ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

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穏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、雇用情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き、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立ち返って、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っそう重要になる。

“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 ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー