

## 第14回労働市場改革専門調査会議事要旨

---

### (開催要領)

1. 開催日時：平成19年10月12日(金)10:00～11:29

2. 場所：中央合同庁舎第4号館共用第4特別会議室

3. 出席者 会長 八代 尚宏 国際基督教大学教養学部教授  
会長代理 樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授  
専門委員 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部教授  
同 小嶋 典明 大阪大学大学院高等司法研究科教授  
同 小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所所長  
同 中山 慈夫 弁護士  
同 山川 隆一 慶應義塾大学大学院法務研究科教授

(1) 年齢の「壁」の克服に向けた検討について

(2) その他

3 閉会

### (配布資料)

資料1 労働市場改革専門調査会第三次報告のテーマ(案)

～年齢の「壁」の克服に向けた検討～

資料2 諸外国における高齢者就業等の現状

参考資料1 第4回労働市場改革専門調査会(平成19年2月28日)における主な意見

参考資料2 労働市場改革専門調査会第1次報告(抄)

---

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) 第14回労働市場改革専門調査会を始める。

前回、皆様の御協力の下で第2次報告書を取りまとめることができたことを感謝する。

本日は、いよいよ第3次報告に向けた議論を行いたい。事前にテーマ(案)を送付したが、「年齢の『壁』の克服に向けた検討」を行いたい。

経済財政諮問会議の動きについて、まず報告するが、先週に開催された会議において、今後の検討課題として、「社会保障制度と財源の在り方」が大きな柱になっており、これは当然ながら高年齢者の就業率を引き上げることとも大きな関係がある。したがって、社会保障との関係を新たに1つ考えるということである。

もう一つは、今回、地域経済の成長力を向上することが大きなテーマになっているが、そこでも地域の再生に関わる人材に高年齢者をどのようにしたら活用できるかということが議論されており、この点からも本調査会で検討する必要があるものとする。

以上の2つの観点も踏まえ、今後は年齢の「壁」というテーマで、高齢者の雇用を促進させるためにどのようにしたらいいかを主に議論したいと思う。

なお、既に本年2月18日に開催された第4回会合において、(株)高島屋からヒアリングをするとともに小林委員から報告をいただいたので、それらの材料も活用したい。

まず初めに、第4回の議論で、諸外国の就業率や定年制などがどうなっているかについて質問があり、事務局に諸外国の状況について調べてもらったので、簡単に説明させていただく。

(湯元審議官) 資料2をごらんいただきたい。これは厚生労働省の「海外情勢報告」を簡単にまとめたものであり、御案内の方も多いかと存じるが説明する。

まず、1頁目は案内のとおりだが、高齢化率は日本が一番高いが先々にかけても日本は突出して高くなっていく推計である。

2頁目は、各国の高齢者の就業率と失業率の推移のグラフを示している。

左側の(図2)就業率をごらんいただくと、日本の水準が一番高くなっている。

その他の国では、特に近年の動向で、ドイツ、フランスはずっと低迷していたが、90年代の後半から2000年にかけて、少し上昇の動きが出てきている。イギリス、アメリカも80年代の後半辺りからじりじりと上昇しているという動きがあり、この辺りの背景について少し関連して説明させていただきたい。

2002年にEU雇用指針においては、2010年までに高齢者(55~64歳)の就業率を50%に引き上げるという目標設定をしており、各国はそれを踏まえ、さまざまな高齢者就業対策を採ったことなどがこれらの就業率向上につながっているのではないかと思う。

失業率は、大体就業率と逆の傾向になっていると思われる。

3 頁目は、就業率を 55～59 歳、60～64 歳、65～69 歳の 3 階級に分けて示している。まず一番左（図 4）55～59 歳だが、ドイツが顕著に上がっており、イギリス、アメリカは緩やかな上昇トレンド、そしてフランスは横ばいで低迷している。

60～64 歳の就業率は、フランスは 55～59 歳と同様に低い水準だが、ドイツとイギリスで少し上がってきている。アメリカもゆっくりと上がっている。

更に 65～69 歳の就業率は、ドイツ、フランスは余り目立った動きはないが、イギリス、アメリカは緩やかに上がっているという動きである。

4 頁目は各国の年金制度だが、年齢別の就業率の動向と年金制度がどの程度の関連があるのかについては、分析し切れない部分もあるが、年金制度が各国で少しずつ違っていることも背景にあると考えている。

表 1 は、各国の（満額）支給開始年齢（2006 年時点）である。アメリカ、イギリス、ドイツはほぼ 65 歳代で同じに対して、フランスは 60 歳と低い。この辺が、フランスの就業率が非常に低迷していることの一因にもなっているかと考えている。

先行きだが、アメリカ、イギリス、ドイツについて、この支給開始年齢を長期的に少しずつ上に上げていくことなどが、計画あるいは審議中となっている。

表 2 は、各国の繰上支給制度である。アメリカ、ドイツ、フランスしか示していないが、イギリスは制度そのものがない。制度そのものがないこと自体は、簡単にいえば支給開始年齢まで仕事から離れることはできないとも考えられる。イギリスの就業率は非常に高い数値になっているが、これらが影響しているのかという印象もある。

繰上支給開始が可能な年齢としては、アメリカは 62 歳、ドイツは 60 歳の場合もあるが、通常は 63 歳、フランスは 56 歳となっている。この辺りは、それぞれの国の年齢・階層別の就業率の違いとして少し影響を与えているのかなという感じである。

フランスは、56 歳から繰上支給が可能で、かつ、繰上支給時に給付は減額されないため、かなり就労を抑えるような作用を果たしているのかなという感じがする。

5 頁目は、実際に繰上支給時の制度と満額支給を開始した後の制度の比較を（表 3）に示している。繰上支給時に賃金が減額されるか否かも就業状況に影響を及ぼすものと考えられる。アメリカは繰上支給の際に賃金を減額されるため、就労促進ヘインセンティブを与える形になっている。ドイツもアメリカと同じく減額され、フランスは先述のとおり減額されず、イギリスは、制度自体がない。

（表 3）の下欄には、満額支給開始年齢後に、仕事をしながら年金をもらう場合に、年金が減額支給されるか否かについてであるが、アメリカ、イギリス、ドイツは減額されない制度になっており、満額支給をもらった後の就労促進ヘインセンティブが働く形になっている。

フランスの制度はちょっとわかりにくいですが、繰上支給と後の差がなく、年金額と賃金額の合計が引退直前の賃金を超えない場合には年金額が減額されない、逆に言うと、超えてしまう場合には減額されるという制度になっている。この点も、フランスの就業率が低い理由の1つになっているのかなと思っている。

6頁目は、年齢に関する法規制として、年齢差別禁止法、定年に関する法制度についてまとめている。

(表4)について、アメリカは、1967年から雇用における年齢差別禁止法が施行されている。イギリス、ドイツは、2006年から施行されている。フランスは、2001年11月に改正法が施行されて禁止規定が盛り込まれている。これらが、どの程度就業率の上昇に寄与しているのかについては、定量的な分析は難しいが、それなりの影響は与えている可能性があると考えている。

(表5)は各国の定年に関する法制度だが、アメリカは、一部、パイロットや高級管理職という例外はあるが、原則不可である。一方イギリス、ドイツ、フランスは、先述のとおり年齢差別禁止法等が施行されているが、例外規定もあり、定年制を設定することは可能であることから、一応設定可能な定年年齢は65歳以上としている。なお、イギリス、ドイツは65歳未満において、一定条件下では可としている。フランスも様々な条件があるが、60歳以上65歳未満で定年制を設定することも可となっている。現実的にはイギリス、ドイツ、フランスも一定の形で定年制があるという姿になっているようである。

事務局からの説明は、以上で終わらせていただく。

(八代会長) ありがとうございます。

実は、私はNBER(全米経済研究所)でこの年金制度が高齢者の就労に与える影響の国際比較のプロジェクトに入ったことがあるが、例えば4頁の各国の繰上支給年金制度を考えると、これだけではよくわからない点もある。例えば障害年金が引退行動に大きな影響を持っていることである。日本と違ってヨーロッパでは年をとって働くのがきついという程度でももらえる場合もあり、事実上、年金の早期支給を代替している状況もあったと聞いている。

それから、失業給付も高齢者に対する支給は非常にGenerous(寛大)であり、年金の満額支給開始前はそれをつないでいくということもあったと承知している。関連する制度も併せてみないと、真の要因はわからないのではないか。逆に言うと、最近の高年齢者の就業率上昇は、そのような関連する部分の支給がかなり厳しくなってきたことに拠る可能性もあるので、これは年金等含めて、代替的な制度も検証する必要があるのではないかと思っている。

(樋口委員) 繰上支給制度について調べていただいたと承知するが、繰下支給はこれらの国では制度化されていないのか。また、特に繰下げた場合に、繰下後の年々の給付額を増やすというactually fair(年金数理的公正)な扱いがなされているか、お調べであれば教えていただきたい。

(事務局) 繰下支給についても、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスは設けており、繰下可能な年齢はアメリカは70歳まで、イギリス、ドイツ、フランスは上限なしとなっている。

(樋口委員) 繰り下げた分を上乗せして支給するということですね。

(八代会長) 当然そうであり、そうしないと何のメリットもない。

(事務局) そういうことになるかと思う。

(八代会長) 日本でも厚生年金で同様の制度があるが、ほとんど使われていなかったと思う。

(樋口委員) 引上げ率、増額率が小さい。したがって、早くもらった方が有利になってくる。

(八代会長) あるいは人々が myopic (近視眼的) で、そんなに先のことを考えていないからかもしれない。

(樋口委員) それもあるでしょう。

(八代会長)

高齢者の労働市場の問題は、ほとんど、社会保障と一体的に議論しなければいけないので、第3次報告に向けて闊達な議論をお願いしたい。

それでは、また後でも、この資料に戻って御質問、コメント等をいただければと思う。あるいは、この点を調べて欲しいということがあれば、できる限り対応する。

それでは第三次報告のテーマ(案)について、簡単に説明させていただく。

年齢の「壁」の克服を取り上げた経緯は、先ほど経済財政諮問会議での議論と関連させることを挙げたが、他方、第1次のワーク・ライフ・バランスに関する報告の提言と同様に、今後の日本経済の潜在成長力を高めるためには、就業率・労働参加率の引上げが不可避であるとの考え方によるものである。

特に高齢者については、団塊の世代が60歳台に到達することから、働く能力と意欲を持つ高齢者の雇用を一層推進する必要があるというのは当然である。また高齢者だけではなく、年長フリーターの常用雇用化、あるいは子育て等のために退職した女性の再就職の問題などにおいても壁になる大きな要因が実質的な年齢制限であることも多く、いろいろな形で年齢の「壁」が障害になっているのではないかと思う。

それらを是正するためには、現在の雇用形態による労働力の需要供給双方からの「歪み」をただし、働く意欲が発揮される労働環境を整備していくことが重要であろうと思う。そのためには、今の制度の何を変えるのかということが重要で、これはワーク・ライフ・バランスと基本的に共通する問題意識であろうかと思う。

サブテーマとして、先ほど審議官からも説明があったように、各国が次々と定年制を廃止している中で、日本だけが相変わらず維持している現状があるが、なぜ日本では定年制廃止が難しいかをきちんと説明する必要があるのではないかと思う。

そのときに2つの大きなポイントがあり、年功賃金と雇用保障の2つが定年制を廃止できない大きな制約要因でないかということは、前の調査会でも議論されたわけである。

特にここでの問題意識は、仮にある企業が労使合意で年功賃金を廃止した場合にも、特定の労働者がそれに不満を持って提訴した場合には、裁判所が「不利益変更禁止法理」を適用して、根拠なく賃金を下げることができないという判決が出ると、労使合意が崩れてしまう。その場合には、一定条件の下で、例えば不利益変更禁止の適用除外のような特例を設けることができるのか否か。あるいは、現行法のままでもそれが可能かということについて、法律の専門家から御議論いただければと思う。

2番目には、高年齢者の雇用・就業促進策の在り方を考える際に、まず技能評価の問題、さまざまな規制改革の問題があるかと思うが、とにかく意欲ある人材の中途採用を促進するために、法律あるいは今の制度で変えられることがあるかどうかという観点が必要である。特に高齢者だけではなく、年長フリーターも含めた再チャレンジ支援ということで、既に政府でも幾つかの方策を採っているが、他にないのかどうかということである。

3番目には、働き続けることが損にならないような雇用と社会保障の整合性という観点から、在職老齢年金やこれまでも議論されている第3号被保険者等についての見直しも更に議論を深める必要があるのではないか。

調査会の進め方としては、例えばエイジフリー原則を具体的にどう適用するかについて議論していきたい。先の通常国会で改正雇用対策法が可決・成立して、募集・採用における年齢差別の原則禁止が図られたところだが、前回は議論されたが、例えば定年後の継続雇用制度が本当の意味のエイジフリーと言えるのか否かは実は大きな争点になろうかと思う。

本調査会でも継続雇用制度がまだ不十分だという意見と、逆にそれが企業の裁量の余地を非常に狭めていて問題だという意見の2つがあったと思う。仮にエイジフリーという考え方を年齢にかかわらず能力主義、つまり同じ能力を持っている労働者が、単に年齢が高いことを理由に採用されないことが問題だとすれば、会社が労働者を選抜することに対して制約を加えることは、

基本的に既に雇われている人の既得権を守ることになってしまうのではないか。それは真の意味のエイジフリーと言えるか否かが1つの問題点ではないかと思う。

高齢者を活用するのは大事だが、単に継続雇用というと、今まで雇われた人だけの特権になってしまうので、これを真に高齢者全体にとって平等な能力主義という観点から雇うという制度にする必要があるのかどうかという問題提起である。

それから、現在、一義的には雇用対策の対象とされていない、つまり、厚生労働省では専ら60～64歳を高齢者雇用対策の対象と定義しているが、高齢化が進むと、なぜ64歳を上限とするのか、65歳以上についても雇用促進政策の対象とすべきではないかという議論もあったかと思う。

それから、年齢差別の禁止法にも関連するが、定年制は60歳時点での言わば強制解雇であるので、それを廃止するときには、60歳以前の解雇のルールと当然ながらセットで議論しなければいけない。同時に、整理解雇についてよく議論されているが、能力不足を前提とした解雇ルールについては余り議論されていない、公務員でも、今、分限免職制度についての議論がなされているが、民間でもそのような議論が可能か否かについても一つのポイントではないかと思う。

また、先ほど議論があったように在職老齢年金が就労インセンティブをどこまで阻害しているかという点について、清家篤先生等の先行研究がいろいろとある。

また、高年齢者雇用継続給付等の重複問題も以前から指摘されており、先ほど樋口委員から質問があったように、生涯期待給付を一定とした保険数理的に公平な仕組みの設定方法が高齢者の就業率を高めるために重要なのではないかと考える。

また、民間の雇用管理でも近年、「成果主義賃金」がよく出てくるが、これを行政的にはどう考えるか。それをよくある多様な人材の雇用促進につなげる上で、政府としてどういうことができるのか。あるいは今、それを妨げているような規制があるのか否かを検討する必要があるのではないかと思う。

最後に、これはできればだが、教育訓練がますます重要になってきている中で、労働市場の重要なインフラストラクチャーとしての教育訓練システムの整備の在り方、特にこれは年齢の「壁」との関連で、何ができるかを議論していただければと思う。

以上が当方で考えている問題提起だが、これが抜けている、あるいはここをもっと重視すべきだという御意見も含めて、ご発言いただければ幸いである。

(山川委員) テーマ(案)のレジュメ中、「サブテーマの例」と「調査会の進め方」との関係であるが、「サブテーマの例」がある意味でかなり広い話で、「調査会の進め方」はより具体的という印象があるが、「調査会の進め方」を言わば主として、提言に向けての対象として議論していく、そのような理解になるのか。

(八代会長) 両方である。余りその辺りはきちんと考えていないので、サブテーマも見直すごとにどんどん細かくなってしまい、結果的に下の「調査会の進め方」と大差ないので、両者併せてということである。

特に法律の専門家にお聞きしたいのは、先述の不利益変更禁止法理は、先ほどのような理解でよろしいかという点から口火を切っていただきたい。

(小嶋委員) 労使合意、つまり労働組合と合意している場合には組合員について不利益変更は余り問題にならない。また、就業規則で不利益変更を行う場合は、事実上というか、形式的には使用者が一方的に行うことになるが、実際には、背景に労使合意がある、あるいは大方の人は特に反対していない状況下でなされることが多い。したがって、正確にいうと、不利益変更禁止法理といえる法理があるのかどうか、ちょっと疑問がある。

それと、非常に細かい話になるが、労働者側が不利益変更の無効を求めて裁判になった場合、仮に裁判で負けても変更そのものが覆るのではなくて、不利益変更に同意していない者には変更の効力が及ばないというだけであり、他の同意した者については法理上影響がないのではないかと思う。

他方、第三次報告のテーマ(案)に書かれていないことで非常に問題だと思っているのは、公務員の年功賃金であり、それを変える必要がある。

つまり、国家公務員には、国家公務員退職手当法があり、退職手当の支給方法や計算式が規定されており、それが退職時の俸給月額を基にするものとなっている。そうすると、一定の年齢から俸給を上げないとか、下げるという方法はなかなか採りにくいことになる。もう一つは、掛け率が16年以上勤続になるとかなり上がって、それから21年以上になるともっと上がる。25年を過ぎると少し下がるが、このように年功的な掛け率にメスを入れないと、年功賃金は動かないのではないか。

国立大学法人のように国から支給される交付金で運営されている組織は、事実上、国家公務員退職手当法に従わざるを得ない。そうすると、身分上、形式的には非公務員化している法人の職員についても、就業規則で俸給を変えられるとは言っても、実際には変えることが難しいという問題がある。例えば50歳や55歳から基本給が下がるようなシステムに変更すると、退職時の基本給月額が下がるため、退職手当の額が低くなってしまふ。こうした事情から、実際には年功賃金の変更ができないような状況もみられる。

このような公務員のシステムが民間企業にもかなり影響を与えているのではないかと思う。

(八代会長) ありがとうございます。今の小嶋委員の指摘も非常に重要であり、民間の賃金ルールは、労使で決めるわけだが、それに公務員の給与制度が非常に大きな障害になっているということであり、その見直しも1つの大きな提言だと思う。

ただ、不利益変更法理については、小嶋委員がおっしゃるように、不利益変更について組合と



合意しているので、同意していない人が訴えたら、その人だけ例外的に無効となるとすると、無効にならない組合員は当然不満を持つこととなる。ある種の「抜けがけ」みたいなものが認められたら、そもそも組合との合意も難しいのではないかと思う。

仮に判例があるとしても、例えば新たな履行措置によって組合と合意したら、それは組合員以外のすべての労働者を拘束することは難しいのか。

（小嶋委員） 一定規模以上の組合との間で合意が成立した場合には合理性を推定するとか、同意を推定するという考え方はあると思う。

（山川委員） 今、小嶋先生のおっしゃられたとおりで、一定以上の従業員を組織する組合が合意していれば合理性を推定し、あとは反証する責任を労働者側が負うということも考えられると思う。

ただこの場合は、労働条件の変更に関する一般的な話で、必ずしも年功賃金の廃止に限られるわけではないと思う。その意味で、より汎用性の強いことになる。

逆に年功賃金に絞るとなると、そもそも年功賃金を法律的に概念規定できるのかという問題が出てくる。実は、労働組合間の差別の認定に関して、同期・同学歴で昇給状況などを比較していく手法（大量観察方法）に関して、かなり経営者側から反対があり、その場合には、もう経営上は年功賃金を採用していないというような話になっている。就業規則の変更の場合には、年功賃金は存在するが、組合間差別の問題の場合には年功賃金は存在しないというのもおかしな話であるので、年功賃金の概念規定は難しいという感じもする。

（中山委員） 不利益変更法理については、先ほど小嶋委員から話があったように、就業規則で不利益変更を行う場合に、合理性要件が判例上、勿論ある。だが、実務上、裁判所が合理性を認めるかどうかについては予測が非常に困難であり、一審で認められ、二審で引っ繰り返り、最高裁でまた認められたなど、二転三転している例が極めて多い。これに関しては、予測可能性を高めるという意味でも、労使合意という形で合理性を推定するのが、今まで議論された中では最もいいのではないかと思う。

その場合に、組合以外に労使合意という労使、特に労の従業員代表組織も考える必要がある。勿論、多数組合がある場合は組合が代替するが、中小企業では組織率が極めて低いので、たとえば労使委員会等のような組織を法律で用意して、就業規則の不利益変更の場合に、一定の要件の中で満たされた従業員代表との労使合意があれば合理性を推定するというような形で考えていけば、かなり明確な予測可能な法理になるのではないかと思う。

（樋口委員） 労働力調査を見ていると、今年になって 60 歳台前半の労働力率はすごく上がってきている。今までのトレンドは、どちらかということ、その年齢層はむしろ下がっていたが安定するようになってきた。

これをどう評価するかという問題をやはり考えていった方がいい。2007年問題へ各企業とも対応し、景気がよくなっていることも一つの影響だろうと思うが、改正高年齢者雇用安定法が去年の4月に施行された影響もあるのかもしれない。

そのときに、企業が3つのオプションから選択可能となったが、実際にいろんな統計を見てみると、圧倒的に60歳定年を提示しながら雇用延長で対応する企業が多い。

そうすると、日本では60歳前半の就業率が高いことは間違いないが、多くの場合、嘱託など非正社員としての働き方が圧倒的に多い。また、労働時間を見ても、それまでに比べれば短く、ある意味ではpartial retirement(部分退職)と位置づけられることが可能かもしれない。まず、この60歳前半を、辞めるよりは今のような嘱託というような形での働き方でもいいと考えるのか、それともフルタイムよりは労働時間が短いから、やはりフルタイムに近づけた方がいいのではないかと考えていくのか。単に就業率という形ではとらえられないような問題がそこにあるのではないかという気がするため、そのところは議論した方がよい。

もう一つは、60歳代後半の65歳~70歳のところも、恐らく政策的には既に厚生労働省も70歳までの継続かどうかはわからないが、雇用政策の対象にしていくような話が出てきて、早晚そうなると思う。本調査会のレポートのスピード感に関して、本年末に向けてであったわけだが、もしかしたら、もっと早くしないといけないのかもしれないという感じがする。

特に前者について、皆さんがどう考えているのかについて意見を聞かせていただければと思う。

(八代会長) ありがとうございます。就業の質は、確かに樋口委員のご指摘とおりで、特に60歳代前半だと、まだまだフルタイムで働けるのに嘱託というようなpartial retirement(部分退職)になってしまうことは非常にもったいない。

けれども、それは先ほどもあったが、それまでの年功賃金を維持するわけにはいかないことと、一種の雇用ルールが明確でないことによりリシャッフルができないことの2つの要因からpartial retirement(部分退職)が生じているとすれば、この前の議論にあったように、例えば40歳ぐらいから基本的に年功賃金はフラットで、仕事・能力に応じた離職がある程度認められるような状況であれば、特に60歳でわざわざ正社員を嘱託にする必要性もないはずである。

60歳代前半の雇用をどうするかは、それ以前の雇用をどうするかとリンクさせて考えないといけないのではないかと御意見も出ている。

(樋口委員) それともう一点、小嶋委員の退職金等の話と関連するかもしれないが、失業保険のreplacement rate(代替率)を過去就業、離職前賃金の何%というふうに設定している。そうすると、給料を安くしてから辞めることは雇用保険給付も減らしてしまうので、高めの賃金水準で突然辞めた方が実はいいということになる。

特に、前回の雇用保険改革のときに定年制が議論になって、離職理由によって給付期間に差をつける制度改正を行った。その際、定年制は自発的か非自発的かという議論がなかなか決着がつかなかったことなどから、結局は自発的か非自発的かではなく、予期できる離職なのか予期でき

ない離職なのかというような分け方をしたのである。定年は予期できるということは間違いないので、そういった意味では給付期間を短くする。

また、定年で雇用保険をもらっている人がなぜ多いのかを考える際、再就職してダウンする給与より、雇用保険の給付額が上回るというような逆転現象が起こっている事情がある。高齢者について考えるときには、その問題はいろいろと議論され、また改革もされてきているが、果たして十分なのかどうかという検討が必要かと思った。

(八代会長) 樋口委員ご指摘のとおりである。年金だけでなく雇用保険の問題も是非取り上げる必要があるかと思う。

(小林委員) 60歳代前半の人の雇用延長は、前進であったのではないかと理解している。改正高年齢者雇用安定法の施行前も、大企業ではかなりの人が60歳以降、嘱託という形が多かったが継続雇用されていたが、何となく温情的なところがあった。今度は法律で、ある種、権利として保障されたという点において、さまざまな問題を残しながらも半歩前進であったと思っている。

先ほどから問題提起のあった定年制の廃止か堅持かという議論だが、ここへ踏み込んでしまうと話が空中戦になってしまうような気がしている。樋口委員がお話になった60歳代前半・後半を通して、場合によっては、旧定年である50歳代後半辺りから「定年ゾーン」として考えた方がいい時代に入ってきているのではないかと私は思う。

定年制度は、現行の年功賃金カーブはきついので、企業はどこかの時点でその接続を切らないと対応できないということがある以上、定年制度は必要とは思いますが、個人の選択が全くない形での一律的な定年制よりも、ゾーンの中でどうリタイアメントしていくかという制度をそろそろ考えていった方がいいのではないかと。その場合には、定年という一律の方法ではなくて、公的に年金支給開始年齢、雇用保険、障害年金など、高齢者雇用への移行に伴うサブシステムをうまく使うことによって、このゾーンの中をうまく政策誘導していくことができるのではないかと考える。

ヨーロッパでは余りにも早期退職を奨める方向に行き過ぎたので、今度は逆に誘導しようとしているようにうかがえる。

一律定年から柔軟化へという動きの中で、その次の課題として40歳代、50歳代の賃金カーブ、雇用保障をどうしていくかを考えていく必要があるのではないかとと思う。

(八代会長) ありがとうございます。個人的には50歳代後半では遅過ぎるのではないかとと思うが、そのころはどちらにしても大企業で役職定年などを採っているもので、それとリンクして一つの現実的な案として、「定年ゾーン」は非常に画期的な考え方だと思う。

(中山委員) 確認だが、資料1第3次報告のテーマ(案)のサブテーマ例①で『定年制』を廃止するためには」とあるので、定年廃止がありきの議論とも読めるが、そうではないということでしょうか。

(八代会長) はじめに定年廃止ありきではない。それも含めてという意味である。

(中山委員) それから、定年制と定年後の高齢者の処遇という難しい問題があるが、企業内では定年を60歳に置いておき、役職定年が50歳代のゾーンにあり、役職を外ればスタッフとして諸手当がなくなり、昇給も極めて低く、場合によってはないという形がむしろ一般的である。

定年制の廃止を含めた議論の中では、今、小林委員がおっしゃったように、50歳代ゾーンの処遇は、正社員ではあっても役職離脱の前後で相当異なってくる。そこも実態として把握して議論した方がいいのではないかと思う。

(八代会長) 役職定年について、中山委員はどのように考えているのか。

(中山委員) 役職定年を採用するかどうかは、業種や各会社の事情により異なっている。採用するのは一旦役職者につくとポストが空かない。このため、人事の停滞、若年層・中堅層の能力発揮の場が減少するため、それを役職定年の採用により防ぐという意味で、言わば人材活用の合理性という側面もあるのではないかと思う。

そのような役職定年が良いのか悪いのかについては詳しく考えたことはないが、企業内で採り入れることにはそれなりの合理的理由があり、総人件費を抑えるためだけに行っているわけではないと思う。

(八代会長) 中山委員が仰る点は理解する。後進の人がポストに就けるように空けるという意味は当然あるわけだが、空けた人の処遇内容が非常に不明確な場合が多く、またスタッフに戻ることは非常に難しい。したがって、結局は嘱託と同じような仕事を、ただ、嘱託よりはるかに高い給料で行っている面があるのではないか。

ここで、定年までの間、たとえば5年間について、新たなキャリアをスタートするように55歳から69歳までのルートで対応しないと、本人にとっても、また企業にとっても人材の無駄になるのではないかというような気がする。

(中山委員) 人材活用という意味では、一律に役職定年でスタッフにおろすという一筋道では確かに問題は残ってしまうと思う。

(小嶋委員) 樋口委員の発言に関連して、また公務員絡みの話になるが、公務員の場合、再任用という制度がある。これは、再任用することができるという意味で義務ではない。したがって、多くの方は60歳の定年で辞めていくという制度になっている。

こうした事情から、国立大学では法人化後も再任用制度は活用してこなかったが、改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、継続雇用の義務がかかった時点で新たに60歳代前半層の人につい

てどう処遇するかということが問題になった。

継続雇用に伴う人件費をどこで負担するかという問題については、先述のとおり給与制度が固まっているので、現実には新規採用を減らす方向で対応するしかない。加えて、国立大学法人の場合、給与原資そのものが年々1%ずつ減らされていくという制約もあって、定年延長は選択肢となり得なかった。

もう一つ、公務員について改めていただきたいのは、2年ほど前に給与法が改正されるまでは55歳で昇給がストップするという法律であったが、法改正により、昇給幅は半分程度に減らすが、定年まで昇給する制度に変えてしまった。つまり、民間と全く逆行する法改正を行ったとも言える。こうした状況を放置しておく、定年まで賃金上がる、民間とは全く逆の方向に行ってしまう可能性もあるので、公務員の給与制度改革は早急に見直していただきたいと思っている。

(八代会長) ありがとうございます。

(山川委員) 今の公務員の話とも若干関連し、先ほどの役職定年制との関係もあるが、八代会長の言われたような意味で、公務員も民間企業と同じように非常に導入がしにくいという意見があったと思う。公務員についても言わば専門職的な制度が導入されようとしているので、その辺りの工夫があるかどうかを比較しつつ検討する必要もあるかと思う。

さきほどの年功賃金と関係があるが、現在でもどのようなポストに就けるかは経営上の裁量に委ねられている企業が多いので、それと役職手当等がリンクされるということであれば、役職定年制よりも個別的な施策が可能かと思う。

あと、継続雇用については、先ほど樋口委員、小林委員の言われたこととおおむね同意見であり、現実的には雇用確保措置をより改善する、普及を広めていくことが実際のだと思う。

若干の追加としては、現在でも継続雇用の場合に、全員が継続雇用されるということが原則ではあるが、労使協定で対象となる高年齢者に係る基準を定めて選択でき、場合によっては就業規則でも基準を定めて選択できる場合がある。これら例外が現実的にどうなっているかという議論もあるが、65歳までの継続雇用という建前をより強化する方向があるかどうかという点も議論の対象になり得るかと思う。

あと、資料2「諸外国における高齢者就業等の現状」の6頁にある各国の年齢差別禁止法について、ヨーロッパでは2006年に年齢差別の各国内法が施行された国が多いので、もし厚生労働省等で状況をつかめていたらその実施状況を知りたいという点と、小林委員も先ほど指摘されたが、例えば年齢差別が禁止されているアメリカでも、企業年金の仕組みなどを工夫することによって、古いデータだが平均的な引退年齢は63歳で、昨今、ちょっと上がり気味だという話を聞いたことがあるが、その平均引退年齢の実を見たものもわかればと思う。

以上とも関連するが、年金の支給水準の問題もある。例えば、在職していた場合に減額される仕組みとされない仕組みについてだが、アメリカの場合、公的年金の役割は少ないと思うので、

支給水準がもともと低ければ、減額の必要性もないと思うが、高ければ、その必要性が高いのかもしれない。

また、財政の観点からは、年金を満額支給することと財政状況を改善することは、トレードオフ関係になりうる。年金を満額支給すると高齢者の雇用は継続できるが、他方財政悪化の影響の防止が果たせるのかなど、どのぐらいのプラスマイナスがあるのか、海外の状況をいろいろと知る必要があるように思う。

(八代会長) ありがとうございます。最後の点は税制との関係もあるかと思う。

(大沢委員) 高齢者の定年制や継続雇用の問題が中心に話し合われているが、私は少し長期的な観点から、全体的な労働市場の中で、高齢者の継続雇用や定年制等の維持が若者・女性などのグループの雇用にどのような影響があるのかについても検証してみる必要があるのではないかと思う。

確かに、昨今、人材不足に伴い正社員雇用が増えてはいるが、正規・非正規の二極化の動きは依然として見られ、若者の非正規労働者比率は高い。これらの問題も同時に考えながら議論していく必要があると思う。

なぜ「壁」ができていくかを考えていくと、仕事と賃金との間の不整合が考えられる。すなわち、どういう仕事に対してどういう賃金が払われているのかということが、日本の場合、まだあいまいで、成果主義と称しながら、勤続年数や労働時間などが評価の対象となっている場合が多い。

もう一つは労働移動だが、それもある面で、労働者のスキルに汎用性がないと労働移動がどうしても妨げられてしまい、流動化があまり起きず、結果として年功賃金ではなくても年功的な要素が色濃く残った処遇が維持されてしまうこととなり、いつまでも「壁」が残ってしまうのである。

この点を考えていく上で、企業以外の場で教育訓練の機会を作ることが1つのセーフティーネットになる。例えば高齢者であっても50代で資格を取ってコンサルティングに移る、非正規雇用であっても資格を取ることで、非正規雇用から抜け出す道を見つけるなど、自助努力をしていけるような社会が必要なのではないかと思う。

これからの時代、企業もグローバル化の中で競争をしているので、生き残るためにリストラを行い、賃金も下げていくかもしれない。そのときのセーフティーネットのひとつとして、教育訓練の重要性がもっと議論されていいと思う。最終的にどういう社会にしていくかに応じて、壁を取っていく方向性は決まっていく。

セカンドチャンスが与えられる社会を考えていくという観点で、教育訓練を重視していく必要がある。特に大学や専門学校などの教育機関で、再度、新しい技能を身につけることで労働移動が行われ、その技能に応じた賃金が形成されていく方法を議論していくことも重要だと思う。

(八代会長) ありがとうございます。

教育訓練が、フラットで、労働移動がもっとしやすいような労働市場の中での大きなセーフティーネットになることは、大沢委員がおっしゃるとおりだと思う。

したがって、50歳後半では遅いと思うが、これまでの経験を生かして、それに新しい資格を加えて、あと10年、15年働き続けられるような労働市場になるというのも1つの大きなイメージだろう。

その労働市場を目指すために、どうすればよいかを次に考える必要がある。

先ほど樋口委員がおっしゃった雇用保険との関連もあるが、私はもともと雇用保険がなぜ報酬比例年金みたいな形になっているのか、医療保険みたいにフラットでいいのではないかと考えている。離職前に高い賃金を得ていた人がなぜ高い保険金をもらわなければいけないのか、樋口委員ご指摘のとおり、それが、離職前の賃金とのリンクで一種の distortion (歪み) を生じさせているのである。

したがって、いろいろ過去の経緯があって難しいかと思うが、退職中の言わば一種の最低保障とすればよいのではないか。本当のセーフティーネットなら、過去の離職前賃金に比例しているのはおかしい。

「従前生活の保障」という考え自体も含めて見直す必要があるのではないかと思う。逆に言えば、従前生活の保障という概念をなくすことで、真に必要な者に対してより給付期間を延ばせる、あるいは教育訓練と組み合わせた形での失業給付をもっと活用できるという考え方もあるのではないかと思う。

(樋口委員) 従前給付、従前生活の重視という観点もあると思うが、もう一つは、所得の再分配を本来は追及すべきだという議論がありながら、片方で、民間保険と類似したような点があり、保険料をたくさん払ったのだから、その分、後で多く受け取ることができるというのは人間の感情としてある。ただ、それが問題なしとは私も思わないところがある。

小嶋委員が提起された問題だが、今後、本専門調査会において議論していくのは、民間事業者の高齢者就業の問題に限定するのか、それとも、公務員まで含めて考えていくのかについては、重要なポイントである。

官民の違いについては、やはり全然違う法体系ができていくことに伴う問題点がある。それは昔からの労働3法をどうするかにまつわる話だとは思うが、引退するところまで別の体系がつくられてくるということが問題である。本来、官民はハーモナイズしていくと思うが、今の話だと実態としてかなり違いがあることだと思う。それを議論するのか、あるいはそれはさておきという話にするのか。

そういうことは議論しておいた方がいいかと思うが、いかがか。

(八代会長) 樋口委員のご質問は極めて重要なポイントである。本調査会の役割がさまざまな

「壁」をなくすことであれば、当然、公務員と民間との壁も大きなポイントになる。

本来、労働基準法を公務員へも適用すべきという話もあるが、それはまた大上段の話で、少なくとも高年齢者の問題については、小嶋委員がおっしゃったように、公務員でも純粋な民間でもないグレーゾーンが独立行政法人などで増えているので、それらを通じて、公務員制度の弊害が民間の制度に悪影響を及ぼしている面もある。

それを見直さなければいけないという点も含めて、公務員自体まで議論できるかどうかは、また別の場で議論しているので難しいが、少なくとも独立行政法人あるいは社会福祉法人まで公務員制度を機械的に適用していることは、絶対見直さなければいけない。

そのような点も含めて、特に公務員の極端な年功制が民間に悪い影響を与えないような形での議論は、是非やっておく必要があるのではないかと思う。

(小林委員) 賃金とキャリアと年齢とに関わる問題だが、年功賃金というときに、賃金プロファイルが結果として年功的カーブを描くことは、ある種の合理性があると思っている。しかし、問題はそのカーブが、いかなる賃金決定基準によって形成されているかということだろうと思う。

我が国の場合は、結局、企業内要件によって決められる要素が非常に強くなっている。キャリアあるいは資格、能力要件、すべてが企業内要件として決められている。これもある種、一定の合理性を持って運用されてうまくいっていた時代があった。

しかし、現在、非正規労働者が全体の3割、1,700万人を占めるような時代になってくると、決定要件自体も、非正規労働者の賃金決定を考慮しながら、管理をしていくことが重要な時代に入ってきているのではないかと私は思っている。

そのとき、企業内で主要に行われてきた、これまでのキャリア形成あるいは能力向上から脱皮することと併せて、教育訓練システムの整備のあり方をもう一回再検討して、新たに構築し直していくことが重要になってきているのではないかと思う。

(八代会長) それと関連するかもしれないが、先ほど小林委員がおっしゃった「定年ゾーン」だが、もう少し具体的に考えられたら、次回、あるいはこの後、メモをいただければありがたいが、「定年ゾーン」を設けたときは、先ほどの在職老齢年金と同じように、やはり *actually fair* (年金数理的公正) でないといけないわけである。

したがって、役職定年、例えば55歳で直ちに辞めても、あるいは企業にずっと所属しても、損得がないような1つのインセンティブシステムを構築するとすれば、それはどのようなイメージなのかがよくわからない。

あるいは、これも先の話かもしれないが、もっと早い段階、例えば40歳ぐらいのときに、役職を目指す人とそのまま専門職でずっといる人に分けて、専門職でいる場合は65歳までいられるというようにするなど、本人がある程度選ぶことができるような定年制も必要だと思う。個人的には、55歳で選ぶのは少し遅過ぎるような感じがする。

また、当然ながら役職を目指す人は、はっきり言えば雇用保障はない徹底した能力主義である。



したがって、早い時点で、ハイリスク・ハイリターン、ローリスク・ローリターン、あるいはセーフティネットが機能するような働き方を選べるような仕組みが必要だと考える。

(山川委員) 実態はよく知らないが、早期退職優遇制度は、かなり普及しているようである。その制度を活用した場合は退職金を割り増しするので、actually(年金数理的)にどうかはよくわからないが、恐らく早期退職に応じる人は、それほどマイナスがないと判断していると考えられる。

また、優遇措置が非常に手厚いときには、応募者が多数殺到して、人手がかえって足りなくなるという事例もあると聞く。したがって、退職、あるいは転進・転籍支援制度のように、外部に行く場合だが、社内での早期退職優遇みたいなものが、「定年ゾーン」についてあり得るのかどうか。

例えば正社員トラックからは退職することにして、継続雇用的に、早くそちらに移行した場合でも不利にならないということがあり得るのか。

(八代会長) ただ、早期退職は、企業が雇用調整をするときに、言わば非常措置として導入するものであり、小林委員が議論しているのはより定常状態の議論ではないか。企業が、特段雇用調整の必要に迫られていない状態でも、オプションとして早期退職制度を設けることは、非常措置と同じかもしれないが、違う側面もあるかもしれない。

(山川委員) 最近は色々なパターンができていくと思うが、「希望退職」という名称を使用するときは、かなりシリアスな状況で使用され、人件費軽減策の色彩が強いのは、そのとおりである。

他方、「転身支援」という名称を使用するときは、人件費の削減に加えて、特に高齢層の人材バランスを整えるといった目的によることもあり、やや定常的な場合もあるという印象がある。

(中山委員) 質問にもなるのかと思うが、「定年ゾーン」の話との関係だが、現実に民間の場合、そのような年齢層の人たちにどのような処遇をして、どういう制度をつくるのかなどについては、業種、人員規模、人事戦略により異なってくる。

すなわち、そこには極めて各企業の裁量があるので、高齢者の雇用促進の観点から、企業内の制度について、法律や制度の見直しをどの程度やるべきなのかという点についてだが、あまり法律やいろんな制度で、企業内の制度設計自体を拘束することは控えるべきではないかと思っている。

したがって、転職の支援などの面での環境整備については、政策目標だと考える方向にある程度誘導することはあるかと思うが、いわば第三者的に、定年制廃止とその前の制度設計を、あるべき制度として検討することは、現実的には難しいだろうと思うし、その方法論自体が良いのかという疑問があるが、いかがか。

(八代会長) それは勿論、新たな規制強化という意図は全然なく、企業が制度設計を選択するときに障害になっているものがあれば除いていく、あくまでそういうスタンスである。

(樋口委員) 資料2の6頁、年齢に関する法規制の各国の定年に関する法制度、イギリス、ドイツは設定可能な定年年齢が65歳以上で、例外として、「65歳未満の定年制も一定要件下では可」とあるが、この「一定要件」は何を意味するのか。国によって違うと思うが、かなり緩いものなのかどうか、わかれば教えていただきたい。

もしドイツで、65歳未満の定年制がないにもかかわらず、60歳前半半の就業率がドイツで30%ちょっとということだとすると、ドイツの会社では定年に関してどのようなになっているのか、実態は、みな自発的に退職しているというのか。

(小林委員) そうだと承知している。

(樋口委員) けれども、実態はどうなのか。6割ぐらいが定年前に辞めていくようである。

(小林委員) 年金の支給開始を見て辞めていくわけなのか。早期退職優遇制度の活用や、障害年金の受給を契機に辞めていくという話も聞く。

(樋口委員) 先ほどのハンディキャップ年金も58歳から支給されるとのことだった。

(山川委員) 定年制にかかる法制度が変わって就業への影響がどうなるかは、2005年までの就業率のデータではまだ余りよくわからないのかなという気もする。誤解があるかもしれないが。

(湯元審議官) この「一定要件」の詳細については、後ほどお調べしてお答えする。

実引退年齢で見ると、イギリスが男性63歳、女性61.6歳、ドイツが男性61.3歳、女性60.6歳、フランスはもう少し低く男性59.3歳、女性59.5歳である。

実引退年齢が65歳より下になっている背景は、年金水準をいわゆる「所得代替率」で見たときに、ドイツが71.8%、フランスが68.8%というかなり高い水準が効いているのではという感じがする。なお、アメリカ、イギリスは、かなり低くて51%と47.6%である。

したがって、現実的には年金水準がかなり高く、引退しても社会保障がある程度手厚いところが、こういう実態になっているのかという感じがする。

定年は、企業によっても様々なので、実際どれぐらいかについては、はっきりしないところがあるが、後ほど調べて御報告する。

(八代会長) 一般に、ヨーロッパの定年制度はあってもないようなものであり、そもそも定年

まで労働者が企業に在籍しない場合が多いのではないかと。

(樋口委員) したがって、そのときに、まさに労働者の方の自発的な退職に基づいているだけで残っているのか。要は、他の国でも企業も高齢者を余り雇いたくないということを主張する中で、その調整をどうしているのか。

背景の1つには、企業年金の設計が考えられるが、これは長期的な話であり、短期的な景気変動等に対応するわけにはいかない。あるいは、希望退職制みたいなものがあるのかどうかは承知していないが、対応の実態がどうなっているかである。

(小嶋委員) 日本の場合だと、就業規則に退職について定めた章があって、退職事由の一つとして「定年に達したとき」などと書かれている。しかし、欧米諸国の場合、そのような規定ぶりになっていないのではないかと、思う。

アメリカでも、年齢差別が禁止されているが、ノーマル・リタイアメント・エイジという項目が労働協約にはあり、通常はこの年齢で引退し、引退したらこれだけの年金がもらえるという内容になっている。

したがって、法令を見ないと正確なことはわからないが、日本での定年制のイメージと、欧州や米国でのイメージは全く違うのではないかと、思う。

(小林委員) もう一つ、詳細については調べて欲しいが、日本は退職金が諸外国より相対的に高いと思う。我が国では、50歳を過ぎたら、もう辞めない方がいいという欧米とは逆のインセンティブが働いて、役職定年以後も60歳までは頑張るのが現実ではないかと思うが、これはもっと難しい問題である。

(中山委員) ヨーロッパでは退職金はないのでしょうか。

(小林委員) ほとんどないでしょう。

(八代会長) その代わり欧米には企業年金があるので、退職金を比較しても意味がなく、退職金と企業年金を一緒に見る必要がある。

日本も徐々に、企業年金に移っていると思うが、退職金に関しても、経済財政諮問会議の議員の中で、「松下方式」をより普及させるためには、退職金の税制上の優遇をなくすべきだという意見もある。そうすると、もっと退職金の前払い方式が普及して、これは内需の拡大につながり、本当にお金を使いたい子育て世帯の賃金が上がって、言わば消費性向の低い高年齢者の方の退職金が減る方が社会全体に望ましいのではないかと、いうことである。

退職金の支払い方法については、税制もある程度影響している面があると思う。

基本的に税制や社会保険は、過去の働き方を前提にできているので、働き方が変わっていると

きには障害になるという面はあるのではないかと考えているが、それも含めて検討したいと思う。

ほかに、年金と関連する点として、雇用保険は一つの大きなポイントであり、また退職金の問題もある。ほかにはいかがか。

(大沢委員)「サブテーマ例」に第3号被保険者の見直しがあるが、社会保険の適用・負担が世帯、雇用形態によって異なることについて、非正規雇用が増えているような実態についてどのように考えるべきか、諸外国の例についても是非教えていただきたい。我が国と同じような制度があるのかも含めてお願いしたい。

また、これは今回のテーマではないかもしれないが、非正規雇用の問題、特に若者の雇用の質の低下や失業率の上昇については同じような経験をした国が多く、その際、積極的な労働市場政策が展開されたと聞いている。その点についてもいずれ議論していく必要があると思っている。

(八代会長) ありがとうございます。

それでは、今後の進め方だが、企業ヒアリングは既に一度行っているのだから、例えば高齢者の雇用促進という観点で労働組合がどのように考えているかについてもヒアリングを行っていききたい。

また、法学的な面から年齢差別の問題をどのように考えるべきか、有識者からも意見を聞きたいと思う。

(樋口委員) 付け加えになるが、厚生年金の枠で考えたときに、例えば在職老齢年金はやはり給与所得に応じて減額されるが、最近だと、いろんな形のコントラクターみたいに、給与所得ではない事業所得だと判断されたときには在職老齢年金が給付される。

アメリカ、ドイツ、フランスも、例えば繰上げ支給については、賃金に応じてであり、所得に応じてではないようである。

日本の場合は厚生年金という制度があるから賃金に応じるという説明がなされてきたが、ドイツ辺りは職域であるにもかかわらず、なぜ所得額ではなく賃金額に限定しているのか。

(八代会長) そのように訳しているだけではないか、そこも資料出所にきちんとあたる必要がある。

(樋口委員) その点を確認していただきたい。問題提起としては、まさに independent contractor (独立業務請負人) の問題をどう考えていくかということである。

年金制度が働き方に影響している典型例だと思うので、これが増えていて、自営業全体では減っているということだが、ここを調べる統計がない。

(八代会長) 契約労働者では狭過ぎるか。

(樋口委員) 契約労働者自身が雇用契約関係を有することになってしまう。

(八代会長) independent contractor (独立業務請負人) は、日本でどれぐらいいるのか、そこは厚生労働省に当たってみる。

それから、樋口委員の指摘は非常に大事で、現在でも、例えば労働時間が4分の3以下だと、在職老齢年金支給制限の規定を逃れられると承知している。したがって、参与みたいな形態にしたり、労働時間を短くして、昔はボーナスは制約から除かれるから、給料部分を減らしてボーナスを増やすような形で在職老齢支給制限の制約から逃れたり、雇用契約下であっても逃れる方法は幾らでもある。

だから、働いていると年金支給額を減らすという在職老齢年金の仕組みには逃れる方法があるので、全て actually fair (年金数理的公正) にして働くか否かとは無条件に給付するような一種の国民年金みたいなやり方の方がむしろ労働市場に対する弊害も少ないと考える。

一方で、年金からも所得税をきちっと取れば、年金と所得の両方に累進課税が課せられるので、労働者が自発的に働いているうちは年金を繰り下げ受給するという方向に持っていくのが一番 distortion (歪み) を小さくする方法なのかなとも思っているが、それは税制も含めて議論していく必要があるかと思う。

今日はこれからのオーバービューという形で、委員の皆様からいろいろな問題提起をいただき感謝する。

当初こちらが考えていたより幅広い論点になるかと思う。ただ、もともと高齢者だけを議論するわけではなく、高齢者を一つの切り口として、やはり効率的な「壁」のない労働市場をつくるためにはどうしたらいいかという観点から、もっと労働移動が自由にでき、かつセーフティーネットとしての教育訓練みたいなものも一緒に考えていく必要がある。

そのために税制も含めた雇用保険など各種制度の問題点を指摘していく形で、年末をめどに第3次報告をとりまとめたいと思う。

それでは、次回の連絡をお願いする。

(湯元審議官) 次回の日程については、調整させていただいた上で、追って事務局の方から御連絡させていただく。

(八代会長) それでは、本日はありがとうございました。