国家戦略特区ワーキンググループ　ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

1　日時　平成27年９月11日（金）16:15～16:36

2　場所　永田町合同庁舎７階特別会議室

3　出席

＜ＷＧ委員＞

座長　八田　達夫　アジア成長研究所所長
大阪大学社会経済研究所招聘教授

＜関係省庁＞

中井　雅之　厚生労働省職業安定局雇用政策課長
城野　晴裕　厚生労働省職業安定局雇用政策課課長補佐
左藤　倫子　厚生労働省職業安定局雇用政策課課長補佐

＜事務局＞

佐々木　基　内閣府地方創生推進室長
川上　尚貴　内閣府地方創生推進室長代理
藤原　　豊　内閣府地方創生推進室次長

（議事次第）

1　開会

2　議事　ハローワーク求人に係る高齢者年齢制限の緩和

3　閉会

○藤原次長　時間が押してしまったので、簡潔にやりたいと思います。４月からの提案募集の中で、これは北九州市からの提案でございましたけれども、ハローワーク求人に関しします高齢者年齢制限の緩和ということでございました。１回議論していただきましが、再度、こちらからお投げしました指摘事項につきましての御回答をいただいておりますので、担当省庁のほうから御説明をお願いできればと思います。

それでは、八田先生、よろしくお願いします。

○八田座長　どうもお忙しいところをお越しくださいまして、ありがとうございます。早速、御説明をお願いいたします。

○中井課長　どうもお世話になります。厚生労働省雇用政策課長の中井でございます。

先日ヒアリングをいただいたときに、いろいろ御示唆をいただきました、それについて我々として整理をして回答を準備しましたので、説明させていただければと思います。

お手元の資料をごらんになっていただければと思います。補足でまたリーフレットもお配りをしていたかと思いますが、そこら辺は必要に応じて後でごらんになっていただければと思います。それで、指摘事項をいただいたことについて、表裏になっておりますけれども、全体的に御説明させていただければと思います。

１つは、今回いただいた求人の年齢制限の関係で、雇用保険の失業給付の支給期間について一つ、45から60歳が就職が厳しいそうだという、それに基づいた制度設計をしているので、それを何らかの形で反映できないかということをいただいているということと、それから裏面でございますけれども、もう一つの御指摘としては、今回、北九州市さんのほうで考えておられるアクティブシニア・ハローワーク、50歳以上の方に対する職業紹介サービスを行う機関ということで考えていらっしゃいますハローワーク、ここについて特定した求人を募集することによって、要はそういった方々を採用するということのシグナルをあらかじめ見せることによって効率化を図るべきであるという話と、そういう情報について、そこにもありますが、高齢者歓迎等を求人に明記するということが可能かどうかということでいただいたということでございます。

これを全体的に考えていった際に、結局、50歳以上の方々が来られたときに、そういった方々に適切な職業紹介サービスを提供して、効率的に実施するということだと認識しています。

そういう意味では、最初のところに戻っていただきまして、一つは雇用保険の話については、先ほど申し上げたとおり、45から60歳の層が最も就職環境が厳しいという、当然60歳以上というのは定年年齢という話があるので、また別の考え方はありますけれども、現役世代ではそこが厳しいというのは、制度設計をしているというのはもう御指摘のとおりでございますけれども、その区分と法律で60歳定年ということで行っているものを同列に扱うというのは、やはり無理があるのではないかという話の中で、その基準を今回の御提案にそのまま適用するというのは、再度検討させていただきましたけれども、これは前回からの繰り返しになりますけれども、今回の法改正の趣旨であるとか、あるいは国会で附帯決議をつけられたことについて言っても、そこは現行どおりやらせていただくべきであると考えているということでございます。

法制度上はそういうことでありますけれども、先ほど申し上げたとおり、もう一つの御提案について整理をして、そちらのほうで対応することで、今回の事実上、目的ということで言えば、対応できると考えているということでございます。

一番下の「なお」というところが次の裏面でございます。こちらのほうについては、回答のところにも書かせていただいておりますけれども、合理的な特別な理由がある場合に限って、ハローワークに出された求人の公開を特定のハローワークに限定するということを認めているという形になっています。

そういった中で、実際に北九州市さんが提案されているアクティブシニア・ハローワークについて、具体的にこれを実施したいという話になってくると、当然我々の組織であり

ます都道府県労働局、ハローワークと一緒にどういう形でやっていくのかということを検討することになるかと思っておりますし、前にも申し上げたとおり、この事業全体に対して、我々として当然できる限りの積極的な協力をするというスタンスというのは、変わりないわけでございます。

そういった中で、具体的な内容、細かい話が現場においてもまだ聞けていないということなので、内容を聞いてから最終的に検討することとなるという形で書かせていただいておりますけれども、ちゃんと整理をつけることができれば、この前、御示唆いただいたとおり、アクティブシニア・ハローワークに対して、限定した求人ということについては可能であると考えていますので、この前御示唆いただいたことについては、それは我々として一定の整理をした上で対応することは可能であろうと考えているということです。

それからもう一つ、高年齢者歓迎という形の表現でどうかという話もいただいておりますが、そこが法律の趣旨からすると、年齢を限定するという、どこまでで線引きをするのかというのが、ぎりぎりいくと不明瞭な部分が多分あると思いますので、直ちに法違反ということにはならないと思いますけれども、ほかの記載と相まって年齢制限をしているという誤解を与えないように留意が必要であると考えているということで言えば、PRの仕方だと思っています。

そこにも書いてありますが、例えばスタッフ全員が50代の中高年だったら、とにかく企業の情報としてそういうことは求職者に向けてPRできますので、そういうことであるとか、中高年が活躍する職場ですということで、事実上、50代以上の方々に対する採用意欲が高いということを求職者に伝えるというのは可能でありますので、そういう情報発信はどんどんやっていければいいのではないかと考えているということでございます。

以上、我々の検討した結果でございます。よろしくお願いいたします。

○八田座長　どうもありがとうございました。この後半については、一定の範囲がわかって、これはよかったと思います。

前半についですけれども、ハローワークでは60代を対象にしてもよいが、50歳代を対象にすることが難しいということの理由は、60歳に達した人のみが解雇できる定年制というのがあるのだから、それに対応した制度しかできないということでした。しかし、職を探す必要度の高い人は、定年で辞めましたという人より、会社がつぶれたり、整理解雇をもっと前に受けたり、それから中小企業だから別にやめさせられても後で裁判措置をとれないという事情がある人達です。だから、大企業に勤めて、あるいは官庁に勤めて定年になりましたという人たちとは違うと思うのです。しかも45歳から60歳というのは、再就職について大きな困難を抱えているということは公的にも認識されています。実際、45歳から60歳がこの失業給付の支給期間として特別扱いされている。このことを考慮すると、ハローワークでも、45歳から60歳を就職困難年齢として特定することがふさわしい基準ではないかなと思います。いかがでしょうか。

○中井課長　それについては、実際問題として日本の労働市場とか雇用慣行の現状という

ことで、そこの層が厳しくなっているという現実を認識していただいているのは、前回も御説明させていただきましたし、制度上そうなっているというのは先ほど御説明させていただいたとおりでございます。

そういった中で、我々が目指しているのは、特に日本全国ですけれども、外部労働市場というのをもっとつくられなければいけないというのは、まさにおっしゃるとおりで、日本的雇用慣行が崩れていく中で、あるいは成長率が下方に屈折してきている中で、おっしゃるとおり企業の廃業とか倒産というのはこれまで以上に多くなっていくとか、新陳代謝がどんどん進む中において、やはり中途で離職をする人たちの再就職というのがとても重要になる。そのために外部労働市場というのをちゃんともっと整備する必要があるという問題認識の中でやっています。

その中で重要なのは、年齢によらない採用というのをやっていただく。これは能力とかそういうもので、年齢が能力の最大のシグナルに今利用されてしまっているのは事実なのですけれども、そうではないという形をつくらなければいけないというときに、もう本当に企業さんに頑張っていただきたい、意識を変えていただきたいというのが、年齢で予断を持ってそこで線引きをあらかじめするのではなくて、もう本当に全年齢を対象にした形で、能力、適性、そういったのを見きわめるということをやっていただくための労働市場ということでやる必要があると考えています。

そういった中で、ただ現実問題として、そうは言ってもというのがまだ残っているとか、かなり大きな部分が残っているのでということで、この話が出てきているのはそういうところにあるとは思いますけれども、そこの本音というか、こういう線引きをするときに、そこ以上ということでいいと認めたときに、では今の中で企業さんがどれほど50歳以上限定の求人を出してくるのかということを考えたときに、例えば今60歳で切っているときに、60歳以上はオーケーですといったときに、そういう人たちに限定した求人というのがある一定期間を見たときに１％もないです。はっきり言って、60歳以上だけでとりますといったところはほとんどないです。

そういったことを考えたら、それは多分50歳に下げても、全体の求人の中で、そこは何％というのはわからないですけれども、相当少ないのではないかと思います。その求人をもって、では50歳以上の方が来られたときに紹介をするというときに、やはり選択肢が非常に狭い。残りの年齢不問という形の出てきている中から、結局はその人に合った仕事を我々としても探してマッチングするということをやらなければいけないのではないかということで言えば、シグナルとしてあらかじめそういった方々を歓迎するものというのを抽出するというのは、先ほど申し上げたとおり、一定の整理をすることによってできますというところと、ただ制度上それをやるということになってきたときに、ではそれがうまく機能するのかどうかというのはまた別だと思っておりまして、そういう今の日本市場を考えたときには、我々としては法的な、いろいろな今例外が認められている部分を最小限にしつつ、原則論というのはやはり維持すべきだと考えています。

そうしていかないと、例外、例外という話になってくると、そこはそこでまた切りがない形になると思いますし、逆にそういった年齢不問ということで、要は社会の意識を変えていかなければいけないということに対しての我々としての姿勢が後退することにもなると考えていますので、その運用というか、法制度でやる話と、それ以外のところでしっかり求職者の方々の便宜を図る、効率性を図るというのは分けて考えたいというのが我々の今の考え方でございます。

○八田座長　私も、年齢不問という大原則は非常に重要だと思うのですね。でも、それの意味するところは何かというと、20代、30代に限定する募集をすると40代、50代の人が困るからよしてちょうだいということなのですね。

むしろ40代、50代を歓迎しますというところは奇特なところです。60代はほとんどいないというので、それをちょっと拡大しても、ある程度しかふえないと思います。しかし、奇特な求人に明確なメッセージを発せさせてあげるということが、年齢不問にしようという元来の精神にむしろ沿ったものではないかと思います。

その量が多いかどうかということは、もちろんやってみなければわかりません。こんなことを提案してくるのだろうから、見込みとしては多いのだろうと思いますけれども、それは特区だから実験してみる価値があるのではないかと思います。もちろん多ければ全国的にということになるでしょうし、余り成果が上がらないなら、それはそこでやめておけばいい。そういう実験場になり得るのではないかと思います。

○中井課長　おっしゃっていることを我々なりに理解すると、多分、今後どういう方向に持っていくべきかという考えとしては、おっしゃっていることと我々の考えはそんなに違わないと思っています。そういった意味で、御理解いただいているというところでありがたいと思います。

その中で、あとは労働市場の特性として、全国広域で我々としては運営させていただいているというところがあります。というのは、そこで特区にこの話がなじむのかどうかというのは、別のまた議論とか整理というのがあると思いますけれども、そういうところでそこを下げていくということについて、要は求職者は全国からそこの北九州の求人に行けるわけです。今回CCRCということで言えば、移住ということですから、そういうことがあるかと思います。

そういうときに、この場で、今の話については法律の話と、さっき申し上げた雇用保険の話は一律に扱うというのは難しいのではないかと申し上げた中において、実際にはその部分のことを考えたときに、今の我々の整理としては、それは理由にならない、やはり年齢不問のほうで対応すべきだという考え方でというのは先ほど申し上げたとおりなので、それについて、今この場で特区だから実験をする価値はあるのではないかと言われたときに、全国一律で運用している中においてそれがなじむのかどうなのか、今の時点で、私としては申しわけございませんが、この場で判断できないということでございます。

○八田座長　それはもちろんお持ち帰ってくださって結構なのですが、一般的に、例えば

アメリカで人種差別をしてはいけない、これは大原則ですね。だけども、それは基本的に白人だけを入れるというのはいけないということですね。黒人の場合には、もう物すごく奨学金を手厚くやってあげて、オバマ大統領がコロンビアに行って、ハーバードのロースクールへ行ったというのは、その制度があったからです。カリフォルニアの小さな大学からコロンビアに行けた。莫大な授業料がかかるところを全部やった。そして、ああいう人が出た。これは逆差別だからいけないのではないかという議論もあるかもしれないけれども、基本的にはもともとの人種差別をしないという精神に沿って黒人にチャンスを与えたということだと思います。

ここも全く同じで、年齢差別をしてはいけないということは、まさにこういう40代、45歳以上のような人たちを差別してはいけないというのが精神だったと思います。ここにわざわざそれを雇いたいという会社があるなら、そういう枠をつくってあげるということは法の精神に全然矛盾しないと思います。

それから、前回の議論は、60というのは基本的に定年に対応しているから、法的につくりやすいのだけれども、中高年という概念というのは法律的になかなか難しいとおっしゃったので、いやいやこれはもう法律的にありますよということを八代さんが指摘されたわけですね。その意味でも、ある意味で大原則に合っているのではないかなと思います。

○中井課長　アファーマティブ・アクションの考え方についてはおっしゃるとおりだと思いますし、そこは私としてもその考え方は理解をしています。

そういう意味では、労働市場の分野も、これまでも別に年齢にかかわらずではないですけれども、就職困難な方々を対象に、助成金がメインだったのですけれども、企業に対する雇い入れのインセンティブをつけて、より困難な層に対して積極的に特別な扱いをして取り組んできたという我々の行政の経験というのはあります。

あとは、年齢をどこまで下げるかという話でいったら、実は年齢の水準を下げれば下げるほど,その範囲の中でより厳しい層にしわ寄せが来るという部分も実はあったりします。つまり45歳まで下げると、50代後半が45過ぎのあたりをどうしても優先的にという話になってくるということもやはりあったりしますので、そういう意味でいったら、それが狭ければ狭いほど我々としては残りの部分はやはり年齢不問でやってくださいという形にしたいというのはあります。

今の我々の考え方はそういう考え方でございますので，理念については私もおっしゃるとおりだと思っていますが、そこは制度設計のあり方としてどうあるべきかということだと思っていますので、再度検討するということになろうかと思いますけれども、そういうふうに受けとめさせていただければと思います。

○八田座長　ぜひ検討していただきたいと思います。特に60以上で余り成果が上がらなかったというのなら、とにかくある程度の人数が出てくるような年齢までにするということに意味があると思うし、たまたまほかで法律的な根拠がある年齢があるなら、それでやってみるというのもいいと思いますので、ぜひ御検討をお願いしたいと思います。

　どうもありがとうございました。
○中井課長　ありがとうございました。