

## 第2回「今後の高年齢者雇用に関する研究会」における主な議論

### 希望者全員の65歳までの雇用確保措置の在り方について

- ・ 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、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。  
    転職市場や企業内外での能力開発の整備とセットで実施するべきではないか。
- ・ 定年制について、企業側では、60歳から65歳に上がった時には心理的な負担感があるから、定年を引き上げている企業があまり増えていないのではないか。  
    労働者側では、60歳までは収入が必要だが、60歳以降は自給自足をしたいという人もいるし、雇用者として働きたいと思っていても、定年引上げまでは求めていないのではないか。
- ・ 高年齢者雇用安定法第8条で、定年は60歳を下回ることができないとされているが、経緯、様々な要因があって制定されたかと思う。現在60歳から65歳まで押し上げる要因の変化が生じているのか。
- ・ 基準の内容については法律では規定していない。基準の在り方、内容に立法が介入すべきなのか。
- ・ 基準に瑕疵があった場合どうなるのか、法律に明記されていない。解釈論の問題で、これも論点の一つ。
- ・ 定年の延長の話をする際に、一気に65歳にするのか、それとも年金の支給開始年齢にあわせて段階的に引き上げるのか。
- ・ 全ての労働者を65歳まで雇用するとなると、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。
- ・ 今、定年は60歳。そこから1年ごとの継続雇用が大半。これを65歳まで延ばすとやりにくいのではないか。

## 年齢に関わりなく働ける環境の整備について

- ・ アメリカ的な考え方では、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。
- ・ 年齢に関わりなく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。
- ・ 70 歳までというスローガンは良いが、60 歳までの雇用の延長ではない。年金まで雇用を守るというのはあるが、それ以上変えるかどうかということになるのか。
- ・ 中長期的には、労使が納得した形で年齢にかかわらず働ける社会を目指すべき。

## 高年齢者雇用と若年者雇用について

- ・ 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+新しい技術の分野の企業は代替関係がないのではないか。
- ・ 中小企業では、頭数の問題が出てくる。大企業は競合しないのではないか。
- ・ 中高年の高い賃金が問題であるという議論もある。
- ・ EUでは、1970~80 年代に、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。壮大な失敗となった。
- ・ 若年者の人口が減少していることから、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。