

## 第 18 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 12 月 27 日（木）14:00～15:20
  
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 井口 泰 関西学院大学経済学部教授  
同 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部教授  
同 小畠 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 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授  
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

### (議事次第)

- 1 開会
  
- 2 議事
  - (1) 第 3 次報告とりまとめに向けて
  - (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 3 次報告骨子（案） ～年齢の「壁」の克服に向けて～

---

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) それでは、第 18 回の「労働市場改革専門調査会」を開催する。本日も、前回に引き続いて労働市場改革専門調査会第 3 次報告の取りまとめに向けて御審議いただきたいと思う。第 3 次報告では、高齢者雇用に重点を置いているが、60 歳の定年を迎える団塊世代を活用していくという視点から、定年制の見直しについて提言できないかと考えている。例えば、高年齢者雇用安定法が必ずしも有効に機能していないのではないかという問題意識もある。

具体的には、現状の定年制を前提とした継続雇用制度である。ほとんどの企業では、60 歳以上の雇用に当たり、定年の延長や廃止を導入せず、継続雇用として定年後は 1 年ごとの有期雇用をつなげる形になっている。これはある意味で非常に不安定な雇用形態であり、働くインセンティブも損なわれるのではないかと考える。

やはり高齢社会にはエージフリーという形で対応する必要があり、そのためには定年後も正社員として働いてもらう必要がある。ただ、そのときの正社員は定年前と同様に、解雇が厳しかったり、定年前の人と全く同じような年功賃金の正社員であり続けるというのは、やはり無理ではないだろうかと思う。

その意味で、言わば高齢者に対して一種の成果主義的な正社員というべき新しい働き方の仕組みをつくれないだろうかということが最大のポイントであり、それをどのような形で実現していくかというのが基本的な課題である。その中では、高齢者に対する訓練も重要である。

是非御意見をいただければと思う。

(佐藤委員) 現状の 60 歳前半の雇用制度は、改正高齢法の施行により選択肢が拡げられたものの、実態は、大部分が継続雇用となっている。これには、やはり他を選びにくい環境があるのだと思う。したがって、そこを変えていくことは私も賛成で、定年制廃止や、定年延長を労使が選択しやすい環境整備はすごく大事だと思う。環境整備には、労使が合意して行えるような雇用ルールや賃金制度の改定も含まれる。

つまり 60 歳前後も含めた、雇用制度のあり方の考え方は賛成である。

現状はややもすると、1 つの選択に止まっているので、そこを変えていくという姿勢がわかるように、60 歳前半以降について、年齢に関係なく意欲を持ち、能力を発揮して、働くようにするために、基本的には労使がいろいろな選択肢を選べるようにすべきであるという点を強調できればと思う。

(中山委員) 骨子(案)の「② 労働条件の変更」については、賃金制度の見直しが重要である。この場合、年功的な人事制度、賃金制度が成果・業績を反映しない場合が多いという現状を踏まえ、年功的な賃金制度から、成果主義的な賃金制度へ見直す場合を想定して論点を整理していくのか、あるいは一般に賃金引き下げの不利益変更の妥当性という観点から論点を整理するのか、どちらを

中心にするのかやや曖昧である。

賃金制度の見直しとして賃金カーブを寝かせるという議論もあるが、これは成果主義的な見直しとはちょっと違うのかなという印象を持っている。

(八代会長) ここで想定しているのは、不況によって賃金を下げるケースではなくて、中山委員のお考えどおり、成果主義的な賃金に変えていくケースである。

成果主義賃金を導入すると同時に若年層からの賃金カーブを寝かせることで、多様性を高めることが考えられる。つまり、成果主義を導入すれば、当然それ以前より賃金が下がる人も現れる可能性はあるが、他方、成果に応じて高い報酬を得る人もいる。

ただし、成果主義の導入と賃金カーブの切下げによって、すべからく企業が総人件費をカットするケースは想定していない。

なお、完全に、若年層から成果主義を導入することは問題が多く、熟練が全く形成されない若年層の場合には、ある程度の年功賃金も認められるべきではないかと考える。

(小嶋委員) 年功的な賃金体系の見直しと若年層から賃金カーブを寝かせることは、イコールではないかもしれないが、成果主義の視点だけで考える必要は必ずしもない。

例えば実務的に考えても、定年延長、ましてや定年廃止は、今の年功的な賃金体系のままでは難しく、成果主義を議論するまでもなく、少なくとも若年層から賃金カーブを寝かせる必要はあると思う。

一方、労働条件の不利益変更について、多数組合との合意を必要とするべきかどうか。必ず合意がなければいけないと言う見解には抵抗がある。合意に加えて、少なくともきちんと協議した場合も含めて、変更の合理性を判断する、と考えればよいのではないかと考えている。

もう一点、高齢者の継続雇用について、改正短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム労働法」という。）が施行される平成 20 年 4 月 1 日以降は、昇給、賞与、退職手当の有無を明示することが義務化される。ただこの規定を高齢者に当てはめることは、困難である。継続雇用の対象となっている高齢者に対して、これら 3 つの事項を明示しなければならず、さもなければ過料の制裁を加えるということにはあまり賛成できない。この点については、特例を認めるなど、少し検討を要する部分だと思う。

(八代会長) 小嶋委員のご指摘は、高齢者については、パートタイム労働法の特例みたいなものを認めるという趣旨か。

(小嶋委員) はい。例えば、ベースアップを行っている場合でも、それは昇給に当たらないとすると、ではないことから、どのような契約書にするか難しい面がある。

(佐藤委員) 改正パートタイム労働法は、改定の有無だけで、制度の内容を示せという趣旨では

ない。

(小嶋委員) ただ、「昇給無し」と書かざるを得ない。

(佐藤委員) それは「昇給有り、但し経営状況によって無い場合もある」と書くのでも構わない。

(小嶋委員) ベースアップも含めてか。

(佐藤委員) それは構わない。私の理解では、「経営状況によっては昇給がない場合もある」と書いておけばいいということだと思う。

あと、短時間ではなく、フルタイムなら問題は生じない。

(小嶋委員) フルタイムの場合は、そのような義務はかかっていないから。

(佐藤委員) 昇給制度の有無だけを説明すればよく、例えば「ベースアップがある、但し、景気、業績が悪ければない」と書くのも悪いわけではない。

(小嶋委員) でも、普通、「昇給」と就業規則に書く場合は、年1回とか、4月に昇給する、という規定を指すと考えられる。

(佐藤委員) 「昇給有り」と明示した場合でも、昇給しない場合もある。

(小嶋委員) そもそも、パートタイム労働法において、「昇給の有無」とは、定期的に昇給させる制度があるか否かを想定していると思う。したがって、単純にベースアップを原則として行っている、あるいは、ベースアップすることがある、ということをもって、「昇給有り」とはちょっと書きにくいと思う。

(佐藤委員) それであれば、「昇給無し」と書けばよい。

(小嶋委員) ただ、ベアはしているのに「昇給無し」と書くことにも、従業員の士気に影響するので抵抗がある。

(井口委員) 今までの議論は、非常にテクニカルな部分が多かったというのが私の印象である。ただし、佐藤委員から、現状では、高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度以外の選択肢がほとんど使われていないので、選択肢を多様化しなくてはいけないとの観点を強調すべきとの意見があった。これについては私も同感で、このままではいけないという趣旨を、この報告書で強調すべき

である。

選択肢を多様化しなければならないということが各委員の合意であるならば、その点を率直に書いていった方がよいと考える。

実際に、団塊世代の方々が、今年どのように定年に達し退職あるいは継続雇用をしているかという実態について、私は地元で約 700 事業所を対象に調査を行った。今、分析し始めたところで、最終的な結論ではないが、約 2,100 人が定年年齢に達し、そのうち退職した人は約 500 人で、残り 1,600 人は継続雇用となっていた。

また、地元の市役所に、公務部門ではどうなのかということで、話を聞いた。そこでは、継続雇用と退職とが、大体半分半分とのことであった。このうち、60 歳で辞めてしまうのはなぜなのかを聞いてみると、「いわゆる所得比例の公的年金の特例支給が 60 歳から支給されているし、地方公共団体の場合、比較的退職一時金の水準も高いので、心配なくやめる人が多いようだ。」との回答であった。

団塊の世代の実態がどのようになっているかについて、第 3 次報告にはしっかりと載せた方がよいと思う。団塊の世代は、今いろいろな意味で不安に思っているが、どのようにそれを解消しているのかという点が重要だからである。継続雇用制度は非常に重要であるが、それでも、高齢者にとっては、いつまで働けるのかが非常に不安だろうと思う。こうした不安に対応するという意味で、将来的には、やはりもっと多様な高齢者雇用確保の仕組みを設計していかなければならないというように、うまく論理をつなげられないだろうか。

もう一点、年金制度との関係についてである。報告案では、論点は在職老齢年金と高齢雇用継続給付ということになっている。しかし、特例支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が段階的に上がっていくことに言及することも重要である。支給開始年齢の引上げは、男性と女性とで違っており、また報酬比例部分については 2025（平成 37）年にかけて、ずっと引き上げられていく。

これらの段階的な支給開始年齢引上げを含めて考えると、引退しようと思える時に、自分の老後生活をどのように設計したら良いのかについて、多くの国民は非常に不安を抱いているのではないかと思う。つまり、高齢雇用においては、画一的な仕組みではなくて、いろんな選択肢を用意しなければ安心は得られないということが重要である。

その観点からは、年金の支給開始年齢の引上げも考慮の上、労使でもう少しきめ細かな制度設計をしてください、というような問題提起をしてもよいのではないだろうか。

そうすると、骨子（案）Ⅱ. 2. の「社会保障制度等との整合性」の箇所では、2025 年に向けて起こってくる色々な制度の変化と労使への問題提起を行った方が、報告書全体として、主張が分かりやすくなるのではないかという意見を申し上げたい。

（八代会長） 井口委員ご指摘のように、まさに定年を迎えている人の不安を解消するという点で、特に年金の支給開始年齢の引上げについて触れる必要があるということは、全くそのとおりだと思います。

う。

それから、関連データなどもきちんと示して、このような問題があるからこのように考える、ということを知りやすく示していきたい。

(小林委員) 井口委員の意見に賛成である。

年齢の「壁」の克服に向けた取組について、何らかのメッセージを発した方がいいと思う。

サラリーマンは、いずれ、年金支給開始年齢は上がっていきだろうと思っている。現時点では、2025年に65歳へ引上げとされるが、これも今後さらに引き上げられるのではないかという不安を持っており、この問題に対してシビアに反応すると思う。

本専門調査会で言うことが適切かどうかという問題はあるが、2025年に65歳へ引上げられ、また65歳以降についても明確に言った方がいいと思う。

改正高年齢者雇用安定法が平成18年に施行されて、それまでの60歳定年が65歳までの雇用確保措置の義務化となり、今は段階的であるが、継続雇用制度の採用が行われている。

私が60歳を迎えた時代は、継続して働かせてもらっているという感覚であり、労働者はありがたいとございますと言わなければいけないような制度だった。しかし、今年定年を迎えて辞めていく人は、ある種の権利として働き続けることができる環境になったことは、大変な前進である。

だから、調査会の報告書をまとめるに当たっては、65歳までの雇用確保措置の義務化を超えて、さらに65歳にこだわらず60歳代の後半も働いてもらいたいというメッセージを発した方がいいと思う。その際の働き方には様々あり、例えば、同じ会社で働く、別の仕事に従事する、あるいは年金を受給しながら別の形で働く、ということでもよい。そのためには、いくつかの制度が必要になってくるという流れでまとめればよいのではないかと。

これまでの議論で、早い時期に賃金カーブを寝かせる、あるいは退職金の清算を早めるなどの意見が出ているが、それは、60歳代の間、活力を持って働いてもらうためのものである。60歳になって初めて残り10年間の職業設計をするよりも、早い時期から職業設計をした方が良く、そのためには退職金制度や、いわゆる退職時期の柔軟化を図ることで、活力を持って働けるようになる。そのようなメッセージを示した方がいいのではないかと。

(山川委員) II. 1. (1)の「②労働条件の変更」の箇所で整理すべき事項として、定年到達後の労働条件の変更のみが問題になるのか、それとも到達前の労働条件も併せて変更されるのか、という点がある。

前回の議論では、定年後の労働条件だけを変更するというのであれば、前はゼロだったので、そもそも不利益変更にはならないという意見があったが、その見解はまだ統一されていない。定年延長の問題を考える場合、そうした点についての考えも整理しておいた方が、より視点が広がるかと思う。

あと、小嶋委員が指摘された点だが、労働条件変更の合理性の推定について、判断基準の明確化という観点では、判例ベースで整理することになると思う。ただ、判例の基準と違って良いとい

うことであるならば、すなわち推定や推測とまで言わなくてよければ、合意がなくても協議を尽くしていれば良いという考え方もあると思う。

判断基準を検討するに当たっては、合意だけではなく協議を含めても良いのかもしれない。

もう一点、賃金カーブを寝かせるという話だが、成果主義的な考え方も含めて、賃金カーブを寝かせつつ配分方法を改めるという手法はあり得るのかと思う。

(八代会長) 不利益変更の基準だが、どういう条件があれば賃金を下げてもいいのか、現在認められている色々なケースがあると思う。

勿論、次の論点として、本当に企業が困っているときは、もっと下げる場合も想定されるが、一般に普通の経済状態であったとして、成果主義賃金に変えることが労働者全体として不利にならないためにはどうしたらいいのかということを考えていく必要がある。

それから、定年後の労働条件であれば、不利益変更についての心配をする必要はないと思うが、やはり定年前まで年功賃金として、定年後だけを変えるということではなくて、ある程度定年前の労働条件の変更にも踏み込まざるを得ないと思う。その際、どのような条件が必要か、ということを検討しなければならない。

ただ、定年前の労働条件の変更を労働者の選択に委ねるならば、特に問題はないのかとも思う。定年前の労働条件の変更を個人の選択だけで行う場合と、労使協議を経て企業全体として変える場合の問題点、さらにどこまで労働条件の変更について遡って考える必要があるのか。この場合、若年層から賃金カーブを寝かせることも関係してくると思う。

(樋口委員) 要は、実施のタイミングをどのように考えていくかということだと思う。団塊の世代の60歳定年は既に始まっており、向こう2年で終わるので、それにはおそらく間に合わないと思われる。したがって、団塊世代を報告書の全面に押し出すのは、余り適切ではないという印象がある。また、賃金体系カーブを若年から寝かせるという場合にも、すぐにということではなく、時間をかけてということになると思う。

それらのタイム・スパンをどのように考えているか、明記できるのであれば、その方がいいと思う。長期的にはこれが必要になり、他方、緊急には何が必要か、という書き分けがあるといいかと思う。

これとは別だが、先週あたりに、高齢社会の報告が内閣府から出されたと聞いた。慶應義塾大学の清家篤先生が座長をされている会議から報告が出るという話を、先だって聞いたばかりだが、そこではどのような議論がなされているのか教えて欲しい。

(山川委員) 樋口委員あるいは先ほどの小林委員の指摘にも関わるが、定年という壁にぶち当た

った時点だけを考えることでは足りず、壁を崩すためには、その随分前からいろいろ考えていかなければいけないと思う。

高齢者の雇用や処遇の問題が生ずるよりもずっと前の段階から、長期的にさまざまな面で色々な点について対応することが求められるという発想で各論点が収れんしそうな感じもする。例えば、労働条件、契約、教育訓練も、早目早目に手を打つことが重要であり必要になっている、という趣旨を書き込むのが良いかと思った。

(八代会長) 団塊の世代の取扱い方だが、樋口委員が指摘されたように、余りそこだけに焦点を当てると、あと2年ぐらいで問題が片付くようなイメージを与えてしまうことになる。また、山川委員の指摘も大事な点だと思う。

したがって、団塊の世代とその後の人たちへの対応についてタイムスパンを分けて書き分ける必要があるのかもしれない。

ただ、両者は当然ながら一体的でもあり、しかも年金の問題とも密接にリンクしている。経済財政諮問会議でも社会保障の議題で、支給開始年齢の引上げが、いずれ出てくるかもしれないが、その時には定年制をどう扱うのかということと一体的に議論されると思う。

(大沢委員) やはり最終的に高齢社会で活力ある社会をつくるためには、個人の意識の変化みたいなものが重要になってくる。

北海道などで実施されている孤独死を防ぐ老人対策では、年金を受給しながら継続雇用により何とか生計を立てることを支援するだけでなく、一人ひとりが自分の人生を設計しながら、第2の人生に向けていろいろと準備できる環境整備に取り組んでおり、成功しているということ聞いた。

また、財務省職員が、退職後、起業して、印刷技術をどのように効率的にしたら良いのかを指南するコンサルタントとして非常に成功しているという話も聞いた。このような話を聞くと、各個人の能力の生かし方は、かなり多様であるのかなと思う。井口委員も指摘されたように、高齢期の過ごし方が多様であることを盛り込んでもいいと思う。また、小林委員が言われたように、今の50歳以下の世代の日本人全体が組織依存型の生き方から自立して生きるような生き方へと今後向かっていく、こういう時代の中で高齢期を考えることが、この報告書の隠されたメッセージとしてあると思う。

また、多様な生き方がありこのように準備をしておくといのだ、という具体的にイメージできるような生き方の多様な選択肢が提示され、一人ひとりが活力を生み出していくような社会に移行していく転換点であるというメッセージもあっていいのかと思う。

(八代会長) それも大事な点だと思う。

今、大沢委員が言われた高齢者の自立について、もうちょっと制度的な要因から見ると、これまで企業によってオーバープロテクトされていた大企業の正社員と、そうでない中小企業を始めとする労働者との格差は余りにも大きかったが、それをある意味でならずという、格差の是正にも関わ



る問題ではないかと思う。逆に、格差を是正すれば、高齢者、あるいは高齢者以前から、より自立した働き方みたいなものができるのではないかと思う。

それから、高齢者雇用というと、どうしても男性というイメージがあるが、これからの高齢者雇用は、やはり女性の割合がどんどん高まるので、例えば専業主婦が、新たに働く場合に、教育訓練みたいな形でどのようにサポートできるのかという点も加えてみたいと思う。

（事務局） 先ほど樋口委員が指摘された報告だが、内閣府の共生社会政策担当で、「今後の高齢社会対策の在り方に関する検討会」を開催している。

12月21日金曜日に開催された第9回検討会で、報告書（案）が座長とりまとめの段階になっているようである。

（八代会長） 樋口委員にも尽力いただいたワーク・ライフ・バランスとも関わってくる問題であるが、女性だけではなく、高齢者についても当然ワーク・ライフ・バランスが取れた働き方でないと、長い間働けない。その議論は、また収れんしていきたいと思う。

（大沢委員） 再チャレンジや再就職においては、どうしても労働条件が悪くなったりすることが多いが、むしろ、転職によって生活が良くなる、セカンドチャンスが与えられたりといった、ポジティブな明るいイメージで、女性の再就職をとらえているのだが、そういう形で高齢者雇用についても考えられるとよいと思う。

既に議論もされているが、日本は、企業内の教育訓練が中心で優れた人材育成のしくみがあったが、近年その機会自体が少なくなってきた。今後は、様々な教育訓練機会を労働者自らが積極的に利用しながら、キャリアを形成していくことで、老後もいい人生が送れる社会になる、また現在もそのようなチャレンジを自らすることが報われるような社会を目指すことが大切である。

現状を、どう変えていくかということと同時に、ドラスティックに人口構造が変わる中で、むしろ労働者の流動化をポジティブに促すことができる社会の仕組み作りについて考えることが非常に重要になってきていると思う。

（八代会長） 大沢委員が言われた、転職が労働条件の低下につながるということは、逆に言うと、ある意味では既得権に守られている立場からの転職のケースだと思う。

セカンドチャンスが広がるということは、女性、高齢者、若年者にとっても、むしろメリットが大きいというトーンも入れる必要がある。日本では、成果主義賃金は非常に悪いイメージで捉えられていて、成果主義賃金を批判する本はよく売れるが、支持する論調は全然売れないようである。

このアンバランスはあるが、成果主義賃金のメリットについても、何とか理解してもらうことも大事かと思う。成果評価の仕方が問題なのだが、どうすれば成果主義賃金がフェアなものと思ってもらえるのか、何かアイデアはあるか。

(中山委員) 新たなものではないが、現実には、多くの企業では、成果主義のみではなくて、多様なチャンネルを持った制度を運用している。

成果主義という名前だけが世間にマイナスイメージとして出ているが、実際には、賃金の格差問題としてみると人事評価の公平、公正の問題が一番大きいように思う。したがって、人事考課制度については、適正な最低要件をガイドライン的に決めたらいいという考え方もあるかとは思いますが、他方で、評価制度自体も各企業多種多様であるので、その内容の詳細まで規制することは適切ではないと考える。実際に、議論の中で出てきたノイズ研究所の東京高裁判決でも、企業の自主的な人事考課制度を非常に尊重する判断をしている。

成果主義の議論で出てくる問題点、例えば不当な人事考課の争いでは、個別に労働契約上の請求、不法行為、あるいは裁量権の濫用ということでは是正されていくという事後規制になると思われる。そして、簡易な救済制度・機関とともに企業内での解決制度についても考慮に入れるべきだと思う。

(八代会長) それも前から言われている点である。

(井口委員) 私は社会人を対象とする講義を夜に大学で行っているが、労働経済学を受講する社会人の関心事のトップは、成果主義の問題である。成果主義はいい制度なのか、そして成果主義をどうやっていい制度にするのかということ、まさに議論している。

一橋大学の守島基博先生をはじめとする様々な研究があるが、成果主義の導入だけでは、この制度が十分にフェアに機能し得ないので、特に、能力開発機会の保障によって補完する必要があるという点を挙げたい。例えば、非常に勉強しやすい、あるいは、有利なポジションにいと、成果も出しやすい。逆に、非常に難しく成果が出しにくい仕事であっても、そのために必要な知識の習得などの能力開発が可能なら、それなりに立ち向かう勇気がわいてくるということであろう。

そういう意味では、本来の原則としては、やはり成果主義の導入と能力開発機会の保障はセットであるべきで、それを40歳代後半から50歳代前半あたりでどのように実現するか、ということが、非常に大きなテーマになるのではないかと考えている。

1か月ぐらい前のBusiness Week誌に、アメリカの有名大学におけるパートタイムや通信教育の社会人向け大学院のことが特集されていた。特に、社会人コースの中には、学位は付与されない課題研究コースなども含まれている。驚いたのは、コース終了後、会社に戻った後にどれくらい賃金が上がったかということまで書かれていることである。

我が国でも、そこまで実現することは少し難しいかと思うが、日本では、ビジネススクールがたくさんつくられた割に、学費が高いばかりか、活用しづらいと思われる。もう少し低いコストで気楽に受けられようにして、自分の設定したテーマをきちんと解決できる、という仕組みにしないといけないのではないか。また、経営学修士号などの資格を取得しただけでは、企業からほとんど評価してもらえないという問題がある。

これは、実は大学側の問題でもあって、真に経済界のニーズに合うような社会人コースをつくっているのかということが問われるべきであり、私どもの大学でもそのような問題意識を持ってい

る。決して、大学側の都合から提案するのではなく、社会人大学院等において、うまくニーズとサービスがマッチする形でコースが提供されるようにしたいというのが真意である。

（八代会長） 井口委員の指摘の内容は、樋口委員の「人事経済学」でも一番大きなポイントであったと思う。成果主義は能力開発とセットでないとだめだということは、第3次報告をまとめるに当たり反映したい。もっと大学が世の中の役に立て、という主張も、おっしゃったように大事な点だと思う。

（大沢委員） やはり諸外国の状況を見てみると、昨今はスキル形成に対する関心が非常に高くなっている。先だってイギリスの労働副大臣と会った際、「企業が教育訓練への支出を減らしている中で、企業中心のスキル形成はやはり行き詰まるのではないか。そして、unskilled labor（非熟練の仕事）は、グローバルなコスト競争が激化する中でよりコストが安い国の労働者に職を奪われる。そのような競争から若者が自らを守るためには、若者の人材育成が重要になっている。特に若者のスキルをアップすることで、諸外国の熟練労働に対抗できるように育成していかななくては行けないと考えるが、日本ではどのような戦略を持って対応しているのか。」ということを尋ねられた。

私自身は大学でもリカレント教育などに携わっているので、その話をした。労働市場改革の背後にある人口構造の転換に向けて、戦略的な若者のスキル形成を本当に真剣に考えなければならない時期にきている。これらは少子化問題と関わっているが、先日、超少子化国を対象とした少子化の国際会議<sup>1</sup>に出席したが、そこでは、やはり若者の自立を支えるような社会をつくっていかないと行けない、それが少子化をもたらしており、それをしないと少子化に歯止めがかからないという議論がされた。

それらを考えていくと、高齢者雇用の問題は非常に重要ではあるが、同時にやはり若年者の自立の問題と絡めて考えていく必要があるということを示し上げておきたい。

（樋口委員） 厚生労働省の雇用政策研究会でこの前まとめた報告書<sup>2</sup>の中でも、そのような問題が入っていた。特に職業大学院、プロフェッショナルスクールなどを考えたときに、そこで資格を取ったり、能力を高めたことが評価されているのかどうか、ということが日本社会としての基本的な問題ではないかと思う。これは、企業の人事の問題でありながら、社会としても考えていかななくては行けない問題である。法政大学の諏訪康雄先生が特に強調されている点だが、仮に授業料は高くても、ローンを組んでもペイすれば、授業料を借りるだろうが、それが評価されないということになると、趣味で行ってきたのかということになる。実際、企業に戻ってきたら、学んだことと全然関係ない仕事に配属されているということが実態としてある。

<sup>1</sup>平成19年12月12日 国立社会保障・人口問題研究所主催 第12回厚生政策セミナー「超少子化と家族・社会の変容 - ヨーロッパの経験と日本の政策課題 -」

<sup>2</sup>「すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現」～本格的な人口減少への対応～（平成19年12月25日 厚生労働省 雇用政策研究会）

また成果主義の話ではないが、能力をどう評価するかというところに戻ってしまう問題なのかなと思うが、追ってそのような問題も検討していただければと思う。

（八代会長） 高齢者の問題を議論する際、当然ながら高齢者だけに絞った議論では済まず、若年者も含めた人事制度などの問題にまで及ぶと思うが、どこかで区切りを付けなければいけない。そのような幅広い視点も含めて、議論していければと思う。

それでは、本日はこれで終わりたいと思います。ありがとうございました。