

序

少子高齢化が加速するわが国においては、年金制度など社会保障制度の持続性や労働力不足への対応、高齢者自身の生きがいなどの諸課題への対応が急務となっている。とくに生産現場においては、労使の問題意識は強く、段階的に対応が進められている。

この報告書は、こうした状況の中で当研究会が第20期に行なった調査研究「生産現場における高年齢者が活躍できる職場作りと課題」の成果をまとめたものである。

改正高齢者雇用安定法の施行に伴い、60歳以上の継続雇用が導入されて2年以上経過した。今後は団塊世代の大量定年が始まり、対象者がさらに増加する見込みとなっている。また、基礎年金支給開始年齢が2013年には65歳となり、厚生年金の報酬比例部分の支給年齢が1歳ずつ遅くなって2025年以降は完全に65歳以上支給となる。従って今後とも高年齢者雇用は継続的かつ加速的に増えて行くことが想定される。そうした状況のもと、60歳以上の高年齢者の能力の発揮・活用を考えた職場運営という中長期的な課題は、より現実のものとなる。

それでは、これまでに雇用継続された高年齢者の職場では、仕事の状況・処遇・役割、および受け入れ職場での具体的な対応と、受入職場の職場管理に新たな課題が発生していないだろうか。今後に向け、高年齢者のモチベーションを高め役割を担ってもらう職場運営のあり方について、どのように考えるべきであろうか。高年齢者の職場での働きぶりや意識、および受入職場の職制が感じている制度の評価と課題、管理の工夫などを把握した。再雇用者本人と受け入れた職場の管理監督者へのヒアリング、アンケート調査、専門委員会での検討・議論などを通じ、高年齢者の雇用継続制度の導入に伴う職場管理上の課題と今後の対応策、さらには労使が果たす役割について検討し、提言を試みた。

報告書の内容は、現時点での問題点とその課題の摘出にとどまっているが、十分に読み込み、対応策を考えるヒントを見つけていただければ幸いである。

最後に、アンケートにご回答いただいた方々、またご協力いただいたすべての方々に謝意を表したい。

平成20年9月

中部産政研 理事長 加藤 裕治