

2007 年問題の先に

清 家 篤

2007 年問題というものは人間の作り出した問題である。1947 年から 49 年に生まれた団塊の世代が 2007 年から定年退職を迎えることにともなう労働力不足や技能喪失の心配は、2007 年という年がいけないわけでもなければ、もちろん団塊の世代の責任でもない。それは、60 歳定年制という企業の作った制度によって起きる現象であり、少なくとも天から降ってきた災害といった種類のものではない。

もしその年に大量退職は困るというのであれば 60 歳定年を引き上げるか、定年退職制度そのものをやめればよい。あるいは定年を延長しても働き続けてくれそうもないというのであれば、働き続けてくれるところまで労働条件を引き上げればよいということになる。定年はそのままで大量退職は困るとか、劣悪な労働条件でも働き続けてもらいたいというのは、少し虫が良すぎる話だろう。むろん企業が、できればそうしたいという期待を抱くことはべつに不思議ではないが、2007 年問題といわれるものを回避したいのであれば、企業のとるべき対応ははっきりしている。

しかもそれは急に降って湧いたものでもない。1947 年から 49 年に生まれた団塊の世代の人たちが、60 歳定年制のもとで 2007 年から定年退職を迎えるというのは、少なくとも 60 歳定年制の定着した頃から決まっていたことである。若年人口激減という状況のもとでの高齢者雇用促進の必要性についても、多くの識者の指摘したところである。

少なくとも当面の 2007 年問題をどうするか、という問いに対して言えることは、60 歳定年制を抜本的に見直すこと、高齢期に賃金が急降下することで就労意欲を低下させることなく、しかも企業の賃金コストを高めることもないように、40 代、50 代から年功カーブを寝かし、能力や業績によるばらつきも大きくしておくこと、といったところであろう。これを分かっている企業はすでにもうやっている。研究者にとって重要なのは、そうした 2007 年問題への対応策を考えるということよりは、2007 年問題に典型的に現れた問題

を改めて掘り下げることであろう。

なぜ原因も対応もはっきりしていることが、ことさら問題として騒がれたのか。また、前から分かっていることに対する対応はなぜ遅れがちになるのか、といったことである。

団塊の世代が過ぎ去った後も高齢化は後戻りすることなく進む。働く意思と仕事能力のある高齢者の能力を活用しうる社会の実現は、団塊の世代の後にやってくる本格的な高齢社会においてさらに重要なものとなる。2007 年問題に現れる諸現象は、じつはそうした課題を考える際に貴重な考察対象となるはずだ。

2007 年問題を心配しながら、なぜ 60 歳定年制にこだわるのか。定年制と一体の年功的な賃金・処遇を見直すことはなぜ困難なのか。あるいは大企業に比べて中小企業で高齢者の能力活用の進んでいるのはなぜだろうか。これらについてはすでに理論的、実証的に研究されてきたことではあるが、それらの問題を、2007 年問題という象徴的なテーマを契機に改めてしっかりと検討してみることは、研究者にとっても、また社会全体にとっても意味のあることだろう。

とくに、定年や賃金制度の抜本的な再検討ということになると、ひとつの学問分野からだけではなく、それにかかわる多くの学問分野を総動員した多面的な考察が必要となる。経済学の視点、労働法学的視点、労使関係論の視点、あるいは組織心理学論の視点など、多くの学問分野の、しかもトップレベルの研究を活用したい。『日本労働研究雑誌』は、そうしたことを行う場として格好の舞台であることはいうまでもない。

かつてコンピューターの 2000 年問題というのが騒がれたけれども、それを思い出すことはもうほとんどない。2007 年問題も同じような一過性の問題となるかもしれない。しかし、それを契機に、将来の本格的な高齢社会の問題を考える際に必要な分析を進めることができれば、たんなる空騒ぎには終わらないだろう。本号の特集にはそれを期待したい。