

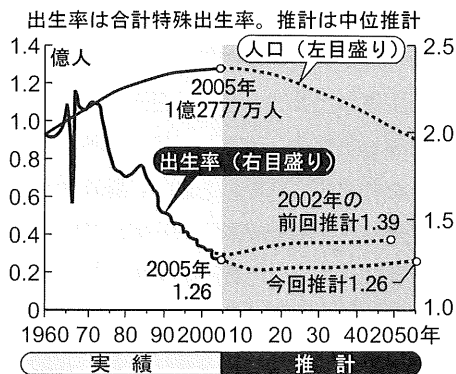
「高齢者の雇用政策に関する一考察」

— エイジ・フリー社会を求めて —

伊 東 眞理子

はじめに

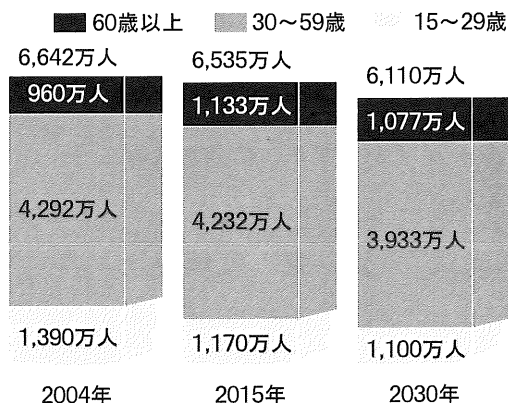
今日のわが国においては、一国としての経済・社会政策という観点からも高齢者の雇用問題は焦眉の急務である。その理由は、「人口減少・超少子高齢社会」といわれるように（図表 1-1、1-2 参照）、今後、団塊の世代の大量退職、若年労働力の減少を中心として構造的な人手不足の時代が訪れようとしているからである。つまり、わが国が今後も持続可能な経済社



資料：国立社会保障・人口問題研究所

図 1-1 日本の人口と出生率の推移

一
二
三



※ 2004年は総務省「労働力調査」、他は厚生労働省推計

図 1-2 将来の労働力人口

会を実現し、生活水準の向上を図っていくからには、労働力の確保は不可欠であり、潜在的可能性を十分に秘め未だ活用されているとは言い難い労働力である元気高齢者コーホートに注目が集まっているのである。このような理由から、高齢者の雇用問題は政策課題として、ますますその重要性を増していくと考えられる。

ところで、わが国のこれまでの労働経済学や高齢者雇用に関する文献を当たってみると、既に優れた著書・論文が発表されている。そこで、この論文においては、そうした著書・論文を展望・踏襲しながら、わが国の高齢者雇用のありかたを考究してみたいと思う。経済学においては、一般にその問題をサプライサイド（供給側）、デマンドサイド（需要側）のそれぞれ双方から分析を試みる。ここにおいても、前者からは高齢者の就業スタイルや労働条件を見てみたい。そして後者からは、定年制など企業から考えた雇用管理制度をトレースし、最後に今後、高齢者雇用を促進するためには如何なる政策が効をなすかを検討し、これからの高齢者雇用の目指すべき方向について考察する。

1. 高齢者雇用の現況

少子・高齢化が進み、サラリーマンの老後を支える厚生年金の支給開始年齢が、65歳に段階的に引き上げられた。このことから、2004年には、「高齢者雇用安定法」が改正され、定年年齢も、65歳に引き上げられつつある。

しかしながら、前述したように、今後も若年層人口が減少し、老年層人口が増大していくことを考えると、「生涯現役社会」到来への布石として、働く意欲と能力のある高齢者にはエイジレスで働ける社会への推進が目標のひとつになる。この点について厚生労働省は、少子高齢社会が殊のほか急速に進む中で、日本経済の活力を維持するためには、働く意欲と能力のある高齢者が社会の支え手として活躍できる体制づくりの一環として「70歳まで働ける企業推進プロジェクト」を推進している。が、近年の老年層の見地からも個人差の大きい高齢者層に対しては、70歳という暦年齢にマージナル・ラインを引く必要性は見当たらない。

その点からも、企業もこれまでの雇用制度を見直す必要がある。つまり、暦年齢を基準として一律に処遇しない形に大転換する必要がある。このまま年齢を基準とする制度を続けると、定年到来で、すばらしい技能や経験値を持つ労働者を大量に失うこととなる。加えて、これ迄の年功賃金そのものが経営上の大きな負担となる。このことから、従来の定年制や年功型賃金体系の抜本的な見直しなど、新しい雇用制度の工夫が重要となろう。

ところで、わが国の中小企業は、一足先にこのような高齢化の高波の洗礼を受けている。そのような中で、賃金制度を始め、高齢者も働きやすく、一方で、企業も助かるという一石二鳥の経営モデルを創り上げているのだ。今後は、大企業もこのような中小企業が先駆けた知恵を見習うべきであろう。

そこで以下、中小企業の行った高齢者雇用のモデルケース二つを、簡潔に紹介したい。

高齢者雇用のモデルケース①（株式会社小川の庄）

1986年、長野県小川村の元気なお婆ちゃん層を中心従業員にして、村おこし事業としてスタートした。過疎化が進む地域の将来を憂い、地元素材を生かし、地元労働力を活用した事業を新しい視点から立ち上げようと考えた創業者と仲間たちが、村と農協の協力を得て起業に着手した。高齢者の活用、高齢者雇用が前提の事業であったため、設立当初は、「60歳以上入社、78歳定年」でスタートした。評価されるべき点が二つある。ひとつは、地元の高齢者が歩いて通える範囲ということを考慮して、複数（現在八ヶ所）の工房展開としている点である。高齢者の働きやすさを第一に考慮した職場づくりをすすめてきている。もうひとつは、現在においては定年無しという点である。

「おやき」一素朴なふるさとの味に注目したことから、時代の要請にも乗って次第に業績を伸ばし、今日に至っている。工房の一つである「小川の庄おやき村」は、現在、観光名所として賑わいを見せている。筆者も通信販売のリピーターである。簡易でとちりと食べ応えのある点が、忙しい現代人の食欲とところを満たすのではないか。

今日では、新卒社員の採用もしているが、今も60歳以上の社員が半数を占めており、最高齢者は83歳である。成功の秘訣は、昔ながらの地域に伝承する家庭の味を商品化したことにあり、村の元気なお婆ちゃんたちの働き甲斐を生きがいに結びつけた点であろう。

権田辰夫社長によれば、食品の安全管理、衛生管理と、社員の健康管理に力を注いでいるが、高齢者の方々の仕事に対する愛情と誠実なパワーには敬服、圧倒されるようだ。今後も、長期的視野に立ち、高齢者が働く喜びを感じながら収入を得る仕組みを創って行きたいと抱負を語っている。

高齢者雇用のモデルケース②（部品工業株式会社）

千葉県において、パワーショベル、クレーンなどの建設機械車体部品製造の技術力を誇る部品工業は、従業員の約三割を60歳以上の高齢者が占

「高齢者の雇用政策に関する一考察」

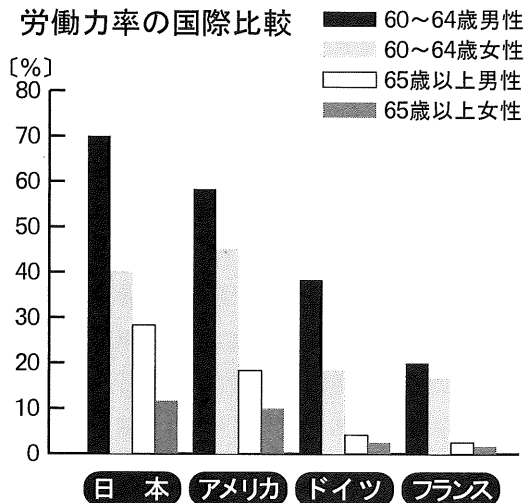
める。この点について清松桂一郎社長によれば、高度成長期以降は常に質の高い若年労働力の採用困難が続いたことと、顧客の要求に応える高い技術力確保のための即戦力として40代、50代の中途採用者が多かった結果であるという。今後の課題は、従業員の年齢バランスをとることと、技術の継承とのことだ。このような環境の中で、さまざまな改善策を行い、経営の効率化を図り、高齢者が働きやすい職場を創出してきた。その代表的なものとして、定年制とそれに伴う退職金の廃止である。また、従業員の大半を占める高齢者に対し、「習熟昇給」という考えが合わないため、定期昇給も廃止し、給与体系の見直しを図っている。さらに、短時間勤務、短日数勤務制度を設けて、作業施設の改善を図るなど、高齢者の就労ニーズに応える工夫をしてきている。現代日本の高齢者、とりわけ60代、70代の職人の持つ技術はすばらしく、日本の財産である。職人ならではの技術を、中堅技術者に伝え、更には、若い技術者を熟練工に育てる努力を惜しまず、高齢者が高齢者による高齢者のための働きやすい職場をつくる工夫と共に、技術継承の重要性を強調し、そのための更なる改革を進行中である。

以上、ふたつの事例からも読み取れるように、幸いにもわが国の高齢者の就業意欲は非常に高く、その上に働くことに真摯な姿勢を失っていない。エイジレス企業にとって必要なことは、働く人の希望、ニーズを的確に捉えて、かつ、叶える仕組みを創ることである。高齢者たちも、おもしろいことをやっただけでなく、自己を向上させる気概を持つことが必定となる。就業意欲を示す統計指標である労働力率は、日本の高齢者の場合、その圧倒的な高さが顕著である。わが国も、20年前までは年功序列型だったが、現在ではギアチェンジできていて、企業間スイッチングや再シフト制など多様な雇用形態が採られている。

2. 高齢者の労働力率に関する国際比較

主なる先進国の高齢者の労働力率を、60～64歳男性、同女性、65歳以上男性、同女性という四つのコーホートに分類された労働力率からグラフで比較検討してみよう（図表2参照）。尚、ここでいう労働力率とは、一定の人口のうち仕事についている人（失業者を含む）の割合であり、その一定の人口は、国民全体で捉えられることもあれば、性別・年齢別で捉えられることもある。

とりわけ60～64歳男性、65歳以上男性と65歳以上女性において顕著であるが、これらのコーホートにおいてわが国の労働力率は最も高い。わが国の高齢者たちは、実に良く働いているということを確認しておかねばなるまい。また、他の欧米諸国のあいだには、60～64歳の男性、女性、



※ 2004年調査

資料：生産性労働情報センター「活用労働統計」2007年

図2 労働力率の国際比較

「高齢者の雇用政策に関する一考察

65歳以上の男性、女性という四つのコーホートの労働力率にはかなりの格差がある。特に、フランス、ドイツの65歳以上の男性、同じく女性の労働力率は、5%にも満たないほどである。そして、各国を総体的に俯瞰すると、わが国のトップを別格として、後の国すべてのコーホートにおいて、アメリカ、ドイツ、フランスの順に減少している。

そこで、わが国の男性高齢者の労働力率が、他の先進諸国より圧倒的に高い（60～64歳女性はアメリカより低い）理由を考えてみたい。

まず第一に挙げられるのは、わが国の高齢者は老後生活への不安が高く（政治を信用していない）、目標とする貯蓄額が高いため、その貯蓄を維持、増加させるために出来るだけ働くことを選択するというもの。第二にあげられるのは、このコーホートは職場に擬似家族を持ち、「仕事のち」の者が多く、仕事こそが生きがいの源であるというもの。傍を楽にするという思想もあろう。第三にあげられるのは、自営業部門比率が高いからであるというもの。第四にあげられるのは、ヨーロッパ諸国においては、若年労働者の失業対策として高齢者が早期退職をするように促進政策をとったというものである。

第一の理由に対しては、確かに社会保障政策で老後の生活が保障されており何の憂いもない状況と、老後は自己責任であるのとでは老後のライフスタイルは異なるであろう。この点について、かつては、わが国の社会保障が充分とはいえず、高齢者も働ける間は働いて老後の生活資金を貯めておこうとするため労働力率が高いという主張もみられた。しかしながらこの主張は、もはや先進国に比しても充実してきている社会保障対策を持つわが国においては説得力を持たない。また、老後の不安に対する備えとして我が子にできるだけ財産を残すという、いわゆる財産動機から労働力率が高いといわれて来たが、これも近年の調査では、自らの老後に使う傾向が顕著である。

第二の理由に対しては、欧米では、キリスト教の教えによる「労働は苦役である」といった信仰に基づいてハッピー・リタイアメントを望むのか

もしれぬ。労働市場からの撤退の方程式としては、{ 仕事から得られる満足感 VS 止めて他の活動から得られる満足感 } がある。これまでのわが国の高齢者にとっては、「仕事のち」で遊ぶことに慣れておらず「遊び罪悪」だったと考えられるが、今後、大量に出現する団塊世代の高齢者コーホートは、これまでと異なる価値観を持った行動様式をとるのではなかろうか。高齢者の労働力率も、欧米化することを視野にいれなくてはならないのかもしれぬ。

第三の理由に対しては、なるほど自営業主と家族従業員が働く自営業部門には定年というものは存在せず、高齢期になっても自らの体力や健康状態によって仕事の量や質を柔軟に調整してソフトランディングすることができた。そのため高齢になっても働くことが可能であった。一方の被用者としてしか働くことが出来ない者には、定年制が重くのしかかり再就職しようと思っても中々思うような仕事が見つからず引退してしまう人も少なくない。これらのことから、自営部門で働く人の比率が高い国ほど高齢者の労働力率は高くて当たり前だと考えられるようだ。しかしながら、自営業部門比率はわが国よりも高いのにも拘わらず労働力率はわが国より低いイタリアの例もあり、自営業部門比率の差だけで先進国間の労働力率の格差を説明できるものではない。

第四の理由に対しては、わが国の高齢者の労働力率が欧米諸国に比して高い訳は、石油危機以降の世界的不況と高失業の時代に、欧米では早期に年金支給を開始することで、高齢者の労働市場からの早期撤退を促した事実がある。例えば、1973年の男性60～64歳の労働力率で比較してみると、わが国81%、アメリカ67%、西ドイツ65%、フランス64%、イギリス83%であった。この約30年の間に高齢者の労働力率は様変わりしたのである。

以上のことから、わが国と欧米諸国との高齢者の労働力率の違いは、労働市場からの早期退職を促す政策を施行したか否かが大きな違いを生んだともいえるであろう。

3. 定年制の歴史

さて、定年制とは、いったい何時のころから始められたのであろうか。わが国における定年制の歴史については、荻原勝著『定年制の歴史』から学ばねばなるまい。その「まえがき」から抜粋すると、1887（明治20）年に海軍火薬製造所が実施した定年制こそが、わが国の定年制における嚆矢であり、その職工規定の中に「職工八年齢満55年ヲ停年トシ、此期ニ至ル者ハ服役ヲ解ク」とある。それ以後、定年制は、大正時代にかけて機械工業、金属工業を中心として普及する。そうして昭和初期になると、重工業のみならず、軽工業や非製造業にも飛び火していく。このような段階を経て、定年制は人事労務管理制度の重要な位置を占めるに至る。また、大企業においては、熟練労働力の育成確保のためにも、労働者の長期勤続を促すように労務管理制度と共に、定年制は導入されて行った。戦時中（第二次大戦）は、一時的に定年制は中断される。その理由は、労働力不足の解消にあったが、戦後、再び多くの企業は定年制を復活させる。その背景としては、多くの企業は余剰の労働力を抱え込んでおり、困っていた。しかし、労働運動も高まる中、労働者を解雇することは非常に困難であった。そこで、定年制を実施することによって、雇用削減を図ったのである。こうして、1955（昭和30）年頃からは、大企業のみならず中小企業にまで定年制は普及していったのである。この点に関して付言するならば、定期昇給制度といった年功的労務管理制度が、中小企業においてさえ普及していたからだと考察する。

ところで、定年年齢については、一般的に50歳か、あるいは55歳というところであった。昭和のはじめごろでは、平均寿命も男女共に45歳前後であり、信長の舞った敦盛の一節ではないが、「人間50年」といわれていた。当時の50代は、肉体的な老化も早く、労働能力の減退も著しいものがあつた。従つて、当時の55歳定年制は、文字通り、労働市場からの

撤退を意味するものであった。しかしながら、戦後のわが国においては、平均寿命は世界のトップクラスの伸びを示すようになり、55歳という年齢は精神的にも肉体的にも定年を受け入れられなくなり、第二の職場で働くことを選択するようになって行く。ここに来て、労働市場から撤退する年齢にズレが生じ始めるのである。

4. 定年制についての経済理論

ここで、定年制についての経済理論に触れておこう。例えば、企業にとって高齢労働者の労働生産性が注)、支払われている賃金に見合っているのであるならば、あえて企業は定年制を定め、高齢者を強制的に解雇する必要はないのである。

しかしながら、「定年制」それ自身が存在するということが、上にのべたことの反証でもあり、高齢労働者の生産性は、定年が近づくにつれて賃

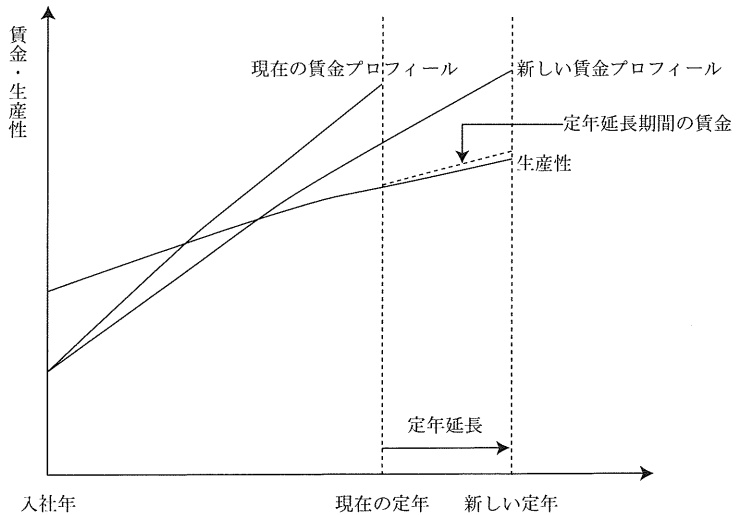


図3 定年制の経済理論

金を下回るようになる。もし仮に、高齢労働者の賃金より、生産性のほうが上回れば、企業は高齢労働者を定年で辞めさせる必要はない。否むしろ、そのことで利潤を失う結果となる。

その点について、図表3をみてみよう。

ところで、企業にとって労働者が生涯に渡って長期勤続することは、大きな利益を計上するといわれる。何故ならば、労働者の長期勤続は企業側にとって採用・訓練コストの節約に繋がり、生産性の高い労働者を長期的視点で育成することが可能となり、より多くの利益を手中に収めることができるからである。

そこで企業は、労働者が長期勤続を望むようなインセンティブを与えることを考えるようになる。それには二通りのやり方があり、そのひとつは、同業他社よりも高い賃金を支払う事にある。筆者がイギリスの高齢者施設の視察に訪れた際、チェーン展開で成功した民間のオーナー氏は、成功の秘訣をこの点に見出していた。もうひとつは、長期にわたる勤続期間の前半部分においては、企業側は労働生産性よりも低い賃金を払い、後半部分においては、前期とは逆に高賃金を払うのである。つまりこのことは、労働者の勤続期間の前半期における労働生産性に比して、低く抑えた形での賃金の未払い分を、勤続期間の総体で他企業よりも多めの賃金を受け取るということでプレミアムをつけるという、畢竟、勤続期間の後半期において、生産性以上の賃金の後払いという形をとることとなっている。

企業側としては、労働者の勤続期間全体で見た賃金支払い総額＝労働生産性の合計額（企業への貢献度）が等分となるように、賃金の支払いパターンと定年を定める。ともあれ、同業他社よりも高賃金を支払うことになるわけだが、この点については労働生産性の向上によってもたらされた利益の一部分を、労働者への賃金に還元するのである。

また、企業が定年延長をする場合は、それと同時期に賃金支払いのパターンの変更決行を余儀なくされる。その方法には二通りの考え方があり、一つは、定年延長期間については（A-A）、賃金をダウンして労働生産性

と等しくするやり方である。もう一つは、年齢賃金プロフィールを少し緩やかにずらして（B-B）、新しくなった定年年齢で勤続期間全体の総賃金と労働生産性とのトータルが等しくなるようにするやり方である。現在、大企業における定年延長に伴う労働条件の変化については、この理論モデルで説明できるものが少なくない。

5. 高齢者雇用の妨げとなる制度

図らずも、政府の施策が高齢者雇用の促進の妨げとなっていることがある。永く働けば、引退後の年金が沢山もらえるシステムにすることが涵養であろう。老年高齢者が働くことを阻害する制度には幾つかあるが、ここでは「在職老齢年金制度」と「高年齢雇用継続給付」を取り上げてみたい。

在職老齢年金とは、60歳以降となって厚生年金をもらい始めても正社員として働き続けると、その賃金に応じて年金が減る制度のことである。これは、年金給付水準を、現役男子サラリーマンの平均賃金（ボーナス込み）の6割程度を基準に制度設計された経緯があり、賃金と年金の合算されたものが、現役の平均賃金の6割程度を超えたら年金が減額される。現在、月額平均賃金は48万円とされ、その6割程度の28万円が規準額となる。その具体的仕組みは、60～64歳と65歳以上では以下のように異なる（図表4、5参照）。

先ず前者から説明すると、賃金はボーナスを含む年額（税込み）を12で割った月額換算、年金は加給年金を除いた月額で考えてみる。図4によって毎月の賃金と年金額の合計額が28万円を超えると、超過分の半額が減額されることとなる。そこで、年金が10万円のケースで考えてみよう。

- ・賃金が18万円までならば、年金との合計が28万円以下なので減額はされない。
- ・賃金が20万円であると、合計が30万円となるので2万円の超過となり、この超過分の半額の一万円が減額対象となり、年金は9万円と

「高齢者の雇用政策に関する一考察」

※賃金はボーナス込み月収、年金は加給年金を除く月額

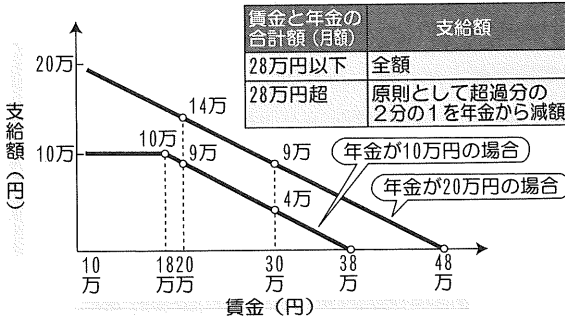
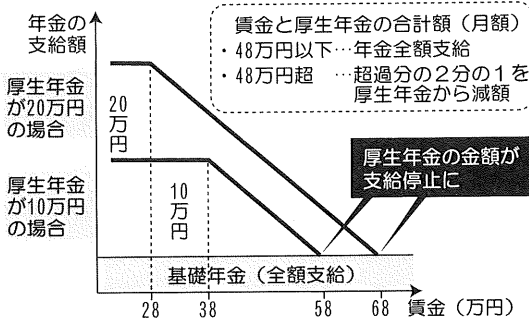


図4 60～64歳の賃金別在職老齢年金支給額(例)



※賃金はボーナス込み月収、年金は加給年金を除く月額

図5 65歳以上の賃金別在職老齢年金支給額(例)

なる。

- ・賃金が30万円あると、年金との合計は40万円となり、12万円の超過となるため年金は6万円減額されて4万円の支給となる。尚、役員などで賃金が48万円を超えるケースや年金額が28万円を超えるケースについては異なる計算式を用いる。

注意しなければならないのは、年金が全額支給停止になるケースである。受給者に扶養すべき配偶者がいると、配偶者が65歳になるまで「加給年金」が上乗せして支給される場合がある。再考で年額40万円程度もらえるが

本体部分の年金が全額停止になると加給年金も支給されなくなる。

次に後者である 65 歳以上の減額ルールを説明すると、賃金と年金の合計収入が規準額を超えたら超えた額の半分を年金から減額するという基本的な仕組みは、前述した 60 歳代前半と同様である。ただし、65 歳以上では、規準額は 48 万円に上昇する。また、合算対象となる年金も厚生年金部分だけで、基礎年金部分は含まない。そこで、厚生年金を月額 20 万円もらえるケースで考えてみよう。具体的に計算してみると、賃金はボーナスを含めた年額を 12 で割った月額換算（税込み）を用いる。

- ・ 先ず、賃金が 28 万円以下であれば、合計が規準額の 48 万円以下に収まるので年金の減額はない。例えば、賃金が 25 万円でも厚生年金と合わせても 45 万円なので、年金は全額もらえる。
- ・ 賃金が 28 万円より多いケースならば、厚生年金との合計額が 48 万円を超えるので、やはり超過分の半額が年金から差し引かれることとなる。
- ・ 賃金が 30 万円になると、厚生年金との合計は 50 万円となり、2 万円超過となる。その超過分 2 万円の半額、1 万円が減額となり、厚生年金は 19 万円となる。尚、企業役員などの高賃金で超過分の半額が年金額を上回るようなケースでは、厚生年金は 0 となる。例えば、厚生年金が 20 万円賃金が 70 万円の場合、超過分の半額が厚生年金を上回るため、厚生年金は支給されない。ただし、基礎年金は全額支給される。また、扶養する 65 歳未満の配偶者がいる場合には、加給年金が加算されるが、合算の対象には含めず、減額対象にもならない。しかしながら、加給年金を除いた厚生年金の基礎部分が 0 になる場合には、加給年金も支給されなくなるので注意が必要である。加えて、70 歳になれば、厚生年金保険料の支払いはなくなり、70 歳以上で在老対象となるのは、現時点では経過措置として 1937 年 4 月 2 日生まれ以降の人に限られている。

以上のように減額制度に対しては、保険料負担が年々増加していく現役

「高齢者の雇用政策に関する一考察

世代の理解を得るためには、やむをえないという意見や、働いている間の年金額は減少するが、厚生年金保険料は給与天引きで毎月払い続けるため退職後の年金額が増えるという効果もある。

ただし、定年後の雇用確保策が企業に義務付けられ、定年以降も働く人が増加している中で、単純に賃金が高いほど毎月の手取り収入が多くなる訳ではないのだ。

そこで一方の雇用保険からは、60歳以降の賃金が直前の賃金の75%未満に低下した場合、65歳未満で雇用保険に5年以上加入していることを条件に、「高齢雇用継続給付」という給付金が支払われる制度がある。

この給付額は、賃金が61%以下に低下した場合が最大となり現行賃金の15%で、以前の75%以上だと支給されなくなる。継続給付をもらうと、現行賃金の6%分が更に年金から減額となる。これでは、60歳以降の賃金が、以前の賃金の60%でも75%でも総手取り額に変わりがなくなる。この様な前時代的の制度が、元気高齢者の前に横たわっている訳だが、ここで、高齢期における就労・収入・年金等に関する意識について、内閣府が2004（平成16）年に行った調査を見てみよう（表1、2、3参照）。

表1 定年退職についての考え方：2004（平成18）年

(%)

	該当者数 (人)	定年退職制度をやめ、退職年齢を自分で選べるようにすべき	定年退職制度は維持し、退職年齢をもっと上げるべき	定年退職制度は維持し、退職年齢も今の水準で適切	定年退職制度は維持し、退職年齢をもっと下げるべき	わからない	無回答
総数	3,941	27.0	41.9	18.8	1.7	9.7	0.9
〔性別〕							
男	1,862	24.9	44.7	19.6	2.1	7.6	1.0
女	2,079	28.9	39.4	18.1	1.3	11.5	0.7
〔年齢別〕							
20～29歳	528	34.1	33.3	17.2	2.5	12.3	0.6
30～39	663	32.1	38.6	17.3	1.1	9.8	1.1
40～49	633	31.0	40.9	18.5	1.9	7.4	0.3
50～59	668	26.3	44.8	20.1	2.4	6.3	0.1
60～64	519	22.0	51.1	17.5	1.3	7.3	0.8
65～74	666	21.0	45.2	20.7	1.4	10.1	1.7
75歳以上	264	17.0	36.4	21.2	1.5	21.6	2.3

資料：内閣府政策統括官共生社会政策担当「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査結果」による。平成18（2004）年2月・3月調査。

（注）調査対象は、全国の20歳以上の男女6,000名。

表 2 退職年齢に関する意識：2004（平成 18）年

（%）

	該当者数 (人)	55～59歳 くらいまで	60～64歳 くらいまで	65～69歳 くらいまで	70～74歳 くらいまで	75～79歳 くらいまで	80歳以上	年齢にこだわらず、元 気ならいつ までも働く 方がよい	無回答
総数	3,941	1.8	25.4	32.9	9.2	0.9	0.1	29.4	0.3
〔性別〕									
男	1,862	1.9	28.5	34.6	9.3	1.1	0.1	24.2	0.3
女	2,079	1.8	22.6	31.4	9.1	0.7	0.1	34.1	0.3
〔年齢別〕									
20～29歳	528	2.1	24.4	25.9	7.0	0.9		39.4	0.2
30～39歳	663	2.1	21.9	31.5	8.9	0.9		34.4	0.3
40～49歳	633	2.1	23.5	33.5	7.3	0.3		33.2	
50～59歳	668	2.7	31.1	30.5	7.9	0.7	0.3	26.6	
60～64歳	519	1.2	34.7	35.3	6.0	0.4		22.2	0.4
65～74歳	666	1.4	20.1	40.2	15.6	1.4	0.2	20.4	0.8
75歳以上	264	0.4	20.8	31.8	12.1	1.9		31.8	1.1

資料：内閣府政策統括官共生社会政策担当「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査結果」による。平成 18（2004）年 2 月・3 月調査。

〔注〕調査対象は、全国の 20 歳以上の男女 6,000 名。

先ず最初に、「定年退職についての考え方」では、「定年退職制度は維持し、退職年齢をもっと上げるべき」が、「定年退職制度は維持し、退職年齢も今の水準で適切」よりも 50～59 歳層で 2 倍強、60～64 歳層で 3 倍、65～74 歳層で 2 倍強、75 歳以上でも 1.8 倍強である。

続いて、「退職年齢に関する意識」を見ると、わが国の 20 歳以上の男女は、どの年齢層でも圧倒的に「65～69 歳くらいまで」が第一位となっているが、65～74 歳層と 75 歳以上層では、「70～74 歳くらいまで」がそれぞれ 15.6%、12.1% となっている。

そこで、次に高齢者それ自身が退職年齢をどのように考えているかについて国際比較をしてみよう。やはり内閣府が 2001（平成 13）年に行なった「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」によれば、男性については、アメリカでは 1986～2001 年の 15 年間「65 歳くらい」が二位の「60 歳くらい」に二倍以上の差をつけてトップである。同じくドイツでは、1995（平成 7）年を除き（それでも 1.7% の僅差）「60 歳くらい」が「65 歳くらい」を上回っている。スウェーデンしかりである。

「高齢者の雇用政策に関する一考察

表3 高齢者にとって望ましい退職年齢の国際比較

(%)

	卸売代ない しはそれ以前	50歳ぐらい	55歳ぐらい	60歳ぐらい	65歳ぐらい	70歳ぐらい	75歳ぐらい	80歳ぐらい	その他
【男】									
日本									
1986 昭和61年	0.2	0.1	1.4	13.2	37.9	28.7	7.9	1.4	4.9
1990 平成2	0.1	0.8	1.6	11.8	38.7	30.9	7.1	1.7	3.3
1995 7	0.1	0.0	0.3	10.8	42.8	28.9	8.9	2.1	3.0
2001 13	0.1	0.1	0.3	11.1	40.8	31.3	7.7	2.8	5.8
アメリカ									
1986 昭和61年	0.2	1.0	3.9	17.8	36.5	17.6	4.2	1.5	17.4
1990 平成2	0.9	1.4	4.9	17.9	38.4	18.3	3.6	1.3	11.6
1995 7	0.5	1.8	4.6	16.7	42.3	12.8	3.0	1.3	6.7
2001 13	0.1	1.2	5.0	16.2	45.3	15.5	2.5	0.8	6.1
韓国									
1990 平成2年	0.3	3.0	4.0	25.1	20.7	25.6	4.2	1.8	12.7
1995 7	0.2	1.2	2.1	16.0	24.9	31.4	9.8	5.7	1.0
2001 13	0.3	1.4	1.8	12.8	29.6	32.1	8.7	5.9	7.5
ドイツ									
1990 平成2年	0.9	2.1	6.3	49.4	36.8	2.5	0.6	0.1	0.6
1995 7	0.3	1.4	0.9	43.1	44.8	2.1	0.1	0.0	0.5
2001 13	0.0	0.5	4.0	47.0	42.2	2.2	1.5	0.8	2.3
スウェーデン									
2001 平成13年	0.0	0.4	2.3	45.8	42.3	9.4	0.4	0.0	5.5
【女】									
日本									
1986 昭和61年	5.6	9.0	12.8	29.1	18.4	10.8	2.6	0.6	5.6
1990 平成2	4.6	8.4	11.2	29.3	24.5	10.3	2.4	0.6	3.3
1995 7	3.3	4.8	9.1	32.0	26.5	11.5	3.6	1.2	2.9
2001 13	1.6	3.5	5.4	29.9	34.9	14.2	3.3	1.0	5.3
アメリカ									
1986 昭和61年	1.0	3.2	7.8	25.9	30.3	10.5	2.3	1.3	17.8
1990 平成2	2.5	4.0	7.1	27.7	26.1	8.8	2.8	1.0	11.2
1995 7	3.0	4.2	8.4	24.0	30.6	8.1	1.8	0.9	6.8
2001 13	0.7	2.6	7.4	23.6	37.2	12.0	2.0	0.9	7.7
韓国									
1990 平成2年	4.9	7.6	8.0	31.6	16.8	14.6	1.1	0.9	11.9
1995 7	4.6	9.2	6.7	25.4	22.1	16.7	4.5	3.1	0.9
2001 13	4.5	6.5	8.3	27.4	22.0	17.0	4.3	4.0	6.2
ドイツ									
1990 平成2年	5.6	7.0	33.0	44.6	8.1	0.6	0.2	0.0	0.4
1995 7	3.9	6.1	24.5	55.3	6.5	0.4	0.1	0.0	0.6
2001 13	0.9	3.6	25.9	67.2	8.0	2.0	0.1	0.1	2.2
スウェーデン									
2001 平成13年	0.2	1.1	5.0	52.6	33.2	2.4	0.1	0.0	5.4

資料：内閣府政策統括官高齢社会対策担当（現・共生社会政策担当）「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」による。平成13（2001）年1月・2月調査。

（注）調査対象は、60歳以上の男女（施設入所者を除く）PP。日本1,153名、アメリカ1,002名、韓国1,005名、ドイツ1,046名、スウェーデン1,001名。

他方、韓国では、1990～2001年の間、常に第一位は「70歳くらい」である。続いて日本では、「65歳くらい」が第一位をキープし続けている。ただし、「70歳くらい」が微増傾向にある点に注目してよい。

もう一方の性である女性については、アメリカでは、1986～2001年の間、1990年を除いて「65歳くらい」が第二位の「60歳くらい」を5%以上離して一位である。ドイツは、「60歳くらい」が二位の「55歳くらい」を圧倒的に引き離して一位である。「65歳くらい」に至っては、1990～2001年の間8%前後しかない。スウェーデンは、2001年のデータしかないが、52.6%が「60歳くらい」33.2%が「65歳くらい」と、一位、二位を占めている。

他方、韓国女性の第一位は圧倒的に「60歳くらい」で約三割を占めてはいるが、二位と三位の「65歳くらい」と「70歳くらい」は平均20%、16%と接近して高い。そこで日本女性であるが、1986～1995年までは「60歳くらい」が第一位であつたが、6年後の2001年には「65歳くらい」が「60歳くらい」の二位を5%上回っている。

こうして国際比較をしてみると、日本の60歳以上の男女は「70歳くらいまで働きたい」は、男性で30%、女性でその半分の15%弱が存在する。「75歳ぐらい」も1986～2001年を通じて7%強有る点を見逃してはならない。

以上のことから判るように、わが国は、働く意思と能力を持つ高齢者の多い国である。その点を生かし、高齢者が長年培った能力を、次世代に伝承できるような社会とするために、今こそ社会全体で努力し準備する段階に入ったといえよう。高齢者が「私の働いてきた人生が、私の全作品です」と、若者に伝えられるように、その意欲と能力と技術が伝承されるシステムが望まれる。

おわりに——高齢者雇用の課題と展望

今後の人口減少・超少子高齢社会を考えると、確かに政府の「70歳まで

「高齢者の雇用政策に関する一考察」

働ける企業」は、日本社会全体が求めているものである。現在でも、わが国の総人口の五人に一人は65歳以上の高齢者であり、やがて総人口の四割が高齢者になる時代がやってくる。少し先だが、22世紀初頭には、地球上の総人口の約3割が60歳以上となると予測されている。そうした時代に備えて、働く能力と意志のある人が働き続けることが可能な「生涯現役社会」の仕組みづくりが必要である。

また、見てきたように、現在の60代は仕事の経験や技能の蓄積も豊富であり、働く意思と能力のある高齢者が長く働くことが出来る制度にすることは、経営の観点からも企業にとって合理的な選択となる。

高齢者側も、年齢を基準としないシステムに慣れる必要がある。この生涯現役社会は、生産能力開発社会でもあるわけであるから、常に新しい知識や技術を習得、駆使し、自らのところと体の健康に留意しながら、若者と共に仕事を楽しむゆとりも必要であろう。また仕事と同時に、元気高齢者には「働きたい、学びたい、遊びたい」の他に地域活動やボランティアなど、様々な人生観を持たれる方も多い。こうした個人の希望に合った働き方ができる仕組みづくりも必要である。これらのことから重要な点は、「仕事がしたい！働きたい！」という意志と能力を持った高齢者の意欲をくじかない制度を整えることである。

前述したが、わが国は、今後、大量の団塊の世代の定年を迎える。この団塊の世代は、確かに量的には塊の世代かもしれない。しかし彼らは、質的には塊などではなく、むしろ価値観の多様化した個人差の非常に大きい気難しい集団なのであることを忘れてはならない。彼らは、脱年齢時代——健康、体力、意欲と意思、加齢と共に個人差は広がる一方である——を生きるであろうことが予測される。

それでは、生涯現役社会を実現するには如何にすべきか。人事体系、雇用体系はどうすべきなのか。畢竟、高齢者雇用の要諦は、企業にとってはコストアップにならないことである。コストとは、その人の働き以上の賃金を払うときに生じるのであるから、30歳の課長も65歳の課長も同程度

の能力（生産性）を持っているとしたら同じ給料を支払わなくてはならないであろう。エイジ・フリーで生涯現役を目指すならば、若年時だけの職業訓練ではなく、高齢期においても長期研修や職業再教育の機会が必要となる。企業側も高齢者それ自身も、職業能力を大転換させるチャンスを持つことが必須である。

また、企業としては、勤務形態も多様化し、「専門パートタイマー」という形も考え、アラカルト・メニューを用意することも重要だ。今後の高齢者雇用は、人財派遣が鍵となり、そのベストマッチングの為の情報提供こそがインフラとなるだろう。

最後になったが、性別、人種、年齢は、自分の意思と努力では変えられないものだ。これらのあらゆる個人が変えることの出来ない属性によって制約されない社会の実現を望み、高齢者それ自身が、個人の属性に左右されずに自己決定できる社会こそ、真のエイジ・フリー社会といえよう。

加えて付言するならば、「高齢化」とは経済社会の成功のあかしであったはずである。それを真の喜びとするには、暦年齢を基準としない価値観を持つ団塊の世代こそがモデルにふさわしい。世界で最も高齢化していて、世界で最も高齢者が生き活きと働ける社会を創出すれば、世界モデルとなるだろう。これまでの人口増を前提とした従来型の政策を大転換して、人口減・超少子高齢社会の先頭走者として、独自のスタイルを発信する必要がある。「高齢問題」などとネガティブにではなく、日本発の世界モデルとして挑戦して行きたいものである。

注

- 1) 労働生産性とは、労働者が一定時間働いて、どれほど多くのモノやサービスを産み出すのかを示す指標。生産性が高ければ、労働力や資本をつぎ込まなくても、沢山の付加価値を生み出すことが出来、国民生活が豊かになる。日本の水準は、米国に比して7割程度に止まっており、とりわけ、非製造業の効率向上が課題である。

「高齢者の雇用政策に関する一考察」

引用・参考文献

- (1) 明石喜彬、野村紘彦、宇佐美竜一共著『経済原論』中央経済社、2000年
- (2) 西村周三『保険と年金の経済学』名古屋大学出版会、2000年
- (3) 西村周三『医療の経済分析』東洋経済、名古屋大学出版会、2000年
- (4) 明石喜彬『失業の理論と実証』中央経済社、1996年
- (5) 萩原勝『定年制の歴史』東洋経済、1945年
- (6) 富田安信「高齢者の雇用政策」内海洋一編『高齢者社会政策』ミネルヴァ書房、1994年
- (7) 清家清『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社、1996年
- (8) 伊東真理子『楽しく学ぶ高齢者福祉』ミネルヴァ書房、2006年