

労働市場の整備による日本の豊かな未来

—若年者雇用と高齢者雇用のベストミックス—

三好 菜摘

はじめに

今後、少子高齢化が深刻となると推測されている日本では、生産年齢人口減少に伴う問題を不安視し、公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引き上げが行われる。これに伴い、定年から年金支給開始までの空白を埋めるために高齢者雇用安定法が改正され、高齢者雇用が推進されていくと予想されている。一方、問題視されている若年者雇用は厳しい状況にあるといえる。若年者雇用問題の解決を図りつつ高齢者雇用を促進し、若年者と高齢者が年齢に関係なく共生できる労働市場の整備が必要とされるのではないだろうか。

第1節では日本の進む少子高齢化の原因と日本経済への影響、厳しい雇用状況を見ていく。第2節では深刻な若年者雇用問題の原因や日本とドイツの若年者雇用政策（特に、職業教育）を比較し、あるべき若年者雇用政策を考察する。第3節では高齢者の就業状況や就業意欲を見ていき、高齢者雇用を促進していく策を考察する。第4節では若年者雇用問題の解決と高齢者雇用の促進を図るにはどのように労働市場を整備するかを考察する。

超高齢化が進む日本にとって高齢化を上手く活用し、日本経済のさらなる発展を目指すべきである。そのような豊かな未来を手に入れるために若年者雇用問題の解決や高齢者雇用政策促進できるような労働市場の整備について言及していく。

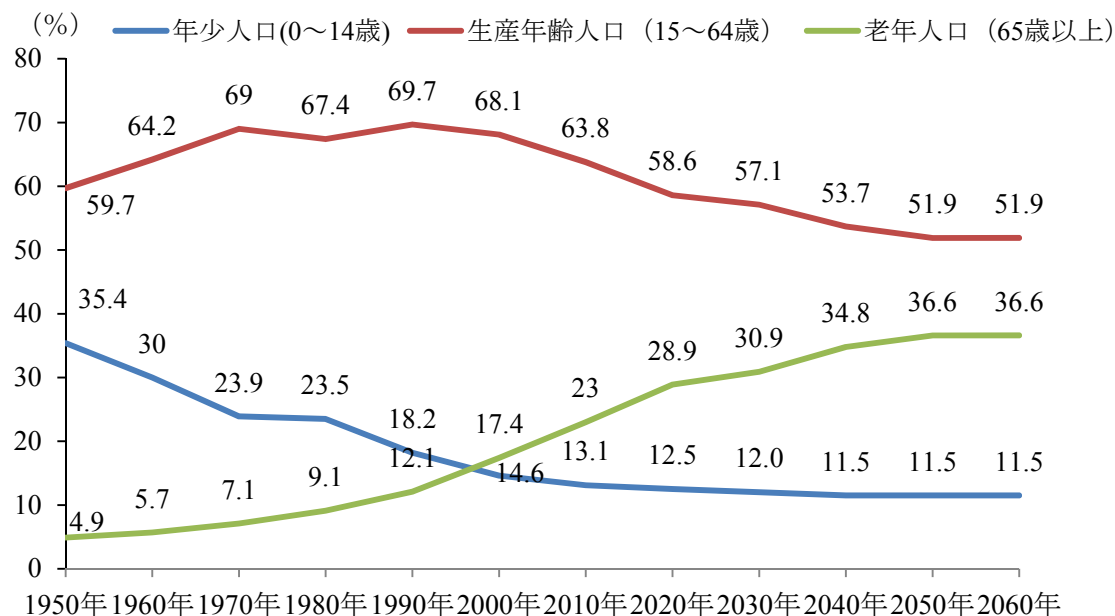
1 進む少子高齢化と厳しい日本の雇用状況

1.1 深刻化する少子高齢化

2012年10月現在の日本の総人口は1億2753万人（概算値）である。図1を見てもらうと分かるように、日本において、全人口に占める年少人口の減少と老年人口の増加が年々進み、今後も少子高齢化が深刻になると推測されている¹。

¹ 総務省統計局（2012）『人口推計』。

図1 年齢3区分別人口の構成比率



(注) 各年10月1日現在。1950年～2010年は国勢調査人口（年齢不詳をあん分²した人口）による。
2020年～2060年は国立社会保障・人口問題研究所による。

(出所) 総務省統計局（2012）『人口推計』より作成。

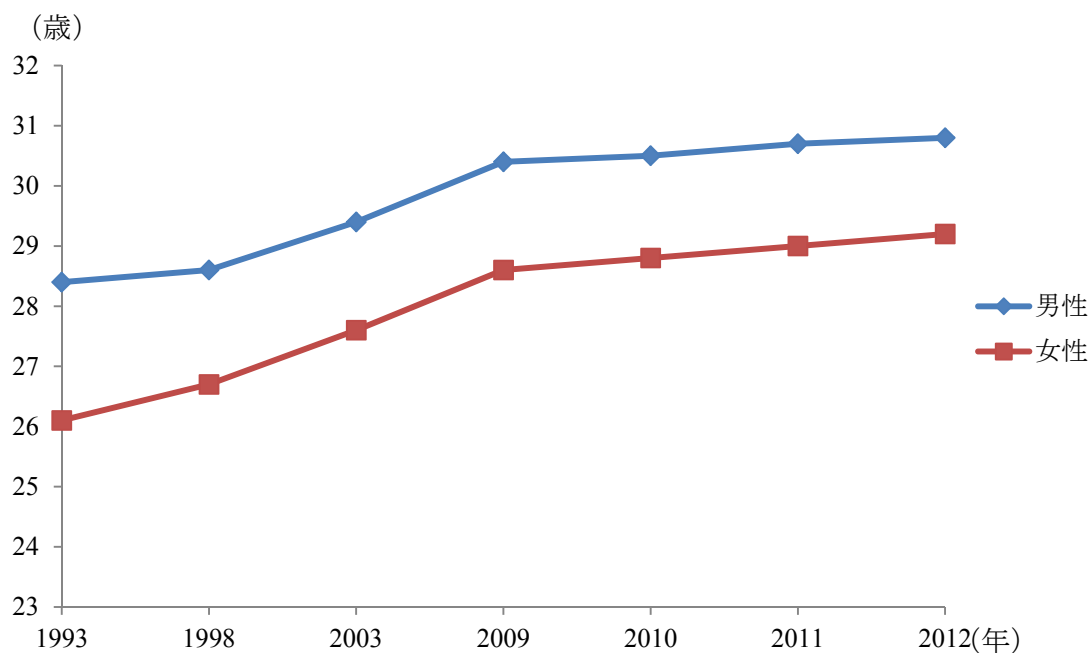
1.2 少子化の原因となる未婚化・晩婚化の増加

少子化の主な原因として挙げられるのは、未婚化・晩婚化である。未婚化とは一度も結婚したことがない人が増加することであり、晩婚化とは平均初婚年数が以前と比べて高くなることである。晩婚化はさらなる晩婚化を招き、出産を控える傾向があるため、少子化の原因といえる。

日本の平均初婚年齢は2012年で男性30.8歳、女性29.2歳である。図2で示した男女別平均初婚年齢の推移を見て分かるように平均初婚年齢は上昇傾向を続けており、結婚年齢が高くなる晩婚化が進行している。

² あん分とは基準となる数量に比例した割合で割り振ることである。

図2 男女別平均初婚年齢の推移



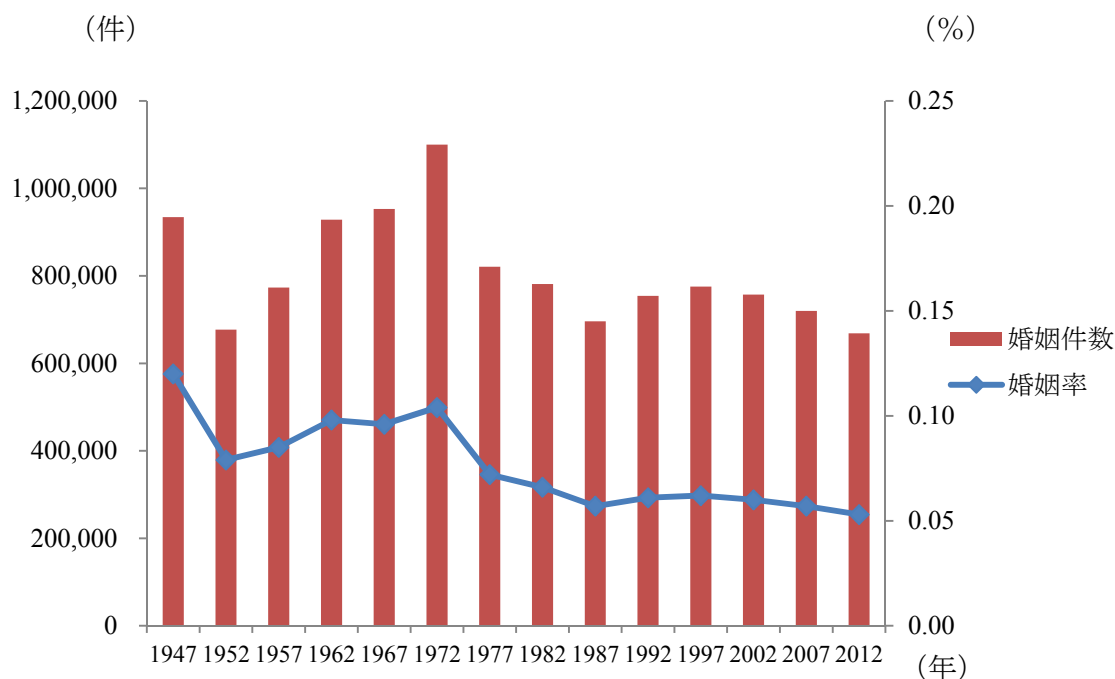
(注) 各届出年に結婚生活に入ったもの。

(出所) 厚生労働省 (2012) 『平成 24 年版人口動態統計』より作成。

図3は日本の婚姻件数と婚姻率の推移である。日本の婚姻件数は、第1次ベビーブーム世代(1947年から1949年に誕生した世代)が25歳前後の年齢を迎えた1970年から1974年にかけて年間100万件を超え、婚姻率³もおおむね0.1%以上であった。しかしその後は、婚姻件数、婚姻率ともに低下傾向となり、1978年以降は年間70万件台で増減を繰り返しながら推移してきた。2012年は66万8788件と過去最低の数値となった。婚姻率も0.053%で過去最低を記録し、1970年代前半と比べると半分近くの水準となっている。

³ 婚姻率とは人口1000人に対する婚姻件数の割合である。

図3 婚姻件数と婚姻率の推移



(出所) 厚生労働省 (2012) 『平成 24 年版人口動態統計』より作成。

1.3 少子高齢化が及ぼす経済へのマイナス影響

少子高齢化がマクロ経済に与える影響を考える。

「出生率の低下」は、将来の生産年齢人口と貯蓄主体の数を減少させることで、労働と資本の両面から、経済成長率に下方圧力を加える。一方、「寿命の長期化」は、老後への備えの必要性を高めることにより、生産年齢人口による貯蓄や労働投入を増大させ、経済成長率を高める効果を持つ。日本の場合は出生率低下のマイナス効果が長寿化のプラス効果を凌駕するため、少子高齢化は全体として、経済成長率にマイナスの影響を与えている。ここで、2012年現在の生産年齢人口である15歳～64歳人口は8134万2千人で前年に比べ、39万3千人の減少となっている⁴。今後も深刻になると考えられている生産年齢人口の減少は、経済成長の最も基本的な要因である労働力の大幅な減少を引き起こし、経済成長率にマイナスの影響を与え、経済規模が縮小すると示唆される。経済規模の維持、更なる発展のために将来的に起こるといわれている生産年齢人口の不足という問題を解決することが求められる。生産年齢人口不足の解決として高齢者、女性、外国人の活用が考えられる。本論文では、特に高齢化を機会（チャンス）として捉え、高齢者雇用の推進による生産年齢人口不足の解消について考えたい。

⁴ 総務省統計局(2012), 『人口推計』.

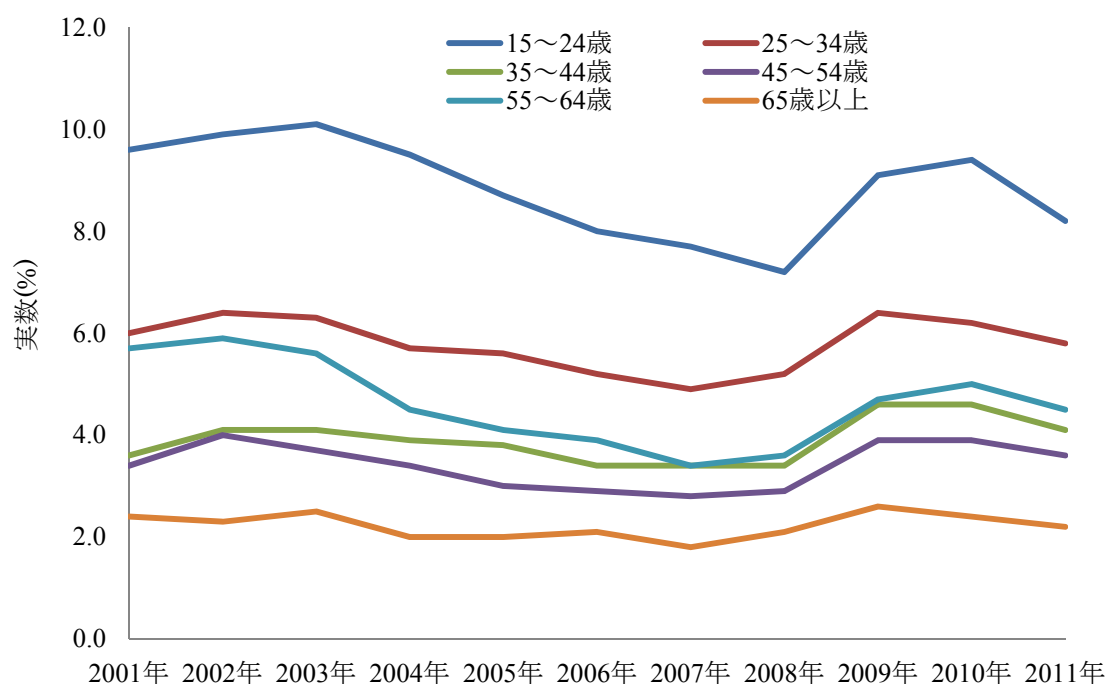
1.4 日本の厳しい雇用状況

図4は年齢階級別完全失業率である。完全失業率とは「労働力人口に占める完全失業者（毎月末日に終わる1週間中に収入を伴う仕事を1時間以上しなかった者のうち、就業可能で、これを希望し、かつ、求職活動をした者）の割合を百分率で示したもの」である。

特に目立つのは若年者の高失業率である。2012年7月の15歳～24歳の完全失業率は8.3%であり、図2を見てもらうと分かるように、他の年齢階級に比べて著しく高い傾向にある。

そこで、第二節では、若年者雇用問題の解決に関して、第三節で生産年齢人口不足の解消策として高齢者雇用の有効性に関して検討し、高齢者と若年者がバランスよく活躍出来る労働市場を考えたい。

図4 年齢階級別完全失業率



(出所) 総務省『年齢階級別完全失業率』より作成。

2 問題が山積する若年者雇用問題

2.1 深刻な若年者雇用問題の原因

若年層の就職難の主な原因として挙げられるのは、2点ある。

第一に、日本的雇用慣行の転換と非正規労働者の増加である。日本の雇用はかつて定年まで雇用してくれる終身雇用、年齢や勤続年数を重ねることで賃金が上昇していく年功序列、企業別組合という特徴があった。しかし、「失われた20年」と呼ばれる不況の長期化に伴い、1990年代後半から、政府・財界の主導による雇用・労働分野での大幅な規制緩和が推進されるようになった。日経連の「新時代の『日本的経営』」(1995年)では、従来の日本型雇用慣行を全面的に見直し、雇用調整可能な「雇用のポートフォリオ」を作り出すことを目指した。そこでは、①従来の長期継続雇用という考え方に立って、経営戦略の企画立案や管理などをおこなう少数の基幹社員を中心とする「長期蓄積能力活用型」、②企業の抱える問題解決に、専門的熟練能力をもって応える、必ずしも長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、③職務に応じて定型的業務から専門的業務まで様々に分かれる「雇用柔軟型」の3グループに雇用を分類し、雇用の流動化を推進し、正規雇用は縮減する方向を示している。

そして、1996年と1999年の相次ぐ労働者派遣法改正によって派遣業務対象業務が拡大され、1999年改正によって、港湾運送業務、建設業務、警備業務、その他政令で定める適用除外業務のほかは原則自由化(ネガティブ・リスト)され、2004年3月以降は、例外的に除外されていた製造部門にも派遣が許容されることになり、ほぼ全面的に派遣自由化が実現することになった。

第二に、新卒一括採用の重視傾向による再就職の難しさと若年早期離職率の高さの悪循環である。日本における採用方式は年度替わりの4月1日付で、その前の年度の新規学卒者の中からあらかじめ選抜しておいて一斉に採用するのが一般的となっている。新規学卒者という職業経験のない者を対象としていることから、主にコミュニケーション能力や一般常識などの基礎的な知識・能力、潜在的な能力や訓練可能性などに基づいて選考され、いろいろな仕事を幅広く平均的にこなせる人が優先的に採用される仕組みとなっている。新規学卒者の側から見れば、学校卒業後に就職しようとするれば、企業側の採用のやり方に合わせて、卒業と同時に4月1日には就職できるように、在学中から就職の準備をし、内定を得ておく必要があり、学生時代に選択した企業に就職し、同一企業に継続勤務することが「標準労働者」と見られている。欧米諸国のような「必要となきに、必要な資格、能力、経験のある人を、必要な数だけ」採用する欠員補充方式と比較して、企業への「入口」が新規学校卒業時という特定の時期と年齢に限定されている。つまり、学校を卒業してはじめて社会人になるときにうまく自分の希望する会社に就職できないと、極端に言えば、そのあとの一生を世間一般並みに安定して充実したものとして送ることができなくなってしまうことすら起こりかねない。中学、高校、大学の卒業後、3年以内に離職する割合は1995年以降から横ばいの数字となっており、それぞれ約7割・5割・3割となっており、「七五三現象」

とも呼ばれている。若者に対し即戦力や過度の労働を求める企業が増えていることが原因の一つと考えられる。だがその一方で、企業が新卒一括採用を重視する傾向は強く、一度辞めてからの雇用システムが万全とはいえないため、再就職が難しい。

2.2 ドイツ発祥 座学と職業教育の同時並行システム

日本の若年者雇用政策で前提となったドイツの若年者雇用政策、特に職業教育に関して検討したい。

ドイツの職業教育は学校教育と連携して学校における座学と企業現場における実習とを組み合わせた仕組みの中で職業人を養成するシステムとなっている。

ここで、ドイツの教育制度は、日本の「6・3・3制」のような単線型ではなく、初等教育期間を経た時点で、種類の異なる学校を選択し就学する分岐型である。

ドイツの子どもは最初、日本でいう小学4年生まで基礎学校（Grundschule）に通う⁵が、それ以降は、中等教育期間をどこで学ぶか、方向を決断しなければならない。

中等教育段階の前期には、1. 大学進学を目指すギムナジウム（Gymnasium）2. 高度な専門職養成に道が続く実科学校（Realschule）3. どちらにも進学しない者が通う基幹学校（Hauptschule）⁶の3つのコースのうちいずれかに進むのが一般的である。

実科学校の修了資格を得た後は、単科大学（Hochschule）を目指すか、デュアル・システムのプロセスへ進み⁷、技能を磨いて労働市場に出て行くこととなる⁸。ギムナジウムに進学している場合は、上級段階に進んでアビトゥーア（ギムナジウム卒業資格試験、合格により大学入学資格を得る）に備えるのが一般的とされる。

デュアル・システムは中世のギルド制度に起源を有するとも言われる仕組みであり、職業学校での勉強（座学にあたる）と、企業内での職業訓練（日本でいうインターンシップだが、相当長期にわたる）とが同時並行で進められる二元的システムのことである⁹。職業学校は各州の教育省が所管する公立校であり、州の学習指導要領に従ってカリキュラムを組んでいる一方、生徒は同時に企業（多くは私企業）において訓練ポストを得ている訓練生でもある¹⁰。スキルのない若者が企業現場で実習を通じて技能を身につけるという点では、日本版デュアル・システムに似ているといえる。しかし、ここで重要な点は、ドイツのデュアル・システムで実習している生徒や学生は、卒業したらその実習している企業に就職するとは限らないということだ。デュアル・システムは政府が援助するが、その主体は地域の業界団体であり、その会員の企業が自分の会社のために、自社の将来の人材養成という狭い目的のためではなく、業界全体の技能労働者養成とい

⁵ 嶋田（2008）p.182.

⁶ 嶋田（2008）p.182.

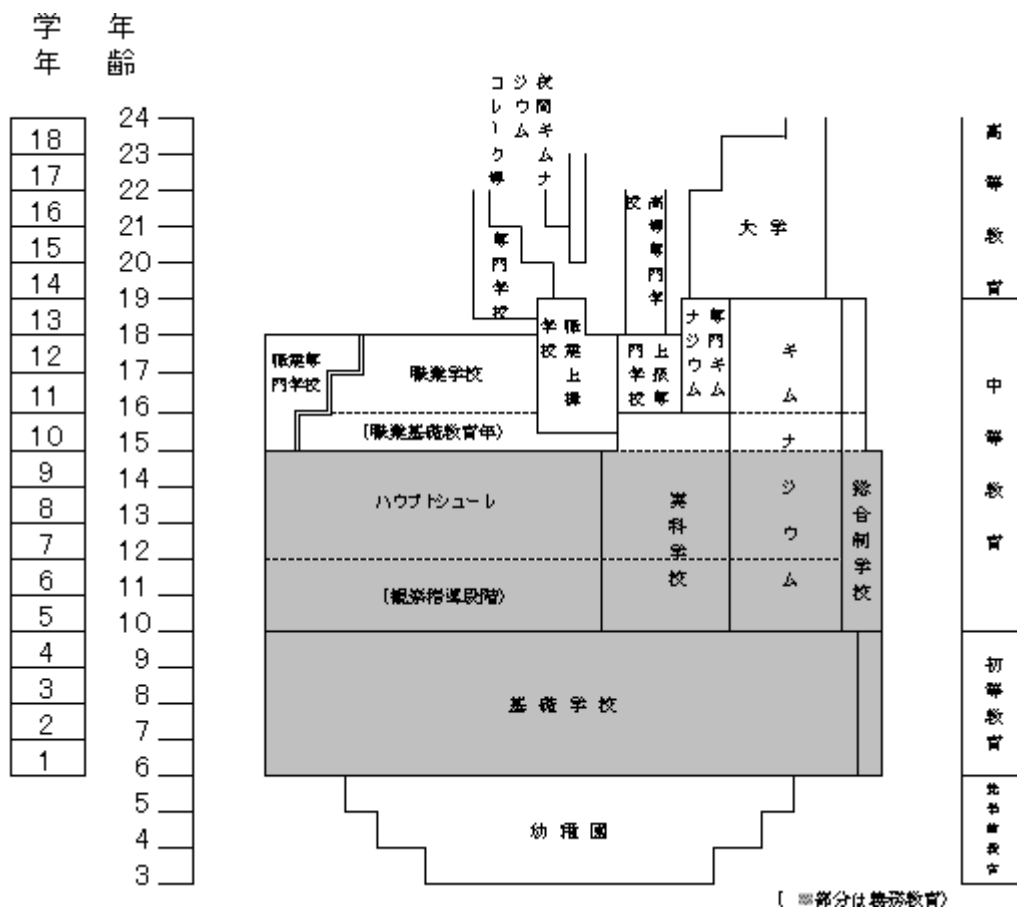
⁷ 嶋田（2008）p.182.

⁸ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2004）.

⁹ 嶋田（2008）p.182.

¹⁰ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2004）.

図5 ドイツの学校系統図



(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2004) 「諸外国の若者就業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に—」『労働政策研究報告書 No.1』より引用。

う目的のための活動として若者を見習い労働者として受け入れている¹¹。

2.3 雇用体制と矛盾した日本の若年者雇用政策

厚生労働省は文部科学省とともに「高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会」を開催し、2002年3月に最終報告書をまとめたが、そこではこれまでに一定の役割を果たしてきた指定校制度、一人一社制、校内選考といった慣行が弊害をもたらしているという認識を示し、そうした就職慣行を見直すことを求めるとともに、就職を円滑にするためのサポート、キャリア形成の観点からの教育内容の改善、学校とハローワークの連携など、それまで意識されてこなかったさまざまな政策課題を示している¹²。

¹¹ 濱口 (2013) pp.175-176.

¹² 濱口 (2013) p.185.

とりわけ日本において若年者雇用問題を重要な政策課題として政府を挙げて取り組んだのは2004年の「若者自立・挑戦プラン」である。そこでは基本的な考えとして、「若年者問題の原因を、若年者自身のみならず、教育、人材育成、雇用などの社会システムの不適合の問題として捉えて対応する必要がある」と述べるとともに、「職業探索期間の長期化や就業に至る経路の複線化に対応して、これまでの卒業即雇用という仕組みだけでなく、各個人の能力、適性に応じ、試行錯誤を経つつも、職業的自立を可能とする仕組みが必要である」と、欧米型若年者雇用問題の枠組みで考えていこうという姿勢が明確に示されている¹³。具体的施策として、キャリア教育の推進、企業で実習しながら職業学校で学ぶ二元的職業訓練（日本版デュアル・システム）の導入、トライアル雇用の実施、若年者ワンストップ・サービスセンターの整備、高度専門人材の育成、若者の起業・創業支援などが実施されている。

(1) 日本版デュアル・システム

日本版デュアル・システムとは「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若者を職業人に育てる新しい職業訓練システムである。具体的には、企業における実習と教育訓練機関における座学を並行的に実施する。これまでの職業能力開発の実績をもとに機構独自の訓練カリキュラムと人材育成に熱心な企業が連携することで、産業界の期待する現場の技能・技術等を身につけた人材を育成することを目的としている。

厚生労働省、文部科学省ともに、日本版デュアル・システムと称しているが、内容は大きく異なる。加えて、そのいずれも、名前の元となったドイツのデュアル・システムとは似て似つかぬ日本独自の政策である。

厚生労働省版デュアル・システム

厚生労働省の日本版デュアル・システムは前述した「若者自立・挑戦プラン」を受けて考案され、2004年度から実際に事業が開始された。当初は、35歳未満の未就業者やフリーターなどを対象に、専修学校や公共職業訓練施設などの教育訓練機関が若年者を訓練生として受け入れ、企業実習については企業に委託するという職業訓練の性格が強く、労働行政の範囲内で政策実行しようとした。しかし、その後、本来のデュアル・システムは就労、就学に次ぐ、就労と就学の双方の要素を併せ持った第三の選択肢として位置づけられるべきものという考え方から、企業が有期雇用の下、実習を行いつつ、教育訓練機関において座学等を進め、企業現場の中核的人材を養成する¹⁴「実習併用職業訓練」という名を付け、企業主導型で実施されるようになった。

しかし、デュアル・システムと位置づけてはいるが、教育システム自体に触れることなく、労働行政の範囲内のみで座学と実習を組み合わせることを目指しているため、ドイツ型のデュアル・システムとはかなり異なるといえる。デュアル・システムというよりもむしろ、企業内人材養成システムの一部を外部的にただけといえるのではないだろうか。

¹³ 濱口（2013）p.187.

¹⁴ 濱口（2013）p.189.

文部科学省版デュアル・システム

文部科学省の日本版デュアル・システムは2004年の調査研究協力者会議報告「専門高校等における『日本版デュアル・システム』の推進に向けて」に基づき、同年度から通達による3年間の予算措置として始められ、2007年度までに20都道府県、25校で実施されたが、東京都立六郷工科高等学校を除いて、職場体験を応用したようなものに過ぎず、試行の域を出ていない。

唯一の例外である東京都立六郷工科高等学校では東京都の試みとして、デュアル・システム科を設置し、1年次には3社10日ずつ実習を行う程度だが、2年次には2ヶ月の長期就業訓練を1回(5、6月)、3年次にはそれを2回(5、6月と10、11月)行うこととされ、しかも企業と生徒双方の合意により就業先に就職することも可能というかなり本格的な制度設計となっていた¹⁵。その後、東京都ではさらにいくつかの工業高校にデュアル・システムを拡大したが、文部科学省はより実態に即したインターンシップとして行われた。

専門高校ではインターンシップを通して学校生活で職業を意識づけるきっかけにはなり、教育政策における職業教育の位置づけが一定程度高まったといえる。しかし、若年早期離職率の高さから分かるように専門高校における学校生活から職業生活への入口教育がまだまだ不十分といえる。加えて、普通科高校教育に至っては後期高等教育への受験対策ばかりを重視しており、教育における将来の職業人育成という発想が乏しく、学校生活での職業理念は希薄といえる。東京都立六郷工科高等学校を参考に学校教育と連携した企業現場における実習機会を増やし、学校生活から職業生活への円滑な移行支援を目指すべきではないだろうか。

(2) トライアル雇用

トライアル雇用とは業務遂行に当たっての適性や能力などを見極め、その後の正規雇用への移行のきっかけとするため、職業経験、技能、知識等により就職が困難な求職者のうち、試行雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、公共職業安定所の紹介により試行的に短期雇用(原則3ヶ月)する場合に奨励金が支給されるものである。

受給の該当者は、45歳以上の中高年齢者、45歳未満の若年者等、母子家庭の母等、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、障害者、日雇労働者、住居喪失不安定就労者、ホームレスである。受給額は対象労働者1人につき月額40,000円であり、支給上限は3ヶ月分までである。

厚生労働省はトライアル雇用後の本採用への努力を企業に対して要請しているが、企業に本採用を義務付けられるわけではなく、契約期間満了の際に改めて当該労働者の採否を判断することができる¹⁶。すなわち、トライアル雇用者は地位が不安定でありながら、一般の有期契約によって就労する労働者と大差ないと考えられる。企業に悪用された場合、安定的な正規社員を生み出すことが出来ず、むしろ若者を不安定就業形態に誘導する機能を果たしてしまいかねない。トライアル雇用を実施すると同時に労働者全体の労働環境・条件の改善も求められるのではないだろうか。

¹⁵ 濱口(2013) p.191.

¹⁶ 萬井(2008) p.90.

(3) 若年者ワンストップ・サービスセンター

若年者ワンストップ・サービスセンターとは通称ジョブカフェと呼ばれ、若者が自分に合った仕事を見つけるためのいろいろなサービスを1か所で、もちろんすべて無料で受けられるワンストップで行う施設である。特に、各地域の特色を活かして就職セミナーや職場体験、カウンセリングや職業相談、職業紹介などさまざまなサービスを行っている。2007年現在、46の都道府県が設置しており、厚生労働省でも、都道府県の要望に応じてジョブカフェにハローワークを併設し、職業紹介等を行うなど、都道府県と連携しながら支援に取り組んでいる。

加えて、ジョブカフェとともに中心的な政策となっていたのが職業能力形成システムである。職業能力形成システムとは通称ジョブ・カード制度と呼ばれ、「ジョブ・カード」に技能検定実績やこれまでの職務実績、実践型教育プログラムの履修証明等を記載することができるようにし、本人がこれを提示することにより、求職活動に活用できる¹⁷制度である。2010年10月、民主党の「事業仕分け¹⁸」第三弾により、「事業廃止」の危機がありつつも、見直しが図られた。その結果、学生の就職活動で行われているエントリーシートによる応募がミスマッチを生んでいるという認識から学生用ジョブ・カード様式を開発し、活用を図っていくとされている¹⁹。こうして、「ジョブ・カード」は外部労働市場での汎用性のある職業能力証明ツールという本来の目的を重視した一般求職者や学生も活用する一般的な職業能力証明ツールとなった。

2.4 学校生活から職業生活への入口教育の強化へ

2.1で述べたように、日本では長らく続いた不況により日本的雇用慣行は転換し、従来の正規雇用は減少している。加えて、早期離職率が高いにも関わらず、新卒一括採用の重視傾向によって再就職が難しいという悪循環が生じていることも分かった。深刻な若年者雇用問題から、就職を希望する者から労働者を篩にかけるときにより厳しく選別されると考えられるため、就職活動時に職業能力を証明することが求められる。つまり、労働者には学校を卒業したばかりで職業経験がなくても、特定の職業訓練を受けたという証明が必要である。ドイツ版デュアル・システムのように座学とずっしりと重い企業現場での実習を本格的に組み合わせた職業教育の強化を図ることが求められる。職業的意義のある教育を一般化することは労働市場における雇用のミスマッチ²⁰解消の助けにもなると考えられる。

ここで、問題が多いのは大学教育である。大学はいまや同世代人口の過半数を収容する大衆教育機関になっているにもかかわらず、学校教育法上なお「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳及び応用的能力を展開されること」が目的

¹⁷ 濱口 (2013) p.193.

¹⁸ 事業仕分けとは2009年9月に政権についた民主党が公開の場において外部者の意見を入れながら事業の要否を判断するという政策の目玉である。

¹⁹ 濱口 (2013) p.198.

²⁰ 雇用のミスマッチとは職種や求人(採用)条件、求職者の資質などの不一致による求職者がいるのに求人が円滑に満たされないことである。

とされ (第83条)、「職業」という言葉はまったく出てこない²¹。特に、経済学部や文学部などといった文科系学部はその学術研究機関としての建前からくる高度にアカデミックな教育と、現実の就職先で求められる職業能力とのギャップ²²の問題に直面している。大学教育においても学校教育段階での企業内職業訓練時間を増やし、学校生活から職業生活への円滑な移行を促す入口教育を強化すべきである。

3 労働力として期待される高齢者の雇用促進に向けて

3.1 2013年問題と高年齢者雇用安定法の改正

公的年金制度は、国民年金、厚生年金と公務員などの各種共済年金からなる。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階部分が定額年金 (基礎年金)、2階部分が報酬比例年金となっている。被用者以外の者は1階部分だけの給付となっている。「60歳引退社会」に代わる「65歳現役社会」の実現を目的として、高齢者雇用の一層の促進を図るため、公的年金の支給開始年齢を引き上げることにした。まず、1994年の国民年金制度及び厚生年金保険制度の改正により、2001年から2013年にかけて特別支給の老齢厚生年金²³のうち定額部分 (1階部分) の支給開始年齢が65歳まで引き上げられた。次に、2000年の国民年金制度及び厚生年金保険制度の改正により、2013年から特別支給の老齢厚生年金のうち報酬比例部分 (2階部分) の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることになった²⁴。

2度の年金改正により、現在の高年齢者雇用制度のままでは、2013年度以降には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても雇用が継続されず、年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性がある。これを「2013年問題」という。

表1は高年齢者雇用安定法の改正の変遷である。表1を見てもらうと分かるように、これまで高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (高年齢者雇用安定法) は幾度も改正を繰り返していたが、「2013年問題」に対応し、2004年と2012年に渡って改正され、年金支給と雇用の接続を目指すようになった²⁵。

2004年高年齢者等の雇用の安定等に関する法律では、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行うことを求めている。

高年齢者の雇用確保措置を充実させるために特に以下の五つを挙げている。

- (1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

²¹ 濱口 (2013) p.266.

²² 濱口 (2013) p.267.

²³ 特別支給の老齢厚生年金とは1986年の年金制度改正により、老齢厚生年金の支給が65歳からとなったが、厚生年金の加入期間が1年以上あり、老齢基礎年金の受給資格期間を満たしていれば、当分の間、60歳から64歳まで特別に支給された老齢厚生年金のことである。

²⁴ 年金の支給開始年齢について、男性は2025年度、女性は2030年度以降の支給となる。

²⁵ 厚生労働省 (2012) .

継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。具体的には、第8条により、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない。加えて、第9条により65歳未満の定年を定めている事業者に対して、65歳までの雇用を確保するため、高年齢者雇用確保措置の導入が義務付けられている²⁶。

高年齢者雇用確保措置は以下の三つである。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入

継続雇用制度の方法は、定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度である再雇用制度と、定年で退職とせず、引き続き雇用する制度である勤務延長制度が挙げられる。

- ③ 定年の定め廃止

- (2) 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

- (3) 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

- (4) 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

- (5) その他

厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

そして、2012年の改正によって、2004年改正での継続雇用制度の導入において労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可であったのを廃止し、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない希望者全員を65歳までの雇用確保措置を企業に義務付けるようになった²⁷。

²⁶ ただし、義務化年齢は2013年度までに段階的に引上げる。

²⁷ 厚生労働省『「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」の概要』。

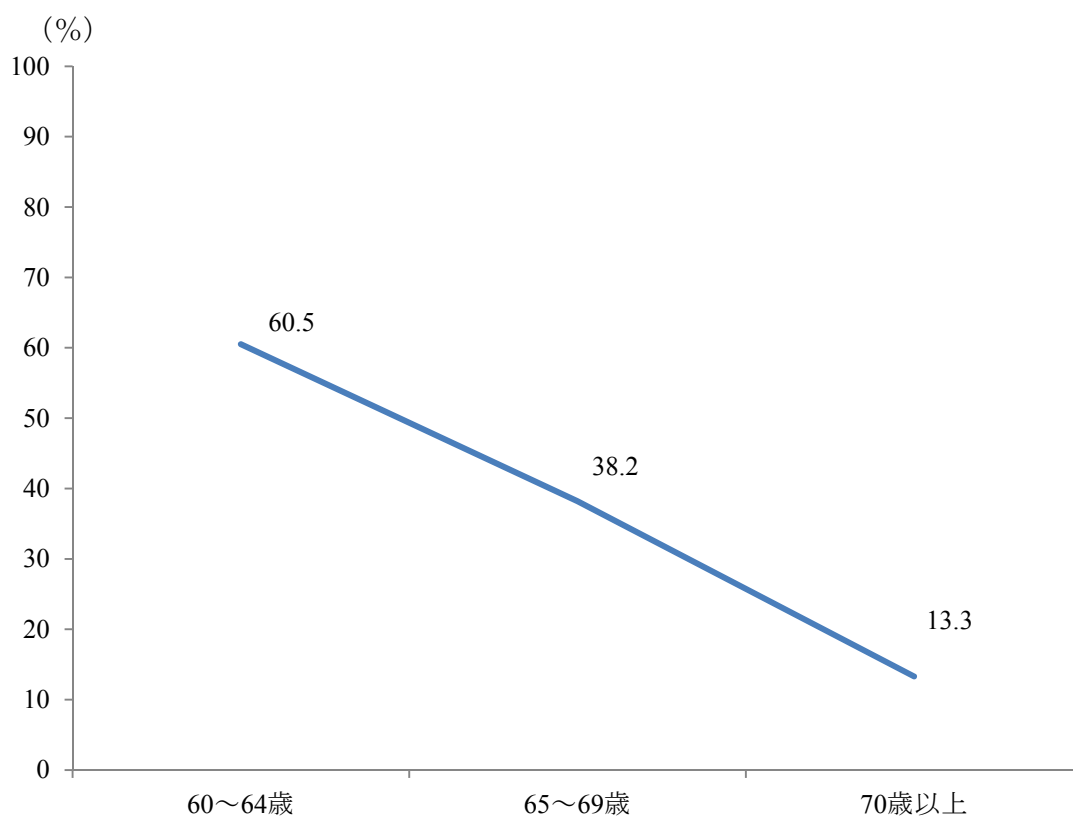
表1 高年齢者雇用安定法の改正の変遷

	法律名	政策の動き・法律改正の内容
1986年	中高年齢者等雇用促進法改正	<p>高年齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正題名を「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）に改正。</p> <p>60歳定年の努力義務化。</p> <p>定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等。</p> <p>再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等。</p> <p>高年齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指令等。</p>
1990年	高年齢者雇用安定法改正	<p>65歳までの継続雇用の推進</p> <p>高年齢者職業安定対策基本方針の策定。</p> <p>定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告。</p>
1994年	高年齢者雇用安定法改正	<p>60歳定年の義務化</p> <p>60歳定年の義務化。</p> <p>継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告。</p> <p>高齢者の係る労働者派遣事業の特例。</p> <p>高年齢者職業経験活用センター等の指定等。</p>
1996年	高年齢者雇用安定法改正	<p>シルバー人材センター事業の発展・拡充</p> <p>シルバー人材センター連合の指定等。</p>
2000年	高年齢者雇用安定法改正	<p>再就職援助計画制度拡充</p> <p>定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化。</p> <p>再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大（45歳以上）。</p> <p>シルバー人材センターの業務の拡大。</p>

3.2 働きたい熱意を持つが働けていない高齢者

図6は年齢階級（5歳階級）別労働力人口比率である。高齢者の就業状況について、図6を見てもらうと分かるように、2012年、男女計の就業者の割合は、60～64歳で60.5%、65～69歳で38.2%、70歳以上で13.3%となっている²⁸。

図6 年齢階級（5歳階級）別労働力人口比率



(出所) 総務省 (2012) 『労働力調査』より作成。

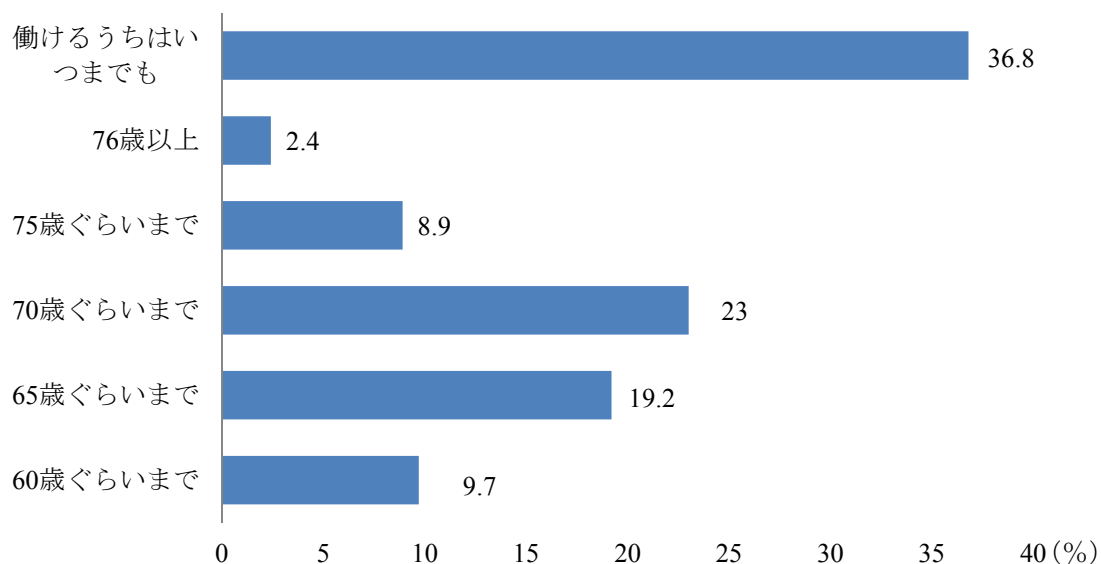
注目するところは65歳から労働力人口比率が著しく低下していることだ。65～69歳でも約6割が特に仕事を有していないことになる。能力も経験も豊かな高齢者の多くが就業していない現状は社会として大きな課題といえる。

高齢者の退職希望年齢に関しては、図7を見てもらうと分かるように、65歳までに退職したい人は3割に満たず、残りの約7割の人は「70歳以降まで」または「働けるうちはいつまでも」

²⁸ 総務省 (2012) 『労働力調査』。

働きたいと考えている²⁹。前述した65～69歳の就業率が約3割強であるのに対し、国民の就業意欲と乖離していることが分かる。

図7 いつまで働きたいか（2010年）



（注） 対象は全国60歳以上の男女。

（出所） 内閣府（2010）「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」より作成。

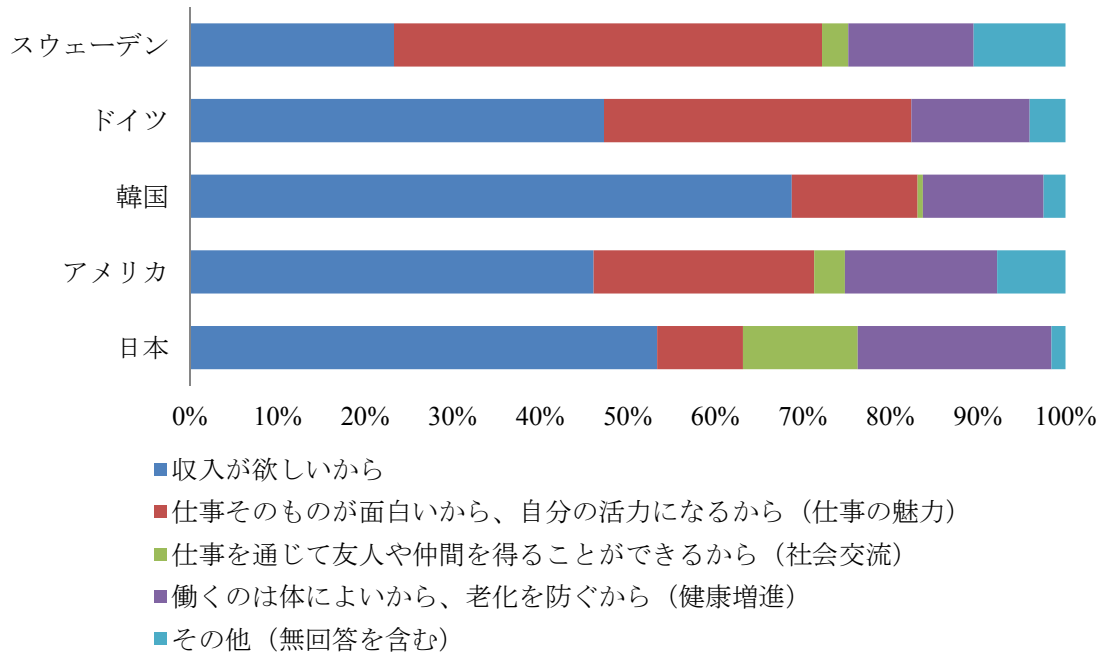
日本人高齢者の就労意欲の高さは国際比較でも分かる。65歳以上の仕事を有している高齢者に、「今後仕事をし続けたいか」を聞いた国際比較の調査において、日本87.3%、アメリカ85.8%、韓国88.1%、ドイツ65.3%、スウェーデン70%となっている³⁰。ドイツやスウェーデンの欧州各国と比較して約9割が就労の継続を希望している日本の収入を伴う仕事への今後の就労意欲の高さが分かる。

ここで、韓国とアメリカの高齢者も高い就労意欲を持っているが、理由が日本とやや異なる。図8は収入を伴う仕事への継続希望理由である。図8を見て分かるように、韓国は圧倒的に経済的理由の割合が高く、アメリカは経済的理由に加えて仕事に対する魅力を求める割合が高いという特徴がある。一方、日本は健康のためや仕事を通じて社会の繋がりを求める人が相対的に多いというところに特徴がある。

²⁹ 内閣府（2012）『平成24年版高齢者社会白書（概要版）』。

³⁰ 内閣府（2010）「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」。

図 8 収入の伴う仕事への継続希望理由



（出所） 内閣府（2010）「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」より作成。

高齢者の就業継続意欲は高いが、必ずしも実際の就業に結びついていないといえる。3.1 で述べたように、高年齢者雇用安定法の改正に従って企業は 65 歳までの継続雇用希望者全員の雇用確保措置を設けるので、65 歳までの雇用は拡大していこう。高齢者を労働力として活用し、就業者人口の拡大を図ることで、生産力の向上や消費の拡大を促すことが出来るのではないか。

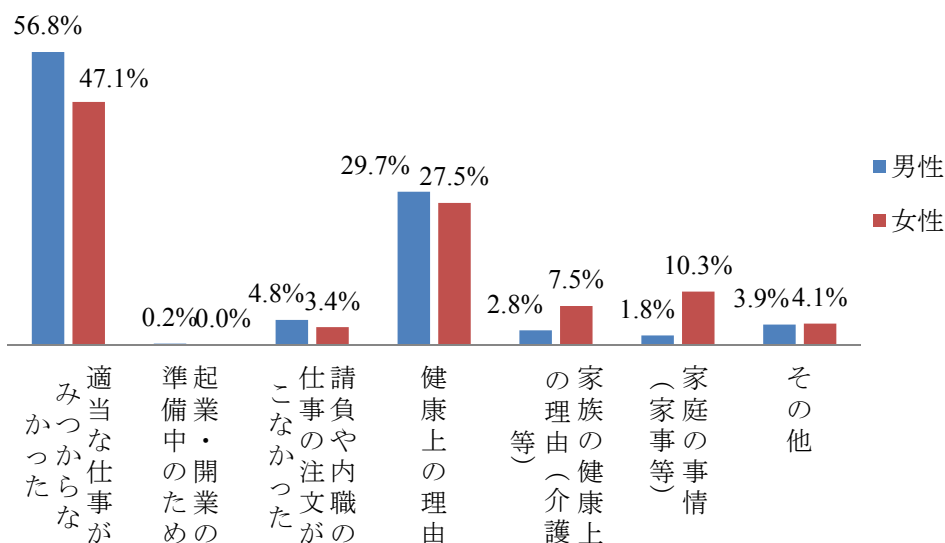
3.3 就業意欲の高い高齢者が働けていない理由

ここで、高齢者の就労が拡大できていない理由を考察する。

就業希望の高齢者の意見についてみる。日本では、就労意欲の高い高齢者が多いにも関わらず、就労できない高齢者が多いのはなぜなのか。高齢者と企業側双方の理由をみていくことにする。

図 9 は 65～69 歳の就業希望者が仕事に就けなかった理由である。図 9 をみてわかるように、働くことを希望しながら就業につけない 65～69 歳の理由で第一に挙げられるのが「適当な仕事がない」ということである。

図9 65～69歳の就業希望者が仕事に就けなかった理由

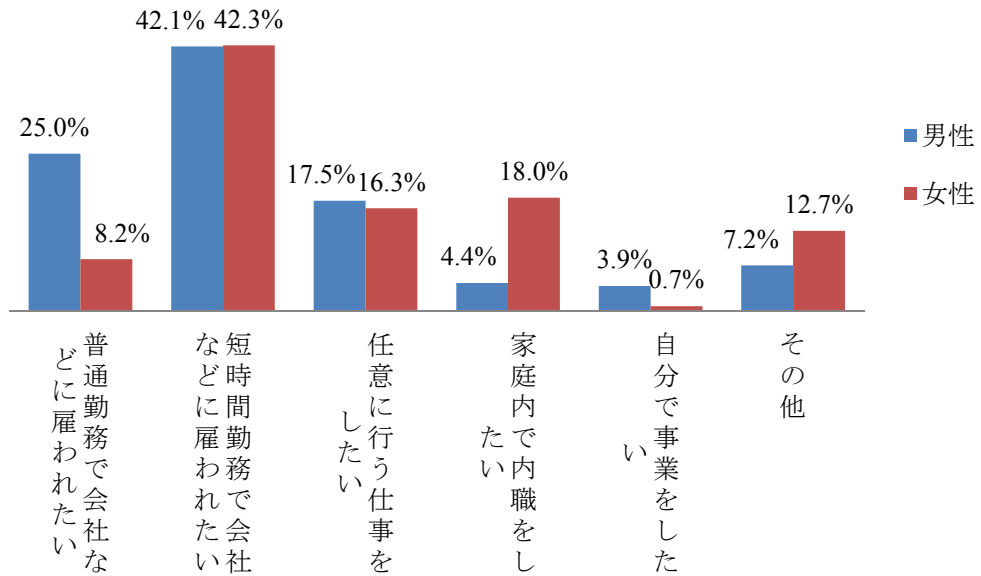


（出所） 厚生労働省（2004）「高齢者就業実態調査（個人調査）」より作成。

ここで、図10の65～69歳の「適切な仕事が見つからなかった」就業希望者の希望する働き方をみると、「短時間勤務で会社などに雇われたい」割合が男女ともに最も多い。65歳以上の高齢者は自分の経験や能力を活かして、労働時間を短くして健康上無理なく働けるといった働き方を希望しているが、労働市場において魅力ある適切な仕事がないのが実状なのであろう。このような高齢者の就業希望条件に対応した多様性と柔軟性を持った高齢者雇用形態が求められると考えられる。

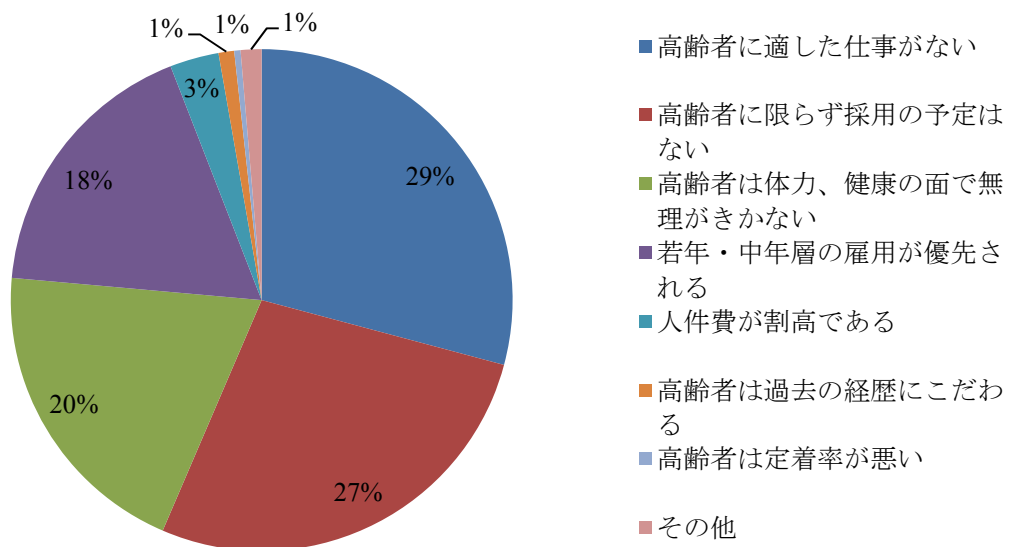
一方で、図11を見て分かるように今後2年程度で60歳以上の労働者の雇用高年齢者の雇用を増やさない予定である企業（ただし、2004年の段階）にその理由を聞くと、就業希望高年齢者の回答を裏返すように「高齢者に適した仕事がない」とする回答が最も多くなっている。他方、図12見て分かるように今後2年程度で、60歳以上の労働者の雇用を増やす予定にある企業（ただし、2004年の段階）にその理由を聞くと、「高齢者の経験・能力を活用したい」が最も多く、次いで、「高齢者に適した仕事または年齢に関係しない仕事がある」との回答が続く。以上の回答からわかるように企業が高齢者の雇用拡大を行う大きな条件の一つが「高齢者の就労能力や価値を活かすことができるかどうか」といえる。

図 10 65～69歳の「適当な仕事が見つからなかった」就業希望者の希望する働き方



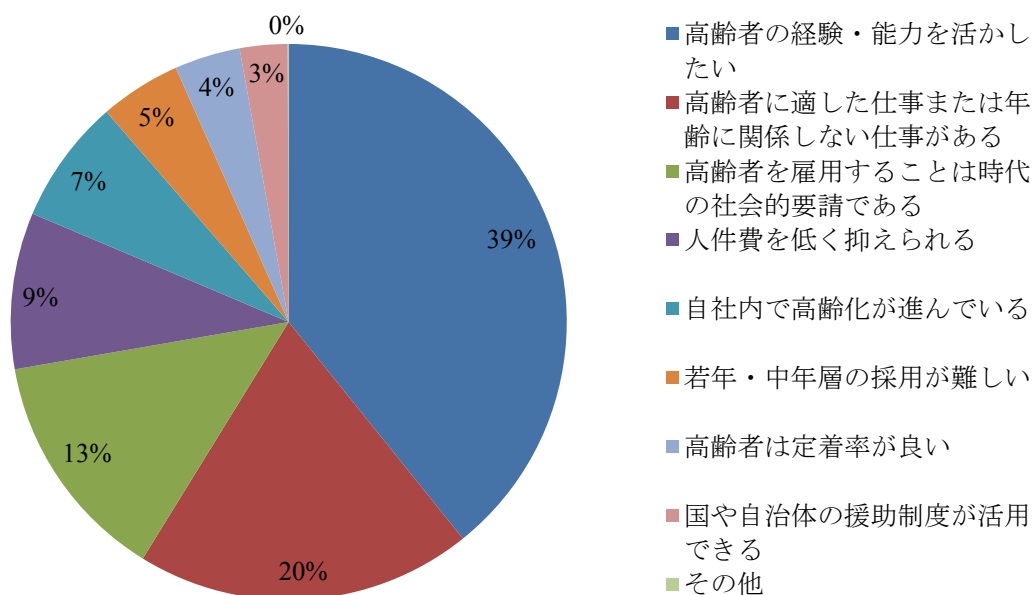
(出所) 厚生労働省 (2004) 「高齢者就業実態調査 (個人調査)」より作成。

図 11 60歳以上の労働者の雇用を増やさない理由 (2つ以内回答)



(出所) 厚生労働省 (2004) 「高齢者就業実態調査 (事業所調査)」より作成。

図12 60歳以上の労働者の雇用を増やす理由（2つ以内回答）



（出所） 厚生労働省（2004）「高齢者就業実態調査（事業所調査）」より作成。

3.4 高齢者活用に向けた年齢差別、賃金、就業形態の見直し

年金支給との接続としての高齢者雇用から、さらに促進した労働市場での高齢者の活用に向けた課題は3つある。

まず、雇用における「年齢差別（高齢者に対する偏見）の規制」に踏み込んでいくことである。

アメリカでは1967年に「雇用における年齢差別禁止法」を制定し、雇用の全ての局面において、年齢を理由とする使用者の差別行為が禁止されることになっている。加えて、欧州連合(EU)においても、2000年に「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令」が採択されて、年齢を含む4つの事由について雇用差別が禁止されている（EU各国はこの指令を受けて各種の法改正を実施）。一方で、日本で「年齢」による差別を禁じるようになった歴史は浅い。2001年に施行された改正雇用対策法に始まる。求人募集や採用に当たって企業が年齢制限を行わないこととし、「年齢差別」のうち求人に関する年齢制限が規制の対象となった。

ここで、年齢差別において定年制は重要な課題といえ、廃止を主張する声もある。しかし、定年制の廃止は慎重な議論が必要であり、実現は難しいと考える。定年制とは「一定年齢で従業員を強制的に企業から退職させる制度」と定義できる。定年制には二つの側面がある。

第一に、雇用調整機能である³¹。日本では、解雇権濫用の法理によって従業員の解雇が非常に限定的に運用されてきた。整理解雇に関しては、人員削減の必要性、人員削減の手段として解雇

³¹ 八代（2003）p.73.

を選択することの必要性、解雇対象者の選定の妥当性、解雇手続きの妥当性という4要件が必要であるように厳しい判例法理が確立している。従って、定年制によって一定年齢に達した従業員を一律に解雇することによって雇用調整を行い、新規学卒者等の若年者の雇用機会を促すための重要な手段といえる。

第二に、年功序列型賃金の達成と人材育成である³²。日本的雇用慣行の一つである年功序列型賃金は定年年齢で満額支払われる退職金や「賃金後払い」の考えによって労働者に同一企業に勤め続けるインセンティブを与えていた。加えて、定年までの長期的な雇用関係下で、企業はある時期に賃金を生産性よりも高く、ある時期に低く設定することによって人材育成を行ってきた。

以上のように定年制は「定年年齢による一律的解雇」と共に、「定年年齢までの雇用保障」という側面を持っていた。それゆえに定年制を廃止した場合、雇用調整の方法や人員計画の基準の面で問題が起きることになる。年齢を基準としない雇用環境づくりを進め、「生涯現役社会」・「エイジフリー社会」の実現は期待したいが、単純に企業に定年制の廃止を押し付けることは難しい。若年者雇用情勢が厳しいなかで、無条件に延々と高齢者を雇用し続けることは非現実的だからだ。年齢差別禁止策の導入を通じた労働市場の自由度の拡大を図りつつも、「若年者と高齢者のベストミックス³³」による生産性の向上を追及することが必要と考えられる。

次に、賃金体系の見直しである。

従来の賃金体系である年功序列型賃金は伝統的な日本の雇用システムの柱であり、実際多くの企業がこのような賃金制度・運用をとってきた。つまり、勤続年数の長い従業員は役職を与えられ、賃金の水準も高いという構図が一般的で、一度上がった賃金を下げるとような労働条件の不利益変更も、法律や判例によって一定の制約が設けられていた³⁴。しかし、年功序列型賃金のままエイジレス雇用を行えば、高コストの従業員の増加につながり、企業の人件費は大幅に増大し、失業者の増加や若年者の雇用機会の減少を招くと考えられる。仕事・役割・貢献度等年齢以外を条件とした賃金制度を整えることが必要だと考えられる。

ここで、賃金の年功的性格を緩める際の注意点が二点ある。

第一に、若いときに安く後で高くなる年功賃金の持っている、「あとでいい思いできるように頑張ろう」というインセンティブ効果をどうするかということである³⁵。賃金カーブをフラットにしていって、いつでもそのときの働きに等しい賃金を支払うようにすると、若い人はいつ辞めても損はないということで、勤労モラルは低下するかもしれない。したがって、賃金カーブを完全に働きと一致させることは難しいと考えられる。一方で、賃金カーブを急にしたままで、賃金コストの高くなる高齢者を切り捨てることも勤労モラルを低下させる恐れがある。中高年だ

³² 八代 (2003) p.73.

³³ 『日本経済新聞』2012年5月18日 25面。

³⁴ 労働契約法第9条には「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない」と規定され、従来は判例によって示されてきた不利益変更の必要条件が第10条で明記された。すなわち、労働条件の不利益変更については、変更後の就業規則の周知に加え、不利益の程度や変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等が合理的であることが必要となる。

³⁵ 清家 (1992) p.109.

けでなく、若年者も企業のそのようなやり方を目のあたりにして、そこに自分たちの将来を重ね合わせてみるからである。このような理由で、賃金カーブを修正して高齢者の雇用延長を図ることは、若年者の労働モラルにプラスとマイナス両用の影響を与えると考えられるので、企業はこのバランスに注意しつつ、できるだけ賃金をフラットにしていくことが求められる。

第二に、年功賃金の持つ生活給的な面をどのように補償するかということである³⁶。年功賃金は若い働きざかりのときに働きよりも安い賃金を受け取ることで企業にその分を貸し付けておく形になっており、企業はそれを運用して後の生活費のかさむ中高年時代に受け取るという生活費の配分機能を持っていた。ここで、年功給を緩めると、若いときの給与は上昇する一方、本来に生活費のかかる中高年時代に、給与はそれに見合っていないことになる。若いときの余剰資金を個人で運用し、その収益で歳をとってからの生活費の必要に応じて配分するという個人でのやりくりが必要となる。そのため、勤め先の企業に頼らずとも、グループとして資金を保証し、運用する制度枠組みが必要とされるのではないか。具体的には、現在の財形貯蓄、財形年金などを企業を経由せずに個人で行えるようにする。あるいは企業を経由するにしても勤め先を変えても大丈夫なように、公的制度枠組みを工夫してみるといったことが必要になる。

最後に、就業形態の柔軟性である。高齢者は特に健康や体力、財政的要件、収入の緊急性における個人差が顕著である。したがって、高齢者を雇用する各職場において質的・量的に高齢者個々の状況を許容しながら臨機応変に対応できる多様な就業形態が求められる。

高齢者の雇用は、経済的・財政的効果をもたらすだけではない。働く高齢者の活力は社会の活力につながるし、職業労働は中心的収入源であるだけでなく、社会的地位や社会的交流、社会参加、社会的アイデンティティの形成にとって中心的要因となる。高齢者を労働力として有効活用することで、生きがいを持つ者が増え、心身の健康が向上し、経済活性化を図る可能性も考えられる。

4 年齢に関係なくバランスよく働ける労働市場の整備

4.1 雇用問題解決への切り札 ―若年者と高齢者のベストミックス―

日本の若年者雇用が厳しい状況にある一方で、少子高齢化は深刻化している。雇用余剰人員である高齢者を活用することを機会（チャンス）と捉え、労働市場で高齢者雇用を積極的に促していくには、「若年者と高齢者のベストミックス³⁷」という考え方が求められる。ここで、企業における訓練の基軸はOJT（On the Job Training）である。OJTとは従業員の訓練を行う場合、その従業員を職務につかせたままで行う職場訓練のことである。机上の理論的訓練とは異なって、日常の仕事を通じて生きた実施教育を施すところに特徴があり、入社後、労働者に仕事のスキルを身につけさせるには企業にとって大変効率的なやり方である。日本ではOJTのウエートが他の

³⁶ 清家（1992）p.110.

³⁷ 『日本経済新聞』2012年5月18日25面.

先進諸国よりも高く、そこで培われたスキルが訓練した企業特有なものになりがちであるから、労働者の定着性が高くなっている³⁸。OJTでは上司や先輩がきちんと教師役として指導する必要があるため、OJTの教師役には自分の労働作業以上の人的・時間的な余裕が必要とされる。そのため、人的・時間的な余裕があると思われる高齢者が長年かけて培ってきた知識や技術、能力、経験を若年者に教育し、人材育成の立場となると、若年者へのスキルの受け渡しをきちんと行うことが出来る。高齢者と若年者間の相互補完性を活かすことで職場内スキル教育を徹底し、労働生産性を高めることができると考えられる。

4.2 柔軟な働き方としてのワークシェアリングの可能性

ワークシェアリングとは、雇用機会、労働時間、賃金という3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量を、より多くの労働者間で分かち合うことである。ワークシェアリングは一般的にその目的からみて次のようなタイプに分けることができる。当面の緊急措置として、人員整理を回避するため1人当たりの労働時間を短縮して従業員間で仕事を分かち合う「緊急避難型」、より中長期的に緊急避難型の措置を中高年層を対象に実施する「中高年対策型」、法律または産業規模の労働協約によって労働時間を広範に一律に短縮し、失業者に新たな雇用機会を提供する「雇用創出型」、勤務の形態を多様化することによって、女性や高齢者をはじめとするより多くの人が働きやすいようにする「多様就業促進型」の4つである³⁹。

ワークシェアリングを導入する際の課題は5つ考えられる。

第一に、労使の合意形成の必要性である。日本的雇用慣行は、徐々に見直しの動きが広がりつつあり、労使間で雇用管理のあり方等についての合意形成が必要となっている。こうした中、ワークシェアリングの導入を検討する場合においては、負担の分かち合いが必要であり、その目的・効果について労使で十分な議論を尽くし、共通認識に立つことが重要である。

第二に、労働生産性の維持・向上である。ワークシェアリングが導入された場合、業務の引継等の問題から労働生産性が低下する場合も考えられるが、こうした労働生産性低下をできるだけ解消するよう業務手法等の見直しを行っていく必要がある。

第三に、時間を考慮した賃金設定に対する検討と理解である。ワークシェアリングがその類型に係らず、これまでの労働時間と賃金の組み合わせを変化させるものである以上、導入に当たっては、労働時間と賃金との関係を明確にする必要がある。

第四に、職種による差の考慮である。定型的な業務を繰り返すような職種（生産・現業職、事務職等）では、時間を考慮した賃金の設定が比較的容易であるが、創造性や判断力が重視される職種（専門・技術・研究職、管理職等）においては、時間を考慮した賃金設定は困難であり、個別の業績を基準にするなど他の方法を検討する必要がある。

第五に、パートタイムとフルタイムの処遇格差の解消である。ワークシェアリング導入の結果、

³⁸ 太田（2010）p.217.

³⁹ 熊沢（2003）p.17.

表2 ワークシェアリングの種類

目的からみた類型	背景 (意義)	誰と誰のシェアリングか	仕事の分かち合い手法	賃金の変化	対比すべき懸念
雇用維持型(緊急避難型): 解雇を防止するために、従業員間で仕事の分かち合いを行うもの。	企業業績の低迷	現在雇用されている従業員全体			残業手当廃止、ボーナス削減、昇給停止
雇用維持型(中高年対策型): 中高年層の雇用を確保するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人あたりの労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。	中高年を中心とした余剰人員の発生、60歳前半の雇用延長	高齢者など特定の階層内、60歳未満の世代から60歳以上の世代	所定外労働時間短縮、所定内労働時間短縮、休暇の増加、一時帰休	減少または維持(生産性上昇等によりカバー)	
雇用創出型: 1人あたりの労働時間を減少させることで、より多くの労働者に雇用機会を与える。	高失業者の慢性化	労働者と失業者	法定労働時間短縮	維持される場合が多い(フランス)	-
		高齢者と若年層	高齢者の時短、若年層の採用 (ドイツ・フォルクスワーゲン社リレー方式)	減少	
多様就業型: 勤務態様にバリエーションを設けることで、より多くの労働者に雇用機会を与える。	女性や高齢者の働きやすい環境づくり、育児や介護と仕事の両立、余暇-所得選好の多様化、勤労者の自己実現意識、企業にとっての有能人材確保	現在の労働者と潜在的な労働者	ジョブ・シェアリング: 1人分の仕事を2人で分担、フルタイムのパートタイム化、勤務時間や日数の弾力化	働き方に応じた賃金	裁量労働制、フレックスタイトム制度、柔軟勤務制(個人内での仕事の分かち合い)

(出所) 厚生労働省 (2001) 『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』より作成。

生み出されるパートタイム労働者については、勤務時間数が異なるのみでフルタイム労働者との間には職務内容に違いはない。このため処遇の決定方式や水準について両者間のバランスをとることが必要である⁴⁰。性別や雇用形態、人種、宗教、国籍に関係なく、同一の職種に従事する労働者に対して、同一賃金水準を適用し、労働の量に応じて賃金を支払う賃金政策である「同一労働同一賃金」導入の環境整備を進め、多様な価値を持つ人材活用を行うべきである。

雇用問題解決への切り札として活用したいワークシェアリングは「雇用維持型(中高年対策型)」と「多様就業型」である。「雇用維持型(中高年対策型)」が定年延長や再雇用等による60歳以降の雇用延長対策としての国内事例がみられる一方、「多様就業型」を実施している企業は少ない。「多様就業型」にはメリットとして企業側で有能な人材の確保、退職・流出の防止、企業のイメージアップが挙げられ、勤労者側で、育児・介護と仕事との両立、余暇活動時間の増大、能力開発時間の増大が挙げられる。一方で、デメリットとして企業側で責任の所在が曖昧になる、生産性が低下する、人件費が上昇することを指摘し、勤労者側で賃金や退職金の取扱いに不安を感じる事が挙げられている。「多様就業型」を積極的に導入し、働く意欲のある高齢者を柔軟に活用するためには以上のような問題点の解消が必要である。

4.3 世代間で共生できる働き方を目指して

“Live Longer, Work Longer (長く生き、長く働こう) ”、この言葉はOECD(経済協力開発機構)が2005年に開催された「高齢化と雇用政策に関するハイレベル政策フォーラム」をまとめた報告書のタイトルである。世界全体で「高齢化と雇用政策」について検討した結果、今後の方向性として強調されていることは、高齢化の事象を「課題ではなく機会(チャンス)」として捉えていくべきということであった。そこでは、エイジ・フレンドリーな雇用政策と雇用慣行の果敢な見直しを推進することによって、社会のさらなる繁栄が訪れる旨の提言がなされている。

今後、超高齢化の道を進む日本にとっても、高齢化を機会(チャンス)として高齢者雇用を推進することが求められる。労働市場で高齢者を活かすことは医療費などの社会保障給付の抑制や高齢者を消費者ニーズとした需要の拡大が考えられる。一方で、第三節で示したように若年者の雇用問題は厳しい状況にある。加えて、太田が「不況下では中年層の雇用維持のために新規採用の抑制がもたらされる傾向がある。とくにサイズの大きな世代の雇用維持が図られると、その影響は若年層の就業機会をかなりの程度奪ってしまうリスクがある⁴¹。」と述べているように、高齢者雇用の推進が若年者雇用を奪うのではないかという意見も出されている。たしかに、若年者雇用をなおざりにし、「高齢者優遇・若年者冷遇の雇用政策」を図ると、若年者雇用の確保が出来ず将来を担う人材育成が出来ない。結果として、未婚化・晩婚化は深刻化し、さらなる少子化の拡大や税収や消費の減少が考えられる。

EUにおいても、1980年代と1990年代前半では、若年者の高い失業率が大きな問題となって

⁴⁰ 厚生労働省(2001)『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』。

⁴¹ 太田(2010) p.219.

おり、雇用政策は若年層対策が中心であった。経済停滞、若年労働者の失業問題を背景に高齢者の雇用対策については、むしろ早期引退促進策が積極的に採られていた。

しかし、高齢者の引退が増えたことによる税や社会保障負担の増大傾向は、企業の労働コストの増加となったうえ、結果的に若年者の就業はあまり進まなかったことから、大きな政策転換が迫られた。早期退職促進プログラムが若年失業の改善策として効率的でないことが多くの研究で明確になったこともあり（早期退職により空いたポストが若年者で補充された職場は非常に少なかった）、各国政府は、早期引退を容易にしている複数の政策プログラムを廃止ないし、縮小するとともに、労使及び高齢者個人に対する意識啓蒙キャンペーン、生涯教育の強化等、高齢者就業の促進に力を入れるようになった。1990年代の多くのEU文書で高齢者就業の必要が謳われた後、1999年5月のEU委員会報告書「全ての年齢層のための欧州を目指して：繁栄と世代を超えた連帯を促進する」で、EUは「活力ある高齢化（アクティブエイジング）」政策へ全面的かつ明確に転換した⁴²。2000年のEU首脳会議で採択されたリスボン戦略では従来の完全雇用の目標に加えて、非労働人口のうち、就労可能な者の就業を支援することで、活力ある高齢化社会の実現を掲げた⁴³。

2001年のストックホルム欧州理事会では、55歳以上の中高年人口が2010年までに50.0%（2000年現在、38.0%）の雇用水準（就業率）に引き上げることを決定した⁴⁴。

以上のEUにおいて高齢者の早期退職を促した若年者雇用対策の失敗から分かるように、若年者雇用問題があるからといって労働市場から高齢者を排除しようとする政策は賢明とは言えず、むしろ高齢者を活用することを機会（チャンス）と捉え、世代を超えて共生した労働市場を創り出すことが求められる。

つまり、日本の雇用政策に求められるのはワークシェアリングの活用のような年齢に捉われない柔軟な働き方のある労働市場の開発である。労働市場において高齢者も若年者も関係なく、能力ある人材を活用することで、日本経済のさらなる活性化を期待出来ると考えられる。

4.4 働きたい高齢者に向けた多様な選択

高齢者の多様な雇用創出方法として、ソーシャルビジネスとシルバー人材センター、株式会社高齢社の3つを紹介する。

ソーシャルビジネス

ソーシャルビジネスとは、今までのサービスが十分に対応できない社会的課題に対して、強い意志や高い社会性をもって取り組む社会的企業家が担い手であり、その社会的企業家が率いる組

⁴² 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2010）『労働政策研究報告書 No.120 継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』。

⁴³ 八代（2009）p.215。

⁴⁴ 田中（2005）p.98。

織⁴⁵のことである。ソーシャルビジネスの特徴は①社会性：現在、解決が求められる社会的課題に取り組むことを、その事業活動の社会的使命とすること、②事業性：社会的使命をビジネスの形に表し、継続的に事業活動を推進すること、③革新性：新しい社会的商品・サービスや、それを提供するための仕組みを開発したり、活用したりすること⁴⁶という3つの特徴がある。

ソーシャルビジネスによって高齢者を活用している事例として、株式会社いろどり（徳島県上勝町）を挙げたい。徳島県上勝町は人口が約2000人で高齢化率が50%に近い、過疎化と高齢化が進展する町である。その一方、全国的にも脚光を浴びた地域活性型農商工連携のモデルとなっている。この町では、高齢者を中心とした農家で、葉っぱ（つまもの）を料亭やホテルに出荷する事業を展開している。このビジネスは、1987年に始まり、高齢者が活躍できるビジネスとして発展した。高齢者に使いやすいパソコンを開発し、個人の売上とその順を公表することで競争心が生まれ、モチベーションの向上を促したことで、町の主力産業にまで発展し、町全体の活性化や経済効果を生んでいる。

株式会社いろどりの事例から分かるように、ソーシャルビジネスは生涯現役として働きたい高齢者に多様な働き方を提供していくことが出来るのではないかと。

シルバー人材センター

シルバー人材センターとは、定年退職後等に臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して地域の日常生活に密着した仕事の提供をすることで高齢者が生きがいを得ると共に地域の活性化に貢献する原則市（区）町村単位に置かれている都道府県知事の許可を受けた公益法人である。会員は原則60歳以上の健康で就業意識のある高齢者である。事業内容は地域の家庭や企業、公共団体などから請負又は委任契約により仕事（受託事業）を受注し、会員として登録した高齢者の中から適任者を選んで提供する。そこで、会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受ける。取り扱う仕事の具体例は筆耕・宛名書きや建物・施設管理、清掃、福祉・家事・育児サービス、学習教室講師等が挙げられる。シルバー人材センターでは仕事の具体例から分かるように、地域の日常生活に密着した仕事を行うので、高齢者はシルバー人材センターを通じて社会参画を遂げることで、活力ある地域社会づくりに貢献できるだろう。

株式会社高齢社

株式会社高齢社とは、「人は財産、人は宝」という考え方にに基づき、入社年齢を60歳以上とすることで定年を超えても意欲、ノウハウ、知力をもつ高齢者を積極的に活用し、働く場所と生きがいを提供する人材派遣事業会社である。取り扱う仕事の具体例はガス設備の保安・メンテナンス業務やガス機器営業、設備管理・メンテナンス業務、一般事務・営業事務等が挙げられる。入社年齢を60歳以上とすることで高齢者雇用の解決に取り組んでいるだけでなく、創業以来、順調に売上高経常利益を伸ばしており、事業性においても成功を収めており、高齢者雇用の促進す

⁴⁵ 遠藤（2009）p.47.

⁴⁶ 遠藤（2009）p.46.

るには参考にできるのではないだろうか。

結びに代えて

少子高齢化が進む日本において生産年齢人口不足の解消に高齢者を活用することができるのか、若年者の雇用状況が厳しい中で雇用問題を解決できるのか、若年者と高齢者、年齢に関係なく共生できる働き方を構築することはできるのかということに重点を置いて考察してきた。

第1節では日本の深刻な少子高齢化の現状と主な原因、経済への影響を見た上で、高齢者雇用の必要性を明示した。一方で、日本の雇用状況は厳しく、特に若年者（15～24歳）の完全失業率は他の年齢階級に比べて著しく高い傾向にあり、高齢者雇用を促進するためには若年者雇用問題の解決が求められると分かった。第2節では若年者雇用問題の原因である①日本的雇用慣行の転換と非正規労働者の増加、②新卒一括採用の重視傾向による再就職の難しさと若年早期離職者の高さの悪循環の2点を明示し、日本版デュアル・システムは前提であったドイツ版デュアル・システムと比較して職業教育システムとしては不十分であり、学校生活から職業生活への入口教育の強化が求められると分かった。第3節では日本の高齢者の就業意欲が高い一方で、日本では高齢者の健康上の適性などを考慮した労働環境は整備されておらず、就業は拡大できていない。そのため、雇用における年齢差別、賃金体系、就業形態の見直しの必要があると分かった。第4節では高齢者を活用していくには年齢に関係なくバランスよく働ける労働市場の整備が必要だと述べ、ワークシェアリングを提案した。加えて、高齢者の多様な働き方の提案としてソーシャルビジネス、シルバー人材センター、株式会社高齢社を紹介した。

今後、超高齢化の道を進む日本はOECD（経済協力開発機構）が“Live Longer, Work Longer（長く生き、長く働こう）”と報告書のタイトルに掲げたように高齢化を機会（チャンス）として捉え、高齢者雇用を促進することが必要である。一方で、若年者雇用問題は厳しい状況にあり、高齢者雇用の促進が若年者雇用を奪うのではないか、という意見もある。しかし、EUの早期引退促進策から分かるように若年者雇用問題があるからといって労働市場から高齢者を排除しようとする政策は賢明といえない。ワークシェアリングによる柔軟な働き方のできる労働市場の開発やソーシャルビジネスによる高齢者を活かしたビジネスの開発などによって世代を超えて共生した労働市場を創ることで日本経済のさらなる活性化を目指すべきであろう。

参考文献

- ・遠藤ひとみ（2009）「わが国におけるソーシャルビジネス発展の一過程 パートナリシップの形成に向けて」『嘉悦大学研究論集』。
- ・太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。

- ・ 太田聰一（2012）「高齢者雇用を考える（下）」『日本経済新聞』2012年5月18日25面.
- ・ 熊沢誠（2003）『リストラとワークシェアリング』岩波書店.
- ・ 厚生労働省（2001）『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html>
- ・ 厚生労働省大臣官房国際課海外情報室（2007）「諸外国における高齢者雇用対策」厚生労働省編『2005～2006年 海外情勢報告』.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/03/h0328-1.html>
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2007-05/P32-35.pdf>
- ・ 嶋田佳広（2008）「ドイツにおける若者支援の制度化と半公的化—職業（教育）訓練・就労支援・生活保護の交錯と展開—」『若者の雇用・社会保障』日本評論社.
- ・ 清家篤（1992）『高齢者の労働経済学 企業・政府の制度改革』日本経済新聞社.
- ・ 田代洋一・萩原伸次郎・金澤史男（2006）『現代の経済政策』【第3版】有斐閣.
- ・ 田中友義（2005）「EUリスボン戦略はなぜ変更を迫られたのか～ひらく米国との成長・雇用格差～」『季刊 国際貿易と投資』Summer2005/No.60,国際貿易投資研究所.
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2004）『諸外国の若者就業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に—』労働政策研究報告書 No.1.
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/germany_01.htm
- ・ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2010）「欧州における高齢者雇用就業の現状と日本—本格的な高齢社会の到来に見合った総合的かつ強力な政策展開を—」『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』労働政策研究報告書 No.120.
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/documents/0120_10.pdf
- ・ 濱口桂一郎（2013）『若者と労働 入社の仕事みから解きほぐす』中央公論新社.
- ・ 八代尚宏（2009）『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社.
- ・ 八代充史（2003）「高齢者雇用政策と人的資源管理」樋口美雄・野川忍・奥西好夫・八代充史・金子能宏・山本克也・田口晶子・岩田克彦・勇上和史『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—』調査研究報告書 No.160 日本労働研究機構.
- ・ 萬井隆令（2008）「若者の就業支援策の批判的検討—トライアル雇用と紹介予定派遣の法構造について—」『若者の雇用・社会保障—主体形成と制度・政策の課題—』日本評論社.
- ・ 脇田滋（2008）「若者をめぐる雇用・労働政策の変遷と課題—「若者」と教育、職業訓練・雇用保障を中心に」脇田滋・井上英夫・木下秀雄編『若者の雇用・社会保障-主体形成と制度・政策の課題』日本評論社.
- ・ 厚生労働省（2004）『平成16年高年齢者就業実態調査結果の概況』.
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/04/kekka-k4.html>
- ・ 厚生労働省（2005）『平成17年版厚生労働白書』.
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/05/>
- ・ 厚生労働省（2010a）『若年者雇用関連データ』.

- <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html>
- ・厚生労働省（2010b）『新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移』。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5g6.html>
 - ・厚生労働省（2012a）『改正雇用安定法』。
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html
 - ・厚生労働省（2012b）『平成24年版人口動態統計』。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai12/dl/gaikyou24.pdf>
 - ・厚生労働省「高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」の概要。
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf
 - ・厚生労働省『試行雇用（トライアル雇用）奨励金』。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-1.html>
 - ・厚生労働省『ジョブカフェにおける支援』。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha/jobcafe.html>
 - ・厚生労働省『定年の引上げや定年の定め廃止を実施した事業主の方への給付金』。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/e01-3.html>
 - ・国立社会保障・人口問題研究所（2012）『将来推計人口』。
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Mainmenu.asp>
 - ・総務省（2007）『就業構造基本調査』。
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>
 - ・総務省（2012）『労働力調査』年齢階級（5歳階級）別就業者数及び就業率。
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
 - ・総務省統計局（2012）『人口推計』。
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Mainmenu.asp>
 - ・独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構『日本版デュアル・システム』。
<http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/s-4.html#top>
 - ・内閣府（2010）「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」。
<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h22/kiso/gaiyo/pdf/kekka.pdf>
 - ・内閣府（2011）『高齢社会白書』平成23年版。
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2011/zenbun/23pdf_index.html
 - ・内閣府（2012）『平成24年版高齢者社会白書（概要版）』。
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/gaiyou/s1_4_1.html
 - ・内閣府政策統括官（2012）『平成23年度高齢者の経済生活に関する意識調査結果』。
<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h23/sougou/zentai/index.html>