

1. 70歳までの就業機会確保

- 「人生百年時代の到来は、大きなチャンスです。元気で意欲ある高齢者の方々に、その経験や知恵を社会で発揮していただくことができれば、日本はまだまだ成長できる。生涯現役の社会に向かって、六十五歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、七十歳まで就労機会を確保できるよう、この夏までに計画を策定し、実行に移します。」(第198回国会安倍内閣総理大臣施政方針演説)
- 人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要。
- 高齢者の雇用・就業機会を確保していくには70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。
- このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上許容し、当該企業としてはそのうちどのような選択肢を用意するか労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する必要がある。
- 法制度上許容する選択肢のイメージは、
 - ① 定年廃止
 - ② 70歳までの定年延長
 - ③ 継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)
 - ④ 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現
 - ⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
 - ⑥ 個人の起業支援
 - ⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供が想定しうる。
- 企業は①から⑦の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。

- また、70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。
- 第一段階の法制については、
 - ① 法制度上、上記の①～⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの雇用確保の努力規定とする。
 - ② 必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。
- その上で、第一段階の雇用確保の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、多様な選択肢のいずれかについて、現行法のような企業名公表による担保(いわゆる義務化)のための法改正を検討する。

この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する必要がある。

- 混乱が生じないよう、65歳(現在63歳。2025年に施行完了予定)までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。
- 70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引き上げは行わない。他方、年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲(現在は70歳まで選択可)は拡大する。
- 手続き的には、今夏の工程表付きの実行計画に上記方針を盛り込む。さらに、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を目指す。

2. 地方への人材供給の確保

- 日本全体の生産性を向上させるためにも、地域的にも業種的にもオールジャパンでの職業の選択がより柔軟になることが必要である。
- 特に、疲弊が進む地方には、経営水準を高度化する専門・管理人材を確保する意義は大きい。一方、人生100年時代を迎える中で、大都市圏の人材を中心に、転職や兼業・副業の場、定年後の活躍の場を求める動きは今後さらに活発化していく。これら2つのニーズは相互補完の関係にあり、これらを戦略的にマッチングしていくことが、今後の人材活躍や生産性向上の最重要課題の1つである。
- しかしながら、地方の中小・小規模事業者は、往々にしてどのような人材が不足しているか、どのような機能を果たして貰うべきかが明確化できておらず、適切な求人ができないか、獲得した人材を適切に処遇できていないのが現状である。
- また、結果として地方での人材市場が未成熟なため、人材紹介事業者も、地方での事業展開は消極的で、地方への人材流動は限定的である。
- こうした現状に鑑み、
 - ① 受け手である地域企業の経営戦略や人材要件の明確化を支援する機能の強化(地域金融機関の関与の促進等)、
 - ② 大都市圏の人材とのマッチング機能の抜本的強化、
 - ③ 大都市圏から地方への人材供給の促進を促す仕組みを構築し、大都市圏から地方への専門・管理人材の流れを一気に加速させていくことこれらに重点的、集中的に取り組むことが必要である。