

第二回報告 高年齢労働者に関する需給調整機能の強化等について (要約)

(昭和六十年五月二七日)

1. 現在の高年齢者の雇用情勢は極めて厳しく、今後の高年齢化の進展に伴い更に厳しく、深刻化することが懸念されること、また、六〇歳台前半層においては、雇用関係でないなんらかの就業を希望する者も増えてくることから、六 歳台前半層の多様なニーズを踏まえた再就職の促進、任意就業の場の確保を図ることが必要であり、そのためには、高年齢労働者に関する需給調整機能の強化等を図る必要がある。

高年齢者の雇用労働のニーズはかなり高いが、高年齢者の雇用情勢は、極めて厳しく、高年齢者が一旦定年退職等で失業した場合再就職は極めて困難な状況にある。更に、高年齢化の波は六 歳台前半層に移行しつつあり、六 歳定年制の普及状況等から見て、今後急速に定年退職者等六 歳台前半層の高年齢求職者が増大するものと見込まれ、高年齢者の雇用情勢は、ますます厳しくなり、深刻化することが懸念される。

また、六 歳台前半層の就業ニーズは多様化しており、職業生活から引退し、雇用関係でないなんらかの就業を希望する者も多くなっている。

したがって、定年退職者等六 歳台前半層の高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえて再就職の促進、任意就業の場の確保を図ることが必要であり、そのためには、高年齢労働者に関する需給調整機能の強化等を図る必要がある。

2. 高年齢労働者に関する需給調整機能の強化等を図るためには、公共職業安定所等の公共職業安定機関、企業内の再就職援助、シルバー人材センターなどの充実、強化を図る必要がある。

高年齢労働者に関する需給調整機能は、現在、公共職業安定所、高年齢者職業相談室、人材銀行等の公共職業安定機関のほか、企業内の再就職援助部門やシルバー人材センターなどが役割を分担している。

高年齢者の雇用情勢が厳しく、今後ますます深刻化することが懸念されることを考えると、公共職業安定機関については、更にその機能の強化を図っていく必要がある。

また、現在、多くの企業において定年退職予定者等に対する再就職の援助が行われているが、企業は、定年退職予定者等についての技能、経験等を十分把握しており、そこの再就職の援助は、実際にも効果的であるとともに、失業を経由することなく再就職することが可能となるなど非常に有効であると思われるので、今後、一層援助を促進していく必要がある。

更に、任意就業については、定年退職後等において雇用関係でないなんらかの就業を通じて労働能力を活用し、それによって追加的な収入を得るとともに、自らの生きがいの充実や社会参加を希望する高齢者に対して、地域社会の日常生活に密着した補助的、短期的な仕事を組織的に把握し、提供する高齢者の自主的団体として全国に設置されているシルバー人材センターが、任意就業希望の高齢者の期待にかなりの程度応えていると思われるが、更にその充実、強化を図る必要がある。

3. 公共職業安定機関における需給調整の促進を図るためには、高齢者の求人量の確保、求人・求職条件の調和、需給調整の体制の整備が必要であり、そのため国は、求人者・求職者側に対し必要な指導、援助を行うとともに、高年齢労働者に関する需給調整の体制の整備に努めるべきである。なお、を考えるに当たっては、職業訓練機関、民間機関との連携についても検討する必要がある。

(1) 公共職業安定機関においては、高年齢労働者の再就職の促進に努力しているが、なかなかうまく進まない状況にある。その理由は、主として、高齢者の求人量が絶対的に少ないこと、また、現にある求人も勤務時間が長い、賃金が低いなど高齢者の希望する勤務条件を下回っていたり、従来知識、経験が生かせるものでないなど、高齢者の就業志向に合っていないことが多いことにある。

(2) 高齢者の求人量が絶対的に少ないという問題については、求人側に若年指向が強く、今後の労働力人口の高齢化、高齢者の職業能力等についての理解が不足していることなどに問題がある。

そこで、企業に、我が国社会が今後の急速な高齢化に対処していく必要があることについて理解してもらうとともに、高齢者の有している能力・経験について適正な理解を持ってもらい、高齢者にも行える仕事には高齢者を充てたり、現状の仕事にも職務再設計や環境改善を行い高齢者が働けるようにするなど、高齢者の雇用機会の拡大に努力してもらう必要があるので、そのための啓発、指導等に努める必要がある。

なお、高齢者の求人を出さないこと理由として、公共職業安定所の求職者の質に対する不安、懸念をあげるむきもあるので、更に企業側の信頼を得よう求職者の相談・紹介に当たっては十分配慮する必要がある。

(3) 次に、高年齢労働者に関する求人側の勤務条件と求職者側の希望する勤務条件とに隔たりがある、高齢者の従来知識・経験を生かせる求人が少ないという問題については、求人側が高齢者の能力、経験等を低く評価していることが多いこと、求職者側が労働市場の実勢についての理解が十分でなく、前職の水準にこだわる人が多いことなどに原因がある。

そこで、求人側においては、高齢者の能力、経験等を適正に評価するよう努めてもらうこと、また、求職者側においては、求職条件等について前職にこだわらず労働市場の実勢に応じた弾力的な姿勢を持ってもらい、積極的に再就職に取り組んでもらう

ことなどが必要である。このため、国としては、求人側に対し啓発、指導等を行うとともに、高年齢求職者の認識、自覚を促すよう指導、援助を行うとともに、求人数の多い職種への転換を容易にする研修機会を増やすよう努力することが必要である。

- (4) 高年齢労働者に関する需給調整を適切に行うためにはまず、(2)、(3)に述べたように高齢者の求人の量の確保と適切な勤務内容、勤務条件の求人を確保することが必要であるが、これらに併せて、高年齢労働者に関する需給調整の体制を整備する必要がある。このため、各公共職業安定機関においては、

高齢者の求人開拓を強力に推進するための体制を整備し、求人開拓を積極的に行う必要がある。また、高齢者の雇入れを奨励するための特定求職者雇用開発助成金等の一層の活用を図っていく必要がある。

なお、公的機関との連携を強化し、公的機関における高齢者向けの職場についての求人開拓を積極的に進めることも有益であると考えられる。

公共職業安定機関としては、再就職に対する緊急度の高い者の早期再就職が図られるよう十分な配慮が必要であるので、高年齢求職者の再就職を必要とする事情、背景等職業紹介を適切に行うために必要な情報を十分把握するための職業相談体制を充実する必要がある。

公共職業安定所、高年齢者職業相談室、人材銀行等各公共職業安定機関相互の連携を十分にとり、高年齢労働者に関するより効率的かつ就業ニーズに合った需給調整が推進されるよう各公共職業安定機関の役割分担の在り方等についても検討する必要がある。また、再就職を促進するためには、在職中あるいは離職後の能力開発も重要であるので、職業訓練機関との連携を強化してゆく必要がある。

求人者、求職者双方とも公共職業安定所を十分利用していないふしもある。公共職業安定所がより求人者、求職者から信頼されるよう ~ の機能強化に併せ、的確な求人・求職情報の把握、提供についての体制を強化する必要がある。

なお、労働力の需給調整機能を担うものとしては、このほかにも民営の職業紹介機関、求人情報誌などがあるので、求人・求職者が相互に十分情報を得られるようこれらとの連携により高年齢労働者に関する需給調整がより円滑に行われるような方策について検討する必要もあろう。

4. 高齢者の再就職の促進のためには、より多くの企業において定年退職予定者等に対して再就職に関する相談、あっせん、能力開発等必要な再就職援助が行われることが望まれる。また、今後の人生八 年時代においては、長期的観点に立った退職後の生活設計が必要であり、そのための相談、援助についても併せて行うことが望ましい。このため、国は必要な指導、援助等の措置を講ずるべきである。

- (1) 定年退職予定者等の再就職の促進を図るためには、より多くの企業においてこれらの者に対し再就職に関する相談、あっせん、能力開発等必要な再就職の援助を行うこ

とが望ましい。このため、企業における定年退職予定者等に対する再就職の援助が適切に行われるよう奨励する必要がある。

- (2) また、企業が定年退職予定者等に対して再就職のあっせんを行うに当たっては、あっせん先の確保が重要であり、これを拡大する必要があるが、あっせんが関連企業に限られているなど、個々の企業では、再就職のあっせん先の開拓には限界がある。このため、企業の再就職のあっせんによる高齢者の雇入れを奨励し、企業が再就職のあっせん先を確保しやすいようにするため、定年退職者等雇用促進助成金の活用を図るほか、企業と職業安定機関の連携の強化等需給調整システムの整備を図る必要がある。
- (3) 更に、今後の人生八十年時代においては、定年退職等による職業生活からの引退後の生活についても長期的観点から考えることが必要であるので、企業は、定年退職予定者等に対して再就職に関する相談、あっせん、能力開発等の援助のほか、それ以外の長期的観点に立った退職後の生活設計に関する相談、援助を実施するように努めることが望ましい。このため、退職準備プログラムが適切に実施されるよう指導、援助に努める必要がある。
- (4) なお、今後、選択定年制を設けている企業において、その利用により自分の能力等に合った職業生活設計の観点から早期に転職を希望する者も増大すると思われるので、そのような者に対する援助が行われるようにしていくことが望ましい。

5. シルバー人材センターは、今後の高齢化の進展の中で、定年退職後等職業生活からの引退後において就業を通じての社会参加を図るための中核的役割を担える機関として、その需給調整機能の強化等を図っていく必要がある。そのため、より多くの地域に同センターが設置されるとともに同センターの事業の一層の発展と円滑な運営が確保されるよう、様々な条件整備が必要であり、国、都道府県、市町村は、それぞれの立場で役割を分担する必要がある。

シルバー人材センターは、現在かなりの程度発展し、その設置地域における任意就業の場の確保に寄与していると認められる。今後の高齢化社会の進展の中で、更に、シルバー人材センターを発展させるためには、次のような点を改善する必要がある。

なお、シルバー人材センターは、公益性、公共性の高い団体であると同時に高齢者の自立自助の精神に基づいてその主体性を生かした自主的団体であることに十分留意し、その発展の努力を行う必要がある。

- (1) シルバー人材センターについては、設置の要望が強く、行政効果の期待できるところには、同センターを設置し、地域ニーズに応えられるよう現行の設置基準を緩和し、全国的にその設置を図る必要がある。
- (2) 各シルバー人材センターとも事業の発展のため自主事業の開発等様々な工夫を行っているが、今後更に地域の実情に応じて、既存の事業主との関係にも配慮しつつ、任意就業機会のなお一層の開拓などにより適切に事業の拡大が図られるよう指導、援

助を強化していく必要がある。また、各シルバー人材センターのそのような努力がより効果的に進められるよう、全国各地のシルバー人材センター間の連絡を強化するとともに、各シルバー人材センターの意見交換・経験交流、事務局職員の研修などを行うため、全国シルバー人材センター協議会の拡充、強化を図る必要がある。

(3) シルバー人材センターは、今後定年退職後等職業生活からの引退後において就業を通じての社会参加を図るための中核的役割を担える機関としてその拡充を図っていく必要がある。そのためには、いわゆる請負契約等による任意就業のみでなく、職業生活から引退した者に対する短時間雇用のあっせんを含め、より多様な機能を有するものとしていくことも検討の必要があろう。また、現在の会員の年齢の状況及び高齢化の進展を考えると、六五歳以上をも含めた幅広い団体として位置付けていく必要がある。

(4) 高齢者の任意就業の促進は、雇用就業対策としてのみならず、地域対策、住民福祉対策としての性格をも持っているので、国、都道府県、市町村がそれぞれの立場で役割を分担するようにする必要がある。

(5) 今後の高齢化社会の進展の中で、高齢者の任意就業の場の確保を行うことはますます重要となる。したがって、そのような事業を行っているシルバー人材センターの一層の強化が求められているところであり、また、法制化の要望も強いことでもあることから、自主的団体としての性格を損なうことのないよう十分配慮しつつ、法律的にもその位置づけを明らかにすることがシルバー人材センターの発展、運営の円滑化のために検討されるべきである。

その際、就業中の災害に対する補償、税制上の取扱等法的環境の整備についても検討する必要がある。

6. 高年齢労働者に関する需給調整機能の強化等により、再就職の促進、任意就業の場の確保を図るため、政府のみならず労使その他関係各方面において、真剣な努力が始められることを強く期待する。