



ILO世界労働報告書 —「高齡労働者の諸問題」—

小林 勇

国際労働機構（ILO）は4月発表の1995年版「世界労働報告（World Labour Report 1995）」で、工業国での高齡労働者の諸問題を取りあげ、労働者の早期退職をとりやめて、高齡者の雇用を保障すべきだと提言している。

先進工業国では、90年代に入って深刻な失業問題にみまわれているが、これとならんで、急速に高齡化しつつある労働者の雇用問題がさかんに論議されるようになった。これは一つには、労働者自身の就業要求のたかまりによるものだが、同時に、労働者の早期退職にともなう公的年金など社会福祉費の増大で、制度自体が行き詰まりにおちいるという懸念の強まりにもよる。

「高齡化する社会—高齡労働者の諸問題と展望」と題するこの報告は、いくつかの図表をとり入れた、かなり長文のものだが、ここではその要点だけを紹介することにする。

早期退職は転換のとき

報告はまず世界の人口の急速な高齡化に注目している。「世界の人口は全体として増大よりも早く高齡化しつつある。とりわけ多くの先進国では、今世紀末までに人口の4分の1以上が60歳以上となるであろう。人口の高齡化は繁栄のしるしであるが、それはまた不安を高めている。西欧では2025年までに高齡者を1.5人以下の活動人口で支えることになるかもしれない。国によっては出生率の低下もまた移住を強めたり、

若年労働力の豊富な国への工業の再配置を強めることになりかねない。」さらに報告は、高齡者の労働参加率が重大なまでに減少したことにより、高齡扶養者の負担がますます重くなったと指摘している。「これは部分的には、早期に退職することによるが、多くは退職の圧力をうけたり、余剰人員にさせられたり、帰休にさせられることによる。実際に高齡労働者はリストラクチャリングの第一の犠牲者である。かれらが若年労働者より報酬が高いとか、先任権とか、追加給付などのためである。」そして報告は、ほとんどすべての研究者や政策策定者が、社会支出、とりわけ年金コストの面から、また人的資源の損失という立場から、早期退職を変えるとcomingという点で意見の一致をみていると指摘している。ただしそのさい退職は弾力的に実施されなければならないとし、この点はOECDやEC評議会も賛成しているという。

ついで報告は、高齡化が高齡者の労働にあたえる影響についての研究の注目すべき成果の一つとして、年齢の概念それ自体を問題とするようになったとして、次のようにのべている。「暦年齢はもはや労働者の退職時期を示すものとは見られていない。技能年齢や労働能力のほうが、仕事上の要求に高齡者の能力が応えられる表示として、もっと適切と考えられている。老化のしるしと考えられている多くの肉体的変化も、いまでは病気や生活スタイル、あるいはその両

方のせいだとするほうが、もっと適切とされている。」そして「労働能力を引き上げる最善の道は、健康の増進、仕事の再検討、訓練、ならびに高齢労働者の必要を考慮した、職場での弾力性を保障する労働条件の改善を結合することである。しかし使用者はこうした投資の用意がなく、高齢労働者は自分の能力にたいする様々な偏見に依然直面している。しかし、たとえばアメリカでは、いくつかの研究は、こうした態度に変化があらわれていることを示している。」と、報告は指摘している。

段階的退職への道

ついで報告は段階的退職についてのべている。「退職してからの寿命の割合は年々ふえてきている。大多数はその生涯の4分の1以上を年金でくらしている。その半数は自分自身の条件で経済的活動をつづけることを望んでいる。たとえば、短い、弾力的な労働時間で、しかも自分の好きな仕事で、ストレスを感じることをなしに働くことを望んでいる。」

「高齢労働者の第一の関心事の一つは、仕事から退職に移るのをうまくコントロールすることである。段階的退職、労働時間の漸減、もっと軽度の仕事への配転、こうしたやり方は仕事から退職への移行を楽にする方法である。

「段階的退職は、おそらく高齢労働者の必要に最も適したやり方である。こうした退職はとりわけスウェーデンで成功を見ているが、その他の国では成功しなかった。その主な理由の一つは、収入の部分的損失を埋めあわせる代わりの所得が不十分だったことである。さらに老齢年金の水準を最終年の収入にもとづくとした国では、労働者は最終年金を低くするような計画をおそらくは嫌がったのだ。スウェーデンでは、段階的退職の期間、うけとる部分的年金は、国

の所得関連年金で受給できる所得として査定されている。そして国の所得関連年金は、労働生活最後の何年間かを基礎とはせず、最高の十五年間を基礎として計算されているのである。」

「第三年代の雇用」について

最後に報告は「第三年代」の雇用について提言している。「この数年来、退職者の間に退職後の雇用への要求と、一部の雇用者の間に退職年齢の人々を一定のタイプの仕事に従事させることについての関心が高まっている。退職者の技術をパートタイムや短期契約など弾力的な取り極めで役立てることに利益を見出している使用者もかなり多い。不安定な経済状態のため、仕事をつづけねばならない高齢者もいるけれども、退職や早期退職の機会に、これまでと全く違ったタイプの活動に就いて、新しい生活のスタートを切ったり、あるいは自分自身で商売に入るものさえいる。」

「『第三年代』の雇用の発展は、壮年賃金労働者の雇用機会を脅かしかねないという恐怖を強めるかもしれない。実際にも、働く意思があり、また働くことのできるすべての人に雇用を提供できるほど、労働需要が成長しないという可能性も排除すべきではないだろう。こうした環境のもとでは、労働時間の全般的短縮、労働のライフサイクルの弾力性をもっと大きくして、世代間の労働配分の改善を認める必要がある。」

「年金制度も、満額受給の資格を、拠出の時期にかかわりなく、拠出の年数にもとづいて生じよう調整されねばならない。だれもが一定年数働くことが求められ、年金報酬の水準も最高の年月を基礎とするようにする。」

「もし社会が人口の一定部分の退役を維持し、それになんらかの形態の収入を提供する余裕をもつことができるならば、だれもが年齢に関係

国際・国内動向

なく、こうした可能性から利益をうける権利をもてるのではなからうか。それは、働く準備をし、そして働き、それから退職するという生涯の伝統的3分割を打破する全く新しい考えを必要とするものだ。たぶんこれは、労働者の利益にこたえ、使用者に必要な弾力性をあたえ、来るべき数年のうちに年金制度が直面しなければならない財政危機の克服に役立つよう政策が向かっていかなければならない方向である。」

「それはすべて、高齢化社会とは何か、という問題に帰着する。それは生涯にわたって蓄積された経験と知恵とが社会全体の前進に貢献する社会か、それとも一定の年齢の人々が逆の勢力を形成するような社会か、という問題ではなからうか。」

高齢者が安心して暮らせるために

国連の定義では、「高齢化社会」とは65才以上の高齢者の人口に占める割合が7%をこえる社会のことをいい、14%をこえるばあいを「高齢社会」という。このILO報告は、55才から60才で退職したあと、自主的に自由な立場で活動できる期間を「第三年代」とよび、病弱や扶助を特徴とする「第四年代」と区別している。この「第三年代」の高齢労働者は、「たんに扶助を必要とする弱者のカテゴリーに入る労働者、差別の犠牲者、あるいはまた使用者の都合にあわなくなったときにはいつでも、労働市場から押し出したり、ひきずり出したりできる、自由な処理にまかされている資源ではない。かれらもまた変化する社会の重要な行為者なのだ。たんにその数の規模だけからいっても、平等の取り扱いや経済活動にとどまる権利をますます強く求めるかれらの要求に考慮をはらわなければならない」と、ILO報告の提言は強調している。

日本では60才定年制が定着してきたが、高齢

者自身の希望では望ましい退職年齢は65才ぐらいというのが4割近く、70才ぐらいというのが3割近くもいる。60才ぐらいが望ましいというのは一割しかない(総務庁「老人の生活と意識・国際比較調査」91年9月)。その理由として、収入がほしいからというのが5割に近い(同調査)。それというのも年金支給額が低かったり、医療制度の改悪で老人医療費の自己負担が重くなったりしているためである。

当面の最大の問題は、企業の8割以上が60才定年制を採用しているにもかかわらず、不況のひろがりとともに、終身雇用制の見直しで、中高年者の首切りを進める企業が相いついでいることだ。高齢労働者は働く意欲をもち、生活のために働かなければならないのに、企業から排除されているのである。しかも他方で、年金支給開始年齢を65才におくらせるという改悪まで強行されている。ILOの提言では段階的退職の工夫が強調されているが、60才定年までに「段階的退職」を実施し、旧来の定年後の数年間を実質タダ働きさせている悪質な企業さえある。

ILOの提言は、ILOの条約と異なるのはもちろん、各加盟国への指針とされる勧告ほどの重みをもつものでさえもないが、国際労働基準へのガイドラインとしてみることができる。安心して暮らせるという高齢労働者の要求実現のために、この提言は活用できよう。

(理事・国際労働運動研究者)