



高齢化と労働—日本経済にとって新たに重要な課題—

フィリップ・テイラー

(ケンブリッジ大学高齢学術研究センター所長)

訳：麻生 裕子 (連合総研研究員)

● 高齢者雇用をめぐる論点

日本は、世界のなかでもっとも高齢化している国のひとつであるが、日本のみならず、人口高齢化の問題は、ほとんどの先進諸国における政策立案者の課題として重要性が高い⁽¹⁾。政策立案者は、いかに職業生活を延長させるかという問題にしだいに関心を示している。「年齢差別」という用語は、ふつうの議論のなかに入りこみ、高齢求職者と高年労働者に対する経営者の行動をめぐる問題に関連する論説は、多くの国の新聞で、現在一般的な現象となっている。たびたび予測される「人口統計学上の時限爆弾」を引用して証明される危機の比喩は、ほぼ間違いなく、人口高齢化により発生しそうな影響に関する議論の大部分を特徴づけている。しかし、論者のなかには、この議論を過大な誇張表現として否定した者もいた。

著者紹介

フィリップ・テイラー博士は、イギリス、ケンブリッジ大学、社会・政治学部、ケンブリッジ高齢学術研究センター上級研究員、兼所長である。2002年に日本労働研究機構の招きで来日したさい、生活研が研究活動の一部を支援した。

例えば、かれらは「人口統計学的決定論に対して、非常に不十分な指標すなわち『従属人口比率』を過度に信頼する傾向があり、危機意識がこうした傾向を生じさせる原因となっている」と反論した⁽²⁾。一方、一般に普及された見解によれば、「市場の力」は、高齢消費者と高年労働者の双方が増加しているという状態に適応するための再調整をかならずもたらすだろうという。これもまた正しくありそうにない。高齢化および高齢者を否定的にみる態度は、社会に深く浸透し、持続しており、すぐには変化しないだろう。したがって、人口高齢化は、来たる数十年のあいだに、企業、労働組合および政策立案者に対して、課題と機会の双方をもたらすだろう。

職業生活の延長についての議論が比較的新しい現象である国もある。急速な人口高齢化を背景に、西欧経済において、政策立案者たちが従来もっていた早期退職についての強調（多くは政策立案者によって、若年失業に対するたたかいの有益な武器であると—まちがって—みなされた）は、年金制度の将来の原資についてさらに緊急となっている論議、およびもっとも持続可能な解決方法は高齢者雇用の促進であろうという認識に置き換えられつつある⁽³⁾。しかし、政策立案者がとった行動の範囲は、国によってかなり多様性がある。例えば、ドイツにおける再統一に関連する諸問題と現下の高水準の失業は、変化の速度を鈍らせてき

た(4)。これと対照的に、イギリスでは、高齢者雇用を目標とする政策がしばらくのあいだ存在してきている(5)。日本においては、いくつかの西欧諸国の水準を基準としてみると、早期退職はまだなにも経験しておらず、高齢者雇用を目標とする政策に長い歴史がある(6)。しかし、現在の経済的な難点は、高齢者と若年労働者のあいだで比較的高い水準の失業を結果として生み出し、それは、高年労働者の継続雇用について、いっそうの拡大を促進するという現在の試みを苦しめている(7)。すなわち、企業が合理化を進めているときに、したがって高年労働者を雇用することに多くの企業が不熱心なときに、高齢者雇用をしなければならない。

本論文において、私は2つの主要な論点について議論したい。第1の論点は、職業生活の延長において、年齢差別は実際の現象であり、高齢で仕事を探すより引退してしまうことに大きな価値が見出されるという実態を忘れてはならないという点である。第2の論点は、「あらゆる年齢層」に対する政策を進展させなければならず、いわゆる「高年労働者」へ焦点をあてるのが、より長期的にみて成功しそうでないという点である。現在、日本は、ヨーロッパおよびアメリカと比較して有利な点も不利な点ももっている。

●雇用に依存する高齢者対策の危険性

私は、最近の論文(8)において、世界の二大経済—日本とアメリカ—で55歳から64歳までの層の失業率が、自殺率が時系列的に相関関係にあり、一方、この関係はその他の国全体では完全にみられない、という検証を報告した。この理由として私が推定していることであるが、ここには労働に対する文化的要因が反映しているだけでなく、過去20年間にわたり西欧経済の特徴であった公的に支援された早期引退が、年齢差別およびその他の要因により非常に不利なグループの多く—これ

らの人々に市場は敵意をもっている—を市場に参加しなくてもすむように保護する役割を演じてきた可能性がある。ここで私が述べたいのは、職業(あるいは実際には潜在的な職業)生活の延長を試みる際には、雇用が高年労働者の一部にとって簡単にはオプションになりえないことを、政策立案者は考慮すべきであるという点である。強調されるべきことは、高年労働者に影響を与える労働市場のなかで年齢差別に取り組むことの重要性だけでなく、むしろ高年労働者はかれらが与えられるべきだとされる場合にのみ職をみつけることができるという点が重視されなければならない。日本の現在の経済動向は、内部労働市場にいる高齢労働者に対してやさしくない、あるいは、仕事を確保する可能性があるのが外部労働市場であるという議論がなされる。これらの状況が継続する一方で、高齢求職者の生活は、かれらを外部労働市場へと押し出す政策が推進されればいっそうリスクにさらされることになる。

もうひとつの論点は、ポリシーミックスには、雇用と年金だけでなくケアや余暇も含める必要があるという点である。「仕事と生活」のバランスといわれるものが、考慮されるべきである。例えば、高齢女性については特別なニーズがあり、仕事とケアの責務とのあいだのバランスは、政策立案者によって考慮されるべきであろう(9)。

●日本型雇用は高年労働者のキャリアアップを保障した

私が第2に述べたい点は、「あらゆる年齢層」に対する政策を推進する必要性に関連している。私は、政策立案者が、この言葉によって「高齢者」について強調することが増えていることには反対である。政策立案者は、職業生活の異なるステージごとにリンクさせた政策の進展を考慮する必要がある、と主張したい。とくに、実際、高年労働者のエンプロイアビリティに焦点をあてる必要性

がある。この点について、西欧諸国の企業がいくつかの日本企業から学べることは、「中年層」に目標をおいたキャリア・マネジメント・プログラムで、それはその企業とともに生きる従業員の職業生涯における後半のステージのために準備されているということである。これは、すくなくとも最近まで、西欧諸国の企業の特徴としては、あまり重要ではなかった。より短期間に焦点をおいた企業では、引退のアプローチとして「能力低下」がより強調される結果となり、同じ仕事に就く若年者よりも価値がないと考えられている高年労働者のキャリアアップについてはあまり触れられなかった。現在、「年齢管理」に対する日本のアプローチは、おそらく通常のときでさえも、若年者を第一に強調することが多い西欧諸国の数多くの企業で観察されるよりも、高年労働者の潜在的な能力に対してより積極的な見方をしている。

● 年齢と役職の関連を緩和する

しかし、おそらく日本企業の「年齢管理」には、より「積極的」でない側面が存在する。この点では、西欧モデルから学べることがいくつかあり、あるいは、すくなくとも西欧のいくつかの事例から学べるものがある。高年労働者を企業が雇用するには費用が高くなるということが明らかに問題であるが、現在、政策立案者によって促進されつつある、55歳で労働者の賃金を削減したり、あるいは60歳で再雇用制度を適用したりする方法は、おそらくもっとも有効なときでさえも、職業生活を延長するための唯一のオプションではない。そうではなく、潜在的にはより困難だが、ことによると最終的により有益な方法は、年功賃金制を変更することかもしれない。そうすると、結局、高年労働者の賃金が高いため雇用されないということが起こらない。

これに関連して、高年労働者は一般にかれら自身を対象とした特別なプログラムを必要としない

という考え方がある。そのかわり、年齢は、企業の一般的な人的資源政策の推進と実行、それに労働協約のなかで、考慮の対象とされる必要がある。高年労働者を対象とした「特別な」プログラムの進行は、潜在的に「高年」と「若年」のあいだの分断を意味し、そのため「相違」が強調される。そして、高年労働者は排除という危険にさらされる。私が別の論文で述べたのは、この現象のうちいくつかのものは、すでに日本企業のなかで高年労働者に対する再雇用制度にみられるということである⁽¹⁰⁾。岡真人⁽¹¹⁾は、高年労働者のなかには、定年が近づくとつれて、55歳で「終身」雇用から、異なる種類の契約を企業とおこなうことへの切り替え、およびこのことが招くことが多い地位の損失について、準備をせず、不幸と思う人もいる、という報告をしている。このメッセージは、つぎのことを示しているように思われる。高年労働者は定年に近づくとつれ、前途に横たわる移行のための準備をする必要があるであろうし、定年年齢まで、あるいはこの年齢を超えて、経営者との関係を現在のままで続けるうえで、より大きな自由をもつ方が利益になる可能性がある、ということである。しかし、これは、勤めている人の年齢が日本企業におけるかれらの役職を決定する範囲についての縮小に関連するだろう。現在、年齢の要素は変化しつつあるとはいえ、これはかなりの重みを示している⁽¹²⁾。このような重要な変化は問題をとまなうだろうし、確実に長期的なプロセスとなるだろう。しかし、年齢と役職とのあいだの結びつきをゆるやかにすることは、年齢障壁をなくすうえで重要なステップとなるだろう⁽¹³⁾。

● 終身雇用制のメリットとデメリット

日本は、職業生活の拡張を目的とした公的なイニシアティブを開拓した。西欧経済のうち、過去30年間、早期退職を強調している国があるなか

で、日本は、高年労働者の参加を高水準に維持した。日本のアプローチは誉めるに足りるものだったが、私は、日本の年金システムの安定性をめぐる問題を解決すべきという明白なニーズと、高年労働者のための労働市場の現実とのあいだで、バランスをとる必要性があるという論文で議論を試みた。より長く労働力として参加することは、高年労働者のなかで、幸せのコストとなっているかもしれない人もいる。同時に、日本企業の終身雇用モデルは、企業との個人的関係の長期的な見方をとっており、高年労働者にとって、明らかな有益性をもっている。しかし、また確実に、年齢障壁を生じさせるような硬直性ももっている。

日本の政策立案者、企業および労働組合にとっての課題は、より柔軟な雇用を促進することだろう。その柔軟な雇用は、もはやスキルに対する需要がない労働者にとって雇用の場を失うという社会的に受け入れうる方法を提供する一方、より退職を遅らせることをすすめるという側面もある。また、グローバルな競争が増大するなかで、終身雇用のよい要素を維持することも課題である。企業モデルや社会政策のあり方で、過去にたびたび日本を追いかけた西欧経済は、この機会に、生徒と教師の両方の役割を演ずる可能性がある。

[注]

- (1) Taylor, P. (2002a) *New Policies for Older Workers*, The Policy Press, Bristol.
- (2) Marshall, V. W. (2002) 'Perspectives on aging, work and retirement', Panel Presentation at Gerontological Society of America Annual Meeting, Boston, MA, November; see also Working Group on the Implications of Demographic Change (2002).
- (3) Working Group on the Implications of Demographic Change (2002) *The Challenge of Longer Life. Economic Burden or Social Opportunity?*, The Catalyst Forum, London.
- (4) Taylor (2002a)

- (5) Taylor, P., Encel, S. & Oka, M. (2002) 'Older workers-trends and prospects', *Geneva Papers on Risk and Insurance*, vol. 27, no. 4, pp. 512-531.
- (6) Taylor et al (2002) .
- (7) Oka, M. (forthcoming) article on firm and public in Japan, *Geneva Papers on Risk and Insurance*; Taylor (2002a)
- (8) Taylor, P. (2003) 'Age, labour market conditions and male suicide rates in selected countries' , *Aging and Society*, vol. 23, pp. 25-40.
- (9) Taylor, P. (2002) *Improving employment opportunities for older workers: Developing a policy framework*, Report to the European Commission, Prepared for The Ninth EU-Japan Symposium *Improving Employment Opportunities for Older Workers*, 21-22 March 2002 in Brussels.
- (10) Taylor, P. (2002b) 'Working at the margins: public policy, age, and firms in Japan, *Japan Labour Bulletin*, vol. 41, no. 8, pp. 13-16.
- (11) Oka, M. (forthcoming)
- (12) Oka (forthcoming), Taylor (2002b)
- (13) Taylor (2002b)

(なお、文中の小見出しは訳者の責任で付したものである)

