

主な論点に関する研究会としての考え方の方向（たたき台）

1 今後の高年齢者雇用対策の方向性～生涯現役社会の実現に向けて～

- 少子高齢化の進展に伴い、労働力人口の減少が見込まれている中、経済社会の活力を維持するとともに、社会保障制度などの持続可能性を高めるためには、意欲と能力のある高年齢者の知識や経験を労働市場の中で有効に活用することが必要ではないか。

このため、中長期的には、高年齢者が可能な限り社会の支え手として活躍できるよう、年齢にかかわらず働ける「生涯現役社会」を実現する必要があるのではないかと。

- 60代前半の者の生活の安定は、基本的には、働く場の確保により支えるべきであり、平成25（2013）年度からの老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げも踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢までの間に無年金無収入となる者が生じることのないよう、雇用と年金を確実に接続させる必要があるのではないかと。そのためには、当面は、就業を希望する者全員の65歳までの雇用確保を確実に進めるべきではないかと。

2 希望者全員の65歳までの雇用確保

- 希望者全員の65歳までの雇用確保のための方策としては、まず、現行60歳である法定定年年齢を引き上げる方法について検討すべきではないかと。また、それができない場合であっても、少なくとも法定定年年齢を60歳としたままで希望者全員についての65歳までの継続雇用を確保する方法を考えるべきではないかと。

- 法定定年年齢の引上げについては、①老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の65歳への引上げ完了を機に、法定定年年齢を65歳まで引き上げるという方法や、②定年年齢を老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに合わせて65歳まで段階的に引き上げる、という方法があるのではないかと。

- 法定定年年齢の引上げを行わず、希望者全員の65歳までの継続雇用を確保することとする場合には、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る現行の基準制度を廃止する必要があるのではないかと。

- 現在の60代前半の者の賃金は、老齢厚生年金の報酬比例部分の受給を前提に決定されている側面もあると考えられるが、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、60代前半の高齢者の賃金について、その生活の安定を考慮し、労使の話し合いにより、仕事内容とそれに見合った労働条件の設定について適切なものとしていくことが重要ではないか。
- なお、改正高年齢者雇用安定法の施行状況をみると、施行後5年間が経過したにも関わらず雇用確保措置を講じていない企業があるが、勧告を行ってもなお雇用確保措置を講じない場合には、雇用確保措置の義務の履行を確保するため、企業名を公表するなどより強力な方策を講ずることを検討すべきではないか。
- また、高年齢者の雇用は、その知識、経験等を活かした安定した雇用確保が基本となるが、やむを得ず離職する者に対しては、円滑な企業間の労働移動を行うことができるよう、国は助成金の一層の活用などにより再就職を支援する必要があるのではないか。

3 生涯現役社会実現のための環境整備

- 高年齢者の就業意欲は高い一方で、高齢期には就業ニーズが多様となることから、できるだけ多くの高年齢者がその意欲、能力、多様なニーズに応じて働くことができる「生涯現役社会」を実現するため、環境の整備を行う必要があるのではないか。
- 企業が高年齢者の職業能力開発に積極的に取り組むとともに、中高年期において労働者自身が高齢期を見据えた職業能力開発に取り組むことが必要ではないか。
このような企業及び労働者の取組を促進するため、国は、例えば高年齢者の就業に適した分野の職業訓練コースの充実や雇用保険制度による教育訓練給付の活用を図る必要があるのではないか。
- 企業においては、高年齢者の職域拡大、高年齢者に配慮した作業環境の導入・改善、高年齢者の就業の実態や生活の安定等を考慮した賃金制度、短時間勤務の導入等を図っていくべきであり、国はこのような企業の取組を引き続き支援すべきではないか。
- 年齢に関わりなく多様な就業機会を確保することができる場として、シルバー人材センターを積極的に活用し、就業機会の拡大を図っていくべきではない

か。

- 高齢期における女性の就業率を高めていくためには、若年期からの就労参加を促進するとともに、出産・育児等で離職した場合でも、教育訓練を含めた再就職のための支援を行うことにより、継続的な就業ができる環境整備を行うことが必要ではないか。

また、高齢期の女性に対して働きやすい就業機会を提供するには、シルバー人材センターが職域の拡大などを図っていく必要があるのではないか。

- 年齢差別禁止については、社会や雇用システムへの影響などについて多角的な観点から考慮する必要があること等を踏まえ、当面の政策課題としてはまだ議論が十分に熟していないため、中長期的課題として引き続き議論を深めていく必要があるのではないか。

他方で、当面は、定年制等の高年齢者雇用確保措置のほか、高年齢者の就業を促進する観点から、雇用法制の在り方について超高齢社会に適合するよう検討を進める必要があるのではないか。