

今後の高年齢者雇用対策について 報告書（案）

はじめに

急速に進展する我が国の少子高齢化に伴う労働力人口の減少を跳ね返し、経済の活力を維持するためには、若者、女性、高年齢者など全ての人が可能な限り社会の支え手となる必要がある。「新成長戦略」（平成 22（2010）年 6 月 18 日閣議決定）においては、国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場の様々な社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことを基本とし、国民各層の就業率向上のための政策を総動員するという方針が出されている。高年齢者については、長い職業人生で培ってきた職業知識や経験を経済社会において有効に活用することが重要であり、そのためには年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる環境を整備することが必要である。

また、個人に着目すると、公的年金支給開始年齢（老齢厚生年金の報酬比例部分）の 65 歳への引上げが開始される平成 25（2013）年度を目前に控える中で、現行の高年齢者雇用制度の下では 60 歳で定年に到達したが、希望したにもかかわらず雇用が継続されず、年金支給開始年齢までの 5 年間、無年金・無収入となる者が生じる可能性があることから、雇用と年金の確実な接続が喫緊の課題である。「新成長戦略」においても、65 歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行い、その結果を踏まえ、2013 年までに所要の措置を実施すべき、とされている。

本研究会においては、このような問題意識の下、昨年 11 月から〇回にわたり、希望者全員の 65 歳までの雇用確保策、年齢にかかわらず働ける環境の整備について主に議論を行ってきた。今般その議論・検討の結果を報告書として取りまとめたので、ここに報告する。

I 高年齢者雇用の現状と課題

1 高年齢者雇用の現状

(1) 高年齢者等の雇用・就業の状況

我が国の人口は、今後、減少局面に入り、平成 27 (2015) 年には、平成 21 (2009) 年と比較して 15～29 歳の若年者の人口は約 155 万人減少すると見込まれているが、いわゆる団塊の世代が全員 65 歳以上となる中で、60～64 歳の高年齢者の人口も約 102 万人減少すると見込まれている¹。また、現在の性・年齢階級別の就業率を前提とすると、平成 32 (2020) 年と平成 21 (2009) 年の比較では、20～34 歳の就業者数は約 302 万人、60～64 歳の就業者数は約 116 万人減少し、全就業者数は約 433 万人減少することが見込まれている。²

平成 17 (2005) 年から平成 22 (2010) 年までの変化を見ると、60～64 歳層の常用労働者は約 78 万人から約 162 万人に、65 歳以上では約 27 万人から約 59 万人にといずれも大幅に増加している³。また、就業率は、60～64 歳層で上昇傾向にあり、52.0%から 57.1%となっており、65 歳以上では 19.4%と横ばいである。これを男女別にみると、男性は、60～64 歳層で 65.9%から 70.6%に上昇し、65 歳以上では 28.7%から 27.8%とわずかに低下している。また、女性は、60～64 歳層で 39.0%から 44.2%に、65 歳以上では 12.6%から 13.1%に上昇しているものの、男性に比べて低い水準となっている⁴。

(2) 高年齢者に係る雇用制度の状況

平成 16 (2004) 年に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (昭和 46 年法律第 68 号。以下「高齢法」という。) が、平成 18 (2006) 年に施行され、事業主に対し、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置 (雇用確保措置) を講ずることが義務化された (①及び②は、平成 25 (2013) 年度までに段階的に実施)。これを受け、労使が協議を重ね解決策を見いだす中で、企業において、少なくとも 65 歳までは意欲と能力のある限り働き続ける環境の整備が着実に進展した。全

¹ (独) 国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口 (2020 年) に、2009 年の各層の就業率を乗じると、2020 年の就業者数は 5849 万人。

² (独) 国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口 (2020 年) に、2009 年の各層の就業率を乗じると、2020 年の就業者数は 5849 万人。

³ 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」

⁴ 総務省統計局「労働力調査」

年齢の就業率が微減傾向にある中で、60～64歳層の就業率は、平成14(2002)年の50.6%を底として上昇傾向にあるが、特に、改正高齢法の施行前後でみると、平成17(2005)年の52.0%から、平成22(2010)年には57.1%となっている。

雇用確保措置を導入している企業の割合は、平成22(2010)年には全企業の96.6%に達している。そのうち、①定年の引上げの措置を講じた企業の割合は13.9%、②継続雇用制度を導入した企業の割合は83.3%、③定年の定めを廃止した企業の割合は2.8%となっており、継続雇用制度を導入している企業が多い⁵。現在、雇用確保措置を講じている企業のうち、89.9%の企業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開始に先駆けて雇用確保措置の上限年齢を65歳以上に設定している。また、残りの10.1%の企業も雇用確保措置の上限年齢を64歳としており、雇用確保措置はほぼ定着したものである。

2 高年齢者雇用を進める上での課題

(1) 労働力供給減少への対応

平成24(2012)年には、従来、経済活動の中心として生産・消費活動を牽引してきた団塊の世代が、60歳代後半に達し、職業生活から引退し、非労働力化する者が増加すると見込まれている。また、全就業者数は平成32(2020)年には平成21(2009)年と比較して約433万人減少することが見込まれる中60～64歳の就業者数も平成32(2020)年には平成21(2009)年と比較して約116万人減少することが見込まれている⁶。

今後の労働力人口の大幅減少を跳ね返し、経済及び社会を発展させるため、若者、女性、高年齢者等の就業の促進が重要な課題となっている。労働力需給の観点からみると、少なくとも働く意欲と能力を有する高年齢者が働くことができないという環境は改善する必要があり、また、高年齢者が長い職業人生で培ってきた職業知識や経験を経済社会において有効に活用していくための方策を検討していく必要がある。

⁵ 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成22年6月1日)

⁶ (独)国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各層の就業率を乗じると、2020年の就業者数は5849万人。

(2) 雇用と年金との接続

高齢法では、定年年齢は60歳を下回ることができないとするとともに、原則として希望者全員の65歳までの雇用確保措置を講じることを義務づけているが、労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めることができることとしており、必ずしも、65歳まで希望者全員の雇用を確保する制度を設けることとなっていない。

一方、老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢は、平成25(2013)年度に65歳への引上げが完了し、同年度に、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が61歳に引き上げられ、平成37(2025)年度までに65歳へ段階的に引き上げられることとなっている。

このため、現行制度のままでは、平成25(2013)年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望した場合に、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性がある。

高年齢者の生活の安定を図るために、60歳以降年金支給開始前までの雇用を確保し、雇用と年金を確実に接続させることが課題であり、特に、定年制の対象となる者については、企業の社会的責務として、雇用と年金の接続を図るべきである。

(3) 高年齢者雇用と若年者雇用との関係

新卒労働市場において厳しい状況が続く中、また、企業における人件費が限られている中で、高年齢者雇用を進めることにより若年者の雇用機会が減少するなど、若年者雇用と高年齢者雇用の代替性を指摘する意見がある。

企業に対するヒアリングでは、専門的スキル・経験を有する高年齢者と基本的に経験を有しない若年者とは労働力として質的に異なるという意見や、新卒採用の数は高年齢者の雇用とのバランスではなく、景気の変動による事業の拡大・縮小等の見通しにより決定しているといった意見があった。

若年者の失業問題に対処するために、例えばドイツでは年金の繰上支給や高年齢者の失業給付の受給要件の緩和が行われ、フランスでは年金支給開始年齢の引下げが行われるなど、高年齢者の早期引退促進政策が推進されたが、結局若年者の失業の解消には効果は見られず、かえって社会的コストの増大につながったとの認識が示されていること

などから、必ずしも高年齢者の早期退職を促せば若年者の雇用の増加につながるというものではない。

また、労働力人口の減少が見込まれている中、将来的には、特に若年者の労働力供給が減少し、必要な人材の確保が難しくなると見込まれることから、長期的な視野をもち、年齢にかかわらず意欲と能力のある労働者を適切に活用することが重要な課題となっている。

いずれにしても、新卒労働市場では、未就職卒業者が発生している一方で、大企業と比較して求人充足割合が低く、若年者の確保に苦慮している中小企業もあることから、若年者の雇用問題の解決のためには、求人と求職のミスマッチの解消を更に促進していく必要がある。

II 今後の高年齢者雇用対策

1 施策の方向性

急速に少子高齢化が進展し、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、より多くの人々が社会保障制度などの支え手となりその持続可能性を高めることができるようにするためには、意欲と能力のある高年齢者の知識や経験を経済社会において有効に活用することが必要である。また、特に、諸外国と比べて就業意欲が高い我が国の高年齢者の能力や経験が十分に発揮できるようにする必要がある。

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。

年齢にかかわらず働けるようにするためには、一定年齢に達すると雇用を喪失する「定年制」が問題となるが、一方で、定年制は、定年までの雇用保障という利益を伴うものとして企業や労働者に受け入れられている。このため、現段階では、制度的には定年制を選択する余地は残しつつ、実態面では雇用確保措置がほぼ定着していることを踏まえ、70歳まで働ける企業の拡大・定着を当面の課題として、将来的な生涯現役社会の実現に向けてさらなる環境整備を進めることとすべきである。

また、平成 25（2013）年度から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の 65 歳

までの引上げが始まることとなっている。これに伴い、60歳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こととすべきであり、65歳以前に定年退職等により離職する場合に、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。そのためには、当面は、有期契約労働者も含め雇用される人の全てが少なくとも65歳まで働けるようにするとともに、特に、定年制の対象となる者について希望者全員の65歳までの雇用確保を確実に進めることが急務である。

2 施策の進め方

(1) 希望者全員の65歳までの雇用確保

65歳までの雇用確保措置がほぼ定着している現状の下、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、①現行60歳である法定定年年齢を65歳まで引き上げる方法、あるいは、②法定定年年齢を60歳としたままで希望者全員の65歳までの継続雇用を確保する方法を考えるべきである。併せて、いずれの場合においても、60歳代以前の期間も含めた賃金制度や昇進・昇格などの人事管理について適切な見直しを行う必要がある。

また、有期契約労働者も含め離職する労働者に対する再就職の支援を進めることも必要である。

① 法定定年年齢の引上げ

年金支給開始年齢と法定定年年齢との接続を図る方策としては、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、高齢法の法定定年年齢を65歳まで引き上げるという方策や、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、法定定年年齢を65歳まで段階的に引き上げるという方策が考えられる。

我が国では、高齢法で定年年齢は60歳を下回ることができないと規定されており、定年制は、労働者にとっては、定年年齢における雇用の喪失という不利益があるものの、定年までの雇用保障という利益を伴うものとして受け入れられている。

これに対して、欧米先進国では、年齢差別禁止に係る法制が整備されており、定年

年齢の定めがないが、年金支給開始年齢と実行ベースの引退年齢を連動させることにより、雇用と年金の接続が図られている。

我が国の状況をみると、平成 22（2010）年に、定年を 60 歳としている企業の割合は全企業の 81.2%となっている。定年を 65 歳以上としている企業の割合は全企業の 12.4%にとどまっております⁷、多くの企業は 60 歳定年を維持しつつ、65 歳までの期間については、継続雇用により雇用確保を図っていると言える。60 歳定年を義務化した平成 6（1994）年当時は、一律定年を定める企業のうち、定年を 60 歳とする企業の割合は既に 80%となっていたことを考えると⁸、現段階では、平成 6 年当時とは企業の取組状況が大きく異なっている。

また、企業に対するヒアリングにおいては、定年年齢の引上げは賃金の関係などで負担感があるといった意見があった。労使団体に対するヒアリングにおいても、法定定年年齢の引上げは時期尚早ではないかといった意見や 65 歳までの希望者全員の雇用確保が先であり、65 歳定年は今後のあるべき方向として検討すべきものであるといった意見があった。

こうした意見などを踏まえると、ただちに法定定年年齢を 65 歳とすることは困難な側面が大きいと考えられるが、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の 65 歳への引上げが完了するまでには定年年齢が 65 歳に引き上げられるよう、引き続き議論を深めていくべきである。

② 希望者全員の 65 歳までの継続雇用

継続雇用制度は、企業にとっては、その置かれている状況が様々であり、労働者の 65 歳までの雇用確保に向けた取組を円滑に進めるために、各企業の実情に応じた対応が可能となるとともに、労働者にとっては、意欲と能力がある場合には、定年後も 65 歳まで働くことができることから、広く活用されている。改正高齢法の施行から 5 年が経過した現在、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準制度により離職した

⁷ 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成 22 年 6 月 1 日）

⁸ 厚生労働省「雇用管理調査」

者が定年到達者全体に占める割合は2.0%である。

基準制度については、労使団体に対するヒアリングにおいて、使用者団体は労使の自主的な取組の一層の促進という観点から基準は必要との意見であった。他方、労働者団体は、継続雇用制度は原則希望者全員を対象とする趣旨の制度であるとし、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の設定は認めない方向での見直しが必要との意見であった。

法定定年年齢の引上げを行わない場合において、雇用と年金との接続を確実なものとするためには、基準制度は希望者全員の65歳までの雇用確保を実現するための、いわば過渡的な措置であるものとして、廃止するべきである⁹。

なお、平成22(2010)年現在、雇用確保措置は、全企業のうち96.6%の企業で講じられている一方¹⁰、現行高齢法の施行後5年間が経過したにも関わらず未実施企業があり、今後全ての企業で確実に実施されるよう指導の徹底を図る必要があることから、企業に対する指導のあり方についても検討する必要もある。

高齢法では、雇用確保措置を実施していない企業について、必要な場合には、助言、指導、さらには勧告をすることとなっているが、制度的に勧告では雇用確保措置の実施が徹底されないのではないかとこの意見があるとともに、雇用確保措置を講じていない場合の私法上の効果を持たせるべきとの意見がある。

雇用確保措置を講じていない場合に私法上の効果を持たせるためには、雇用確保措置のうちいずれかの措置を原則と定める必要があるが、例えば、定年の65歳への引上げを原則とすることとした場合、結果として65歳定年制を制度化したことと同様となる。

このため、雇用確保措置を存置する場合、勧告を行ったときであってもなお雇用確保措置を講じない企業については、法律上定められた義務の履行を確保するための社

⁹ 現在基準を設けておらず、希望者全員の65歳までの継続雇用を行っている企業では、例えば、就業規則において「誕生日の前日までに継続して勤務することを希望した場合、労働条件を1年ごとに更新することとし、65歳まで嘱託として再雇用する。この場合の給与等は定年までの給与によらず、現時点での本人の体力・技能等と実際従事する職務等を勘案して別に定める。」といった規定を設けている。

¹⁰ 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成22年6月1日現在)

会的な制裁として、企業名を公表するなどの方策を講ずることを検討すべきである。

③ 賃金・人事処遇制度の見直し

定年の引上げ、基準制度の廃止のいずれの方策をとる場合でも、60歳代以前の期間も含めた賃金制度や昇進・昇格などの人事管理について、長期化する職業生活に対応し各企業の実情に応じて高年齢者の意欲及び能力を活かせるよう、労使の話し合いにより適切な見直しを行う必要がある。

また、在職中でも厚生年金を受給できる仕組み（在職老齢年金制度）が設けられており、特に、現在の60歳代前半の者の賃金は、年金を受給できることを前提に決定されている側面もあると考えられるが、厚生年金の報酬比例部分についても今後支給開始年齢が段階的に65歳まで引上げられ、60歳代前半の者に対する給付がされなくなっていくことを考えると、60歳代前半の高年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ある。

④ 再就職の支援

高年齢者の雇用対策は、その知識、経験等を活かしつつ、可能な限り安定した雇用を確保することが基本となるが、有期契約労働者も含め離職する労働者に対しては、少なくとも65歳まで働くことができるよう、再就職のための支援を進めることが必要である。

再就職に当たって、求職活動支援書やジョブ・カードを活用し、労働者のこれまでの職務経歴等や職業能力を整理することにより、求職活動に当たっての職業選択の方向付けを行うとともに、必要に応じて、職業能力開発の機会が確保されるべきである。

さらに、ハローワークにおいてきめ細やかな職業相談や職業紹介を通じたマッチングを行うとともに、中高年齢者を一定期間試行雇用することにより早期再就職の実現や雇用機会の創出を図るための奨励金や、高年齢者等を雇い入れる場合に助成を行う助成金などの一層の活用を促進するなど、高年齢者の再就職支援を進める必要がある。

また、企業が再就職支援を行うために、民間職業紹介事業者やアウトプレースメン

ト会社のほか、例えば企業間の出向・移籍にかかる支援事業を行う（財）産業雇用安定センターなどを積極的に活用することなどが考えられる。

（２）生涯現役社会の実現のための環境整備

平成 37（2025）年には 65 歳以上人口が全人口の 3 割を超えると見込まれる中で、生涯現役社会の実現が求められるが、そのためには、①労働者自身による中高年期からの高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進、それに対する企業による支援及び取組、②高年齢者の多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保、③女性の就労の促進、④超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討等の総合的な環境整備を進めていく必要がある。

① 高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進等

職業生涯が長期化するとともに、経済社会環境が激変し、企業における人材に関するニーズ、職務内容や必要とされる能力も変化している中、労働者個人が、心身両面にわたる健康の増進に努めるとともに、主体的に職業生活設計を行うことができるよう、中高年期から、自身の職業能力を客観的に把握し、高齢期に至っても職務内容等の変化に対応出来るよう持続的に能力開発に取り組むことが必要である。その際には、職業キャリアが長い方向けのジョブ・カードなども活用しつつ、キャリア・コンサルティングを行い、労働者がこれまでに得た知識・経験を確認した上で行う必要がある。

また、企業も、労働者の能力を活用するため、中高年期の労働者に対する職業能力開発により積極的に取り組むとともに、労働者の健康問題に対処するため、心身両面の総合的な健康の保持増進を図るべきである。さらに、これらの取組を発展させ、労働者が主体的に自らの人生、働き方の設計を行うことを容易とするため、企業が労働者に対して、職業生涯の節目ごとに休暇を取得させることができるような方策を講ずることも考えられる。

このような労働者個人及び企業の取組を促進するため、国は、高年齢者の就業に適した分野の職業訓練コースの充実、ジョブ・カードや雇用保険制度による教育訓練給付の活用などにより職業能力開発の取組を支援するとともに、労働者の職業能力開発

やキャリア形成支援のための積極的な取組を行う企業に対する支援を行うことが必要である。

② 高年齢者の多様な雇用・就業機会の確保

高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があり、また家族の介護を要する場合など家庭の状況等も異なることから、それらに応じて正社員以外の働き方や短時間・短日勤務やフレックス勤務を希望する者がいるなど、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。このため、このような高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより雇用・就業機会を確保する必要がある。

また、定年退職後等の高年齢者は、生きがいや社会参加のために就業している者が多いことから、このような高年齢者のために雇用にこだわらない就業機会を確保することも重要である。

(a) 企業における雇用環境の整備

企業においては、高年齢者を活かすための職場の創出、新たな事業分野への進出や職務の設計等による高年齢者の職域拡大、高年齢者に配慮した機械設備、作業方法又は作業環境の導入・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、短時間勤務などの柔軟な働き方の導入など高年齢者の多様な就業ニーズに応じて、高年齢者が働きやすいような環境整備を進めるべきである。また、国はこのような企業の取組を引き続き支援するとともに、企業に高年齢者を雇用するインセンティブを与えるような方策も検討していくべきである。

(b) シルバー人材センターを通じた就業機会の確保

シルバー人材センターは、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズに応じ、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業機会を確保・提供し、併せて高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図ることを目的としており、現在、約 80 万人の会員が就労し、多様な就業機会確保のため、重要な役割を果たしている。今後、さらに高齢化が進むことにより、シルバー人材セ

ンターを通じた就業を希望する高年齢者が増加すると考えられる。

このため、特に 65 歳以降、企業等における就労を終えた者が、年齢にかかわらず働く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、就業機会の確保及び職域の拡大を図っていく必要がある。

③ 女性の就労促進

高齢期の女性の就業率は男性に比べて低くなっている一方で、例えば 55～59 歳の女性の約 3 割が年齢にかかわらずいつまでも働くことを希望するなど、高齢期の女性は男性に比べ若干低いものの、高い就業意欲を持っていることから、さらに女性が働きやすい環境整備が求められている¹¹。

高齢期の女性の就業率は、それ以前の年代における就業の影響を受けることから、若年時より就労参加を進めるとともに、いわゆる M 字カーブの解消を図るため、女性が出産・育児にかかわらず就業を続けられるような環境を整備するとともに、ポジティブ・アクションの推進強化等による女性の活躍促進のための環境整備を行うことが重要である。また、出産・育児を機にいったん離職・非労働力化し、その後育児が終わってから再び働くことを希望する者に対しては、再就職のための支援を行うことにより、高齢期まで働き続けることができるような環境整備を行うことが必要である。

④ 超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討

生涯現役社会の実現に向けた抜本的な取組としては、法律による全般的な年齢差別禁止を行うことも一つの方法である。

しかしながら、既に雇用における年齢差別が禁止されている米国、EU 諸国と異なり、我が国では年齢という要素が採用、処遇、退職のあり方を決定する上で依然として重要な役割を果たしていること、特に定年制が定年までの雇用保障の機能を有していることを踏まえると、我が国で年齢差別を禁止しようとする場合には、社会や雇用

¹¹ 独立行政法人労働政策研究研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（2009 年）

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り、現段階で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。

他方で、超高齢社会に適合するよう、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、雇用法制のあり方について見直し、検討を進めることが必要である。例えば、現行制度上は、65歳未満とされている雇用保険の適用対象の拡大などについても検討するべきである。

同時に、年金その他の社会保障制度についても、高年齢者の雇用のあり方との整合性を確保する観点から見直しを検討する必要がある。

おわりに

本研究会では、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への対応という、今後の高年齢者雇用対策における喫緊の課題に対応するための方策及び中長期的な課題である生涯現役社会の実現のための環境整備について、提言をまとめた。

今後この提言を基に、労使を交えた活発な議論が行われ、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に向けて、就業を希望する者全員の 65 歳までの雇用確保策を実現するとともに、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができる環境整備を進めていくことについて合意形成がなされ、政労使一体となった施策の実現を期待する。