

別添 1

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

## 雇用と年金の接続に係わる研究

—働くことへの意識の違いが

労働供給と年金受給の選択に与える影響に関する日独比較分析—

平成17年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 高木 朋代

平成18(2006)年3月

別添2

## 目 次

I. 総括研究報告書（別添3）	
中高年層の就業意識と就業・引退行動に関する研究	1
高木朋代	
II. 分担研究報告書（別添4）	
日独における高年齢者雇用政策および年金制度に関する研究	9
高木朋代	
フランツ ヴァルデンベルガー	
（資料）表1 60歳、65歳定年義務規定の経緯と状況	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表（別添5）	35
IV. 研究成果の刊行物・別刷	36

## I. 総括研究報告書

中高年層の就業意識と就業・引退行動に関する研究

I. 総括研究報告書

中高年層の就業意識と就業・引退行動に関する研究

主任研究者 高木 朋代  
敬愛大学経済学部 専任講師

《研究要旨》

日本を含め、高齢化が急速に進んだ先進諸国において、エイジフリー社会の実現に向けた取り組みが重要な政策課題となっている。本研究は、働くことに関する本来的な意識の違いが、高齢期における選択肢、すなわち働き続けるのか（＝労働供給）、それとも引退するのか（＝年金受給）の選択決定にどのような影響をもたらしているのかを、年金支給開始年齢の引き上げと景気低迷という日本と近似する状況を経験したドイツとの比較によって考察することを目的としている。本年度の調査では、日本の労働者の意識は、ドイツをはじめとする諸外国の労働者よりもより強く職場関係に埋め込まれており、そのために、年金制度や企業の高年齢者雇用制度のあり方によって、必ずしも高年齢者の就業か引退かの選択が一律に決定付けられているわけではないことが見出された。また日本を対象とする既存データを用いた分析からは、これまで照射されることのなかった、個々人の意識の揺れ動きが、就業か引退かの決定において重要な影響力をもつことが示された。したがって、将来的にエイジフリー社会へと軟着陸するためには、年金制度や雇用政策の設計を行う際に、単に理論的整合性を追うばかりでなく、日本特有の就業意識を念頭に入れる必要があると考えられる。そしてこのことは、より良い高齢社会を築いていくためには、人々の就業意識を形成し統制する主体である企業のマネジメントの役割が極めて重要であることを示唆している。

分担研究者：

教授

フランツ ヴァルデンベルガー

ミュンヘン大学日本センター・経営学部

A. 研究目的

経済産業構造の変化や人口構造の変化とともに、人々の価値観も多様化しつつある。このような社会情勢を背景に、日本も他の先進諸国と同様にエイジフリー社会の構築を模索し始めている。そして、この課題に関する議論の柱のひとつとして挙げられるのが、雇用と年金給付の接続問題である。本研究は当問題に関し、働くことに関する本来的な意識の違いが、高齢期における選択肢、すなわち働き続けるのか（＝労働供給）、それとも引退するのか（＝年金受給）の選択決定にどのような影響をもたらしているのかを、特に年金支給開始年齢の引き上げと景気低迷という日本と近似する状況を経験したドイツとの比較によって明らかにし、就業継続と引退における企業のマネジメントのあり方を探索的に明らかにすることを目的としている。

具体的な研究手順としては、日独の従業員において、働くことに関して意識の違いがあることはこれまでしばしば指摘されてきたことであるが、まず、1) どのように違うのか、またその違いはどのようにして形成されたのかを明らかにする。そして、2) 働くことへの意識の違いは、就業・引退行動に、どのような影響をもたらしているのかを検討する。さらに、3) 60歳以降の雇用継続、あるいは雇用から引退への移行が円滑に行われるには、企業の人事管理上においてどのような仕組みが必要とされているのか、これを探索的に明らかにすることを試みる。

これらの分析を通じて我々が最終的に目指すのは、雇用と年金の円滑な接続のために年金制度と企業の高年齢者雇用制度の設計において求められる新たな視座を、人的

資源管理の観点から提示することである。

## B. 研究方法

上記の問題意識に関して、定性・定量調査の両面から解明していく準備として、研究開始の1年目である平成17年では、就業意欲に係わる先行調査を概観するために文献調査を行い、また日本およびドイツをはじめとする諸外国の年金制度および企業の高年齢者雇用政策に関する現状を把握した。また、平成18年度に予定している調査票によるサーベイ調査の準備として、企業の人事担当者に対してヒアリング調査を行った。なおこれに加え、高年齢者の就業意識と雇用継続の関係を探るため、既存データの分析を交え議論を行った。

## C. 研究結果と考察

### 1. 就業意識に関するこれまでの議論

雇用と年金給付の接続問題について現在一般的に言われている議論は、雇用と年金受給の間に生じている空白期間を是正すべきとするものである。

しかしこの空白期間における経済的側面ばかりが、高年齢者雇用問題において重要なのではない。たとえば「高年齢者就業実態調査」によると、日本の高年齢者の金融資産保有額は概して高く、また現在の年齢のプラス5歳を自らの引退希望年齢と定める傾向があり、これは年金支給開始年齢に関係なく見られる傾向であることが明らかとなっている。日本の高年齢者の就業希望率が高いことは既に周知のことであるが、上記のような実態は、それが必ずしも経済

的理由によるものではないことをうかがわせる。

一般的にいつて日本とドイツの就業意識の類似点および相違点についてはこれまでも指摘されてきたことであるが、就業に対する意識の違いが、就業か引退かの選択決定にどのような影響をもたらすのかについて分析した研究は多くない。しかし雇用から年金給付への円滑な移行を考えるならば、この問題は重要といえる。

たとえば、公的年金給付が概ね65歳であるドイツをはじめとするEU諸国においては、少なくとも65歳までの雇用が法的に保護されているにもかかわらず、多くの高年齢者は65歳に到達する前に引退する。さらにいえば、50歳代で短時間労働との組み合わせにより漸進的に引退する場合や、失業保険の給付を受けることが可能な50歳台半ばで早期退職を希望し引退する場合も少なくない。対して日本の高年齢者は、定年以降も働き続けたいと考え、その意欲は上述のとおり、年金支給年齢に関係なく強い。

日本の高年齢層の労働力率が他国に比して高いことは、既に1970年代より海外の研究者によって指摘されてきたことである（たとえばAtchley（1972, 1976）やPalmore（1971）など）。この理由に関して彼らは、当時の日本の社会保障給付水準が低いために、多くの高年齢者が労働力として留まらざるをえないことを指摘し、この水準が高まれば日本の労働力率も他国同様に低下するであろうと予測した。しかし現時点においても依然として労働力率は高く、他国のような年金給付と職業からの引退とのトレードが必ずしも生じていない。

だが、もし働くことに関する就業意識が

日本独自のものであり、就業・引退の選択決定に影響を持つとするならば、その分析は他国との比較によって初めて明らかになると考えられる。ドイツの労働観はEU諸国の中でも日本に似ているといわれる。すなわち勤勉でまじめであり、自らの職務に対して天職（vocation）もしくは技能（craft）といった使命感をもった表現が未だに残っているように思われる。しかし働くことに対する意識には違いがあると考えられる。なぜこのような違いが生じたのか、また就業と引退の選択にこの就業意識の違いがどのように影響しているのかについては、これまで雇用・年金研究の分野において十分な議論が行われてこなかった。

## 2. 就業・引退行動に関するこれまでの議論

一方、高年齢者の就業行動に影響を与える要因を解明する研究も日本では少なからず行われてきた。ただしこれまでの研究の中心は、主として労働供給サイドである高年齢者の「就業行動の影響要因」を解明することに向けられていたといえる。ここでいう就業行動とは、高年齢者自身の、定年後に働く、あるいは働かないといった主体的な選択行動を指している。ここでは特に、公的年金制度との関係が主要な課題とされ、いずれも次のような結論に至っている（清家, 1993; 清家・島田, 1995; 小川, 1998）。

1) 公的年金制度が高齢労働者の就業に影響を与えている。2) 公的年金の受給が高齢労働者の就業を抑制する効果をもつ。

これらの研究を基礎として、経済企画庁経済研究所（1998）は公的年金制度とともに、定年制度のあり方に注目し、厚生年金

の受給と定年退職の経験が、高い人的資本（仕事能力）を持つ高齢労働者の就業を阻害していることを確かめた。同研究の特徴は、高年齢者の人的資源としての活用の側面から、高年齢者の雇用・就業問題を捉えた点にある。

さらに清家・山田（1998）はその後の研究で、高年齢者の就業・引退行動に、定年者の個人属性や職業経験といった諸条件を組み入れ、健康状態、学歴、職種、勤続経験を変数として使用した。これを受け、労働者が持つ個人属性や職務に関する特性が、定年後の就業に影響を与える可能性に着目したのが大橋（2000）である。ここでは、年齢、性別、学歴、介護の必要性といった個人属性と、年金や住宅ローンの有無といった経済要因の他に、現在の仕事内容、役職、資格といった職務に関する要因が変数として利用された。以上の研究は、概ね次の結果を導いている。

- 1) 個人属性のうち、健康であること、大学卒であることが、定年後の就業を促している。
- 2) 経済的条件のうち、年金受給の可能性が引退年齢を早める効果を持つが、年金収入のみでは生活が出来ないと考える場合や、住宅ローンがある場合には、定年後の就業希望が高められる。
- 3) 職務的条件のうち、管理職や専門・技術職の経験者である場合には、定年後の就業が促されやすい。

このように先行研究を概観すると、その

分析視点が、年金等の公的制度から、個人の持つより個別的な要因の解明へと拡大されつつあることがわかる。但し分析対象は一貫して労働者自身におかれ、その分析視角は定年後の就業・引退行動に影響を与える要因を解明することにおかれている。

また近年になり、所得代替率の概念を導入した労働供給行動研究が現れ始めている（OECD, 2004；神代, 2002）。所得代替率とは、退職前賃金と受取年金等による所得の相対比を指す。一般的には所得代替率が低いほど、定年後も現役時代と同じ生活水準を維持しようとするために労働力参加率が高まるとされる。これらの研究をまとめると、わが国の公的年金水準は他国と比して決して低いとは言えず、従来言われてきたように、公的年金水準が低いから就業意欲が高いと言う説明は妥当ではないこと、但し、私的年金や企業年金を含めた場合、所得代替率が低いほど就業確率が高まっている可能性があると考えられる。

こうした研究は、どのような要因が、高齢労働者の就業・引退希望に影響を与えているのかを明らかにした点で興味深い。しかし一方で、これらの研究は、高年齢者が持つ経済的条件（現役時代の処遇、年金給付資格の有無、住宅ローンの有無）や、職務的条件（職種など）、および個人的属性（教育の程度、性別、健康状態など）などに限定され、日本の労働者の特徴である働くことに対する意識の問題には触れてはこなかった。

### 3. プレ・ヒアリング調査からの知見

本研究課題の検討のために、平成18年度に予定している質問票調査の準備として、

プレ・ヒアリング調査を行った（日本：2社（大手家電・情報通信機器製造業者、大手自動車製造業者）、外資企業：1社（大手卸売・小売業者）。その結果、サーベイ調査の基礎となる仮説を導出する上で重要な示唆を得た。

日本の中高年労働者が他国に比して、高い就業意欲を持つことは周知とされるが、就労に関するモチベーションの高さは、自らが属する社会圏の中心を、地域や家族よりは職場におく傾向が強いことと無縁ではない。こうした日本の労働者の特性は、戦略によって新しい産業を生み出す、あるいは新しい市場を開拓するといった差別化よりは、財・サービスを着実に市場に浸透させることで共に成長して来た日本企業と同質戦略にも由来していると考えられる。多くの企業が濫立する厳しい競争の中で、人的資源への強い依存と、心理的契約に基づく職場関係を軸に、組織関連的技能の形成、および組織コミットメントの重要性を強調する人的資源管理が日本では暗黙的に行われてきたものと考えられる。

これに比してドイツでは、特徴ある産業や製品を独自で生み出していく差別化による経済成長を遂げ、そうした産業社会の中では、職務コミットメントが強調される人的資源管理が行われてきたものと仮定される。この点は今後の調査によってより明らかとなろう。

また外資企業調査では、日本企業の人事管理との相違点として次の点が見出された。基幹社員以外を時給制社員にすることで、従業員の高齢化とともに上昇する人件費負担のリスクを回避し、効率的な人材活用を実現する一方、時給制社員にも手厚い福利

厚生を用意することで、従来の非正規労働で問題視されていた雇用の不安定性を克服しながら、年齢や性別にかかわらず多様な人材が働ける職場を実現している。ただしこの雇用・人事管理手法は、長期勤続の結果として熟練者となった者に必ずしも報いる仕組みとはなっていないために、従業員の高い離職率を今後も食い止めることはできないと予測される。しかし個々の職務内容や役割が詳細に明示化され、職場の運営プロセスが高度にシステム化されているために、たとえ人材の流動性が高い職場であっても、ある程度着実に経営を維持・拡大していくことが可能となっていると考えられる。またキャリア形成を方向付ける上で重要な配置異動が、社内公募制を通じて行われており、自分のポジションや賃金を高める機会が従業員全員に公正・公平に用意されている。そのために、評価処遇の受容や組織への残留・退出の決定が、ある程度本人の納得性をもって行われているものと予測される。このような年齢や性別に関係なく個々人の上昇志向を賃金・人事システムの中に組み入れ、会社の活力を生み出そうとする仕組みが、詳細なマニュアルを基に実現されていると考えられる。

つまり、日本企業との相違点として次の点が指摘できる。効率的な人事管理を志向するがゆえに、日本企業のように従業員を長期にわたって組織に引き止めることはできない。しかし公正・公平な評価処遇の仕組みや、職務内容や役割を明確化する、オペレーションに関する詳細なマニュアルが従業員の行動指針となっているために、人々は職務コミットメントを強めることこそが、すなわち職業人生を充実させること



と同義であると認識している。こうした見解は、今後の調査でより明確にしていきたい。

いずれにしても現時点では、次のことが含意として指摘できる。日本の場合、労働者の組織コミットメントの強さを利用して、必要人材の組織への残留を促すことができる一方、組織コミットメントを徐々に断ち切る人事管理を行うことで、円滑な退出も実現される可能性がある。ただし同時に、個人にとって重要なキャリア形成の機会を、公平・公正に用意することによって、従業員本人が納得的な意思決定が行えるよう人事管理の仕組みを整備する必要がある。たとえば、職務内容や役割の明確化、人事情報の公開とキャリア決定への参画の機会などを人事施策に組み入れることが、企業の活力を生み出すインセンティブ・システムとして必要不可欠と考えられる。こうした見解は未だ予測の域を出ていない。今後調査と分析をさらに行い、またサーベイ調査を行うことで、議論を深めていきたいと考えている。

#### 4. 就業意識と雇用継続に関する考察

##### ～既存データの再分析～

さらに高年齢者の就業意識のあり方が、就業か引退かの選択決定にどのような影響を与えているのかを考察するために、既存データを用いた統計分析を行った。（詳細は「IV. 研究成果の刊行物-1」を参照。）

用いたデータは、旧日本労働研究機構（現 労働政策研究・研修機構）が2002年2月から3月に実施した「IT化がホワイトカラー労働者の仕事や職場に与える影響調査」

（有効回答1225票）と、旧財団法人 高年齢者雇用開発協会（現 高齢・障害者雇用支援機構）が1998年1月から2月に実施した「高齢従業員の継続雇用に関する企業調査」（有効回答18542票）から収集されたデータである。

分析の結果、次のことが明らかとなった。団塊世代が高齢期にさしかかり、経営環境の厳しさのみならず、総人件費の増大や役職・ポスト不足の問題を契機として、個別的・成果主義的人事管理が多くの企業で導入され始め、また同時に、60歳以降の雇用確保を義務化する法改正を受けて、高年齢者雇用制度の設置も進められている。個別的・成果主義的人事管理の下では、年齢に拠らない雇用関係が前提となり、定年以降の雇用を可能とする雇用継続制度を同時に設置することが必然となるために、個別的・成果主義的人事管理の進展と高年齢者雇用継続制度の設置がともに進んでいるのが現状である。

しかし個別的・成果主義的人事管理の進展によって、従業員に対する評価、処遇の厳しさは増していく。そのため高齢従業員は、定年後の継続就業が厳しい雇用環境の中で始まることを予見しはじめる。そのような職場において、定年を目前にした高齢従業員は、定年後の就業可能性に対してより厳しい判断を行うようになる。つまり、たとえ定年後も雇用される制度があろうとも、選抜の厳しさや働く環境の厳しさを強く感じ、本来的には就業意欲を持っていても、実際には継続就業の希望を出さずに、就業意欲を抑えて、引退を選択するようになる。よって結果的に、雇用継続制度の設置が必ずしも実際の雇用継続の拡大には結

びつかないのである。

この結果は、個々人の意識の揺れ動きが、就業か引退かの決定において重要な影響力をもつことを表している。つまり高年齢者雇用と、人々の就業意識を形成し統制する主体である企業のマネジメント、とりわけ人事管理のあり方に関しては、今後さらなる実証を積み重ねつつ、新たな視点を持って論じていく必要があると考えられる。

## 5. 小 括

以上の調査研究から、日本の労働者の意識は、ドイツをはじめとする諸外国の労働者よりもより強く職場関係に埋め込まれており、そのために、職場に身をおき働くことそのものに自らの存在価値を見出す意識が形成されたと想定される。

「働くこと＝生きがい」とする限り、日本の労働者にとって、定年退職は単に職業からの引退を意味するのではなく、社会における自分の存在意義を問う重い問題である。そのために日本の高年齢者の場合には、年金制度や企業の人事・雇用制度のあり方によって、必ずしも高年齢者の就業か引退かの選択が一律に決定付けられるのではなく、働くことに対する意識のあり方が媒介変数となり、就業か引退かの選択決定を左右する傾向が強いものと考えられる。よって制度設計のみならず、そうした人々の意識の揺れ動きを捉えることが、雇用と年金の円滑な接続を実現するために重要と考えられる。

## D. 結論

雇用と年金の円滑な接続の実現が、日本

の場合、個々の労働者の働くことに対する本来的な意識のあり方に強く影響されるとするならば、これを形成し統制する主体である企業のマネジメントの役割は極めて重要といえる。たとえば上記で触れたように、組織コミットメントの強さを利用して就業継続に導く一方で、組織コミットメントを徐々に断ち切る人事管理を行うことで円滑な引退に導くことも可能となろう。例えば、人事管理の個別化・成果主義化が進もうとも、例えば同時に、働く人々の意識変化を修復するような諸施策や補完的な人事施策を同時に設定することで、継続就業を選択する高齢従業員の数を保持することができるかもしれない。あるいは、人事管理の個別化・成果主義化をより一層強めることで、高齢従業員の引退選択行動はさらに強化されるかもしれない。

雇用と年金の接続が円滑に進み、将来的にエイジフリー社会へと軟着陸するためには、法整備や雇用制度の設計を行う際には、単に理論的整合性を追うばかりでなく、他国に比してきわめて高い就業意欲と特有の就業意識を持つ日本の労働者の姿を念頭に入れて設計する必要があると考えられる。

次年度は今年度の調査を踏まえ、就業意識の違いが雇用と年金の接続にどのように係わるのかについて、より具体的に議論を深めていく予定である。

## E. 健康危険情報

該当なし

## F. 研究発表

### 1. 論文発表

- ・「人事管理の変化と高年齢者雇用」『季刊 家計経済研究』No. 70、春号、平成18年4月、pp. 38-52。

※論文の一部で、本課題の研究成果に相当する、意識変化分析を紹介した。

- ・What Career Type of the Elderly Has Realized Employment? *Generations Review*, Oxford Institute of Ageing : University of Oxford.

※ピアレビュー付き論文。現在修正中。

- ・「シニア中途採用者を活用するマネジメントの実際」『りそな一れ』（商業誌）平成17年9月、pp. 8-11。

※本課題の研究成果に相当する、従業員意識と就業行動に関する研究成果を紹介した。

### 2. 学会発表

- ・「60歳代雇用の成功とキャリア管理—同一企業内における雇用継続と、他社への移動による雇用継続の分析」平成17年6月4日、日本労務学会 関東部会（於 日本大学）。

※報告の中で、本課題の研究成果に相当する、従業員の就業意識の変化について紹介した。

- ・「中高年層の転職とキャリア・マネジメント」平成17年10月1日、キャリアデザイン学会（於 お茶の水大学）。

※報告の中で、本課題の研究成果に相当する、従業員の就業意識の変化について紹介した。

- ・「年金制度と雇用」平成17年11月8日、年

金学会シンポジウム「公的年金制度の役割」パネリスト。

※年金との関係から、本課題の研究成果に相当する、人々の意識および高年齢者の就業意欲に関して議論した。

## G. 知的財産権の出願・登録状況

該当なし

以上

## II. 分担研究報告書

日独における高年齢者雇用政策および年金制度に関する研究

## II. 分担研究報告書

### 日独における高年齢者雇用政策および年金制度に関する研究

主任研究者 高木 朋代  
敬愛大学経済学部 専任講師

分担研究者 フランツ ヴァルデンベルガー  
ミュンヘン大学日本センター・経営学部 教授

#### 《研究要旨》

現在多くの高齢諸国に見られる、年齢を基準に職業からの引退を取り決める退職慣行は、進展する資本主義経済システムの中で形成された年金制度をはじめとする社会保障制度に連動して定着したとされる。しかし人口高齢化、年金・医療保障財政の危機を背景に、高年齢者の労働権に関する議論が国際社会に起こり、年齢差別禁止の潮流が各国で起きている。こうした中で日本は、年金満額支給開始年齢の引き上げに合わせて最終的に65歳までの雇用確保措置を義務付ける法改正が行われた。一方ドイツでは、高年齢者の生活安定化のために、社会保障制度改革が強行された。だが、日本では高年齢者の就業意欲は高いもののその雇用は未だ十分に進展してはいない。またドイツでは高年齢層の失業率が増加し続けている。このように、両国の政策は期待通りの成果を得られていないが、なぜ政策が上手く機能しないのか、その理由を明らかにしなければ、将来提供されうる労働力量の推定や年金財政のバランスを見誤ってしまう可能性がある。雇用から年金受給への円滑な接続を実現するためには、高年齢者雇用政策と年金制度の設計において、新たな視点からの議論が必要とされていると考えられる。

#### A. 研究目的

一般的傾向として、先進諸国では少子高齢化が進み、いずれの国においても経済活力の維持、向上に翳りが見え始めている。

こうした状況を踏まえ、EU諸国は1990年代から社会保障制度の修正・変更を試み、また日本は高齢従業員の雇用延長問題を政策上の重要課題に据え、国会や審議会で議論

してきた。しかしながら、ドイツをはじめとするEU諸国が施行した社会政策、すなわち若年労働力を労働市場に吸収し、産業社会を活性化させるためにとられた、失業給付および障害給付の充実による高年齢者の早期引退施策は、今日では明らかな失敗政策であったと認識され、政策の転換が求められている。また法改正により企業の雇用確保措置を努力義務とし、後に義務化することで、高年齢者の雇用促進を試みてきた日本の政策は、実際の高年齢者雇用比率がまだ低い現実を見れば、当初の期待通りの効果が得られていないと指摘できる。

日本の高年齢者は他国に比して就業意欲が高い。よって実就業者と就業希望者を分子とする労働力率は他国の高年齢層に比べて極めて高くなっている。しかし定年以降に、確実な収入を得られる常用雇用職に就ける者の割合は決して多くはないのが現状である。労働力の減少が懸念される中、社会は高年齢者の就業継続を要請している。そして高年齢者自身の就業意欲も極めて高い。しかし実際の雇用は一向に進展していないのが現実である。

高い就業意欲を持っているにもかかわらず、なぜ実際の雇用に結びついていないのか。本研究の問題意識である、「雇用と年金の円滑な接続を図るために求められる、企業のマネジメントのあり方」を探る手がかりを見出すためには、その背景にある問題点に着目する必要があるだろう。

なぜ各国の政策は、当初の期待通りの結果を得ることができないのか。ここでは、年金制度などの社会保障制度や企業の高年齢者雇用政策のあり方によって、必ずしも高年齢者の就業か引退かの選択が一律に決

定付けられるのではなく、人々が持っている働くことに関する意識、つまり本来持っている勤労意識や労働観が媒介変数となり、就業か引退かの選択決定に影響を与えているという可能性を考慮に入れる。そうした仮定をおいた上で、本年度はまず、日独それぞれの国の高年齢者雇用政策および年金制度をはじめとする社会保障制度を把握し、雇用から年金給付への円滑な接続のために、どのような視点が必要とされるのか、次年度に向けた分析視座を検討する。

## B. 研究方法

上記の問題意識に関して、日本およびドイツをはじめとする諸外国の高年齢者雇用政策および年金制度が形成された経緯、および現状を把握するために文献調査を行った。また、当問題に関して理解を深めるために、高年齢者雇用研究ならびに年金問題の専門家と意見交換を行った。

## C. 研究結果と考察

### 1. 年金受給と引退慣行の定着に関する歴史的経緯からの考察

高年齢者を病弱で心身的な障害を持つ「社会的弱者」として捉える高年齢者像が、現在のところ多くの高齢および高齢化諸国において一般的な高年齢者観であることは、否定できないように思われる。そもそも、このような高年齢者観は、いつ頃からどのようにして始まったのだろうか。

ここでは、エイジング (aging, 加齢) に関わる諸研究を整理しこの点を確認することで、エイジズム (ageism, 年齢に基づく

主として高年齢者に対する差別)の形成が、年金制度といった社会保障システムの発展が職業からの引退慣行と強く結びついていることに起因することが指摘される。

(1) 前近代における高年齢者の社会的位相

高年齢者は社会的弱者であるとする概念は、いつ頃から形成されたのだろうか。前近代において高年齢者がどのような位相を占めていたかを見ていくと、「高年齢者=社会的弱者」と一律化する概念は、前近代には無かったものと考えられる。

Atchley (1976)によれば、最も初期の社会では、人々の生活は苦しく、食物、衣服、住居などの余剰は減多になかったため、生産的機能が果たせなくなった高齢者は生きていくことさえ許されなかった。しかし農業社会の段階に入り、経済的剰余の発生と土地所有の概念が、一部の高齢者が生産的機能を果たせなくなった後も生きていくことを可能にさせたとする。経済的剰余の発生により、その剰余を基礎的生産の維持以外に使うことが許されるようになり、またこの経済的剰余の支配をめぐり、土地に対する財産権が発生した。そしてこの財産権を持つ者が、高齢期においても土地と土地の使用に対する支配権を維持しながら、実質的責任は息子らに肩代わりさせつつ、自らは肉体的に過酷ではない労働、例えば顧問や監督といった役割に移行し、生を繋ぐことが可能となった。また一方ではこのような高齢者の一部は、超自然界に影響力を働かせる長老という宗教的役割を担うことで、農業社会では力を維持していた。

一方それ以外の人々、すなわち財産権を持たない人々はどうであったかといえ、

高齢になろうとも過酷な労働を免れ得ない。したがって長生きをすることは稀であり、長生きしたとしても家族や裕福な地域社会の善意に養護される機会を得られた少数を残し、それ以外は遺棄等によりほぼ死んだとされる。

つまり前近代の西洋社会においては、高齢に達するまで生きられた人は、基本的には経済的上流層の出身者であった。そして高齢まで生き延びた者は、長老や顧問、監督といった名誉職に就くに相応しい事実上のエリートと見なされていた。すなわちこの時代の高齢者は、威信を保ち続け、畏敬の存在とされていたのである。

それでは初期の日本社会ではどうであったか。野口(2000)によれば、日本のみならず東アジアに広がる前近代の風習として、老人捨て(姥捨て)があったという。しかしその一方で、奈良・平安時代の『律令』には、既に官僚や軍人の致士(定年退職)は70歳と60歳であったという記述が残されており、そして80歳以上の老人扶助の制度が定められていたとされる。この時代に高齢まで生きることができたのは、一部の上層階級であったことは間違いないことである。しかし高齢者が国による扶助を受けて、儒教道徳に基づき尊敬され、畏敬の念をもたれていたことは確かであった。

さらに鎌倉時代や室町時代の書物によれば、還暦となる60歳で出家する人が多かったこと、また村の寄合や逃散・一揆に参加できるのは60歳までと定められていることから、61歳以上の高齢者は社会の周縁的存在とされていたことがうかがえる。しかし同時に、世俗の秩序の拘束から開放される代わりに、高齢者は共同体社会の世話役・

調停者の役割を期待され、知恵を子供たちに伝授伝達する教育機能を担っていた。また神祭りにおいては、最高の位置につき、聖なる側面を持つ神に近い存在として畏敬の対象とされていたという。

無論この時代においても、老齡期まで生き延びる者はそう多くはなかったと思われる。しかし南北朝期以降は、飛躍的な生産力の向上による余剰の増加により、近世社会の村落共同体の多くが老齡者の扶養を保障していたとされる。またこの頃の武士社会においては、能力と体力のある者は、老齡になろうとも家父長権を前提として、強大な権力を持ち続け、現役を貫いていた。さらには江戸時代の『武家諸法度』によれば、この時代に老人の観念は60歳から50歳に引き下げられ、しかし同時に、出仕可能なものは引退の必要はなく、隠居の法定年齢は70歳とされており、経済の安定を背景に緩やかな法が施行されていたことが記されている。

以上をまとめると、東西を問わず、前近代において老齡を迎えることができるのは、おおよそ一部の上層階級出身者であったこと、また経済的剰余の発生により共同体社会に扶養される存在となる場合でも、高年齢者は長老や顧問、世話役や調停者という役割を持ち、経験や知識の伝達者と見なされ、また神に近い存在として畏敬しようという心性が社会の中にあつたことがうかがえる。前近代における高年齢者像をまとめると、3つのタイプが存在していたといえよう。

- 1) 財産権や家父長権を前提に、権力を持ち続けた人々。

- 2) 共同体社会に扶養されながらも年齢能力に見合った役割(世話役、経験、知識の伝達者、教育係)を果たした人々。

- 3) 長老など宗教的役割により畏敬の対象となり得た人々。

つまり前近代では、「高年齢者=社会的弱者」と一律で見なす考えは、少なくとも現代ほどには一般化されてはいなかったと推測できる。

## (2) 工業社会の到来：社会保障システムの形成と退職慣行の出現

19世紀を工業化の時代とするならば、それ以前の社会は前工業社会時代といえることができる。前工業社会では、老齡に達することができるのは一部の人々であった。しかし工業化は経済的剰余の飛躍的な増加と衛生システムの改善をもたらした。これは死亡率を大幅に減らすことに繋がり、結果としてこの時代には人口の大部分が老齡を迎えることができるようになった。老齡者はもはや生産機能を担えずとも、その後も生きていくことは当然のことであり、そのことを社会は受け入れ始めたのだといえることができる。しかし大量の高年齢者を支える仕組みが、社会には必要となったことも事実といえよう。

科学的進歩に裏付けられた工業社会の中では、効率化や画一化が最大の価値となる。前出Atchley (1976)によれば、そのような価値観の中で、労働者はもはやシステム全体の中の、合理的に標準化された、相互に代替可能な歯車に過ぎないという考え方が生み出されたという。こうした社会組織の



変化の中で、多くの人にとって、仕事そのものが工程の一断片に過ぎなくなり、収入を得る方法として追求される生活の一要素に過ぎない存在となっていった。この時代に、天職 (vocation) もしくは技能 (craft) 等といった使命感を含んで表現された仕事は、その代わりに職務 (job)、職業 (occupation) といった言葉で表現されるようになったのは、その現われであると Atchley は指摘する。

資本主義経済はしかし、無職の成人を養い得るほどの生産力を備えたことは事実であった。そして人々は罪の意識なしに勝ち得た「権利」として、生活するための一要素でしかない職務や職業から引退し、その後の生活を社会に擁護されることで生を繋ぐことができるようになった。この社会に養護・扶助される仕組みが、いわゆる年金、社会保障制度である。

Macnicol (1998) によると、福祉国家としての礎である老齢年金制度は、19世紀末の大不況下のイギリスで、高齢労働者の貧困が社会問題となり、それに対処する救済策として登場したとされる。これは社会が認めた「最小勤務年数」を勤め上げ、「今後生きていく限り年金給付を受け取れるだけの経済的剰余を生み出した」と認定されるならば、誰もがこの剰余の分与に預かることができる仕組みである。「老齢年金の給付＝仕事からの引退」という慣行は、「産業のベテランから名誉ある引退へ」というイメージをまといながら、国家および労働組合もこれを奨励する中で、労働者の目指すべき目標となった。なお仕事から引退する時期、すなわち退職年齢は、社会保障退職年金の受け取りを、人々はどれくらい先

まで据え置くことを許容するのかという

「推測」を基礎として設定されたとされる。

まとめると、老齢になったからといって生産社会から遺棄されることなく、生を繋ぐことができるシステムであり、工業社会の喜ぶべき帰結、それが社会保障制度と退職慣行であった。社会保障給付と連動することから、当初は社会様式であったはずの退職慣行も、いずれ制度として定着するに至った。

(3) 「高年齢者＝社会的弱者」とするエイジズムはどのようにして生まれたのか

前工業社会では、確かに高年齢者には威信があった。そもそも老齢に達するまで生き延びることのできた人は多くはなかったが、少なくとも生き延びた高年齢者は社会的弱者という一律的存在とは見なされてはいなかった。しかし工業社会ではこの高年齢者観に変化がもたらされることとなる。

先に述べたように、工業化は経済的剰余の飛躍的な増加をもたらし、医学の発展、衛生状態の改善も相まって死亡率を大幅に低下させ、多くの人が高齢を迎えることを可能にした。そのために前工業社会では、老齢者は長老や顧問、監督といった名誉職に就くに相応しい事実上のエリートと見なされていたが、工業社会ではあらゆる階層の人々が長生きをし、大量に高齢化するために、もはやエリートとは見なされなくなった。皮肉なことであるが、多くの人が高齢になることができるようになったという社会的進歩が、高年齢者の希少性を失わせたといえる。

さらに工業社会における科学的進歩は、人々の超自然に対する考え方も変えさせた。

これにより高年齢者の長老といった宗教的役割は自然に失われていった。それに加え、資本主義社会の特徴である所有と経営の分離は、財産権に基づく高年齢者の威信をも失わせた。また生産の大規模化、所有と経営の分離により、大企業体や金融機関が産業社会の中心となり、多くの労働者が企業に雇われて働く雇用労働者となるにつれ、財産権自体も多くが喪失されるに至った。

また効率化や画一化を最大の価値とする工業社会の中では、高年齢者の経験や知恵は否定されるべきものとして位置づけられる傾向が強められた。結果として、ほぼ一括してあらゆる面において、高年齢者の威信は次第に失われ、畏敬しようという心性も社会の中から失われていった。代わりに、高年齢者は社会保障によって守られる「社会の依存者」であるという認識が、人々の意識の中で強調され始めたと考えられる。

資本主義社会の発展の中で、高齢者は年金制度の充実とともに労働市場から排除され、社会や国家の「厄介物」となる。(Vincent, 1995 (安川訳 [2002]))

工業社会の喜ぶべき帰結である社会保障制度と退職制度の恩恵を受けることは、当初は労働者にとって、既に「収入を得る方法として追求される生活の一要素に過ぎない」仕事に長きにわたり従事した先にある、勝ち得た「権利」であり、名誉な出来事であった。しかしこうした社会保障制度が進展する資本主義経済システムの中で、高齢であるということから労働の現場から引退し、弱者として保護され庇護されるという

高年齢者のライフコースが、人々のイメージとして定型化し、徐々に悲観的な高年齢者観が形成されていったと考えられる。そこからさらに高年齢者は、無能で、効率の悪い、国家の厄介者というスティグマ (stigma) を付与されることとなる。保護が差別の根拠となり、エイジズムが成立した経緯を、安川 (2002) は次のようにまとめている。

…社会的「弱者」としての高齢者像が、…エイジズムを生み出す。…「年齢」を理由に社会的労働から排除されるシステムが「福祉国家」とともに整備された。高齢者が生物的な「老い」を理由に、労働市場から排除され、「二流市民」とされる。(安川, 2002)

さらには、このような高年齢者差別が現在においても継承され、正当化された背景には、実は医学や社会福祉分野での高年齢者研究の厚い蓄積も関与している。人口の高齢化が認識され始めた1980年代に、年金や医療費の現役負担の増加、年金財政の危機を問題視する中で、医学分野や社会福祉分野において加齢現象を理解しようとする老年学 (Gerontology) が盛んとなり、病気や障害と結びついた高年齢者の状況を報告する研究が多く発表された (Jatte, 1995)。この時期の一連の研究により、高年齢者はうつ病や痴呆や分裂症を持ち、骨折や関節炎を患い、また呼吸異常、排尿・排泄の障害といった心身障害や慢性病を抱え、よって医療やヘルスケアを受けるべき対象者であるというイメージが強化された。

このようなエイジング研究の全盛を経て、今でも高齢者研究といえば、介護や医療の問題に重点が置かれるに至っている。かくして「高齢者＝守られるべき社会的弱者」という概念は、今ではまるで初めからそうであったかのように、確固たる高齢者観として定着するに至ったのである。

#### (4) 「プロダクティブ・エイジング」論の登場

本来、当該高齢者が職務および職業に長きにわたり従事し、年金給付を受け取るだけの経済的剰余を生み出してきたとされるのであれば、退職後にこの剰余の分与に預かることは、当然の権利といえる。しかしその権利を当然と考える以上に、周囲から「厄介者」「二流市民」扱いされる苦渋が、「退職者＝年金受給者」の中にはあったと思われる。もはやエイジズムは国際社会の三大差別のひとつと認識され、レイシズムやセクシズム（人種や性別に基づく差別的制度とその実践）と同様に、人権保障の問題として浮上するに至った。

1982年、国連では「高齢化に関する世界会議」が開催され、高齢者の生活や権利の保障の問題が議論された。高齢者の権利の問題が具体的に国際会議上で議論されるようになった背景には、人口高齢化の認識と財政上の危機感があったことは確かであった。すなわち前述のように、年金や医療費の現役負担の増加、年金財政の危機を問題視する中で、老年学の進展により「高齢者＝守られるべき弱者」像が強化される一方、同じ文脈の下で、社会保障費用の負担を軽減すべく、高齢者の自立を提唱する議論が行われていたといえることができる。

高齢者の生活と権利に関する議論が交錯する中、高齢者の労働権を主張する議論が現われた。それがButler & Gleason (1985) による「プロダクティブ・エイジング (productive aging, 生産活動に参加しながらの加齢)」論である。人は加齢とともに、確かに心身障害や慢性病の問題を抱えることになるかもしれない。しかし全ての高齢者に一斉にそのような症状が表れるわけではない。高齢社会においては社会、経済のあり方は大きな変革を迎えるのであり、その新たな社会構造の中で、高齢者は行動的で職業労働に励む生産的な存在となるべきである、と彼らは提唱した。

この議論は、加齢現象を研究してきた老年医学の大家であるButlerらが、高齢者の心身問題を理解した上で、健康で成功した高齢者像 (successful aging) をつくる必要性と可能性を提起した点で意義深いものがある。高齢者それぞれは、自由な個人として、これからの自分の人生をどのように生きるのかを決める自己決定権を持つべきである。この権利を行使すべく、その選択権が社会に用意されている必要がある。Butlerらは、高齢者は保護され、援助されるばかりではなく、生産活動に参加し続けるための労働権を奪回する必要があるとし、依存的な高齢者像を打破するのはこの一点であると主張した。

このような「高齢者の労働権の奪回」という強い主張が、既に1967年に年齢差別禁止法が制定されていたアメリカにおいて展開されたことは、注目すべきことである。なぜならば、法的にエイジズムの禁止が制定されたとしても、人々の心の中では高齢者は「厄介者」であり「二流市民」であ

るとの位置づけが消えることはなかったことを示しているのであり、プロダクティブ・エイジング論の出現は、1980年代のアメリカには未だ年齢に基づく高年齢者差別の風潮が根強く残っていたことの裏付けに他ならない。すなわち、職業労働に励む生産的な高年齢者の姿が、実際に社会の中で示されるのでなければ、高年齢者差別は無くならないということが、ようやくエイジングの研究者らに認識されたのだということが出来る。

そして1991年には、「高齢者のための国連原則」が決議されることとなった。ここで強調されたことは高年齢者の自立であり、職業生活を維持する権利が確保されることの重要性が、アメリカやEU諸国等において共通の認識であることが確認された。高年齢者の自立原則としてうたわれたのは、収入を得る仕事に参加する機会が与えられること、そのための職業訓練の機会が与えられること、退職時期の決定に参加できるようにすることであった。

但し老年学が想定する「高年齢者=守られるべき社会的弱者」という概念が根強く残る中で、国連原則が想定している、経済的基盤を自助努力によって確保する強い高年齢者観、すなわちButlerらが提唱する「プロダクティブ・エイジング」という新たな高年齢者観が、真に現代の高年齢者像として位置づけられるか否かは、現状を見る限り、未だ明らかではないと言わねばならないだろう。高年齢者の自立、労働権の確保が、職業労働という生産活動への参加の如何に密接に関係している以上、この問題は高年齢者の社会保障 (social security) やメディケア (medicare) 研究の枠組みを超えた

議論を必要としていると考えられる。

#### (5) 小 括

以上をまとめよう。「高年齢者=守られるべき社会的弱者」という高年齢者像は、現在のところ高齢・高齢化諸国において一般的な高年齢者観であると思われるが、このような概念がいつ頃からどのようにして形成されたのかを、ここでは歴史をさかのぼって確認した。

そもそも一部の人々だけが老齢を迎えることができた前近代には、高年齢者は社会のあらゆる側面で役割を果たし、威信を持ち、畏敬の対象であった。しかし工業化社会においてもたらされた経済的剰余の増加、経営と所有の分離、科学的進歩によって、この高年齢者像は変化する。財産権の喪失、雇用労働者化によって高年齢者の権威は低下し、また多くの人が老齢を迎えることが可能となったことから、高年齢者の希少性は失われた。そして科学的進歩の前では高年齢者の宗教的役割は不要とされ、効率化や画一化を価値とする中で、高年齢者知識や知恵の伝達は意味のないものと見なされるようになった。

一方で大量化した高年齢者の生活を保障するための年金制度をはじめとする社会保障システムが形成され、それと共に退職慣行が制度化された。そしていつしか工業化社会の中で、高年齢者はある年齢に達した時点で、労働市場から排除され、年金を受けて生活する社会や国家の厄介者、二流市民となるという「社会的弱者」像が、人々の意識のなかで生起されるようになった。このようなエイジズムは、老年医学や社会福祉分野での高年齢者の病気や障害状況を