

視点

高齢者雇用と生涯労働時間

No.151 2001年6月

高齢社会を迎えて、これからは高齢者にももっと働いてもらわねばという声があちこちに響く。それに押されるように年金支給開始年齢の引き上げも始まった。だが、わが国の高齢者は働かず安穩にすごしているのだろうか。60代前半層男子の労働力率をOECDの統計で比べると、米英が50%台、ドイツが20%台、フランスでは10%台なのに対し、日本では75%もある。60代後半になっても日本の数字は30%台、それに対して欧米では微々たる数にすぎない。日本の高齢者は今でも諸外国よりずっと働いているのが実態である。

「働いている」といっては語弊があるかもしれない。労働力率とは労働市場に登場している人の割合で、失業者も含んでいるから、失業高齢者を忘れるわけにはいかない。60代前半層の失業率は常に平均を上回り、雇用状況の悪化するなかで99年には男子はついに10%を超えた。問題のある統計ではあるが年令別有効求人倍率で60代前半の数字をみれば、好況期でさえ0.1倍程度にすぎず、現在では地を這うような低迷が続いている。この層の需給関係は慢性的な供給過剰状態にある。「もっと働いてもらう」というのは、この供給過剰の労働市場へさらに供給を増やすことを意味する。

では、そこへ押し出される高齢層の雇用の受け皿はどうか。昨年秋に旧労働省がつくった高齢者雇用の新しい「基本計画」は、「向う10年程度

の間に、原則として希望者全員がその意欲及び能力に応じて65歳まで継続して働くことができる制度の普及を図る」ことを謳っている。だが、上の条件をみたす制度をもつ企業の割合は16%にすぎないと推計されている。しかもこの推計のもとになった「雇用管理調査」で、「希望者全員」を定年後の継続雇用の対象とする企業の割合を94年調査と2000年調査で比べると、勤務延長制度では36%から26%へ、再雇用では27%から21%に減り、対照的に「会社が特に必要と認めたものに限る」割合は、それぞれ41%から44%、51%から52%へ増えている。事態は「基本計画」のめざすものとは逆方向へ進んでいるわけである。

これからの高齢者雇用を考えると、国際的にみてもすでに相当に高いわが国高齢層の労働力率をさらに引き上げることは、実効ある政策目標とはなりにくい。むしろ、圧倒的な供給過剰のもとで劣位にある処遇・労働条件の改善と雇用の安定にもっと目を向けるべきではないだろうか。実際、定年をすぎて雇用延長または再雇用で勤め続ける労働者は、賃金でも仕事の内容でも、現役時代とは大きな落差を余儀なくされている。その雇用契約もほとんどが1年ごとに更新される不安定なものである。にもかかわらず多くの60代が、暮らしのために仕事につかざるをえない。「高年齢者就業実態調査」で60代前半層の就業の理由をみれば、80%が「経済上の理由」をあげており、「健康に良い」「生きがい、社会参加」などの回答は、いずれも数%にすぎない。高齢者にとっての仕事は、定年前と同じく暮しを支えるためであり、そうしたニーズに応えることが「受け皿」の役割であろう。

ここで「定年制」の是非が大きな話題になる。「年齢」のみを要件として解雇権が全面的に発動される「定年」という制度そのものを廃止せよというのがひとつのラディカルな主張である。アメリカの「年齢差別禁止法」をヒントに描かれる「活力ある高齢社会」像は、使用者による解

雇権の発動に制約を加え、労働者の働く権利を保障するものかもしれない。だが、労働市場の実際の動きは、果たしてそのような楽観を許すだろうか。

わが国の定年制は、「年齢」を理由にした強制解雇装置である。だが他方それは、「年齢」以外の要件による解雇権の発動を規制する制度でもある。いわばそれは、アメリカのような「先任権制度」やヨーロッパにみる解雇制限法制がなく、いったん解雇されれば無防備で労働市場に放り出されるわが国で、ほとんど唯一の「雇用安定」装置でもあった。近年、定年制の持っていたこの雇用保障機能が弱まってきたことは否定できないが、ここでただ定年制を廃止するのは、今なお残る雇用保障機能を最終的に廃棄することを意味する。制度の「エイジレス」化は、若者と同じ敏捷さや筋力や視力を「年齢差別」なく高齢者にも求め、比較するだろう。「年齢」を理由にした解雇は制約しても、「年齢」以外の理由による解雇を拡げるように働くとすれば、それは雇用を保障するものとはいえない。

高齢者の雇用条件を改善するには、年金や医療保障、失業保険などとの関連を踏まえつつ、今みるような圧倒的な供給過剰状態を是正することがぜひとも必要である。それは「高齢者」という特定階層だけに着目して解決できる課題ではない。誰もが毎年必ず歳をとり、若者もやがて必ず高齢になるという単純な事実に戻って、全労働者・全年齢の問題、個々人の生涯にわたる問題として捉え返し、対策を考えることがぜひとも必要である。

ここで「労働時間」に目を向けてみたい。1日、1週、1年という単位ではなく、生涯にわたる労働時間である。人の一生を通じて、働く時間は、家での暮しの時間、楽しみの時間、能力を磨く時間などとの組み合わせの中にある。生涯労働時間を考えるとは、労働を生活全体のなかで

考えることであり、長い人生の価値を高める働き方、言い換えれば価値ある働き方を考えることである。個々人にとって価値ある働き方とは、持てる能力を発揮でき、やりがいを感じられ、それが周囲から評価される働き方だろう。50歳をすぎてまったく新しい職種へ転換することはむつかしくとも、青年期から培った能力を伸ばすことはできる。若い頃に集中して体験した仕事に戻ることもできる。“身体で覚えた”能力の特徴である。生産技術の転換がスピードを増している現代、価値ある働き方をするには技能・職能のリフレッシュがいつそう重要になる。

“大量生産・大量消費・大量廃棄”のシステムが浪費の体系として深刻な反省を迫られている。だがこれは、原材料や製品など「モノ」だけのことではない。原材料から製品を生み出す労働にたずさわる人間もまた大量に浪費されてきたことを意味する。この浪費圧力に耐えて働き続けようとするれば大きなストレスを引き受けねばならない。モノより人を大事にするなら、こちらのほうがよほど重大な問題であろう。

生涯労働時間を考えるとは、ここへ目を向けることにほかならない。

高齢者の雇用環境改善という課題をここから考えることができる。高齢期に働く分生涯労働時間を延ばすのではなく、生涯の労働時間を青年・壮年期と高齢期との間で配分し直すのである。視点を換えれば各年齢層のあいだで仕事時間を分かち合うことである。青年・壮年期の労働時間にゆとりを組み込み、教育・訓練や自己啓発や健康増進に振向ければ、高齢期にも能力を維持し延ばし、健康を維持してやりがいある働き方を続けることができる。近い将来「労働可能年齢」人口が減少して、経済成長を制約するという懸念が語られるが、これまでの労働の浪費をあらため、生涯にわたって能力を発揮できるようにすれば対応できる問題である。生涯労働時間の視点からの改善は、高齢者の雇用・労働条件の改善にとどまらず、全世代の労働に人間性を取り戻す課題とも重なっている。

「改革断行」を旗印に、小泉新内閣が鳴り物入りで発足した。その掲げる「改革」が誰のためのものか、知日派オランダ人の手になる本の書名をモジっていえば「人間を幸福にするシステム」に向けた改革かどうか、大いに注目したい。同時に、雇用労働システムの改革は、行政権力よりも当事者である労使が第一に責任をもって当るべき課題であることもまた、しっかり心に留めておきたい。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

新しい世紀には新しい組織で新しい労働運動を

日本商業労働組合連合会 会長 南雲光男

厳しければ厳しい程労働組合は改革者たれ

—— 21世紀を人間の為の世紀へ ——

今、日本の社会は政治、経済、労働、生活といったあらゆるレベルにおいて、先行き不透明な将来に希望を託す事ができない状況を呈しており、極めて閉塞感が蔓延している。

特に、あらゆるレベルにおけるリーダーの発言や行動は改革とは名ばかりで問題先送り型の無責任さえ感じる。それは私だけの思いであろうか。

世界は年々歳々、市場経済の名の下に国境のないグローバル化が急速に進展し、競争のみが激しく、勝者と敗者そして貧富の格差が拡大し、一部の勝者のみに富が集中し大多数の貧しい人々はグローバル化の恩恵を受けていない。

家族は崩壊し、子供たちの未来を奪っている。こんな人間社会で良いのだろうか。

私たちは日本はもはや日本だけで生きていくことができない構造になっている事を私たちは自覚する必要がある。国際社会の責任ある一員として21世紀が真に人間のための世紀にする為に国内外の改革に積極的にチャレンジする責務がある。

しかし、今ほど諸外国の目が日本に対して厳しい時はない。言い換えればそれほど日本は国際社会の中で重要な立場にある証左とも言える。

21世紀の日本社会はグローバル化、情報技術革新、地球環境問題に加え少子高齢化、人権問題すなわち人間尊重といった人間の存在に重きをおく世紀に向かって動く事になろう。その為には過去の延長線上でのみ未来を語るのではなく、未来のあるべき姿から現在を見つめ、その為の改革にスピードをもって挑戦しなければならないと思う。

労働組合は統合し分権せよ

—— ひとり皆んなの為に、皆んなはひとりの為に ——

今、世界も日本も新しい社会経済秩序づくりの為に様々な課題に直面している。そのような中で特に企業はグローバル化と市場経済主義を旗印にマーケットを支配しようとし、ますます多国籍企業化し企業の統廃合を急速に進めている。この動きの中で私たちが見落としてはならない事は、規制緩和の名の下に人間的、社会的、文化的側面が無視され、ルールも秩序もない弱肉強食的行動によって勝者のみが賛美される風潮である。

この事に対し私たち労働組合は真正面から戦わなければならない。家族や子供達の為に人間の幸福の為に……………。

企業が統合し多国籍化するならば私たち労働組合も統合し、国際連帯を強める必要がある。そして統合化された組織はより現場に近いところで意思決定できる分権組織にすれば良い。すなわち多様性を認め合う組織である。

「新しい世紀には新しい組織で新しい労働運動を」という思いは21世紀が人間の為の世紀でありたいからであり、労働運動こそ人間のための集団であるから……………。

人間の復権それは労働運動の復権でもある。

商業労連はこのような認識の下、社会を構成する一員として社会の改革者として主体的に行動できるよう本年7月をもって新産別組織として統合し、経済運営や企業経営が経済・市場万能主義に過度に傾斜することのないよう、人間の尊厳を大切に社会発展を促すチェッカーとしてパートナーとして役割を果たすべく決意したところである。

公平なルールの下で公正な競争を

—— 健全な労使関係で産業民主主義の確立を ——

私たち流通・サービス産業は規制緩和、消費構造の変化、経済の停滞などかつてない環境変化の中で企業間競争は熾烈さを極めている。今後も構造改革が進む中で急速に経済環境が良くなるとは思えない。その意味で高失業率の到来と言っても過言ではない状況にある。このような中で企業が社会的責任を見失う経営活動を拡大すれば働く者の雇用不安は増大し、ソーシャルセフティーネットが不備であれば生活不安を呼び起こし、人々の生きる力を失ってしまう。

「労働運動は何の為に存在するのか」。今こそ問い直さなければならない。産別組織の果たすべき基本的な役割の一つに公平なルールの下で公正な競争を通じ産業の近代化、民主化を推進することである。

特に、私たちの産業が人々の暮らしや生活に密着している地場産業であるだけに地域の発展や消費者を擁護する、すなわち人間尊重の精神こそ企業経営の最も大切な企業の社会的責務である事を労使共に認識しなければならない。

流通・サービス産業は今後社会的にも経済的にも地域社会に対し重要な責任と役割を担うことになる。そしてその責任のキーワードは、「多様性の尊重と自由な選択」を保障する事にある。その中で労働組合は働く者を代表して国政・産業界・企業などへの発言力・影響力を強め、社会、地域との共存の中で健全な産業の発展に貢献する事が期待されている。産業の発展なくして個別企業の発展もない。これからは個別企業のみに向けた企業内組合だけの産業にし

てはならない。公正な競争条件の確立なくして産業の近代化も民主化もない。その実現の為には統合された産業別組織が不可欠であるとの認識の下、日本商業労働組合連合会、チェーン労働組合協議会、百貨店七労組連絡協議会三団体が一つに結集し「新しい世紀には新しい組織で新しい労働運動を」の名の下に日本サービス・流通労働組合連合（JSD）という新たなる産業別組織としてその第一歩を踏み出す事とした。JSDは流通サービス産業の労働者に開かれた組織として力強く前進する。

広い視野と未来志向の中から創造と活力を

—— 連合、国際労働運動を通じ社会的価値ある運動を ——

流通・サービス産業は時代の転換期となる環境変化の中で変革を求められており、企業レベルにおいても総合的な福祉の再構築や経営の構造改革が重要課題となっている。これらの課題を解決する為には企業・産業における健全な労使関係の構築が不可欠である。

このような状況において、真に産業を代表できる産業別組織の確立が私たちに課せられた重要な使命である。流通・サービス産業に働く仲間が信頼し、参加できる組織・活動を構築することはJSDと加盟組合の組織力の強化につながるだけでなく、連合労働運動や国際労働運動において一定の役割を果たすということになる。JSDは未来を展望した政策力と力強い組織・実戦力の構築を早急にはかる。

21世紀における労働運動を考えるにあたり構成組合員のみならず広く国内外社会に支持される政策を産業や労働運動の枠を越えて策定していく。すなわち環境問題や人権・教育問題など、あるべき社会づくりや人間性の復権をめざした「社会、文化、政策」を新たな政策の柱として検討していくとも視野に入れた活動をすすめる。

日本サービス・流通労働組合連合（略称：JSD）

（Japan Federation of Service and Distributive Workers Unions）

運動の視点・サービス・流通連合運動の定着を目指した活動の推進

- ・新しい時代における総合的な福祉の構築
- ・産業、企業の構造改革への取り組み強化
- ・21世紀の活力ある労働運動の創造へ挑戦
- ・集中と分権を基本原則とした活力ある組織運営店

「サービス・流通連合」の運動方針は大別して次の6つの基本方針で

—政策活動から加盟組合の支援そしてサービス活動の強化—

新組織結成初年度の運動方針は、産別としての活動を明確にしつつ、着実な活動を行うため政策的視点と実務的視点を基に、大別して6つの基本方針とする。



[HP](#) [DIO目次](#) [DIOバックナンバー](#)