

【1985年10月3日】雇用審議会答申第19号

雇用審議会

答申 第一九号

昭和六 年一 月三日

労働大臣 山口 敏夫 殿

雇用審議会

会長 隅谷 三喜男

当審議会は、昭和五四年六月二五日、労働大臣から「高年齢者の雇用の安定を図るため、定年延長の実効ある推進策について、立法化問題をも含めて、貴会の意見を求める。」との諮問を受け、既に、定年延長促進のための施策等について昭和五六年一月一九日付答申第一六号及び昭和五七年八月三日付答申第一七号を行ったところであるが、定年延長の立法化問題についてはなお最終的な結論を得るに至っていなかったため、昭和五九年一二月一七日より審議を再開し、検討を行ってきたところである。その結果に基づき、下記のとおり答申する。

別紙「雇用審議会定年延長部会報告」の記に示されたところにより、高年齢者の雇用・就業の場の確保に関する法的整備を行うとともに、高年齢者の雇用・就業に関する施策の一層の充実・強化を図りたいこと。

雇用審議会定年延長部会報告

当部会は、昭和六〇年一月一日に雇用審議会総会において設置されて後、二月一三日の第一回会合以来、長年の懸案である定年延長の立法化問題について最終的結論を見出すべく一回にわたり論議を行ってきたが、下記のとおり、その検討結果を報告する。

なお、総会において定年延長の立法化問題については今後の高年齢者の雇用・就業のあり方をどのように考えるかという広い観点から論議すべきであり、また、実態を踏まえた具体的な論議をすべきであるとの意見があったことにもかんがみ、部会においては、まず、高年齢者の雇用・就業問題の現状と見通し及び今後の高年齢者の雇用・就業のあり方について検討を行い、別添「今後の高年齢者の雇用・就業問題について」のとおり共通認識を得た後、それを踏まえて定年延長の立法化問題についての具体的な検討を行った。論議の過程においては、今後、高年齢者の雇用・就業の場の確保が極めて重要な課題であり、

そのためのできる限りの努力を払っていくべきであるとの方向については意見は一致していたが、その手段として立法化を行うべきかどうか、あるいは具体的にどのような立法化を行うべきかについてはなお意見の相違がみられたところである。しかしながら、雇用審議会においても昭和五四年以来長年にわたり検討され論議はほぼ尽されており、本格的な高齢者社会の到来を迎えて高年齢者の雇用・就業問題が早急に解決すべき国民的課題となっていることにかんがみ、企業労使の現状、実態を踏まえつつ二一世紀を展望した方向づけについてより前進的な結論を早急に見出すべき時期であるとの大局的見地に立って熱心な意見の交換が行われ、今回の報告となったものである。以上、総会に対する報告に当たり、部会における論議の経緯を特に付記する。

一、今後の高年齢者の雇用・就業のあり方について

一、本格的な高齢者社会の到来を迎え、活力ある社会を維持していく上で、高年齢者の雇用・就業の場の確保は早急に対処すべき極めて重要な国民的課題となっている。

このため、従来から、定年延長の推進を中心に行政及び企業労使の各種の努力が行われてきており、今や六 歳定年が主流となっている。しかし、今後、労働力の高齢化の波は六 歳前半層に移っていくと見込まれている等、ますます問題が深刻化することが予想され、早急に、これらの状況に対応した高年齢者の雇用・就業対策を樹立し、その実現に向けて努力していくことが必要である。

二、すなわち、別添「今後の高年齢者の雇用・就業問題について」に述べるとおり、二一世紀を展望した今後の高年齢者の雇用・就業のあり方の方向としては、当面、六五歳程度までは雇用・就業の場の確保が図られるようにしていくことが必要となっており、具体的には次のような方向での新たな社会づくりをめざしていくことが必要である。

(一) 六 歳定年を基盤として、六 歳程度までは普通勤務雇用が継続されるようにするとともに、六 歳を超える層についても、六五歳程度までは、多様な形態での雇用・就業の場の確保が図られるようにすること。

(二)(一)に併せ、再就職を希望する高年齢離職者について、その早期再就職を促進するための体制整備を図ること。

(三) 在職中から退職後の人生設計の準備を行うことができるようにするとともに、定年退職後等において任意的な就業の場の確保が図られるようにすること。

このような高年齢者の雇用・就業のあり方を実現していくためには、まず、それらについての社会的合意の形成が急務であり、それを踏まえて、企業、労働者双方が協力し、積極的に取り組むことが必要であり、同時に行政においてもできる限りの努力を傾注していくことが必要である。

二、高年齢者の雇用・就業の場の確保に関する法的整備等について

一、一で述べた方向を推進していくに当たっては、今後の高年齢者の雇用・就業問題の重要性及び緊急性からみて、行政・企業労使が共通の認識に立って、一体となって取り組んでいく体制を形成することが必要であり、高年齢者の雇用・就業の場の確保に関する方向づけを明確にするための総合的な法的整備を図り、併せて、施策の一層の充実・強化を図ることとすることがより適当である。なお、従来、定年延長の立法化問題が長年の懸案となってきたが、このような総合的な法的整備の一環として対処すべき問題であろう。

しかしながら、高年齢者の雇用・就業に関し立法措置を講ずることについては、一部に、立法措置を講ずること自体に対する根強い反発があり、また、高年齢者の雇用を法的に保障していくための実効ある立法措置を講ずるべきであるとの意見が存するところである。特に定年延長の立法化問題については、なお、第一六号答申及び第一七号答申に記述されているような意見の対立が存するところである。

このような状況を踏まえ、高年齢者の雇用・就業の場の確保に関する法的整備を図るに当たっては、上記一の二に述べた方向に向けての社会的合意の形成、労使の積極的取組みの促進、行政措置の拡充に資するようなものにするるとともに、六 歳定年の状況を含め高年齢者の雇用・就業の実態、問題点、今後の見通し等に即したものとすることが必要である。

二、以上の観点から、具体的には、次のとおり、高年齢者の雇用・就業の場の確保についての方向づけを明確にした上で、その実現のための六 歳定年及び六 歳台前半層を含めた高年齢者の雇用・就業の場の維持・拡大の推進に関する規定を設けるといふ体系の法的整備を図ることが妥当である。

(一) 高年齢者がその能力・意欲に応じた雇用・就業の場が確保されるように配慮されるべきである趣旨を明確にした規定を設けること。

(二) 定年を定める場合には、事業主は、それが六 歳を下回らないように努めるものとする旨の規定を設けるとともに、六 歳未満定年の事業主のうち一定の基準(業種、地域、労使の合意、取組みの状況等を勘案して中央職業安定審議会に諮って定めるもの)からみて、定年が六 歳未満であることについて特段の事情がないと判断されるものに対しては、一定の行政措置(引上げの要請、引上げ計画の作成命令、計画の適正実施勧告、正当な理由なく命令、勧告に従わない事業主名の公表)を講ずることができる旨の規定を設けること。

(三) 六〇歳台前半層を含めた高年齢者の雇用・就業の場の維持・拡大について事業主が講ずべき措置(高年齢者雇用推進者の設置、多数離職者の場合の届出、定年退職者等の再就職のあっせんの努力、高年齢者の雇用状況の報告)及び国等が講ずべき措置(事業主に対する援助、助成等)についての規定を設けること。

また、(二)に伴い、高年齢者雇用率制度について見直しを行い、現行制度を改め、

六〇歳台前半層の者の雇用割合が一定以上である事業主に対する助成制度とすること。

三、また、高年齢者の雇用・就業の場の確保について行政の果たすべき役割はきわめて重要であり、二に述べた法的整備に併せて、行政措置の拡充が必要である。行政措置の拡充の方向については、別添「今後の高年齢者の雇用・就業問題について」において述べているが、現在、中央職業安定審議会において具体的な検討が行われているところであり、その結論を踏まえ、政府において、六〇歳台前半層までを含めた継続雇用の促進、再就職援助体制の整備、定年退職後等における任意的な就業の場の確保等のための環境整備、企業労使に対する援助に関する施策について格段の充実、強化に努めるべきである。

今後の高年齢者の雇用・就業問題について

定年延長部会報告（昭和六〇年六月）

「今後の高年齢者の雇用・就業問題について」

一、高年齢者の雇用・就業問題の現状と見通し

一、労働力の高齢化の現状と見通し

（一）我が国の人口の高齢化は世界に類を見ない速度で進展しつつあり、今後本格的な高齢者社会を迎えることとなる。

これに伴い、労働力市場も高齢化しつつあるが、今後、高年齢者の労働力率が大きく低下することは考えられないことから、二一世紀初頭にかけて労働力市場はさらに急テンポで高齢化していくと見込まれる。

（二）すなわち、昭和五〇年における我が国の労働力人口は五、三二三万人、うち五五歳以上は八〇四万人（一五・一％）であったものが昭和五九年には、全体で五、九二七万人、うち五五歳以上は一、〇四四万人（一七・六％）となっており、昭和七五年には、全体で六、五〇五万人、うち五五歳以上は一、四八五万人（二三％）となると予測されており、昭和七五年には労働力人口の実に四分の一を高年齢者が占めることとなる。これを六〇歳以上についてみると、昭和五〇年には四八八万人（九・二％）であったものが、昭和五九年には、五六九万人（九・六％）となっており、昭和七五年には八八〇万人（一四％）となると予測されている。

（三）このように、昭和五〇年から五九年にかけて労働力人口は六〇四万人増加し、そのうち五五歳以上が二四〇万人（三九・七％）を占めていたが、昭和五九年から七五年にかけては全体で五八〇万人増加し、そのうち五五歳以上が四四〇万人（七五・九％）を占めることとなると予測されており、高年齢労働力人口の急速かつ大幅な増加が進

展しつつある。

また、昭和五〇年から五九年にかけては、五五～五九歳層での労働力人口の増加（一五九万人）が顕著であったのに対し昭和五九年から七五年にかけては、六〇～六四歳層での大幅な増加（一三〇万人）が見込まれており、労働力の高齢化の波は、五〇歳台後半層から、今後六〇歳台前半層に移っていくと見込まれている。

二、高年齢者の雇用・就業状況の推移及び現状

（一）労働力の高齢化の進展の中で、五五歳以上の高年齢者の雇用・就業状況の推移をみると、五五歳以上の就業者数は昭和五〇年の七八七万人（うち五五～五九歳三〇七万人、六〇～六四歳二三八万人）から、昭和五九年には一、〇一〇万人（うち五五～五九歳四五九万人、六〇～六四歳二六一万人）と増加し、全件に占める比率も昭和五〇年の一五・一％から昭和五九年には一七・五％と高まってきている。また、五五歳以上の雇用者数は昭和五〇年の三六五万人（うち五五～五九歳一六六万人、六〇～六四歳一一〇万人）から、昭和五九年には五一六万人（うち五五～五九歳二八九万人、六〇～六四歳一二七万人）と増加し、全体に占める比率も昭和五〇年の一〇・〇％から昭和五九年には一二・一％と高まってきている。

（二）同時に、高年齢者をめぐる雇用情勢は極めて厳しい現状にあるといえる。

すなわち、

五五歳以上の高年齢者の失業者数の推移をみると昭和五〇年の一六万人（うち五五～五九歳七万人、六〇～六四歳六万人）から、昭和五九年には三四万人（うち五五～五九歳一六万人、六〇～六四歳一三万人）と増加し、全体に占める比率も昭和五〇年の一六・〇％から昭和五九年の二一・一％と高まってきている。また、失業率についてみても、全体では、昭和五〇年一・九％、昭和五九年二・七％であったのに比し、五五歳以上の高年齢者にとっては、昭和五〇年二・〇％から昭和五九年三・三％へと高まってきており、特に三〇～五四歳層の失業率が昭和五〇年一・四％、昭和五九年二・〇％であるのに比し、極めて厳しいものとなっている。

また、現実の労働力需給の状況をみると、五五歳以上の有効求職者数は、昭和五〇年一〇月の三〇万人（全体の二二・七％）から昭和五九年一〇月の四六万人（全体の二八・四％）と増加しているが、一方、それに見合う求人は極めて少なく、五五歳以上についての有効求人倍率は、昭和五〇年一〇月で〇・〇九倍、昭和五九年一〇月で〇・一一倍となっている。

全体の有効求人倍率は昭和五〇年一〇月で〇・六五倍、昭和五九年一〇月で〇・六六倍であることに比し、高年齢者の再就職は特段に厳しい状況にあり、今後の高齢化の進展等に伴いますます深刻化することが懸念される。

三、企業における高年齢者の雇用・就業問題への取組みの現状

(一) 今後我が国が本格的な高齢者社会へ移行するに当たって高年齢者の雇用・就業問題への対応が極めて重要な課題となっていることについては、各方面の理解は浸透してきており、各企業においても、具体的な問題に直面しつつあり、「我が社だけが避けて通れる問題ではない」との認識は深まってきているといえる。特に、近年、六〇歳への定年延長は社会的要請となっていることについては労使の共通の認識となってきている。

しかしながら、個別の企業においては、まだ具体的な問題に直面していないとか、高年齢者の雇用・就業の場の拡大に伴う人件費の増大、人事管理の見直し等の問題に対応できない、あるいはより重要な問題を抱えているとかの事情から、今後の課題としての認識にとどまっているものもみられる。また、個別の労働組合等においても、まだ自らの問題としてそれほど深刻にとらえていないものもみられる。

(二) 高年齢者の雇用・就業問題への認識は深まってきているとはいえ、現実には、個別の企業において取り組む場合には多くの困難な問題がある。すなわち、我が国においては、従来、五五歳定年制を前提とした経営、雇用管理が行われてきたことから、高年齢者の雇用・就業の場の拡大を図ろうとすれば、それらの見直しが必要となるという事情にある。また、個別の企業は、それぞれ独自の経営及び雇用に関する事情を抱えており、そのことが問題への対処をさらに困難にすることも多いからである。

高年齢者の雇用・就業の場の拡大のためには、これらの問題の解決が必要となるが、そのために、企業労使において、各種の工夫・努力が行われてきている。すなわち、定年延長、雇用延長等を実施するに当たっては、それに併せて人件費の増大、人事の停滞、企業活力の低下を回避し、高年齢者の能力の活用を図る観点から、それぞれの企業の実情に応じて、賃金・退職金制度の見直し、人事管理制度の見直し、作業環境の改善、職務の再編成等の各種の条件整備が図られるのが一般である。

(三) このような企業労使の取組みの結果、定年延長は着実に進展してきている。すなわち、昭和六〇年一月現在において定年が六〇歳以上の企業の割合は五五・四%、今後定年を六〇歳以上にすることを決定又は予定している企業を含めるとその割合は六八・七%と、一部の業種の企業や中堅企業等においては、なお、六〇歳以上定年への取組みに遅れがみられるものの、今や六〇歳定年が主流となっている。

また、定年延長の実施は遅れているものの再雇用制度等により雇用の継続に取り組んでいるものもあり、特に中小零細企業では現実に多数の高年齢者を雇用している実態にある等六〇歳程度までの雇用は進展しつつあるといえる。

ただ、今後急速に増大すると見込まれる六〇歳台前半層の雇用については、六〇歳を超えると労働者の体力、能力その他の状況が多様化することもあるか、なお企業労使の取組みは十分でなく、徐々に進展しつつあるという段階にとどまっている。

四、高年齢者の雇用・就業志向の変化

(一) 以上のような高年齢者の雇用・就業をめぐる状況のもとで、我が国の高年齢者の雇用・就業意欲は外国に比し極めて高いものがある。雇用・就業意欲は各種の要因によって変化し得るものであるが、平均寿命の伸長に併せて高年齢者の健康、体力も改善され労働可能年齢も高くなってきており、今後大きく低下することは考えられない。

むしろ高年齢者は元気な間は働き続けたいと考えている者が多く、少なくとも六五歳程度までは働くことを希望しているのが現状である。

すなわち、内閣総理大臣官房広報室の二〇歳以上の男女に対する「勤労意識に関する世論調査」(昭和五七年二月)によると、働ける限りずっと働きたいとするものが四三%と最も多く、六五歳位まで働きたいとするもの一一%を加えると過半数が六五歳位まで働きたいと考えているということが出来る。また、労働省の「高年齢者就業実態調査」(昭和五八年六月)によると、「五五～五九歳の男子」の四四・九%が「六五歳」を引退希望年齢と考えている。

また、実際にも、定年後も何らかの形で仕事に就いている者が多い。すなわち、「高年齢者就業実態調査」によって定年経験者の定年後の就業状況を見ると、「定年後も会社等に雇われて仕事をした」とする者(再雇用、勤務延長を含む)が全体の七一・九%と高い割合を占め、「自分で事業をした」者、「内職等、随意に行う仕事をした」者を加えると八二・一%の者が何らかの形で仕事に就いている。

(二) 労働可能年齢が高まることに併せ、高齢期における雇用・就業についての志向も多様化する傾向がみられ、六〇歳を超える年齢層においては、「短時間勤務」や「任意就業」を希望する者が増加する。すなわち、「高年齢者就業実態調査」によれば、

高年齢就業者のうち「雇用者」の割合は「五五～五九歳」では五四・二%、「六〇～六四歳」では三八・三%、「六五～六九歳」では二八・一%と年齢が高くなるに従って低くなり、「自営業者」や「任意就業者」の割合が高くなる。また、雇用者についてその勤務形態の状況を見ると「普通勤務者」の割合が、「五五～五九歳」で九五・〇%、「六〇～六四歳」で八八・四%、「六五～六九歳」で八二・二%と年齢が高くなるに従って低下し、「短時間勤務者」の割合が「五五～五九歳」で五・〇%、「六〇～六四歳」で一・六%、「六五～六九歳」で一七・五%と年齢が高まるにつれて急速に高まっている。

一方、不就業者のうち就業を希望する者の希望就業形態は、年齢が高くなるに従って「普通勤務」での「雇用」の割合が大幅に減少し「短時間勤務」「任意就業」を希望する者の割合が高くなる。すなわち、「五五～五九歳」では「普通勤務での雇用」四九・三%、「短時間勤務での雇用」一九・六%、「任意就業」一〇・五%であるのに対し、「六〇～六四歳」ではそれぞれ二六・四%、三七・四%、一六・六%であり、「六五～六九歳」では一八・五%、三六・八%、二〇・一%となっている。

二、今後の高年齢者の雇用・就業問題のあり方

一、今後の高年齢者の雇用・就業問題の所在

(一) 本格的な高齢者社会の到来を控え、急速に増大する高年齢者の雇用・就業問題にどのように対応していくかは、今後の我が国が解決すべき極めて重要な国民的課題である。

いうまでもなく、高齢化による我が国の社会構造の大きき転換に伴い、あらゆる分野において従来の考え方、あり方の何らかの変革を迫られることとなるが、高年齢者の雇用・就業問題もそのひとつとして据えられるべき問題である。

このような観点から、この問題は、単に現在非常に厳しい状況にある高年齢者についての雇用・就業の場の確保をどのように図っていくかというだけでなく、より広く、今後の高齢者社会における経済社会、国民生活の姿をどのように考えるかを踏まえて高年齢者の雇用・就業はどうあるべきかという立場で検討されなければならない問題である。

このことは、現実には、高年齢者の雇用・就業のあり方をどのようにしていくかが、個人にとっての高齢期における生活のあり方を含めた人生設計の問題、企業にとっての雇用管理等の面での経営のあり方の問題、経済社会にとっての労働力の活用、生活保障等のあり方ひいては経済社会の活力の維持の問題に密接に関連することからも首肯されるであろう。また、であればこそ高年齢者の雇用・就業問題は今後の重要な課題となっているのである。

(二) もちろん、現時点において、すべての問題について斉合的、網羅的に結論を見出すことは困難であるが、重要なことは、急速な高齢者社会への移行に直面している現在、早急に一定の方向を見出し、将来に向けての努力が求められていることである。

すなわら、急速に高齢化する中で、高年齢者の雇用・就業問題が、経済社会、国民生活に大きな混乱と不安をもたらすことが懸念されること、かつ、この問題が経済社会、国民生活の各分野に大きく係わっていることから、高年齢者の雇用・就業のあり方を変えていくことには極めて大きな困難が伴い、急激に変革させることは困難であって、時間をかけて徐々に調整を図っていくことが必要であることを考えると、現在から二一世紀の社会を展望した準備を進めることが必要である。換言すれば、今こそ、将来に向けての方向づけが求められているということができよう。

二、今後の高年齢者の雇用・就業のあり方の方向

(一) 一の観点に立って、今後の高年齢者の雇用・就業のあり方を検討する場合には、次の諸点を総合的に考慮する必要がある。

高年齢者の失業の増大等に伴う社会経済の混乱は、何としても防止する必要があること。

我が国の高年齢者の高い就業意欲に対応し、その能力を有効に発揮させていくこと

が望ましいこと。

人口の高齢化に伴い、国民全体の扶養、被扶養の均衡をとる必要が強まるであろうこと。

今後の我が国の労働力需要は、種々の要因により変化すると思われるが、大幅な増加が見込めない恐れがあること。

我が国経済社会の繁栄を維持していくためには、企業の活力の維持が必要であり、そのことを踏まえた雇用・就業慣行の形成が必要であること。

人生八〇年時代を迎え、高齢者が雇用・就業その他各種の機会を通じて社会参加し、健康で豊かな活力ある生活が送れるような社会の実現をめざす必要があること。

(二) 以上の諸点を考慮しつつ、一に述べた労働力の高齢化、企業労使の取組み、高齢者の雇用・就業意識の動向等を踏まえるとき、二世紀を展望した今後の高齢者の雇用・就業のあり方の方向としては、当面、六五歳程度までは雇用・就業の場の確保が図られ、六五歳を超える者については、その他の分野での社会参加活動ができるような社会をめざすことを基本とすることが最も適切であり、現実的であると考えられる。西欧諸国はいわば、高齢者早期引退社会ということができようが、そこでは社会保障負担の増大や勤労意欲の低下の問題に直面しているのが現状である。我が国は、我が国の実情を踏まえ、高齢者の高い就業意欲を生かし、その能力を有効に発揮させていくことにより活力ある社会を維持していくこと、いわば高齢者就業社会をめざすことが適切であると考えられるからである。

このような観点から、具体的には、(三)以下に述べる方向での新たな社会作りをめざしていくことが必要となっていると考えられる。

なお、このような方向での高齢者の雇用・就業のあり方の実現を図る上で、労働政策以外の社会保障政策その他の政策との連携及び斉合性が必要不可欠であることはいうまでもないところであり、それらの一層の適切な運営が望まれる。

(三) 当面、雇用・就業を希望する者について六五歳程度までの雇用・就業の場の確保を図っていく上で、まず、我が国の雇用慣行等からみて同一企業又は同一・企業グループにおいて継続して雇用・就業の場の確保が図られるように努力してもらう必要がある。すなわち・高齢者の能力を有効に発揮させていくためには高齢者が長年にわたり蓄積してきた技能・経験を生かすことができる同一企業あるいは同一企業グループ内における雇用の継続が一般的には最も効果的であること、高齢化の進展により定年後の転職再就職は一層困難になる恐れがあることを考えると、同一企業あるいは同一企業グループ内において六五歳程度まで継続して雇用・就業の場が確保されることが望ましいと考えられるからである。

その場合、一般に、六〇歳程度までは壮年期に比し大きな変化はないとみられるのに対し、六〇歳を超えると、個人によってその健康状態、生活状況も様々となり、また、就業志向も多様化すると、みられるので、これらに対応した雇用・就業の場の確

保を図る必要がある。このため、高年齢者の雇用・就業の場の確保の基盤として六〇歳定年をすえ、六〇歳までは普通勤務雇用が継続されるようにするとともに、六〇歳を超える層についても、六五歳程度までは、多様な形態での雇用・就業の場の確保が図られるようにすることが必要である。六〇歳を超える層については、個人の状況が多様化することに対応して企業の対応も業種、規模によっては一律に論ずることは困難な面がある。従って、六〇歳を超える層の雇用・就業の場の確保を図る上で、できる限り定年延長、短時間勤務を含めた再雇用・勤務延長等の雇用延長制度の普及が図られることが望ましいが、それに併せ、現実に雇用・就業の場の確保が図られるよう、いわゆる高齢者社会における雇用・就業の場の確保、短時間勤務制度の導入等、企業労使の事情に応じた弾力的な方策についての工夫、努力の一層の促進を図っていく必要がある。

(四) (三)に併せ、六五歳程度までの雇用・就業の場の確保を図る上で、再就職を希望する高年齢離職者について、その早期再就職を促進するための体制を整備しておくことが必要である。現在、高年齢者をめぐる雇用・就業情勢は極めて厳しい状況にあり、今後さらに深刻化することも懸念され、早急に高年齢者に係る労働力需給の円滑な調整のための体制整備を図っていく必要がある。

また、一部の企業において選択定年制の導入等が行われているが、高齢期までの職業生活設計を考えると、労働者がその能力を活かしていくうえで比較的早期に転職を図ることが適当と考えられる場合も増加すると思われるので、能力開発を含め、必要に応じた円滑な転職のための体制整備を図っていく必要がある。

(五) 高齢期に入るに従って、労働者は徐々に職業生活から引退していくこととなるが、人生八十年時代においては、六五歳以上においても生きがいをもって社会に参加できるような社会がめざされるべきである。すなわち、我が国においては、従来、仕事中心の人生設計を考える者が多かったといえるが、高齢者社会においては、例えば六五歳程度までは仕事で、それ以降はそれまでの経験、能力を生かした任意的な就業を通じて、あるいは、趣味、ボランティア活動等を通じて生きがいを見出し社会に貢献していくような人生が考えられねばならないであろう。

そのためには、仕事が無くなったら何もすることがないということではなく、事前に職業生活からの引退後における人生設計を考え、準備をすることが必要となる。

このような社会の実現を図るため、労働者の緩やかな引退に対する援助が行われ、引退後の人生設計のための準備を行うことができるようにするとともに、引退後においては任意的な就業を希望する者については、それらの志向に対応する就業の場の確保のための体制を整備していく必要がある。

三、目標の実現に向けての方策

今後、二で述べたような高年齢者の雇用・就業のあり方を実現していくためには、ま

ず、それについての社会的合意の形成が急務である。それを踏まえて、企業、労働者双方が大局的見地に立って積極的に取り組むことが必要であり、同時に行政においてもあらゆる努力を傾注していく必要がある。

(一) 社会的合意の形成

高年齢者の雇用・就業問題は、一に述べた通り、今後の我が国社会のあり方にも係わる国民的課題であり、かつ、急速に高齢化が進む中であって、一日も早い対応が迫られている課題である。また、その解決には各方面の非常な努力を要する問題である。

従って、二に述べた我が国の雇用・就業のあり方に関する目標について社会的合意を形成し、その実現に向けて労使・行政が共通認識をもって一致して最大限の努力を傾注していくことが必要であり、このような社会的合意の形成の方策を講ずることが急務である。

(二) 企業及び労働者の積極的取組み

二で述べた目標の実現のため、各企業労使において積極的な取組みが行われることが望まれる。特に、企業において六五歳程度までの雇用・就業の場の確保を進めるに当たっては、各種の条件整備が必要となるが、賃金、人事制度の見直し、職務再設計、職場改善の実施、いわゆる高齢者会社の設立等について各企業の状況に応じた工夫、努力が行われることが望まれる。

その場合、労働条件等を巡って労使の意見が対立することもあり得るが、早急な目標の実現に向けて大局的見地に立った労使の話し合いが進むことが望まれる。

高年齢者の雇用・就業問題は、単に企業の責任というだけでは解決できない問題であり、また、単に経営上今までのやり方の方が都合がよいからというだけで避けて通ることが許される問題でもないのであって、労使双方が共通の問題として考え、新たな雇用賃金慣行を形成していくという観点に立って相互の立場を理解し合うという姿勢が肝要であろう。

また、個々の労働者においても、企業や行政にのみ依存するだけではなく、高齢期になっても健康と職業能力を維持できるよう早い時期から自ら努力すること、あるいは、引退後の生活設計についても事前に準備し、自立自助の精神に沿った引退生活が送れるよう努力すること等高齢者社会にふさわしい意識の変革が望まれる。

(三) 行政措置の拡充

二で述べた目標の実現は、極めて困難を伴う問題であり、行政においては、(二)で述べた企業、労働者の積極的取組みに対し、できる限りの援助、環境整備に最大限の努力を払うことが責務である。

具体的には、次の点について一層の施策の強化を講じていく必要がある。

企業における六五歳程度までの雇用・就業の場の確保の促進のため、その前提となる具体的な条件整備を円滑、効果的に促進するためのきめ細かな援助、助成措置の拡充等

すなわち、職務再設計、職場開発、職場改善、賃金、人事管理の見直し、高齢者会社の設立、短時間勤務の導入等の条件整備の検討、実施に対する援助・助成の強化、定年延長アドバイザー制度の拡充等労使の取組みに対する援助体制の整備強化等

再就職の促進を図るため、職業安定機関を中心とした高年齢労働者の需給調整システムの整備・強化、事業主の再就職援助の推進、高年齢者のための雇用・就業の場の拡大の促進等

職業生活から引退生活に円滑に移行できるようにするための在職中の退職準備に対する援助の強化、引退後において就業意欲に応じた任意的な就業の場の確保のためのシルバー人材センターの拡充等

定年延長部会では、その後、この報告に盛りこまれた共通認識を踏まえて、定年延長の立法化問題について具体的な論議を行った。論議の過程においては、今後高年齢者の雇用就業の場の確保が極めて重要な課題であり、そのためにできる限りの努力を払っていくべきであるとの方向については意見は一致していたが、その手段として立法化を行うべきかどうか、あるいは具体的にどのような立法化を行うべきかについてはなお意見の相違がみられた。

しかしながら、雇用審議会においても昭和五四年以来長年にわたり検討され論議はほぼ尽くされており、本格的な高齢者社会の到来を迎えて高年齢者の雇用就業問題が早急に解決すべき国民的課題となっていることにかんがみ、企業労使の現状、実態を踏まえつつ、二一世紀を展望した方向づけについてより前進的な結論を早急に見出すべき時期であるとの大局的見地に立って熱心な意見の交換が行われ、六 歳定年を事業主の努力義務とすること等を内容とする結論がとりまとめられた。定年延長部会はこの結論を、昭和六 年一 月三日、雇用審議会に報告したところ了承され、これが答申第一九号となったものである。