

高齢社会と就労

高年齢者雇用が抱える課題の考察

An Aged Society and Employment

- Consideration of the Subject Which Elderly People Employment Holds -

三宅 章介・島田 肇（東海学園大学）

Akiyuki MIYAKE・Hajime SHIMADA

目次

はじめに

I. 65 歳 = 定年の問題

II. 中高年齢者の再就職の問題

III. 多様な雇用・就業形態環境の問題

IV. 高年齢者の生きがい・健康づくりの問題

おわりに

はじめに

近年のわが国の少子化傾向においては、生産年齢人口（15-64 歳）の減少と同時に労働人口（15 歳以上の就業者・休業者・完全失業者の合計）も減少の一途をたどる傾向が強い。その一方で 65 歳以上の高齢人口は、平均寿命の延長を背景として増加の状況を呈し、2050（平成 62）年には総人口の約 36% 近くを占めるという予測が立てられている。わが国はおよそ 3 人にひとりの割合で、65 歳以上の高年齢者が全人口を占めるという高齢社会に向かっていることはもはや周知の事実である。

こうした高年齢社会が抱える課題には様々なものがあるが、なかでも毎日の生活を支える仕事や娯楽、あるいは健康問題といった命の構成要素については、まさに切実な課題として、これから高齢期を迎える人々や高齢期を迎えている人々には大きな現実問題となっている。

本稿では、そうした諸課題の中でも高年齢者の雇用と就労の課題に焦点を当て、実際に直面している 65 歳定年制の問題、中高年齢者の再就職の問題、中高年齢者を対象とする多様な雇用と就業形態の問題、そして生きがいと健康作りの問題について、具体的な調査報告等を踏まえて概観することを目的としている。

I. 65 歳 = 定年の問題

1) 定年制度の課題

定年制の歴史は、地代憲弘によると、明治 20 年代に制定された軍関連工場の職工規定などによる解雇の制度にその嚆矢を見いだすことができる（地代 1987:70）。軍関連工場での定年制導入の背景には、陸・海軍の軍人や武官、官吏や公立学校の教職員などに一定の年齢や勤続での退職や退職金の支給が制度化されていたこと、「海軍工夫規則」等のように、この時期までに職工を対象として退職金制度が制定されていたこと、熟練工の労働移動の激化に対する定着対策、等があった。なかでも産業の近代化のもとでの熟練工への需要が増大したことで、人事管理の点から長期にわたる勤続の奨励を促すという側面が強く働いていたことは、定年制を考える場合に無視できない事柄として地代は指摘している（地代 1987:70）。

しかし佐口和郎は、地代の指摘した定年制の嚆矢とする制度は明治期の唯一の年齢による退職制度であり（1896 年の海軍定期職工条例）、55 歳を就業終了時とする優良な労働者の確保を目的とするものであると考えている（佐口 2000:54-55）。従って、今日で言うなかば強制退職的な色彩を持った定年制とはだいぶ性格を異にしていた。

また、55 歳という定年齢は、佐口によると、明治期の慰労金受給年齢であり、55 歳までは様々な特典を付与されている期間であり、当時の 20 歳の平均余命が 40 年を切っていたという時代的な背景とそれに基づく 55 歳という年齢が老衰年齢・退隠年齢であるという社会的な通念があったと説明している（佐口 2000:53-54）。

55 歳という年齢が定年相当年齢であるという根拠が、あくまでも社会的通念からくるものでしかなく、従って社会的に強制的な拘束力を持たないということは、当時の各企業の定年規定が身体強健であり特別な技能を持った者は 55 歳を過ぎてからも定年とは例外として扱って居り、実際に多くの労働者が 55 歳を過ぎてからも仕事に従事していた事実からも理解できる。

軍関連工場での定年制度は、次第に官営工場や民間工場へ波及していくが、定年制度の意味する点は、高い需要に裏打ちされた熟練工のキープという点から労働力の内部養成と労働年齢までの労働力の掌握へ、そして近年の雇用調整を目的とした中高年齢者排除を目指した方策施設へと時代的に変化してきている。従って、定年齢というものに対する考え方としては、見方を雇用者側から見てみると、あくまで組織の運営をいかに維持していくかという視点を重視した人事管理が定年齢設定の根拠になって居り、個々の労働者の能力や意欲等はそこでは全く顧みられていないということが言えよう。まさに「企業が置かれた雇用に関する環境条件のもとで、定年制が自由に伸び縮みしてきた」（地代 1987:75）とすることができる。

定年制度は、働く立場からすると、まさに人生の転換を強制されるひとつの社会の仕組みのひとつにすぎない。しかしそれはとても大きな意味を持つ仕組みである。一定の期間を社会や特定の職場で過ごし、それなりの社会的な貢献を果たし、それと同時に自己の生活をも構築してきたひとりの人間が、定年齢という職場が定めた一定の年齢に達することで、大きな生活の転換をもとめるのが定年制度である。この点が、前に触れたように雇用する側から見た定年制

度とは全く意味が異なり、制度自体が社会情勢や職場の事情によって大きく影響を受けながら、歴史的には動いてきたと言えよう。

今日、定年が法的に定められ、なかば強制的に職場から退隠しなければならない仕組みとなっている定年制度ではあるが、明治期にはある程度柔軟にその対応が認められていた。しかしその退隠時期を国が法的に定めてしまうという意味では、労働者の働く意欲や意思を無視しているとも言えなくもない。社会全体が高齢化してきている昨今、中高年齢者の意思や考えを考慮しない社会の仕組みでは、様々な点でうまく事が進まなくなりつつある時代において、働く側の視点に沿った定年制度あるいは定年年齢の考察が求められるのではないだろうか。

2003 年 1 月に報告された「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」報告書では、年齢による定年ではなく能力を基準とした定年について触れている。能力を基準とする労働環境作りには解決が必要な多くの課題がある。あくまでも働く側の意欲と能力が適正に判断される基準の設定を行政を中心として進められることを期待したい。

また国が退隠の基準を設定するという点では、明治期における定年制度ほどの柔軟な視点は期待できないが、行政のリーダーシップの下で民間のなかば強制的な引退的性格をもった定年年齢制度を改め、より働く側の生活を視野に入れた幅のある退隠時期の基準を定めて欲しいものである。

2) 65 歳までの雇用

2003 年度現在、わが国の平均寿命は女性 85,33 歳、男性 78,36 歳と女性では世界一長い平均寿命を保ち、男性ではわずかにアイルランドに抜かれて世界第二位の平均寿命を保持している（表-1）。これをかりに 65 歳定年令と比較すると、女性では 20,23 年間、男性では 13,32 年間、仕事を引退してから生きていくこととなる。

厚生労働省による 30 人以上の事業を対象とした「雇用管理調査」（平成 15 年度）によると、勤務延長や再雇用制度を有している企業等を含め 65 歳までの雇用を確保している企業は、全体の 7 割に達している（表-2）。

企業の定年を何歳とするかは、基本的にはその企業の職種や仕事の内容、事業の規模、経営状況といった職場自体の持つ要因や年金の支給年齢、その他様々な社会的制度の年齢による利用制限といった社会環境要因等が大きく影響している。しかし退職者側からすると、企業の決めた退隠年齢が、実際の生活における自己の心身面での気力の充実度や生活事情等との間に大きな格差を生じさせていることも無視できない。

厚生労働省は「労働政策審議会建議 今後の高齢者雇用対策について」（2004.1.20）の中で、現在 60 歳を法定定年年齢とする高齢者雇用安定法の改正案を検討し、65 歳定年制を各企業に義務づけることを提案している。高齢者雇用安定法の改正については、「改正高齢者雇用安定法」として 2004 年 6 月 5 日に成立し（2004.12.1 施行）、ここでは、65 歳までの雇用の確保、中高年齢者の再就職の促進、高齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保等を主な改正内容としている。

3) 定年齢と雇用

定年期を迎え職場を退隠した後も仕事を続けて行きたいと考えている人々が多い。1996年に内閣府によって行われた、全国の40-59歳の男女と60歳以上の男女を対象とした「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」によると、中高年齢層（40-59歳）の人々は65歳くらいまでは収入のある仕事に就くことを希望する者が最も多く、また高齢者層（60歳以上）では、年齢にこだわらず元気ならいつまでも働くことが良いと考えている者が最も多くいることがわかった。

厚生労働省・職業安定局「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」（2003）では、これまでの年齢を基準とする定年制に代えて、能力を基準とする定年制度に関しての検討が行われている。これによると、年齢にかかわらず働ける社会の実現へ向けたプロセスとして、募集・採用時の年齢制限の是正、定年延長、継続雇用の促進、能力を評価軸とする労働市場づくり、多様な働き方を可能とする環境整備づくり、65歳雇用から年齢にかかわらず働けるシステムへの移行の検討、等が必要であるとされている。ちなみに能力を基準とする社会への移行が持ち出されてきた背景には、高齢者の持つ多様な能力を活かし、年齢にとらわれない働き方の工夫や採用・雇用延長の拡大が創造されることが目指されているからである。

以下、ここで検討されている内容を概観してみる。

募集・採用時の年齢制限の是正、定年延長、継続雇用の促進

政府は、今後、雇用対策法に基づく募集・採用時の年齢制限緩和のための指針作成や年齢制限の見直しへ向けた努力を行い、継続雇用制度の導入等の高齢者雇用確保措置について目標や時期を示したアクションプランを設定したり、また助成措置や相談援助体制の充実、目標達成に向けた計画的な取り組みの強化等を図る必要があるとしている。

能力を評価軸とする労働市場づくり

能力を評価軸とするための職務の内容や能力の明確化等を図るためにも、官民一体による能力評価システムの整備事業を行っていくことが求められる。そのためにも、政労使が連携して検討する場の設定を政府が主体的に作っていくことや、能力に重きを置いた労働市場を支える賃金・人事処遇制度の普及も図られていかなければならない。

多様な働き方を可能とする環境整備づくり

ここでは、主に労働関係法制の見直し、税制や社会保障制度の見直し、雇用就業形態による不合理な待遇格差の是正、パートタイム労働に関するガイドラインの策定等を政府が主導的にを行い、多様な働き方を実現するための環境整備を図ることが求められている。

65歳雇用から年齢にかかわらず働けるシステムへの移行の検討

能力に評価軸を置いた労働市場を実現するための様々な障壁や環境整備、特に職務の明確化、社会的な能力評価システムの整備、賃金・人事処遇制度の見直し、多様な働き方を可能とする環境等を図るための移行期間として今後10年間を位置づけ、円滑なシステム転換を図っていくこ

とが必要である。

年齢を基準とした定年制が、高齢社会の下での雇用創出や就業の継続にとって足枷となっていくことは十分に予想されていることである。このことは高齢者自身の仕事に対する意欲の高さや認識の高さを見ても理解できる事柄であり、そうした現実と社会との認識のズレは、早急に是正されなければならない。

しかし、現在のところ 65 歳定年制への法定化がやっとのことで、年齢にかかわりのない労働市場の実現は当分先の問題かもしれない。しかし、世界的にみても異常なほどの早さと量で高齢社会を迎えるわが国の事情からすると、もしかすると意外と早く実現するかもしれない高齢者の能力遍重労働市場ではあるが、どれだけの危機感をもってこの問題が考えられているか、われわれ自身の問題でもある。

II. 中高年齢者の再就職の問題

前にも触れた改正高齢者雇用安定法は、高齢者の安定した雇用の確保等を図るため定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止等のいずれかを講ずること、また高齢者等の再就職の促進に関する措置を充実させること、さらには定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置を充実させること等を内容としている。

高齢者等への再就職に関する検討は、現在の一定の年齢を期限とする退職制度と実際の高齢者の体力や気力、あるいは社会的な役割や使命に対する高齢者自身の意識等との齟齬からくる、ある意味では時代の要請という社会的な要因が背景にはあると言える。

また一方で、雇用問題は日々刻々と変化する経済社会の動向にも大きく影響を受け、そうした状況との微妙な調整に政策対応も迫られる。

2000 年 3 月に愛知県岡崎市の岡崎地域雇用安定・創出対策連絡協議会による『地域企業における中高年齢者の雇用管理に関するアンケート調査』は、全国第一位の有効求人倍率を持つ愛知県において、1999 年半ばに記録した過去最低の有効求人倍率動向に対し、そうした全国の状況を象徴していると思われる厳しい雇用不安の実体を把握し、今後の雇用創出に役立てることを目的として実施されたものである（岡崎公共職業安定所 2000）。

ここでは、その一部である中高年齢者の再雇用・再就職の課題について紹介する。

1) 再雇用・再就職の問題点

今回の調査では、雇用保険被保険者数 30 人以上の事業者 278 社に対して、中高年齢者を再雇用する場合の雇用者側が不安と思っている問題 8 点についてまとめている。

その 8 点とは、職務遂行能力、責任性、協調性、人柄、働く意欲、体力（健康）、高い賃金、定年までの短い期間、等である。これらの不安点に関して 45-54 歳と 55-64 歳の年齢層別に「心配」「心配ない」「どちらとも言えない」といった回答別の集計を行っている（表 3）。

表全体からもわかるように、45-54 歳、55-64 歳のどちらの年齢層を採用する際にも、8 項目のどの点からも年齢上のハンディは「どちらとも言えない」といった傾向にあり、年齢という要因が中高年齢者の再就職・再雇用をすすめる上で大きな障壁にはなっていないということがわかる。

岡崎商工会議所主催による『21 世紀に向けて高年齢者雇用のあり方（パイロット企業座談会より）』（1994）でも、高年齢者の再雇用について長所と短所についての意見交換の中で、経験が指導力に活かせる点や勤務態度、責任感、専門的知識といった長所がある反面、仕事の能率や仕事への適応力が低い、勤務の調整が必要、職場での年齢構成がアンバランスになる等の短所についても触れられた（岡崎商工会議所 1994）。

こうした諸意見を見てもわかるように、高年齢者にとっての職場環境を考える場合、目に見えないソフトの面と目に見えるハードの両面から考察する姿勢は重要である。特に高年齢者を採用して負として捉えられがちな仕事への適応力、仕事の時間帯、仕事時間、職場での年齢構成、能率性等といった仕事自体の周辺領域の課題の検討は、働く職場自体が抱える課題として解決が必要になってくるのではないだろうか。従って、高年齢者の再雇用で解決されなければならない大切な点として、働きやすい職場環境（ソフト面）の整備や職場の設備改善（ハード面）、健康管理への配慮、高年齢者にあった職種の開発等といった積極的、前向きな取り組みが高年齢者の働く職場ではどこでも避けられない課題と言える。

しかし、また一方で、高年齢者の再雇用にあたっては賃金の問題がある。

財団法人高年齢者雇用開発協会が 2000 年に行った 20 社からのヒヤリング調査（財団法人高年齢者雇用開発協会 2000）では、再雇用者の賃金は、60 歳定年時賃金の 40-90%内に分布しており、ボーナス等を加えると 60-70%程度になるという結果になっている。その際、賃金体系（1）や従業員の年齢構成タイプ、雇用延長の実施時期による違いはないということである。

また、厚労省が 2000 年に報告した『雇用管理調査』によると、再雇用者の賃金は 70%近くの職場では「下がる」と報告されており、下がる割合としては 30%以上が最も多いということである。ちなみに 5000 人以上の企業では 40%以上前賃金より下がるところが全体の 40%強という結果が出ている。

2) 年齢と再就職

前に紹介した愛知県岡崎市の岡崎地域雇用安定・創出対策連絡協議会による『地域企業における中高年齢者の雇用管理に関するアンケート調査』報告書の内容から、筆者による中高年齢者の再雇用に際し年齢による障害はさほど大きなものではないという理解に立って論を進めると、中高年齢者の雇用継続問題や再雇用・再就職問題は、年齢も含めたそれ以外の要因をも斟酌して検討される必要があるということになる。

厚生労働省が 2004 年に報告した『労働政策審議会建議 今後の高齢者雇用対策について』の中では、高い就労意欲と能力を持つ高齢者に対する環境の構築という点から、65 歳までの雇用の確保策、中高年齢者の再就職の促進策、高齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保策

についてまとめられている。

その中で中高年齢者の再就職の促進策として、年齢に関わりなく意欲と能力を重視した職場の環境整備については、ハローワークや民間職業紹介機関の有する情報の十分な提供、トライアル雇用制度や紹介予定派遣制度の活用、国や自治体、企業による能力開発の多様な機会の提供や能力評価の仕組みの整備、各企業の年齢制限是正に向けた取り組みの促進、事業主都合の離職者に対し、事業主が持つ職務経歴や能力等の情報、または再就職援助措置の内容を書面で交付する等といった点が指摘されている（厚生労働省 2004）。

中高年齢者が長く働くことができるためにも、また新たな職場で仕事を続けていけるためにも、中高年齢者自身の意欲や能力を磨くことは大切であるが、一方でそうした人たちを受け入れる側の環境整備や環境開発も工夫・努力が求められる。多様な就労機会や職種の検討、労働時間帯や勤務形態の工夫等、柔軟な対応が経営側の必須アイテムとして今後は必要になってくるとされる。ワークシェアリングといった就労形態の工夫もそれらの中の一つのかたちである。

III. 多様な雇用・就業形態環境の問題

1) 就労の多様性

前記した『労働政策審議会建議』（2004）の中では、高齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保策について指摘している。高齢期の体力（健康）や専門性、あるいは労働意欲や労働意思等に対する個人差を重視した就業機会の創意工夫の必要性が、行政側からも求められているということである。

経営側は、労働による一定の成果、収益を最終の目的としているが、高齢期の就業者は成果や収益は当然としても、それだけではないそれ以外の要因が高い就労意欲を支えているという理解がなければ、経営者にとって多様な就労形態の工夫に対する意思決定はできるものではないと思われる。福祉という概念はそれを考えるひとつのヒントを与えてくれるかもしれないが、そのことについては後で触れよう。

就労の多様性については短時間勤務、派遣や請負による就業、ボランティア等の形態が考えられている。ワークシェアリングもそのひとつであり、ひとつの仕事を数人で分かち合っている形態としてリストラ抑制のための緊急対応型と雇用創出・多様な働き方を目指すものとしての多様就業型がある。

2002年12月26日の『多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意』（以下、「政労使合意」と言う）では、国は2003年度からのワークシェアリングを「多様就業型」として確認し、そのためのモデル開発事業を実施すること、またワークシェアリング導入促進のための秘訣集（2）を作成し、それに基づいて導入の促進を図ること、さらに各都道府県労働局内に「ワークシェアリング推進本部」を設置し普及と啓発を進めること等が盛り込まれている。

高齢者の雇用環境整備に焦点をあてたワークシェアリングの導入では、働く側と雇う側、

そして行政にも一体的な協力が求められる。前記した「政労使合意」では、選択肢の拡大による新たな雇用機会の向上、柔軟で多様な人材の活用と生産性の向上、働く側のライフスタイルに合わせた自己選択の拡大、NPO の拡充と地域の活性化等を将来目標と定め、労使と政府の具体的な取り組み事項を定めている。

それによると労使側の具体的な取り組み事項としては、多様な働き方の推進、仕事に応じた公正な処遇の推進、労働時間管理の適正化、多様な働き方を推進するための環境整備と人材育成、能力開発等に置いている。また政府側の取り組み事項として、ワークシェアリングの普及促進、業界・企業での普及促進、多様就業型ワークシェアリング実施企業における新規雇用受け入れに係る既存の助成制度の活用、働き方に見合った公正・均衡な処遇、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大等、を決めている。

2) ワークシェアリングの事例形態

厚生労働省の雇用均等・児童家庭局によって 2003 年 9 月からすすめられている「多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議」の第 9 回目の「議事要旨」(3)の中では、実際に行われている様々なワークシェアリングの事例について紹介が行われている(表-4)。

議事の要旨に沿って事例発表の際に出た発言を見ると、定年後は短時間労働を希望する要望が多く、しかし実際は、定年後もそれまでの仕事を継続していける場合はフルタイムで仕事を続け、職種が変わる場合には短時間で働くという傾向が見られるということである。

短時間労働の導入は業種や職種によって適不適があるようである。例えば、設計や製造といった業種では、作業の工程や効率から考えて、繁忙期に短時間勤務を組み合わせで一連の業務を行うことは困難である。また、短時間労働形態が比較的進んでいる小売業でも、営業時間の延長に伴い労働時間と営業時間とを分離して考えなければならなくなり、勤務の交代制や時間帯による繁閑を考え、働き方に工夫が求められたということである。さらに小売業の中でも、販売や現場の管理職などは短時間労働は取り入れやすく、企画や経営職では短時間労働は取り入れにくい傾向にある、ということであった。

ワークシェアリング制度を導入すると、短時間で働く正社員の増大は避けられない現象として考えられる。従って制度導入には、職場ごとの検討や社員の理解と協力は必須であろう。小売業のように比較的社員全体の意見や要望をまとめやすい環境にある業種であれば一致協力した体制作りは可能であろうが、規模の大きな企業等になるとそうした全体のコンセンサスを取することは困難であろうし、ましてや短時間労働者を多部署に配属することは難しいと思われる。短時間労働が可能な職場の創設や人の配置、さらには人事管理や職場全体の理解が求められる。

IV. 高齢者の生きがい・健康づくりの問題

本稿の内容の背景に置かれている高齢（化）社会は、わが国では 1963 年の老人福祉法制定時から介護問題を抱える社会として認識されてきた。介護という課題を抱えた社会は、そのための対策を次第に保健、医療の領域にも範囲を拡大させ、今日では生活全体を含めたあらゆる側面から高齢という課題に取り組まなければならなくなっている。

高齢者が働きやすい社会、生きやすい社会、普通に生活しやすい社会という課題は、普段の生活の中から国民だれもが取り組まなければならない時期にもなっている。雇用や就労という課題は、高齢者に限らず全ての人間に関係する議題であるが、今日のわが国のように、高い経済成長を経験したかつての時代への復興をもくろむ政府の下では、高齢者雇用の課題は、社会福祉で認識する意味とは別の視点から大きな課題として捉えているように思われる。

高齢者にとって仕事は、生きるための手段であると同時に生きるための心の支えである。どちらかが欠けても、生活する上ではもしかすると不便はないだろうが、生きていくうえでは物足りなさを感じるかもしれない。以下では就労と生きがいについて考える。

1) 高い就労意欲

総務庁による「中高年齢者層の高齢化問題に関する意識調査結果について」（1997）によると、40-59 歳（中高年齢者層）と 60 歳（高齢者層）を対象とした何歳くらいまで仕事に就いていたいという問いに対して、中高年齢者層では 65 歳位までが一番多く（39,4%）、次いでいつまでも働いていたいが多かった（31,2%）。一方、高齢者層でも 65 歳位までが一番多く（30,0%）、次いでいつまでも働きたいが多かった（33,4%）。こうした数字は高齢者層の高い就労意識の表れと理解できる。

また、総務庁の『企業退職経験者への意識調査』（総務庁 1996）によると、退職経験者の定年後の就労意識の理由には、健康によい、生きがいが得られる、自分の能力や経験を生かしたいというものが多い。また一方で、生活費の不足を補うためとか生活費を稼ぐためといった直接生活自体に結びつく理由を持つ者は多くないことがわかった。

就労意欲の高低は、もちろん一回程度の調査では正確な実態を把握することは困難であろう。例えば、近年の我が国における失業率の高さや企業倒産、リストラ等といった背景からは中高年齢者の仕事への意欲は、実際の生活を維持していくための手段としての側面が強くなっているであろうし、さらに若年労働者の減少という側面を見ても一概にそうとも捉えにくく、むしろ中高年齢者の就労は歓迎されるべき事柄として理解することもできる。

IT 技術の進歩やロボット産業の発展等といった高齢者にとっては負となる社会要因もあるが、サービス労働に占めるわが国の市場の幅を考えると、まだまだ中高年齢者層の高い意欲を吸収できる場はあると考えられる。

2) ライフサイクルと就労

表 1 でも見てきたように、2003 年現在のわが国の平均寿命は男女ともに世界的に高水準に

ある．これと現在わが国が目指している 65 歳定年制とを比べると，男性では 65 歳から寿命まで 13.32 年間，女性では 20.23 年間という時間が残されていることも前に指摘した．

図 1 は男女のライフサイクルを表したものである．最近では，65 歳定年退職後の生き方，特に男性が寿命をつきたあとの女性が一人で過ごす時間（寡夫期間）の伸長が問題となっている．定年退職後は，男女ともに老親扶養期間として子どものいる世帯（子どもを持つ世帯）では位置づけられるのであるが，子どものいない世帯（ここでは子どもを持たない世帯のことを指す）では老夫婦のみ世帯（4）として近年その増加傾向が社会問題化しつつある．

定年退職後の生き方を考える際に，特に男性の定年後の人生が家庭を中心として考えられる場合，それは夫婦としての生活を考えることにも繋がる．定年退職後の生活が生きがいとしての就労だけに繋がるとしたら，第二の人生とも言える残り約 14 年間という期間は，ほとんどそれまでの定年までの生き方とかわるものではない．

夫婦としての生き方についてここで述べるつもりはないが，高齢社会では重要なひとつのファクターでもある夫婦の問題は，定年退職後の生活問題として就労問題とは切っても切り離せない課題なのではないだろうか．

就労問題も含めた定年後の様々な課題は，ライフサイクルという周期で考えてみると，まさに定年後に発生する問題ではなくなっているように思われる．定年までの過ごし方，考え方が問われる課題として認識される必要がある．定年齢までの生き方が定年後の生き方を大きく左右すると言えるのではないだろうか．

高齢社会は今日では国民全体の課題として捉えられてきている．わが国の急速な高齢社会化が，経済や社会，そして文化の面にまで及び，ものの考え方を大きく変えようとしているのである．就労，特に高年齢期の就労という課題について，まだ時間のある人々も考えて行かなければならない時代に来ている．

3) 高齢社会と生きがい

多くの高齢者の高い就労意欲を社会背景として持つわが国ではあるが，その意欲を実際に仕事に反映することに試行錯誤しているのも今日のわが国の社会実態ではないだろうか．そこに行政による雇用政策の下で，経営者と労働者との協議や調整によって雇用に関する中長期計画を練り，実施させていく必要性が出てくるのであろう．

歴史的にわが国は，行政による効果的な雇用政策によって高い経済成長を経験し，今日の繁栄を見ている．特に高度経済成長期に働き盛りであった当時 20 歳代から 30 歳代であった今日の高年齢者層の人々にとっては，仕事が人生の重要な時間の大半を占めて生きてきたわけであり，仕事はまさに人生そのもの（＝生きがい）であるといっても過言ではない．

視点を今日に向けてみよう．総務省統計局が行った『社会生活基本調査（平成 13 年）』（5）によると，今の 40 歳代から 60 歳までの男女の一日の時間別過ごし方の中で，睡眠や食事の時間以外では仕事に使う時間が最も多く，次がラジオやテレビを見て過ごす時間，そして男性の場合は休養やくつろぎ，女性の場合は家事という順になっている．

仕事に一日の多くの時間を費やす過ごし方はこれから先も変化はしないであろうが、考えなければならない点は仕事をする目的についてである、と筆者は考える。課題とは言っても、仕事を生きがいにする事への異論を申し述べるのではない。「生きがい」という意識に基づく高い就労意欲が、実際のところ仕事しかないから就労するのか、あるいは仕事を通して自己実現を図るための手段として就労を捉え、その結果として高い就労への意欲となっているのか、という点を真剣に考えていくことが高齢社会では重要ではないか、という課題提議である。

前記の基本調査では、ほとんどの人が、毎日仕事を終えた後はテレビやラジオ等で時間を過ごしていることがわかる。しかし学習や趣味・娯楽、社会参加活動等といった自己啓発や自己実現を図るための時間があまりにも少ない。こうした過ごし方を長年送ってきた人々が、高齢期に入り自己実現を図るために仕事に就くという結論には結びつけ難い。高齢期の就労が仕事意外にない状況に基づいて行われていると考える方が容易であろう。繰り返しになるが、筆者はここで「高齢者の高い就労意欲 = 生きがい = 仕事しかない」という状況に対して異論するものではない。これからの高齢社会は、「高齢者の高い就労意欲 = 生きがい = 自己実現」といった図式が、現在中高年齢期にある人々やその予備軍の人達にとっては望ましい高齢社会像ではないか、そのために今私たちは何をしなければならないかを真剣に考えることが大切ではないか、という課題提議を行っているのである。

高齢者の雇用に関する課題は、雇う側や働く側だけが抱える事柄ではなく、その周辺領域にも投げかけられるテーマである。家庭や夫婦関係という課題はその最も接近したテーマである。社会福祉の問題でもあるこうしたテーマを、今後は老若が一緒になって考えていく必要がある。

おわりに

本稿で考察した課題は、かつては社会福祉の中で論じられ議論されてきた課題であった。つまり高齢者問題やその関連事項は、ある特定の限られた人々の課題として広く議論の俎上には乗せてもらえなかったのである。しかし、今日の社会の状況はそれを許さない、ある意味では喫緊の問題解決を日本国民全体に投げかけてきている。高齢社会は今日の日本社会の現実であり、その深刻さは私達を震撼させている。年金や医療、あるいはここで取り上げた就労等といった問題はかたちとして現れた一部のテーマであり、むしろその背景にある目に見えない課題の方が深刻かもしれないのである。

今の高齢社会は私達の日々の延長線上にあり、成長だけを考えてきた明日の先の現実社会である。そんななか私達は、突然に立ち止まり、その足下を見てあたふたとしているのが今日なのではないだろうか。今を考えずに来すぎた結果、現実の深刻さに驚いても少しばかり手遅れかもしれない。

これからの私達は、高齢期の就労を含めた高齢社会の生き方について、いつの時期から自分達の課題として捉えていくことが必用か、もう一度真剣に見直してみることが重要である。

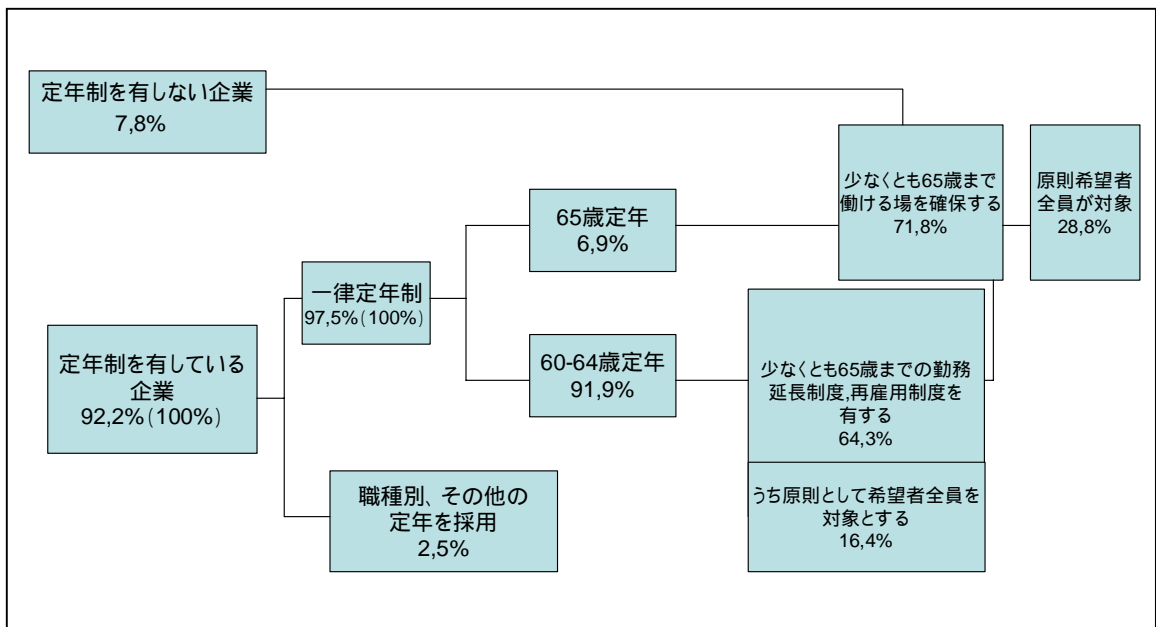
表-1 平均寿命

(カッコの中は 65 歳以降の期間)

	女 (65歳以降)	男 (65歳以降)
日本	85,23 (20,23)	78,32 (13,32)
アイルランド	82,20 (17,2)	78,10 (13,1)
スウェーデン	82,11 (17,11)	77,73 (12,73)
スイス	82,60 (17,6)	76,90 (11,9)
イギリス	80,39 (15,39)	75,68 (10,68)
フランス	82,50 (17,5)	74,90 (9,9)
ドイツ	81,22 (16,22)	75,38 (10,38)
アメリカ	79,50 (14,5)	74,10 (9,1)

[出典] 厚生労働白書 (平成 16 年度版)

表-2 65歳までの雇用を確保する企業割合



[出典] 厚生労働白書 (平成 16 年度版)

表-3 再雇用・再就職上の問題点

岡崎公共職業安定所

(採用者側の抱く不安点)

		アンケート集計
	職務遂行能力	45-54 歳, 55-64 歳どちらの年齢層でも「どちらとも言えない」が最も多い。45-54 歳層では、管理職と技術部門で「心配ない」が二番目に多く、「心配」がそれに続いている。55-64 歳層では、同じ部門で「心配」「心配ない」の順になっている。
	責任性	55-64 歳層の現場部門での採用では、「どちらとも言えない」が最も多く、次いで「心配」「心配ない」の順であった。他の部門では「どちらとも言えない」が最も多く、次いで「心配ない」「心配」の順であった。
	協調性	45-54 歳層の管理部門では「どちらとも言えない」「心配ない」「心配」の順であったが、他の部門では「どちらとも言えない」「心配」「心配ない」の順であった。加齢に伴い多くの部門で協調性を心配している。
	人柄	45-54 歳, 55-64 歳層ともに「どちらとも言えない」「心配」「心配ない」の順であった。45-54 歳層の営業部門だけが「心配ない」「心配」の順であった。
	働く意欲	45-54 歳層では「どちらとも言えない」「心配」「心配ない」の順であった。しかし、営業部門の同じ年齢層では「心配ない」「心配」の順であった。
	体力(健康)	45-54 歳層ではどの部門も「どちらとも言えない」「心配」「心配ない」の順であったが 55-64 歳層では「心配」「どちらとも言えない」「心配ない」の順であった。
	高い賃金	45-54 歳層, 55-64 歳層ともに「どちらとも言えない」「心配」「心配ない」の順であった。「心配」の傾向は、55-64 歳層の管理部門に高い。
	定年までの短い期間	45-54 歳層, 55-64 歳層ともに「どちらとも言えない」「心配」「心配ない」の順であり、技術部門だけがどちらの年齢層も「心配ない」の傾向が強い。

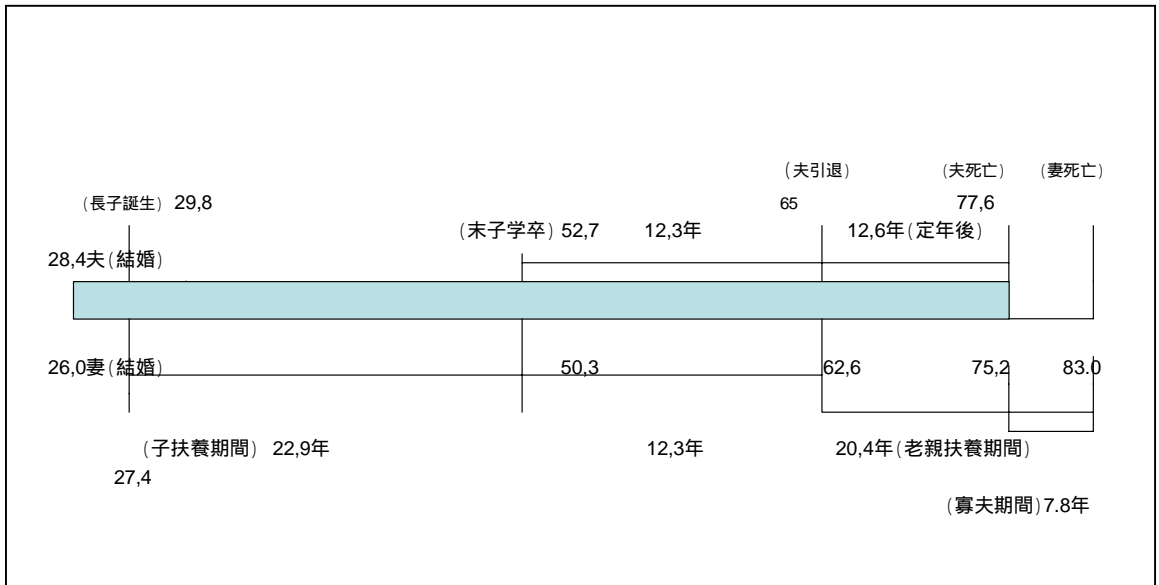
[出典] 岡崎地域雇用安定の創出対策連絡協議会(2000)『地域企業における中高年齢者の雇用管理に関するアンケート調査』より作成

表-4 ワークシェアリングの多様な事例形態

ワークシェアリングの形態	企業	内 容
中高年齢者支援制度	百貨店	<p>・一定の定年齢に達した段階で7つのコースがあり、その1つに「ワークシェアコース」というものがあり、原則65歳までの再雇用が選択できる。その後は「フルタイムコース」「勤務日選択コース(週4日)」「時間選択コース(6h/1日)」のどれかを選択する。</p> <p>・55歳以上の社員も3コースの選択は可能であるが、まだ社員の段階で短日数または短時間コースを選択した場合、60歳以降はフルタイムを選択できない。給与は勤務地別に異なり、短日数及び短時間の年間所定労働時間及び給与は、フルタイムの8割になる。</p>
再雇用制度	繊維工業	<p>・再雇用適用者の大部分は、関連会社に再雇用され、単純作業、一定経験による判断業務、豊富な経験を要する業務の3つの仕事区分に別れる。</p> <p>・勤務形態は、フルタイム、短日数、短時間など、本人の希望によって幅広く選べる短時間勤務は、時間給による処遇となる。</p>
ネクストステージパートナー制度	電気機器製造業	<p>・「直接雇用コース(自社の直接雇用)」と「高齢者雇用会社雇用コース(関連会社の雇用)」があり、1つの社員身分としている。それぞれフルタイム勤務、パートタイム勤務を選択できる。</p> <p>・労働条件の基本的考え方として、60歳以上の処遇水準は以前の処遇と切り離し、「業界・市場水準の賃金」を基本に、その地域でその仕事を外部に委託した場合の水準を考慮して設定。</p>
シニア雇用制度	鉄工業	<p>・対象者は、定年退職する社内勤務者のうち、再雇用することを会社が必要と認め、これを希望した者。雇用期間は、1年以内で必要に応じて更新できるが、62歳に到達した日以降は更新しない。</p> <p>・配置職務は、現職継続または経験技能を活かせる職務が基本。勤務形態は、通常勤務と短時間勤務(月12-14日間)の2形態で、短時間勤務は、残業、年休等の欠員補充のほか、技術・技能伝承を図るために活用される。</p>
再雇用制度	重機械製造業	<p>・勤務形態は、「フルタイム勤務型」と「パートタイム勤務型(勤務時間短縮型・勤務日数短縮型)」の2形態。勤務時間や休日などについて、フルタイムは定年退職前と同様に、パートタイムは職場ニーズと本人希望に応じて一人ひとり設定される。</p> <p>・再雇用者の賃金は基本給と手当から構成。基本給は、賃金は「定年退職時の本人の職群等級の職能給×成績係数」から算出。「パートタイム勤務型」については、「フルタイム勤務型」の労働時間を基準にして、それぞれ時間給制に換算される。</p>
再雇用制度・シニア社員制度 エキスパート制度	窯業	<p>・再雇用制度～一年更新で上限62歳としているが、公的年金の支給開始年齢繰り延べと連動。フルタイム勤務で、賃金は基本給20万円。賞与は現役組合員の月数の8割。</p> <p>・シニア社員制度～6ヶ月契約で上限は65歳。対象職種はスキルが要求される製造と工事で、製造は仕事量に変動があり、公的年金100%受給を前提にパートタイムで対応(時給制)。工事は施工期間が決まられており要員が不足気味ということもあり、フルタイムで対応(日給制)。</p> <p>・エキスパート制度～管理職を対象。関連会社で勤務業務委託の形で働く。</p>
e-スタッフ制度	電力業	<p>・会社が指定した12職務に勤務希望者の中から会社が決定。勤務形態は、日勤、3交替勤務、2交替勤務、パート勤務(短時間勤務、短日数勤務)。</p> <p>・賃金は、フルタイムで年収260万円程度、うち本給6割、業績手当4割。パートは、フルタイムの金額を勤務日数及び勤務時間に応じて案分。</p>
エルダー制度	運送業	<p>・同一職場で現職継続が基本で、勤務形態は「フルタイム勤務」と「短時間勤務」に分かれ、「短時間勤務」は週所定労働時間の違いにより「A勤務(30-40時間未満)」、「B勤務(20-30時間未満)」、「C勤務(20時間未満)」の3パターンがある。</p> <p>・雇用契約は1年。契約更新は、厚生年金の満額受給年齢と連動して65歳まで。賃金は、時間単位に勤務パターン毎の月平均所定労働時間をかけた額となる。</p>

【出典】厚生労働省 雇用均等・児童家庭局「第9回・多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議議事要旨」(2004.10.1)より作成

図-1 ライフサイクル (1992年現在)



【注】

- (1) 定年前一体方式，定率方式，定額＋定率方式，個別勘案方式，独自方式，定額一率方式．
- (2) (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0630-2a.html>)
- (3) (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/10/s1001-2.html>)
- (4) 「夫婦のみ世帯」とは厳密には子どもを持っても同居していない世帯も含んでいる．近年，こうした高齢者の夫婦のみ世帯や単身世帯の増加が要介護高齢者の増加という点から社会問題化してきている．さらには，世界的に見ても親との同居率の高いわが国でも，その急速な低下が目立ってきていることが問題を深刻化させている．
- (5) 総務省統計局 (<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/shuyo/zuhyou/d001.xls>)

【文献】

- 地代憲弘（1987）「日本企業の定年制についての一考察 その展開と問題点」『朝日大学経営論集』2（2），70．
- 佐口和郎（2000）「定年制度とは何か 退職過程の制度・歴史分析」『季刊経済学論集』66（3），東京大学，51-88．
- 岡崎公共職業安定所（2000）「不況下における地域中小企業の雇用問題 岡崎地域企業における中高年齢者の雇用管理について」
- 岡崎商工会議所（1994）「21世紀に向けて 高年齢者雇用のあり方（パイロット企業座談会より）」
- 財団法人 高年齢者雇用開発協会（2000）「雇用延長者の就労実態と賃金等の処遇に関する調査研究報告書」
- 厚生労働省（2004）『労働政策審議会建議 今後の高年齢者雇用対策について』（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0120-3.html>）
- 総務庁（1996）『企業退職経験者への意識調査』「就労意欲のある退職経験者の就労意向の理由」