

70歳までの本格的雇用就業をめざして

JILPT 客員研究員（国立教育政策研究所フェロー） 岩田克彦

日本は前例のない人口急減・超高齢社会を迎えつつある。近い将来、公的年金支給開始年齢の70歳程度までの引き上げ検討が表面化するであろう。また、OECD諸国平均並みの経済成長率を維持しようとするとの労働力不足がますます強まろう。対策として、女性と高齢者等の就業率と労働生産性を高める必要があるが、高齢者については、多様な選択肢を前提とした、70歳程度までの質の高い雇用就業の実現に本格的に取り組むことが急務である。

現在、「改正高齢者雇用安定法」の下、60歳定年以降の継続雇用が進展しているが、その実態は問題が多い。同じ仕事をしているのに、雇用契約は嘱託・1年契約に変わり、年間給与も大幅にダウンする。同じ仕事をしているのに労働条件だけが大きく低下することで、現在の再雇用制度は、60歳代、そして60歳を目前にした50歳代の労働者の士気と生産性を大きく下げている。また、多様な就業・社会参加の促進が高齢者雇用政策の柱になっ

ているが、シルバー人材センター以外の就業形態はあまり広がっていない。

欧米諸国では、退職年齢は公的年金支給開始年齢と連動させ、その他の側面では募集・採用のみならず雇用のあらゆる面での年齢差別を原則禁止するエイジフリーが基本潮流となっている。70歳程度までの本格就業を実現するためには、こうした「国際標準」とできるだけ接近した形で日本的雇用システムをいかに再編成していくかが課題となっている。

若者が仕事能力を身につけ一人前になる（35歳ないし40歳前後）までは「年功賃金」での企業内人材育成でいい。しかし、それ以降は年齢や勤続と賃金とのリンクを外し、労働者の生産力＝賃金、すなわち担当職務に見合った賃金（職務給ないし役割給）とする必要がある。60歳を過ぎても労働者の生産力に見合った賃金を支払えばいいのであれば、定年年齢前後で仕事内容は変わらないのに賃金は半減、ということは起きなくなる。

高齢期になっても、労働生産性に見合ったそれなりの賃金を得るためには、自助（自己啓発）、共助（企業訓練）、公助（公共訓練）が適切に組み合わせられた、生涯を通じた能力開発体制の構築が前提となる。40歳代ないし50歳代前半では、キャリアの見直し・転換を支援するための、キャリア・コンサルティングや有給教育職業訓練休暇の付与等の対策を抜本的に強化する必要がある。また、50～70歳、とくに50歳代にポイントをおいた職業訓練の再活性化も重要である。職業能力付加訓練に加え、職業能力一般化訓練（職務に関する専門性を企業特殊技能からより一般的なものに再構築することで、他企業での就業可能性が高まる）、教育法の基礎訓練（高度専門能力を保有している者は、多様な分野でインストラクターの需要がある）の開発が期待される。

さらには、高齢期における多様な形での就業の促進が必要で、今月号の特集で紹介している労働政策フォーラムで取り上げられ



た高齢者派遣、生きがい就業開発事業が日本全体に広がっていくことが期待される。

最後に、「高齢者（高齢者）」の定義変更を提案したい。現在の雇用政策では、55歳以上を「高齢者」と呼んでいる。社会保障関係では、65歳以上を「高齢者」とすることが多い。70歳までの本格的雇用就業をめざし、今後は、「高齢者」呼称の対象を雇用対策も含め70歳以上に統一し、55歳から69歳は「後期中年者」と呼び、強力な就業促進策を展開すべきであろう。他の年齢層も、「前期中年者」（40～54歳）、「後期若年者」（25～39歳）、「前期若年者」（15～24歳）といった呼称で、各年齢層別の重点対策を「生涯就業戦略」の下、推進すべきである。