

## 特集

いくつになっても働ける  
社会をめざして

## ——高齢者雇用の現状と今後

わが国は、全体の労働力人口が減少するなかで、高い就業意欲をもつ高齢者の能力を活かし、職業生涯の長期化に対応した労働環境の整備を図ることが極めて重要な課題になっている。今号では最近のJILPTの高齢者雇用に関する研究成果を踏まえつつ、六月に開催した労働政策フォーラムでの基調講演と議論を織り交ぜて、いくつになっても働ける社会の実現のための環境の整備のあり方を考える。



## 基調講演 生涯現役社会の実現に向けて

清家 篤【慶應義塾大学商学部教授】

日本の人口は〇五年から、これまでに経験したことのない純減局面に転じた(参考)。今後、予想される労働力人口の減少に歯止めをかけ、経済活力を維持するには、働く意欲・能力を持つすべての人が、いくつになっても安心して働き、安定した生活を送れるような社会構造に轉換しなければならぬ。とりわけ、約七〇〇万人にもなる団塊世代が次々と定年を迎えるなか、引き続きその就業意欲・能力を最大限活かしてもらえよう、職業生活の長期化に対応した労働環境を整えることが喫緊の課題だ。〇六年四月より施行された改正高年齢者雇用安定法をベースにしつつ、高齢者がいっそう働きやすい社会を築くには、どのような手立てを講じる必要があるのだろうか——。労働政策研究・研修機構が六月二日に開催した、労働政策フォーラム「いくつになっても働ける社会の実現を目指して——高齢者雇用の現状と今後」の様相を紹介する。

なぜ、生涯現役社会への轉換が必要か?——理由①日本の高齢化は後戻りできない構造変化

最近よく、「生涯現役社会」という言葉が耳にするようになった。これは簡単に言えば、「働く意志のある人ができるだけ長く、その仕事能力を発揮し続けられるような環境を整えていこう」ということだ。では、なぜいま生涯現役社会の実現が求められているのか。それは、日本が世界に類を見ない高齢化を経験しつつあるからに他ならない。

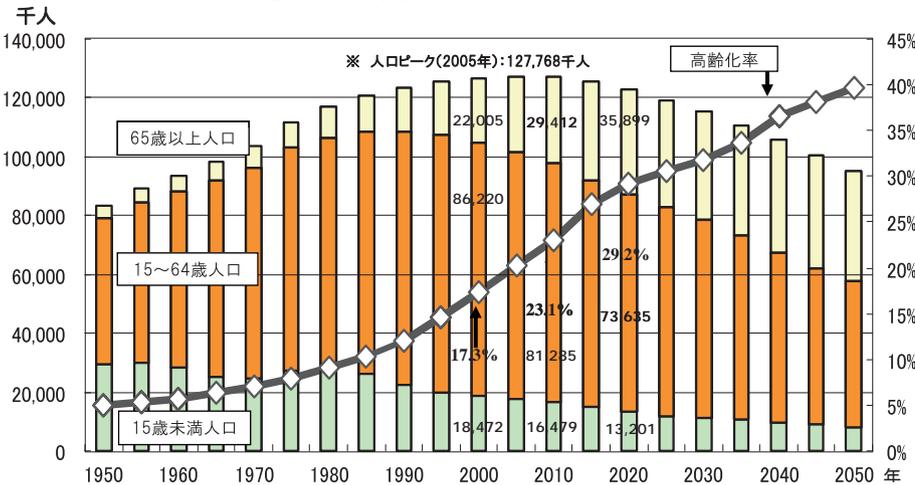


れかねない。ではなぜ、高齢化は構造変化なのだろうか。まず言うまでもなく、高齢化をもたらす第一の要因は長寿化だ。戦後、一九四七年に初めて正確な人口動態統計がとられたが、当時の日本人の平均寿命は男性が五〇歳、女性が五四歳だった。平均寿命とはゼロ歳児の平均余命のことであり、いま誕生した赤ちゃんが何歳まで生きるかの統計的期

国連などでよく用いられる、総人口に占める六五歳以上比率で高齢化の程度を比較すると、日本はすでに二〇%を超え、世界でもっとも高齢化の進んだ国になっている。しかも、これは単なる通過点でしかない。五年後にはこの比率が二五%を超え、総人口の四人にひとり六五歳以上になる。さらに、もう少し先まで考えると、最近生まれ

で、日本の高齢化は進んでいる。反面、若年人口の減少も物凄い勢いで進んでいる。例えば二〇〇五年には二〇代人口は一六〇〇万人弱だったが、これが二〇一五年には一三〇〇万人を割り込む見通しで、わずかに一〇年で三〇〇万人近く減る計算になる。こうした少子・高齢化の進展を、経済学用語では「構造変化」と呼ぶ。つまり、一方向に進み出したらもう後戻りはできない変化だということ。景気が良くなくなったり悪くなったり、それに遅れて失業率が低くなったり高くなったりするといった、いわゆる循環的な変化に対して用いられる。このように少子・高齢化は明らかに進む方向が予測できる変化だけに、これに何ら有効な対策を打つことができれば、われわれは一体何をやっていったのだと、後々の世代に後ろ指を指さ

参考：わが国の人口・高齢化率の推移



(資料出所) 2000年までは総務省統計局「国勢調査」、2005年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計) 中位推計」  
 ※高齢化率=全人口に占める65歳以上人口の割合

この状態になる。これに対して豊かな社会——雇用社会に転換し、一人当たり所得が上昇すると、出生率は次第に減少傾向をたどり始める。戦後、日本の社会は自営業者が三分の二を占めていたが、現在では働いている人の八割以上が雇用者である。こうした雇用社会では、どうしても子どもを作らなければならぬわけではなく、子どもは必需財で

待値をさす。戦後間もなくの日本人の平均寿命が、このように五〇代前半と短かった最大の理由は、栄養・衛生面の乏しさをゆえの乳児死亡率の高さにあった。これが直近の統計によれば、日本人の平均寿命は男性が七九歳、女性は八五歳まで大きく延びた。女性は世界一、男性もアイスランドに次ぐ世界二位の長寿ぶりだ。豊かになって栄養

状態、住環境、医療水準などが飛躍的に向上し、結果として高齢化がもたらされたわけだから、経済発展の裏返しであると言っても過言ではないだろう。高齢化をもたらした第二の要因は、出生率の低下だ。一九四七年に四・四あった日本の出生率は、最近やや持ち直したとはいえ、直近では一・三二と低迷している。一般に、貧しい社会は出生率が非常に高い。というのも、貧しい社会は、生産性の低い自営業社会。とくに農業を中心とする社会では、子どもを作り仕事を手伝わせ、最終的には後を継いでもらわねばならない。先述したように乳児死亡率も高いから、たくさん産んで必要数を確保しよう、と、人口学でいう多産多死の状態になる。

はなく、育てること自体が嬉しい・楽しいといったいわば消費財に変化してくる。そうすると、産む人数を減らし、子ども一人ひとりにより高い教育を受けさせたいといった具合に、親の行動も大きく変わる。しかも、誕生した赤ちゃんはほぼ間違いなく大人になるまで育つ。したがって、出生率はどうしても低下することになる。

もちろん、日本のように極端に出生率が低下した背景要因は他にもある。それは日本の社会構造が、女性にとって結婚、出産、育児を、大きな経済的損失につながるような形で放置してきたという点だ。JILPTの試算もあるが、例えば大卒女性が定年まで勤め上げ、退職金まで受け取ると、二億円を超える生涯所得が得られるという。ところが、結婚した途端に家事も育児も一人で負担しなければならず、ゆえにパートタイムに転換したり、場合によっては仕事を辞めなくてはならぬとしたら、非常に大きな経済損失を被ることになる。一人当たり賃金が上昇するなかにあつて、個人が合理的な選択をすると仮定すれば、男女の役割分業が改善されないままでは当然にして出生率は低下する。こうした現象は、日本と似たような社会・家族構造にある韓国や台湾など、東アジアの国々でも広く見られる。

このように考えてくると、長寿化や少子化はまさに構造変化そのものであり、今後ともそう簡単には変わりそうにないことがお分かりいただけるだろう。最近になって出生率の回復傾向がみられるが、これから先急に出生率が改善するようないことがあつても、いまま

れた赤ちゃんが社会に貢献できるようにするまでには、四半世紀くらい要する。したがって、少なくとも二世紀初めの三〇年間くらいは、少子・高齢化を前提にしても困らないような社会すなわち生涯現役社会の実現に向けて取り組んでいかなければならない。

**なぜ、生涯現役社会への転換が必要か？——理由②公的年金制度で現役・高齢世代とも貧しくならないように**

以上述べてきたような要請に基づき、いまさまざまな制度変革が行われている。その一つが、公的年金制度改革だ。

少子・高齢化のなかで、これまでのように六〇歳以上を区切りに年金を支給していたのでは、若い人の保険料負担が非常に重くなってしまっただけでなく、高齢者一人ひとりに対する給付もどんどん先細りする。つまり、六〇歳年金支給を堅持しようとすると、若年層、高齢層とも生活水準が切り下がってしまうため、どうしても年金の支給開始年齢を引き上げる必要が出てきた結果として、少なくとも六五歳くらいまでは、現役として制度を支える側に回ってもらうことで、引退した後の年金額は大幅にはカットされないよう措置することになった。これに対応して雇用の方も、〇六年四月には高年齢者雇用安定法が改正され、日本のすべての企業は二〇一三年度までに、六五歳までの雇用を確保する何らかの措置を講じなければならなくなった。

これは、非常に大きな年齢基準の転換であるが、六五歳でも果たして十分

かという疑問は残る。六五歳になった人の平均余命は、直近で男性が平均一八・四年、女性が二三・四年となつている。つまり、六五歳に達し、現在の線引きだと高齢者と呼ばれるようになってから、なおも男性は生まれた子が高校を卒業するのと同じ期間、女性の場合は何と大学院の修士課程一年までを修了するのと同じ位の間、高齢者として暮らすことになる。これはちよつと、長過ぎるのではないだろうか。

現状、日本ほど高齢化が進展しておらず、長期的に見てもせいぜい現在の日本の高齢化レベルくらいにしか達しないと目されるアメリカでさえ、公的年金の満額支給開始年齢を段階的に六七歳へ引き上げつつある。だから、日本のように高齢化が極端に進んでいるなかにあつては、引退の時期あるいは年金の支給開始年齢のいつそうの引き上げが必要になってくると思われる。働ける現役期間をもう少し長くする、その代わり本当に引退して年金でしか生活できなくなった時は、しっかりと尊厳ある生活ができるよう措置する——そういう方向での変化・変革が、いま求められている。

**生涯現役社会へ転換する上で  
の課題は何か？——課題①高  
齢者の就労意欲を減退させる  
定年制**

生涯現役社会への転換を展望するとき、日本はとても素晴らしい前提条件に恵まれている。それは何より高齢者自身の就労意欲が、非常に高いという事実だ。

六〇代前・後半の労働力率を国際比較すると(表1)、日本の六〇代前半の男性は七割超と突出している。日本に次いで高いのは韓国だが七割を切っており、アメリカは六割以下、ヨーロッパはもっと低くドイツは四割くらい、フランスは二割を下回っている。同じ

表1 高齢者の労働力率の国際比較(2005年)

(単位: %)

|           | 日本   | アメリカ | ドイツ  | フランス | 香港   | 韓国   |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| 60歳～64歳男性 | 70.3 | 58.0 | 40.6 | 19.0 | 44.9 | 66.7 |
| 60歳～64歳女性 | 40.1 | 45.8 | 23.0 | 16.2 | 13.6 | 43.4 |
| 65歳以上男性   | 29.4 | 19.8 | 2.1  | 1.8  | 9.4  | 41.3 |
| 65歳以上女性   | 12.7 | 11.5 | 1.8  | 0.9  | 1.9  | 22.5 |

(資料出所) ILO, Year Book of Labor Statistics、総務省統計局「労働力調査年報」。  
フランスだけは2004年、他は全て2005年。

く六〇代前半の女性でみても、日本はアメリカ、韓国よりやや低いものの、ヨーロッパに比べれば相当高い。さらに六五歳以上でみても、日本の高齢者の就労意欲の高さは際立っている。

このように、働く意欲ある高齢者が多いのが日本の特徴で、生涯現役社会を作る上での前提条件としては非常にありがたい状況だ。ただし、そんな日本の高齢者の就労意欲も、長期的な趨勢でみると右肩下がりの傾向にある。一九六〇年代に八割を超えていた高齢者の労働力率は、自営業の減少やサラリーマンの引退を促進する年金制度の充実に連れ、徐々に低下してきた。これがこの先、どうなるかが気掛かりなところだ。

問題は、日本の高齢者の就労意欲がどんなに高くても、これを受け止める企業側の体制が十分でない、むしろ阻害するような状況があることだ。その象徴的存在が定年退職制度である。厚生労働省の調査（「雇用管理調査」「就業条件総合調査」）によれば、三〇人以上雇用している企業の合計で、実に九三・二％もの企業に定年制がある。しかも一律定年制を採っている企業のうち、定年を九八年改正で定められた法定下限の六〇歳としている企業が八六・六％にのぼる。こうした状況が、高齢者のせつかくの就労意欲を減退させている。

就労意欲の今後の趨勢が気掛かりだと述べたが、実はそれはおおよそ予測できる。六〇代男性の就労意思決定に影響を与える要素に関する分析によれば（表2）、「あまり元気でない、病気・病気がち」など健康状態に問題がある

と、働き続ける確率は三〇％ほど低下してしまふ。また「定年退職経験」をすると、他の条件が一定でも働き続ける確率は一八％低下する。この点を掘り下げたいいくつかの研究でも、定年退職経験の就業確率の減退効果は、二割程度あることが分かっている。やはり、

定年が高齢者に働くことを諦めさせてしまふ、一つの引き金になっていることは確かだ。

一方、改正高齢法の施行以後の新たな統計によれば、六〇代前半層の就業率が顕著に高まってきている。政策の効果はこれほどはつきり出るものかと驚かされるくらいだが、六〇代前半の労働力率は、長期的な低落傾向から一昨年来、昨年くらいで底打ちとなり、反転上昇に転じ始めたのではないかと思っている。

驚かされるくらいだが、六〇代前半の労働力率は、長期的な低落傾向から一昨年来、昨年くらいで底打ちとなり、反転上昇に転じ始めたのではないかと思っている。

生涯現役社会へ転換する上で  
の課題は何か？——課題②  
高齢者ニーズと隔たりある定年  
後の働き方や処遇

では、高齢者は六〇歳以降、どのような働き方を望んでいるのだろうか。

JILPT「六〇歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（〇七年）でみると、希望する働き方でもっとも多いのは「正社員（五六・五％）」なのに、現実には可能性が高い働き方は何だと思いか聞くと、「嘱託・契約社員（七一・一％）」とする回答がもっとも多い。また、継続雇用時の賃金水準の希望と見通しについては、最低限欲しい水準は「現在の賃金の六〜七割程度」（三三・九％）や「同八〜九割程度」（三三・一％）がもっとも多いのに対し、実際にもらえる可能性が高い水準では「現在の六〜七割程度」（三一・四％）のほか、「同四〜五割程度」（二〇・五％）といった回答が多い。

表2 高齢者の労働供給に関する計測結果(2000年、男性60歳～69歳)

| 説明変数             | 就業確率関数  |          | 市場賃金関数   |
|------------------|---------|----------|----------|
|                  | プロビット係数 | 偏微係数     | 回帰係数     |
| 年齢               | -0.067  | -0.027** | -0.029** |
| あまり元気でない・病気・病気がち | -0.814  | -0.316** | -0.152   |
| 高校・短大卒業または同程度    | -0.053  | -0.021   | 0.184**  |
| 大学卒業または同程度       | 0.021   | 0.008    | 0.620**  |
| 厚生年金の受給資格        | -0.327  | -0.127** |          |
| 厚生年金以外の非労働収入(万円) | -0.011  | -0.004** |          |
| 定年退職経験           | -0.462  | -0.180** | -0.352** |
| 東京居住ダミー          | -0.025  | -0.010   | 0.101*   |
| 対数賃金率            |         |          |          |
| 定数項              | 5.305   | **       | 8.897**  |
| ラムダ変数            |         | 0.323*   |          |
| Waldtest(X2)     |         |          | 926.0**  |
| サンプルサイズ          | 4029    |          | 2212     |

(資料出所) 清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

表3 定年年齢(60歳)前後での賃金変化(男性労働者、所定内給与月額)

|      |                           |          |
|------|---------------------------|----------|
| ケースⅠ | 企業規模計・55～59歳・勤続30年        | 46万1900円 |
|      | 企業規模計・60～64歳・勤続30年        | 35万7500円 |
| ケースⅡ | 大企業(1000人以上)・55～59歳・勤続30年 | 51万6800円 |
|      | 大企業(1000人以上)・60～64歳・勤続30年 | 29万5700円 |
| ケースⅢ | 小企業(10～99人)・55～59歳・勤続30年  | 39万9700円 |
|      | 小企業(10～99人)・60～64歳・勤続30年  | 32万8100円 |
| ケースⅣ | 企業規模計・55～59歳・勤続30年        | 46万1900円 |
|      | 企業規模計・60～64歳・勤続0年         | 22万9400円 |

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本調査」2006年版から作成。

なお、厚生労働省の調査（「賃金構造基本統計調査」(〇六年)）から、実際に定年前後で賃金がどのように変化するかをみると（表3）、勤続三〇年の男性が定年前の五〜五九歳で手にしている平均賃金は約四六万円だが、

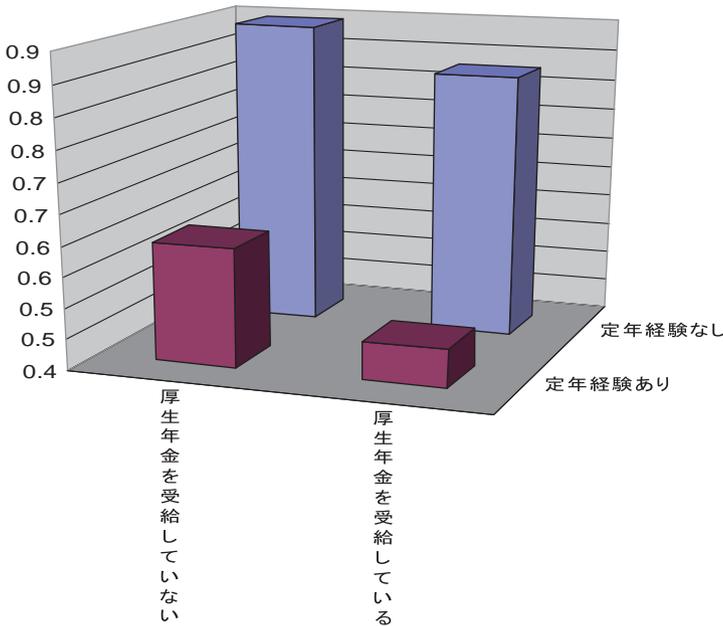


その後、同じ人が同じ企業に勤め続けたとしても、六〇歳を超えると約三六万円に低下してしまう。また、同じ企業に勤めるケースでも、大企業と小企業ではだいぶ様相が異なってくる。大企業では、定年前後で約五二万円から約三〇万円まで大きく下がるが、小企業の場合はそれほど大きなギャップはない。つまり、定年前の賃金もそんなに高くない代わり、定年後の賃金もそんなに安くならないわけだ。

違う企業に移るケースでは、さらに事情が異なってくる。勤続三〇年で五〇代後半に平均約四六万円稼いでいた人が、六〇歳を超えて別の企業に移ると、賃金は途端に約二三万円まで半減する。このように大きな賃金ギャップの存在が、定年をきっかけにかなりの人が、仕事そのものを辞めてしまう結

図1 公的年金受給・定年経験有無と55歳当時と同一職種で働く高齢者の比率

厚生年金受給・定年退職経験有無と定年（又は定年退職）前に従事していた職種と同一職種で働く高齢者の比率65-69歳就労層男性（55歳当時会社等に雇われていた・官公営でない）



(資料出所) 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

表4 スウェーデンの新年金制度における退職年齢と年金水準の関係

| 退職年齢                 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65  | 66  | 67  | 68  | 69  | 70  |
|----------------------|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 年金水準<br>(退職年齢65歳と比較) | 72 | 78 | 84 | 92 | 100 | 109 | 119 | 130 | 143 | 157 |

(資料出所) 宮里尚三 (2005) 「スウェーデンの年金改革」 清家篤・府川哲夫編著『先進5カ国の年金改革と日本』丸善ブネット。

かした同時に、現在の制度は働き続ける

と獲得した収入に同じ、年金給付が減額されてしまう仕組みになっている。一定額以上の収入を得ていると、年金が全額カットされかねないため、多くの人は年金をあまり減らされない範囲で働くか、あるいは年金を減らされるくらいなら完全に働くの辞めてしまおうといった選択をしてしまう。

なお、六〇代で働いている人のなかで、定年を経験したか・しないか、厚生年金をもらっているか・いないかの違いにより、五五歳当時と同一職種で働く高齢者比率がどう異なるかを分析すると(図1)、定年経験のある人はない人に比べ、明らかに五五歳の頃と同じ職種で仕事をしている確率は低下する。また、厚生年金を受給している人はしていない人より、やはり五五歳当時の職種で仕事を続ける確率が低くなっている。同一職種で仕事をしているのであれば、現役時代に培

生涯現役社会へ転換する上で  
の課題は何か? — 課題③ 求  
人の年齢制限や公的年金制度  
のあり方

果につながっている。

定年に限らず中高年になってから、何らかの理由で会社を変わらなければならぬ場合に、これまでは年齢がネックになり再就職できないケースが多かった。失業者になぜ再就職できないかの理由を聞くと(「労働力調査詳細結果」(〇五年)、四五歳以上では、「求人年齢と自分の年齢が合わない」(四五〜五四歳で四〇・五%、五五歳以上

で五三・四%)との回答が圧倒的に多い。なかでも失業期間が一年以上になると、年齢が理由で再就職できない失業者比率が、四五〜五四歳で四一・七%、五五歳以上で五五・〇%とさらに高まる。この点に関しては、雇用対策法が改正され、原則として定年までは、企業が募集・採用を行う際に原則、年齢制限をつけてはならないとされたところだが、こうしたルールの実効性をさらに高めてゆく必要がある。

また、実は公的年金制度のあり方さえ、就労抑制につながっている側面がある。年金は引退するために給付するものであり、年金がもらえるようになれば当然、就労確率は低下する。し

かした同時に、現在の制度は働き続ける

と獲得した収入に同じ、年金給付が減額されてしまう仕組みになっている。一定額以上の収入を得ていると、年金が全額カットされかねないため、多くの人は年金をあまり減らされない範囲で働くか、あるいは年金を減らされるくらいなら完全に働くの辞めてしまおうといった選択をしてしまう。

なお、六〇代で働いている人のなかで、定年を経験したか・しないか、厚生年金をもらっているか・いないかの違いにより、五五歳当時と同一職種で働く高齢者比率がどう異なるかを分析すると(図1)、定年経験のある人はない人に比べ、明らかに五五歳の頃と同じ職種で仕事をしている確率は低下する。また、厚生年金を受給している人はしていない人より、やはり五五歳当時の職種で仕事を続ける確率が低くなっている。同一職種で仕事をしているのであれば、現役時代に培

った能力を活かした形で仕事をしてい  
る、逆にそうでない場合は、必ずしも  
持てる能力を十分に活かし切れていな  
い、そういう想定でこれを見ると、定  
年退職制度や公的年金制度のあり方が  
たとえ働き続ける場合でも能力発揮を  
阻害している恐れがあることを意味し  
ている。

なお、スウェーデンの新年金制度な  
どでは、例えば六五歳で年金が満額支  
給される場合でも、より長く働き続け  
ればもらえる年金水準がより高くなる  
よう設定されている(表4)。逆に、  
六五歳より前に年金をもらい始めれば  
当然ながら水準は低くなる。日本でも  
このように、年金受給を遅らせた場合  
は高く給付され、反対に早期受給した  
場合には通減される制度自体はあるの  
だが、スウェーデンのようにいつ引退  
しても、寿命を一定と仮定すれば理論  
的には、生涯に受け取る年金受給総額  
が変わらないような設計にはまだなっ  
ていない。日本の年金も、生涯受け取  
り年金総額が一定となるよう構築し直  
し、就業行動を左右しない中立的な制  
度に変えていく必要があるだろう。

**生涯現役社会を構築する先導  
者として、団塊世代を活用し  
よう**

生涯現役社会を展望するとき、今こ  
れを先導する役割が期待されるのは、  
紛れもなく団塊の世代だ。団塊の世代  
は、一九四七年から四九年まで毎年二  
七〇万人ずつ生まれた、非常に大きな  
人口の塊である。生まれてくる赤ちゃん  
は現在、毎年一一〇万人くらいだけ

ら、ざっとその三倍ずつ生まれていた  
計算になる。この層が、現在まだ七〇  
〇万人弱元気にしていて、そのうち五  
〇〇万人以上が就労意欲を持ち、労働  
市場にとどまっている。

JILPT『団塊の世代』の就業・  
生活ビジョン調査(一〇六年)によれば、  
団塊世代に何歳まで所得を伴う仕事を  
したいかの上限年齢を聞くと、六五歳  
という標準的な引退年齢の回答(四一・  
五%)が多いものの、七〇歳(二三・  
九%)というのも結構ある。男女別に  
みると、男性はそのほとんど(七九・  
四%)が、少なくとも六五歳以上まで  
働き続けたいとしており、女性もかな  
りの比率(六六・六%)で六五歳以上

まで、所得を伴いながら就業したいと  
答えている。これだけ高い就労意欲を  
是非、労働市場で十分に活かしていき  
たいものだ。

一般に、団塊の世代は高度成長期に  
就職し、日本がオイルショックを克服  
してバブル経済に突入するまでの経済  
の黄金期に、第一線の担当者あるいは  
中間管理職として活躍した経験を持つ。  
その意味で、単に数が多いだけでなく、  
非常に高い仕事能力を蓄積した、人材  
のポテンシャルの存在と言っている。この  
層があと五年、一〇年働き続けてくれ  
るか否かが、日本経済にとって非常に  
重要なのは言うまでもない。さらにそ  
の人たちに、長期的にみて日本に不可  
欠な、生涯現役社会への転換を先  
導するリーダーになってもらいた  
いと思う。

そのためには、労使の合意形成  
が欠かせない。定年退職制度をど  
うするか、また、公的年金制度を  
どうするのか。定年退職制度の見  
直しに当たっては、これまでの年  
功的な賃金のあり方の見直しをど  
うしていくのか。いずれにし  
る、働き続けることを誘引し、あ  
るいはこれを阻害する要因を排除  
するため、具体的に何をどう進め  
るか、労使で早急かつ着実に、合  
意形成を図ってもらいたいものだ。  
一方、政策上の観点からは、と  
りわけ雇用政策と年金政策の連動  
が大切になってくるだろう。喫緊  
の課題としては、まず雇用の三  
割を占めながら厚生年金に加入し  
ておらず、ゆくゆくは被用者とし  
ての老後所得保障が得られないこ

とになる、非正規雇用者への適用拡大  
に取り組まねばならない。いま、その  
方向での改正案が国会に上程されてい  
るのはご承知の通りだが、それだけで  
もまだ不十分かもしれない。

また、政策上の措置としては、雇用  
の仕組みから年齢基準をできるだけ排  
除していくようなことも必要だろう。  
アメリカでは、雇用における年齢差別  
禁止法が施行されて久しい。ヨーロッ  
パにおいても、EU加盟諸国は二〇〇  
〇年のEU指令に基づき、多くの国が  
国内法に雇用における差別禁止条項の  
中に年齢差別禁止をすでに盛り込んで  
いる。日本でも、長期的には雇用にお  
ける年齢差別を禁止する方向で、検討  
していく必要があるのではないかと

〈プロフィール〉

清家篤(せいけ・あつし)

慶應義塾大学商学部教授、商学部長。  
博士(商学)。専攻は労働経済学。一  
九七八年、慶應義塾大学経済学部卒業、  
同大学大学院商学研究科博士課程修了、  
同大学商学部助教授を経て、一九九二  
年より同教授。二〇〇七年より商学部  
長。この間ランド研究所研究員、経済  
企画庁経済研究所客員主任研究官等を  
歴任。現在、労働政策審議会委員(厚  
生労働省)などを兼務。近著に『エイ  
ジフリー社会を生きる』(NTT出版(二  
〇〇六年))、『高齢者就業の経済学』(共  
著)日本経済新聞社(二〇〇四年)、二  
〇〇五年の第四八回日経・経済図書文  
化賞受賞、『労働経済』(東洋経済新報  
社(二〇〇二年))などがある。

