

21 世紀の高齢者雇用対策研究会報告

[研究会メンバー]

主査	高梨 昌	信州大学名誉教授
	長勢甚遠	衆議院議員
	江本嘉幸	ジャーナリスト
	関 英夫	全国シルバー人材センター事業協会会長
	征矢紀臣	高年・障害者支援機構理事長
	伊藤庄平	労働者健康福祉機構理事長
	岩田克彦	日本労働研究機構統括研究員

[報告書目次]

- I 研究の目的
- II 高齢者雇用・就業の実態
- III 高齢者雇用対策の現状と今後の方向
 - 1. 日本における高齢者雇用就業政策の方向
 - 2. 関連する社会保障制度
 - 3. 今後の高齢者雇用対策
 - (1) 3つの転機と年金支給開始年齢との「橋渡し」対策
 - (2) 新たな「日本モデル」の構築をめざした2～3回に分けた段階的改革
 - 4. 当面の高齢者雇用対策
 - (1) 基本方向
 - (2) 65歳までの継続雇用の促進
 - (3) 中高年齢者の再就職の促進
 - (4) 多様な就業機会の確保
- IV 資料編
 - 資料1 高齢者雇用対策に関するこれまでの提言
 - 資料2 高齢者雇用就業政策・制度および企業の対応（日・米・欧比較）

[内容要旨]

報告内容の中心は、年金支給開始年齢と定年年齢のギャップの「橋渡し」としての仕組みのあり方におかれている。

- 1) 賃金・処遇の変革が基本

その「橋渡し」の選択肢として、エイジフリー、65歳定年、65歳までの継続雇用等が上げられているが、そのいずれも年功賃金、処遇の見直しが必要である。しかし、わが国の雇用管理にあっては、年齢基準が強く、能力・職務重視の賃金・人事処遇制度は十分に確立していない。そのため、年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた取組みは、賃金・人事処遇制度を変革しつつ、時間をかけ、段階的に行う必要がある。

2) 新しい「日本モデル」

「橋渡し」としての高齢者雇用政策を考える場合、その目標として、新たな「日本モデル」とでもいうべき姿を画き、それに向けての段階的アプローチの必要性を提案している。

ここで、新たな「日本モデル」とは、雇用保障と年齢障壁是正とのバランスが取れ、かつ、各自の就業ニーズに応じた多様な漸進的引退を含みながら、平均的引退年齢が高い社会であるとしている。

3) 3つの転機に合わせた改革プラン

新しい「日本モデル」に向けた段階的接近として、転機となる次の3つの局面を想定している。

第1の転機は、2004年で、次の公的年金法改正が予定されているとともに、基礎年金部分の受給開始年齢が62歳に引き上がる年である。

第2の転機は、2007年で、この年に、団塊の世代が60歳に到達するし、EU諸国における雇用における差別禁止立法の出揃うのが、前年末であり、わが国も何らかの対応が迫られよう。

第3の転機が2013年であり、この年から、公的年金の報酬比例部分の受給開始年齢の段階的引き上げが開始され、この年に61歳となる。

第1の転機の時期までを第1局面とし、ここでは、雇用と年金が接続する仕組みの構築を、同じく、第2局面では、平均的引退年齢の引上げをめざす中での漸進的引退の仕組みの構築を、第3局面では、「現役としての」65歳までの就業継続が一般化する仕組みの構築をめざしたアクションプランを設定すべきであると、提言している。

4) 当面の対処

とくに、第1局面での対応は、まさに喫緊の課題であるとし、雇用と年金の接続を確保するため、65歳までの高齢者雇用確保措置の導入に当たっての、事業主に対する義務付けの強化、その場合の労働者過半数代表の意見聴取の義務化が必要としている。また、多様な就業機会の確保のため、高年齢者職業経験活用センターとシルバー人材センターの機能の統合などが提起されている。