

★シルバー人材センターの規制緩和や高齢者への雇用保険の適用を検討

「一億総活躍社会」に向けた高齢者雇用対策の見直し

***** 労働法制中央連絡会 mail news *****

厚生労働省は、労働政策審議会の雇用対策基本問題部会で、高齢者の雇用対策について、見直しを行う議論をしています。狙いは、65歳以降の多様な（雇用以外も含めた）就業機会の創出です。

主なメニューは；

（１）シルバー人材センターの規制緩和（「臨時的かつ短期的又は軽易な業務」に限るとしている現行の取扱業務要件の緩和（週 20 時間要件を週 40 時間にし、シルバーが就業可能な業務の選択肢を拡大する。シルバーが行う労働者派遣・職業紹介業務についても、週 40 時間までの業務を取り扱うことを可能にする）

（２）高齢者雇用の促進のための助成措置（高齢者を多数雇用する企業への助成金支給。雇用保険法を見直し、65 歳以上の労働者への雇用保険適用を可能とする際、経過措置のあとで保険料負担が発生するため、事業主負担を軽減する趣旨で助成金を出す）

（３）地域における多様な雇用・就業機会の確保の仕組みづくり（自治体関係課、労働局、シルバー人材センター、社会福祉協議会、労使関係者、地域金融機関等のネットワークを構築し、雇用のあり方を協議・推進する仕組みを設ける。主な狙いは介護事業に「雇用の枠を超えた有償・無償のボランティア」を入れること）。

週 40 時間就労の業務を可能にするということは、通常のフルタイム就労と同じ業務ということ。まさに大幅な規制緩和です。

今も、シルバー人材センターの事業については、高齢者の生きがい対策との位置付けで労働関係法令の適用を受けない低コスト労働を使って、公務・民間の委託事業の競争入札に極端な廉価で参入し、様々な業務を受注して、他の民間企業の事業展開を圧迫しています。

また、労働者保護の視点からみても、仕事の対価を、賃金でなく「配分金」だと強弁することで最低賃金を下回っても違法ではないとし、ワーキングプアを生んで地域の労働市場の賃金相場を引き下げ、労働災害が起きても労働者ではないからと、労災保険適用されないといった労働者の権利侵害が起きています。

部会では、労働者委員からの批判をうけ、シルバー人材センターの規制緩和の悪影響がでないように、①業務範囲を指定、②関係者からの意見聴取、③厚労省が設定する要件基準を満たした都道府県のみ指定、④国の同意手続、⑤問題が発生した場合の指定の解除など、一定の規制を設けるとしてはいますが、その中にも労働者保護を適用するという発想はありません。

また、こうした施策と並行して、雇用保険部会では、雇用保険制度における高齢労働者の取り扱いについての見直しを検討しています。65歳以上で新たに就職した人も、雇用保険に加入できるものとするという内容です。適用には、「週の所定労働時間が20時間以上」「31日以上雇用見込み」といった条件をつけますが、雇用保険料は、今後数年間は会社負担分、本人負担分ともに支払い免除とする経過措置を設け、65歳以上の雇用を広げる道筋をつけようとしています（ただし経過措置が終了した後は、雇用保険収入が支出を上回る見通しを持っている）。厚労省は、現時点で、この制度の対象となる高齢労働者は64万人いるとみているようです。

制度見直しの目的について、厚労省は、「生活のために働かざるを得ない高齢者が増えており、失業のリスクに備える必要があるため」としてはいますが、この施策は、年金支給開始年齢のさらなる引き上げの準備でもあります。

65歳までの雇用確保についても、いまなお選別排除や低すぎる労働条件など、多くの問題があり、それらをしっかり解決することを先行すべきという批判が、審議会の中でも、労働側からあがっています。

シルバー人材センターの規制緩和を軸とする高齢者雇用安定法「改正」法案は、雇用保険法「改正」法案と一括されて、予算関連法案として、来年の通常国会にだされる見込みです。