

【パネルディスカッション・討議概要】

1 はじめに

本年度の労働政策研究会は、「高齢社会の労働問題」を総括テーマにして、パネルディスカッションを行った。司会は、久本憲夫氏（京都大学）、パネリストは、高木朋代氏（敬愛大学）、櫻庭涼子氏（神戸大学）、池田心豪氏（労働政策研究・研修機構）、加藤丈夫氏（富士電機株式会社元会長）が務めた。

パネルディスカッションの流れとしては、まずパネリストが個別に報告をした後、司会者やフロアからそれぞれの報告に対する質問を交えつつ、報告全体を通したディスカッションが行われた。以下では、パネルディスカッションの流れに即して、個別報告の要約、司会者から各報告に対して出された質問とそれに対する回答を示した後、報告全体に対するディスカッションを取り上げる。

2 高木報告

(1) 報告の要約

高木氏は、高齢者雇用が抱える真の問題は、定年後の就業を希望する高齢者が多数存在するにもかかわらず、その機会が与えられていないことにあると主張する。その原因は、企業が定年到達者全員を、定年後も雇用し続けるのは困難だと考えていることにある。この点に関して高木氏の分析は、企業が雇用継続する従業員を選別する前段で、希望者が就業希望の意思表示をしなかったり（自ら引退を選択する）、経済情勢や企業の状況を鑑みて（雇用継続の対象者が限定されていると考えて）、自ら転職を選択したりする（合意のすりかえ）点に着目する。これが高木氏のいう「自己選別」と「すりかえ合意」である。つまり高齢者の意思決定は、あくまでも個人の選択の結果であり、企業から押し付けられたものではないが、事実上、そうした選抜（隠れた選抜）が行われ、雇用継続を希望する全ての高齢者に就業機会が確保されていない。そのうえで高木氏は、この隠された選抜は、従業員間の公正理念に裏打ちされて生じているために、高齢者雇用安定法改正後もなくなると主張する。さらに、高齢者の雇用確保を強く求めることによって、かえって60歳定年到達前の従業員の雇用保障が揺らいでくる可能性があることを指摘する。

(2) 報告に対する質問と回答

司会の久本氏からは、①国際比較の観点から、日本の高齢者の労働力率はどうなっているのか、②ボランティアなど、就業以外の高齢者の生きがいと報告内容との関係はどうかという質問が出された。

高木氏は、①の質問に対して、70年代からOECDのデータを見ると、日本の高齢者の労働力率は、様々な法改正や経済情勢の影響を受けながらも、75%前後で推移しており、他の先進諸国に比べ、日本は高齢者の労働力率が最も高いと説明する。②の質問については、ボランティア活動に従事する志向性を持つ高齢者の存在を認めながらも、60歳以上の日本の男性の多くは、「やはり働いてこそ人生」と考えているため、就業を希望する高齢者には就業機会を、ボランティア活動などを志向する高齢者には、地域でのそうした活躍の場を確保し、高齢者のニーズに合う選択ができる環境の整備が必要であると述べる。

3 櫻庭報告

(1) 報告の要約

櫻庭氏は、年齢差別禁止と定年制について、EU法とイギリス法の展開を中心に検討する。日本の法の状況を見ると、高齢者雇用安定法に基づき、定年延長や定年後の継続雇用の義務付けなどの対応を取ってきたが、諸外国では、高齢者雇用と定年制の問題については年齢差別禁止が定年制を廃止することにつながるのかどうかという文脈で議論される。

具体的に見ていくと、EU諸国では、2000年以降に年齢差別禁止法を取り入れたものの、定年制が年齢差別に当たるかどうかの判断は加盟国単位で行われる。例えば、スペインとドイツでは、労働協約に定められた定年は年金支給年齢に接合することで、年齢差別に当たらないとされているが、イギリスでは、紆余曲折を経て、定年は原則として年齢差別に該当することとされた（言い換えれば、全ての世代に共通の解雇ルールが適用される）。

こうしたEU法とイギリス法の展開から、日本への示唆は、年齢差別を禁止する場合、生涯にわたる雇用が実現できるかということであると櫻庭氏は述べる。そのうえで、イギリスでは、全ての世代に共通の解雇のルールが適用され、雇用が不安定化する可能性がある。ドイツでは、若年雇用の促進や解雇回避という名

目のために、定年制を設けることが許されていることを指摘する。また、年金支給開始年齢が引き上げられていくと、定年をその年齢まで引き上げなくてはならないのかという問題もあると指摘する。

(2) 報告に対する質問と回答

櫻庭報告に対して、久本氏からは、年齢差別禁止を導入する場合、日本の雇用慣行にどのような影響を及ぼすかという質問が出された。

櫻庭氏は、日本が年齢差別禁止法を導入する場合、募集・採用時の年齢制限に関しては、現状はあまり変わらないかもしれないと述べる。現状においても、募集と採用については、雇用対策法10条により、新卒一括採用などが例外として認められる以外は、年齢差別が禁止されているからである。EUの年齢差別禁止法でも、雇用対策や労働市場などを理由に、年齢差別を正当化できる。また櫻庭氏は、年齢差別禁止法の効果を分析したイギリスの研究を紹介する。この研究では、イギリスにおいても、勤続年数や年齢に応じた賃金（年功賃金）を設けることは、年齢差別禁止の例外として認められているものの、企業は年齢差別禁止に慎重に対応する（安全志向）ために、勤続年数や年齢を反映する程度を弱めていることが明らかとなった。

そのうえで櫻庭氏は、日本において、年齢差別禁止法を採用する際には、法律によって、新卒一括採用を撤廃することまで求めるのかどうかという政策的判断や、イギリスのように、年齢差別禁止が年功賃金を抑制する方向性に作用する可能性があることに対して、どう考えるかという判断も必要になると述べる。

4 池田報告

(1) 報告の要約

池田報告では、現役世代の仕事と介護の両立が取り上げられる。まず、介護者の現状について、その主な担い手は女性であるが、最近は男性の介護者も増えていること、仕事の状況を見ると、介護開始時の勤務先で仕事を続けながら介護との両立を図る人が多いこと、介護離職者は年間7万～10万人いるものの、介護者全体に占める割合はそれほど高くはないことが指摘され、仕事と介護の両立支援の課題に話を進めていく。

具体的な課題として、池田氏は、深夜など、勤務時間外の介護によって介護者に疲労が蓄積し、体調を崩

した結果として、仕事の能率が低下するという問題を指摘する。そして、日中の介護対応だけでなく、体調悪化のために介護者が休暇を取得している面もあることを、データ分析の結果として示す。さらに、この問題は、企業が把握しにくく、深刻化するまで気づかれにくいという問題も指摘する。

こうした分析結果を踏まえ、仕事と介護の両立のために、休暇制度は必要であるが、日中の介護の必要性に起因する勤務時間と介護時間との物理的な調整だけに目を向けるのではなく、介護者の体調管理にも目を向ける必要があると主張する。

(2) 報告に対する質問と回答

池田報告に対して、久本氏からは、介護者の健康管理を含めた両立支援の具体策についての質問が出された。池田氏は2つの対応策を述べた。

1つは、介護保険制度による対応である。つまり、介護者の健康状態を良好に保つために、ショートステイや深夜の訪問介護を利用するという方向性である。もう1つは、企業の対策として、介護者である従業員の状況を把握することである。介護者が自身の状況を職場に伝えるとは限らないし、職場からすれば、プライベートの事を聞くことは憚られる。それゆえ企業にとって、どの従業員がどのような介護に直面しているのかを把握することは容易ではない。そこで、池田氏は、職場のなかで、従業員が介護についてコミュニケーションを取りやすい雰囲気をつくらせておくことが重要であり、また企業は従業員の健康管理や病気休暇、休職といった安全衛生管理面から介護者の状況を把握し、適切なケアを講じるという方策が考えられると述べる。

5 加藤報告

(1) 報告の要約

加藤氏は、経営者の立場から、高齢者雇用に向けた労使の課題について報告する。まず雇用情勢（業績は上向しているものの、今後の見通しへの警戒感も根強く、経営者は雇用拡大に慎重であること）、65歳雇用への取り組みの現状（65歳までの雇用確保は定着したが、中小企業は65歳定年に積極的である一方で、大企業は再雇用が中心であること）について概観した後、同氏が会長を務めた富士電機株式会社（以下、富

士電機とする)の選択定年制の仕組みと今後の高年齢者雇用のあるべき姿を説明する。

富士電機は、産業界に先駆けて、2000年に65歳定年制を導入した。この制度は選択定年制で、56歳で60歳定年にするのか、65歳定年にするのかを従業員本人が選択するものであった。この制度では、65歳定年を選択すると、60歳まではそれまでの賃金の85%、61歳から65歳までは同賃金の60%を支払うというもので、賃金を引き下げながら、雇用を延長する制度であった。しかし制度を導入してみると、65歳定年を選択する従業員は、全対象者の15%にすぎなかった。同社は、制度の周知徹底に力を入れたが、全対象者の15~17%を推移しただけであった。

そこで同社は2006年に制度改定に取り組んだ。この制度改定では、65歳定年は変更せず、定年年齢の選択を57歳にし、1歳刻みで定年年齢を延長できる仕組みにした。賃金は、60歳まではそれまでの水準を維持し、60~64歳までは段階的に減少するものの、60%を維持するように改定した。この制度改定を経て2012年段階では、65歳定年を選択する従業員は、全対象者300人中62%(182人)にのぼった。

加藤氏は、こうした成果を1つの前進としながらも、今後の急速な人口の減少、少子高齢化社会の進展という社会構造の変化(労働力の減少)に対応するためには、基本的な発想の転換が必要であり、再雇用から65歳への定年延長、70歳雇用の実現、さらに進んで、健康であれば、いつまでも働き続けることの出来る「生涯現役社会の実現」を視野に入れた人事システムの構築に取り組むべきだと述べる。

そして、そのための条件整備として、加藤氏は下記の2点を主張する。その1つが、新しい事業モデルの構築である。企業全体が雇用拡大を真剣に考え、そのために新しい事業モデルを構築し、国全体の需要を喚起する必要がある。2つは、人事システムの整備である。この人事システムの整備は、①同一価値労働・同一労働条件(同じ価値の仕事をするならば、同一の労働条件で処遇するルールをどう構築するか)、②全世代を通じたWLBの構築(「個」に着目した生活設計の支援をする)、③能力開発制度の充実(国や企業が能力開発に積極的に取り組む)の3点を含むものである。

そして最後に加藤氏は、年齢に関係なく、健康であれば働き続けることの出来る「生涯現役社会の実現」のための具体策を2点説明する。1つは労使協議の充実である。労働者にとってみれば、同一価値労働・同一労働条件の実現は、労使慣行の大きな変更を伴うため、労働組合からの抵抗を受ける可能性がある。2つは、民と国の役割分担を明確にすることである。民の役割は、自立・自律を前提に、経営ビジョンを明確に打ちたて、継続的に利益を出し、雇用拡大に貢献することであり、国の役割は、成長分野への積極的な人材のシフトなどの需給調整と雇用拡大について、政労使の代表とともに、基本的な労働政策について固め直すことだと指摘する。

(2) 報告に対する質問と回答

加藤報告について、久本氏から、同一価値労働・同一賃金を実現するための具体的な対応策についての質問が出された。

加藤氏は、その質問に対して、同一価値労働・同一労働条件を考える際に明確にしておくべきこととして、同一労働条件の中には、賃金だけではなく、雇用形態を含む点を強調する。例えば、非正規従業員は、同一の職場で同じ仕事を担当していても、正規従業員に比べると、労働条件が劣る。こうしたことは高年齢者雇用にも当てはまる。再雇用の場合、定年前と同じ仕事をしていても、高年齢者の労働条件だけが引き下げられてしまうからである。こうしたことを避けるために、加藤氏は、同一価値労働・同一労働条件が必要であり、高年齢者雇用は再雇用ではなく、定年延長で対応すべきであると主張する。

6 報告全体に対するディスカッション

(1) 再雇用における労働条件の引き下げは年齢差別にあたるのか。

フロア(会員名および所属不明)から、櫻庭氏に対して、再雇用における労働条件の引き下げは年齢差別にあたるのかどうかという質問が出された。

櫻庭氏は、日本の再雇用に見られる労働条件の引き下げは、アメリカやEUでは見られない、特殊なものとして理解されていると回答する。もしアメリカで同様のことが行われたと仮定すると、そうした労働条件の変更を正当化する根拠規定がないため、これは違法

な直接差別ということになる。EUの大抵の国では、年齢差別も場合によっては正当化することができるという法律上の規定があり、これによる正当化が可能かどうかという解釈問題になるだろうと説明する。また櫻庭氏は、イギリスについても触れ、そもそも、勤続年数や年齢が重なるにつれて、賃金を大きく引き上げることそれ自体が年齢差別に該当しうするため、賃金の上昇は緩やかにせざるを得ないから、再雇用において、あるいは高齢期に、賃金を引き下げる必要性があまりないのではないかと説明する。

(2) 介護者が介護のために介護休業より年次有給休暇を取得する理由

大内会員（神戸大学）から、池田氏に対して、年次有給休暇は取得理由を申告しなくても良いということがある反面、時季変更権を行使され、希望する時に取得できなくなるというリスクがある。それにもかかわらず、介護休業よりも年次有給休暇を取得するのは何故かという質問が出された。

池田氏は、その理由として、年次有給休暇が介護者のニーズに合致している点をあげて説明する。まとまった期間の介護休業が必要になるケースは少なく、それよりも状況に応じて細かく休暇を取ることができ、しかも有給である年次有給休暇の方が介護者のニーズに合致しているということである。また時季変更権によって希望する時に取得できない可能性はあるものの、従業員が介護の状況を勤務先に伝えて理解を得ることで、そのリスクを事前に回避しているのではないかという見解を示した。

この大内会員の質問に対して、別の会員（会員名および所属不明）から、介護休業や育児休業、労働者災害保険、健康保険（疾病手当金制度）などがあるものの、労働者からすれば、有給で休暇を取得できる年次有給休暇を選択するのではないかという意見が出された。

池田氏は、その意見に賛同した上で、以下の説明を加える。企業のなかには、自主的な取り組みとして、失効した年休をストックし、病気や介護などの特別な事由のために有給で利用できるようにしているところもある。そのような場合、労働者はそれを利用して休暇を取るのが一般的である。

(3) 高齢者雇用安定法改正の根拠

上記の質問に加え、大内会員（神戸大学）からは、高齢者雇用安定法の改正の根拠には、年金支給開始年齢の引き上げ以外に何が考えられるのかという質問と、経済合理性からかけ離れた政策を講じると、副作用が出てしまうリスクがあるのではないかという指摘が出された。これらについては、各パネリストから意見を求めることになった。

高木氏は、年金支給開始年齢の繰上げの他に、近い将来発生することが予想されている（現状はまだそうなっていない）要因として、労働力人口の減少、労働力の年齢構成の変化（高齢化の進展）をあげる。法律改正による副作用については、高木氏は、雇用圧力が高まることによって、60歳までの雇用が守られずに、60歳定年を迎える前に排出するという動きが企業のHRMに見られることを主張する。高齢者雇用安定法は、60歳以降の雇用について言及するものの、高齢期で定年前に退職する場合は、企業に求職活動支援書の作成を義務化しているだけであり、それが60歳以降の雇用確保よりも、定年前に退職してもらおうほうが良いと企業が判断することにつながっていると述べる。高木氏は、上記のことから、法律を改正するだけでなく、それによって企業がどんなHRMを設計するかにかかっていると指摘する。

加藤氏は、高齢者雇用安定法改正の背景には、年金支給開始年齢の繰上げ以外に、グローバル化など、様々な理由があると指摘する。そして加藤氏は、働く人が健康であれば、年齢とは無関係に働くことの出来る社会の実現を目指すことを労働政策の基本にすべきであり、最終的に人が働くということがどういう形にすべきか、そのありようを政労使で確認することの重要性を主張する。

櫻庭氏は、日本においては、期間の定めのない労働契約については、解雇権濫用法理によって雇用が保障されており、一定年齢で雇用保障が途絶えることを正当化する根拠は特にないと述べる。その根拠は何かと考えると、定年年齢が年金支給開始年齢に接合している限り許されるとするのは自然なことではないかという見解を示す。そして日本において、年齢差別を禁止しても、定年年齢が年金支給開始年齢に接合している限り適法とするのであれば、現状はあまり変わらないのではないかと述べる。

(4) ヨーロッパの賃金制度について

水越会員（日本年金機構）から、ヨーロッパの賃金制度に関する質問が出された。その質問とは、ヨーロッパで管理職になると、賃金はどのように変化するのかというものである。

この質問に対しては、ドイツの専門家である久本氏が回答する。ドイツでは、管理職、正確には「協約外職員」は、賃金協約に定められた最上位の報酬等級の賃金額よりも1、2割程度高い額が最低基準として、労使によって確認されている。つまり、協約外職員はそれ以上の賃金を得るということになる。ドイツでは、それを個別に契約する。さらに久本氏は、印象論と断ったうえで、ドイツの管理職と一般社員の賃金格差は、日本にくらべて大きく、かつては管理職の賃金の運用を日本の年功賃金のようにしていたが、そうした企業は大分減少していると述べる。

(5) 同一価値労働・同一労働条件を実現する際の措置について

小山会員（法政大学大学院）から、加藤氏に対して、同一価値労働・同一労働条件を実施する場合、年配社員の既得権が守られる一方で、若手社員の労働条件が引き下げられるといった世代間格差を生み出す可能性があり、それを回避するために、若い世代の生活設計を念頭に置いた激変緩和措置が必要になるのではないかと質問が出された。

加藤氏は、図を参考にしながら、以下のように回答する。同一価値労働・同一労働条件は、個人のバ

フォーマンスと賃金額を一致させることである。しかし日本の賃金制度の下では、若い時は、パフォーマンスより低い賃金を受け取り、年齢を重ねるうちに、賃金額がパフォーマンスを上回っていく。つまり年齢によって、パフォーマンスと賃金額にギャップが存在し、それにどう対応するか（図の左側の斜線部と45歳以降の面積を一致させる）という問題を抱えていると指摘する。同一価値労働・同一労働条件はそのギャップを解消するものであり、それを実現するためには、図の斜線部の賃金額を上げ、45歳以降の賃金カーブを下げなくてはならなくなる。その場合、労働組合が抵抗することが予想され、その実現は困難となる。企業は、その制度の合理性が出てくるまで、一時的な人件費増を覚悟し、斜線部分の賃金額を引き上げ、45歳以降の賃金を維持する必要性を述べる。

さらに中村会員（元ILO）からは、同一労働同一賃金を実現する際に、基準を設定できるか、基準を設定しても、運用実態が伴うのかという質問と、規準に照らして能力を評価し、その結果に応じて決定するといっても、能力の伸びしろには個人差があり、能力を前面に押し出して人を評価すると、多くの人に不幸をもたらすという危険性がある。それをどこまで抑えるかという観点を織り込む必要があるのではないかと指摘が出された。

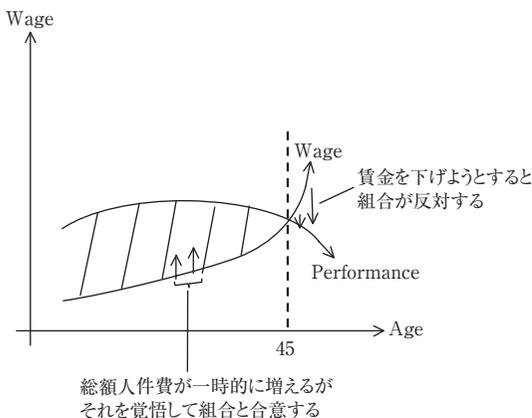
これらの質問と指摘に対する加藤氏の回答は、規準は労使が作り上げるべきものだということである。労使が作り上げる基準は、最も説得力があり、公平だと考えられるからである。そのため加藤氏は、同一価値労働・同一労働条件を実現するには、労使交渉を基本に据えることが必要だと述べる。人事評価については、評価者と被評価者との信頼関係を重視するのが加藤氏の考えである。両者の信頼関係が構築されれば、規準を設定しても活用されないからである。

(6) 「すりかえ合意」に労働組合は関与するのだろうか。

石毛会員（拓殖大学）から、「すりかえ合意」が発生する際に、その意思決定について労働組合が関与しているかどうかという質問が出された。

この質問に対して、高木氏はこうした選択に労働組合が関与することになると、公式の場で選別を行うことになってしまう。それを避けるために、従業員から

図



ボトムアップの形で選定基準を作り上げ、その規準に照らし合わせて、従業員が自ら判断する（納得する）形で選択しているのだと回答する。つまり高木氏は、「すりかえ合意」の仕組みのみそとは、使用者と労働者の心的平和のために、暗黙的に合意形成が出来上がっていることにあると主張する。

(7) 年次有給休暇制度の存在意義について

中村会員（元ILO）からは、池田氏に対して、年次有給休暇は人間的な生活を生かすために、まとめて休暇を取得する制度であり、有給で休暇を取得したい時に取得するための制度ではないという指摘が出された。

この指摘に対して、池田氏は、介護休業の代わりに年次有給休暇の取得を勧めているわけでもなく、実態として、年次有給休暇制度が利用されていること、かつ分析に耐えうるデータが年次有給休暇制度のものであることを説明したうえで、以下のように述べる。年次有給休暇制度は、制度の趣旨からいえば、介護のために活用するものではなく、中村会員の指摘のように取得することが望ましい。だが、実際のところ、年休は取得事由を問わず、自由に取得できるのだから、介護のために取得することを禁止はできない。この状況をどうして行くのが良いかは今後の課題である。

(8) 高齢化社会の進展に対して、どのようなHRMが望ましいか。

別の会員（会員名不明、元ILO）からは、高齢化社会の進展に対応するためには、企業が個人の職能を考えて配置を決定する従来通りのHRMが良いのか、個人が考えて設定することのできるHRMが良いのかという質問が出された。この質問については、全てのパネリストが回答している。

高木氏は、これまでの自身の研究成果から、日本のHRMの優位性は大いにあり、必ずしも否定されるものではないと主張する。同一価値労働・同一労働条件を導入することを考えると、従来のHRMにとって必ずしも良いこととは言えないが、高木氏は、高齢化社

会の進展に対応するには、企業が雇い続けたい高年齢者を雇い、労働者は60歳を超えても企業から請われて働き続けたいという期待を持っており、それらを満たすHRMを整備する必要があると述べる。さらに高木氏は、そのためには能力開発が重要となり、スポット的な雇用関係ではなく、ある程度長期の雇用関係のなかで、人材育成を行う必要があると指摘する。

櫻庭氏は、年齢差別禁止との関係から見解を述べる。イギリスの研究では、年齢差別禁止が効果を見せたのは、年功賃金の抑制であった。年齢差別禁止の導入が年功賃金の抑制につながり得るということ、社会的にも政策的にも望ましいという判断が前提になるのではないかと示唆する。

池田氏は、介護のために、定年前に退職した介護者を対象にインタビュー調査をした経験から、定年後も同じ企業で働き続けることが良いのかどうか判断しにくいケースもあると述べる。介護のために仕事を辞めた時は、悔しい思いをするが、高齢期の新しいキャリア形成という意味では、50代というまだ若くて体力もあるうちに、新しい人間関係を構築したり、仕事で培った能力を新しいことに活用したりすることがプラスに作用している人もいる。反対に、65歳や70歳まで同じ企業で働き続けることができたとしても、その後どうするのかという問題は残る。そのように考えると、定年後も同じ会社で働き続けることは選択肢の1つではあるが、それが全てではないと主張する。

加藤氏の回答は、①同氏が主張するのは、同一価値労働・同一賃金ではなく、同一価値労働・同一労働条件であり、このことをトータルで考えることが日本の雇用の特徴を活かすことにつながる、②目指すべきは、労働者と企業がWin-Winの関係をどのように構築すべきかであり、そのためには労使の協働が必要だということの2点である。

（前浦穂高：労働政策研究・研修機構研究員）