

る。逆に高齢就業型社会を想定した場合は、政策の中心は雇用促進政策となり、この場合は年金の負担は比較的軽くなるが、企業の高齢者雇用の問題が生じてくることとなる。

(3) そしてこのどちらを考えるかについては企業の雇用制度や年金財政だけの観点ではなく、年齢別に高齢者の就業志向、職業能力の実態に照らし、どの年齢層で企業の雇用と年金制度を接続させるかを検討する必要がある。

高齢者の就業志向、職業能力は、時代とともに変化し、予断をもって律することは危険であるが、高齢化社会問題研究会等種々の諸研究や実態に照した場合、当面65歳を区分として、それ未満を雇用促進を図るべき対象とし、65歳以上は主として社会保障政策の対象とする本格的高齢者社会の構図を画き諸対策の推進を図ることが、妥当であろう。

なお、65歳という年齢を基準として政策的な仕訳をするということは、雇用と年金に関する基本的な枠組の仕訳であり、特に、予算や特別措置によって雇用促進を図るべき措置は65歳を区切りとすることであって、この年齢を超えて雇用の場に留まることを希望する労働者について、これを労働行政サービス及び各種規制の対象から一律に排除する趣旨でないのはもとよりである。

2. 65歳までの雇用の内容

雇用促進を図るべき65歳までの雇用は、単に雇用が維持・確保されるだけでなく、長年の経験・能力に基づく賃金によって、高齢者の生活が維持され、この賃金によって高齢者の労働市場が形成されるものでなければならない。こうした内容を有する雇用を促進することによって65歳までは賃金により、65歳以降は年金で生活を維持する社会を形成することができる。労働基準法、最低賃金法等による最低労働条件の維持は、上記のような労働市場形成のための基本的な条件であり、この機能は基本的に維持されるべきものである。

なお、60歳を超えると健康、体力の面で早期引退や短時間就業を望む者が出てくるがこれに対しては、年金制度との連携により適切な所得、就業対策が講じられなければならない。

3. 年齢段階別の政策体系

(1) 高齢者の就業志向、職業能力は年齢段階によって異なり、年齢が高くなるにつれて個人差が拡大する。企業の雇用管理もこうした背景の下に展開されるのであり、労働政策も年齢段階、個人差に応じた

1. 14. 高齢化社会に関するプロジェクトチーム

高齢化と労働政策の方向

(報告) (58.7. - .)

第1章 高齢化対策の基本的考え方

1. 労働政策の対象とすべき高齢者層

(1) 高齢化問題とは、社会にとっては高齢者が人口、労働力の多数を占める状態、個人にとっては平均寿命が長くなるという状態のもとで、人間の生涯を通じた生活を支える社会の制度慣行をどのように仕組んでいくかの問題である。55歳定年とその後の家族の扶養がリンクした社会のシステムに代わって、平均寿命がより長くなった現在、ようやく60歳定年とその後に公的年金とが接続するシステムが仕組まれつつあるが、高齢化問題の解決のためには、こうした社会あるいは企業の慣行・制度と労働者の生涯設計とを合理的に結びつける必要がある。

(2) 上記のことから、高齢化対策を考えるにあたっては、将来の高い高齢者比率のもとで、どのような高齢化社会の構図を画くかによって基本的な方針は大きく異なってくる。ヨーロッパのように早期引退を想定して考えると、政策の中心は年金主体の引退政策となるが、この場合は、高齢者の生活は、年金負担の形で企業や現役の勤労者が負担することとな

政策体系として構成される必要がある。

年齢段階別の政策を通じる基本的考え方としては、

(イ) 60歳までは産業、規模を問わず一律の定年延長

(ロ) 60～65歳までは、フルタイム雇用の雇用延長を中心とし、短時間雇用、自営業等の多様な受皿の用意、早期引退者に対する所得対策

(ハ) 65歳以上は、社会参加、円滑な引退のための就業対策及び所得対策

とすることが適切であろう。

なお、65歳までの雇用延長ということは、原則として65歳までは企業内で雇用の安定を図るということであり、失業の予防という観点からは定年延長と同一の機能を果たすが、雇用の形態、賃金等の労働条件については60歳までの定年延長とは異なり、個人差に応じて弾力的適用を図るとする趣旨である。

(2) 従来より高齢者に対しては多様な行政施策が講じられてきたが、上記のような観点に立ってこれを再編することを含め、高齢者の年齢段階に応じて労働政策全体として如何に対応するかが今後の課題といえよう。

4. 雇用促進のために講ずべき措置

(1) 上記のような高齢化社会の構図は、高齢化が持つ別の側面、すなわち若年層の減少によって、これに対する需要が高齢者に代替されることによって長期的に実現していくものと考えられるが、こうした需要の年齢間代替が円滑に行われるためには、次の三つの条件整備が必要である。

65歳まで十分な能力発揮を可能とするような生涯を通じての能力の維持・開発と健康の増進

65歳までの雇用を前提とした賃金、昇進・職場配置等に関する企業の雇用賃金慣行の確立

長年の経験と能力を生かせる高齢者の労働市場の整備

(2) これらの措置によって、労働力供給構造の高齢化に対応して需要の年齢構造がシフトすれば、高齢者の雇用が確保されることとなるが、こうした需要の年齢間代替が円滑に進まないときは、需要の誘導や傾斜を図っていくための法的な規制が可能かつ効果的であるかについても考えておく必要がある。

5. 雇用賃金慣行と労使関係

これまで述べてきた高齢化社会の基本的構想の実現に関しては、根本的な問題として、いわゆる日本の雇用慣行との関連の問題がある。欧米における高齢者雇

用の仕組みは先任権や解雇制限で雇用が保護され、また、リタイアが年金に結びつく慣行によって雇用と年金が円滑に接続している。この中で高齢化問題は加齢に伴って健康や技術の変化への対応を含む職業能力が低下し、円滑な再就職ができないという能力の問題に主として現れる。

わが国の場合はこれに加えて日本的雇用慣行に基づいて定年とリタイアの間に乖離があるところに特別の問題がある。定年制は、年功昇進、年功賃金等の他の雇用賃金慣行とも結びついているのであって、能力問題とは別に、働く仕組みとして、高齢者の雇用には不利な仕組みとなっている面もある。

しかしながら、こうした日本の雇用慣行は労働者の雇用の安定のために大きな役割を果たしており、今後高齢化が進展する下においてもこうした日本の雇用慣行の長所を生かしていく方向で対応すべきであると考えられる。即ち、今日の雇用慣行の成立には長年の安定した労使関係が基盤としてあるので、高齢化問題についても、経営者、労働者双方が高齢者対策の重要性を十分自覚した上で、双方の話し合いを重ね、この問題に取り組む努力を行えば、65歳までの雇用延長を確保する人事賃金管理の新たな慣行を形成していくことが可能であるし、また、こうした労使の努力が高齢化問題を解決していく上での不可欠の前提であると考えられる。

以下に述べる諸対策も、こうした労使の努力を前提として、これまでの雇用慣行をベースとしてこれをさらに高い年齢までを対象とした新しい仕組みに変えていくことを基本として展開している。

第2章 雇用と生活の枠組みづくりのための年齢別対策

1. 60歳までの対策

(1) 60歳定年の一般化

60歳定年の一般化は、当面の高齢者問題の解決のための最も重要な課題であるばかりでなく、これからの高齢化社会づくりの土台となるものであり、その達成の可否は60歳を超える高齢者対策の推進に大きな影響を与えよう。

「60歳定年の一般化」とは、大部分の企業（あるいは労働者）が60歳以上の定年制を採用し（あるいは、その適用を受け）、労働者、事業主をはじめとして国民各層が「定年は60歳」という一般的な意識をもつに至った状態をいうと考えられる。

雇用管理調査によって昭和57年1月現在の定年の状況をみると、60歳以上定年の企業の割合は45.8%

で対前年比で3.2ポイントアップとなっている。定年延長指導については、昭和57年度から計画的な個別指導を中心とした特別行政指導を行い、事業主に対する定年延長の相談・指導の強化に取り組んでいるところであるが、今後厳しい経済情勢が続くと考えると、60歳定年の急速な伸びは必ずしも期待することは出来ないと思われる。60歳定年が一般化したと言っている状況を実現するためには、引き続き行政努力を傾注する必要がある。

(2) 60歳までの一貫した賃金・人事管理のための援助措置

定年延長は雇用の制度的な枠組みを形成するためのものであり、その中で実質的に雇用を維持するためには入社してから60歳定年までの一貫した人事処遇制度、賃金体系、能力開発システムが形成される必要がある。定年延長を行うに当たって企業が直面する問題はまさにここにある。この問題は各企業における試行錯誤の中で解決されていく面が大きいと考えるが、国としても先進企業事例の提供や業種別の研究に基づくモデル例の提供等を実施していくことが効果的と考えられる。

2. 60歳台前半層対策

60歳台前半層の問題は、要約すると次のとおりである。

大企業、中小企業を含めて、再雇用制度等雇用延長の制度を有する企業が極めて少ないこと

したがって、定年後、関連会社への出向等を除くと新たに労働市場で雇用をみつけざるをえないこと
労働市場では能力経験を生かせる雇用機会が少なく、低い労働条件での就業に甘んじざるをえないこと

この中で在職老齢年金が賃金を補完する制度として60歳台前半層の雇用機会の増大に一定の役割を果たしているが、これが逆に賃金で生活できる労働市場の形成を阻んでいる側面があること

以上の問題のほか60歳を超えると一部に健康や体力面の理由から短時間就業や早期引退を望む者がでてきて就業志向、引退志向が多様化するが、こうした多様化に雇用、年金の両面でどのような措置がとれるかという問題がある。

(1) 内部労働市場の整備と外部労働市場の再編

60歳台前半層に対しては前述のとおり、本格的な雇用の枠組みが形成されておらず、内部労働市場、外部労働市場の両面において再編、整備を図ってい

く必要がある。

65歳雇用延長制度の一般化

60歳定年の一般化のための行政指導と併せて、現時点から各企業の雇用制度として65歳まで何らかの雇用延長制度（定年延長、勤務延長、再雇用、関連企業への出向、短時間就業制度）が設けられるよう高齢者雇用確保助成金の活用を図りながら指導に取り組みつつ60歳定年の一般化が実現した段階において指導の重点を65歳雇用延長に移していく必要がある。

なお、その際、(イ) 現在60歳定年制を定め、かつ65歳までの雇用延長制度を有する企業は100人未満の企業でも約10%、大企業では皆無に等しく、全体では5%に満たないこと、(ロ) 臨調答申に基づく各種年金制度の統合等の目標年次が昭和70年度とされていること、(ハ) この中で仮に厚生年金の支給開始年齢の引上げが行われることとなった場合においても、前回の厚生年金改正案（55年）の方式により被保険者の年齢に応じて、1歳づつの段階的引上げが行われることが見込まれること等の諸点を念頭において、指導の目標年次、内容等を考慮する必要がある。

なお、雇用延長の内容については、現在一部の企業で種々のメニューを用意して雇用延長を図っている例があるが、この様な例を参考とし、定年延長、勤務延長、再雇用、関連会社への出向、高齢者会社の設置、短時間就業制度の導入等を取りまぜて産業の実態、就業・引退志向の多様化に配慮した工夫が必要であろう。

再就職の援助

定年退職者の再就職については、現在、60歳未満の定年制の企業に対し再就職の援助についての業務を行わせることとしているが、今後の定年退職者の増大状況、これに対する労働市場の現状等からみると、60歳未満の定年制の企業に限らず定年退職者の数が一定数以上のすべての企業に対して定年退職者の再就職のあっせん等の援助業務を行わせることを検討する必要があると考える。

労働市場の育成整備

高齢者の労働市場の問題点は、定年までの企業内で培った能力経験がそのまま生かされないこと、ホワイトカラー、専門職の需要が少ないこと、能力経験と賃金面での需給の折り合いがつかないことである。したがって、特に、(イ) 企業内で

の職種経験を労働市場の需要が求める経験・能力に適合させる工夫、(ロ) 必要ならばこのための職業訓練とともに、(ハ) 労働市場がきわめて未成熟であるホワイトカラー等の専門職の雇用開発についての配慮工夫が必要となる。そこで、例えばホワイトカラー、専門職については、これらの者のために雇用開発を行いながら、企業内で形成されたキャリアを生かして開発された雇用の技術技能を習得させ、職業紹介に結びつける需給調整システムも検討に値しよう。こうしたシステムの形成に当っては、公共部門での機能を補完するものとして民間の活力を活用するという視点からの検討も必要であろう。

(2) 雇用促進の措置

60歳前半層の雇用確保には、上記のような雇用延長制度の一般化や労働市場の整備が必要であるが、これを促進するために雇用促進のための措置が必要である。雇用促進の措置としては一般に(イ) 需要側に働きかけて、需要を高年齢者にシフトさせること、(ロ) こうした需要の内容に合わせて高年齢者の適応を図ることが考えられる。

さらにこうした効果を有する政策手段としては、

(イ) 賃金補助等の雇用助成措置、(ロ) 法制度として高年齢者の雇用を義務化すること、(ハ) 職業環境の改善、能力開発のための助成措置(後述)等が考えられる。

雇用助成制度

現在、60歳を超える雇用延長の制度化の奨励措置として高年齢者雇用確保助成金制度が、新たに高年齢者を雇用する場合の奨励措置として特定求職者雇用開発助成金制度があるが、今後ともこれらの制度の有効活用を図るとともにその充実に努める必要がある。

また、雇用延長の対象となる高年齢者の賃金については企業のコストと高年齢者の賃金との調整を図るための一定割合を補てんする必要性が考えられる。したがってこの点についても長期的に在職老齢年金制度のあり方を含めて検討する必要がある。

高年齢雇用の確保手段としての法制化の可否

今後、労使の努力と適切な雇用助成措置を通じて、65歳までの雇用確保が実現されていくことが望ましい。しかしながら、現実に高年齢者の雇用が進まず、失業が累積的に増大していくことが予想される場合は、法制化により、雇用需要を高年齢

者に誘導していくことも検討しておく必要がある。

イ 法制化の方法

高年齢者の雇用を確保するための法制化としては、定年の法制化、高年齢者雇用率の義務化、年齢による雇用差別禁止法等の手段が考えられる。

(i) 定年の法制化

65歳までの雇用促進を図るための法制化として65歳定年の法制化を図る場合には、各事業主に対し、65歳未満の年齢に到達したことを理由として、労働者を退職させてはならないことを義務づける(場合によっては努力義務として)規定を設けることとなる。

しかしながら60歳前半層については、健康、労働能力、就業志向の面で個人差が拡大するため、一律の定年延長ではなく、勤務延長、再雇用、高年齢者会社等様々な雇用形態を含めて雇用の促進を図ることが適当であり、65歳定年の法制化は適当でないと考えられる。

(ii) 雇用率の義務化

雇用率の義務化は、事業主に高年齢者の一定量の雇用を義務づけることにより継続雇用、雇入れの促進を図るもので、雇用確保の手段としては最も直接的かつ効果的な方法である。

しかしながら、高率な雇用率の義務化は、企業の経営権との抵触問題を生じるおそれがある。技術的にも各業種の実態に即した雇用率を設定することは困難であること、一律設定とした場合には低めの雇用率を設定されることになり実効性がうすめられること等の問題がある。

() 年齢による雇用差別禁止法

年齢による雇用差別禁止法によって高年齢者の雇用促進を図る場合には、最小限雇入れと解雇がその対象となる。解雇に関する規定を含んだ年齢差別禁止法は、当該年齢以下での定年制や再雇用制等を否定するものであるもので、上記(i)の定年の法制化と同様の問題がある。

ロ 法制化とその他の施策との組み合わせ

60歳までの一律定年延長、65歳までの雇用延

長制度の一般化という政策目的に照らして考えると、定年の法制化、年齢による差別禁止を行うとしても、60歳が限度であり、60歳以降は、雇用率制度等を用いた行政指導、雇用助成制度により対応することが考えられるが、なお今後とも十分慎重な検討を続ける必要がある。

(3) 短時間就業対策

60歳を超えると健康・体力面の低下により短時間の雇用を望む高齢者が約20%程度存在し、また、企業においても、潜在的には約80%の企業が能力経験を生かした短時間雇用の希望があるが、現実の制度としてはみるべきものがなく、自営業や短期雇用、任意就業等労働市場に点在するもの以外は、雇用の実態は少ない。この原因としては需要側としては、ほどほどの賃金で能力経験の高い高齢者がみつからないこと、高齢者側では能力経験を発揮しようとしてもほど良い賃金での雇用が得られないことにある。特に、フルタイムよりも短時間就業は、賃金が低くなるが、フルタイムでも賃金水準が低い中で、さらに時間が短い分賃金が低いということになると、能力、賃金、労働時間の三者が一致した雇用機会が需要側、供給側ともに見出しにくいということになる。この結果、短時間雇用の例としては経験や能力をそれほど必要としない雇用にみられるにすぎないのが現状である。

基本的には上述のような実態に鑑み高齢者の短時間就業は、能力経験の継続性、賃金水準の両面に配慮する必要があり同一企業での雇用延長（高齢者会社を含む）の中に制度化するか、あるいは、人材供給業の中での雇用の仕組みを考えるのが適当であるので、現在の高年齢者雇用確保助成金の中に、短時間就業制度を設けた場合もこの助成の対象とすることを検討する必要がある。また問題は、企業側にとっては時間単位のコストの増大、高齢者側にとっては、収入の低下にあることから在職老齢年金制度の今後の帰趨とも関連するが、例えば、スウェーデンの部分年金制度等類似の制度について検討を行う必要がある。

(4) シルバー人材センターの法制化の検討

1) 60歳を超える高年齢者層に短期的な仕事あるいは簡易な仕事を提供する新たなシステムとしてシルバー人材センターは昭和55年度に発足し、現在、発足後4年目に入っているが、シルバー人材センターは各地において好評を得ており、団体数

は、190団体、会員数約7.8万人に達するに至っている。

2) このシルバー人材センターについては、仕事の確保についての制約があり、その拡大が求められている。即ち、シルバー人材センターにおける仕事の提供が「請負又は委任」によるものに限られているため、事業所内での仕事のニーズの増大に対応できなくなってきているが、今後その事業拡大のためにもこうしたニーズに対応できるように必要がある。また、会員の就業に際しては、安全確保や健康管理に配慮する必要が生じているほか、就業中に負傷した場合等についての保護が不十分であるという声もあり、その充実が望まれている。

3) シルバー人材センターは、常用雇用から引退への過程にある高年齢者の雇用就業対策として今後とも育成・援助を充実・強化していく必要があると考える。そのためには、他の労働力需給調整システムとの関連にも配慮しつつ、2)に掲げた点について シルバー人材センターは事業所での仕事についても、これを引き受け、当該事業所に対して一定の契約により会員を派遣することが出来るような新たな法律的な仕組みを設けること、会員の就業中の負傷等について適切な保護を行うこと等積極的な対応を行うとともに、シルバー人材センターの法的基盤の確立を図るため、シルバー人材センターの立法化について検討する必要がある。

(5) 雇用と年金制度の連けい

1) 年金制度については、今後その財政問題が深刻化することが予想され給付と負担のあり方について抜本的な見直しが必要とされている。また第2臨調答申を受けて各年金制度の統合が進められようとしている。これら諸般の事情から65歳への年金支給開始年齢の引上げは長期的な方向としてはやむをえないとしても、このためには65歳で雇用と年金が接続するような状況が一般化していなければならないことはもとよりである。

したがって、この問題は年金財政面の側面が先行するのではなく、雇用の状況からみて慎重に進められる必要がある。少なくとも60歳定年が一般化した段階以降において支給開始年齢の引上げの検討が着手されるべきであり、また、その引上げの時期についても、65歳までの雇用延長の進捗状況

を勘案しつつ段階的に実施する様配慮すべきである。

- 2) この支給開始年齢の引上げの問題とは別に、現行の在職老齢年金制度は高齢者の低賃金化の促進になること、賃金と年金額との調整に問題があること等の理由からその見直しを行うべきである旨の議論もあるところである。

現行の在職老齢年金制度についてはこうした批判が的を得ている面もあるが、一方この制度は60歳台前半層の雇用についての実質的な雇用促進効果を有しているという面もあり、合理的な方策を検討しつつ当分の間継続すべきである。なお、年金の支給開始年齢の引上げにより仮に在職老齢年金制度が廃止される場合には、これに代えて同様の機能を有するような制度を設けることを検討していくことも必要であろう。

- 3) 雇用の面から年金制度との有機的連けいを図るべき第2の問題は、健康、体力の面で短時間就業を余儀なくされる者、任意就業者、早期引退者に対する年金制度上の措置である。これらの者に対する措置とは、(イ)部分的、全面的労働不能を認定してフル年金を支給するか、(ロ)早期引退について坑内夫、船員と同じく前職種による除外規定により早期支給制度を設けるか、(ハ)短時間就業、任意就業についてはスウェーデンと同様の部分年金制度を設けるか、(ニ)早期引退、部分引退について減額年金制度を設けるかの方法が考えられる。このうち、(イ)については個別の労働不能の認定が難しい、(ロ)については職種により明瞭な労働能力の低下を実証することが難しい等種々の問題があるところであり、今後前述の在職年金制度の検討とあわせて、(ハ)(ニ)のどちらの制度が合理的であるかの具体的な検討を行っていく必要があると考える。

3. 65歳以上の者に対する対策

60歳台前半層までについて、雇用と年金の効果的な措置が講じられたならば、労働行政としては、65歳以上の者については、(イ)就業から引退への円滑な移行を図るための対策、(ロ)引退後の所得安定対策が中心となる。

(1) 就業から引退への円滑な移行

就業の場から引退後の地域生活への移行の円滑化を図るため、短期的、補助的な就業の提供体制の充実を図るほか、高齢者の生活相談等の各種相談に応じるための施設の設置、ボランティア活動への参加

を容易にするための情報提供等の施策について検討がすすめられることが望ましい。

(2) 所得対策

60歳台前半層までは雇用による賃金で生活を維持することを基本とし、このより良き雇用の基盤に立って、公的年金及びこれを補完する企業年金の督及充実を図り、職業生活引退後のなお一層の所得安定を図るため就業期間中における計画的な老後貯蓄の形成を促進すべく財形年金制度の普及を図る必要がある。退職一時金は一部に一時金としての機能を残しつつ、これを源資として企業年金制度の充実に資するような試みが企業で行われているが、今後はこれらを促進するような方途についても検討を要しよう。

(3) 企業年金

1) 最近、退職一時金を源資としてこれを企業年金化する傾向が強まっている。この企業年金については、老後の公的年金を補完する生活源資としての基本的な役割のほか退職手当の受給権の保護の観点からみて好ましいものであるばかりでなく、60歳を超えた短時間就業、早期引退等の就業形態の多様化に対応した弾力的な所得保障が図られるという雇用政策的観点からも今後この育成を図っていくことが望ましい。

2) 退職手当(退職年金を含む)の受給権の保護の観点からは、労働基準法等の規定では不十分であるということから57年度から労働基準法研究会で外国の法制も参考にしつつ、検討が進められているところであるが、これらについての法的整備を急ぐとともに、あわせて老後の生活保障や弾力的雇用の観点から企業年金のあるべき基準を定め、これと税制その他の措置を調整した企業年金の法制化を検討し、労働行政としてこれを展開していくことも今後検討に値しよう。

3) 中小企業については、退職金制度そのもののない企業も少なくなく、制度があっても退職金の水準が低い企業も少なくない。中小企業においては、まず退職一時金制度の導入とその水準の改善を図ることが重要であり、あわせて企業年金制度の導入を図っていくべきだと考える。中小企業、特に小規模零細企業への退職金制度の導入については、中小企業退職金共済制度の活用が効果的であるので、両制度の充実と普及促進に今後とも一層の努力を傾注すべきであろう。

第3章 高齢者の能力発揮のための環境条件整備

第2章で述べた高齢化社会の枠組みづくりのためには、高齢者の能力を高め、これを活用するための職場環境の改善、能力開発、健康管理、職業紹介の充実が行われなければならない。これらの対策は、他の年齢層と同様な方法で行うのではなく、高齢者の実態に対応した特別の方法が取られるべきであり、そのためには、今後とも引き続き総合的かつ実務的な調査研究を推進する必要がある。

1. 職場環境の改善

高齢者の雇用の促進、労働条件の向上、能力開発の推進にあたっては、業種・職種別に高齢者の適応力を調査し、どのような能力の補強を行うべきか、どのような環境の改善を図るべきか、そのために技術開発をどのように進めるのかという綿密にして、かつ広範な諸研究が推進されなければならない。このためには、今後、ME等の先端技術をこの分野の研究に応用することが効果的であり雇用職業総合研究所に、技術スタッフを充実して、大がかりのプロジェクトチームを設ける等により、具体的な作業、職種ごとに研究活動を推進することが適当である。なおこうした研究は各企業の現場において推進されることが必要であり、こうした研究の促進のための措置とともに、企業の実際の職場環境改善投資について、現行の金融上の措置を拡充するほか、新たに、税制上の措置を講ずることも検討する必要がある。また、これらの研究成果を発表する場として、随時、Job Redesign展を開催することも効果的と考える。

2. 高齢者の能力開発

(1) 生涯訓練体制の整備

労働者が長期化している職業生涯を誇りと生きがいをもって送れるようにするためには、若い時期から職業生涯全期間を見通して段階的・継続的にその職業能力を開発向上することができる「生涯訓練体制」を整備することが必要である。このため、昭和57年度に創設した生涯職業訓練促進給付金制度の活用を通じて、各企業内に「生涯訓練体制」が確立されることを促進し、特に、専門職養成のための訓練、定年退職後の再就職・再就業の促進等のための訓練などにより、高齢労働者等の活性化を図る必要がある。

(2) 高齢者の能力開発の研究・実施

概ね60歳未満の高齢者については、常用雇用さ

れることを目的とした訓練を実施する。このため、高齢者に適する職種、高齢者雇用の増大が見込まれる職種に必要とされる知識、技能、資格の検討を行う必要がある。

概ね60歳以上の高齢者については、なだらかな引退過程としての多様な就業形態に対応した訓練、さらに、引退後の社会参加のための能力開発も検討する必要がある。

高齢者の訓練については、年齢が高くなるにつれて次第に職業能力、学習能力が低下していくため、訓練に時間がかかる、特別の指導技術を要する、時間をかけても一定の水準を超えられない等等種々の問題がある。職業能力よりも職業転換能力の方が若い年齢から減退するだけに若年者と異って特別の訓練技法を必要とするところである。このことについては、やはり具体的に仕事の内容や職種に沿って加齢と職業能力の関連、その職業能力を身につけるためのカリキュラム、教材の開発について基本的な研究を行っていくべきであろう。そしてこれらの研究成果を公共訓練や事業内訓練に活用していく体制を整備する必要がある。

3. 安全確保の推進と総合的健康管理対策

昭和58年度からの第6次労働災害防止計画において、高年齢労働者の安全確保については高年齢労働者の就業状況と災害発生の相関関係、心身機能の変化が労働災害の発生に及ぼす影響等について調査、分析を行うとともに労働災害が多い業種・職種について高年齢労働者に適した設備、作業方法等に関する研究の推進とその成果の活用に努めることとしており、さらに健康管理の推進については、中高年齢者の健康を維持・増進し、労働適応能力の向上を図っていくため、生涯を通じての健康づくりを目標に職場の健康づくり（シルバー・ヘルス・プラン）運動等やきめ細かな総合的健康管理対策の推進を図っていくこととしている。

今後は、この計画に沿って具体的な対応を図っていく必要があるが、特に、中高年齢者の健康診断については、産業医学、成人医学の見地から40代、50代、60代の年齢に応じた健康診断のための具体的な手法の開発と、この診断結果に基づいた職場の日常活動における指示のための労働管理上の体制づくりについて結論を得る必要がある。

4. 高齢者に対する職業紹介技術の向上

高齢者の職業紹介において重視すべきは、長年の経験、キャリアを適切に労働市場の需要に結びつけるた

めの職業紹介方式の改善である。定年前までのキャリアがそのまま通用しないことから、職権によって紹介することは適切でなく各種の経験と労働市場の職種とを関係づける一覧の経験延長表の開発を図り、これに基づいて、職業紹介、訓練の指示を与える体制を確立すべきである。

高齢者は定年前までは、企業の中で配置転換をくり返し、いわゆる職業という概念ではとらえられない面があるので、このような前職の経験に基づいた職業紹介の工夫が特に必要であり、わが国の職業紹介方式にシステムとして導入されるよう、高齢者の特性とわが国職業実態に配慮した分類を開発するとともに、この方式による職業紹介技術の研修を実施していくことが望まれる。

5. 適職の開発

高齢者の職業能力が年齢のゆえに変化するものではないとする考えをとる立場からは高齢者に特有な適職という概念はないことになるが、Reserved Jobという考え方で一定の職務を高齢者向けに留保するという意味の適職がある。

現在、雇用対策法に基づいて中高年齢者の適職が選定されて、民間事業主については、公共職業安定所を通じて適職への雇入れの措置が図られることとなっているが、あまり機能を果していない実態にある。前述の1における研究活動を推進させる中で、こうした適職の見直し及び開発を行い、高年齢者の適職を選定するとともにその有効活用を図るための体制の整備を講ずるべきである。