

高齢者雇用の増加と定年制の機能変化： 2004年改正高年齢者雇用安定法の影響を中心に

KAMIBAYASHI, Chieko / 上林, 千恵子

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会志林 / Hosei journal of sociology and social sciences

(巻 / Volume)

54

(号 / Number)

4

(開始ページ / Start Page)

63

(終了ページ / End Page)

74

(発行年 / Year)

2008-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00021043>

高齢者雇用の増加と定年制の機能変化

～2004年改正高年齢者雇用安定法の影響を中心に

上林千恵子

1. はじめに

日本に少子高齢化社会が出現したことで、日本の高齢者雇用政策も内容に変化させていかねばならない。既に高齢社会に達し、なおまだ高齢化が進展していく日本社会の行く末を配慮して、2004年にこれまでの高年齢者雇用安定法が改正された。2006年4月1日から実施されている。この法の眼目は65歳までの雇用確保措置を企業に義務付けたところにある。この法の施行が従来の定年制度及び高齢者雇用にどのような影響を与えてきているかを以下に考察した上で、今後の日本の高齢者雇用について考えたい。

2. 日本の高齢化の状況

まず政策論議の背景を形作る日本の高齢化の状況を簡単にみておこう。日本は2007年現在で、既に世界一の高齢社会となっている。高齢社会を定義する指標は世界標準で総人口に占める65歳以上の割合（高齢化比率）を指すが、この比率は日本の場合2005年で20.2%であり、同年のドイツ19.3%、イタリア19.3%、スウェーデン17.3%、フランス16.4%といった高齢化が進展しているヨーロッパ諸国をも上回っている。さらに注目すべきは高齢化の進展のスピードである。高齢化社会（高齢化比率7%以上）から高齢社会（高齢化比率14%以上）に到達するために要した年月は、スウェーデンが85年、イタリアが60年、イギリスが50年、フランス115年であったのに対し、日本では1970年から1994年まで僅か24年間でこの移行を達成した。人口構成は移民の受入れや戦争、飢饉などの大規模な社会変動がなければこのまま推移することが予測されるので、日本の高齢化比率はこのまま増加し、2050年には39.6%に達すると見込まれている。

日本の急速な高齢化の原因は、一つは高齢者の寿命が延びたことで、2006年の男性平均寿命は79.00歳で世界第2位に、女性のそれは85.81歳で世界第1位であることが指摘できる。それと同時に二つ目の原因として、少子化が影響している。日本の合計特殊出生率は2005年で1.25と過去最低となっている。イタリア、ドイツも同じく1.2～1.3で低い。こうした指標は必ずしも悲観すべきことではなく、長寿化はもちろんのこと、少子化も老後の扶養を子どもに依存しなくても済むようになったという意味では豊かな社会が到来したことの証拠でもあるが、他方、高齢社会を前提にしての制度設計を行うという点では、高齢化のスピードが速いだけに時間的な猶予はない。

具体的には公的年金、医療、高齢者介護などの社会保障制度の財政問題が焦眉の課題であると同時に、雇用の面から考察すると、高齢者雇用が進展しないと労働力の減少と、それと矛盾するようではあるが、増加した高齢者が高齢のために雇用されないで高齢者失業がもたらされるということになる。そこで、今後高齢者雇用の必要性が以前にも増して増大し65歳までの雇用確保、70歳までの雇用確保が必要とされるようになるだろう。

3. 2004年改正高年齢者雇用安定法成立前後の高齢者雇用

高齢者の雇用確保措置として政府は2004年にこれまでの高年齢者雇用安定法（以下、改正高齢法と略す）を改正した。この目的は65歳までの雇用確保を企業に義務付けることにあった。従来の高齢者雇用確保政策の一連の延長上にある措置である。

そもそも高齢者雇用政策の前史は失業対策であり、失業が若年者よりも高齢者に集中していたことから、高齢者の雇用確保措置と失業対策とはほぼ同義であった。1963年に職業安定法・緊急失業対策法が改正された折に、失業対策事業就労者に対して中高年齢者就職促進措置を設けて失業対策事業を廃止する方向を確立したのである。この事業内容の改変に伴い、労働省の職業安定局の下にあった失業対策部も高齢者雇用対策部と変更となり、いわゆる失対事業を具体的に担っていた地方自治体の失業対策部局も、徐々に高齢者就労対策室などへと名称の変更を行ってきた。

その後、「昭和60年60歳定年実施」というスローガンの下、政府は企業に従来の55歳定年制から60歳定年制へと定年延長を促すためのキャンペーンを推進し、そうした運動の成果として1986年には高齢者雇用安定法が制定された。ここでは60歳以上定年制が努力義務とされた。その後、1994年の高年齢者雇用安定法の改正では、60歳以上定年制の努力義務がなくなり、代わって60歳未満定年制が禁止され、同時に65歳までの継続雇用が努力義務とされた。60歳未満定年制を禁止する法律が成立した背景には、既にこの時点で大半の企業は60歳定年制へと移行していたという事実がある。

そしてその10年後、2004年に再度の高年齢者雇用安定法が改正された。ここでは65歳定年制が理想とされているのだが、現実には55歳定年が60歳定年に移行したようには65歳定年が実施できる見通しは持てなかった。そこで次善の策として、定年廃止のほか、定年年齢の引き上げ、もしくは60歳定年後、継続雇用制度を導入して65歳までの雇用確保を企業が実施することを努力義務とした。この法は2006年から施行され、大企業（301人以上規模）は2008年3月31日まで、中小企業（300人以下規模）は2010年3月31日までに65歳までの雇用確保を実施することが義務付けられた。

この法の効果は驚くほどであった。厚生労働省職業安定局が発表した2007年6月時点での「高年齢者雇用状況報告」によれば、大企業では98.1%、51～300人規模の中小企業でも91.8%の企業が65歳までの雇用確保措置を実施した。雇用確保措置の上限年齢は77.7%の企業は65歳であるものの、残りの企業は63～64歳に留まった。また雇用確保の方法は、85.8%までが継続雇用制度の導入であり、定年制を引き上げた企業は12.9%であった。またたとえ定年延長ではなくても、継続雇用

希望者に対して希望者全員が継続雇用されれば定年延長に近い雇用保障となるが、こうした措置をした企業は39.1%であった。すなわち、定年延長と同様に、そこに企業による選抜、査定が働かず自動的に63～65歳までの雇用保障を提供する企業は4割にすぎず、6割の企業では60歳定年時に、そこで再度の雇用の見直しが行われていることになる。

また政府は、2007年には「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議を設け、70歳までの雇用を推進し始めた。しかし70歳までの雇用確保措置を導入している企業はまだ極く僅かであり、先の「高年齢者雇用状況報告」では、定年廃止と継続雇用とを合計して70歳までの雇用確保措置導入企業は全体（88,166社）のうち、11.9%にすぎなかった。企業は65歳までの雇用確保措置は何か実施しても、現実には65歳定年制さえ実施見込みはすくない。この状況下で、2006年改正高年齢法実施の僅か1年後の2007年に、政府によって70歳雇用確保への旗が振られても、企業としてはその掛け声に反発することはあっても、賛同することはほとんどない状況であった。実現性の乏しいスローガンはむなしだけでなく、本来は正当な政策理念にさえ疑念を抱かせ、政策立案者への反発を生む危険がある。そのため現実の実施可能性と政策理念と関係については、理念が現実に先行すべきことは論を俟たないものの、どの程度の距離が妥当かについては非常に慎重な判断が求められよう。

以上が近年の高齢者雇用政策の内容である。そこで次に現在の高齢者雇用の実態をみながら、改正高年齢法の影響を考察してみよう。

4. 高齢者雇用と改正高年齢者雇用安定法との関係

まず現在の高齢雇用者数から見てみる。60～64歳高齢者数（常用労働者数）は2005年の約78万人から2006年の約100万人に増加しているが、これは法改正の結果というよりも、労働力に占める高齢者の割合が高まったことと、景気回復によるものであり、実は長期的に見れば労働力調査で見る限り、60歳代前半の就業率は低下しているのである。これは年金制度の充実によるものと推測される。すでに年金制度が成熟化したヨーロッパの傾向を見ると、日本も高齢者の就業率は欧米並みに低下していくことが予測されるのである。

図1は労働力調査から1968年から最新の2006年までおよそ40年間の高齢者労働力率をグラフ化したものである。女性高齢者の労働力率が横ばい（グラフには掲載していないが、女性55～59歳層の労働力率は逆に増加傾向）であるのに比して、男性の場合は、多少凸凹はみられるものの、長期的には低下傾向にある。とりわけ65～69歳層の低下傾向が顕著である。この層は、1968年には67.6%の人が就労していたが、2006年時点では47.6%へと低下した。その原因を清家篤は、1992年の時点で就業構造の変化による自営業比率の低下よりも年金の充実に求めている⁽¹⁾。その指摘後、現在に至るまで長期的に高齢者の労働力率は低下し、最近年の2006年では男性64～65歳の労働率

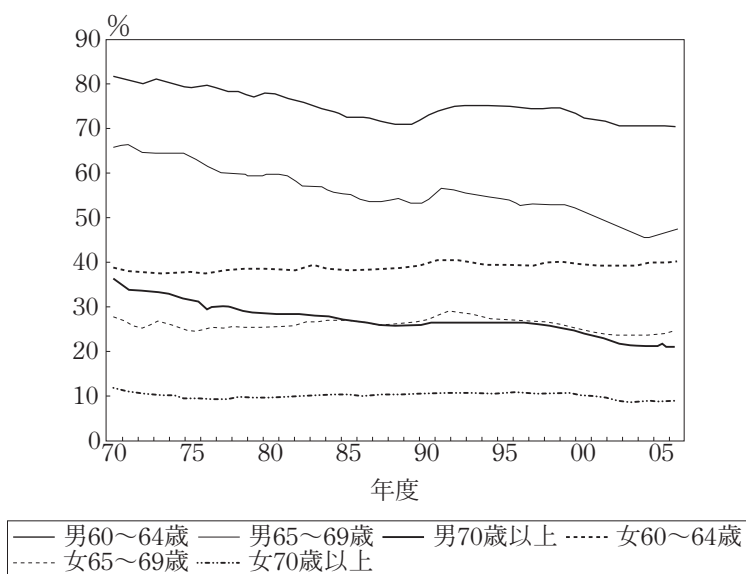
(1) [清家篤, 1992 : 33-43]

はついに50%を切ってしまったのである。改正高齢法の意図とは逆に、高齢者の就業率は低下しているのである。

また2004年度OECD統計によれば、日本の55～64歳層の雇用率は63.0%、これに比べてイギリス56.2%、フランス40.6%、アメリカ59.9%、ドイツ39.2%、韓国58.5%となっている⁽²⁾。いずれも日本より低い。

ちなみに日本でも年金支給額が受給者の年金加入年数の伸びにより増大しているため、年金収入を老後生活の主たる支えとして退職する人が増加している。年金日本の高齢者の厚生年金平均支給月額額は、厚生年金で2005年度は16.9万円である。また厚生労働省の「高齢者就業実態調査」によれば、年金受給しつつ就業している高齢者は減少傾向にある。2004年度では男性65～69歳の場合、年金受給就業者は45.8%であり、年金受給して不就業である人の割合は48.7%である。就業継続者の方が引退者を中心とする不就業者よりも少なくなっているのである。

図1 日本の高齢者の労働力率の変化



資料出所：総務省統計局『労働力調査年報』より筆者作成

そこでもう少し丁寧にデータを見よう。「高齢者就業実態調査」とは厚生労働省が4年ごとに実施しているほぼ2万人を対象とした大規模な個人調査である。表1によって過去4回の調査を12年間の時系列でみると、男性60～64歳層は僅かに、そして65～69歳層では明らかに不就業者の比率が増大している。またその中でも仕事を希望しない人の割合が高まっている。高齢者就業が、高齢失業者対策という性格から、高齢者自身の選択の問題へと移行してきている様子がこの数字の変化から読み取れよう。

(2) [OECD, 2007: 109]

表1 60歳男性の不業者¹⁾ 比率と仕事を希望しない人の割合

	60～64歳		65～69歳	
	不業者比率	うち、仕事を希望しない人 ²⁾	不業者比率	うち、仕事を希望しない人 ²⁾
1992	28.4	12.4	41.4	25.2
1996	30.0	10.6	46.6	28.0
2000	33.5	14.9	48.5	29.9
2004	31.2	15.1	50.5	29.5

資料出所：厚生労働省編『高年齢者就業実態調査報告：各年版』より筆者作成

注1) 不業者とは、調査実施年9月中に収入になる仕事をしなかった人のこと。

普通勤務雇用者以外、短時間勤務者、自営業主、役員を含むすべての就業者のカテゴリーに含まれない人のことを指す。

注2) 数値は、各年齢層の高齢者を100%とした場合の数値であり、読みやすくするために総計は省略した。たとえば、65～69歳の不業者比率50.5%とは、「仕事をしたいと思いつながら、仕事につけなかった人」21.0%と「仕事をしたいと思わなかった人」の29.5%の合計の数値である。

表2 60歳代男性の年金と年金受給不業者の割合の推移

	60～64歳			65～69歳		
	年金受給者比率	平均年金受給額(万円)	年金受給不業者の比率	年金受給者比率	平均年金受給額(万円)	年金受給不業者の比率
1992	66.5	20.0	38.6	94.8	15.0	42.4
1996	66.2	21.8	39.7	94.5	17.9	47.5
2000	66.7	19.9	27.6	94.3	19.2	46.8
2004	72.6	18.6	26.7	94.6	19.7	48.7

資料出所：表1と同じ

さらに、表2によって年金受給と不就業との関係を見た。男性60～64歳では年金受給者の比率は増大しているものの、平均年金受給額が減少し、年金受給したまま不就業している人の割合は減少している。厚生年金の受給開始年齢が65歳へ延長されたことが影響していよう。他方、男性65～69歳では、年金受給者比率は変わらないが、平均年金受給額が1992年の15.0万円から2004年の19.7万円へと拡大し、年金を受給したまま不就業の人の割合も既に述べたように増加している。先に触れた事実、男性60歳後半層では、年金受給を前提に労働力率が低下傾向にあることが表2から示されていよう。

2004年の年金改革はこの調査にはまだ反映されていないので、将来の年金額、とりわけ厚生年金額がこの数値より下回ることも予想される。しかしながら、年金受給を下支えとして、70歳雇用確保の掛け声とは裏腹に、65歳以降の高齢者は引退志向を強めてきているといえよう。もちろん、この引退志向は、年金の充実だけではなく、次に触れるような高齢者労働市場の低労働条件によっても促されているのである。そこで次に高齢者の労働市場について検討しよう。

高齢就業者が引退者になる大きなきっかけはこの年金支給と同時に、依然として低賃金の高齢者労働市場の存在である。2004年の「高年齢者就業実態調査」を再分析した堀春彦によれば、60歳代後半層の平均給与は18.6万円であった⁽³⁾。しかしこの数値は一部の高額所得者に影響されており、

(3) [統計研究会編, 2007: 41-52]

最頻度は3～6万円、次いで多かった階層は9～12万円であった。60歳代後半層の1ヶ月平均の労働日数は18日間、1日の平均労働時間6.3時間であるので、それほどの短時間勤務者が多いわけではないことがわかる。

すなわち、一方で年金給付額は制度設計上は低下していても、年金加入者数の伸びと加入年数の伸びによって年金による世帯収入が年間120万円以下という低額な給付水準の世帯が減少してきている。他方、高齢者労働市場は依然として、清掃、警備、高速道路料金収受員、飲食店・ホテルのサービス業務、などの低賃金職種が支配的である。そこでは高齢者がそのキャリアで培ってきた技能・能力・経験を活かす方途もなく、また活かしているからこそ支払われる能力に見合った賃金も支払われない。その結果、現在のような高齢者労働市場が続く限り、高齢者の引退率は今後とも高まっていくことが予想されるのである。年金収入による下支えが存在するために、一昔前までは一般的であった高齢者の窮迫的労働の割合が低下したという意味では、この傾向は歓迎すべきものとして考えねばならないだろう。

こうした状況下で成立した改正高齢法である。この法による企業の高齢者雇用制度の変化については既に触れたが、高齢者雇用そのものについてはどのような影響が予想されるだろうか。

2004年改正高齢法の力点は、1994年の改正が定年延長に力点が置かれていた事実と比較して、継続雇用を制度化したことにあると言えるだろう。すなわち、これまでは60歳定年であるために、それを契機に外部労働市場へと高齢者が移動し、いわゆる高齢者労働市場で雇用機会を確保しなければならなかった。それが今回の法によって、高齢者は少なくとも65歳までは内部労働市場での雇用確保が担保されるようになったわけであり、外部労働市場へ投げ込まれない分だけ、労働条件に恵まれるようになった。低労働条件の高齢労働市場に高齢者が参入して、これまでのキャリアが何ら考慮されず、単に年齢区分によって「高齢者一般」として扱われる代わりに、従来の内部労働市場にできるだけ長く引き止めて、高齢者の能力を活用し、かつその賃金も内部労働市場の水準に止めることが、この法の目的であった。そしてこの目的は今後の高齢者増加を前提とすれば、社会的に達成すべき目的であることは言を俟たないであろう。

ところが、今後高齢者は目に見えて増加する。具体的には1947～49年の団塊世代がおよそ700万人と計測される。伊藤実は、60～64歳層の就業率を男性65.6%、女性40.7%（2002年の就業構造基本調査の数値）をそのまま外挿して計算すると、男性でおよそ100万人、女性でおよそ65万人ほどの就業機会不足が生じると試算している。そして改正高齢法によって60歳代前半層の就業率が上昇しても（その予測は男性で12%上昇）まだ就業機会が不足するので、短時間就業や社会参加の機会の確保が必要であると結論付けている⁽⁴⁾。

高齢者の供給圧力が高いということはとりもなおさず高齢労働市場の改善の見込みが薄いということになろう。高齢者、とりわけ60歳代後半層の就業率が低下傾向にあることを考慮し、なおかつ高齢者の就業機会が不足することを考えると、改正高齢法が高齢者雇用を増加させる機能は限定

(4) [統計研究会編, 2007: 26-27]

的に考えなければならぬだろう。

5. 定年制と改正高齢者雇用安定法との関係

次に、定年制と改正高齢法との関係を検討しておきたい。

定年制には雇用保障、解雇、労働条件変更という3つの機能がある。第1の定年年齢までの雇用保障機能と、第2の定年年齢での解雇機能という2つの機能はそれぞれ相反する機能である。従業員の側に余程の瑕疵がない限り、定年までその従業員の雇用保障を行うという企業の慣行は、コーポレート・ガバナンスという概念を導入して株主主権がいくら主張されても企業の遵守すべき規範として現在も存続しており、またその規範を遵守しなければ日本の大企業の根幹である日本型雇用システムも存在しえない。そしてその雇用保障機能が強ければ強いほど、その裏返しとしての定年制の持つ解雇機能が必要とされるのだ。本人の能力、意欲、家計の必要、といった個人的属性を超えて、客観的かつ単純で、誰にでも明白であり、そこに何らの企業側の恣意性が働かない「年齢基準」という尺度で解雇される、これが定年制の持つ解雇機能である。日本型雇用システムでは、入口で毎年、新規学卒者を採用し、毎年定年制度によって退職する人を排出していくことはセットになっており、システム上で新規採用だけを、あるいは定年退職だけを実施することはできないことになる。

そして第3の定年制の機能として、労働条件変更機能がある。定年制度は存在しても、実際には定年年齢を超えていつまでも働けることが多い中小零細企業が、依然として定年制を維持している大きな理由は定年制に労働条件変更機能を求めているからである。定年を契機に解雇するという解雇機能の側面よりも、定年を契機にこれまでの労働条件、すなわち賃金、雇用形態、勤務日数、などの変更を実施するために定年制度が重要となっている。

こうした機能をもつ定年制を前提にした場合、今回の改正高齢法は定年制にどのような影響を与えるだろうか。ちなみに、およそ20年前の1986年の改正高齢者雇用安定法が施行された当時にもこのようなことが起きたかを想起してみよう。55歳定年制から60歳定年制への延長は当初、経営側の「人事の停滞を招く」という反対に遭遇したものの、結局、その必要性について労使の合意が見られた。それではこの定年延長によって全員が60歳の定年まで雇用されたかということ、必ずしもそうではなかった。とりわけポストが必要とさえるホワイトカラーの場合は、ポストが増えない限り、役職者の定年延長はより低い年次の昇進年齢を遅らせ、ひいては人事の停滞、従業員のモラールダウンを招く。そこで、実際には役職定年制が新たに導入されたり、50歳代前半での関連会社・子会社への出向・配置転換という形で従来の高齢者配置管理が継続された。

これは考えてみれば当然の措置であったとも言える。日本型雇用システムの典型である行政職キャリア官僚の人事慣行を見ても、毎年の採用を確保し、一定のポストでの在職年数を2～4年で限定している場合、定年年齢前に天下りをしなければならぬ。日本型雇用システムを実施している

日本の大企業にも同じ組織原理が働く。同じ人が同じポストに長く留まるということは、経験が蓄積されるというメリットがあるものの、権限の集中に伴う組織上の不正や腐敗が起りやすいというデメリットもあるからだ。昇進の遅れによるモラルダウン、企業組織の不活性化については言うまでもないだろう。

こうして出向・転籍者が増加した結果、当時「中間労働市場」という概念が生み出された⁽⁵⁾。これは従来の内部労働市場と外部労働市場との中間領域に「中間労働市場」という概念を設け、グループ企業を含んだより幅広い労働市場概念を前提にして、労働力需給システムを考慮すべきという主張であった。現実には、60歳定年に伴う雇用保障という点では、グループ企業全体で雇用を保障するという意味になってきた。60歳定年制とは若年時に採用された企業で一貫して60歳定年まで勤務するという意味ではなく、企業は60歳までの雇用保障については責任を持つ、という意味となったのである。

過去の経緯は以上のとおりである。そして日本型雇用システムが維持される限りにおいて、企業の対応は今回も変わりが無いことが推測される。すなわち、改正高齢法による「65歳までの雇用確保措置」ということは、全員が65歳まで従来まで雇用されていた企業に勤務できるわけではない。先に触れたように、「希望者全員」を65歳まで雇用保障する企業は全体の4割にすぎなかった。多くの他の企業では、健康状態、過去の勤務成績（欠勤日数など）、必要とされる職務の有無などから個人別に1年ごとに再雇用が見直される。全員が一律に一定年齢まで雇用が保障される定年制と、雇用確保措置とはそれぞれの機能が非常に異なることが分かる。前者は集団主義で一律の基準であり、後者は個別主義でその個人の状況と企業のニーズの状況を勘案した多様な要因を含んだ基準である。

以上から、集団的人事管理の一つの典型であった定年制は、定年延長と高齢者確保措置の延長によって、明らかにその機能が薄まってきたといわねばなるまい。定年制の持つ雇用保障機能については、定年延長の結果として定年前出向・転籍が増加して、定年まで勤務できるという保障が、定年年齢まではいずれかの企業で働ける雇用機会を保障するという意味になってきた。これは、現実には雇用者が50歳を超えた場合、いつ肩たたきにあうか分からないという不安と一体のものである。また定年の解雇機能についても、定年までは解雇されないという意味が薄まり、定年前でも解雇可能という意味になってきた。確固とした年齢による一律管理という定年制の持つ意味合いは、定年年齢の延長によって従来の機能を弱めていることが留意されねばならない。高齢者の雇用を保障するための定年延長が、その意図せざる結果として、定年制を形骸化させてきているのである。

6. 高齢者雇用と個別管理の必要性

年齢による集団管理の定年制の機能が弱体化したことは、他方では個別管理が強まったという意味である。成果主義管理の基本的思想は個別管理に存在する。そして成果主義を各企業が導入して

(5) [伊丹敬之・松永有介, 1985]

従来の年功賃金制度や年功昇進制度に個別管理の色彩が付加された。定年制を個別に検討してみると、改正高齡法による65歳までの定年延長という理想によって、定年制度に個別管理が導入されてきていると考えられるだろう。賃金制度、昇進制度と並んで日本型雇用システムの根幹を形成する定年制度も、個別管理を導入することで日本型雇用システムの変化をもたらしていることになる。定年延長という措置自体は高齢者の福利向上を目指しており、決して日本型雇用システムの変化を目指しているわけではないが、その「意図せざる結果」として、高齢者雇用を促進するためには個別管理が必要となり、そのために集団管理を理念とする日本型雇用システムを崩すことになるのである。

人間のもたらす身体的・精神的条件を前提にすると、高齢期になればなるほど個体差が大きくなり、結果として高齢者雇用、それも年齢が高くなればなるほど集団管理には適合せず、個別管理が望ましくなる。人間は加齢に伴って身体的能力が衰えるのみならず、精神的なしなやかさを失って保守頑迷になり、進取の精神が失われやすい。こうした記述は一般論であって、これを個々の高齢者に当てはめれば統計的差別となる。個々の高齢者のうち、誰が加齢によって身体能力が低下し、誰が勤労意欲を失うのかは、この一般論からは何も類推できないし、また類推してはならないのだ。そして個人の職務内容、それを取り巻く労働条件、身体的狀況、過去の病歴、就業継続意欲、扶養家族の有無、介護する親の有無など個々人によって置かれた状況をひどく異なっており、年齢要因だけでは職務能力と就労意欲を類推できないのである。その結果、高齢者雇用については、年齢が高くなればなるほど個別管理が望ましいことになる。

ただし、賃金の制度設計との関連では、高齢者、若年者を問わず共通の行動がみられる。すなわち、賃金が低下すればモラルが下がるということである。定年経験者を継続雇用して定年前と同じ仕事を継続した場合、たとえその賃金水準が外部労働市場の賃金より幾分か高かったとしても、継続雇用であるために賃金が大幅に低下すれば、モラルが下がらない方がかえって不思議である。さらにモラルの大きな要因である「賃金上昇の見込み」と「昇進の見込み」という“将来の幸せ”が提供されない場合、高齢者の就労意欲はどうやって維持されるのだろうか。職場にこうした高齢者が増加すれば、職場そのものの生産性が低下してしまう。こうした問題に対して、田中丈夫は高齢者の50歳代からの専門能力再開発が必要であることを述べ、「プロダクティブ・エイジング」概念を主張している⁽⁶⁾。高齢者の専門能力再開発がまだ一般的でなく、「プロダクティブ・エイジング」という概念はこれから普及されるべきものであるから、こうした少数の高齢者をその能力に従って処遇するには、個別管理が望ましいのである。高齢者の特徴としてモラル低下があるという一般論で済ませてしまえば、少数の就労意欲の高い高齢者がそこから排除されてしまう。高齢者に対して個別管理が必要となる理由である。

高齢・障害者雇用支援機構は、2004年の改正高齡法の2006年施行を前提に、その基礎資料として2004年12月に高齢者の人事管理に対するアンケート調査を実施した⁽⁷⁾。調査対象は全業種、有

(6) [田中、2006]

(7) [高齢・障害者雇用支援機構編、2005]

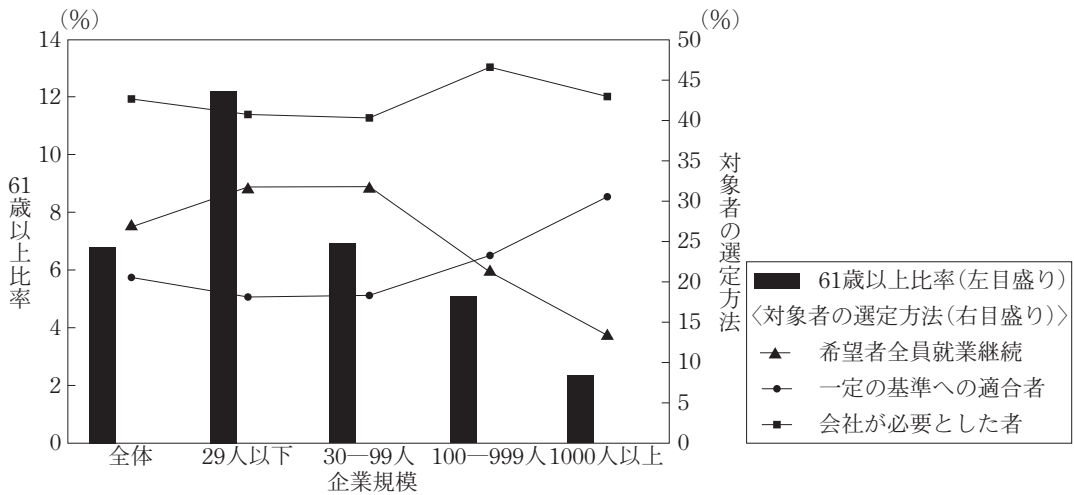
表1 定年前後の年収の変化（規模別平均年収）

単位：万円

	59歳 一般最高	59歳課長相当職	59歳部長相当職	61歳以上フルタイム
全 体	517.5	628.6	628.6	366.8
30人未満	441.8	519.5	519.5	316.4
30～99人	490.4	587.1	587.1	348.2
100～999人	557.4	676.9	676.9	399.7
1000人以上	677.9	825.5	825.5	440.7

資料出所：[高齢・障害者支援機構編，2005：150] より筆者作成。

図2 雇用継続対象者の選定方法と61歳以上比率（規模別）



資料出所：表1と同じ。p.147

効回答企業は3,034社であった。その結果によると、60歳定年を経て同一企業で継続雇用された場合、その平均年収は一般職で7割、部長相当職で6割に低下する。またこうした低下の割合は、定年以前の役職が高ければ高いほど、また規模別では大企業になればなるほど著しい（表1参照）。定年後の高齢者はたとえ内部労働市場に置かれても、前職の地位やキャリアにそれほど影響されずに、高齢者一般の賃金水準に影響されていることが分かる。

また同調査では、雇用継続対象者の選定方法についても質問した。図2がその結果である。これを企業に占める61歳以上の人の割合と重ねてみると、規模別に大きな違いがあることが分かる。まず1,000人以上の大企業では61歳以上の人の割合が僅か2.3%、高齢者雇用は主として中小企業で担われていることがわかる。また希望者全員に対して継続雇用を保証する企業は規模が小さいほど多く、大企業となるほど「一定の基準への適合者」という基準が多くなっている。「会社が必要とした者」という選定方法はどの企業でも広く用いられている。「一定基準への適合者」という雇用継続者の選定方法は、大企業で広く採用されているものの、実際にこの規模での61歳高齢者の就労が少ないことから、こうした企業ではそもそも継続雇用に対する希望者が少なく、また希望しても

その選定基準が厳しいことが伺えるのである。

以上は、改正高齢法施行前の状況である。その後、改正高齢法の施行によってこうした状況は改善されたとはいえ、大企業での高齢者の継続雇用は非常に稀であったことが図2から明らかであろう。また定年時に「一定基準への適合者」という尺度を定年到達者に向けてることにより、ここで年齢基準以外の個別的な基準が用いられ、年齢基準による集団管理が崩れていることが理解されよう。ここでは既に実質的には個別管理が実施されており、その基準は高齢者雇用促進という観点からみると、極めて厳格な類いのものだと言える。

7. おわりに

以上、改正高齢法は、雇用保障の年齢を延長することによって、「意図せざる結果」として従来の定年制が持っていた雇用保障機能と解雇機能の双方を弱体化させている。身体的・精神的に多様化し、さらに扶養者や介護必要者の人数やその有無によって家計の必要性が異なる高齢者には個別管理が適格的であり、その点からも従来の集団的管理による定年制では個別対応がむずかしくなったのである。

ところで日本型雇用システムは、その原型が出来上がった当時から、1964年の日経連の「能力主義管理」の提唱を一つの象徴として能力主義化、年功制度の打破、成果主義の導入などスローガンと共に、その改変を求める動きが継続した。そしてそれは実は40年以上にもわたって改変しなければならないと主張され続けたのである。40年も一貫して主張されると、また同じことが繰り返され現実の変化は実際には起きないのではないか、という狼少年と似たケースのようにも思える。しかし日本がこれまで経験したことのない高齢社会を迎えるにあたって、ようやく高齢者の雇用確保と定年制の機能という観点からみると、従来の日本型雇用システムが機能しがたくなったことが判明した。日本の高齢社会の進展そのものが、従来の日本型雇用システムの改変をもたらしているのである。

（謝辞） この研究は法政大学大学院エイジング総合研究所の「高齢化に関する国際共同研究（日本、中国、韓国）プロジェクト」（文部科学省私立大学研究高度化推進事業）から助成を受けた。記して感謝する。

【参考文献】

- 伊丹敬之・松永有介, 1985, 「中間労働市場論」『日本労働協会雑誌』1985年5月号, 日本労働協会
- 菅野和夫, 2004, 『新・雇用社会の法〔補訂版〕』有斐閣
- 清家篤, 1992, 『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社
- 清家篤・山田篤裕, 2004, 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
- 清家篤編, 2006, 『エイジフリー社会』社会経済生産性本部
- 高齢・障害者雇用支援機構編, 2005, 『エイジフリーに向けた賃金・人事及び職務の在り方に関する調査研究報告書』高齢・障害者雇用支援機構
- 田中丈夫, 2006, 『高齢社員のパワーを活かして会社を伸ばす』高齢・障害者雇用支援機構
- 統計研究会編, 2007, 『団塊世代の就業と社会参加に関する調査と提言』統計研究会
- 労働大臣官房政策調査部編, 1994, 1998, 2002, 2006, 『高年齢者就業の実態：各年版』財務省印刷局
- OECD編(清家篤監訳, 山田篤裕・金明中訳), 2005, 『高齢社会日本の雇用政策』明石書店
- OECD編(濱口桂一郎訳), 2006, 『世界の高齢化と雇用政策』明石書店
- OECD編(テクノ訳), 2007, 『図表でみる世界の主要統計』明石書店