

第10章 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた日本の課題

本章の課題は、日本における年齢にかかわらず働く社会の実現に向け、欧州各国政府の取り組み状況と日本の現状を踏まえて、総合的に問題を提起することにある。まず、日本での高齢者雇用就業政策を概観した後、日欧比較に基づきその特徴を挙げる。その上で、年齢にかかわらず働く社会の実現の必要性と課題を、「年齢にかかわらず働く社会に関する有識者会議報告」やEU一般雇用機会均等指令などを踏まえながら整理し、最後に、政策課題を8つの提案として提示する。

1. 日本における高齢者雇用就業政策の体系

日本における現在の高齢者雇用就業政策は、高年齢者雇用安定法に基づき、①定年の引上げ、継続雇用制度の導入などによる65歳までの雇用の確保、②中高年齢者の再就職の援助・促進、③就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保などを柱として展開している。

第10-1表 高齢者雇用就業政策の体系

① 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

- 60歳未満定年の禁止
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
 - ・ 事業主への指導及びきめ細やかな相談・援助
 - ・ 定年の引上げ、継続雇用制度の導入を行った事業主に対する助成措置（継続雇用定着促進助成金）
- その他の援助（高齢者向け職場改善の援助）

② 中高年齢者の再就職の援助・促進

- 定年退職者及び離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助
 - ・ 再就職援助計画制度の普及、活用の促進
 - ・ 中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する助成（在職者求職活動支援助成金）を通じた在職求職活動の支援
- 公共職業安定所等における職業相談・職業紹介

③ 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保

- シルバー人材センター事業の拡充
- シニアワークプログラム事業（事業主団体の参画の下、技能講習、合同面接会等の実地）
- 短時間雇用、自営開業（高年齢者等共同就業機会創出支援事業）の推進

④ 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた取組の推進

- 募集・採用時の年齢制限の緩和

(1) 65歳までの継続雇用の推進

65歳までの雇用については、60歳定年の定着を受けて、①60歳プラス α 方式（60歳定年を維持したまま65歳までの雇用継続に向け、 α を増やしていく方式）、②65歳マイナス β 方式（定年年齢を65歳に引き上げ、個々人が引退年齢を決める方式）、③エイジフリー方式の3つの方式が議論されている。現時点では、人事管理制度の抜本的見直しを伴わない①の60歳プラス α 方式が広く受け入れられている。

2000年の高齢者雇用安定法改正により、事業主は、定年が65歳未満の場合、定年の引上げや継続雇用制度の導入あるいは改善などにより、65歳までの雇用を確保するための措置を講ずることに努力しなければならないとされた。こうした規定にもとづき政府は、①事業主への指導及びきめ細かな相談援助、②定年の引上げ、継続雇用制度の導入を行った事業主に対する助成措置、などに力を入れている。

(2) 中高年齢者の再就職者の援助・促進

中高年齢期において雇用がいったん中断した場合、再就職環境は厳しい。離職した高齢者については、可能な限り短期間の失業で再就職を実現することが重要であり、そのため離職前からの積極的な再就職支援が必要である。公共職業安定所では、必要な場合、事業主に再就職援助計画作成を要請するとともに、再就職援助措置を講じた事業主、再就職援助計画対象者の再就職促進を図るための体制整備を行った中小企業事業主団体及び再就職援助計画対象者を受け入れた事業主に対し、在職者求職活動支援助成金を支給している。さらに、2000年度から、雇用情勢が悪化した場合（全国の完全失業率5%以上）において、中高年（45歳以上60歳未満）の非自発的失業者及び職業訓練受講者を雇い入れる事業主に対し、1人当たり30万円を支給する緊急雇用創出特別奨励金事業を実施している。また、公共職業安定所（人材銀行、キャリア交流プラザを含む。）における情報提供・相談機能の強化に努めている。

(3) 就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保

高齢者は、一般的には、就業機会が確保されれば70歳まででも働く意欲を持っているが、健康状態をはじめ様々な理由から60歳までと全く同じ働き方をすることは難しい。60歳以降の就業機会の確保に当たっては、必ずしもフルタイム勤務に限らず、短時間勤務、在宅勤務など、多様な雇用形態を開発していくことが重要である。また、引退過程にある高齢者に対し、臨時的かつ短期の就業など地域社会での日常生活に密着した仕事の提供を行うシルバー人材センターを推進している。また、中高年齢者が共同して事業を開始し労働者を雇い入れて継続的な雇用・就業の場を創設・運営する場合に、経費の補助（高齢者等共同就業機会創出助成金の支給）、相談、情報の提供その他の援助を行っている。

(4) 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組み

2001年、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限緩和の努力義務が規定される（2001年10月施行）とともに、その実効を担保するため「年齢指針」を制定し、その周知活動、公共職業安定所窓口における求人年齢の緩和指導を通じ、募集・採用時の年齢制限撤廃を目指すこととなった。具体的目標として、政府は、公共職業安定所で受理する年齢不問求人の割合を2002年11月の12.8%から、2005年度には30%に上げる方針を示している。

(5) 「高年齢者等雇用安定法」の2004年改正

2004年6月5日の国会で、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が成立した。「65歳までの定年の引上げや継続雇用制度の導入等を求める。」とし、以下のような内容を規定している。

- ① 労使協定で継続雇用制度の対象労働者基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。また、2006年4月の施行日より、当面（大企業3年間、中小企業5年間）は、労使協定でなく就業規則等に基準を定めることも可能とする。
- ② 対象年齢は年金支給年齢に合わせ、2013年度までに段階的に引上げる。
- ③ 労働者の募集・採用時に上限年齢を置く場合にはその理由の提示が必要。
- ④ 事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。
- ⑤ シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例（許可を届出とする）を設ける。

2. 関連する社会保障制度

高齢者雇用就業政策の理解のためには、雇用保険、公的年金制度の基本的知識が不可欠である。簡単に紹介する。

(1) 雇用保険制度

日本の雇用保険は、失業等給付—欧米諸国における失業保険に相当する求職者給付及び失業者ないし労働者に対するその他の個人給付—と事業主に対する給付を中心とした雇用安定等3事業を同一の保険制度の下で行っている。失業等給付部分の保険料は労使折半負担で、3事業部分の保険料は事業主のみの負担となっている。基本手当給付日数は、2001年4月以降、中高年層を中心に倒産・解雇等により離職を余儀なくされた者により多くの給付日数が確保されるように再編された。また、2003年5月以降、早期再就職の促進、多様な働き方への対応、再就職の困難な状況に対応した給付の重点化と制度の安定的運営の確保の観点から、①基本手当の給付率、上限・下限の改正、②就業促進手当の創設、③通常労働者とパートタ

イム労働者との基本手当などの所定給付日数の一本化などの制度改正がされた。

60歳台前半層の就業支援策としては、継続雇用、再就職した者に支給される高年齢雇用継続給付制度がある。また、特定求職者雇用開発助成金（高齢者や障害者など就職困難な求職者の雇い入れを促進する助成金）や継続雇用定着促進助成金（65歳以上の年齢まで継続して雇用する制度の導入ないし定着、高齢者の多数雇用を促進する助成金）などがある。

(2) 公的年金制度

公的年金制度は、国民年金、厚生年金及び共済年金からなる。民間被用者及び公務員の年金給付は2階建てとなっており、1階が定額年金（基礎年金）、2階が報酬比例年金となっている。被用者以外の者は1階だけの給付となっている。1階の定額部分（基礎年金）は、受給開始年齢が60歳から65歳への引上げ過程にあり、現在62歳である。民間企業の男性被用者と公務員は2013年に、民間企業の女性は2018年に65歳になる。モデル受給額は、現在1人月額6万6千円である。2階の報酬比例部分の受給開始年齢は、1999年改正で、民間企業の男性被用者と公務員は2013年から2025年の間に、民間企業の女性被用者は2018年から2030年の間に、それぞれ60歳から65歳に引上げられることになった。1階、2階部分を合わせた受給モデル額（夫厚生年金40年加入、妻専業主婦で、夫婦とも65歳以上の場合）は、23.2万円（2004年度価格）となっている。なお、60歳台前半層の給与所得者が公的年金受給後も働き続けると、老齢（または退職）年金受給額が減額されたり支給が停止される在職老齢年金制度があるが、2002年4月以降、60歳台後半層の高額所得稼得者にも実施された。

2004年6月に国会成立した新年金制度改革法では、社会経済と調和した持続可能で、また、多様な生き方、働き方に対応した制度の構築が目指されている。

具体的には、次のような措置がなされた。

- ① 厚生年金および国民年金の将来の保険料水準を固定した上で、その収入の範囲内で給付水準を自動的に調整する仕組みとする。
- ② 社会全体の保険料負担能力の伸びを年金改定率に反映させることで、給付水準を調整（マクロ経済スライド）する（ただし、調整は名目額を下限とし、名目額を維持）。
- ③ 60歳台前半の被用者の在職老齢年金については、在職中の一律2割支給を廃止するとともに、65歳以降の老齢厚生年金について繰下げ制度を導入し、高齢期の就労を促す。一方で、70歳以上の被用者の構成年金給付については、60歳台後半の被用者と同様、賃金と老齢厚生年金の合計額が現役男子被保険者の平均的収入を上回る場合には、老齢厚生年金の全部または一部の支給停止を行う（保険料負担を求めない）。
- ④ 子が3歳に達するまでの間、育児休業期間について保険料を免除する。
- ⑤ 離婚した場合の厚生年金については、配偶者の同意または裁判所の決定があれば分割できる（当事者双方の婚姻期間中の合計額の半分を上限）。また、遺族厚生年金を見直し、自らの老齢厚生年金を全額受給した上で、従来の遺族給付との差額を遺族厚生年金とし

て支給する仕組みに改める。

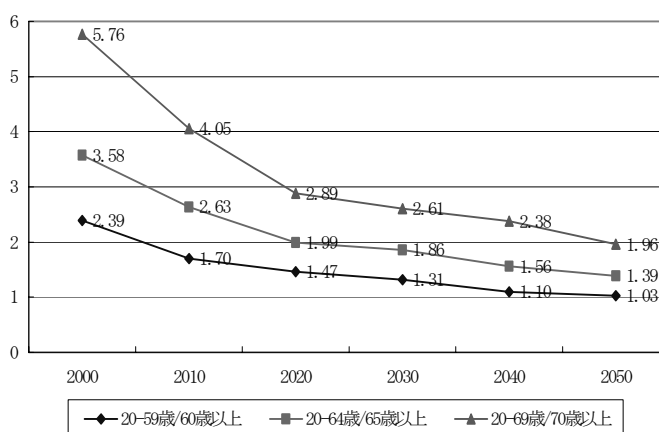
3. 日本の高齢者雇用就業政策の特徴と課題

(1) 日本では、高齢化がとりわけ急激で、高齢者の就業促進がきわめて重要

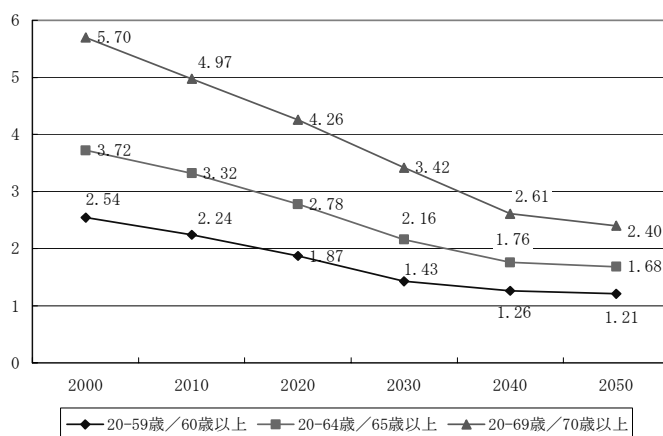
高齢化と経済活動との関連で、サポート率が使われることが多い。勤労世代人口を高齢扶養世代人口で割った値である。高齢者一人を何人の勤労者で支えることになるかを示している。勤労世代を、60歳までとするか、65歳までとするか、70歳までとするかで、サポート率は大きく異なる。サポート率の推移を、日本、EU計、アメリカで比較してみると、日本では高齢化が急激なため、欧米各国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側へ回ることが必要であることがよくわかる。例えば、2020年の日本では、勤労世代を70歳までとしても、勤労者2.89人で1人の高齢者を支えないとならない。この数字は、同年のEUで、勤労世代を65歳までとした2.78人とほとんど変わらず、日本の方が5歳長く働いてちょうどEU平均と同じになる（第10-2図）。近年各種国際会議において、高齢者が雇用をはじめ、さまざまな形で社会に参加することをめざす「活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）」の実現が提唱されるにいたっている。日本は、他の国以上に率先して「活力ある高齢化」を追求していく必要がある。EU諸国は65歳までの就業促進に乗り出しているが、日本は70歳程度までの就業促進を積極的に図ってちょうど見合う計算になる（あくまでEU平均の数字との比較である）。

第10-2図 サポート率（勤労世代人口÷高齢扶養世代人口）の国際比較

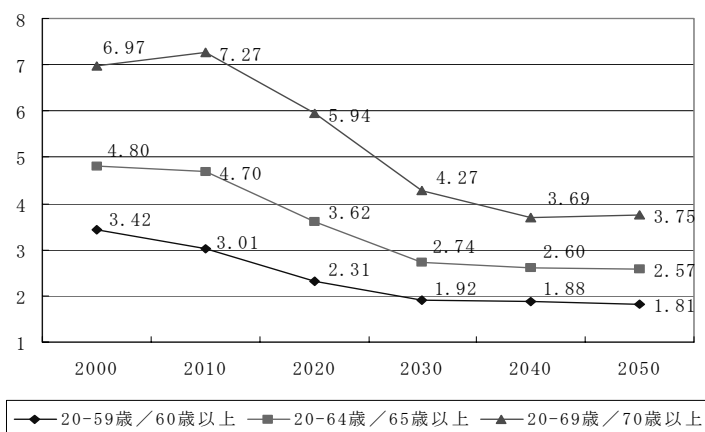
— 日本 —



－ EU －



－ アメリカ －



資料出所：日本は国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成12年1月推計）』（中位推計）。EU、アメリカは、国際連合, World Population Prospects: 1998 版（中位推計）より。

(2) 高齢者の就業率は高いが、就業内容面では課題が多い

日米欧各国とも、高齢者の引退延期が課題となっているが、日本と欧州とでは内容が異なる。

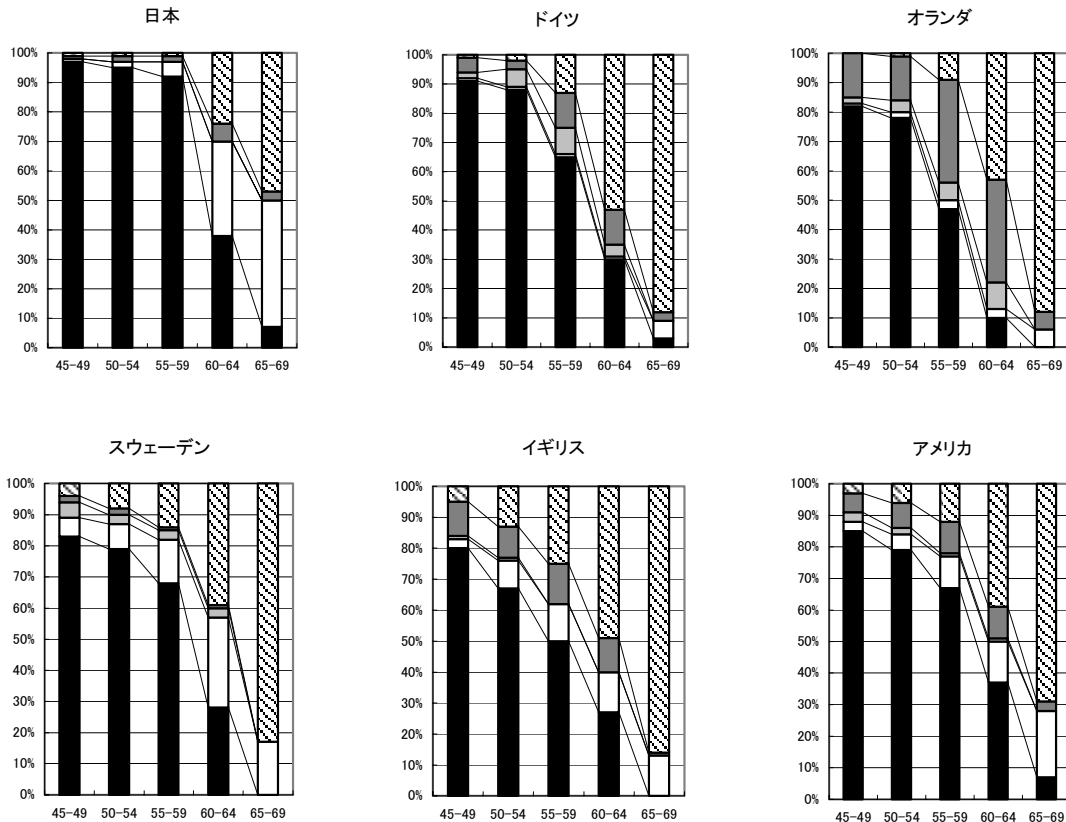
欧州の場合、公的年金受給開始年齢や早期引退促進制度対象年齢で、労働力率や就業率は大きく下がる。欧州の高齢者雇用対策を概観すると、1970年代後半から90年代半ばまで続いた早期引退促進政策を見直し、50歳代後半層の就業率の拡大に努めている国（オランダ、ドイツ）、公的年金制度及び強制退職年齢の規制見直し（67歳以下に定年退職を設定している労働協約は本年末から無効）により60歳代の就業拡大に努めているスウェーデン、公的年金受給開始年齢が60歳で、それ以前の早期引退がまだ広汎に見られるフランスなど様々である。各国とも、労働市場からの引退延期を課題に挙げており、例えば、一部の国では、パートタイム就業と組み合わせた部分退職を奨励している。

一方、日本ではこうした数字だけを見ると、少なくとも男性については高齢者の就業は進んでいるように見える。漸進的引退がすでに実現しているとも言える。第10-3図では、高齢男性の年金受給と就業状況の関係を年齢別にみた。まず、日本では60歳代全体を通じて年金受給者でも働いている人が多いことが特徴的である。これは在職老齢年金制度により、年金を部分的に受給しつつ働くことができるためであろうと考えられる。またスウェーデンにおいても60歳代において年金受給者で働いている人が一定程度みられるが、65歳~69歳になるとその割合は小さくなる。アメリカでは60歳代前半において非年金受給者で働いている人の割合が比較的高い。一方、ドイツ・オランダでは年金受給に関わらず働いていない高齢者の割合が高い。またドイツ・オランダでは50歳代後半、60歳代前半で失業保険を受給しながら就業していない者が少なからずみられることが注目される。

しかし、日本においては、賃金、職種、就業形態などが60歳前後で大きく変化している。また、世代内、世代間の所得、資産、年金の格差が懸念される。こうした就業内容面を含めた高齢者の本格就業の実現が、各年齢層を通じた女性の就業促進と並んで日本の課題といえよう。但し、現段階では、各個人の就業ニーズを活かした、多様な形での雇用就業（雇用形態、働き方、賃金形態）の継続が喫緊の課題となっている。アメリカは日欧の中間で、長年のまたは本格的な職業生活からすっぱり引退する者が多い一方で、つなぎのパートタイム就業を経て引退する者も少なくない。アメリカでも、パートタイム就業の魅力向上、正式な段階的引退制度の導入が課題とされている。

第10-3図 高齢男性の就業と年金・失業給付の状態
(1990年代半ば、人口比率による)

非年金受給者で働いている
 年金受給者で働いている
 失業保険受給者で働いていない
 失業保険非受給者で働いていない
 年金受給者で働いていない



注：年金には私的年金も含む
出典：OECD "Ageing and Income" (2000)

(3) 高齢者に限定した特別対策が多く、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組みが課題

高齢者雇用就業政策は、i) 高齢者に限定した施策、ii) 就職困難者など対象を広く取った中で高齢者も扱う施策、iii) 年齢差別の是正を目指す施策に分類できる。

日本の場合、i) が中心で、ii) が補完している。いわゆる高齢者雇用就業政策の3つの柱— ①知識経験を活用した65歳までの雇用の確保(60歳以下定年の禁止、定年の引き上げや継続雇用制度の導入促進、高齢者向け職場改善の援助)、②中高年齢者の再就職の援助・促進(定年退職者及び離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助など)、③就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保(シルバー人材センター事業の拡充など)—の諸施策はおおむねi)にあたる。ii)に入るのは、職業紹介・相談、就職困難者を広く対象とする特定求職者雇用開発助成金、多くの職業訓練(高齢者だけに限定した訓練もあるが)などである。ただし、2001年以降、iii)の年齢差別の是正を目指

す施策（募集・採用時の年齢制限の緩和措置、年齢に関わりなく働ける社会に関する有識者会議の設置）も重視されつつある。

アメリカは、市場メカニズムと機会均等の国で、高齢者雇用就業政策でも iii) の年齢差別の是正を目指す施策が中心である。ただし、低所得高齢者にパートタイムの仕事を提供する「高齢者地域社会サービス雇用プログラム」は i) の高齢者に限定した施策に相当するし、職探しの支援や技能訓練を包括的に提供する「1998 年労働力投資法」は ii) に相当する。

欧州は国により相違が大きい。i) 高齢者に限定した施策に相当するのは、イギリスのニューディール 50 プラスやドイツの 50 プラスアルファ、スウェーデンの 67 歳以下の強制退職を無効とする雇用保護法、フランスの「デラランド分担金」（50 歳以上の労働者を解雇する場合、失業補償基金に拠出が必要）などであり、ii) 就職困難者など対象を広く取った中で高齢者も扱う施策は、各国の労働市場プログラムの多くがこれに相当する。

iii) の年齢差別の是正を目指す施策は、近年欧州でも取り組みが盛んになっており、イギリスの「雇用における多様な年齢層に関する行動規範」などが相当する。そして、今回の EU 指令への対応である。すなわち、EU 委員会は、2000 年 11 月に、「一般雇用機会均等指令」を採択した。この指令は、宗教または信条、障害、年齢・性的嗜好による雇用差別を禁止する全体的枠組みを設定したもので、2003 年 12 月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めるもの（ただし、年齢、障害については 3 年延長できる）で、各国とも新たな法制定ないし法改正をしたか、それを目指して検討中である。

4. 年齢にかかわらず働ける社会の実現の必要性と課題

(1) 3つの転機と年金受給開始年齢との「橋渡し」対策

高齢者雇用就業政策を考える場合、転機となる時期は3つであろう。

第1の転機は、本年2004年であり、公的年金法と高年齢者雇用安定法の改正が実現するとともに、基礎年金部分の受給開始年齢が62歳に引き上がった年である。

第2の転機は、2007年である。この年に、団塊の世代（昭和22年～24年生まれ）が、60歳に到達するし、EU諸国における雇用における差別禁止立法の出揃うのが、前年末であり、わが国も何らかの対応を迫られよう。

第3の転機が2013年である。公的年金の報酬比例部分の受給開始年齢の段階的引き上げがいよいよ開始され、この年に61歳となる。

このように、公的年金の受給開始年齢の引き上げ予定がスケジュール化されており、60歳定年と受給開始年齢との「橋渡し」をどう実現していくかが大きな課題となっている。「橋渡し」としての選択肢としては、大きく分けると以下の5つとなろう（もちろん、細かなヴァリエーションが考えられる）。

- 1) (上限なし、または 65 歳までの) エイジフリー
- 2) (最終的には 65 歳まで、中途においては年金受給開始年齢までの) 定年延長
- 3) 事業主への指導援助を伴いながらの、65 歳までの (受給開始年齢までの) 再雇用・勤務延長の推進や再就職の円滑化
- 4) 失業給付の延長、その他の何らかの高齢者に対する個人給付で対処
- 5) (最後は生活保護を前提に、) 市場メカニズムで対処

5) の市場メカニズムに任せる選択はとり難い。4) の高齢者に対する個人給付の追加も、高年齢雇用継続給付などむしろ削減方向にあることを考えると難しい。となると、初めの 3 つの方策となる。

この 3 方策とも、実現のためには、年功賃金・処遇システムの大きな見直しが必要である。ただし、その程度が、1)、2)、3) の順にドラスティックとなるのである。例えば、第 10 - 7 図は、男性標準労働者 (学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している者) の年齢別賃金カーブである。賃金カーブはここ 20 年ほどで中高年齢者を中心にフラット化が進行していることがわかる。高齢者の雇用を促進するためには、このカーブをさらに寝せる必要がある。そして、年齢にかかわらず働ける社会の実現を本格的に推進しようとするならば、人的能力が勤続に応じて大きく上昇する 35 歳程度までを超えると、個人差はあるがほぼ水平になる、といったドラスティックな改訂が必要となろう。

ともあれ、60 歳以降はこれまでの業務から外して補助的な役割や軽易な仕事でよい、との固定観念は払拭しなくてはならない。企業の高齢者に対する低い評価を変えていくことが重要である。

(2) 年齢にかかわらず働ける社会の実現の必要性と課題

(a) 「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告」の問題整理

(i) 年齢にかかわらず働ける社会づくりの必要性

「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告」(2003 年 1 月) では、必要性について、「働く場の確保が必要な中高年齢者、競争力の強化を図らなければならない企業経営、自己の能力を發揮できる多様な働き方を志向する個人、幅広く支え手を確保しなければならない社会全体、それぞれの要請を勘案すれば、持続的な経済成長の実現を図りつつ、ワークシェアリングを含めた雇用面での総合的な対応を通じて雇用機会を維持・増大させるとともに、過度に年齢に偏った我が国の雇用システムを見直し、意欲と能力を持つ誰もが年齢にかかわらず能力を發揮して働ける社会を作り上げていかなければならない。」(p.2) と整理している。

(ii) 年齢にかかわらず働ける社会づくりの難しさ

一方、年齢にかかわらず働ける社会づくりの難しさも指摘し、「年齢にかかわらず働け

る社会や雇用システムのあり方を考える場合には、採用や退職というシステムの一部のみを取り上げて検討するだけでは不十分である。採用時の年齢制限や定年延長等の問題は、処遇や働き方などと密接に関連しており、雇用システム全体の見直しを進めなければ抜本的な解決は難しい。このため、採用、能力開発、処遇、働き方、退職など雇用システム全体を問い直し、今後の在り方を総合的に検討することが不可欠である」とする(同 p.2)。

(iii) 必要な条件整備

必要な条件整備として、①職務の明確化と社会的能力評価システムの確立、②能力・職務重視の賃金・人事処遇制度の確立など賃金・人事処遇制度の見直し、③能力を活かした多様な働き方を可能とする環境整備、④採用と退職にかかわる条件整備（募集・採用時における年齢制限の是正に向けた一層の取組、定年の引上げや継続雇用制度の導入・改善の推進など）、などが提言されている。

以下、年齢にかかわらず働ける社会を実現するために特に課題となっている3点——①募集・採用時の年齢制限、②退職時の年齢制限、③年功処遇——の現状を、「今後の高齢者雇用対策に関する研究会報告書」（2003年7月）などに基づき概観する。

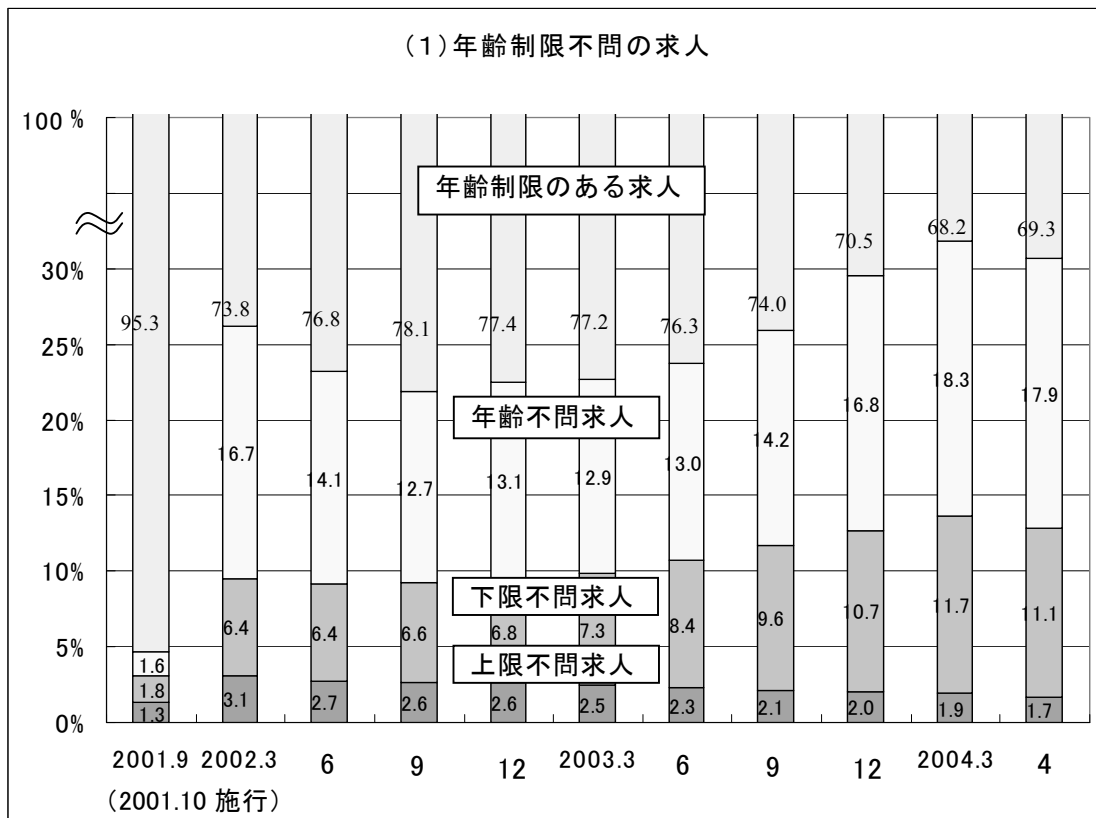
(b) 募集・採用時の年齢制限の現状

年齢不問求人割合は、2004年4月現在で18%程度、年齢制限の上限は平均して47歳程度となっている(厚生労働省職業安定局調べ、第10-4図)。また、年齢制限を設けている理由としては、体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるとするものが52%程度で最も多く、次いで、技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成の維持・回復を図るためとするものが28%程度となっている(第10-5表)。

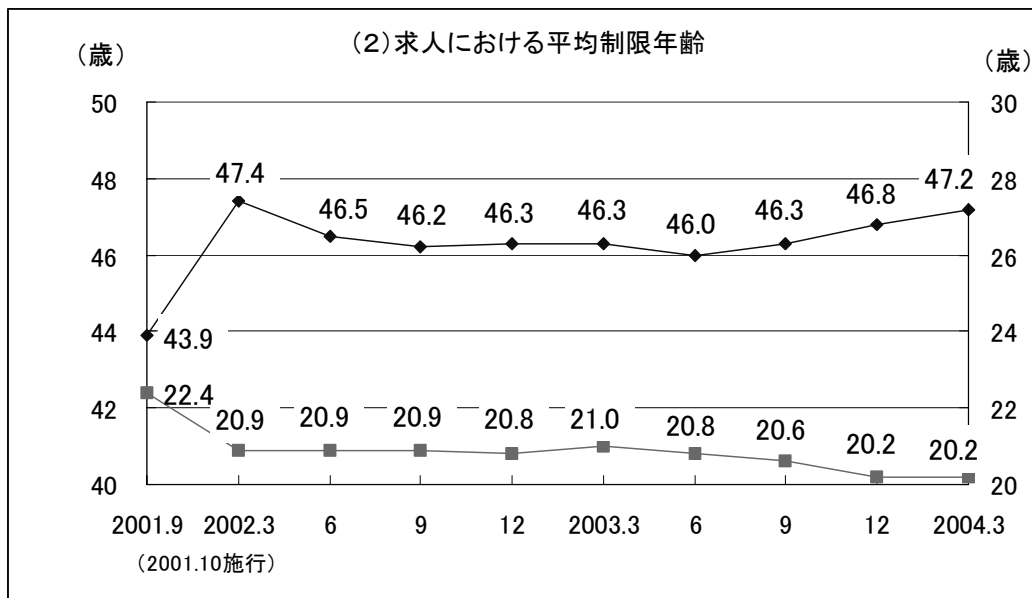
(c) 退職時の年齢制限の現状

65歳までの雇用については、①60歳プラス α 方式(60歳定年を維持したまま65歳までの雇用継続に向け、 α を増やしていく方式)、②65歳マイナス β 方式(定年年齢を65歳に引き上げ、個々人が引退年齢を決める方式)、③エイジフリー方式(定年年齢を廃止して、年齢に関わりなく働ける社会をめざす方式)の3方式が議論されている。現時点では、人事管理制度の抜本的見直しを伴わない①の60歳プラス α 方式が広く受け入れられている。2003年1月時点で、65歳定年企業6.9%、定年制を有しない企業7.8%で、定年後の継続雇用制度を入れて少なくとも65歳まで働ける場を確保している企業は71.8%である。その中で、原則として希望者全員を65歳まで雇用する企業は28.8%となっている(第10-6図)。

第10-4図 求人年齢制限の実態



(2) 求人における平均制限年齢



第10-5図 年齢制限理由別割合

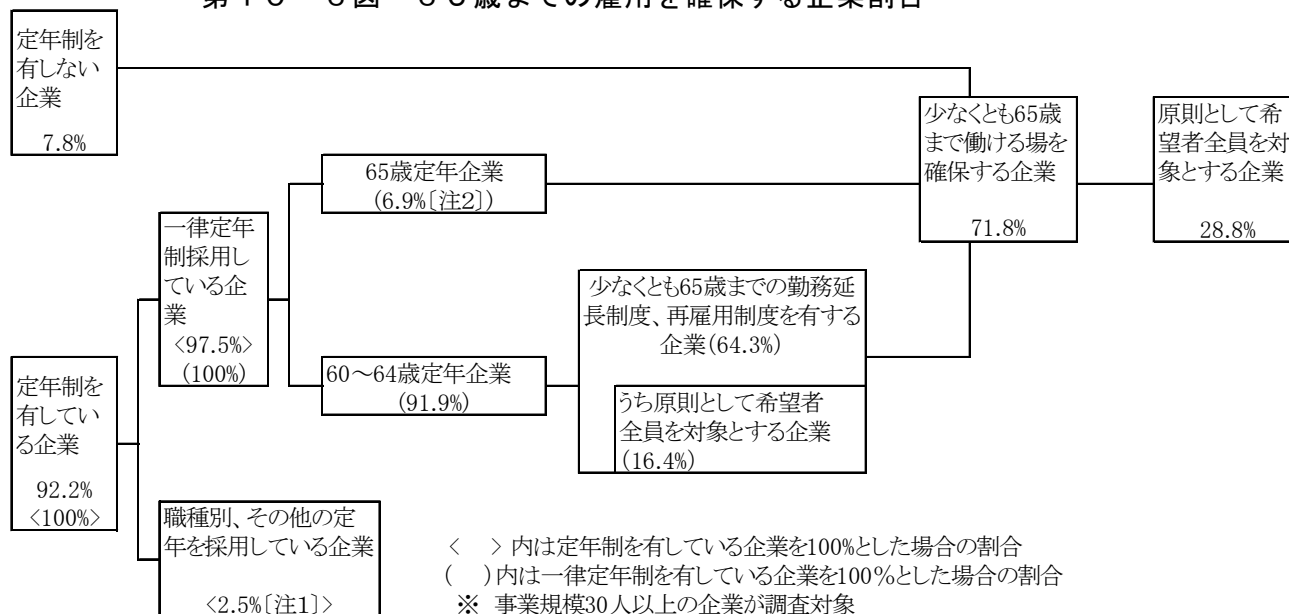
平成16年4月 新規求人

指針理由 番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計
割合	3.04%	28.01%	7.49%	2.00%	4.29%	0.05%	0.80%	52.27%	1.82%	0.23%	100%

[参考]

- 1 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用する場合
- 2 企業の事業活動の継続や、技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させるために、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 3 定年年齢または継続雇用の最高雇用年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間との関係から、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- 4 年齢を主要要素として賃金を定めている就業規則との関係から、既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合
- 5 商品やサービスの特性により顧客等との関係から業務を円滑に遂行する要請がある場合
- 6 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- 7 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保の観点から特に考慮する必要がある場合
- 8 体力、視力等加齢に伴い機能が低下するものに関し、採用後の勤務期間を通じ機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行上不可欠な業務の場合
- 9 行政の施策を踏まえて中高年齢者に限定した募集及び採用を行う場合
- 10 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合

第10-6図 65歳までの雇用を確保する企業割合



[注1] 職種別その他の定年制を採用している企業についても、65歳までの雇用を確保する企業が若干存在する。

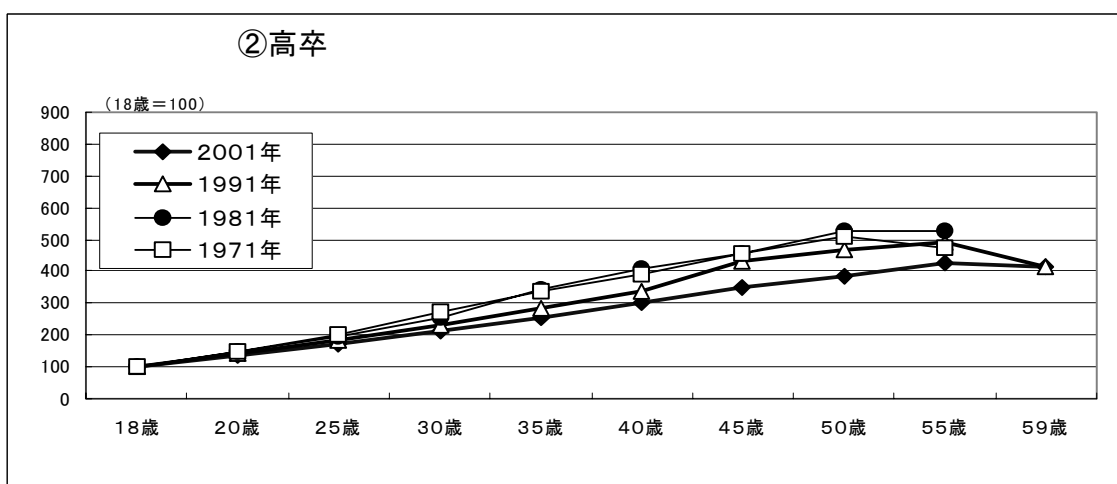
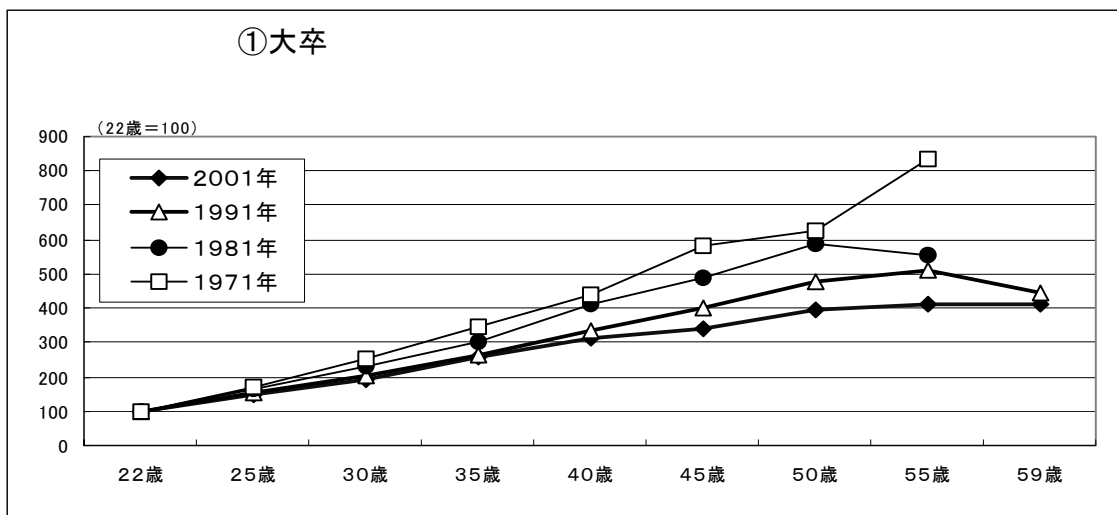
[注2] 65歳を超える定年企業も若干存在する。

(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」(2003年)より算出

(d) 年功処遇の現状

65歳までの本格的就業を実現しようとするれば、企業内の年齢別に見た労働者構成がピラミッド型であることを想定した年功的賃金・処遇制度を見直す必要があり、各企業とも賃金カーブのフラット化などの賃金・退職金制度の見直しを進めている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により1971年、1981年、1991年、2001年の男性標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している者）の賃金カーブを比較してみると、賃金カーブは特にここ20年ほどで中高年齢者を中心にフラット化が進行していることがわかる（第10-7図）。また、今後の人事管理の方針は、終身雇用慣行にこだわらないという企業が約半数、処遇については主として能力主義を重視という企業が半数以上に上っているなど、変化の兆しがうかがえる。（第10-8表）

第10-7図 男子標準労働者の年齢別賃金カーブ



(資料出所) 厚生労働省「2002年版厚生労働白書」

(注1) 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額

(注2) 企業規模、産業計

第10-8表 今後の人事管理の方針

(雇用慣行) (％)

	終身雇用慣行を重視	終身雇用慣行にこだわらない	どちらともいえない	無回答
総数	8.5	48.6	39.9	3.0
5000人以上	14.2	43.8	38.8	3.2
1000~4999人	10.5	47.4	41.4	0.7
300~999人	11.0	48.1	39.6	1.3
100~299人	9.4	48.5	40.2	1.9
30~99人	7.9	48.7	39.8	3.6

(処遇) (％)

	主として年功序列主義を重視	主として能力主義を重視	両者の折衷	どちらともいえない	無回答
総数	0.8	55.9	28.3	12.5	2.6
5000人以上	-	79.1	11.0	6.7	3.2
1000~4999人	-	77.2	18.5	3.9	0.4
300~999人	0.5	69.0	23.6	6.0	0.9
100~299人	0.8	61.8	26.6	9.6	1.1
30~99人	0.8	52.2	29.6	14.2	3.2

(出典)厚生労働省「雇用管理調査」(2002年)

なお、第7章「オランダの状況」で、オランダ・ナイメヘン大学のデルスン教授の論文を紹介したが、上記論文で面白いのは、オランダにおいても、賃金カーブは年齢とともに上昇するが、45歳前後で労働生産性のピークが来る。そして、この仕組みは若年者（長期雇用されるとメリットが大きい）にも高齢者（余剰になると失うものが大きい）にも企業への献身（コミットメント）を生み出しているが、将来的にはこの年功給はコスト問題を生み出すだろうと予測され、事業主は高齢者の雇用を余剰と考えがちになる、と日本でもよく耳にする議論を展開していることである。高齢者雇用を推進するためには年功処遇の改善が必要だが、この問題は日本だけでなく、程度の差はあれ欧州の多くの国に共通するものようだ。

(3) EU 一般雇用機会均等指令と日本

(a) EU 一般雇用機会均等指令

2000年11月にEUの一般雇用機会均等指令が採択されたが、EU各国政府の対応が注目されている。第3章で説明したように、このEU指令には、年齢を理由とした取り扱いの相違が、国内法の文脈において、合法的な雇用政策や労働市場及び職業訓練目的を含む合法的な目的によって客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成する手段が適切で必要なものである場合には差別を構成しないとする規定がある。長期雇用慣行と年齢差別禁止の理念を調和させるための均衡点をEU各国政府がどのように判断するのか、日本では非常に注目されている。

日本では、雇用における年齢差別禁止法を制定すべしとの主張は、まさに出始めたばかりである。報告書末に、雇用における年齢差別禁止法制の比較表を掲載した（参考資料 5）。EU 指令、アイルランドの「1998 年雇用均等法」、英国の新立法に向けた協議案、そしてアメリカの「雇用における年齢差別禁止法」を比較した。年齢差別禁止法とはどのようなものか、その理解に役立つことを期待したい。但し、各国における、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組みは、年齢差別禁止法だけでなく、解雇規制、失業保険制度その他の雇用政策、年金制度などと合せて総合的に評価すべきであろう。また、労使の対応、従業員と使用者間等での差別禁止の例外規定の解釈などについての個別紛争に対して、裁判所その他の準司法機関が今後具体的にどのように対処するかなどにも十分留意する必要がある。

(b) 日本の年齢指針

日本においても、近年、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組みが始まっている。すなわち、2001 年、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限緩和の努力義務が規定される（2001 年 10 月施行）とともに、その実効を担保するため「年齢指針」を制定し、その周知活動、公共職業安定所窓口における求人年齢の緩和指導を通じ、募集・採用時の年齢制限撤廃を目指すこととなった。

ただし、例外措置も多く、①長期勤続によりキャリア形成を図るために新規学卒者などを募集採用する場合、②定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者の十分な能力発揮がなされる前なり、必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に、特定の年齢層以下の者を募集・採用する場合、③採用された者に賃金を支払うために、年齢を主要要素として定められている既存の労働者の賃金額を就業規則の改正によって変えなければならない状況で、特定の年齢以下の者を募集・採用する場合、など 10 項目の例外規定（第 10 - 5 図を参照）に該当し、事業主がその旨を官民の職業紹介機関、求職者等に説明した時には年齢制限が認められる。

2004 年 6 月の高年齢者雇用安定法の改正で、労働者の募集・採用にあたって事業主が上限年齢（65 歳以下）を設定する場合には、求職者に対しその理由を提示しなくてはならなくなった（努力義務規定から義務規定になった）。この効果が注目される。

ここで、思考実験として、日本政府が、EU 指令に準じた雇用における年齢差別禁止法の制定を試みた場合の問題点を考えてみよう。欧米諸国と比べ、以下のような相違ないし課題が挙げられる。

- ① 雇用管理における年齢基準が強く、能力・職務重視の賃金・人事処遇制度が確立していない。その結果、賃金、職種、就業形態などが 60 歳前後で大きく変化する場合が多くなっている。
- ② 「職場における年齢の多様性」（年齢均衡の取れた職場作り）への取り組みがほとんどされていない。エイジフリーというと、高齢者だけの問題と思われがちである。

- ③ 差別是正に対処する独立した本格的救済機関がない。
- ④ いったんキャリアが中断した場合でも何歳からでもやり直しのきく、複線型の人生設計が可能となるような、社会保障制度、外部労働市場となっていない。
- ⑤ 人権意識は日本ではまだまだ弱い。性、障害、フルタイム・パートタイムの均等処遇の一定の進展が、年齢面での均等処遇進展にもつながる。

なお、日本の年齢指針にある10項目のうち、①長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用する場合、②企業の事業活動の継続や、技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させるために、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合、④年齢を主要要素として賃金を定めている就業規則との関係から、既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合は、EU諸国では認められそうもない。他の項目は認められる余地が十分あるのではないかと筆者は考えている。

5. 8つの政策提案

厚生労働省の年齢に関わりなく働ける社会に関する有識者会議は、2003年1月、報告書「誰もが年齢にかかわらず能力を発揮して働くことができる社会の実現に向けて」を公表した。その中で、①職務の明確化と社会的能力評価システムの確立、②能力・職務重視の賃金・人事処遇制度の確立など賃金・人事処遇制度の見直し、③能力を活かした多様な働き方を可能とする環境整備、④採用と退職にかかわる条件整備（募集・採用時における年齢制限の是正に向けた一層の取組、定年の引上げや継続雇用制度の導入・改善の推進など）などが提言されている。

こうした提言等¹を踏まえ、また、今回の調査研究で知りえた欧州各国での取り組み事例等を参考としつつ、今後の政策課題を8つの提案としてまとめた。

¹ 藤村博之法政大学教授も、行政が重点的に取り組むべき点として、①高齢者に対する偏見を打破すること、②先進事例を広く宣伝すること、③高齢者雇用を推進するコーチ役としての「高齢者雇用アドバイザー」の活用、④高齢者雇用を促進する制度の影響を正確に把握して対応すること、⑤個人が困ったり迷ったりしたときに支援する仕組みを作ること、の5点を挙げている。（労働政策研究研修機構「労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応」、2003、p135）

第1の提案 「年齢にかかわらず働ける社会づくり戦略」では、アメリカだけでなく欧州の事例も十分に参考にすること。

第2の提案 新たな「高齢者就業戦略日本モデル」の構築をめざして、数回に分けた段階的改革を考えること。

第3の提案 多様な形での雇用延長を推進すること。

第4の提案 総合的アプローチを取ること。

第5の提案 若年雇用との両立を積極的に考えること。

第6の提案 実践的なグッド・プラクティスの開発と普及を図ること。

第7の提案 国民の間で幅広いコンセンサス形成を図ること。

第8の提案 政策評価を積極的に実施すること。

第1の提案 「年齢にかかわらず働ける社会づくり戦略」では、アメリカだけでなく欧州の事例も十分に参考にすること。

欧州の例をみても、65歳定年制と年齢にかかわらず働ける社会の実現は必ずしも矛盾しない。65歳程度までの間で、採用、能力評価、処遇、働き方、退職などできるだけ年齢にかかわらず職場、しかも、年齢基準ではなく、勤続年数等を基準とした雇用保障・社会保障等の相違は認める—このようなエイジフリー化を欧州の多くの国では追求しているように見える。一定の解雇規制も各国とも残そうとしている。「定年までの雇用保障機能が強く残る間は、雇用における年齢差別禁止は日本ではできない。」との議論はいかがであろうか。但し、日本においては、60歳定年と言いつつ、①一定年齢での役職ポストからの一律的降格（役職定年制）とそれに伴う賃金引下げ、②50歳台での関連会社等への出向退職、が広く実施されている。こうした仕組みは、育成期を越えた年齢以後においても続く年功的昇進、昇給システムとともに、見直しが必要となろう。ともあれ、エイジフリーといえどアメリカというのではなく、欧州の取組み事例も十分に参考にして、日本の実情に即した「新たな高齢者就業戦略日本モデル」の構築を積極的にめざすべきであろう。

なお、他国にとってもモデルとなる新たな「日本モデル」とは、雇用保障と年齢障壁是正とのバランスが取れ、かつ、第10-9図で示したような漸進的引退を含みながら、平均的引退年齢が高い社会であろう、と筆者は考える。

第2の提案 新たな「日本モデル」の構築をめざして、数回に分けた段階的改革を考えること。

高齢者雇用就業政策を考える場合、本章第4節の冒頭で述べたように、今後3つの転機が予測される。人口の高齢化、公的年金受給開始年齢の引上げスケジュール、EU諸国の高齢化対応（特に、①雇用における差別禁止立法の具体的内容、②EU平均で2010年までに55～64歳就業率を50%に引上げ、平均引退年齢を5歳引上げる目標の達成状況）等の展望を踏まえ、

新たな「日本モデル」の構築をめざして、目標を定めた以下のようなアクションプランを設定すべきである。とくに日本の場合、アメリカはもちろん欧州と比べても雇用管理における年齢基準が強く、能力・職務重視の賃金・人事処遇制度が確立していない。したがって、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組みは、時間をかけ、段階的にかつ着実に行う必要が一層大きい（目標時期の設定には慎重な配慮が必要である）。

（新たな「日本モデル」構築を目指したアクションプラン試案）

第1局面 雇用と年金とが接続する仕組みの構築

雇用と年金の接続を確保し、少なくとも年金支給開始年齢まではその雇用する労働者を年齢を理由としては離職させないというルール作り等（今回の高年齢者雇用安定法の改正に基づく、喫緊の課題）

第2局面 60歳から70歳までににおける漸進的引退の仕組みの構築

事業主への雇用継続関連助成金の対象年齢を70歳までに引上げる。また、60歳代を通じた漸進的引退を一層促進する誘因を公的年金制度に導入する。その他、労働・社会保障制度全般の見直しにより、60歳代の多様な就業機会を確保する。

第3局面 「現役としての」65歳までの就業継続が一般化する仕組みの構築

事業主に対する、募集・採用時における年齢制限の禁止、ないし年齢制限理由の説明の義務化を早急に実施する。その効果も踏まえ、上限付き（さらに、育成期を配慮した下限付きも考えられる）、雇用保障を一定の範囲で残しながらの年齢にかかわらず働ける雇用システムを法制化する。

第3の提案 多様な形での雇用延長を実現すること

高齢者の再雇用に積極的に取り組んでいる企業では、多様な形で就業の場作りに取り組んでいる。60歳代の多様な雇用の場を確保するとともに、エイジフリー社会づくりの前提として、こうした企業努力を促進することが重要である。そのためには、パートタイム雇用、世代間ワークシェアリングを推進する必要がある。後者は、働き盛り世代の一層の時間短縮により、労働・教育・家事・余暇が共存する生活を実現するとともに、短時間勤務により高齢者の就業環境を改善し、高齢者の就業率を維持・向上させる方策である。また、労働者派遣の高齢者に対する特例、雇用以外の就労形態での社会保険制度の整備なども重要である。

さて、バブル崩壊後の不況の長期化で、中高年を中心に早期退職誘導での雇用調整が広がった。高齢者雇用には、勤務形態の配慮や労働環境の整備などの企業努力が不可欠であるが、一部の企業がこのような努力を怠ると、その企業の労働者は定年年齢で退職して年金生活に入る。この費用は努力して高齢者を雇用した企業も含めて負担することになる。こうした不公平を解消する必要があり、雇用保険ないし公的年金制度にいわゆるメリット制を導入し、

55歳～64歳について平均的水準しか雇用していない企業からは、付加的な保険料を徴収（平均水準以上の企業には保険料を軽減）することも検討されている。アメリカ、フランスでは同様の仕組みが取り入れられており、オランダでも検討されている。当面、この付加的保険料算定対象の雇用者は当面55～64歳までとするが、近い将来60～69歳にスライドさせ、エイジフリー社会が実現した時点で解消することが適当であろう。

第4の提案 総合的アプローチを取ること。

近年 EU では、活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）実現のため、雇用と健康、社会保障、教育、住宅など総合的な取り組みの必要性が強調されている。また、1997年以降、EU雇用ガイドライン→各国雇用行動計画→各国実地状況報告→EU委員会による改善報告の総合的雇用政策改善手続きが毎年繰り返されているが、この雇用ガイドラインの中でも、活力ある高齢化と、社会保障・税制、生涯教育等との関係が重視されている。

例えば、英国では、2000年の内閣府報告「世代間競争に勝つ」(Winning the Generation Game)が50～65歳の人々を取り巻く問題を包括的に分析した上で、政府に対し、4つの目標(①文化を変えて高齢者の期待感を高め、真の価値や潜在能力ではなく年齢に基づいて判断するのをやめること、②50歳以上の人々が働き続けられるようにし、それを奨励すること、③解雇された労働者の再雇用を援助・奨励すること、④高齢労働者がより幅広い地域社会のために自分の技能・経験を利用するのを手助けすること)とそれを達成するための75項目の具体的勧告と詳細な実施計画を示している。

日本においても、高齢者雇用就業政策を推進するためには、一層の総合的な戦略樹立が必要である。

第1に、労働政策以外の政策（マクロ経済政策、年金、医療等の社会保障、教育）との連携である。まず総量としての雇用需要が確保されていることが不可欠である。高齢者の働きやすいサービス産業の振興も重要である。

社会保障政策との密接な連携を図ることはとりわけ重要である。「継続雇用等で年齢にかかわらず働ける社会づくり」の視点からは、高齢者の就業促進と年金政策を一体的に運営する必要がある。特に、年金制度が労働市場からの引退時期を大きく左右するような仕組みは望ましくない。現在の在職老齢年金制度は、多くの欧州諸国で採用されている「退職年金構成(退職すれば年金を全額支給するが、在職中は支給しない)」とまではいたっていないが、在職高齢者は、年金を支給しつつ年金や賃金の額に応じてその一部を支給停止する仕組みを取っている。60歳代の就労に対してできるだけ中立的な仕組みの検討が必要である。この点で、スウェーデンのいわゆるエイジフリー年金に関心を持つ者が日本でも多い。

健康と就業との関係も強い。例えば、男性の場合、健康な限り65歳までは働こう、と考えている者が多い。高齢者の就業を促進するためには、健康予防方策との連携を強化し、加齢に伴う身体機能低下の防止とともに職場の環境改善や作業条件の改善によって、労働能力

を維持できるような対策を立てる必要がある。この面でも、スウェーデンやフィンランドにおける健康増進と就業能力(ワーカビリティ)向上を結びつける取組みは大変参考となろう。

第2に、(狭義の)雇用政策以外の多様な就業、人口工学・職務設計的取組みとの連携である。欧州でも、アイルランド、フィンランドなど成長率が高い国ほど高齢者対策、年齢差別禁止法への取組みが進んでいる。安定した経済成長、職場再設計による高齢者の職域拡大などにより、雇用の厳しい高齢者を中心とした多様な就業の場(特に雇用需要)の創出に、社会を挙げて取り組むべきである。

第3に、雇用政策内でも、60歳前、特に50歳代高齢者への取組みと連続した取組みが重要である。むしろ切実なのはこの年齢層であり、60歳代前半層の就業内容を改善するためには、60歳前からの連続的対応が不可欠である。

第4に、若年者雇用対策との関係の整理である。(第5の提案参照)

なお、アメリカでの、雇用における年齢差別禁止法の運用の実態をみると、年齢差別禁止立法が、中高年における再就職の困難さの緩和に必ずしもつながっていない(退職差別には一定の効果がある、との調査報告が多い)。年齢差別禁止立法だけに過度の期待を寄せてはならない(他の方策との併用ではじめて効果が上がる)ことに留意する必要がある。

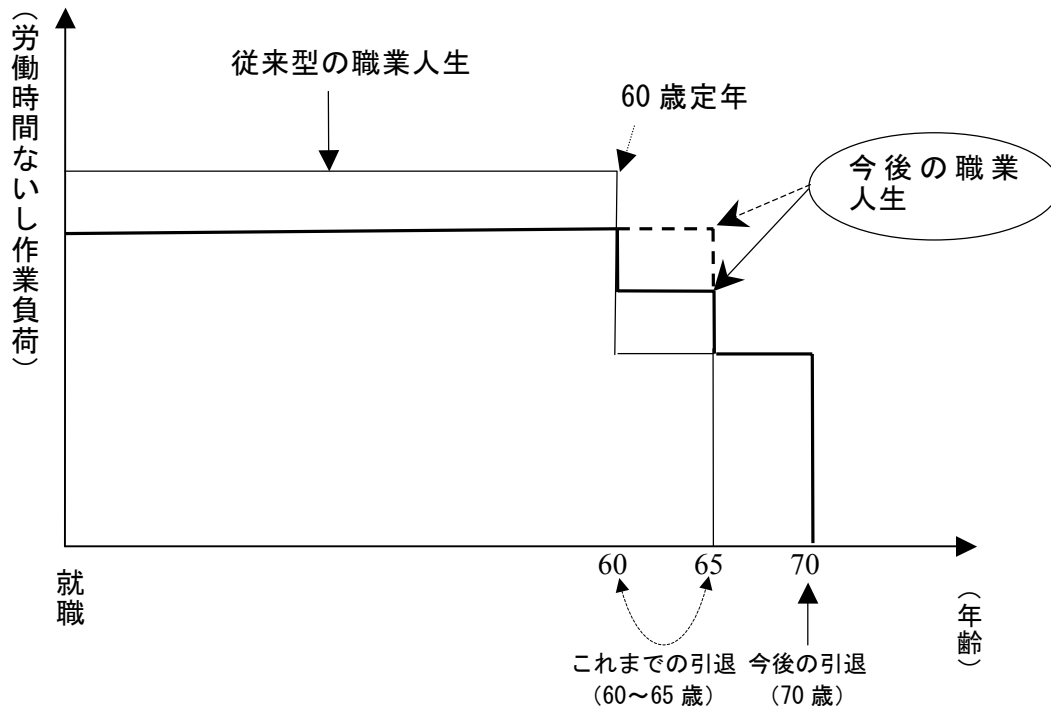
第5の提案 若年雇用との両立を積極的に考えること。

EU諸国においては、1970年代以降、雇用失業情勢が厳しくなり、とくに若年失業が深刻視された。多くの国は、高齢者の早期引退促進により若年者の雇用機会改善を図ったが、結果は伴わず、失業という緊急の経済問題に対する一時的解決策に終わった。また、多くの予期せぬ結果(労働市場における高齢者の価値低下、経験・技能・ノウハウの喪失)をもたらしたとの反省から1990年代半ば以降、活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)が推進されるようになってきている。

日本においても、企業における採用の抑制が続く中で、新規学卒者の就職環境は厳しい状況が続いている。こうした中で、「中高年がその既得権としての雇用機会を維持するため、若年から仕事の機会を奪うといった状況が強まっている。」—玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』(中央公論新社、2001年) p245—との主張もなされている。

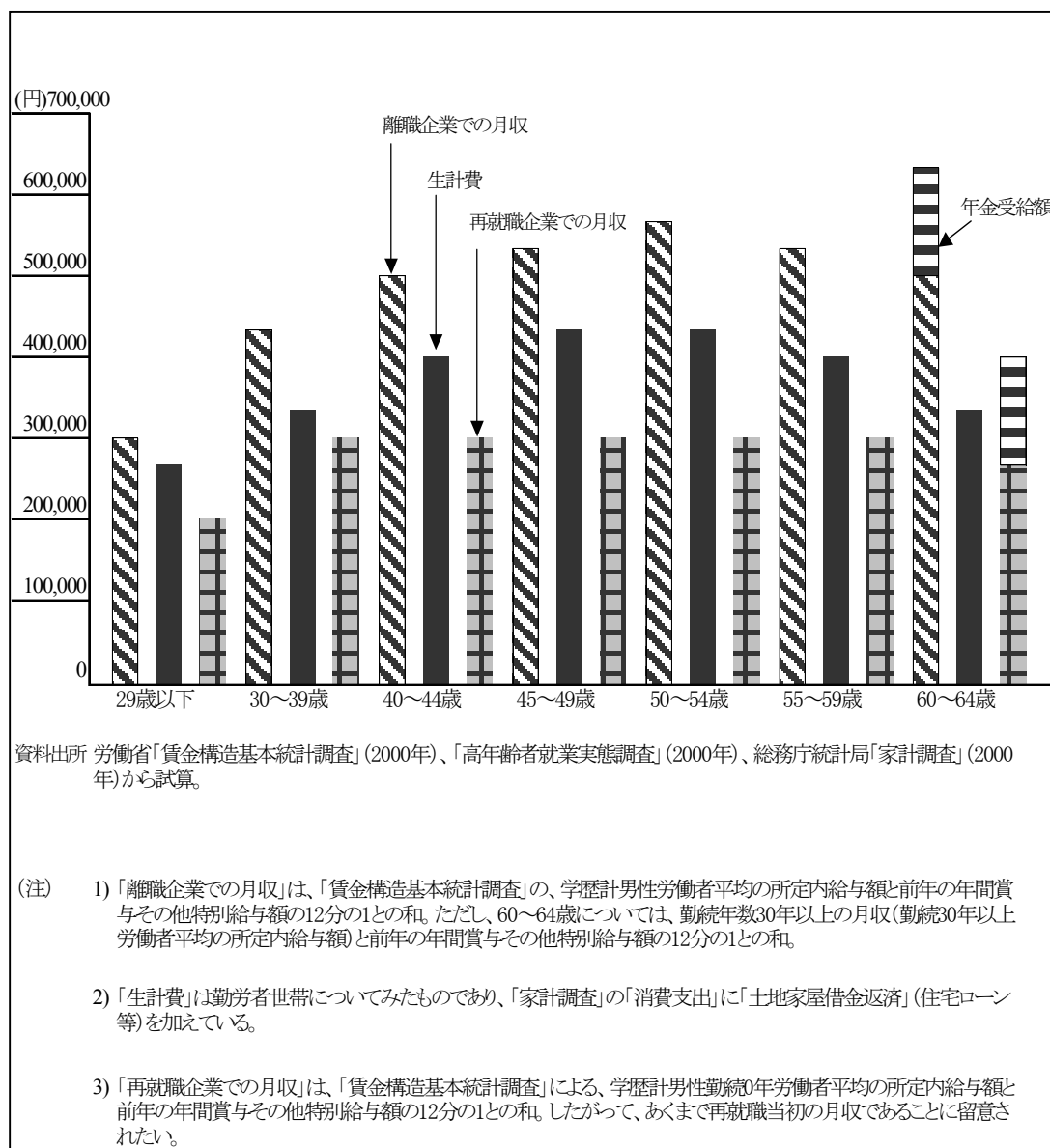
世代間対立を超えた建設的政策論議を引き起こすためには、今後とも若年者に対する良質な雇用の場の確保と高齢者雇用との両立を積極的に考えるべきで、若年、中高年と一緒に考える生涯を通じた就業促進戦略が求められている。さらには、働き盛り世代の一層の時間短縮により、労働・教育・家事・余暇が同時並立した生活の充実を実現するとともに、短時間勤務制度により高齢者の就業環境を改善し、高齢者の就業率を維持・向上させる「世代間ワークシェアリング」を目指し、積極的な検討が望まれる。筆者のイメージは以下のようなものである(第10-9図)。60歳代を通じた漸進的引退方策についても、本格的検討が望まれる。

第10-9図 今後の高齢者就業のイメージ



(資料出所) 清家 篤「生涯現役社会をめざして」(NHK人間講座 2003年6~7月) P109の図に筆者が修正を加えたもの。

日本では、いまだ賃金体系の中に生活費的要素が色濃く残っている。大企業労組の想定する生活費の中には、専業主婦、大学生の子供2人の生活費負担も入っている。再就職賃金を年齢別にみると、長期勤続者の離職前の賃金水準は50歳代前半までは年を経るごとに大きく上昇するが、再就職賃金は30歳代後半以降ほぼ横ばいとなる。40歳代、50歳代では、子供の教育費や住宅ローンなど生計費が高いことから労働者が期待する賃金水準が高い一方で、それに見合った求人が極めて少ないため、失業が長期化しがちである(第10-10図)。欧米では、妻も働き、大学入学後は自立して、自分で稼ぐか奨学金・ローンで生活費をまかなう場合が多い。住宅ローンの負担も何とかしたいものである。日本においても、勤労者の生計費(教育費、住宅費)の軽減方策を積極的に考えるべきである。それにより、年功賃金、退職金の見直しが容易になり、高齢者の継続雇用や再就職もしやすくなる。



最近、日本経団連では、年齢や性にこだわることのない「多様性のマネジメント（ダイバシティ・マネジメント）」を言い出しているが、多くの企業で、第5章「ドイツの状況」で紹介したケヒリング氏の論文にあるように、①年齢・世代間の相違に注意を払うこと、②年齢に基づくあらゆる排斥的措置を除去すること、③地位の平等と相互の尊重からなる職場文化を創造すること、④高齢者と若年の長所と弱点をつり合わせること、からなる年齢均衡の取れた人事政策を是非追求してほしいものである。

第6の提案 実践的なグッド・プラクティスの開発と普及を図ること

(グッド・プラクティス— 優れた実践事例 — とは)

近年、EU 諸国では、EU 委員会のイニシアティブにより、雇用の各分野でグッド・プラク

ティス作りが積極的に行われており、高齢者雇用関係でも、1990年代後半には欧州生活労働条件改善財団の支援により、EU各国をまたがったグッドプラクティス調査が実施された他、各国で実践的なグッド・プラクティスの開発に取り組んでいる（以下の詳細は、①『ミレニアム・プロジェクト、諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年、②アラン・ウォーカー「高齢化する労働者を管理するために・・・グッドプラクティスのためのガイド」(Managing an Aging Workforce: A Guide to Good Practice, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999を参照されたい)。

さて、高齢者雇用のグッド・プラクティスとは、英国シェフィールド大学ウォーカー教授によると、「一度ぽっきりの達成ではなく、大なり小なり高齢者と組織の利益増進に寄与する幅広い諸介入」のことである。年齢障壁との闘い(Combating Age Barriers)及び、年齢による不利益を受けることなく、各個人がその潜在能力を発揮できる環境を提供する、そのような一般的な雇用管理ないし人事労務管理からなる。但し、組織全体の年齢管理方式を変えるまではいかなくとも、採用面での年齢上限を撤廃するなど、一部局面での取り組みも含まれる。

(グッド・プラクティスの分類)

グッド・プラクティスは、ウォーカー教授論文によると、以下の5つの局面で分類できる。

1) 採用

採用候補者を、年齢により直接・間接に差別しないよう保証することを意味し、例えば、広告やその他の採用方法に、年齢制限などの差別的要素を組み入れないことである。

2) 訓練、能力開発、昇進

訓練やキャリア開発(career development)において高齢労働者を軽視せず、労働者の生活全体を通して学習機会を提供し、過去の差別を補償する必要がある場合には、積極的措置を講じるよう保証することを意味する。

3) 柔軟な労働慣行

労働時間や退職の時期・性質に関して、高齢労働者にもっと柔軟性を与えることを意味する。

4) 人間工学・職務設計

病気、障害を予防するための措置ないし体力の衰えを補完するための措置を意味する。予防的措置としては実に様々な方法があり、体力の衰えを感じている高齢労働者のために、職務再設計や職場の労働条件を部分修正することで、生産性を維持できるよう支援し、それによって雇用を継続させることができる。

5) 組織内における取り組み姿勢の変更

管理者、採用担当者、その他の雇用業務担当者など、組織内における主要人物の高齢労働者に対する取り組み姿勢を変えること、これが、高齢労働者のための優れた実践には欠

かせない。

(グッド・プラクティス導入のポイント)

ウォーカー教授によると、グッド・プラクティスを導入するためには以下の4つのポイントがあると言う。

- 1) 上級管理者、特にトップからの支援
- 2) グッドプラクティスを支援する人事管理環境
人材を重視し、訓練や仕事の質を重視する組織風土が望ましいとする。
- 3) 高齢者の積極的関与
- 4) 注意深く柔軟な実施

そして、次の9つのステップを挙げる。i) 注意深い準備、ii) 開かれた意思疎通、iii) 労働組合の早い段階からの関与、iv) 高齢者自体の早い段階からの関与、v) ライン管理者の教育・意識改革、vi) 段階的な実施、vii) 定期的な評価作業、viii) 全従業員との定常的な意思疎通、ix) 骨の折れる作業など就業環境への注意

(日本の実情に合ったグッド・プラクティスの積極的開発)

日本においても、高齢者雇用アドバイザーによる高齢者雇用改善への取組み、高齢者雇用好事例集の作成など同様の取組みがなされている。今後、日欧のグッド・プラクティスを掘り下げて比較するとともに、欧州の取組みを参考にして、「日本の実情に合ったグッド・プラクティス」を積極的に開発普及していくことが必要である。

第7の提案 国民の間で幅広いコンセンサス形成を図ること。

欧州の中で高齢者雇用が進展している諸国（イギリス、スウェーデン、オランダなど）では、関係者が参画した審議会ないし委員会で今後の高齢者政策のあり方につき活発な意見交換がなされるとともに、国民から幅広く意見を聴取している。

イギリスでは、EU 指令を受け年齢差別禁止立法の策定に向け顧問グループを結成し、英国産業連盟、英国労働組合会議、年齢に関する使用者フォーラムなど、関係する団体の代表者を入れて検討が重ねられた。2003年7月には、立法方針について協議文書を広く一般に公開し意見を募集した。

オランダでは、2001年6月、高齢者雇用政策を政労使その他のトップレベルで協議する「高齢者と雇用タスクフォース」が設立された。この「高齢者と雇用タスクフォース」の議長は、フリースランド州知事エッド・ナイペルス氏で、オランダ経団連、オランダ労働組合総連合（FNV）など政労使のリーダーや有力量メディア関係者などがメンバーとなっているが、検討にあたり国民からの意見聴取を重視している。第1回中間報告”Rather honey than vinegar（強制よりは誘導で）”を2002年4月に、第2回中間報告”Count yourself lucky”（自分を幸福と思え）を2003年2月に出し、2003年12月に最終報告を提出した。第1回中間報告（強制

よりは誘導で)では、年齢制限の除去のため、特に、高齢者に働きやすい就業環境の改善と漸進的引退の奨励が挙げられている。また、強制退職の是正では、本人が希望すれば、65歳の時点で、使用者との間で雇用継続するか新たな契約に入るか協議できる労使合意を結ぶべきだ、との提案をしている。第2回中間報告(自分を幸福と思え)では、より長く働くことの重要性が強調されている。最終報告では、①企業の年齢構成をバランスさせること(年齢の多様性の管理)、②高齢者にキャリアを継続させるよりよい可能性を提供すること、③45歳以上の労働力率を高めること、④好事例(good practice)、最良の実践事例(best practices)作りを促進し、広め、意識を喚起し、議論を活発にし、世論を新しい考え方に向けること、の4つの目標が提示されている。

スウェーデンでは、「高齢市民2005—Senior Citizen 2005」と称する国会委員会が設置され、2005年以降における高齢者の社会生活をめぐる政策提言を検討中である。この委員会は、国会における政治的構成を反映した17人に委員で構成され、関連政府機関などの専門家の助言を受けながら検討している。年金法の改正でもそうであったが、スウェーデンはコンセンサス重視社会であり、国会内の委員会等で党派の利害を超えた議論集約がなされる。

年齢にかかわらず働ける社会の実現は、わが国にとっても重要な政策課題であるが、一方大変な難題でもある。欧州諸国以上に、国民間でのコンセンサス形成努力が必要となろう。

第8の提案 政策評価を積極的に実施すること。

利用しうる財源に限界がある以上、国民本位の効率的で質の高い行政を目指さなくてはならない。その基本条件として政策の効率性、有効性などの評価は今後ますます重要となっていく。高齢者雇用についても、様々な角度から定期的に政策評価をし、政策の効果を明らかにする必要がある。英国での政策評価事例 — 年齢差別への取組みの方向性を示した「雇用における年齢の多様性に関する実践規範」に対する評価、年齢差別禁止規制に向けた事前便益費用分析(第4章—イギリスの状況を参照)など — が大いに参考となる。高齢者雇用就業政策の政策評価の詳細については、日本労働研究機構の調査研究報告書No.160「実践的な労働政策評価のあり方、手法を求めて — 高齢者雇用就業政策を題材として」(2003年9月)をご参照いただきたい。

(参考文献)

- 厚生労働省・今後の高齢者雇用対策に関する研究会「今後の高齢者雇用対策について一雇用と年金との接続を目指して」、2003年7月
- 厚生労働省・年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議「誰もが年齢にかかわらず能力を発揮して働くことができる社会の実現に向けて」、2003年1月
- 高年齢者雇用開発協会『65歳までの継続雇用が医療政策その他の社会保障政策に与える影響に関する調査研究報告書』、2003年9月
- 清家篤『生涯現役社会をめざして』、NHK 人間講座 2003年6-7月
- 日本労働研究機構『実践的な労働政策評価のあり方、手法を求めて一高年齢者雇用就業政策を題材として』、2003年9月
- 日本労働研究機構『平成13年度 厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年
- 日本労働研究機構『労働力の高齢化と日欧政府・企業の対応 一年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組みを中心として』、2003年9月
- 横溝雅夫、北浦正行『定年制廃止計画—エイジフリー雇用のすすめ』、東洋経済新報社、2002年
- 労働政策・研究研修機構「特集・高齢者雇用と年齢差別」、日本労働研究雑誌 No521,2003.12
- Alan Walker, Managing an Aging Workforce: A Guide to Good Practice, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999