

基本的考え方

【現状の課題】

- 少子高齢化の進展による労働力人口の減少が見込まれる中、経済社会の活力を維持し、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ため、高年齢者の知識や経験を経済社会の中で有効に活用することが必要。
- 現行の年金制度に基づく平成25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を目前に控える中、制度上、65歳まで希望者全員の雇用を確保することとなっていないため、無年金・無収入となる者が生じる可能性があり、雇用と年金との接続が課題。

【今後の高年齢者雇用対策の方向性】

- 中長期的には、意欲と能力のある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。
- 当面は、現行の年金制度の下で雇用と年金を確実に接続させるため、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。

施策の進め方（ポイント）

■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、
 - ①法定定年年齢を65歳まで引き上げる方法 あるいは、
 - ②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。
- ①について、報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引上げ完了までには定年年齢が65歳に引き上げられるよう、引き続き議論することが必要。
- ②について、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は廃止すべき。また、雇用確保措置の確実な実施を図るため、未実施企業に対する企業名公表など指導のあり方を検討することが必要。
- ①②のいずれの方策をとる場合でも、賃金・人事処遇制度について、労使の話し合いにより適切な見直しを行うことが必要。

■生涯現役社会実現のための環境整備

- 生涯現役社会実現のための環境整備として、
 - 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
 - ②高年齢者の多様な雇用・就業機会の確保
 - ③女性の就労促進
 - 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を行っていくべきである。