

定年制度廃止¹

～高齢者雇用促進を目指して～

関西大学 林 宏昭 研究会 労働政策

大倉崇 麻田真平 石崎祥章
出原祐児 稲岡徹也 馬屋原亮

2008年12月

¹本稿は、2008年12月20日、21日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2008」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、林宏昭教授（関西大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

本報告書では、現在日本で急速に進展している少子高齢化による労働力人口の減少が経済へ与える影響、その中でも経済成長に関して危機感を抱き、高齢者の労働力活用に注目した。高齢者雇用に関する現状を検証したうえで、これからの日本経済における望ましい高齢者雇用政策のあり方を検討する。

問題意識では、総人口に占める高齢者の割合が年々増加しており、労働力の減少は我が国の経済成長において非常に重要な問題であるとして、これを解決するための新たな労働力の活用が必要であると考えた。よって、新たな法律の立案や改正を視野に入れ、少子高齢化の及ぼす諸問題に対応し、生産性、経済成長の観点からも労働力確保の必要があり、早急に高齢者雇用制度の確立、法律の整備をすべきであるとの問題意識を持ち、政策を提言する必要があると考える。

現状では、労働力人口の推移、高齢者の雇用環境、高齢者の就業意識、諸外国の高齢者雇用の現状について検証した。労働力人口については、総務省統計局の「労働力調査」をもとに年齢層別に検証し、1975年と2007年を比較した中では、近年の若年層の労働力人口の減少、労働力の高年齢化というデータを得た。また労働力人口の構成比を調べ、労働力の高年齢化だけではなく、若年層の労働力が衰退していくことも分かり、それに対する雇用対策の必要性を感じた。高齢者の雇用環境については、まず高齢法による3つの措置を紹介し、厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに、定年を定めている企業について制度別に内訳を検証し、企業規模との関連性を示し、制度の課題となっている内容についても挙げた。高齢者の就業意識については、総務省の「就業構造基本調査」、内閣府の「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」をもとに、若者と高齢者の就業意識を検証し、また、欧米の主要先進国とも比較し高齢者の就業意識の高さを示した。さらにアメリカやEU諸国など定年を廃止している諸外国を紹介しその現状を調べた。

次に先行研究として上林千恵子氏(2008)の「高齢者雇用の増加と定年制の機能変化」について紹介し、その批評と我々の研究にどのような影響を与えたかを書いた。

分析では、まず国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計」(2008)を元に将来的に現在の名目GDP(以下GDP)を維持できるのかを分析した。そこで2006年の就業率でGDPを維持するならば、2050年には就業者1人当たり1.27倍の生産額に増やさなくてはならないことを確認し、さらに2050年に就業者1人当たり1.27倍のGDP成長が見込めるであろうかを、過去10年間の就業者1人当たりのGDP平均成長率(1996~2006年)を元に分析した。その結果過去10年の就業者1人当たりGDP平均成長率は約0.16%であり、2050年において就業者1人当たり1.27倍のGDP成長は困難だという結論に達した。次に労働力不足を補う方法として外国人雇用と若年無就業者の2つについてそれぞれのメリット、デメリットを検証し、高齢者雇用の優位を確認した。続いて、高齢者雇用制度の見直しに関する考察として、高齢法の定める、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止3つの措置についてそれぞれのメリット、デメリットを比較、検証した。その中で我々は、それぞれ一長一短があるが、定年廃止がもっとも優れていると考え、これを政策として提言することとした。

政策提言は、改正高齢法で定められた3つの選択肢を破棄し、定年の定めを廃止に一本化した上で、段階的に年金制度を廃止することとした。なお年金に関しては、現在までの年金掛け金を返済し、80歳以上の高齢者は国が扶養する新たな生活保障制度を創設することとした。

目次

はじめに

第1章 現状整理

- 第1節 労働力人口の現状と推移
- 第2節 高齢者の雇用環境
- 第3節 高齢者の就業意欲
- 第4節 年金制度が就業に与える影響
- 第5節 先進諸国の高齢者雇用の現状

第2章 先行研究

- 第1節 先行研究の要約
- 第2節 先行研究の批評と本稿への影響

第3章 分析

- 第1節 労働力不足に関する分析
- 第2節 労働力不足を補う対象に関する考察
- 第3節 高齢者雇用制度の見直しに関する考察

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言
- 第2節 補足説明

参考文献・データ出典

はじめに

現在、日本では少子高齢化が急速に進んでおり、総人口に占める若年者の割合が減少し、高齢者の割合が増加している。出生率が依然として低い水準で推移していることから、今後も少子高齢化の進行はますます勢いを増すと予想される。2013年には4人に1人が、2035年には3人に1人が65歳以上の高齢者である社会が形成されるとの推計²もされており、労働力の高齢化、労働力不足が強く懸念されている。それに加えて近年は「団塊の世代」³の定年退職期でもあり、この高齢労働力人口が抜けたとき、日本の経済に多大な影響を及ぼすことは明白である。労働力の減少は日本経済の成長において重大な問題であると捉え、これは団塊の世代の定年退職期だけの問題ではなく、中長期的な視点から見ても非常に重要な課題であると考ええる。

そこで、我々はこの高齢者に目を向け、今後も増加する高齢者の労働力を活用することにより、労働力人口の維持、減少速度を緩和させるべきだと考えた。

日本の未来を担う若年者層の就業意欲は若年無就業者が減少傾向にないことなどから、低い水準であると言える。それに対し、高齢者層の就業意欲は非常に高い水準で推移しており、他の先進国の高齢者よりも高い。これは2004年に成立した65歳までの雇用継続を義務付ける改正高年齢者雇用安定法（以下、高齢法）や、年金の受給開始年齢が引き上げられたことや、平均寿命の増加などが背景と考えられる。政府が高齢者雇用について70歳までの雇用延長の方針を示していることから、高齢者の雇用環境はまだまだ改良の必要があると考えられるであろう。

よって、本稿では、高齢者の雇用環境をさらに改善し、労働力不足に陥るのを防ぎ、経済成長の鈍化を未然に防ごうと考え、労働力人口の推移や、現在の雇用環境等について分析し、高齢者の就業率改善を目指した政策を提言する。

² 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成18年12月推計）

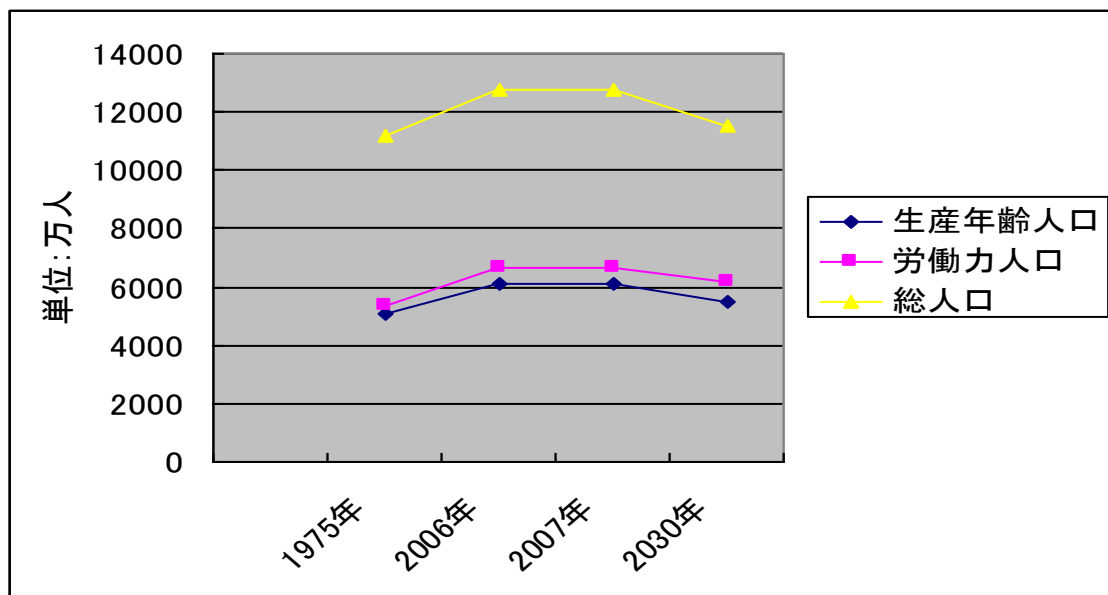
³ 第一次ベビーブーム(1947-1949年)世代。この世代の合計特殊出生率は4.5前後の非常に高い値を示した。

第1章 現状整理

第1節 労働力人口の現状と推移

ここで取り上げるのは労働力人口の現状と推移である。労働力を計る一つの尺度として生産年齢人口というものが用いられる。生産年齢人口とは、生産に携わる人口のことで 15～64 歳の人口層のことを指す。また、生産年齢人口よりも労働力をより顕著に表すものとして労働力人口という尺度が用いられ、15 歳以上の者で就業者、就業希望者、完全失業者の総数を指す。以降、我々は労働力人口を指標として論じていく。総務省統計局の「労働力調査」(2008)によると、2007 年の労働力人口の総数は 6,669 万人であり、55～59 歳の労働力人口が 810 万人で一番多い年齢層となっている。2008 年度の労働力人口は、総務省統計局のデータより、1月から8月の労働力人口を平均して推定すると、6658 万人となっている。一方、1975 年の労働力人口の総数は 5,323 万人で、25～29 歳の労働力人口が 748 万人で一番多い年齢層となっている。これは、第一次ベビーブーム世代の人口が原因だと考えられる。また、55～59 歳の労働力人口は 314 万人であった。55～59 歳の年齢層で比較してみると労働力人口の高齢化が見て取れる。

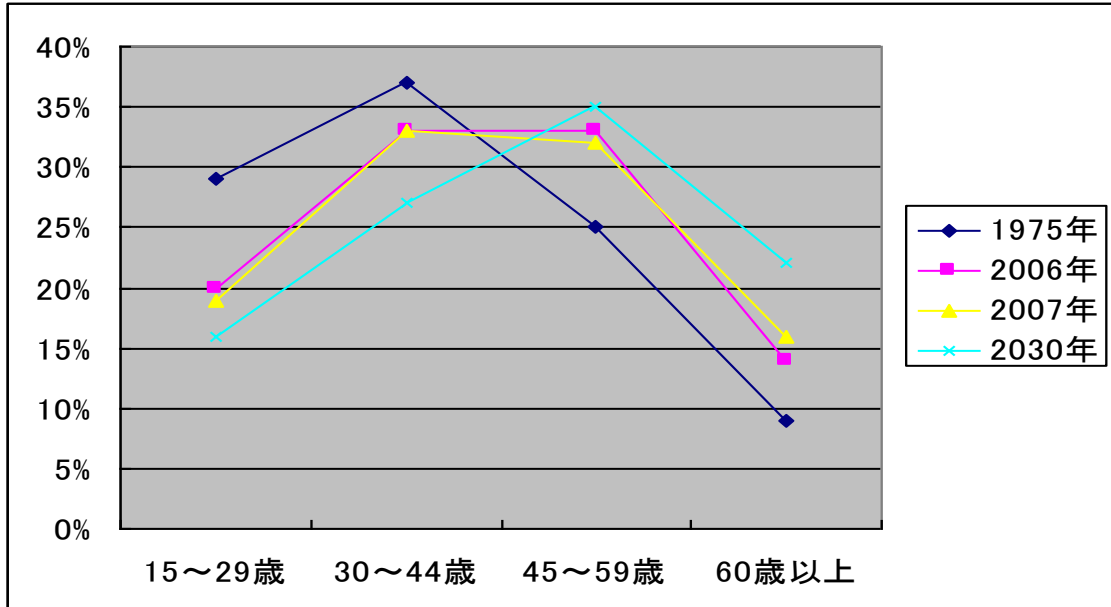
図 1-1-1 「人口の推移」



総務省統計局「労働力調査」(2008)より作成

また、労働力人口の年齢構成をみてみると 1975 年の 15～29 歳は 29%、50～64 歳は 19% であるのに対し、2007 年の 15～29 歳は 19%、50～64 歳は 30% となっている。以上のことから、労働力の高年齢化が進んでいるだけではなく、若年層の労働力の衰退もみてとれる。

図 1-1-2 「労働力人口の構成比」



総務省統計局「労働力調査」(2008)より作成

次は、将来の労働力人口の見通しを見ていくことにする。厚生労働省雇用政策研究会の「すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安心して生活できる社会の実現」(2007)を参考にする。2012年の労働力人口は6,628万人、2030年では6,180万人になる。2007年から2030年の労働力人口の減少は、平均して年0.33% (少数第三位を四捨五入して計算) ずつ減少していき、2008年から2030年では0.34% (同上) の減少になっている。このことから労働力人口はわずかながらも年々減少傾向にあり、労働力の高齢化がこれからますます進んでいくなかで、少子化かつ若年層の就業意識の低下により、ますます高齢者の労働力人口、労働力率が高くなると予想され、それに対する雇用政策の充実化が重要になる。

第2節 高齢者の雇用環境

高齢者の雇用状況の説明に入る前に、ここでまず改正高年齢者雇用安定法によりいずれかを講じなければならないとされる3つの措置、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止についてそれぞれの雇用形態の特徴を挙げて説明する。

定年の引き上げは就業規則等に定められている定年年齢を引き上げることによりそれを導入した企業の全従業員の雇用が延長されることになる。そのため被用者側は安定した雇用が保証されるが雇用者側は雇用を延長する従業員の選抜ができず、能力や意欲等の面で問題のある従業員も雇用しなければならない可能性が生じる。また労働条件は原則として低下させられないので企業にとっては人件費、退職金の増大という問題が生じると考えられる。

継続雇用制度は定年年齢に達した者の雇用契約を終了させず継続して雇用する勤務延長制度と定年年齢に達した者を一旦退職させた後再び雇用する再雇用制度の2つに分類され

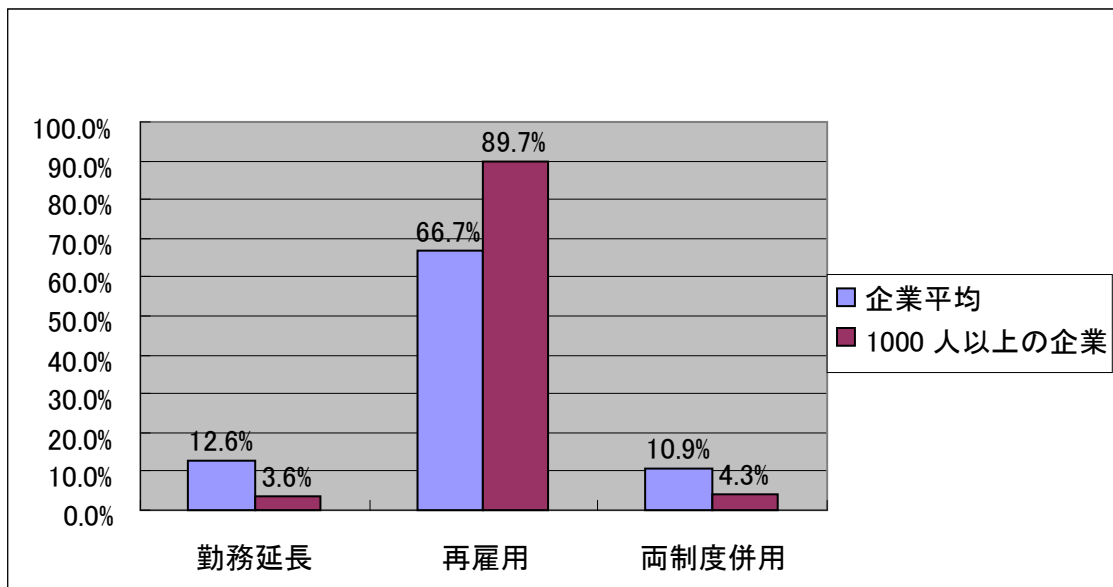
る。勤務延長制度も定年の引き上げと同様に原則として労働条件は定年前のものを継続しなければならないため、人件費や退職金の問題がある。しかし、定年の引き上げは全従業員を対象とするのに対し勤務延長は定年年齢に到達した者のうち希望者のみを対象とする点で異なると言える。再雇用制度は定年年齢に達した者の雇用契約を終了させた後また新たな雇用契約を結ぶため、労働条件の柔軟な変更が可能であることが大きな特徴であると言える。

定年の定め廃止とは労働契約の期間の終期をなくすことを意味するので、定年の機能である一定の年齢に達したことを理由に解雇することができなくなり雇用の終了は労働基準法に定められる合理的な理由により解雇される、又は退職の申し出をした時のみとなる。この制度では高齢者であっても定年がないため能力があれば有用な人材の確保が可能になる一方でその分新規の若年労働者の雇用が困難になる可能性があると考えられる。

また、これらの導入に際して各種給付金制度があるため、ここで2点ほど取り上げておく。1つは高齢者雇用継続基本給付金というもので、60歳以降の賃金が60歳時点に比べて75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されるものである。そしてもう1つは中小企業定年引上げ等奨励金というものである。これは65歳以上の定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した中小企業事業主及び65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施し、その雇用する55歳以上65歳未満の高年齢者に対して、定年延長等に伴う意識改革、起業や社会参加等に係る研修等を実施した中小企業事業主に対して助成するものである。

続いて高齢者の雇用環境の現状について整理する。2007年厚生労働省「就労条件総合調査」によると定年を定めている企業は93.2%であり、その中で一律に定めている企業の定年年齢は60歳が86.6%と大半を占める。また、「一律定年を定めている企業における勤務延長制度の有無について」では、制度がある企業は90.2%である。制度内容の内訳を見ると勤務延長制度のみが12.6%、再雇用制度のみが66.7%、両制度併用が10.9%である。社員1000人以上の規模の企業に絞ると、制度有りの企業97.6%、内訳は延長のみ3.6%、再雇用のみ89.7%、両制度併用4.3%と企業規模が大きくなるにつれ再雇用率が高くなっている。

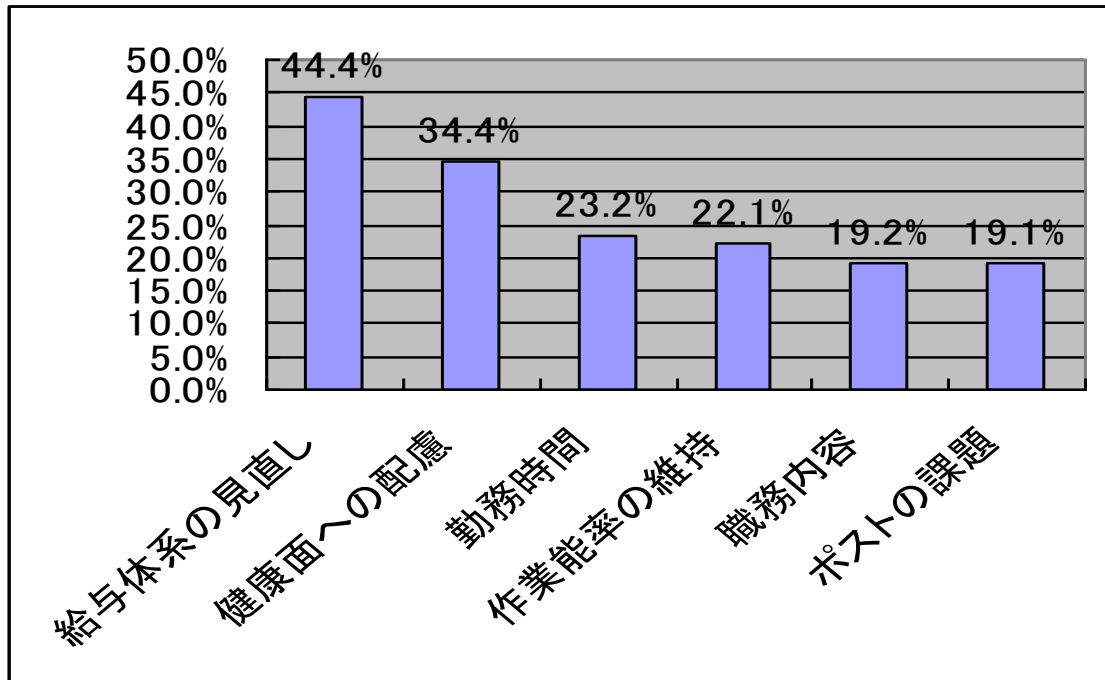
図 1-2-1 「勤務延長制度内訳」



厚生労働省「就労条件総合調査」(2007)より作成

次に「延長制度、再雇用制度導入した場合の課題の有無」では、課題になった企業が 67.2% に上り、課題としては、給与体系の見直しが 44.4% と一番多く、勤務時間、職務内容、ポストの課題がそれぞれ、23.2%、19.2%、19.1% と続いている。

図 1-2-2 「勤務延長制度を導入する際の課題内容(複数回答)」



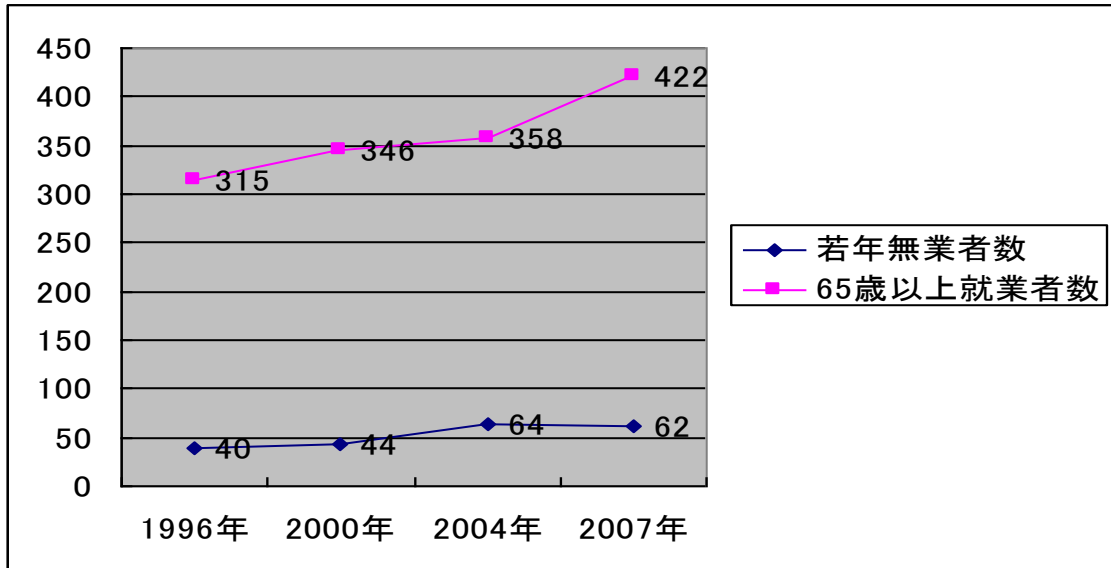
厚生労働省「就労条件総合調査」(2007)より作成

この結果は問題意識の項で前述した高齢法の施行によって義務付けられた高齢者の雇用確保措置として、他の2つに比べ比較的企業に負担のかからない継続雇用制度を選択し、中でも再雇用制度を選んだ結果であると考えられる。また、導入する際の課題になった給与体系の見直し、勤務時間、職務内容等に定年延長、定年廃止よりも再契約を結び、見直しが容易であることから課題に対応し易いという点も、比率が高い理由として考えられる。

第3節 高齢者の就業意欲

ここでは高齢者の就業意識について述べる。65歳以上の高齢者の就業者数は1996年には315万人であったが、年を重ねるごとに増加し、2007年には422万人となっている。割合にして約34%の増加となっており、このことから高齢者の就業意識は高まってきていると言える。一方、非労働力人口のうち15~34歳で、家事も通学もしていない「若年無業者」は急激に増えてきている。2000年では44万人であり、近年は横ばい状態だが2007年時点では62万人にもものぼっており、若者の就業意識の低さが伺える。

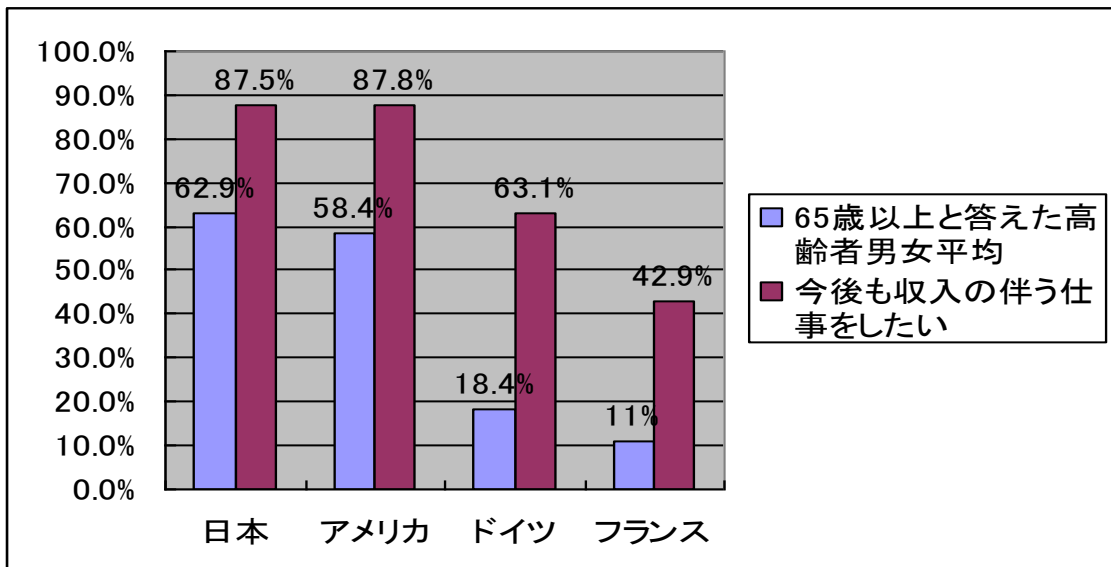
図 1-3-1 「若年無業者、65 歳以上就業者数推移 (単位: 万人)」



総務省統計局「労働力調査」(2008)より作成

次に、内閣府の各国 60 歳以上の高齢者を対象とした調査である「第 6 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」(2007)によると、望ましい退職年齢として 65 歳以上と答えた高齢者男女平均は、日本 62.9%、アメリカ 58.4%、ドイツ 18.4%、フランス 11%であり、欧米の主要先進国と比べて日本の退職年齢が高いと言える。同調査内の「現在、収入の伴う仕事をしている高齢者が、今後も収入の伴う仕事をしたいと思うか」では、今後も仕事を続けたいと思っている者の割合は、日本 87.5%、アメリカ 87.8%、と 9 割近くと高くなっているのに対して、ドイツ 63.1%、フランス 42.9%と低くなっている。

図 1-3-2 「60 歳以上、高齢者就業意識の国際比較結果」



内閣府「第 6 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」(2007)より作成

このことから日本の高齢者の希望退職年齢、就業意識が世界でも高い位置にあることがわかる。

第4節 年金制度が就業に与える影響

我が国の年金制度は1階部分の全国民が加入する基礎年金である国民年金を基礎に2階部分に厚生年金、共済年金である被用者年金、3階部分に企業年金と3段階の体系をとっており1階部分と2階部分が公的年金であり3階部分は私的年金である。国民年金とは、全国民を対象とし国民生活の安定を国民の共同連帯により防止し、健全な国民生活の維持・向上させる公的年金のことである。厚生年金は政府が管理する社会保険のであり企業で働く人を対象とする年金制度である。共済年金とは国家公務員、地方公務員、私立学校の教職員を対象とする年金制度のことである。

我が国の公的年金の特徴として自営業者や無業者を含め全国民が国民年金制度に加入し基礎年金給付を受けるという国民皆年金、加入者がそれぞれ保険料を拠出しそれに応じた額の年金給付を受ける社会保険方式、賦課方式による世代間扶養がある。給付の種類としては原則として国民年金に25年以上の加入が必要とされる老齢年金、条件として病気やけが等の障害発生までの被保険者期間中に原則として被保険者期間の3分の1以上の保険料の未納がないことが必要とされる障害年金、年金受給者や被保険者が死亡した場合その人に生計の維持をされていた遺族に支給され、条件として障害年金と同様に被保険者期間中に原則として被保険者期間の3分の1以上の保険料の未納がないことが必要とされる遺族年金がある。次に厚生労働省年金局の公的年金の被保険者数について、高齢化傾向が顕著に現れ始めた1990年代を見ると1990年では公的年金制度全体の被保険者数は66,314万人であったが2005年には70,447万となっている。その中でも受給権者数について見ると1990年では24,909万人であったが2005年には53,057万人と、被保険者数、受給権者数ともに一貫して増加しているが特に被保険者全体に対する受給者の割合が高くなっているのが読み取れる。これからますます進展していくであろう高齢化により、現役世代の負担の増加は避けられず、このままでは年金制度自体が破綻する可能性がある。続いて現状の問題点を簡潔に述べる。社会保険庁統計情報、2009年の国民年金加入・納付状況によると、納付率は63.9%であり3割以上も的人が加入・納付をしていない。公的年金制度は、現役世代が高齢者を支える形をなしているため、給付と負担の均衡を確保しなければならない。しかし、現状では3割以上の人加入・納付をしておらず、これからさらに増える高齢者を減っていくだろう現役世代で支えるには、受給額を減らす、もしくは現役世代の負担を増やすかが考えられる。そうすると、現役世代は自分たちが年金の受給年齢になるころにはもらえないだろう、と考えてしまうことでさらに未加入や未納付が増えるという負のサイクルが生まれる。また高齢法との連携から、60歳代前半の雇用の促進を図るため、賃金の増加に対応して収入が増加するように在職老齢年金の改善が行われた。しかし、この在職老齢年金こそが高齢者の就労のモチベーションを下げってしまう原因でもある。これから65歳からの年金支給開始が始まるが、60歳以上でもまだ働く人には収入に応じて在職老齢年金が減少またはなくなる。これでは働くだけ年金が減るので、生涯現役でバリバリ働きたい人には足枷になると考えられる。また消えた年金問題や2049年に公的年金の枯渇が厚生労働省の試算でだされたなど、最近では年金に関して様々な問題が生じており、年金に対して不満を覚える人も多いかと思われ、年金制度自体に疑問を感じざるを得ない。

第5節 先進諸国の高齢者雇用の現状

現在アメリカや EU 諸国は定年廃止など的高齢者雇用対策を行っている。アメリカでは 1967 年に連邦法として「雇用における年齢差別禁止法」成立した。これは採用、賃金、解雇、労働条件など雇用のあらゆる場面で、年齢による差別を禁止するものである。1967 年当時の保護の対象は 45 歳以上 65 歳未満の人を対象にしており、なおかつ従業員 20 人未満の企業や自営業者には適用されなかった。1978 年に改正され年齢条件が 70 歳まで引き上げられ、1986 年の改正により提唱年齢の上限が撤廃された。またアメリカにおいて年齢差別禁止法が可能となった背景には、①労働者の採用と解雇が自由であり、業績悪化の場合レイオフ等で労働力の調整が比較的容易であること②企業における仕事のやり方が個人の仕事の範囲と責任をはっきりさせた上、個人単位で仕事を行い、なおかつ賃金が年齢に関係なく仕事の内容と賃金が対応していること③1967 年以前にも定年制は存在していたが、実際に定年年齢まで働く労働者がほとんどいなかったこと、の 3 点があげられる。一方、EU 諸国では 2000 年に「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定される指令」が出された。この法案は宗教、信条、障害、年齢、性別などにより雇用の差別を禁止することを目的としたものである。独立行政法人 労働政策研究・研修機構によると「欧州各国の政策対応は国により相違が大きいものの相対的に見て、従来の早期引退促進から近年高齢者就業促進に転じていること、雇用保護をしながら維持しながら年齢による雇用差別の是正に乗り出したことは日本との類似点が多い」とのことである。そもそもアメリカにしても EU 諸国にしてもなぜこのような法が必要になってきたかという、そこには欧米共に少子高齢化が進んでいるという背景があるからである。世界各地で少子高齢化は進行しており、労働力確保のためには高齢者の雇用が必要不可欠になってくると考えられる。現在日本も少子高齢化を迎えており、このような諸外国の制度を見本とし、高齢者の雇用を促進させることは重要であると我々は考える。また日本はアメリカと同様に憲法で基本的人権を保障しており、憲法第 22 条では「職業選択の自由」保障しており、年齢を理由に職業選択の自由を奪うのは健康に違反するものだと考え、年齢ではなく能力で雇って行くことも大事であると考えられる。

第2章 先行研究

第1節 先行研究の要約

ここでは我々が高齢者雇用の現状を理解し、高齢法の問題点とそれが諸制度へ与えた影響の分析を行う上で参考にした先行研究である上林氏（2008）の「高齢者雇用の増加と定年制の機能変化」について紹介する。上林氏はまず日本の高齢化の状況をヨーロッパ各国と比べ、日本が世界一の高齢化社会であること、また高齢化進展が急激に進んだことに触れている。この要因として上林氏は高齢者の寿命が延びたこと、少子化の2つを挙げ、高齢化社会を前提とした制度設計を行うには時間的な余裕がないと述べている。次に2004年の改正高年齢者雇用安定法成立前後の高齢者雇用の状況や高齢法について述べている。そしてこれらを踏まえた上で高齢者雇用と高齢法、定年制と高齢法それぞれの関係について考察し、高齢者雇用の個別管理の必要性を述べている。高齢者雇用と高齢法との関係については、「労働力調査」、「高年齢者就業実態調査」のデータを用いて、高齢法により、どのような効果が得られたのかを明らかにしている。分析の結果、年金制度の充実により、高齢法の意図とは逆に、高齢者の就業率が低下したことを指摘している。定年制と高齢法との関係では、定年制における雇用保障、解雇、労働条件変更という3つの機能を紹介し、過去の推計から、高齢法による定年制の延長と高齢者確保措置の延長によって、これらの機能が薄まってきていると述べている。雇用保障機能は、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、解雇機能は、定年前でも解雇可能という意味になってきているとして、定年延長が意図せざる結果として、定年制を形骸化させてきていると述べている。次に高齢者雇用と個別管理の必要性では、年齢による集団管理である定年制の機能が弱体化したことにより個別管理が強まったとしている。上林氏は人間のもたらす身体的・精神的条件を前提にすれば、高齢期になればなるほど個体差が大きく、結果として高齢者雇用に集団管理には適合せず、個別管理が望ましくなるとしている。モラル低下を高齢者の特徴で済ましてしまうと少数の就労意欲の高い高齢者を排除してしまうことになるため、それが高齢者に対して個別管理が必要となる理由だと上林氏は述べている。

第2節 先行研究の批評と本稿への影響

我々はこの先行研究の特に、高齢法の問題、年金制度の問題、個別管理の必要性に注目した。上林氏は高齢法により定年制の持つ機能は薄れてきているとしている。我々はこのことから高齢法を改善する必要があると判断した。その上で高齢法の定年廃止、定年延長、継続雇用の3つの措置のうちそれぞれのメリット、デメリットを分析することとした。また上林氏は、年金制度の充実により高齢法の意図とは逆に高齢者の就業率は下がっていると述べて

いる。このため我々は年金制度も見直すべきと考えた。そして高齢者雇用を促進するにあたり、個別管理の重要性を理解し、上述の高齢法、年金制度の改革と共に、個別管理が達成される政策を目指した。

本稿ではこの先行研究を受けて、現在の高齢者雇用に関する課題を解決するために以下政策提言を考えた。まず上林氏は高齢法による定年延長が結果として、定年制を形骸化させてきていると述べているが、これに関して我々は高齢法による措置を定年廃止に一本化することを提言している。また高齢期になればなるほど個体差が大きくなるとして個別管理の重要性を説いているが、定年制を廃止することにより個別管理は必要不可欠なものとなるため、高齢者雇用には都合がよいものとなる。個別管理をすることで、従業員の競争力強化や、より有効的な労働力の活用にもつながるため経済にもよい結果をもたらすものになると考えている。さらに上林氏は年金制度の充実が、高齢者の就業率の低下の原因になっていると述べているが、これに対して我々は年金制度を廃止し、代わりに80歳以上の高齢者は国が保護するという政策の提言をしている。これにより高齢者の就業率の改善も期待できる。以上のことを踏まえた上で、次章から詳細な分析、提言へ続けたいと思う。

第3章 分析

第1節 労働力不足に関する分析

ここでは、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計」（2008）を元に将来的に現在の名目 GDP（以下 GDP）を維持できるのかを分析する。

分析に際し、基準を 2006 年とし、2006 年の就業率で 2050 年まで推移するとの前提を置いた。まず、2006 年から 2050 年にはどれくらいの上業者数が減少するのかを算出した。2006 年の 15 歳以上人口は 1 億 1034 万人であり、その内上業者数は 6382 万人と就業率は 57.8% である。対して 2050 年の 15 歳以上人口は 8694 万人と推計されており、就業率が 2006 年と同じという前提であるので上業者数を推計すると 5025 万人となる。これより 2050 年には 2006 年よりも上業者数が 21.3% 減少する。2050 年の GDP を 2006 年の就業率で維持するならば、2050 年には上業者 1 人当たり 1.27 倍の生産額に増やさなくてはならない。（式 1）

〈式 1〉

$$100 / (100 - 21.3) = 1.27$$

次に 2050 年に上業者 1 人当たり 1.27 倍の GDP 成長が見込めるであろうかを、過去 10 年間の上業者 1 人当たりの GDP 平均成長率（1996～2006 年）を元に分析する。

2006 年の GDP は 511 兆 8770 億円、上業者数は 6382 万人であり、上業者 1 人当たりの GDP 額は 802 万円である。一方、1996 年は GDP 508 兆 4328 億円、上業者数 6486 万人、上業者 1 人当たりの GDP 額 789 万円であるので過去 10 年間の上業者 1 人当たりの GDP 額は 1.016 倍の増加である。（式 2）

〈式 2〉

$$8,020,000 / 7,890,000 = 1.016$$

これを元に 10 年間の GDP 平均成長率を算出する。（式 3）

〈式 3〉

$$\begin{aligned} 1.016 &= (1 + x)^{10} \\ x &= 1 - (1.016)^{(1/10)} \\ x &= 0.0016 = 0.16\% \end{aligned}$$

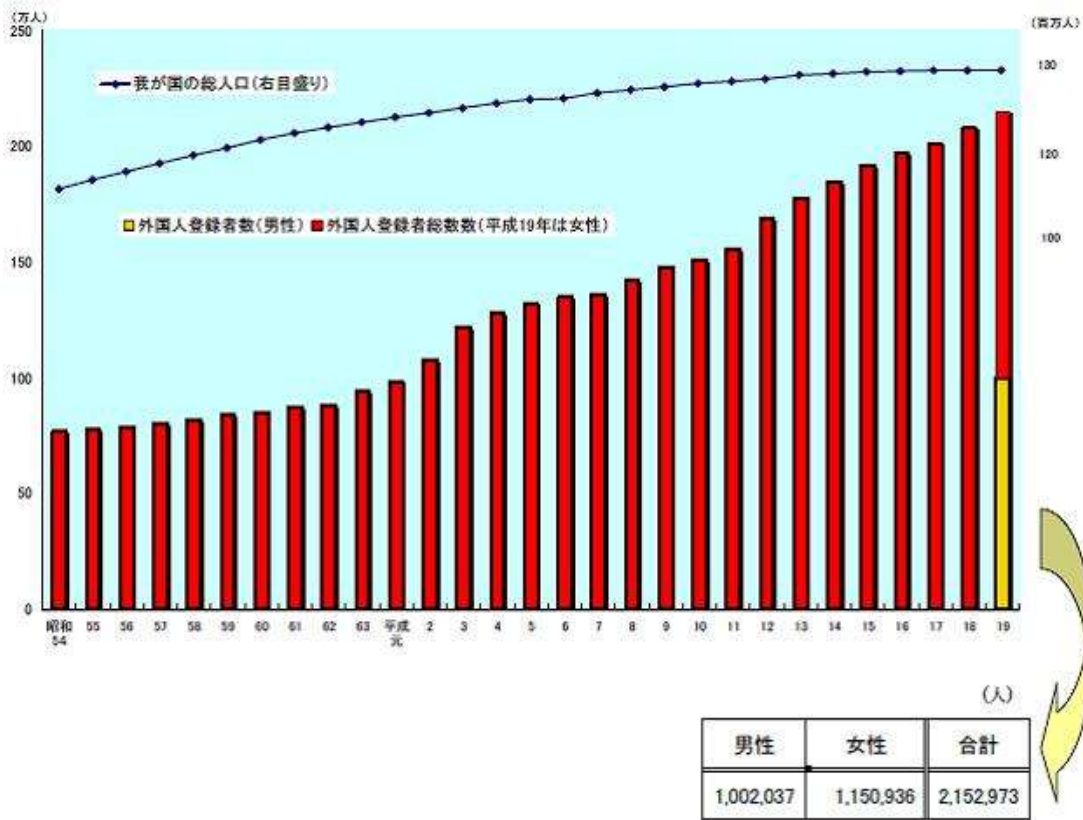
上記の式から過去 10 年の上業者 1 人当たり GDP 平均成長率は約 0.16% である。このことを考慮すると、2050 年において上業者 1 人当たり 1.27 倍の GDP 成長は困難だと考えられる。

以上のことから就業者 1 人当たり GDP1.27 倍の成長は困難であり、2050 年において 2006 年の GDP を維持するならば、就業者数自体の増加が必須であると言える。

第2節 労働力不足を補う対象に関する考察

労働力不足を解消する方法として、高齢者雇用の他にもいくつかの手段がある。その中に外国人労働者の受け入れというものがある。現在、経済の国際化にともなって、人の国際化も進んできている。法務省入局管理局によると平成 19 年末の外国人登録者数は 215 万 2973 人で過去最高記録を更新している。10 年前に比べると約 45% の増加であり、この 10 年間で外国人登録者数は約 1.5 倍になった。

図 2-2-1 「外国人登録者総数・我が国の総人口の推移」

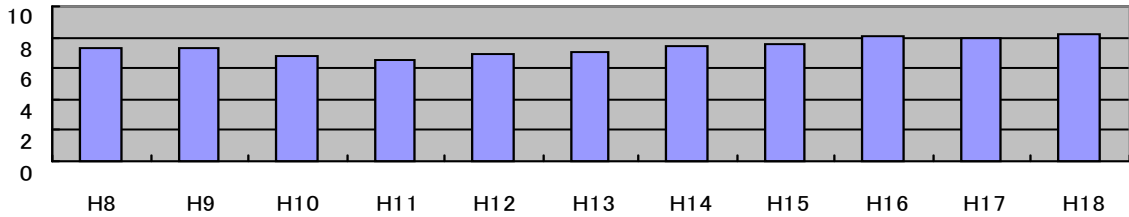


(外国人登録者総数は各年末現在、我が国の総人口は各年 10 月 1 日現在)

法務省入局管理局「平成 19 年 12 月 31 日現在の外国人登録者数」より一部改変

また厚生労働省の 2006 年「外国人雇用状況報告」によると 1 事業所当たりの直接雇用されている外国人労働者数は 8.2 人となっており、10 年前からは 0.9 人の増加となっている。

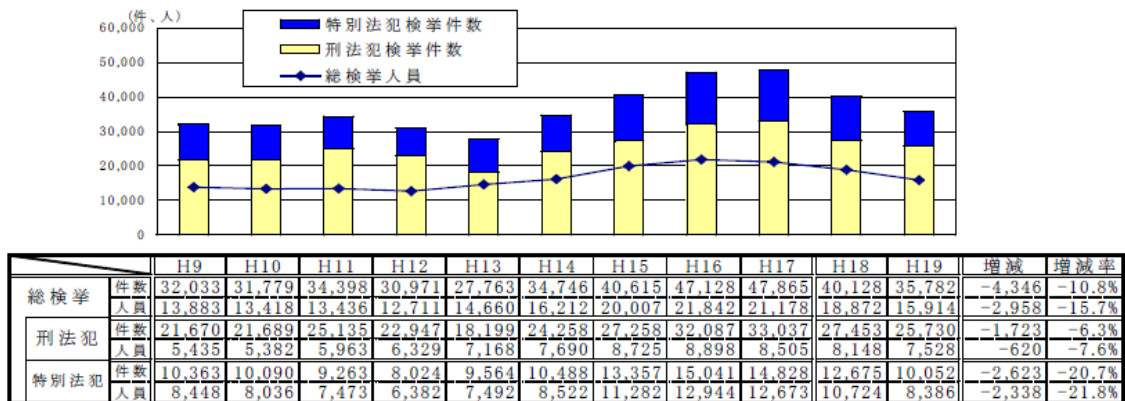
図 2-2-2 「1 事業所当たりの外国人労働者数の推移(直接雇用)」



厚生労働省「外国人雇用状況報告」(2006)より作成

このことからこの10年で日本に働きにきた外国人、外国人を雇用する企業は着実に増えてきていると言える。労働力不足の解決策として外国人労働者を受け入れるメリットとしては、高齢者を雇う場合に比べ賃金を抑えることができる点が挙げられる。一方デメリットも存在する。現在、日本は外国人労働者の受け入れについて、「専門的、技術的分野の外国人」については「経済社会の活性化や一層の国際化を図る」という観点から、積極的に受け入れるが、「単純労働者」については、「国内の労働市場に関わる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼす」と予想されるため、慎重に対応するといった方針をとっている。しかし、労働力の不足分の多くを外国人雇用で補う場合には「単純労働者」の受け入れも積極的に行う必要が出てくる。この場合、上述の通り、いくつかの問題が考えられる。内閣府が平成16年に行った「外国人労働者の受け入れに対する世論調査」では「今後とも専門的な技術、技能や知識を持っている外国人は受け入れ、単純労働者の受け入れは認めない」と答えた人の割合は25.9%であり、その理由として「治安が悪化する恐れがある」と答えた人が74.1%にもものぼり、続いて「地域社会の中でトラブルが多くなる恐れがある」が49.3%、「不況時には日本人の失業が増加するなど雇用情勢に悪影響を与える」が40.8%、「日本人が就きたがらない仕事に、単に外国人を活用すればいいという考えはよくない」が28.3%となっている。まず「治安が悪化する恐れがある」について、警視庁によると、平成19年の来日外国人の犯罪検挙件数、人員数はここ1,2年ではやや減少しているが長期的な推移で見ると年によって多少の増減はありつつも増加基調が引き続けている。

図 2-2-3 「来日外国人の犯罪検挙件数の推移」



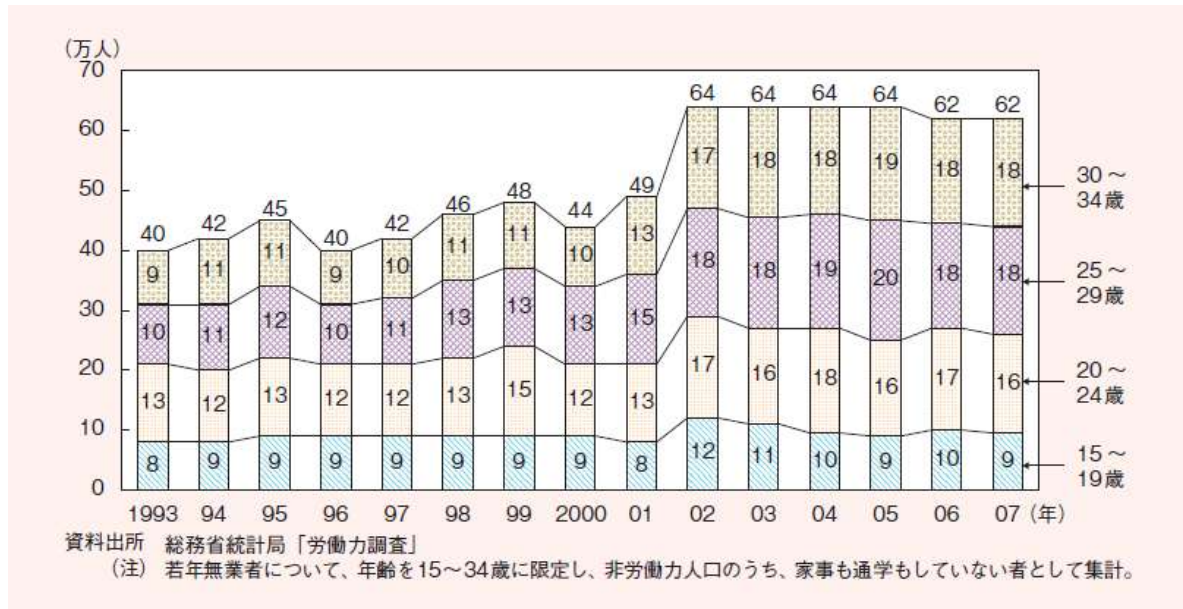
警視庁「来日外国人犯罪の検挙状況(平成19年)」より引用

これには近年の来日外国人の増加は無関係とは考えづらく、外国人労働者の積極的な受け入れを行った場合、これらの数字はさらに増えるものと考えられる。次に「地域社会の中で

トラブルが多くなる恐れがある」については、言葉が通じないことや仕事、生活に対する考え方の違いなどの為に周囲との文化的摩擦が生じる場合が多々ある。事実、外国人労働者が多く居住する地区では言語、教育、治安などで問題が報告されており、外国人労働者の積極的な受け入れを行った場合このような地区はさらに増えると思われる。「不況時には日本人の失業が増加するなど雇用情勢に悪影響を与える」については、中小企業にとっては低賃金で働く外国人を雇う方が得なため、不況に陥った場合にこういった企業では日本人の失業が増加する可能性がある。最後の「日本人が就きたがらない仕事に、単に外国人を活用すればいいという考えはよくない」については、低賃金であるために過酷で安全措置が不十分な職場環境や、人権を侵害するような事件も発生している。この他にも諸外国の例を見ても、労働力の不足を外国人労働者で補おうとした国では外国人労働者の積極的な受け入れは失敗に終わっている。例えばドイツでは外国人労働者の長期滞在化にともない家族を呼び寄せ、子供が生まれる労働者が多くなった。彼らは母国に帰るに帰れない、といった状況になってしまった。そこに景気の悪化が重なり、国民の失業が増え、外国人労働者は国民の非難にさらされてしまった。日本でもこのような事態が起こる可能性は十分にある。厚生労働省も外国人雇用について「単に少子高齢化に伴う労働力不足への対応として、外国人労働者の受け入れを考えることは適当でない」と述べており、外国人労働者の受け入れにはメリットもあるが、デメリットも多く存在すると言える。

また、若年無就業者の雇用を促進するという方法もある。現在の日本の若者の就業意識に関して非労働力人口のうち15～34歳で、家事も通学もしていない「若年無業者」は急激に増えてきている。厚生労働省の「平成20年版労働経済の分析」によると、「若年無業者」は2000年では44万人であり、近年は横ばい状態だが2007年時点では62万人にもものぼっており、若年層の就業意識の低さが伺える。

図 2-2-4 「若年無業者数の推移」



厚生労働省「平成20年版労働経済の分析」より引用

また、今後少子高齢化はさらに進行すると予想されるため、若年層の人口は今以上に減少していくと考えられる。

以上のことから外国人雇用、若年者雇用ともに受け入れを促進することは労働力不足を補うためには必要なことではあるが、我々はやはり労働力不足を解決するためにはまず高齢者の雇用を促進することを中心とする必要があると考える。

第3節 高齢者雇用制度の見直しに関する考察

高齢者雇用安定法の改正により、65歳未満の定年の定めをしている事業主は定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めを廃止いずれかの措置を講じなければならないとされているが、ここではこの3つの選択肢についてそれぞれメリット・デメリットを挙げ整理する。

まず定年の引き上げについて、メリットとして3つの選択肢の中で最も導入が簡単であることが言える。この制度のもとでは被用者は原則として労働条件を低下させられないまま、定年までは安定した雇用を保障され、雇用者にとってもそれまで働いてきて技術と能力を持った熟練度の高い人材を確保することができる。一方デメリットとして考えられるのは、定年の引き上げはそれを導入した企業の全従業員が対象となるため雇用を延長する従業員の選抜を行うことができないことである。それにより給与に見合う程度の労働をしていない従業員を雇用する可能性があり、若年層のモチベーションの低下や人件費の高騰にも繋がると考えられる。また賃金や退職金制度の取扱いについても問題となっている。

次に継続雇用制度について、この制度は勤務延長制度と再雇用制度の2つに分類される。勤務延長制度は定年時の待遇を継続雇用後も、原則としてそのまま引き継ぐので給与などの労働条件の変更も最低限に抑えられることが多く、それまでの経験を活かして働くことができる。また定年引き上げの場合と違い対象者の選抜が可能のため、一定以上の能力を持つ高齢者のみを雇用できることがメリットとして考えられる。デメリットとして考えられるのはポスト不足による人事停滞や退職金の問題である。退職金は勤務延長契約の終了後に支給されることが多く、勤務延長期間の分退職金額が増加し、それだけ企業の負担が増えることになると考えられる。一方、再雇用制度について見てみるとそのメリットは定年到達時に雇用関係を終了させ、新たに再雇用の契約を結べるとにあると言える。一旦雇用契約が終了するため労働条件の柔軟な変更が可能であり、そのため勤務延長制度で挙げたポスト不足、退職金などの問題が発生する可能性は低くなると考えられる。逆にデメリットとしては、再雇用後は定年時に比べ給与が大きく減ることが多く、モチベーションの低下へ繋がると考えられる。

最後に定年の定めを廃止であるが、定年制を廃止すべき理由として、定年制が年齢による差別であるということが挙げられる。求人における年齢制限と同様に定年制は年齢を理由に、一律に他と差をつけて扱う行為であり年齢差別の一つであると言える。アメリカやEUでも年齢差別禁止に当たっては政策的配慮がなされており、アメリカでは1967年に雇用における年齢差別禁止法（ADEA）が制定されている。これは40歳以上の労働者を対象に年齢を理由とする雇用に関する差別を禁じるものであり、当初は40～65歳が保護の対象となっていたが、1978年の改正により保護対象年齢の上限が70歳に引き上げられ1986年の改正により上限の撤廃、すなわち定年制が廃止された。定年制の廃止には、高齢者を雇う分若年者の雇用が減ったり退職に伴う各種支援の整備が必要になったりと課題もあるが、メリットとして以下のことが考えられる。定年制ではそれ自身が持つ定年年齢までの雇用保障、解雇という機能により、まだまだ働く意思や能力があり会社にとって有用な人材までも一律に辞めさせることになっているが、定年を廃止することによりそのような問題を解決することができ、豊富な経験と能力の蓄積のある高齢者が企業で活躍することにより、他の従業員に

ノウハウが引き継がれ企業の競争力強化を図ることができる。しかし定年の廃止は言い換えれば被用者にとっては雇用が必ずしも保障されないことを意味する。定年の廃止によってもたらされるものは公正性と競争力である。会社にとって有用な人材はいつまでも働くことができる一方、そうでない人は合理的な理由があればいつでも解雇される可能性があるということであり、雇用の流動化が促進されることは間違いないと言える。それにより被用者の仕事に対する意識も向上するであろうと考えられ、労働効率の観点からも効率的であると言える。また再雇用制度と同様に、雇用者と被用者の契約内容が変更できることもメリットとして挙げられる。ただしこれは先行研究で取り上げた上林氏の論文でも述べられている通り、日本型雇用システムである年齢による集団管理の定年制が廃止され成果主義のもと高齢者を雇用することとなると、人間のもたらす身体的・精神的条件を前提にすれば、高齢期になればなるほど個体差が大きくなり集団管理には適合せず個別管理が必要となる。

以上3つの制度について整理した。全ての選択にはトレードオフが存在するためどの制度を選択したとしてもメリットもあればデメリットもあるが、それぞれの制度を比較した結果、私たちは定年の廃止が最も優れていると考える。

第4章 政策提言

我々の政策提言は2つあり、1つは年金を廃止、それに変わる新たな生活保障制度を創設する。もう1つは高齢法を改正し、措置を定年制度に一本化する。高齢法のその他制度については現状の制度内容を維持し、定年廃止企業に対応させたものにする。

年金の廃止については、年金記録問題は将来的に解決するものとする。まず、老齢基礎年金、厚生年金、共済年金、障害年金、遺族年金、寡婦年金、死亡一時金を廃止し、現在までの加入年数に応じて、老齢基礎年金、厚生年金、共済年金等の保険料を返還する。また新しい制度として80歳以上の国民に対し生活保護支給額に相当する金額を国から支給、障害年金、遺族年金、寡婦年金、死亡一時金については支給条件、支給額を現在の条件で対象者に支給する。

また保険料返済、80歳以上の国民に支給する際の財源については、現在の積立金で返済、年金未納の様な問題が起こらない為にも、間接税の中でも安定して税収が得られ、未納問題が発生しない消費税の増税によって積立金で返済できない残りの保険料を返還、80歳以上の国民に支給する際の財源を賄う。

80歳以上の支給については、以下に述べる定年廃止後の労働者のインセンティブになり、定年廃止同様、高齢者の雇用が促進されるであろうと考えた年齢設定である。

この政策の目的はまず高齢者の就業率を増加させることである。年金制度が高齢者の働く意欲を奪っている要因になっていると考えられる為、年金制度を廃止すれば高齢者の就業意欲は高まると考えられる。また年金制度は現在多くの問題が残っており、将来的には破綻の恐れがある為、事前の対策である年金廃止にすべきと考える。

次に高齢法改正による定年制度の廃止であるが、現在の高齢法で決められている定年制度の延長、継続雇用の導入、定年制度の廃止を、定年制度廃止の一本化に改正するというものである。その他制度については現状の制度内容を維持、対象は定年制度廃止を行った企業にする。

前章の分析で述べた定年制度のメリット、デメリットより、定年制度の廃止は高齢になるにつれて能力差が大きくなる社員の個別管理に適していると言える。定年制度の廃止により、今までの様な雇用の保障が無くなるので、人材の流動化が進み、一層人材の有用な活用行われる。また、個人の競争力が高まり、高齢者にとっては能力があればいつまでも働けるというインセンティブになるのである。日本の高齢者の就業意識は国際的にも非常に高い位置にあり、定年制度廃止によって労働市場への高齢者の参入が進むことにより、労働力確保の点においても非常に有意義であると言える。もちろん、デメリットである他の労働力の雇用の減少という点もあり、労働力の確保においても、高齢者だけでなく若者や外国人労働者等の人材の活用も重要であるといえる。

以上の2つの政策により、2050年における労働者不足を高齢者雇用の促進を主に、他の労働力の活用も通じて解消し、2006年のGDPを維持しようというものである。まだまだ改良の余地は残されており、高齢者活用だけでなく、他の労働力の活用をより研究し、今後もこの問題に取り組みたいと思う。

参考文献・データ出典

《先行論文》

上林千恵子 (2008) 「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」
<http://rose.lib.hosei.ac.jp/dspace/bitstream/10114/1477/1/54-4kamibayashi.pdf>
(最終アクセス日 2008年11月15日)

《参考文献》

清家 篤、山田 篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
小峰 高夫 (2007) 『人口減・少子化社会の未来：雇用と生活の質を高める』明石書店

《データ出典》

- ・ 国立社会保障・人口問題研究所 HP
<http://www.ipss.go.jp> (最終アクセス日 2008年11月15日)
「日本の将来推計人口」(2006)
- ・ 総務省統計局 HP
<http://www.stat.go.jp> (最終アクセス日 2008年11月15日)
「労働力調査」(2008)
- ・ 厚生労働省 HP
<http://www.mhlw.go.jp> (最終アクセス日 2008年11月15日)
「就労条件総合調査」(2007)
「すべての人々が能力を發揮し、安心して働き、安心して生活できる社会の実現」(2007)
「外国人雇用状況報告」(2006)
「平成20年版労働経済の分析」(2008)
- ・ 内閣府 HP
<http://www.cao.go.jp> (最終アクセス日 2008年11月15日)
「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」(2007)
「外国人労働者の受け入れに対する世論調査」(2004)
- ・ 法務省入国管理局 HP
<http://www.immi-moj.go.jp> (最終アクセス日 2008年11月15日)
「外国人登録者数」
- ・ 警視庁 HP
<http://www.keishicho.metro.tokyo.jp> (最終アクセス日 2008年11月15日)
「来日外国人犯罪の検挙状況」(2007)