

答申 第二一号

当審議会は、平成元年一月二四日、労働大臣から「最近における労働力人口の高齢化の進展にかんがみ、高年齢者の雇用の安定を図るため、六五歳に達するまでの間の雇用機会を確保する対策について、法的整備の在り方をも含めて、貴会の意見を求める。」との諮問を受け、検討を行ったところであるが、労働力人口の今後の展望、高年齢者をめぐる最近の雇用失業情勢にかんがみ、下記のとおり答申する。

以下に示すところにより、六五歳に達するまでの間の雇用機会の確保を図るため法的整備を行うとともに、今後とも高年齢者雇用対策を積極的に推進すること。

六五歳までの雇用の確保及び促進を図る必要性

今後の労働力人口を展望すると、一五～五四歳人口の減少に伴い、労働力供給の増加幅が鈍化するとともに、高年齢者の占める割合が増加し、また二世紀初頭にはいわゆる団塊の世代が高年齢層に入ってくることとなり、労働力人口の増加の大半を高年齢者が占めることが予想される。

また、最近の高年齢者の雇用失業情勢を見ると、全体が好転しているにもかかわらず、高年齢者については、なお改善される傾向が見られず、また、六歳定年の定着もいまだ十分ではないなど厳しい雇用環境にあり、意欲と能力のある高年齢者の雇用の確保及び促進が必要となっている。

このような中であって、技術革新や情報化の進展等を背景に、今後、大幅に増加することが見込まれる専門的・技術的職業従事者、事務的職業従事者等の分野において労働力需要の若年志向が続くとすれば、労働力の過剰と不足が併存する事態になりかねない。したがって、今後、完全雇用を達成していくとともに、安定的な経済成長を維持し、我が国の経済社会を豊かで活力あるものとしていくためには、従来のような強い若年志向を転換し、六歳定年の早期完全定着を基盤とした高年齢者の雇用環境の積極的な改善を図ることにより、高年齢者の安定した雇用機会を確保し、これら高年齢者の豊かな経験と意欲・能力を活かしていく必要がある。

この場合、六歳台前半層の労働力率や就業意欲が比較的高いことから、六五歳までの年齢を目標として雇用の確保及び促進を図ることが適当である。

高年齢者の雇用・就業の在り方

本審議会の答申第一九号(昭和六一年一月)は、二世紀を展望した今後の高年齢者

の雇用・就業の在り方の方向として、

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

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・就業の場の確保を図ること 六 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、高年齢者の雇用・就業の場の確保の基盤として六 歳定年をすえ、六 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 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

としている。

このような考え方は、現在においても、概ね妥当であるが、前述のように、増大する高年齢者の安定した雇用機会を確保する必要性は、なお一層高まっており、高年齢者の雇用機会を確保する効果的方策については、法的整備を含め、より広範な観点から検討される必要がある。

#### 六五歳までの雇用機会を確保する方策

- 1 今後の労働力人口の推移から見ると、豊かで活力ある経済社会を維持するため、働く意欲と能力のある高年齢者の雇用機会を確保することは、国民的課題であり、次に述べるように、政府、労使が各々の立場で一致して計画的かつ段階的に取り組む必要がある。
- 2 高年齢者の雇用は、事業主の自主的努力を基に進められるものであるが、国としても、従来以上に高年齢者の雇用の推進を図るため、高年齢者雇用について、労使をはじめ国民全体に対して明確な目標、展望を示すとともに、六五歳までの雇用機会の確保に向けた労使の努力を促進するように環境整備を進める観点から、多様な雇用形態による六五歳までの安定した雇用機会の確保が計画的、段階的に図られるようにするための方策、再就職の援助を含め事業主が講ずべき措置に関する指針を定める基本方針を策定する。同時に、国は、高年齢者の職業能力の開発を積極的に推進する。
- 3 事業主は、その雇用する高年齢者について、意欲及び能力に応じ、六五歳までの雇用機会の確保を図るため、職務内容の見直し、高年齢者の技能・経験を活用できる職務の設置、専門職制度の導入等による職域の拡大・設備・施設の改善等による肉体的負担の軽減、高年齢者の配置についての配慮等作業環境の改善、労働時間短縮、勤務時間帯の調整等勤務時間の変更、職業能力の開発・向上に努めるものとする。  
事業主が雇用を確保する具体的な方法としては、定年の引上げ、再雇用制度、勤務延長制度など多様な方法を講ずる必要がある。
- 4 事業主は、定年退職者ができるだけ失業を経ることなく再就職することができるように、同一企業グループに限らず、高年齢者が培ってきた技能や経験が生かされる職

場であれば広く再就職の機会に関するあつせん、情報の提供等の援助に努める必要がある。

また、定年退職後に独立して自営業を営もうとする者に対しては必要な助言、援助、情報の提供等について十分配慮することが必要である。同時に、国においても再就職しようとする者、自営業を営もうとする者に対し、積極的な援助を行うべきである。

- 5 また、労働者の側にあっても、六五歳までの雇用機会の確保が円滑に図られるようにするため、労働者自らが職業能力の向上、健康の増進に努めるとともに、高齢化社会の進展を踏まえ、実情に応じ従来の雇用慣行や人事管理制度の在り方に弾力的に対応していくことが望まれる。
- 6 高年齢者の雇用を促進するためには、事業主の自主的努力が必要不可欠であるので、国は、業種や企業規模等実態に配慮しながら、事業主の自主性を尊重しつつ、その求めに応じて必要な助言、援助を行うとともに、指導に十分配慮する必要がある。
- 7 なお、高年齢者の雇用機会を確保するに当たって、男女の労働者が均等な取扱いをされなければならないことは言うまでもないことである。

#### 六五歳までの雇用機会を確保する法的整備

- 1 に述べた各点について、高年齢者雇用安定法の現行の規定との関連等に留意しつつ、法的整備を進めることとし、六五歳までの雇用機会を確保する措置に関する規定については、事業主の自主的努力を促進する趣旨の規定とすることが適当である。
- 2 六 歳定年については、答申第一九号に示されているように「高年齢者の雇用・就業の場の確保の基盤」であることから上記の基本方針に六〇歳定年の達成の目標に関する事項を含めるなど、この目標の達成に向けての適切な措置を講ずることが妥当である。