

高齢化社会における女性労働の未来」(金井 郁)では、まず、女性労働の動向について、統計資料、法整備の変遷から概観する。1980年代後半以降、女性労働を取り巻く環境は、グローバル化の進展、男女平等の推進、少子高齢化の急速な進展の3つの動きが、それぞれ独立に、また相互に関連しながら現在でもなお変容し続けている。これらの動きが女性労働に与える影響を整理するとともに、少子化対策・両立支援策と企業の経営パフォーマンスの関係について、また、企業の少子化対策・両立支援策の女性労働者への効果について検討し、女性労働の将来に向けての課題を展望する。IV.「外国人労働者問題の整理と展望」(橋本 由紀)では、外国人労働者政策の変遷を法制度および先行研究を整理し、将来目指すべき方向性について検討する。とかく主観論で語られがちな外国人労働者問題について、可能な限り客観的な資料やデータに基づいて現状を明らかにしたい。そして、製造業を中心とした研修生・技能実習生の増加や、看護・介護の分野における外国人労働者への門戸開放といった最新のトピックもあわせて紹介する。V.「少子高齢社会における非正規労働の未来」(山路 崇正)では、非正規労働が増大、定着してきた背景を整理し、非正規労働者のキャリア形成、生活設計の将来展望を検討する。現在企業で働く労働者の3人に1人は非正規労働者であり、彼ら彼女らの労働力の確保、労働生産性の向上は将来に向けての重要な課題である。非正規労働を取り巻く職業能力開発機会、労働時間を検討することをつうじて、少子高齢社会における非正規労働の未来を展望する。最後にVI.で本稿の要約を述べる。

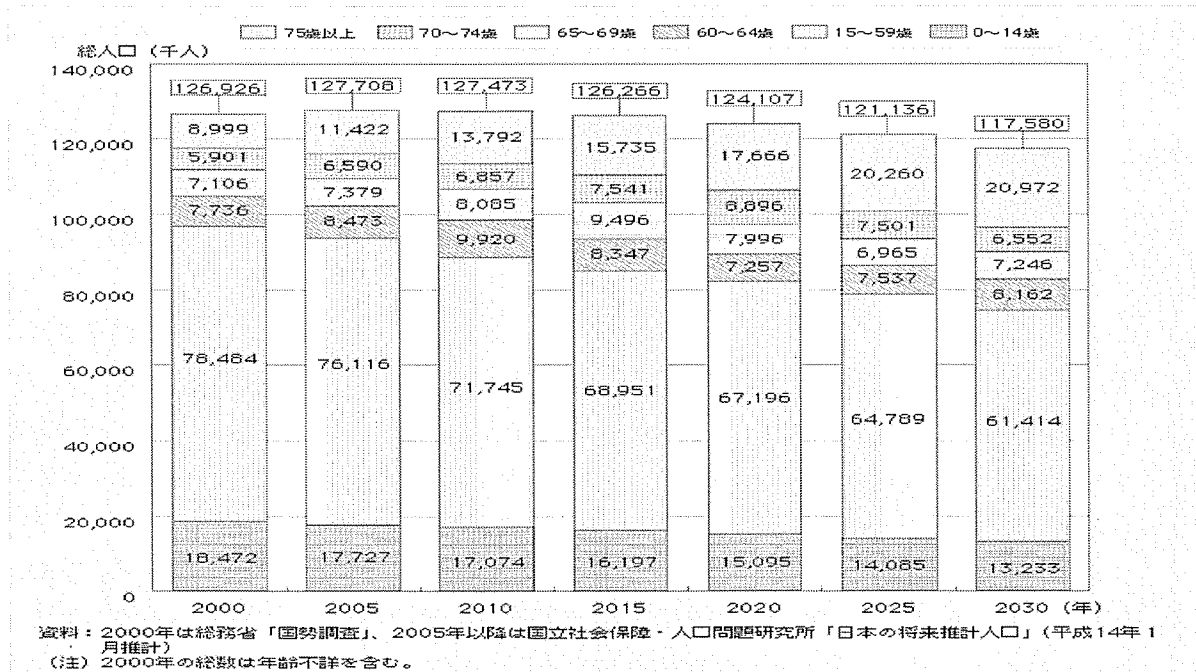
I. 高齢労働者の再雇用・継続雇用について

田口 洋

1. はじめに

日本の65歳以上の人口は1950年には総人口の5%に満たなかったが、1970年に7%を超え高齢化社会に突入し、1994年には14%を超えた高齢社会になった。高齢化が急速に進展している。今後も、高齢者人口は増加する見込みであり、2020年までは急速に増加すると見込まれている。2006年（平成18年）度版の厚生労働白書によれば、今後の総人口は図1のようになるとされている。少子化に伴い総人口が減少することで高齢化率は上昇を続け、2015年には65歳以上人口が26.0%、2050年には35.7%に達する。これは国民の約3人に1人が65歳以上という極めて高齢化の進んだ社会である。

図1 日本の総人口の予想変化推移



今後、日本の労働力人口が減少すれば、余剰労働力として高齢者の活用が必須課題になってくるだろう。幸いにして、労働力の供給者である高齢者の就業意欲は国際的にみて高い水準となっている。図2は内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」2005年から引用した男性の理想引退年齢の国際比較である。日本においては65歳くらいと回答した人が全体の38.5%、70歳くらいと回答したものが全体の32.7%である。韓国の理想の引退年齢は日本に比べて高いが、2006年（平成18年）年度の労働白書では、比較的労働力率が高くなりやすい自営農林漁業者が全体の4割を占めているという産業構造上の違いがあるからだとしている。それ以外の国と比べると日本の理想の引退年齢は非常に高いことが

分かる。更に、就業意思のある人口を示す労働力人口においても、60歳以上の人口の労働力率は国際的に高い。高齢者の労働力に対する需要と供給がマッチしている。高齢労働者が働く理由は、生活していく上での収入を得るためという経済的動機が最大の要因であるが、その一方で社会参加に対する意欲、就業を生き甲斐とする志向などの意識が高いことも要因の一つである。

図2 望ましい引退年齢の国際比較

	日本	アメリカ	韓国	ドイツ	フランス
40歳代以下	0.0	0.4	0.0	0.3	0.0
50歳くらい	0.0	2.6	0.3	0.2	0.9
55歳くらい	0.2	4.1	0.9	2.4	13.3
60歳くらい	11.0	15.7	9.1	34.4	59.4
65歳くらい	38.5	47.9	18.7	53.5	23.2
70歳くらい	32.7	14.4	38.3	4.6	2.4
75歳くらい	7.8	3.4	13.9	0.4	0.1
80歳くらい	3.6	0.8	10.2	0.0	0.0
その他	5.3	10.5	8.4	2.9	0.3

資料：内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」

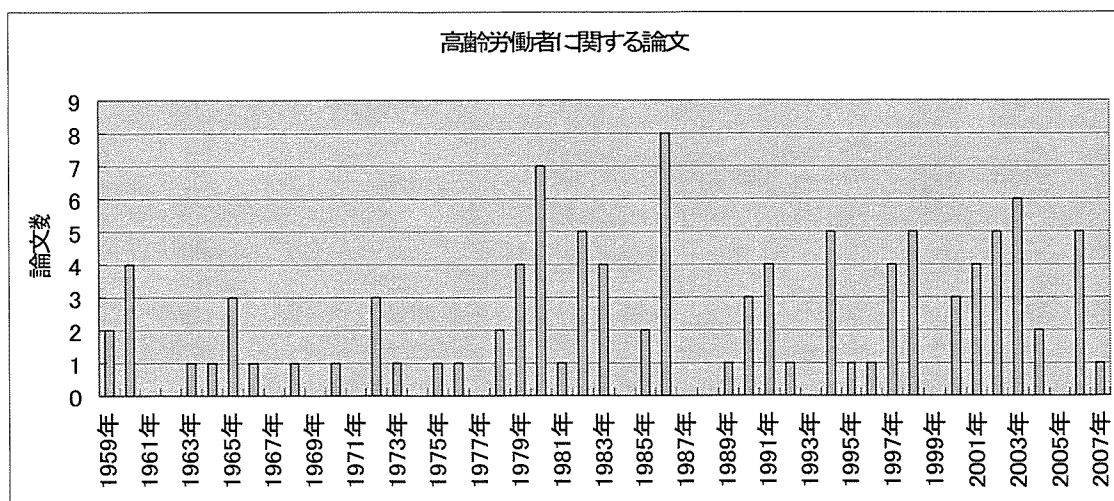
これらの大量の働く意思を持った高齢労働者を抱えた国は過去にない。日本同様に高齢化が進んでいる国はあるが、どの国も現在進行で対策を考えている状態であり、過去の諸外国の有効な政策を学ぶことは出来ないように考える。そこでこの報告書では、高齢労働者の再雇用や継続雇用を達成するために必要とされる、(1) 日本の法制度、(2) 日本企業の雇用慣習、(3) 日本人高齢労働者の個人的要因に焦点を当てた研究をサーベイした。

日本の高齢労働者に対する法制度において改善すべきは、在職老齢年金制度と高年齢雇用継続給付である。どちらの法制度も高齢労働者の就労インセンティブを弱めてしまう可能性があると考えられる。日本企業の雇用慣習において改善すべきだと考えられるのは、定年制と強力な雇用保護である。年齢を基準としない雇用制度が求められる。一方で、長期的雇用慣習の中で、年功的な賃金制度が醸成され、人材の流動化が妨げられているという議論もある。高齢労働者が定年退職した後も働きやすいような流動的な労働市場や、高齢労働者を採用しても負担にならない賃金制度への移行が望まれる。個人についての研究ではどのような要因が再雇用や継続雇用の際に重要視されるかを事例研究によって明らかにした論文を引用した。中馬(2003)では「キャリア要因」「受け入れ会社要因」「出身会社要因」「人材会社(仲介会社)要因」があることがわかった。これらの研究を生かして、労働者個人が自分自身の強みや弱みを認識して、再就職・継続就職に取り組む必要があるだろう。

2. 高齢労働者に関する研究の流れ—定年制を中心に

今日、団塊の世代が定年退職を迎えるにあたり、高齢労働者の議論が盛んに行われている。しかし、高齢労働者に関する議論は、近年始まったものではない。日本労働研究雑誌（初期の段階では、日本労働協会雑誌）に掲載された高齢労働者に関する論文数の統計を取った¹のが、図3である。戦後の期間だけであるという限定された期間ではあるが、創刊年である1959年から一貫して高齢労働者に関する議論が行われていることが分かる。同様に、女性労働者や若年労働者についての論文も統計を取った。女性労働者については男女雇用機会均等法が成立した1985年前後から盛んに議論されるようになり、それ以降は継続的に研究が行われている。若年労働者に関する論文は、80年代まではほとんど掲載されていないのに対して、90年代に入って激増している。

図3 高齢労働者に関する論文数の推移



資料：日本労働研究雑誌1959年創刊号より最新号までを元に、筆者が作成

高齢労働者に関する論文のテーマとしては、退職金や年金やその他の福祉に関する研究などがあるが、ここでは「定年制」に関する論文を紹介する。定年制は1959年当時から継続的に議論が行われてきたテーマのひとつであり、またこのサーベイ論文のテーマである高齢労働者の再雇用や継続雇用に関わるテーマであるからである。

55歳から60歳の定年への引き上げに関する議論が半世紀近くも行われている。1960年

¹ 日本労働研究雑誌を選んだ理由は、戦後の日本労働市場に関する研究を継続的に行っている雑誌だからである。高齢労働者に関する論文として選んだ基準は以下の2点である。1、題名に高齢労働者に関連した言葉（高齢、定年、年金等）が入っている。2、内容が明らかに高齢労働者について論じている。女性、若年層についても同様の基準で行った。

に掲載された平田富太郎氏（早稲田大学教授）の論文「定年制をめぐる諸問題」も例額ではなく定年の延長について書かれている。日経連調査の引用から 342 社中 245 社（71.6%）が一律 55 歳定年制を採用していること明記されており、また中央労働委員会事務局の調査の引用からでは定年 55 歳が全体の 93.9%にのぼると書かれている。このことから当時のほとんどの企業における定年年齢が 55 歳であったことが分かる。平田氏は定年を延長すべき理由として、（1）平均余命が延長したので定年も延長すべきである。（2）家族制度の崩壊に伴い 55 歳で隠居することは不可能であり、定年退職後といえども何らかの仕事に従事するの でなければ、生活が困難であるような状態が一般的である。（3）貨幣価値の変化や生活費の高騰や学校制度の改革などによって、子弟が自活できるまでにはかなりの年数を必要としており、55 歳では子供の学校教育からも解放されていない。（4）定年退職者に対する国家の社会保障制度も私的企業の退職一時金ないし退職年金などもすべてまだ欠陥があり、かつ不十分であるので、せめて厚生年金保険制度の老齢年金の受給開始年齢である 60 歳まで、継続して就労できるよう処置することが望ましい。（5）企業の定年制の年齢基準の引き上げは若い世代の生産年齢人口の就業の機会をそれだけ圧迫することになり、そこに困難な雇用問題が発生するので、定年延長は妥当ではないとの説もあるが、しかし一国の新規労働力人口の雇用問題はなにも定年制とだけ結びつけて消極的に理解することは妥当なものではなく、もっと積極的にかつ高次の国家雇用政策の観点から解決すべき問題である。といった以上 5 つの点を指摘している。これらの論点は、多少の数値と情報の変更をすれば現在においても重要な論点である。

1980 年 1 月号の特集では「高齢化社会と労働問題」というテーマが掲げられている。この中で小林・黒口（1980）は量的に高齢労働者数が多い中小企業への調査を元に、定年延長の可能性について議論している。1986 年 11 月号は「高齢社会の雇用と生活」というテーマで組まれている。その中の良永（1986）は 60 歳定年が努力義務になった高年齢者雇用安定法を取り上げて、今後の 60 歳定年の義務化の必要性和、60 歳代前半の層の労働者の様々な形態による雇用・就業の確保の必要性を説いている。

その後、制度上における 60 歳定年延長が完全実現（義務化）したのは 1998 年の改正高年齢者雇用安定法の施行時（改正されたのは 1994 年）である。60 歳定年制（正確には 60 歳以上定年制）が努力義務から法律上の義務に改められ、定年年齢を定める場合には 60 歳を下回ることが出来なくなった。続いて、2004 年の高年齢者雇用安定法の改正によって、65 歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度導入等の義務化が明記された。定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者 65 歳までの安定した雇用を確保するため、（1）定年の引き上げ、（2）継続雇用制度の導入、（3）定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならなくなった。この改正に伴い、今後の高齢労働者に関する議論は、65 歳以上の再雇用と継続雇用に絞られることになる。

3. 高齢労働者に関する法律

高齢労働者が再雇用・継続雇用され働き続けるためには、法的側面と企業の雇用慣習と高齢労働者個人の属性の3点について議論しなければならない。ここでは、法的側面について OECD(2005)で議論されている法制度を土台として以下に記す。定年や年齢差別に関する議論では、高年年齢者等の雇用の安定等に関する法律と雇用対策法を紹介する。年金制度に関しては、厚生年金制度と在職老齢年金制度について紹介する。最後に、高年齢雇用継続給付について紹介する。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律：

少子高齢化の急速な進展等を踏まえ、少なくとも65歳までは働き続けることができるようにするため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用の確保、中高年齢者の再就職の促進等を内容とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（平成16年法律第103号）が16年6月に成立した。この法律では政労使それぞれの責任を規定している。2004年の高年齢者雇用安定法の改正によって、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、事業主は、（1）65歳まで定年の引き上げ、（2）継続雇用制度の導入、（3）定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならなくなった。また、高年齢者等の再就職の促進に関する措置を充実するほか、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実を図ることも明記された。

雇用対策法：

年齢差別への取り組みとして、雇用対策法の新規定が2001年10月に施行された。この規定は、募集及び採用の際、年齢に関わりなく均等な機会を提供する努力をするよう事業主に促している。努力義務である。さらに、この新規定に基づき「労働者の募集及び採用について年齢に関わりなく均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」が導入された。この指針は企業が求人を行う際に例外的に年齢制限の設定が可能なケースを特定化している。これは年齢差別に取り組むために日本が実施した初めての明確な立法による試みといえる。一方で、指針に留まらず年齢差別禁止を法律化している国もある。アメリカでは1967年に「雇用における年齢差別禁止法を制定」している。その後も改正を重ね、ほとんどの職業において年齢制限や年齢選好を禁止している。EU加盟国では、すべての加盟国は雇用および職業における均等待遇に関する2000年のEU指令に従って、年齢差別禁止法を制定するように義務付けられている。より実行力を持った年齢差別への取り組みのために、日本も今後は年齢差別禁止法を制定することが必要となると考える。

老齢厚生年金：

高齢者が働き続けるか否かを決定する上で、年金の支給開始年齢は極めて重要である。定年年齢と年金の支給開始年齢が乖離していれば、その間の生活費をまかなうために働かなければいけない高齢者もいるだろう。老齢厚生年金（60～64歳の者については「特別支給の老年厚生年金」という）支給開始年齢は段階的に引き上げられることになった。定額部分の支給開始年齢は、男性については2001年～2013年の間に、60歳から65歳まで引き上げられることが決定された。また、2000年の改正では、報酬比例部分の支給開始年齢についても、男性については2013年～2025年の間に、女性については2018年～2030年の間に、60歳から65歳まで引き上げられることが決定された。この年金支給開始年齢の引き上げは、段階的で長期にわたるとはいえ、高齢労働者の就労行動に影響を与えられらる。

在職老齢年金制度：

2000年の年金改革の一環として導入された制度で、年金受給者に対する稼得収入に応じた年金の支給停止を規定する制度である。この年金制度は高齢者の引退を可能にするという側面を持っている一方で、引退しないと損になるという仕掛けを含んでいる。つまり、高齢労働者が本格的に働いて年金をカットされることのないよう、わざわざ労働供給量を減らして年金を多くもらえる水準に勤労収入を抑えるということが、個人の就業選択として出てきてしまう。清家（2004）では、いつ年金給付を受け始めても生涯にもらう年金総額は一定になるような仕組みにすることが望ましいと主張している。年金受給資格者に対して、勤労収入に応じて年金給付を減額しても、その分はあとで最終的に引退したときに受け取る年金額にきっちり上乗せするような制度が求められる。

高年齢者雇用継続給付：

高年齢者雇用継続給付とは、高齢化社会が進行する中で、働く意欲と能力のある高齢者の方に対して、60歳から65歳までの雇用の継続を援助、促進するための制度である。定年以後に25%を超えて賃金が減少した60歳～64歳の高齢労働者の賃金を補償する。この給付は、一見すると高齢労働者の就労意欲を高めると考えられる。しかし、OECD(2005)では以下のような論理を用いて、この高年齢者雇用継続給付は就労意欲を削ぐと主張している。「稼得収入が増大するにつれて、この給付は段階的に減額され、新しい賃金額が60歳時以前の賃金額の61～75%の間にある場合には、限界実効税率は65%にもなる。これは、低賃金職への就業あるいはそうした職へ継続就業するよう、高齢者を促し、その結果、労働供給の意思決定をゆがめる恐れがある。」としている。またOECD(2005)ではこの給付制度の持つ「レッテル貼り（すべての高齢労働者は保護を必要としていると示唆することによるもの）、代替効果（助成金の付く高齢者の代わりに他の年齢層の雇用をやめる）、厚生損失（助成の対象となる労働者の大半は助成がなくてもどのみちこようされていた）」にも注目

している。以上の点から、高齢者雇用継続給付は高齢労働者の就労インセンティブを下げる可能性があると考えられる。

4. 高齢労働者に関する企業の雇用慣行

一般的には、人口減少社会において企業は人材確保の為に高齢労働者の活用を拡大することが必要と考えられている。しかし、2006年（平成18年）度の厚生労働白書では、企業が積極的に雇用慣習を変化させようとはしていないことが明らかになった。

例えば図4からも分かるように、「定年制度」については、「基本的に変化なし（勤務延長・再雇用等に対応）」が68.0%であり、他方、「引き上げる方向」は15.9%、「個別化（複線化）する方向」は6.2%、「廃止の方向」は0.8%にとどまっている。「賃金制度」については、「大きな変化なし」が42.5%、次いで「賃金カーブがよりフラットになる方向」が34.5%となっている。

図4 日本企業の雇用慣行に関するアンケート結果

1、定年制度		2、賃金制度	
	%		%
廃止の方向	0.8	賃金カーブがフラットになる方向	34.5
引き上げる方向	15.9	大きな変化なし	42.5
個別化（複線化する方向）	6.2	賃金カーブがより急になる方向	4.2
基本的に変化なし （勤務延長・再雇用に対応）	68.0	その他	18.8
その他	9.0		

資料：内閣府「高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査」（企業調査、2005年）

しかし、一方で同白書では、「この調査からは、多くの企業が今後の人口減少下での労働力の確保に対する問題意識を有しつつも、将来に向けて高齢者の雇用を拡大し、定年制度を見直すといった方針には必ずしもつながっていない現状がうかがわれる。ただし、規模の大きな企業ほど、人材確保が「より困難になる方向」とする割合が高く、また、高齢者を始め、女性、非正規労働・外注の活用について「拡大する方向」とする割合も高い。これまで、規模が比較的小さな企業において人材確保がより困難で、高齢者の活用度合が高い傾向がみられたが、今回の調査結果は、特に規模の大きい企業において、人材活用システムの大きな見直し求められる可能性を示すものとみることができる。」としている。

これらの情報を踏まえた上で、今後、日本企業の雇用慣行をどう変化させたいのだろうか。清家・山田（2004）は年齢を基準としない雇用制度を提案している。本格的な定年延長や定年廃止を唱えている。厚生年金制度といった公的制度とは異なり、定年や募集・

採用の年齢制限といった民間企業の雇用制度については、労使の自由意志に任せるべきだという考えにも配慮はしなければならないが、しかし社会の一員としてできるだけ社会全体の利益と整合性のとれた行動をとることが、企業や労働組合の組織理論として求められるのではないかと提案している。

また、企業の雇用慣習に関しては別の角度から見ることも出来る。OECD（2005）では、企業がより解雇権の裁量を持つことを提案している。これは一見すると、企業が労働者を自由に解雇することが出来るようになるために、弱者である高齢労働者にとっては不利な状況が生まれると考えられる。しかし、OECDは以下のように主張している。「雇用緩和をすれば、被用者である高齢労働者の雇用安定性は縮小するが、同時に高齢失業者の再雇用機会は高まる可能性がある。もちろん年齢差別にきちんと対処し、高い年功賃金をフラット化し、高齢労働者の技能を高め、さらにより一般的にマクロの労働需要を高めたりするような対策が一緒にとられなければ、高齢者の雇用率の上昇は、十中八九、非常に限定されたものになってしまうだろう。正規労働者への雇用保護を緩和することで、結果として正規労働者と非正規労働者の労働条件がより均衡する方向に調整される可能性がある。これが、非正規契約から正規契約への転換を促進する可能性もある。このような変化は、労働時間が自分の都合に合わせやすい働き方や、より短時間の勤務を好む傾向がある60歳以上の高齢労働者が正規労働者として雇用される可能性を高める。」この主張も一理あるように考えられる。

以上では、日本企業の雇用慣習に目を向けてきた。定年を延長させて高齢労働者の雇用機会を高める方法、労働市場の流動化を進めることによって高齢労働者の雇用機会を高める方法を紹介した。次項では、高齢労働者個人が雇用される上で、必要となる要因に焦点を当てる。

5. 高齢労働者と企業のマッチング要因

これまでは、法整備や企業の雇用制度を通して高齢労働者の再雇用や継続雇用についてみてきた。ここでは具体的な事例を元に、高齢労働者個人についての研究をサーベイする。高齢労働者においては、一旦離職するとその後の就職は困難であり失業期間も長期化する傾向にあると考えられている。では一体どのような要因が元となって高齢労働者の再雇用の成功失敗が決まるのだろうか。中高年齢の再就職の事例研究を行った中馬（2003）を中心に、高齢労働者の再就職のための要因を明らかにする。まず高齢労働者本人の要因であるキャリア要因と人物要因について紹介する。その後、高齢労働者にとっては外的要因である受け入れ会社要因、出身会社要因についても簡単にみる。

キャリア要因：

中馬（2003）では、本人要因において最も重要とされるのがキャリアであるとしている。求人ニーズに対し本人のキャリア（知識・経験）や、各種の専門技術分野、あるいは製造関連技術、事務系では経理、財務、法務などの専門性が受け入れ企業のニーズに合うこと。また、中小企業では特定の決められた仕事のみならず、何でもやれるようであれば務まらない。管理はもちろん、庶務的なことも含めた事務作業まで広く対応することが求められる。キャリア要因は高齢労働者再就職の基本的部分であり、その前提として成功のための必要条件といっても過言ではない。逆にこれといったキャリアがない場合、再就職はきわめて難しいといえる。事例1では、それまでのキャリアが再就職先においても生かされたケースである。事例2は、本人の能力と受け入れ企業が求める能力のミスマッチが起きている。

図5 高齢労働者の再雇用の成功・失敗事例 キャリア要因

<p>事例1：成功事例 出身業種：大手商社 → 受け入れ企業：欧州の繊維製品メーカー 年齢：56歳 職歴；繊維部門、海外影響主体、欧州とう駐在経験あり 成功要因：①受け入れ会社がヨーロッパを基盤にしており、本人の駐在経験と重なることから気質的に合致した。②本人の専門分野である繊維部門と受け入れ会社の商品とは重なる部分も多く、本人はいわば土地勘をもって商圏の拡大や新製品開発に取り組めたこと。</p> <p>事例2：失敗事例 出身業種：大手勤続メーカー → 受け入れ企業：金属部品加工販売 年齢；55歳 職歴；営業事務管理（売掛、買掛、物流）課長、 失敗要因：①前任者の信頼を失い、事務引継ぎが上手くいかず相互不信に陥った。 ②管理のみならず、細部の事務処理もやらなければならない。</p>

資料：中馬（2003）より筆者が抜粋、編集

別の角度からキャリア要因を研究した論文もある。高木（2003）では、企業が継続雇用を行う際に求められるキャリア要因を、長期的雇用関係を土台とした人事管理システムによって形成された企業特殊熟練であるとしている。再雇用制度の円滑な運用が妨げられている背景には、①能力のミスマッチ。②雇用継続者の選抜に伴う摩擦。③新しい契約需要の困難性。があるとしている。この点に関して、古くから雇用継続を行っている企業を事例として分析している。長期的視点の人事システムを採用することで、定年後も雇用され

うる能力とキャリアを形成し、その結果雇用継続に伴う諸問題を克服している。つまり、キャリア要因は、本人だけの問題ではなく、企業の人事システムを含めて考える必要があることが明らかされている。

人物要因：

キャリア要因と並んで再就職成功の基本要件と考えられているのは人物要因である中馬(2003)。人物要因は、再就職した後の定着段階において大きなウエイトを占める。もちろん成立段階の面接においても、どのような人物なのか、会社にとけ込んで仕事をしてもらえる人物かどうか、などの人物特性は重要視される。事例3では、能力的には勝っている競争相手がいたものの、最終的には人柄によって採用されたケースである。事例4は、キャリア要因はマッチしているものの、労働者本人の性格が悪かったために辞職しなければならなくなったケースである。

図6 高齢労働者の再就職の成功・失敗事例 人物要因

事例3：成功事例

出身業種：大手化学メーカー → 受け入れ企業：専門商社

年齢：57歳

職歴：昭和40年代から一貫してシステム分野を歩み専門性高い

成功要因：他の候補者は年齢も若く専門商社にとって良い条件があった。しかし、温厚で人当たりもよく、バランスのとれた常識家で好感の持てるタイプ。求職の動機・姿勢もしっかりしていたという理由から採用された。

事例4：失敗事例

出身業種：大手機械メーカー → 受け入れ企業：機械部品メーカー

年齢：55歳

職歴：設備設計・保全、生産管理、製造

失敗要因：求人ニーズや本人の意欲が高いことから採用した。しかし、出身会社のキャリアをほのめかして、他人の短所ばかりあげつらい、他人の意見を全くきかない等の、傲慢で自分勝手な言動が原因によって退社することとなった。

資料：中馬(2003)より筆者が抜粋、編集

また、高齢労働者が再雇用や継続雇用されるためには高齢労働者の就労ニーズも把握する必要がある。福島(2007)では、高齢者の就労ニーズを4つに分類している。①長時間ではない。勤務の柔軟性がある。命令されずに自由に働きたい。といったニーズから構成される「無理なく働きたい」ケース。②ありがたいと言われたい。世のため、社会のために恩返しをしたい。といったニーズから構成される「誰かのために役に立ちたい」ケース。③働いていることで家族との関係が良好になる。引退しても人と人との付き合いが欲しい。

といったニーズから構成される「満足できる人間関係を得るために働きたい」ケース。④孫や自分の好きなものをいつでも買いたい。生活に余裕を持ちたい。といったニーズから構成される「お小遣いを稼ぐために働きたい」ケース。以上の高齢労働者の就労ニーズを企業側も高齢労働者本人も理解した上で、再就職および継続雇用を検討する必要がある。

受入会社要因・出身会社要因：

受入先の企業に関しては、事前に相手先の内部事情や求人ニーズの背景等を正確に把握する必要がある。経営者がどのような人であるのか、業容・体制が整っているか？入りやすい企業風土か、などの要因が再就職の可能性を左右する。出身会社に関しては、職務開発室の充実と会社関連事項の活用が再就職の可能性を左右する。職務開発室に関しては、的確な人選、相談さらには助言が行われるか、アフターフォローがあるかがポイントとなる。会社関連事項に関しては、企業のバックアップ（転職支援）があるか、企業の信頼性、ネームバリュー、または社会的地位があるか、などがポイントとなる。

6. まとめ

高齢労働者に関する研究は過去から現在に渡り継続的に行われている。社会的な需要や研究者の関心、更には世論の注目が高まる中で、高齢労働者に関する議論が行われ、法律や企業の雇用慣習が変化してきた。現在は高齢労働者の需要が高まっている、また高齢労働者の労働意欲も高い。そういった中で、どのような法律や企業の雇用慣習が改善すべきなのだろうか。まずは、在職老齢年金制度と高年齢者雇用継続給付だろう。どちらも高齢労働者の就労インセンティブを下げってしまう可能性がある。働く意思のない高齢者を無理やり働かせることは出来ないが、働く意欲のある高齢者が力を発揮できる制度作りが必要となるだろう。また、企業の雇用慣習においては、定年制度について更に議論を進めることと、一方で労働市場の流動化を図ることが必要になってくるだろう。1つの会社と定年までの長期間雇用関係を結ぶという経営システムを再考する時期に来ていると考える。1つの企業で長期間働きたい人は、定年を気にすることなく一生働けばよい。また一方でそういうニーズにこたえるために賃金システムや昇進システムを年功的ではない柔軟性のあるシステムに変えていかなければならない。そのためには、労働市場の流動化によって労働者が自由に企業を移り変われるようになる必要があるだろう。高齢労働者の活用が進むためには、高齢労働者の個人的な要因も知る必要がある。知識や経験に基づくキャリア要因や、個人の性格や気質などに関係する人物要因があることが分かった。次にすることは、研究を更に進め、世の中にももっと情報を発信することだと考える。高齢労働者が、個人的な要因に関する知識を手に入れることが出来れば、自分の悪いところにも気づき改善することが出来るかもしれない。高齢労働者を受け入れる企業も、高齢労働者を受け入れる

ための体制を整えることが出来るかもしれない。劇的な変化を望むことは出来ないかもしれないが、地道な研究や情報の発信を通じて、高齢労働者と企業のマッチングの精度を更に高めていく必要があるだろう。

【参考文献】

- 中馬宏之（2003），『中高年再就職事例研究』，東洋経済新報社
- 清家篤（1998），『生涯現役社会の条件』，中公新書
- 清家篤（2000），『定年破壊』，講談社
- 清家篤・山田篤裕（2004年），『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
-
- OECD 編著（2005年），『高齢社会日本の雇用政策』，明石書店
- OECD 編著（2006年），『世界の高齢化と雇用政策』，明石書店
- 厚生労働省編（2005），『平成17年版厚生労働白書』
- 厚生労働省編（2006），『平成18年版厚生労働白書』
- 内閣府編（2005）『平成17年度版高齢社会白書』
- 内閣府編（2006）『平成18年版高齢社会白書』
- 日本労働研究機構・厚生労働省委託調査（2001），「団塊の世代を中心とする中高年の就労とライフスタイルに関する調査研究」
- 三菱総合研究所・厚生労働省委託調査（2002），「採用等における年齢基準に関するアンケート調査」『報告書』
- 労働政策研究・研修機構（2006），「中高年求職者の再就職支援のためのツール等の開発」『労働政策研究報告書』（労働政策研究報告書 No.66）
-
- 有泉亨（1980）「提言：高齢化対策のあれこれ」『日本労働協会雑誌』250, 1-3
- 川崎友嗣（1997）「60歳定年延長」『日本労働研究雑誌』443, 26-27
- 黒住章（1965）「定年制の現状と課題」『日本労働溶解雑誌』80, 21-31
- 小林謙一・黒口二郎（1980）「中小企業の雇用構造と高齢者管理」『日本労働協会雑誌』250, 4-16
- 高木朋代（2003）「高齢者雇用と人事管理システム」『日本労働研究雑誌』512, 41-57
- 平田富太郎（1960）「定年制をめぐる諸問題」『日本労働協会雑誌』12, 4-15
- 福島さやか（2007）「高齢者の就労に対する意欲分析」『日本労働研究雑誌』558, 19-31
- 村上清（1966）「調整年金の基本調査」『日本労働協会雑誌』89, 11-18
- 良永弥太郎（1986）「定年の法制化」『日本労働協会雑誌』329, 14-22

II. 少子高齢化社会における女性労働の未来

金井郁

1. はじめに

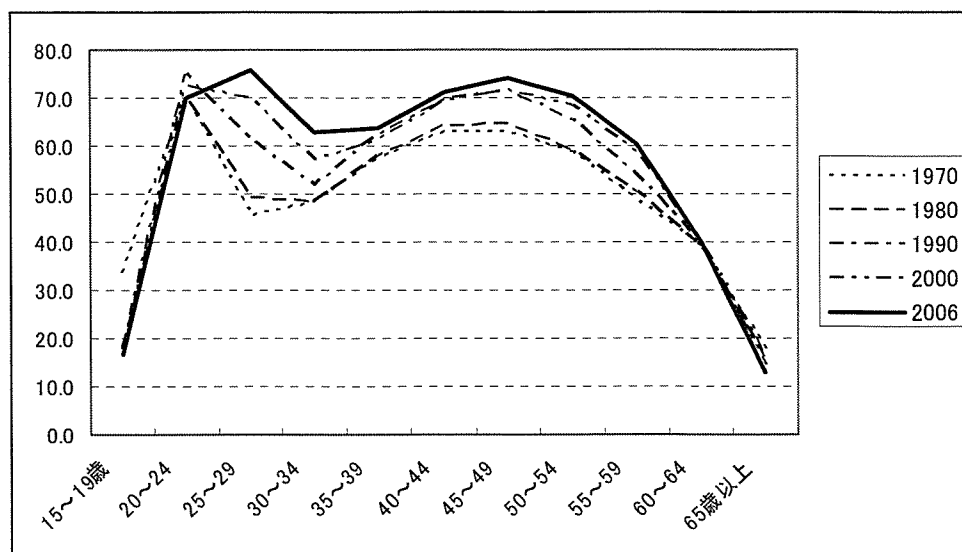
1980年代後半以降、労働法制全体で見ると大幅な規制緩和が進められてきた。これは、グローバル化が進展する中で、労働市場の柔軟性を求める要請が高まったためである。一方、女性労働に関してみると、この間規制緩和も進められたが新たに規制をかける動きも見られた。この動きは、日本において2つの課題が浮上したことと関連しているといえる。一つには、男女の平等を推進する法整備を整え、男女の平等な社会を実現していくこと、二つに、少子高齢化が急速に進むことによって、労働力不足への対応と出生率の回復を促すことが喫緊の課題となったことである。これら「労働市場の柔軟化圧力」「男女平等」「少子高齢化」という3つの課題への対応は、相互に密接に関連しているが、独立であり、ある局面では女性労働に関して矛盾した状況を生み出す。これら3つの課題の狭間で、女性労働をめぐる状況は揺れ動いている。

2. 女性労働をめぐる動向

総務省「労働力調査」によると、女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、実は1955年の56.7%をピークに1975年の45.7%まで減少傾向にあり、その後緩やかに上昇し、1990年に再び50%に回復したが、その後小幅な増減を繰り返しながら2006年では48.5%となっている。一方、男性の労働力率は、1953年の86.4%から小幅な増減を繰り返しながらも長期的には減少傾向にあり、2006年には73.2%となっている。長期的な女性の労働力率の変化の要因は、従業上の地位の変化や女性の高学歴化、高度経済成長期の主婦化と関係している（白波瀬、2005）。白波瀬(2005)によると、1960年当時は、全女性労働者の半分以上が非雇用者で、その7割以上が無報酬の家族従業者で、このことは農林業を中心とする第1次産業との関連が強い。そのため、全産業に占める第1次産業の割合が低下するとともに、家族従業者の割合も大きく低下する。一方で、女性の雇用者の割合は一貫して増加傾向にあるが、家族従業者の大幅な減少を補うほどではなかったことや、若年層の高学歴化による非労働力化の進行や1960年代の主婦化が、1970年代半ばまでの女性労働力率を低下させた。その後は、女性雇用者の増加が女性労働力率の増加に反映されていると指摘されている。2006年では女性労働者の8割以上が雇用者となっている。

1970年から2006年までの女性の年齢階級別労働力率を図2-1に示した。どの年代でも女性が結婚や出産を機に仕事を中断し、子育て期が終わると再び仕事に就くといういわゆるM字型の就業パターンが見られる。しかし、少しずつその形状は変わってきている。まず、2000年までは若年期の左のピークが20～24歳層だったのが、2006年には25～29歳層に移動している。M字の底も、1970年には25～29歳層だったものが、徐々に右に移動し30～34歳層になり、底も浅くなっていることがわかる。

図 1-1 年齢階級別女性労働力率の変化

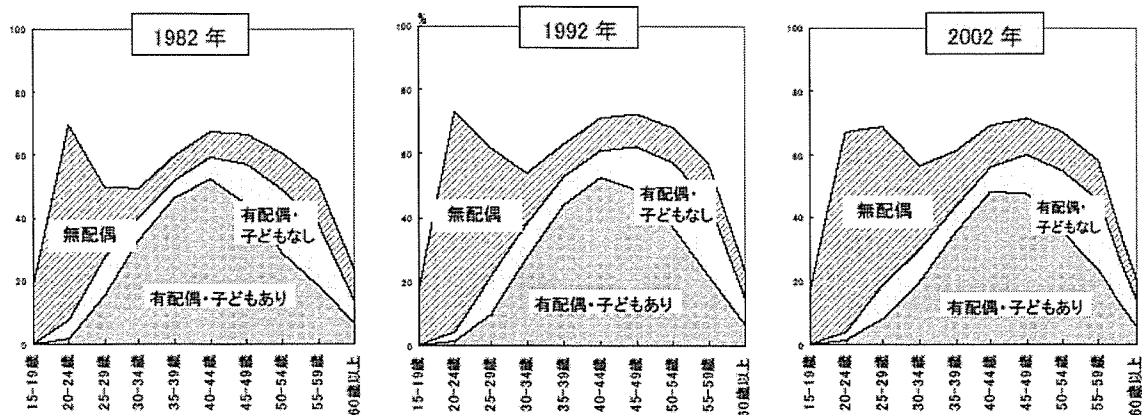


(総務省「労働力調査」より筆者作成)

このように出産・育児期の女性が仕事を中断する M 字カーブは、解消に向かっているように見えるが、平成 18 年 9 月に内閣府男女共同参画局から発表された「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」では、見かけ上の改善で女性が仕事を続けながら出産・育児をしやすくなったわけではないことが指摘されている。M 字カーブの形状変化の理由を探るために、配偶者の有無・子供の有無別に年齢階級別就業状態の推移をみると(図 1-2)、20 代後半から 30 代の無配偶の女性の就業が M 字の底を押し上げていることがわかる。有配偶子供有り女性の有業率の形状は、この 15 年間でほぼ変わっていないが、細かく見ていくと 40 代前半をピークとする山の左側(40 歳未満)で低下し、山の右側(40 歳以上)で増加している。このように、M 字型カーブが解消に向かっているように見えるのは、晩婚化・非婚化と晩産化の影響であるといえる。

一方、諸外国の女性の 1970 年代からの年齢別労働力率の推移をみると、全体として労働力率は概ね上昇している。年齢階級別に各国女性の労働力率の変化をみると、1980 年代には米国・スウェーデンでは逆 U 字カーブを示している。英国やドイツでも、2004 年には完全に M 字カーブの底が消滅して逆 U 字カーブを形成している。このように、欧米の主要国では M 字カーブ現象はほとんど解消され、OECD 加盟国でも M 字カーブが確認されるのは日本と韓国だけとなっている。欧米諸国で逆 U 字カーブとなった要因としては、働き方の柔軟性が高いことや、地域の子育て環境が充実していることなどが挙げられる。

図 1-2 有配偶・子供の有無別の女性の就業状態の推移



注) 無配偶は子供あり・なしを含む

出所) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」

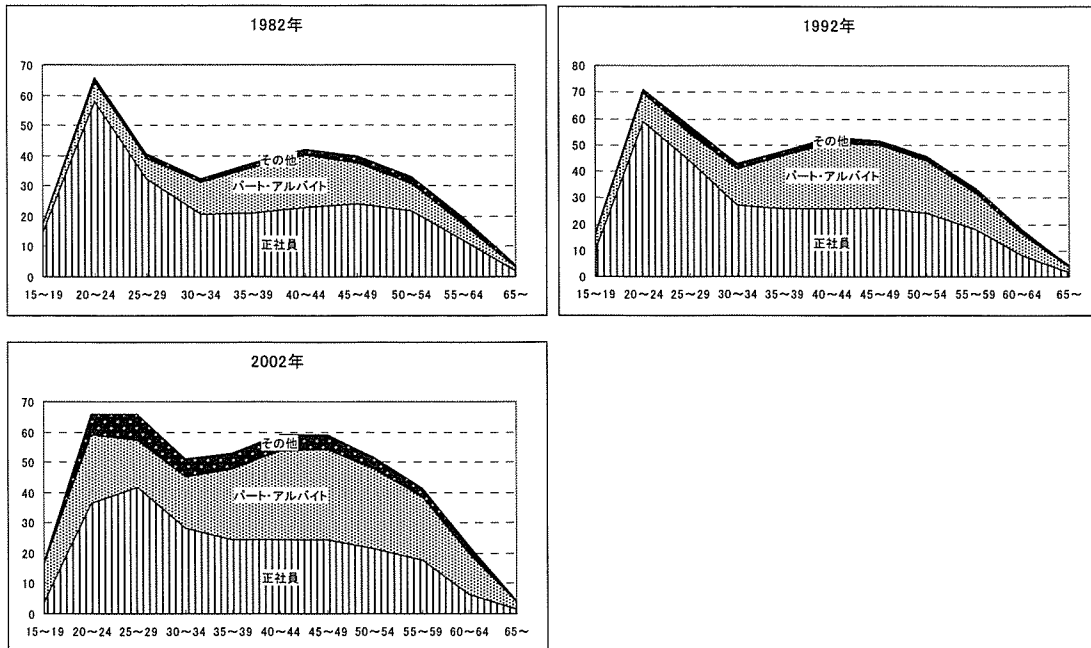
同様に諸外国との比較でいうと、日本の女性の学歴別に見た労働力率は学歴差が小さく、大学・大学院卒の女性の労働力率が低いことが指摘されている(武石、2006)。武石(2006)でも紹介されるように、女性の学校教育年数が長いほど労働力率も高いのが一般的傾向であるが、日本では教育年数つまり学歴が女性の労働力率に影響を及ぼしていない、または負の影響を持つこと(ヒル、1982)が日本の特徴といえる。

次に現在女性労働者の8割以上を占める女性雇用者の中身に関する変化を見てみよう。時系列でみると、男性・女性ともに雇用者全体に占める非正社員の比率は高まっており、特に1990年代以降その動向は顕著である。しかし、男女別で見ると、男性は雇用形態の中心(8割以上)は一貫して正社員である一方、女性は2002年に正社員と非正社員の比率が逆転して非正社員比率が半数を超えている。雇用の場で正規・非正規という雇用形態にジェンダーギャップが存在しており、さらにその差は拡大傾向にあることが指摘できる。

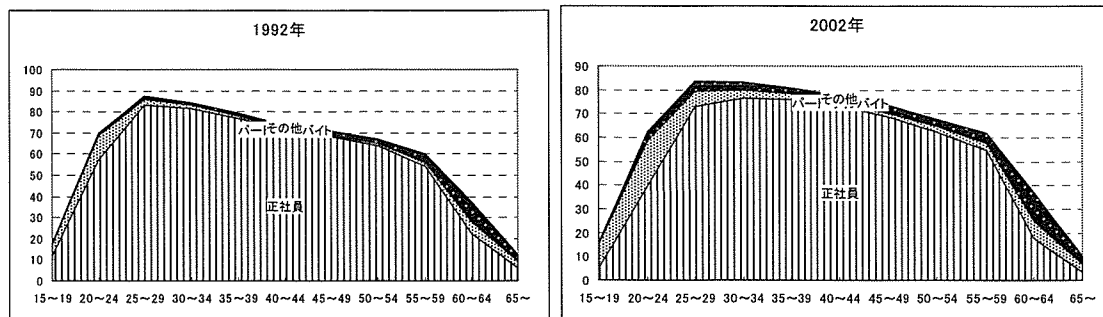
女性は、かつては25歳以下の若年層のほとんどは正社員であったが、現在ではすべての年齢層においてパート・アルバイトの割合が増加している。なかでも、子育て期以降のパート・アルバイトの割合が増加しており、1992年には60歳未満のすべての年齢階級で正社員比率の方が高かったが、2002年には40歳以上のすべての年齢階級でパート・アルバイトが正社員を上回っている。

図 1-3 雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者比率

女性



男性

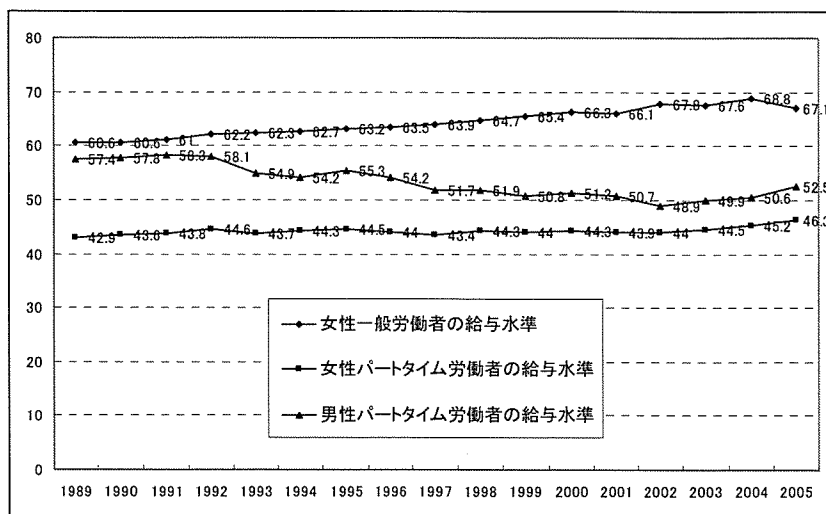


(総務省「就業構造基本調査」より筆者作成)

こうした雇用形態のジェンダーギャップは、男女間の賃金格差の主な要因となる。日本の男女間賃金格差は、経済の発展度合いから見ると国際的に見て突出して大きい。国税庁「民間給与実態統計調査」(平成16年度)によると、1年間を通じて勤務した給与所得者の男女別給与水準は、300万円以下の所得者の割合が男性では20.0%であるのに対し、女性では65.5%に達している。逆に、700万円超の者は、男性21.7%に対し女性では3.4%に過ぎない。正規雇用者の男女間賃金格差は依然としてあるものの、1時間当たり平均所定内給与額の差は長期的には縮小傾向にあり、平成17年では男性一般労働者の給与水準を100とした時、女性一般労働者の給与水準は67.1となっている。男性一般労働者と男女のパートタイム労働者の給与格差は、平成17年では男性一般労働者の給与水準を100とした時、男性パ

パートタイム労働者は 52.5 と依然としてその格差は大きい。また、男性の一般労働者と女性パートタイム労働者では、女性のパートタイム労働者の給与水準は男性一般労働者の 42～46%でほぼ横ばいで推移し、依然非常に低い水準にとどまっている。

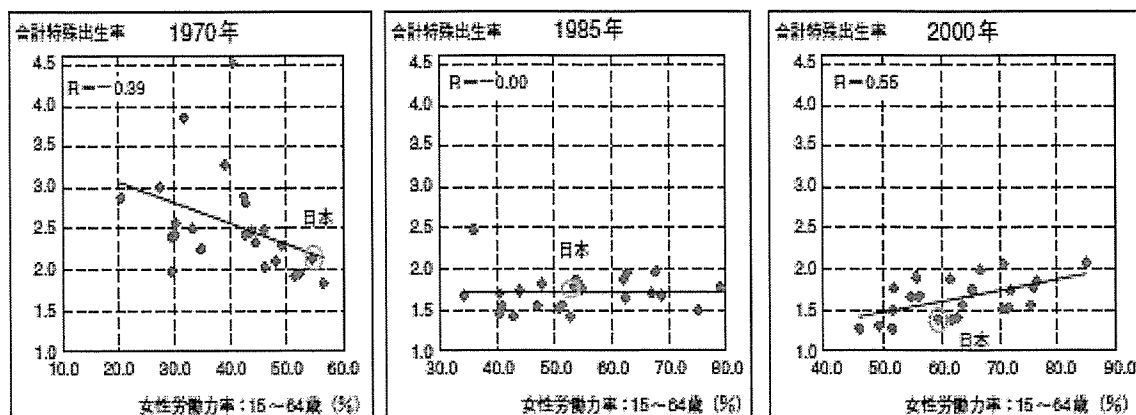
図 1-4 男性一般労働者を 100 とした場合の労働者の 1 時間当たり平均所定内給与格差の推移 (%)



(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成)

一般的な言説のレベルでは、「女性の社会進出が進むと子供を産まなくなるから、出生率を高めるには、働く女性の子育て支援をするのではなく専業主婦を増やしていくことが近道である」といったことが言われることもある。そこで、女性労働力率と出生率に関して、OECD24 カ国について国際比較をしてみると、2000 年のデータで、15 歳から 64 歳の女性労働力率と出生率は正の相関関係を示している。この中で日本は、女性労働力率も出生率も比較的低い水準に位置している。2000 年では、このように正の相関関係があるが、1970 年には出生率と女性労働力率は負の相関関係があった。これが 80 年代半ばを境に関係が変化している。この変化が重要であると思われる。つまりこの背景には、女性労働力率を伸ばしながら出生率を回復させた国々と、日本やイタリアなどほぼ一貫して出生率が下がり続けている国とがあることが挙げられる。こうした違いを生み出している要因として、男性も含めた多様なライフスタイルの選択などが確保できるよう、社会環境の整備の進展である可能性が指摘されている。

図 1-5 OECD 加盟 24 カ国の女性労働力率と合計特殊出生率



出所) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 2006』

3. 女性労働をめぐる法整備

2でも概観したように、1960年代以降、女性をめぐる状況は国内外においてそれぞれが関連し合いながら大きく変わろうとしていた。日本国内では、①女性労働者の中で家族従業者が減少し雇用者が増加する「女性の雇用化」の進展、②女性雇用者に占める既婚者の比重の高まり、③新規学卒者に占める高学歴者の増加、④女性雇用者の平均年齢や平均勤続年数の伸長、⑤女性のパートタイム労働者の増加——など「若年短期未婚型から中高年既婚型」へと女性雇用労働の質的な変化が生じた。国際的には、国連が1975年を「国際女性年²」として、平等・開発・平和の3つを目標に世界的キャンペーンを繰り広げていた。その年に行われた第1回世界女性会議では、翌76年からの10年間を「国際女性の10年」と定め、多くの国連加盟国がこの時期、女性の地位向上に大きな成果をあげている。79年には国連の女性差別撤廃条約が採択され、日本も80年に署名した。

1980年代前半、日本でも雇用における男女平等をめぐる問題への関心が非常に高まっていた。というのも、1985年の女性差別撤廃条約の批准には、性差別を禁止する法律が必要とされるなど、国内法の整備という条件がつけられていたためである。日本には、賃金以外の労働条件に関する性差別を禁止する法律がなく、労働条件に関する性差別を禁止する法律の立法準備が進められた。女性差別撤廃条約批准という最終期限が決められ、労使双方が一步も引かない激しい対立の中で政治的な決着が図られ、「男女雇用機会均等法」は成立した。成立した均等法は募集・採用、配置・昇進に関する均等な機会および待遇の確保について企業の努力義務にとどめ、また、禁止規定にした教育訓練、福利厚生、定年・退職解雇にも何の制裁措置も設けないなど、実質的な女性差別の禁止といった目標に照らせ

²当時は「国際婦人年」(後で出てくる「国際女性の十年」は「国際婦人の10年」)と訳されていた。ここでは近年の用法に従うが、団体名や引用文においてはこの限りではない。

ば多くの妥協を強いられる内容であった。また、このとき均等法を成立させるために労働基準法の女子保護規定の緩和を受け入れている。

国際女性の10年の運動の高まりの中で、ILOでは1981年に「家族的責任を有する男女労働者の機会均等及び平等待遇に関する条約」及び「勧告」という革新的な国際労働基準を採択し、それまで女性労働者の問題として認識されていた家族的責任を男女両性の問題として取り上げた。その約10年後の90年6月、日本では「1989年の人口動態統計の概況」で「合計特殊出生率1.57」が発表された。89年の合計特殊出生率が、丙午であった1966年の1.58よりも下回ったことを「1.57ショック」としてマスコミがセンセーショナルに報じ、少子化の進行を社会に印象付けることになった。この「1.57ショック」を契機に、「少子化問題」は政治家、省庁、財界に大きな波紋を投げかけ、育児休業法成立に代表されるさまざまな対応を引き出した（堀江、2005）。翌年の91年、男女両性を対象とする家族的責任と職業の両立支援策として育児休業法が制定された。実は日本では75年に、教師・保母・看護婦など特定職種における労働力不足を背景に「特定職種育児休業法」が成立していたが、公立の施設に勤務するこれらの職種の女性にしか育児休業は認められておらず、多くの女性と全ての男性は対象外であった。こうした措置を全ての女性労働者に拡大するという形での育児休業法制化が推進されたこともあったが、経済界等の反対で実現には至らなかった。したがって「1.57ショック」は少子化を国民的関心事とし、経済界の反対を押し切る形で育児休業法の成立へと導く大きな役割を持ったといえる。同法は、男女に関わらず労働者が育児休業を要求した場合、子供が1歳になるまで無条件で認めることを企業に義務付けている。さらに、休業制度だけでなく、働きながら育児をする労働者への支援策を講ずることも企業の義務とし、1歳未満の子を持つ労働者を対象に、「短時間勤務等の措置」として、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のいずれかの措置を講じなければならないとされた。95年の改正で、介護休業も含められることになり、2001年、2004年の改正では子の看護休暇が認められたほか、一定の条件を満たす有期雇用労働者にも対象労働者が拡大されている。しかし、一貫して休業中の所得保障は義務付けられていないことは大きな問題といえる。

90年代以降の急速な雇用形態の多様化を契機に、非正規労働者の処遇改善の声が高まっていた。これに対して、93年にパート労働法が成立したが、事業主に対して雇用管理改善の努力義務を定めるのみで、パート労働者の権利義務を規律する法律とはなっていない。2006年12月に、労働政策審議会雇用均等分科会でパート労働法改正案の素案が示された。パート社員への労働条件の明記や正社員との均等待遇の確保、正社員への転換の促進、また93年時点で単なる指針だった規定を法令に格上げするなどが柱となっている。具体的には、仕事内容や責任が同じ「正社員並みパート」と正社員の待遇について企業が賃金などを差別することを禁止する。それ以外のパートについては、正社員と賃金面などでバランスよく処遇するよう求める「均衡処遇」の努力義務や仕事に必要な職業訓練を実施する義