

高年齢者雇用対策に関する主な論点と意見の概要

| 検討項目 | 論点 | 意見の概要 |
|--------------------------|-------------------------|--|
| 1 希望者全員の65歳までの雇用確保措置の在り方 | ①定年年齢の引上げについてどのように考えるか。 | ○雇用確保策については、2013年で考えているのか、それとも将来的なものを考えているのか。 |
| | | ○2013年の年金支給開始年齢の引上げに対応する問題については、結論を出さなければならないが、一方で、中長期のグランドデザインも必要。長期的にみたあるべき姿から逆算して検討していくのが良いのではないか。 |
| | | ○定年を引き上げるにしても段階的にやるのか、一気にやるのか。とりあえず、61歳まで引き上げという方法はあるのか。 |
| | | ○新しい正社員のイメージの一つはジョブ限定の無期雇用。そこについては、例えば定年をなくすという方向もあり得ると思う。 |
| | | ○定年には私企業のルールとは言え、公的な性格もある。定年を原則引き上げるのが望ましいという考え方もある。 |
| | | ○定年と、年齢差別禁止の話だが、定年だから辞めさせられるというのは、ある面では納得がいくが、能力がないから辞めさせられるというのは、納得がいかないという面もある。 ある意味では、定年制は平等・公平な制度といえる。雇われている側、雇っている側双方から納得のできる制度である。 |
| | | ○定年制について、60歳定年を義務化したときは、社会的な実態として60歳定年が当たり前の状況になっていた。現在の社会的な実態はどのようになっているのか。 |
| | | ○65歳定年の関係で、企業の寿命の問題もある。現在では、新卒採用から定年退職までの長期間の間に、企業が事業分野を変更する等企業の在り方が変わっていくこともあり、これを前提にする必要がある。 65歳までの雇用保障をすとなれば、そうした変化に対応できる人材を採用することになる。 能力を転換してまで、企業内で雇用を維持することが労働者にとっても良いことなのか。また、転職市場や企業内外での能力開発の整備とセットで検討するべきではないか。 |
| | | ○定年について、企業としてはその年齢まで雇用する社会的責任をもって実施していると思われるが、今後も新卒から65歳までの43年間も1つの企業に雇わせ続けることが可能なのか。 個人としても、一つの会社にずっと雇用され続ける人は減っていると思う。一つは、若いうちの転職、もう一つは、能力に応じた転職は増加している。 |
| | | ○継続雇用制度に係る基準に関して、高齢期の健康問題をどう考えるのか。 |

| 検討項目 | 論点 | 意見の概要 |
|------|---|---|
| | ②継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準制度についてどのように考えるか。 | <p>○希望者全員雇用の内容は何か。事業主側の責任として、大きく①雇用機会の提供、②仕事の内容、③処遇をどうするのかの3点があるが、何をもちて希望者全員とするのか。処遇まで労働者が希望するものを提供しなければならないのか。</p> <p>○希望者全員65歳まで働ける制度について、使用者側がある程度納得できる条件を付与すれば実現可能ではないか。</p> <p>○基準の内容については法律では規定していないが、基準の在り方・内容に立法が介入すべきなのか。</p> <p>○企業としては、継続雇用の対象者を選別したいという考えがあるが、こういった企業をどうするのか。</p> <p>○基準に瑕疵があった場合はどうなるのか、法律に明記されていないので、これも論点の一つ。</p> <p>○全ての労働者の65歳までの雇用とすると、現在の高齢法の基準制度を見直していかなければならない。</p> |
| | <p>①雇用における年齢差別の禁止についてどのように考えるか。</p> <p>②高年齢者の能力開発の在り方についてどのように考えるか。</p> | <p>○基本的には、働く意欲のある人が能力のある限り働ける社会の実現を目指す。能力と雇用の機会をどのように考えていくのか。従来の考え方では、雇用の機会を守れば労働条件の変更はある程度は認められている。</p> <p>○年齢差別禁止については、長期的な観点では検討していかなければならないが、当面の政策課題としては、まだ熟していない。</p> <p>○希望する人が年齢に関わりなく働ける社会とは、年齢に関わりなく職を失う社会ということ。このような社会にするのであれば根本的に変えていく必要がある。</p> <p>○年齢にかかわらず働ける社会といったときに、60歳定年制等を取り払えるか、取り払った場合にどんな問題が起こるか。それとも、60歳定年制等を維持した上で、それ以上の雇用を進めていくという考え方に立つべきか。</p> <p>○中長期的には、労使が納得した形で年齢に関わりなく働ける社会を目指すべき。</p> <p>○転職のサポートについて、継続雇用できない場合には、企業がサポートするような措置ができないか。</p> <p>○中高年になると教育訓練の場が減少する。従業員が新たな技術に対応し、新しいことに挑戦することが必要。</p> <p>○能力・成果を正しく評価するための指標についてのスキルを管理者がどう高めていくかが肝要。</p> |

| 検討項目 | 論点 | 意見の概要 |
|--|---|--|
| 2 年齢に関わりなく働ける環境の整備 | ③年齢に関わりなく働けるようにするためのシルバー人材センターの在り方についてどのように考えるか。 | ○シルバー人材センター事業は、55歳定年のときにできた制度で、60歳からの就業の機会を対象とする制度であるが、現在の状況からみると、制度設計がずれてきているのではないかと。 |
| | ④70歳まで働ける環境整備の在り方についてどのように考えるか。 | ○雇用保険の65歳以上の適用をどうするかとの関係も検討すべき。 |
| | | ○雇用対策法との関係で、定年制がある場合は、例えば60歳を超える定年であれば、採用のときに年齢設定をしてもよいとなっていると思うが、問題ではないか。 |
| | | ○労働市場全体で雇用を支えるという考え方はあるが、社会がそのような状態になるまでにはまだ時間がかかる。今までの経緯から不自然にならないような様々な工夫を考えなければならない。 |
| | ○企業側に労働者を転職させる際に協力してもらえるような転職システムを動機づける仕組み作りが必要ではないか。 | |
| | ⑤高齢者雇用と若年者雇用との関係についてどのように考えるか。 | ○若年者雇用との関係については、頭数で要員を管理している場合は代替関係があり、古い技術に加え、新しい技術を扱う企業については代替関係はない。 中小企業では頭数の問題が出てくるが、大企業は競合しない。 |
| ○EUでは高齢者の早期引退を推奨する政策を講じたが、結果として若年者の失業問題は解決しなかったという経験がある。 | | |
| ○若年者の供給が減ってきているので、以前と比較すれば影響は減ると思う。 | | |
| ⑥高齢女性の就労支援についてどのように考えるか。 | ○男性と女性の就業率が乖離してるが、女性の就業問題をどのように考えていくのか。 | |
| | ○女性が家族の介護等の理由で仕事に就けなかった割合が高いので、介護休業の問題も関係してくるのではないかと。 | |

|

