、交通事故など、命に関わるものも多い。命を落とさなくとも、治療にかかる時間も長い。また、疾病を抱えながら就労する人の割合も、加齢につれて増加する。

要するに、高齢者雇用安定法案の対象者は、安全衛生面で特段の配慮が必要な人たちであり、労働基準法はもとより、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等による保護を必要とする働き手なのである。



厚生労働省「人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議報告書」より

委託契約になったとはいえ、元従業員だった人であるから、事業主は退職前と同様の指揮命令をする可能性が高く、そうなれば、委託契約は労働契約を偽装した違法なものとなる。こうした違法を誘発する制度を、職場の労使合意を要件として合法化するなど、認めてはならない。従業員の過半数代表者の同意は、多くの場合歯止めにならず、使用者の意のままの結論が導き出されてしまう傾向にある。また、そもそも労使が合意しようが、労働基準法の適用を免れることはできないというのが、労働基準法の原則である。高齢者雇用安定法案は廃案が妥当である。少なくとも、第10条の2「ただし」書き以降を削除すべきである。

3. 高齢雇用継続給付金は削減してはならない

年金制度の見直しのために導入された、60代前半の雇用確保措置義務(法第9条)だが、定年延長や定年廃止の事例は少数であり、多くの労働者は、再雇用で働いている。その際の賃金水準の大幅な低下を助成する制度として、高齢者雇用継続給付金は、多くの企業で活用され、定着している。

法案では、給付率を2024年までは現状維持とするものの、25年以降は給付率を15%から10%に低減するとしている(雇用保険法第61条第5項、6項)。こうした給付率の削減は、労働者の収入減少や、企業における賃金体系の改悪を促す可能性がある(40～50代からの賃金カーブの抑制で高齢時の人件費捻出など)。反対である。以上