

パネルディスカッション



古賀伸明・日本労働組合総連合会（連合）事務局長、加藤丈夫・富士電機ホールディングス株式会社相談役、岡崎淳一・厚生労働省高齢・障害者雇用対策部長——の三氏によるパネルディスカッションでは、まず、高齢者雇用の現状をどうみるかについてそれぞれが

見解を述べた後、六〇代前半の働き方をめぐる論点として「定年延長か、継続雇用か」「現役世代も含めた処遇のあり方の見直しは必要か」、また、六〇代後半の働き方をめぐる論点として「就業機会をどう確保するか」の課題について、活発な議論が展開された。

高齢者雇用をめぐる現状と課題

<出席者>

<パネリスト>

- 古賀 伸明 日本労働組合総連合会（連合）事務局長
加藤 丈夫 富士電機ホールディングス株式会社相談役
岡崎 淳一 厚生労働省高齢・障害者雇用対策部長

<コーディネーター>

- 清家 篤 慶應義塾大学教授

論点①

高齢者雇用の現状評価

岡崎 淳一 少子・高齢化が進むなか、厚生労働省としては今後の労働力人口の見通しをどのように立て、またさまざまな就業促進策を活用しながら、労働力供給をいかに確保していくかが喫緊の課題になっている。

移した場合、二〇一七年には約四四〇万人、二〇三〇年には約一〇七〇万人の労働力を喪失する。これに対し、企業の対応や政策などを通じて、とりわけ若年者、女性、高齢者などの労働力率を高めていけば、その減少幅を二〇一七年時点で約一〇〇万人、二〇三〇年時点では約四八〇万人まで抑制することができると当面一〇年で考えても、約四四〇万人という労働力人口の減少が現実のものとなれば、そのインパクトは相当だろう。だがこれを約一〇〇万人まで縮小し、さらに同時に生産性の向上に取り組んでいけば、経済全体に与える影響も低減することができるだろう。

二〇〇六年を基軸に、およそ一〇年後の二〇一七年、あるいは二〇三〇年における労働力供給を推計した結果が図1である。それによると、現状のまま何ら対策を講じることなく推

移した場合、二〇一七年には約四四〇万人、二〇三〇年には約一〇七〇万人の労働力を喪失する。これに対し、企業の対応や政策などを通じて、とりわけ若年者、女性、高齢者などの労働力率を高めていけば、その減少幅を二〇一七年時点で約一〇〇万人、二〇三〇年時点では約四八〇万人まで抑制することができると当面一〇年で考えても、約四四〇万人という労働力人口の減少が現実のものとなれば、そのインパクトは相当だろう。だがこれを約一〇〇万人まで縮小し、さらに同時に生産性の向上に取り組んでいけば、経済全体に与える影響も低減することができるだろう。

そうしたなかで、若年者や女性と並び、今後の労働力供給の重要な担い手



岡崎淳一氏

図1 労働力人口の見通し

○ 現状のまま推移した場合、総人口の減少率よりも労働力人口の減少率の方が高くなる。このため、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整えることが必要。

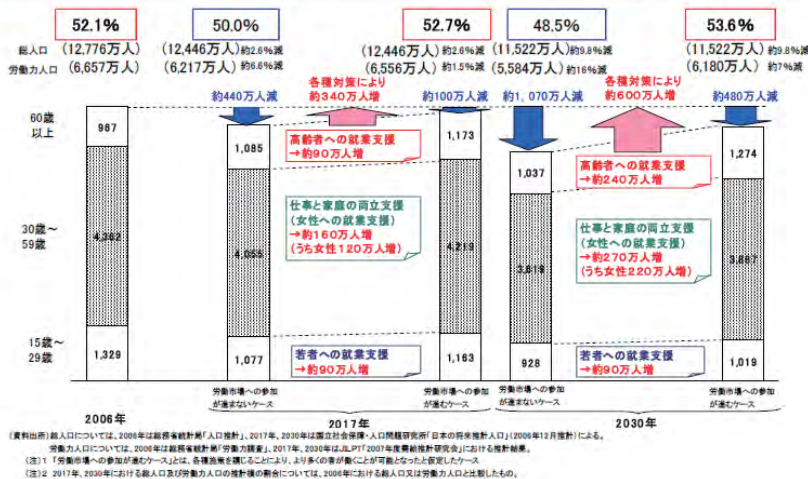
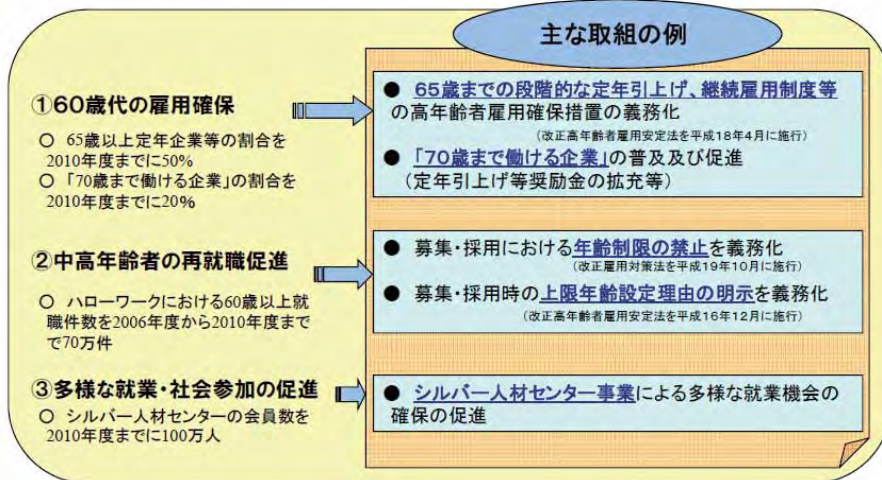


図2 高齢者雇用対策施策体系



となる高齢者については、図2のような体系で雇用対策を打ち出しているところである。その主な柱は、①六〇歳代の雇用の確保②中高年齢者の再就職の促進③多様な就業・社会参加の促進——の三つである。一つ目の柱に関しては、まず、高齢者をどの年齢で区切って考えるかが問題となるが、やはり将来の年金の支給開始年齢との関係で、六〇代を前・後半に区切り、とりわけ六〇代前半の雇用対策に焦点を当てて、

対応していく必要があるだろうと考えている。そのため先般、法改正を行い、企業に対し六五歳までの段階的な定年引上げや継続雇用など、一定の対応を求めるようになったところだ。また、二本目の柱としては、かねてより高齢者の失業率は必ずしも高くないものの、有効求人倍率は相当低い状況にあったため、昨年、雇用対策法を改正し、募集・採用における年齢制限を禁止したところだ。

そうしたなかで、高齢者の就業率は近年、とくに六〇代前半を中心に非常に高まってきている。六〇代前半(六〇～六四歳)の就業率は、〇三年は五〇・七%だったのが、ここ五年間は〇七年の五五・五%まで一貫して上昇傾向にある。また、六〇代後半(六五～六九歳)についても、〇三年の三三・五%から上下しつづも、〇七年の三三・八%まで緩やかに上がってきている。これは、〇六年四月に施行された、改

正高齢者雇用安定法(以下、改正高齢法と称す)の影響で、六〇代前半を中心に企業の対応が進んできたことの現れだと考えている。

改正高齢法に基づく企業の取り組み状況を詳しくみると、五人以上企業を対象に厚労省が毎年実施している調査結果(〇七年六月時点)によれば、すでに法に則った高齢者雇用確保措置を実施済みの企業がほとんど(九二・七%)である。このうち、措置の上限年齢を六三～六四歳としている企業は二二・五%に過ぎず、残り大半(七七・五%)は六五歳以上(定年の定めなし含む)で、年金支給開始年齢の段階的な引上げに応じてというより、むしろ一気に対応しようとする傾向がある。

高齢者雇用確保措置の具体的な内容については、「定年の定め」の廃止「六五歳までの定年の引上げ」か、あるいは「継続雇用制度の導入」——の中から選択することになっているが、定年廃止は二・一%、定年引上げは一・二%にとどまっており、大部分の企業(八五・八%)は継続雇用制度の導入を選択した状況にある。そして、この継続雇用制度のあり方については、対象者を希望者全員にしている企業が三八・八%に対し、労使協定で該当者の基準を定めている企業が四二・三%、就業規則で基準を設定が一八・九%——などとなっている。こうした状況を踏まえて、今後どのような形で政策を進めていくのか、改めて考える必要があると考えている。

古賀 連合が実施した「〇七年度連合構成組織の賃金・一時金・退職金調査」によれば、定年退職者のうち実際にど



古賀伸明氏

は企業労使に委ねる
 現行の枠組みを前提
 にしたとしても、労
 使協定や就業規則で
 対象者の基準を決め
 る段階で、希望者が
 排除されてしまうこ
 とのないようにしな
 ければならない。も
 しその段階で問題が
 多いのであれば、法
 律の見直しも視野に
 しっかりと対応して

れくらしいが継続雇用されているかとい
 うと、「五割以上八割未満」(三二・〇
 %)がもっとも多く、次いで「八割以
 上」(二六・八%)、「三割未満」(二六・
 四%)、「三割以上」(一四・一%)——
 などとなっている。結論的には、希望
 者全員が継続雇用され得る環境とはほ
 ど遠い。

そうしたなかで、「〇六年連合生活ア
 ンケート」によれば、五〇代後半の男
 女に六〇歳以降の生活の見通しを聞くと、男女とも約七割が「公的年金だけ
 では生活費をカバーできない」として
 おり、さらにそのうち、男性の約七割、
 女性の約五割は、「預貯金や企業年金等
 を含めても、働かなければ生活費をカ
 バーできない」と回答している。つま
 り、六〇歳以降の希望者全員が働ける
 環境を整えていかなければ、いざし生
 活すら立ちゆかなくなり、新たに高齢
 者間の格差拡大、二極化さえ招きかね
 ない状況にある。

したがって、改正高齢法で原則、希
 望者全員の六五歳までの雇用確保を義
 務づけ、具体的な制度設計や労働条件

いく必要がある。
加藤 高齢者雇用がここ数年、急速に
 進んだ背景には、主に四つの要因があ
 るとみている。一つは言うまでもなく、
 改正高齢法の施行により、企業に対す
 る拘束力が強まったこと。二つ目はこ
 こ数年、好景気が持続しており、企業
 の人手不足感が強まってきたこと。振

り返れば、六〇歳定年制が日本で定着
 したのは一九八八年頃、バブル景気真
 つ盛りだった。それまで、五五歳定年
 制から再雇用でつないでいた中で、好
 況下の人手不足感が強く影響し、一挙
 に六〇歳定年が実現した。三つ目には、
 企業が現場力の回復、とりわけ経験を
 積んだ人たちの技術・技能を、しっか
 り次の世代に伝承していかなければな
 らない、それには雇用年齢の延長が大
 事だと、強く意識し始めたこと。そし
 て四つ目は、社会全体として高齢者に
 もっと働いてもらうべきだという風潮
 が広がったことだ。

こうしたなかで、あえて言えば、私
 はやはり最近の好景気が、高齢者雇用
 の拡大にもっとも寄与したと考えてい

る。日本の企業の高齢者雇用は、六〇
 歳でいったん雇用を打ち切り、退職金
 も精算して改めて、新たな処遇・労働
 条件で働く「再雇用」という不安定な
 形態が大半である。経営側の立場にあ
 る私が心配するのも変な話だが、これ
 ではいったん景気が落ち込むと、恐ら
 く真っ先に、再雇用者に手をつけられ
 るのではないか。そうではなくて、や
 はり高齢者が元気に活躍できる社会に
 向けて、企業は定年延長をベースにし
 つつ、人材を六五歳まで活用すること
 を前提にして基本戦略を立て直す——
 そう意識して臨むか否かで、この先の
 企業経営には相当違いが出てくるので
 はないかと思う。

ただその際、企業にとっては悩まし
 い諸々の問題も伴う。定年延長を実現
 するためのポイントをいくつかあげる
 と、一つは、本人と会社それぞれの意
 向をきちっと擦り合わせることに。二つ
 目は処遇制度の見直しで、日本経団連
 がここ数年、主張してきた年功部分の
 排除、成果と人件費をバランスする仕
 事別／役割別賃金の徹底をはじめ、退

職一時金制度を見直す必要があるだろ
 う。そして三つ目には、職場環境のあ
 り方を高齢者が働きやすいよう整えて
 いく必要もある。ごく身近な例では照
 明を加減したり、重量物の運搬を容易
 にするなどの物理的な側面、また、高
 齢者が知恵や経験を活かせるような仕
 事の配分面などの見直しが考えられる
 だろう。労使協議を充実させつつ、そ
 うした地道な見直しを積み上げていつ
 て初めて、定年延長は実現し得る。そ
 のためにも、法的な規制などの拙速は
 避けるべきだ。

富士電機グループを例にとると、選
 択定年延長制度を取り入れたのは二〇
 〇〇年まで遡る。当時、私は人事担当
 役員で、その設計に一生懸命取り組ん
 だことを思い出す。当初の制度は、五
 五歳時点で個人面談を行い、六〇歳定
 年か六五歳定年のどちらかを選んでも
 らうというものだった。その体制でこ
 の間、ずっとやってきたのだが、どう
 も運用状況が思わしくないため、〇六
 年にこれを一部改定した(図3)。

現行制度は、五五歳になった時点で

制度についての説明
 を十分行って置いた
 上で、五七歳の個人
 面談で、希望に応じ
 六〇〜六五歳範囲の
 一歳刻みで、自由に
 定年年齢を決めても
 らうというもの。六
 〇歳以降、当該定年
 までの間の処遇は、
 基本的な賃金・賞与
 部分をそれ以前の六
 〇%レベルまで落と



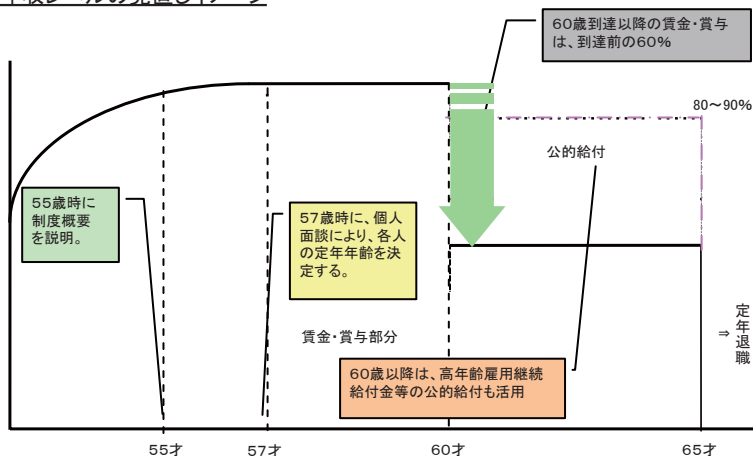
加藤丈夫氏

図3 富士電機グループでの65歳選択定年制実施の経過
選択定年延長制度 改訂前後の制度概要比較

項 目	改訂前	改訂後
選択できる 定年年齢	60歳 または 65歳	60～65歳の各年齢の何れか (1年齢毎の選択)
選択する時期	55歳到達年度に個別面談 を実施	57歳到達年度に個別面談を実施 ⇒55歳到達年度：制度説明 ⇒59歳到達年度：決定内容の確認
60歳以降の 処遇運営	非格付け	人事処遇制度に基づく格付け・ 評価運営
56～59歳の 給与・賞与	定年延長選択時：▲15% (非選択時：減額なし)	定年延長選択／非選択を問わず 減額なし
60歳以降の 給与体系・水準	月額固定給＋賞与 (60歳到達前の60%程度)	格付けに基づく給与・賞与 の60%
勤務形態	定時勤務	定時勤務が基本

図4 富士電機グループでの65歳選択定年制実施の経過
選択定年延長制度の一部改訂(2006年～現在)

☆年収レベルの見直しイメージ



すものの、高年齢雇用継続給付金や公的年金の付加部分などを活かし、全体的収入としては六〇歳当時の八〇～九〇%を確保できるようにしている(図4)。こうした一連の制度のこの間の運用実績(累計)をみると、二〇〇〇年に導入した六〇歳あるいは六五歳の二者択一の選択定年制では、六五歳定年を選択した人が全体の八%と実は一割にも満たず、このことが制度を見直す直接的なきっかけになった。その後、〇六年より六〇歳から一歳ずつの選択定年制に変更した後は、これまでに面談を終えた二四四人のうち一二五人(約

四七%)が、六五歳までの定年を選択するようになっていた。この数字を多量とみるか、物足りないともみるかの評価はさて置き、少なくとも言えるのは、六五歳定年を実現しようというくらい制度を導入しても、実際に働いている人の意識あるいは職場環境は、人事担当者が思っているほどには進んでいない、追いついていないのが実態ということ。それでも何とか、対象者の九割位に六五歳定年を選択してもらえようという制度を、数年以内には確立したいと考えている。そしてゆくゆくは、七〇歳までの雇用も展望していきたい。

論点②

六〇代前半の働き方 定年延長か、継続雇用か

清家 以上の労使の見解を整理すると、ともに六五歳までの雇用を何らかの形で確保していかなければならないとみている点では一致しているものの、その際のニュアンスとして、加藤氏からは原則、六五歳までの定年延長でいくべきではないか、ただそのためには処遇制度などの見直しを労使でじっくり

と協議し、拙速は避けるべきだとの指摘。一方で古賀氏からは、現状として圧倒的に多い継続雇用制度であっても、とにかく希望者全員が働けるものにしていくのが最優先との指摘があった。

年功賃金を一気に見直すことは難しいため、現状として継続雇用制度を選択する企業が多いのは合点がいくところだろう。だがそれもまだ、年金は六三歳から基礎年金部分がもらえ、人手不足でそれなりに就業機会が確保されているなかでの話。基礎年金部分の支給も、二〇一三年度には六五歳まで引き上げられ、また報酬比例部分についても、その後三年置きに一歳ずつ引き上げられていく。その間、年金がまったくもらえない空白期間も生じるわけだが、それでも定年延長ではなく継続雇用でしのぐ形で、社会全体の仕組みとして十分なのだろうか。

古賀 やはり、それに対する企業の社会的責任は果たしてもらわなければならない。その際、年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、空白期間なく確実に収入を得られるよう、定年延長などに取り組むことも重要だろう。しかし私は、六〇歳からはむしろ、個人選択の幅が広がる社会にしていく方がよいのではないかと考えている。というのも、年金支給に係わらず、六一、二歳で定年退職し、後はゆっくり引退生活をしたい——そんな伝統的な人生

設計の志向もまだ根強い。したがって、一律に定年を延長するのではなく、希望すれば全員が継続雇用され得るようにすることで、その部分も十分、乗り越えられるのではないかと考えている。

それに、継続雇用であれ重要なのは、高齢者が真に能力を十分発揮し、生きがいある人生を送れるようにすることではないか。連合の調査で、定年時を一〇〇とした場合の継続雇用時の賃金水準は、月例ベースで五四・二、年間では五〇・二になっている現実が浮き彫りになっている。一方、労働時間については定年時と同じ勤務形態が八五%で、定年時より一週の勤務日数が少ないが六・〇%、一日の勤務時間が短い四・七%——などとなっている。

もちろん企業、職場の実態は千差万別で、当該労使で適切な処遇・労働条件を整えていくことが重要だが、それにして定年時と勤務スタイルは変わらないのに極端に賃金の下がるのでは、働くモチベーションを維持するのが難しいだけでなく、継続雇用を希望しないケースも多々出てきてしまうのではないか。より多くの高齢者が働くこと

を望み、また、希望すれば必ず能力を活かしながら活躍できるような環境づくりを、労使主導、政府支援のもと進めていかなければならない。

加藤 私は今年二月まで、日本の企業年金を取りまとめるナショナルセンターの理事長を務めていた。私が六五歳までの定年延長を強く唱える背景には、公的年金あるいは企業年金の将来に、危機感を抱いていることもある。公的年金には〇四年度からマクロ経済スライドが導入され、従来の物価スライドに加えて労働力人口比率や平均寿命が加味されるようになった。そのため、この先よほど大きな税的補てんがない限り、公的年金はスリム化を余儀なくされる。

これに対し、企業年金の方も、日本はまだまだ、OECD諸国に比べれば体力不足が否めず、容易ならざる事態が待ち受けている。だからこそ、やはり六五歳まではしっかり働き、その後は公的、私的年金で生活を確保していく方向性での社会作りが急務だと考えている。つまり、労使が一步一步、拙速は避けるべきだが着実に、定年を積み上げていく努力が求められていると思う。

岡崎 先々の年金支給開始年齢がどうなるかは別として、少なくとも六五歳までの引き上げは順次、進んでいく。そのため、政策上も六〇代前半については、やはり働く場をきちんと確保していく必要があると考えている。その際、先ほどから指摘されているように、現在の継続雇用制度では、対象者の基準の定め方



により、働きたくても申し込みすらできない人が出てしまう、あるいは現在のような処遇・労働条件では、継続雇用を希望したくない人も出ているのだとしたら、やはりこれをどうしていくのか、知恵を出し合い、見直していく必要があるだろう。

とはいえ、こうしていろいろな話を聞いていると、定年延長が継続雇用かというのが、そもそも本質的な争点かどうかという疑問も湧く。六五歳定年という、一般的には、六〇歳までと同じような働き方・賃金で、六五歳まで働き続けるという風に受け取られることが多い。仮に、定年延長をそのような硬直的なものだとしてしまうと、これはなかなか難しいのかもしれない。だがそうではなくて、富士電機グループの選択定年制のように、六五歳まで希望する人は働けることを前提に、その中の働き方や賃金・労働条件はいろいろある、選択肢をいろいろ用意するといった手法を採れば、労使の話合いも少しずつ進んでいくのかもしれない。つまり、現在の捉え方に基づい

た、定年延長が継続雇用かにこだわるのではなく、少なくとも六〇代前半は実質的に希望者全員が働けるよう、それぞれの企業に適した仕組みを追求していくことが重要ではないだろうか。清家 高齢化が本格的に進むなか、少なくとも六五歳くらいまでは現役で働いてもらわないと、社会保障はおろか、経済の先行きさえ脅かされるといったコンセンサスは既にあると思う。そうであれば、六五歳まではフルタイムで働いてもらうことを原則にし、それより早く引退したい人は自分の蓄えなどで生活を確保してくださいといった図式の方が、分かりやすいような気がするのだが。

岡崎 一方には、個々のニーズに応じた働き方が優先されるという側面があり、また一方には、全体として労働力をどう確保していくかの側面があつてこの二つをどううまくバランスさせていくかという話に集約されると思う。いろいろな統計調査を見ても、六五歳七〇歳まで頑張つて働きたいなどと言っている、いざ六〇歳代になれば、フルタイムではない働き方のニーズがだんだん増えていくのが実情だと思う。将来の労働力不足をどう確保するかの観点から、パートタイムよりはフルタイムできちつと働いてもらいたいという政策的な狙いをどこまで打ち出すか。またその兼ね合いで、企業にはどのような制度設計を求め、法律的にどこまで関与していくのか——。そうした議論も、もう少し深めていく必要があるのかもしれない。

論点③

現役世代も含めた処遇のあり方の見直しは必要か？



清家 定年延長を進めるにしても、年齢や勤続に応じて賃金が上昇するよう、現行の処遇制度下では難しいだろう。しかし一方、希望者全員の再雇用を進めたとしても、六〇代以降の賃金がつくと下がるのでは、働く意欲を喪失する人も出てくる。こうしたなかで、現役世代も含めた処遇そのものの見直し、つまり賃金カーブをよりフラットにしていくような見直しの必要性をどう考えるか。調査結果を見ても、中小企業で意外に高齢者雇用が進んでいるのは、大企業に比べ賃金カーブがそもそもフラットであり、定年前後もそれ

ほど賃金が変わらないことが関係しているようだ。学術的でやや穿った見方かもしれないが、労働組合が積極的に、本格的な定年延長の話に触れようとしていないのは、劇的に賃金カーブを変更されるのは困るという事情もあるのではないか。

古賀 個人的な見解では、指摘されたようなアレルギーはそれほど無いと考えている。実際にそうした方向性で、労使協議・交渉を行っている組合もいくつか知っている。またあえて言えば、年功賃金カーブを一律に寝かせてしまおうというよりも、年齢が高くなるにつれ、仕事に応じて賃金に一定程度の差が生じるようになる方向性での変化をどう考えるかということではないかと思う。いずれにしろ、そういうことも含めて、望ましい制度のあり方を個別労使で議論していく必要がある。

清家 処遇を見直す一方で、当然にして高齢者に任せる仕事、期待する役割とのバランスも、図っていかなければならぬだろう。とくにものづくりメーカーにとつては、技術・技能伝承の担い手として、高齢者の位置づけが非常に高まってきているとの指摘があったが、この点改めて、経営者の目線はどう考えているか。

加藤 六〇歳以上の仕事・役割のあり方については、技術・技能をしつかり次の世代に伝承する、社内OJTの要

として機能することが一番求められていると思う。しかし一方、そうした仕事・役割で高齢者を活用するときに困るのは、新技術に対する理解の薄いことや、IT化や国際化に対応し切れないことである。技術・技能の伝承に当たっては、自分が築き上げてきたものを単にそのまま教え込めば良いのではなく、技術進展や環境変化などを踏まえて対応していつてもらわなければならぬ。こうしたことをどう習得してもらうかが、高齢者を真に活用していく上で重要な課題になってくると思う。

清家 フロアーからの質問で、定年後の高齢者が正社員就業を望むのは、正社員とそれ以外の処遇格差が大き過ぎるからではないかとの指摘があった。高齢者雇用を促進するためにも、非正規雇用の保護、正社員との格差是正を進めるべきとの主張をどう受け止めるか。

古賀 まったくその通りだと思う。現在、日本の雇用労働者五五〇〇万人のうち、一七〇〇〜一八〇〇万人がいわゆる非正規労働者である。これを分解すると、一二〇〇〜一三〇〇万人がいわゆるパートタイマーに相当する。連合としても、雇用形態間のあまりにも大きな待遇格差は問題だとして、この間ずっと均等・均衡待遇を呼びかけてきた。そうした結果の一つが、今年四月から施行された改正パートタイム労働法であるのがご承知の通りだ。

企業はバブル崩壊以降、さまざまな課題を抱えながら、コスト削減要請に応え、正規労働者を非正規労働者に置き換える戦略を採ってきた。しかし振り返れば、少しバランスを崩し過ぎた

感がある。もう少し正社員中心に、バランスを回復するような見直しを、企業にはお願いしたいところだ。

加藤 正當な競争の中で格差が生じるのは当然だし、もしかすると今後、企業の中でも、格差はむしろ拡大していく傾向にあるような気がしている。ただ、働く人の三分の一以上が非正規雇用で、それゆえ賃金が低いという現実には、率直に言うとして経営側はやり過ぎではないかと考えている。これをまさに労使の話し合いのなかでどこまで改善できるのか、これからは労使協議の充実が重要だと思っている。

清家 非正規雇用の話は、実はもう一つ別の観点から、重要なテーマを投げかけている。社会保障国民会議などでも議論になっているが、非正規雇用の多くは厚生年金に加入していない。国民年金にすら加入していないケースも少なくない。もしこのまま高齢期を迎えたとなると、意欲いかに係わらず、とにかく働かなければ生活できないようになってしまふ。つまり、年金で引退するという選択肢自体があり得ない。そして、もしその時点で働けない状態ならば、生活保護を適用せざるを得ないだろう。こうした事態を防ぐ意味からも、非正規雇用を厚生年金の適用除外外としている状況を、早急に改めていかなければならない。

論点④ 六〇代後半の働き方 就業機会をどう確保するか？

清家 六〇代前半の働き方をめぐる議論をひと通り終え、今度は行政、労使それぞれの立場から、六五歳以降に働ける余地は、現実としてどのくらいあるとみるか、見解を伺いたい。

岡崎 高齢法の改正に当たっては、年金と雇用の接続という観点から、六五歳までを強く意識した経緯がある。これに対し、六五歳以降については、現時点でそういう意味合いはないが、恐らく二つの観点からこの問題を考える必要があるだろう。一つは、六五歳を超えても働きたいと思っている人が相当数いること。そうした層については同じ企業で継続雇用という形だけでなく、活躍の場をいかに確保していくかが重要である。

そしてもう一つは、マクロ的に今後の労働力人口、年齢構成などの変化を展望し、もちろん強制できるものではないが、働きたい人については働ける場を確実に提供していくことが、労働力需給の側面から重要ではないかということだ。例えば、フリーター問題は深刻だが、技術・技能を将来に向け蓄積してもらいたい若年層が、ファミリーレストランやコンビニといった分野で長く働いているよりも、地域に住む高齢者が少し引いた形で、こうした分野で働くことも考えられるのではないかと考えている。

加藤 富士電機グループの事例で紹介したように、六五歳定年を選択する人が五割に満たない現段階で、六五歳以降の雇用を議論しようというのは、ちょっと飛躍があるような気がする。その上で、いまの指摘には異論がある。六五歳以降であっても、働く以上はその人たちが、価値ある働き方をできるようにしなければならない。これまでの経験や持てる知識などを活かして初めて、高齢者が働く価値が出てくると言える。いろいろな仕事、機会を用意するから、ただ何とか働いてくださいというのでは、高齢者雇用は恐らく定着していかないのではないかと。やはりそれぞれの能力を、最大限活かせる仕事や組み合わせを模索することが、第一に考えられるべきではないだろうか。



古賀 率直に言って、組織内で

も六五歳以降の雇用について議論したことは一度もない。その意味で、六五歳以降の働き方をいま考えることは、現場の実態から乖離している。むしろ、まず六五歳までは必ず、希望者全員が働ける政策や労使の話し合いを進めることが急務だ。

ただ、六五歳以降の雇用についても、非常に重要なテーマであることは認識している。日本はこれから、誰も経験したことのない高齢化社会を迎えるのだから、例えば高齢者のニーズを商品開発に活かすなど、高齢者が今後、重要な戦力になってくる場面も考えられる。また、少なくとも六五歳まで、希望者全員が雇用されるようになれば、その延長線として六五歳以降も、ボランティアや地域参加を含め何らかの形で働くことを通じて、社会に参画できるようにすることは当然、必要なこと



だと思ふ。

とはいえ、たとえ元気だとしても、六五歳以降はやはり体力などの減退が避けられない。その意味で、高齢化社会の中では年金も医療も経済も大変だから七〇、七五まで絶対に働き、所得を稼いで税金を納めてもらわなければいけなかった、乱暴な社会にするようなことがあつてはならない。やはり働ける選択肢を豊富化する程度にとどめるのが、適当ではないだろうか。

清家 六五歳以降の働き方を考えるとき、健康状態や他にやりたいこととの兼ね合いで、フルタイムよりはパートタイム、あるいは能力を活かすためにフリーランスなどを志向することも出てくるだろう。例えば、エンジニアとして複数の中小企業にコンサルティンクを行うとか、工程管理のプロとして契約ベースで働くといった具合だ。つまり、恐らく六五歳以降の方が、働き方を多様化する必要性は高まってくると思うのだが、これを政策的にどう支援していくか。

岡崎 六五歳以降の働き方については、企業だけに働く場の確保を求めるといふより、いろいろな形で就業機会を提供する必要があると考えている。例えば、企業のOB人材を中小企業へマッチングするルートを作ることもあるだろうし、シルバー人材センターで働く場を提供したりということもあるだろうし、一方では生きがい、ボランティアなどを豊富化していくこともあるだろう。また、これからの話になるが、与党から指摘があるように、六五歳以上を主な対象に職域開拓をするような



企業が出てきた場合の支援についても考えていかなければならない。いずれにしても、政府としていろいろな政策メニューを用意しながら、進めていく必要があると考えている。

清家 高齢化が進むなか、必要な人材を確保する視点から、あるいは社会保険制度などの持続可能性を高める観点から、高齢者の就労を促進する必要性があることに異論はないだろう。その時に重要なのは、働く意志のある人が最大限能力を発揮し続けられるようにすること。そして一方で、企業はその能力を経営に活かし、メリットを享受できるようにすることだ。その結果として、生涯現役社会を実現できるように、政府のイニシアチブ、労使の果敢な取り組みに期待したい。

《出席者プロフィール》

アイウエオ順

岡崎 淳一（おかざき・じゅんいち）

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長

一九八〇年労働省入省。労働省各局、秋田県職業安定課長、在アメリカ合衆国日本国大使館一等書記官を経て、労政局労政課長、職業安定局総務課長、大臣官房総務課長等を歴任し、二〇〇六年九月より現職。

加藤 丈夫（かとう・たけお）

富士電機ホールディングス株式会社相談役

一九三八年東京都生まれ、六一年東京大学法学部卒業、同年富士電機製造株式会社入社。企画部長、人事労務部長を経て、九八年代表取締役副社長、二〇〇〇年取締役会長、〇四年相談役に就任し現在に至る。現在の主な社外役職として、中央労働委員会使用者委員、学校法人開成学園理事長、日本能率協会常任理事。〇八年まで日本経団連労使関係委員長、企業年金連合会理事長など。

古賀 伸明（こが・のぶあき）

日本労働組合総連合会事務局長

一九五二年福岡県生まれ。一九七五年に宮崎大学工学部を卒業後、松下電器産業株式会社入社。一九八六年同社労働組合中央執行委員、その後書記長、副中央執行委員長を経て、一九九六年中央執行委員長に就任。その後、二〇〇二年電機連合中央執行委員長に、二〇〇四年からは全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC）議長も兼務。二〇〇五年一月連合事務局長に就任し、現在に至る。公職として厚生労働政策審議会委員、経産省産業構造審議会委員など。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

8 No.577 August. 2008 特集=職業能力評価と労働市場

- 【提言】
企業横断的な職業能力評価について 土田道夫
- 【論文】
内部・外部労働市場における職業能力評価の役割
仕事のモジュール化とスキル評価——IT企業2社の事例研究 高橋潔
千田直毅
朴弘文
平野光俊
藤波美帆
今野浩一郎
久本憲夫
- 教育訓練プロバイダーの現状と個人の能力開発行動
- ドイツにおける職業別労働市場への参入
- 【紹介】
OECDによるPIAAC（国際成人技能調査）の開発動向
エグゼクティブの企業間移動における能力要件と経験 深町珠由
強い個人を創るために——電機産業職業アカデミーの取り組み 松園健
高崎レナ
- 【論文（投稿）】
非正社員の方針と雇用管理施策の効果 有賀健
神林隆
佐野嘉秀
- 【研究ノート（投稿）】
日本の頭脳流出——在米日本人研究者に関する分析から 村上由紀子
- 【書評】
荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編著『雇用社会の法と経済』 濱口桂一郎
武田晴人著『仕事と日本人』 斎藤修
福谷正信著『研究開発技術者の人事管理』 伊勢重
- 【論文 Today】
H.J.Holzer and D. Neumark
「アフターマティブ・アクションは何をしたか」 高田しのぶ
- 【フィールド・アイ】
特殊形態労働従事者と社会保険 李昇烈

9 No.578 September. 2008 特集=障害者雇用の現状と就業支援

- 【提言】
「ふつう」の就労 松井彰彦
- 【論文】
障害者雇用の現状と課題
知的障害者が働くための職場環境と条件づくり 工藤正
——特例会社と授産施設における成功事例の分析から 猪瀬桂二
障害者の職業選択に伴う問題と支援の在り方
——「発達障害」のある若者に対する就業支援の課題 望月葉子
土橋俊寛
尾山大輔
- 【研究ノート】
障害を持つアメリカ人法の差別禁止法としての特徴 畑井清隆
- 【紹介】
障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業の事例紹介
——障害者雇用事例リファレンスサービスのモデル事例より 中上英二
- 【論文（投稿）】
両立支援制度と女性の就業二極化傾向 武内真美子
大谷純子
- 【書評】
阿部彩・國枝繁樹・鈴木亘・林正義著『生活保護の経済分析』 駒村康平
吉川徹編著『階層化する社会意識——職業とパーソナリティの計量社会学』 平田周一
大沢真知子著『ワークライフシナジー——生活と仕事の〈相互作用〉が変える企業社会』 小倉一哉
- 【論文 Today】
Gordon, Rachel, Kaestner, Robert and Korenman, Sanders
「子どものケガや病気に対して母親の就労が与える影響」 四方理人
- 【フィールド・アイ】
貨物運搬のストライキ／医療保険の効率化 vs 普遍化 李昇烈

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp