

第一回報告 - 六五歳程度までの雇用延長の推進について - (要約)

(昭和五九年四月二五日)

1 六〇歳台前半層の雇用の確保は極めて重要な課題である。

現在、わが国の人口は世界に例をみない速度で高齢化しつつあるが、この人口の高齢化の波はこれまでの五五～五九歳層から今後は六〇歳以上の年齢層へと移行し、特に当面は六〇～六四歳層の人口が著しく増大する。各種調査によれば、六〇歳台前半層では生活維持を目的として就業する者のほかに、社会参加や生きがいを目的として就業する者も多いなどなお概して就業意欲が強いため、これに的確に対応していくことが重要である。また、今後、二一世紀初めにかけて高齢者の人口が著しく増大する一方、労働力人口は次第にその増加が小さくなる中で高齢労働力の割合が増加していくものと見込まれるが、これらにより企業や経済社会の活力が失われることとならないためには、六〇歳台前半層における高齢者の能力の維持、向上が図られつつ、それが有効に発揮される必要がある。こうしたことから、六〇歳台前半層の雇用就業機会を確保し、その高い就業意欲を生かしていくことは、来たるべき本格的な高齢化社会の下においてわが国の経済社会の活力を維持し、発展させていくために極めて重要な課題となっている。

2 六〇歳台前半層の雇用の確保のためには同一企業あるいは同一企業グループ内における六五歳程度までの雇用延長が最も望ましい。

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、六〇歳台前半層の雇用の確保を図るためには、同一企業あるいは同一企業グループ内における六五歳程度までの雇用延長が最も望ましい。

3 雇用延長は定年延長、再雇用、勤務延長、高齢者会社における雇用、短時間勤務制度の導入等多様な雇用形態により推進することが必要である。

六〇歳を超える年齢層においては、健康、体力、家計維持の手段等について個人差が大きくなり、フルタイム雇用を希望する者のほかに、半日勤務や一日おきの勤務等の短時間勤務を希望する者が増大するなど就業ニーズが多様化することから、六〇歳までのように一律に定年延長により雇用を確保することには無理があると考えられる。したが

って、六五歳程度までの雇用の継続については、定年延長、再雇用又は勤務延長によるフルタイム雇用の推進、高齢者会社における雇用、短時間勤務制度の導入等の多様な雇用形態により、これを推進することが必要である。

#### 4 六〇歳を超える雇用延長を推進するためには、高齢化に対応した技術開発と職務再設計・職域拡大、能力開発等の課題について適切な対応策を講じていくことが必要である。

##### (1) 高齢化に対応した技術開発と職務再設計・職域拡大について

ME化等の技術革新が広範に普及しつつあるが、ME機器等の新しい技術は筋力、視力など加齢により低下する高齢者の能力を補完する面があるので、政府内外の各研究機関を活用して高齢者の雇用の拡大と生産性の向上に資するという視点に立って高齢化に対応した新技術の開発と普及に積極的に努める必要がある。

六〇歳を超える高齢者がその能力を十分に発揮し、効率的に働くことができるようにするためには、「労働者に仕事を合わせる」という職務再設計が重要である。また、各職務あるいは各職種について、高齢者、特に六〇歳台前半層の職域拡大という視点から常に見直しを行うことも必要である。政府においても、職務再設計の好事例の収集及び提供、職務再設計モデル職場の設定等に努めることが必要である。

##### (2) 健康管理について

健康要因は六〇歳台前半層の就業・不就業に影響する最も大きな要因となっている。このため、政府としては産業医による健康相談の奨励等、この層に対するきめ細かな健康チェックを普及させる努力を強める必要がある。

しかしながら、健康づくりは高齢期になってから始めても十分な効果が期待できないので、高齢になる以前からの予備的健康管理の充実が必要である。そのため、労働省が現在行っているシルバー・ヘルス・プランの一層の推進を図ることが必要である。

また、今後は情報化社会の進展等に伴うストレスへの対応等職場における心の健康の問題も重視しなければならないので、心身両面からの総合的な健康づくりの一層の充実に努める必要がある。

##### (3) 能力の維持・向上について

高齢者の職務遂行能力については、従来からややもすれば過小評価されているきらいがあるが、六〇歳を超えてもそれまでと同じ仕事を続ける限り、職務遂行能力はかなりの程度維持されると考えられるので、高齢者の能力の正当な評価及びその有効活用について一層の啓発に努める必要がある。

また、高齢期になってから新しい職務に転換することは、本人にとっての負担が

大きいので、雇用延長に当たっても、同一職務ないし従来の仕事の関連分野における職務を継続させる努力が望ましい。この場合にも、六〇歳台前半層における職業能力の低下を防ぎ、これを維持するためには、若年期から職業生涯の全期間を通じて段階的かつ体系的な教育訓練を行うことが重要である。政府としても、こうした観点からいわゆる生涯教育訓練を促進するための助成金の活用促進、事業内教育訓練計画のモデルの開発・提供等に一層努める必要がある。

また、高齢者がその貴重な技能・経験を生かせるように、公共職業訓練においても簡単なME機器の操作等技術革新に即応するための基礎的なスキルを付加するような訓練コースを拡大することが必要である。さらに、高齢者の自己啓発意欲を生かした教育訓練機会の確保が重要である。

#### (4) 労働安全対策について

高齢者については一般的に他の年齢層に比べ労働災害の発生率が高くなっており、六〇歳を超える雇用延長の推進に当たっては、高齢者の労働安全の確保について十分配慮する必要がある。政府においては、高齢者に係る労働災害の原因について科学的な調査・研究を進めるとともに、その結果を踏まえ、作業方法に関する指針の作成等所要の対策を推進する必要がある。

#### (5) 人事賃金管理について

人事賃金管理の見直しの問題は雇用延長を行うについての重要な課題の一つであり、政労使とも実態に即した検討を早急に行う必要がある。また、六〇歳台前半層の賃金決定に当たって在職老齢年金を考慮している事例が多いが、政府において在職老齢年金の合理的な方策を検討するに当たっては、それが果たしている役割を十分勘案しつつ行う必要がある。

#### (6) 短時間勤務等勤務形態の弾力化の促進について

半日勤務や一日おきの勤務等の短時間勤務の促進は六〇歳台前半層における就業ニーズの多様化に対応するのみならず、これが雇用の分かち合いの効果もあることから高齢者の雇用機会の拡大にも資することとなるので、今後その普及に努めていく必要がある。

このため政府においては、高齢者の短時間勤務に適した職種の開発に積極的に取り組む必要があるとともに、短時間勤務に即した職務再設計手法の開発及び普及、短時間勤務に即した賃金制度のあり方についての研究等により、企業に対する啓発、援助に努める必要がある。

勤務時間については勤務時間帯に配慮するとともに、勤務日や休暇取得に関して配慮することも、六〇歳台前半層については特に重要である。また、在宅勤務に伴

う問題や一つの仕事を数人で分割する、いわゆるジョブ・スプリッティングについても研究する必要がある。

#### (7) 高齢者会社における雇用、関連会社への出向等について

いわゆる高齢者会社における雇用については、高齢者の技能・経験の有効活用及び人事・賃金管理についての問題点への対応が比較的容易であると考えられることから、当面における現実的かつ有効な雇用延長の推進策になると考えられる。しかし、今後は新規事業分野を開拓することや、高齢者と若年者がいっしょに働く職場づくりを行うこと等により、高齢者会社の内容の高度化、活性化に努める必要がある。

また、定年到達者を関連企業に出向させることにより六〇歳を超えて雇用を継続することも、雇用延長の有効な方策であると考えられるので、今後ともその一層の促進に努める必要がある。

#### (8) 労使の取組みの促進について

六〇歳を超える雇用については、現段階では一般的には労使ともあまり強い問題意識を持っていない状況にある。しかし六〇歳台前半層の雇用は、今後各企業においても避けて通ることのできない問題であり、特に六〇歳を超える雇用延長を推進するためには、何よりも労使の自主的努力が不可欠であるので、労使においてそのための検討の場を設ける等積極的に取り組んでいく体制を確立していくことが重要である。

政府においては、政・労・使・学識経験者の最高レベルが参集する場等において六〇歳台前半層の雇用問題の重要性についてのコンセンサスの形成に努めるとともに、労使のトップの参集による六〇歳台前半層の雇用問題に関するシンポジウムの開催等によりその取組み気運の醸成に努める必要がある。

#### (9) その他

##### 企業に対する相談・援助の実施

政府においては雇用延長の好事例の収集及び提供、雇用管理マニュアルの作成・配布、専門家によるきめ細かな相談・援助等六〇歳を超える雇用延長についての相談・援助制度の一層の充実を図る必要がある。また、各企業においても、相談部門あるいは相談担当者の設置等により、生活相談も含めた高齢者に対するきめ細かな個別相談を充実していく必要がある。

##### モデル企業、モデル企業集団によるノウハウの開発

政府は雇用延長のモデル企業やモデル企業集団を選定し、各種の援助・相談措置を優先的に提供し、本報告の中で取り上げた多くの課題への対応のノウハウを開発

することを検討する必要がある。

- 5 政府のみならず、産業界及び労働界が挙げて雇用延長の推進に向けて真剣な取組みを重ねることを強く期待する。

六五歳程度までの雇用延長は、政府のみならず産業界及び労働界が挙げてこれを自らの課題として受けとめ、その推進に向けて真剣に努力を重ねることによって初めて達成されるものと考えられるが、残念ながら現在のところ当事者である労使においても問題の重要性についての認識は必ずしも十分ではないのが実情である。

この報告を契機として関係者の間で六五歳程度まで雇用延長を行うことの必要性、重要性が理解され積極的な取組みが始められることを強く期待するものである。