

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

（開催要領）

- 1 日時 平成27年 8月20日（木） 10:06～10:39
- 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 |
| 委員 | 鈴木 亘 | 学習院大学経済学部経済学科教授 |
| 委員 | 原 英史 | 株式会社政策工房代表取締役社長 |
| 委員 | 本間 正義 | 東京大学大学院農学生命科学研究科教授 |
| 委員 | 八代 尚宏 | 国際基督教大学教養学部客員教授
昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授 |

<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長補佐 |
| 左藤 倫子 | 厚生労働省職業安定局雇用政策課長補佐 |

<事務局>

- | | |
|-------|---------------|
| 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 それでは、始めさせていただきます。

これから、しばらくは、4月から6月にかけて全国各地から提案をいただきましたが、その中で、先生方から御指摘のあった点につきまして、規制担当官庁から回答をいただくというシリーズで何コマかやらさせていただきます。

まず、北九州市から提案のあったものを受けて、ハローワーク求人にかかる高齢者年齢制限の緩和ということでございます。厚生労働省の方々に来ていただいておりますので、見解を述べていただきたいと思いますと思っております。

お手元に一応文書で既にいただいておりますので、それも参考にさせていただいております。

それでは、八田座長、よろしく願いいたします。

○八田座長　それでは、早朝からお越しくださいます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　厚生労働省の職業安定局雇用政策課長の中井と申します。どうぞ、よろしく願いいたします。

今回ののは、北九州市さんからの求人の年齢制限にかかる緩和要望について、お手元に回答ということで整理をさせていただいております。

あと、参考に、年齢制限の関係の周知用のリーフレットもお配りしておりますので、適宜御参照いただければと思います。

この関係については、雇用対策法のほうで平成19年に改正されたことによるのですけれども、それによって、現在、求人の年齢制限、年齢差別禁止という考え方、これは、もう御承知のとおり国際的な標準でありますけれども、それに沿って、基本的には労働者の募集・採用に当たって、一部の例外事由を除いて、定年等の例外事由を除いて年齢制限を設けることはできないと、そのときに改正をしたということでございます。ということで、回答のところにも書いてあるとおり、原則禁止ということでございます。

これも御承知のとおり、我が国の労働市場というのが、日本的雇用慣行の色が強い中で、外部労働市場が発達していないというのは御存じのとおりで、そこのネックになっているのが、1つは年齢だと認識しています。

現実には、そこにも書いてあるとおり、一般的に高齢になるほど再就職は困難な傾向があるということで、そういう現状を鑑みて、高齢法に基づいて定年年齢が60歳ということで、今、定められていて、これも御承知のとおり、何らかの方法で65までの継続雇用というのも求めているところでございますけれども、そういった現状を踏まえた中において、60歳以上に限って、必要最小限の例外として募集を採用することを許容していると。

あと、幾つか、やむを得ない事情に例外規定があるというのは、後でごらんになっていただければと思いますけれども、別途配っているパンフレットの4ページに例外となる場合というのは何点かありますが、そういったことを除いては認めていないということでございます。

今回の提案の趣旨、これは、北九州市さんで、北九州版CCRCというのを実施されるということで、その取り組みの一環としてというふうに伺っています。

それで、私ごとながら、私は、まち・ひと・しごと創生本部事務局のほうも併任をしておりますので、そういう意味では、日本版CCRCを推進する立場にもあるので、北九州版CCRCということで取り組んでいかれるということについては、非常に歓迎もしていますし、国としても、そこについては、一緒になって支援していきたいと考えているという前提のもとでございますけれども、今回の60歳から50歳以上に引き下げることについては、

法の趣旨に鑑みて、合理的理由もないと考えております。

そして、そこにも出ていますが、そのときの国会審議における附帯決議において、年齢制限の例外事由を、やはり必要最小限に限定するというとも言われております。

そういった趣旨からすると、この提案を受けて、今、法定定年年齢である60歳を50歳以上に引き下げるといった形での規制緩和は困難であると、我々としては考えているということでございます。

ただ、これについて北九州市さんのほうから、具体的には福岡労働局あるいは管轄のハローワークということになりますけれども、こういう事業をやりたいという相談というのは、現時点では、まだ正式にはいただいていないというふうに、我々はちょっと確認をしております。この先方が、年齢制限を下げ、そして、高齢者の移住促進策の一環として、中高年齢者の就業を確保するというので、国としてアクティブ・シニア・ハローワークというのを実施してほしいというお考えとセットだというふうに承知しております。そのアクティブ・シニア・ハローワークという看板を、例えば、現地で国が掲げて、中高年齢をターゲットとした職業紹介を年齢不問求人を用いて実施するということは、これは可能なことでございます。

実際に、例えば、50歳以上、これは実行として、仮に下げることができても、求人の存在というのが全体を見たときに、50歳以上の求人というのと、年齢不問求人というのと両方あるんですね。それで、結局、職業紹介するときというのは、やはり、本人の適正能力に応じた形のマッチングというのをやりますので、50歳以上というのが仮に存在したとしても、その中に求職者のニーズとか能力に合う求人がなかったら、今後は年齢不問求人から、また探していくということになるわけです。

ということ言えば、この制限を仮に合理的に整理できたとしても、結局のところ、全ての求人から、その人に合った職を紹介するという状況には全く変わらないんですね。

そういう意味で言いますと、今の形で、シニアの方々の集中的な就労支援というのは可能ですし、年齢制限を下げたからといって、年齢不問求人を活用して職業紹介することに何ら変わらないと。そこでは、本人の適職選択ということでマッチングをやるということ言えば、現行でもできると、先方の趣旨を実現した事業はできるというふうに理解をしています。

ちょっと一問一答形式で、そこまでのお話というのは、回答に入れていなくて恐縮なのですけれども、そういうふうに我々は考えているということをご説明させていただきました。

どうぞ、よろしくお願いたします。

○八田座長 どうもありがとうございました。

バックグラウンドを教えてくださいたいのですが、例外事由の3号のニというのが、カラーのほうの4ページに書いてありますね。問題になっているのは、まさにこれですね。

これは、具体的には、ハローワークで、この枠をつくって優先的に募集するということ

の趣旨は何ですか。

○中井課長 この趣旨は、事業主さんがハローワークに出していただく求人に対して、年齢制限をかけることを例外的に認めるということでございます。

基本的には、御承知のとおり、法定定年年齢60歳ということになっています。雇用確保措置があるというのは、先ほど申し上げたとおりなのですが、それ以降、なかなか日本においては、やはり若年志向が求人者側にありますので、こういう方々が再就職の職を見つけるのが非常に難しいということでもあります。

そういう定年で区切ったところで、やはり、そういう方々というのが労働市場に出てくる。ただ、そのマッチングが厳しいので、優先的にそういったところを採用するということを表明して出していただいた求人は、我々としては例外的に認めるというか、管理することまで趣旨からして申し上げられないのでけれども、認めて、そういうことでマッチングに活かしていこうと、そういうことでございます。

○八田座長 先ほどおっしゃったように、これは、別にこれを使わなくても、どっちみち60歳以上も採用するつもりがあるならば、できるということなのですかね。

企業が応募するときには、60歳未満に限定するということは言ってもいいのですか、それを普通は年齢制限をしないだけけれども、60歳未満に限定するという言い方はしてもいいということですか。それに対して、60歳以上もいいよということ別途言えると、そういうことなのですか。

○中井課長 基本的には、年齢不問が原則です。ただ、例外事由の1号に書いてありますけれども、いわゆる法定定年上、いわゆる日本的雇用慣行に乗っかるというか、長期雇用で雇う場合に、定年年齢が60歳とあるとしたときに、そのときに、例えば、そこまではずっと働いてもらおうという求人を出すときに、定年を超えた求人を出すのはあり得ないので、そこを下回る形で求人を出していただくというのはあり得るということでもあります。

○八田座長 定年に年齢制限をつけることはできるけれども、求人のほうにはできない。だけれども、事実上、そこで定年があるから、雇えないことになりますよということですね。

○中井課長 1号については、そういう趣旨です。

○八田座長 そうすると、二の実際的な意味は何なのでしょう。60歳以上を求人しますということは、ほかの会社がほとんど60歳未満しか雇わない、実質的に定年があって雇えない。したがってそっこのほうは、老人が来たときに見せないで、これだけ選ぶときに簡単になると、そういうことですか。

○中井課長 そういう趣旨ですね。特に、そこについては、法律で合理的に定年年齢が決まっているので、当然、そこを上回って雇用していただくというのはあるのですけれども、そこで、もう定年ですからと言って、雇用関係を終了することが、今、法的に認められていますので、そういったときに、やはり、そこからまだ働きたい人というのが、さっきの

65歳まで雇用確保というのは、ありますけれども、実際に、そういう方々が失業することというのが、ある意味、法的に認められているということになります。

そういったところが、ただ、再就職は厳しいという現実がある中で、そこを集中的に採用するというについては認めましょうと、そういうことです。

○八田座長 では、3号のニがなくても、定年制を置いていないのならば、それはそれでいいわけですね。

○中井課長 おっしゃるとおりです。

○八田座長 というふうに書いてあれば、もうそれでおしまいと。

○中井課長 おしまいです。

○八田座長 そうすると、さっきアクティブ・シニア・ハローワークならば、年齢不問で求人ができるとおっしゃいましたね。これは、どういうことですか。

○中井課長 いわゆる、今回、北九州市さんがターゲットにしているのは、そういった50代の方とか、そういった方々が元気で働けるうちに、北九州に移住していただいて、そこで職をちゃんとあっせんして働いてもらいましょうと、そういうパッケージだと思っています。

ただ、実際には、年齢不問求人と言いながら、今でもマッチングの現場も含めて、なかなか年齢が上がれば上がるほど就職、マッチングは困難であるという日本の労働市場の特質があるということです。

ということでもありますので、そういったことを何とかしたいということであるのかもしれませんが、私ができると申し上げたのは、例えば、ハローワークに、そういった中高年齢者専用の窓口をつくったりとか、あるいはハローワークで看板を掲げて、そういった対象者、ここに来てください、集中的に職業相談、職業紹介しますという形を作るときに、そこで紹介する求人を、どういう求人を使うかということ言えば、基本的には法律で年齢不問ということを求めていますので、年齢不問求人の中から、そこに来られた50代の求職者の方々の適職を探し出して、あっせんをして紹介をするという、それでマッチングを図ることが物理的に可能ですというふうに申し上げたのです。

○八田座長 今、もう既にアクティブ・シニア・ハローワークの窓口というのを設けているところがあるわけですね。

○中井課長 現実問題として、そういった看板を掲げて事業をすることは可能ですし、アクティブ・シニアという言葉を使っているかどうかは別として、そういった中高年齢者向けの紹介ということをうたった窓口をつくってやるということは、具体的にどこかというのは確認しなければいけませんけれども、それは、あると承知しています。

○八田座長 そうすると、そのときに必然的にシニアとは何だということになります、体力測定をやるという手もあるけれども、基本的には、やはり、年齢か入ってくるのではないですか。入れてはまずいのですか。

○中井課長 そこで、相談に来る方が、その窓口に来ていただくということについて、

要は、そういった対象層の属性がありますので、そういった方がここに来れば、特にきめ細かな相談をしてもらえるみたいなことというのは、ターゲット層を絞ってハローワークをつくるというのは、これまでもヤング・ハローワークとか、マザーズ・ハローワークとか、そういった特に就職が厳しい層をターゲットに、そういう人に、ここに来てくださいと、そういう形でやるというのは、やっていますので、むしろ、そういう看板を掲げることによって、ターゲット層にその窓口に来ていただくと、そういう効果があると。

○八田座長 ヤングとかシニアの定義は、何もなしにやるわけですか。

○中井課長 基本的には、ターゲット層というのは決まっています。ただ、我々としては、そこは年齢によって、逆に言ったら紹介についても差をつけるという話は、基本的にはないので、例えば、シニアと設けた看板に20代の人が紹介してくださいと来て、断るわけではないです。

ただ、ハローワーク全体の中で、一般的な職業紹介窓口があるので、そちらを案内することはあるとは思いますが、そういった方々を排除するという事は、現実にはないです。

○鈴木委員 御趣旨はよくわかったのですが、北九州が言っていることは、ちょっとずれていて、彼らは、要するに、求職側のほうだけの限定ではなくて、求人のほうを限定するということは、もう一つみそなのです。つまり、どういうことかということ、年齢不問の求人の中には、実は、50歳以上など、もう要らないと思っているけれども、求人として出さざるを得ないということを出しているのだけれども、実際、求人票は、50歳以上の就職困難な人が来た場合には、面接に幾ら行っても無駄だということがたくさんあるわけですね。

そうではなくて、これは、もう50歳以上に限定して、50歳以上を雇うつもりのある求人を、たくさんここにアクティブ・シニア・ハローワークに入れたいと、だから、いっぱいある年齢不問の中からマッチングを探すというのではなくて、求人票自体も、50歳以上に、本気でとるぞというものだけが絞られてくるという、そういうことを狙っていたというのが私の理解なのです。

だから、それは、現行では無理なのでしょうか。

○中井課長 それについては、趣旨はそのとおりだと思います。

ただ、現実問題として、我々が推進しているのは、年齢だけで、その人の能力をはからないでくださいと。総合的に、能力とか、適正とか、資格なども含めてですけれども、そういうのを見た形で求人をしてくださいということを訴えています。それは、さっきの年齢差別禁止という、日本の雇用慣行というか、外部労働市場の悪い面を是正していかなければいけないと思っています。

ただ、現実には、鈴木先生がおっしゃるとおり、建前と本音みたいなところが、現実の求人にまだまだ残っています。それは、現実としてあります。ただ、そういうときにおいても、我々としては、実際には、いろんな求人の内容を見て、そこに来られた50代の求職者

が、この仕事をしたいというときに、建前は、そうかもしれないけれども、とにかくこの人は、熱意も能力もあるから、この人を雇ってくださいと、我々はやるのですね。年齢だけで見ないでくださいというのは、まさにそういうことなので、おっしゃるように、50代をターゲットに採る気がもともとある企業をフィルターをかけることによって、若干の効率化が、その場で図れるかもしれないですけれども、それをやると、今度は、ほかのところももっと下げたいとか、いろんな年齢の歯どめがかからなくなるということもありますし、あとは、先程も申し上げたように、やはり年齢によらない労働市場というのをつくっていかなければいけないというふうには考えている中においては、実態としては、採る気がないところにも採っていただくというアプローチを現実に行っていますし、それで、実際に成功している部分もあるのです。年齢だけを見て、考えていなかったけれども、実際に紹介して会ってみたら、この人いいからといって、そういうことも。

○鈴木委員 わかりました。そういう全体の御趣旨はよくわかるのですけれども、だから、お答えとしては、それはできないということですね。だから、限定した求人を受け付けるということとはできないと。

○中井課長 法の趣旨に鑑みて、それはできないと。

○鈴木委員 ただ、今、いろいろおっしゃっていた中で、くみ取ると、実際にハローワークの中でマッチングさせるときに、一応、これは50歳以上を本気でオーケーしている会社だなというのは薄々わかっていて、そういう紹介をしているので、実情、それに近いことはできるというようなことなのですね。

○中井課長 おっしゃるとおりで、現実には、そういうことはできます。

○鈴木委員 それは、よくわかりました。

もう一つ、そういう年齢差別という法律があることのちょっと矛盾点は、60歳以上は、こういう求人を認めているわけですね。それは、一種のアファーマティブ・アクションというか、要するに差別禁止というのは、いいほうだけを救いとるのを差別するという話なので、就職困難なほうを底上げするのは別に何の問題もないはずなのです。

それで、60歳以上というのは、就職困難なので、それは引き上げますというのは、非常に年齢差別の禁止ということからも非常によくわかるのですけれども、だったら、50歳以上というのも、同じ就職困難というくくりでいけるのではないかというのが私の考えで、つまり、50歳以上で、自己都合退職以外で解雇されたりなどして、再就職するというのは、特に正社員などは、ほとんど難しい状況ですね。それも就職困難者と言えるわけなので、60以上と言わずに、50以上というのも考え得るのではないかと、それは、特区の政策というか、全般の政策かもしれませぬけれども、それは、年齢差別だから50歳以上を禁止するというのも、ちょっと変かなという気はしますけれども。

○中井課長 それについては、結局、法律で法定定年年齢を決めているか、否かということと線を引きしかないというのが我々の考え方です。

逆に、中高年の方々が、おっしゃるとおり、再就職は厳しいという現実があるがゆえに、

年齢不問で、むしろ対応をしようとして、はなから門戸を閉めないでくださいというところから始まっていますので、それで、実際、建前と本音というか、実態は違うのだよということを、先生は多分おっしゃりたいのだと思いますし、我々は、そこはまだ現実が追いついていない部分で、実際に現場でも不問だと聞いたけれども、その年は採らないとか言われたという話は、苦情としていただいたりしています。そういったことについては、是正してもらおうということも含めてやっているのですけれども、趣旨としては、やはり中高年齢者の就職が困難であるという現状がある中で、そういったことをなくすための方策としての年齢不問でもあると、結局、そもそも入口のところから門戸を閉じないでくださいと、そこは、やはり能力、適性を見てくださいと。そういう趣旨から鑑みると、そういうことだと思います。

○鈴木委員　そこは門戸を閉じていないのですね、だから、50歳以上を特別にとるというのを限定するので。

○中井課長　そこは、結局、50歳以上をなぜとりたいかということ言えば、いろいろ経験とか、能力とかというのを重視するという求人だと思いますので、そこは、求人の要件で、こういうことができる人とかというところを見たときに、さっきおっしゃるように、実態的に、それを見たときに、やはり、そこにマッチングする職員が、こういうのだとマッチングしやすいだろうということで、優先的にというか、これはどうですかとやと思いますので、そこは、それで大丈夫だと、我々は考えているということです。

○八田座長　私は、今、鈴木さんがおっしゃったことと基本的に同じことを考えていました。年齢を差別してはいけないというのは、若い人だけに限るというふうにはしてはいけないという趣旨です。逆に年寄り優先しますよというのは、これは差別ではなくて、むしろアファーマティブ・アクションだと思うのです。

それで、オバマ大統領が、もちろん、黒人を就職差別したり、大学入学の差別をしたらいけないというのは不変の原則なのだけれども、にもかかわらず、オバマ大統領が、小さなコミュニティー・カレッジみたいところからコロンビアに行って、それからハーバードに行ってというのは、アファーマティブ・アクションがあったからですね。それは、そういう制度の強力な、ある意味では逆差別なのかもしれないけれども、人種差別をしないという原則をさらに推進するような促進があったからできたわけですね。

先ほど、60歳以上は、法定で決まっているから、これはアファーマティブ・アクションの理由がつくのだとおっしゃいました。統計をとるまでもないと思うけれども、恐らく45、46歳過ぎ、50過ぎというのは、明らかに再雇用が難しくなる年齢なので、この年齢層に対してアファーマティブ・アクションをすることは、年齢差別になるどころか、もともと年齢差別禁止をしたときの精神に沿うものではないかと思うのですけれども。

○八代委員　ちょっと水かけ論になるので、別の言い方をしますと、そういうアファーマティブ・アクションという面もありますけれども、もう一つは、高齢者の人が求職活動をするときに、今、おっしゃったように、本当に年齢に差はなくとる企業と、口実だけで、

実際はとらない企業を識別できないのです。だから、無駄足を踏まされると。

だったら、むしろ堂々ととらないと言ってくれたほうがありがたいという面もあるのですね、求職者側から見れば。

だから、同じことは、本当に高齢者をとる気がある企業を、とる気がない企業と区別するための何らかのメカニズムが大事で、それは、ハローワークの職員がやるということですが、すけれども、もう少し求人票の段階で、それを明示することは、明らかに高齢者にとって有利なわけですね。

それから、定年以下は差別していないとおっしゃいましたが、現に雇用保険法では明確に年齢によって失業給付の期間に差をつけているわけですね。これは、就職困難だから、高齢者について余分の期間を延ばしているわけで、そうした前例もあるわけですね。

だから、そういうことを含めても、仮に限定するのが難しいとしたら、こういう求人票の出し方が可能なのか、つまり、年齢不問だけれども、高齢者を優遇しますというようなことを書ければ、差別にはならないし、かつ、シグナリングといえますか、高齢者の求職者から見れば、非常にポジティブな情報になると。

だから、機械的に差別してはいけないというのではなくて情報価値として、こういう北九州市の提案を特区でとりあえずやってみて、うまくいけば、全国に広げるといことは、どうなのですか、優遇というか、優先というか、そういうことなのですか。

○中井課長 そういう情報シグナルみたいなことができるかということについても、今までの整理も含めて、我々も今回いただいた話で整理をしてみたのですが、高齢者優遇という言い方をするのがどうかということ言えば、やはり、ここは60以上のところで、そういうことは言ってもいいけれども、そこからというのが、現行の整理です。

もう一つ言うと、50で切るということの判断というのは、そもそもどう考えるのかというのが、多分、年齢の厳しさというのが、景気によっても多分変わってくるのですね。景気がいいときというのは、多分、相対的に同じ年齢でも就職が容易になってくるという話があると思うので、絶対的にどこからどこまでというのがあれなので、では、45歳以上は厳しくないのかとか、業界によっては、35歳以上は厳しくないのかとか。

○八代委員 それは、切りがないので。

○中井課長 切りがないのです。だから、そういう意味で、客観的に判断しているのが、今は、やはり法律で言う60ということにしているということです。

○八代委員 だから、その失業給付の基準を援用すればいいので、45歳から特に長くなる雇用保険法の規定を援用するという形でできないでしょうか。

○本間委員 それに関連してなのですか、それは、やはり地方行政というか、北九州なら北九州がどういう層を活用したいと思っているか、あるいは地方の年齢構成だとか、それぞれの事情があるから出してきた数字でしょう。全国一律に50という数字で考えるのではなくて、やはり地方に合った形の年齢構成、それから、今、どういうアクティブ・シニアが存在しているかということのを地方で把握していれば、それを判断にして年齢を決め

ればいい話だと思うのです。

ですから、そこは、まさに八代先生が言われたように、情報の非対称性をなくしていくという形で、もっと効率化した労働市場にしていこうよと、そういう観点から議論できないかということだと思うのです。

○鈴木委員 これは、神学論争に近いので、水かけ論になってしまって時間ばかり空費するのは避けたいと思うのですけれども、現実の話として、例えば、北九州がアクティブ・シニア・ハローワークというのをつくりますと、それで、アクティブ・シニア・ハローワークにだけ求人を出すというようなことは可能なのですか。

そうすると、自動的にアクティブ・シニアをとりたいと思う企業が出してくるに違いないので、厚生労働省が別に年齢制限とか、そういうことを考えずに、民間の、要するにマッチングのメカニズムとしてアクティブ・シニア・ハローワークに出てくる求人はアクティブ・シニアをとろうと思っている求人だし、そこに来る人はアクティブ・シニアだしということになるので、何の法律にもかかわらないと思うのですけれども、それは可能なのですか、そこだけに求人を出す。

○中井課長 アクティブ・シニア・ハローワークなのですが、これは、もう一回確認が要ると思うのですけれども、北九州市さんがみずから設置するというよりは、国にやってほしいというふうに考えていらっしゃるのではないかと思います。

そうすると、国に出していただく求人については、逆に言いますと、やはり、そこは広く求職者に対して職業紹介に活用するというので、そこでとどめるということ。

○鈴木委員 こういふのは、いいのですか。例えば、一般の求人を出すのだけれども、特にアクティブ・ハローワークに出したいということを明記するということはできるのですか。

○中井課長 ちょっと、そこは技術的なことも含めて確認をさせていただければと思います。

例えば、マザーズ・ハローワークなどだったら、子育て中の女性向けの求人というのを、いろんなところから集めたものというのを、特に整理をして使っていたりもするので。

○鈴木委員 だから、一般的な中から探してマザー用にとか、シニア用にというのではなくて、ヤング・ハローワークなり、マザーズ・ハローワークなり、特にそこに出したいという会社が、何かわかるような、そういうメカニズムをつくっておけば、全く問題ない。民間のベースで、そういうことがマッチングされるという。

○中井課長 そこは、済みません、ちょっと即答できる材料を持ち合わせていないので、確認をさせていただければと思います。

○鈴木委員 はい。

○八田座長 ほかに、よろしいですか。

では、今の議論を整理すると、一番のポイントは、アファーマティブ・アクションで年齢の規定をすることは、元来の年齢制限禁止の趣旨を生かすものだろうということです。

それから、情報の非対称性を除去して、無駄なインタビューなどを減らすことも重要です。そのための基準として、例えば、50歳前後を選ぶ方法として、これは特区なのだから、地域に定めさせるのが一方法だというのが本間先生のお考えだし、八代先生が言われるには、失業保険の法律で年齢が一定決まっているのを援用するというのも1つの考え方ではないかと。あと、鈴木先生がおっしゃったように、かなり柔軟にやることも可能かもしれない。いろんな方法があるのではないかと思います。ぜひ、これらの諸点の御検討をお願いしたいと思います。

○中井課長 ありがとうございます。きょうの御指摘を踏まえて、さらに何ができるか考えていきたいと思います。

ただ、気持ちとしては、やはり、我々としても、今の仕組みというのが、就職が相対的に厳しい層に対して、より力を入れるべきということでやってきたということも御理解いただければありがたく思います。

どうもありがとうございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。