

高齢者の雇用と生活保障を どう考えるか

古屋孝夫

1. 年金支給開始年齢の引き上げと 高齢者雇用

厚生年金定額部分の支給開始年齢の65歳への段階的引き上げが、2012年で完了するのにつづいて、2013年から厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の60歳から65歳への繰り延べが段階的に始まる。これにたいして、60歳以上の定年を決めている企業は少数で、定年と年金開始支給が接続していないことから、収入の空白が生じ、高齢化が進むなかで定年退職後の生活に困難を来す者が増えることになる。高齢者の雇用と生活の確保が、いま社会的に大きな問題として浮上している。さらに、進行する年金財政危機への対策として、厚労省は年金支給開始年齢の68～70歳への引き上げを計画していることが報じられて、問題はより深刻なものになってきた。社会的な関心の広がりのおかげで、週刊誌も相次いで年金支給開始の繰り延べによる高齢者の雇用と生活の破壊を特集記事として掲載するほどになった。

(1) 高齢者雇用確保措置の現状

厚生年金制度改悪で、60歳だった年金支給開始年齢の65歳への引き上げが段階的に始まったことと関連して、「改正」高齢者雇用安定法(2004年に改定2006年から施行)が制定され、65歳までの雇用確保について定年年齢の引き上げ(年金支給開始年齢の引き上げに合わせた2013年までの引き上げでよい)、継続雇用制度

の導入、定年の定め廃止、のいずれかの措置をとることが義務化された。しかし、罰則を欠き、違反しても指導や勧告であり、継続雇用制度は労使協議により基準を定めれば希望者全員を対象としなくてもよいとされるなど、その問題点は多い。

法改正を受けて、雇用確保措置を導入した企業の割合は、2010年で96.6%と高いが、定年引き上げは13.9%、定年廃止は2.8%と少なく、83.3%と大半は継続雇用制度の導入となっている(厚労省「雇用状況報告」2010年6月)。この継続雇用制度で、希望者全員としている企業は29.1%と少なく、基準適合者としている企業が70.2%と圧倒的に多い。

基準の内容を多い順(複数選択)にみると、一番多いのは、健康上支障がないこと91.1%、つづいて、働く意思・意欲があること90.2%、出勤率・勤務態度66.5%、会社が提示する職務内容に合意できること53.2%、一定の業績評価50.4%、熟練や経験による技能・技術を持っていること30.9%、現職を継続できること30.2%などと続いている。経営側の意にそぐわないものは対象から外されることになる。希望者が継続雇用されるのは54.4%と約半数である。

継続雇用時の雇用就業形態を見ると、嘱託・契約社員79.4%、パート・アルバイト18.2%と多く、正社員は23.0%と少ない(労働政策研究・開発機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」2008年8月実施)。

継続雇用対象労働者は基準によって選別され、

その賃金・労働条件を非正規雇用として低く抑えられるなど、雇用確保措置で労働者は、極めて低賃金で不安定な状態に置かれている。このままの状況で2013年度から、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の繰り延べが始まれば、すべての労働者の雇用が継続される保障はなく、年金支給が全くなくなって無収入となる深刻な事態が生ずることになる。

厚労省はこれにたいする対策を迫られ、2011年6月の「今後の高齢者雇用に関する研究会」報告をうけて、高齢者雇用安定法改正を労働政策審議会に諮り、法案化をめざすこととされたのである。

(2) 厚労省「研究会報告」の内容

この「研究会報告」は、今後の高齢者雇用対策として、65歳以前に定年退職等により離職する場合に、年金支給開始までに無年金・無収入となる者がなく、雇用と年金を確実に接続する必要があること、そのためには、当面は継続雇用対象労働者も含め雇用される人のすべてが、少なくとも65歳まで働けるようにすること、特に、定年になる労働者で希望する者全員の、65歳までの雇用継続を確実に進めることが急務であると指摘。現行法のもとで実現されていない希望者全員雇用をすすめるために、法定定年年齢の65歳への引き上げ、少なくとも年金支給開始が65歳になる2025年までには65歳定年とすること、希望者全員の65歳までの継続雇用、現行法の対象高齢者にかかわる基準制度は廃止すべきこと、継続雇用措置を講じない企業について社会的制裁として企業名を公表すること、賃金・人事処遇制度の見直し、再就職の支援などを提起し、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができる環境整備を

進めていくことについて合意形成、政労使一体となった施策の実現などを提起した。

(3) 財界・日本経団連の対応

これにたいして、日本経団連は2011年7月、「今後の高齢者雇用のあり方について」を発表して、財界の対応を示した。「公的年金の支給開始年齢の引き上げへの対応は本来、社会全体で対応していく課題である」とし、研究会報告で示された「雇用と年金の接続を『企業の社会的責任』とするような考え方は、個別企業のみには過大な責任を求めるものであり、それが定年対象者に限られるとしても、あまりに一方的であると言わざるを得ない。個別企業の雇用確保に依拠した政策が中心になるとすれば、企業に対し、本来は不要な業務を作り出してまで、高齢者雇用を強いることになる恐れもある」と反対を表明した。そして、「高齢者雇用の推進に当たっては、広く労働市場全体で就労の場を確保することに加え、個別企業における労使の取り組みの自主性が最大限、尊重されるような対応が求められる」とし、「高齢者の雇用が必要以上に増加するような状況になれば、先行き不透明な経済環境が続く中であって、新卒採用に抑制的になることは企業行動として必然であり、企業の将来を担う若者の雇用が阻害されかねない」と警告する。

また、現行法9条2項の継続雇用制度の対象者にかかわる基準廃止にたいして、企業の自立的な労使関係の否定につながるものであり、双務契約の一方の当事者である労働者側のみの希望で雇用確保となることは、労働契約法3条1項の原則から逸脱したものとして反対した。さらに法定定年年齢の引き上げも、計画的な要員管理に大きな影響を及ぼすものとして拒否した。

同時に雇用継続については同一企業グループ内だけでなく、それ以外の企業も含めて、雇用確保措置が講じられたものと認められることを求めている。

この財界方針は、従来から行ってきた定年後の再雇用や非正規雇用としての高齢者の低賃金労働の利用を現状より拡げることであり、雇用の多様化、流動化の一層の推進で、総額人件費削減を図ろうとする財界の態度を露骨に示すものとなっている。

2. 高齢者雇用を巡って労使は どのように取り組んできたか

大企業を中心として広がった定年制は、終身雇用として、労働者の雇用を安定的に確保する仕組みとされながら、現実には、資本の利益確保・拡大のための総額人件費削減の仕組みとして機能してきた。90年代に入ってから、終身雇用・年功賃金の解体という人件費コスト管理に対応する雇用システムの変化のなかで、いつも犠牲を押し付けられてきたのが、高齢労働者だった。それが年金など社会保険システムと絡んで、一層高齢者の生活圧迫を強める要因となっている。

高齢者雇用が日本で特に問題となるのは、年功制と終身雇用という日本的雇用慣行の特殊なあり方と、それが反映した年金等社会保障制度と関わっている。

(1) 定年制と高齢者雇用確保の展開

1960年代まで、社会保障としての年金はきわめて不備であった。高度経済成長期を迎え、家族が分解しはじめ家族の扶養力が弱まっていくなかで、労働者は在職中に高齢退職後の生活対策のめどを立てねば、その企業で安心して働

き続けることができない状況がうまれた。一方、企業が良質の労働力を確保し、企業競争に有利な立場を確保しようとするなら、労働者が生涯生活へ何らかの展望を持てるようにする処遇と労働条件の設定を経営側も考えるようになる。そこで、労働者を企業内にとじこめて養成し、企業外に移動すると損になる仕組みを作つて、労働者を長期に経営に奉仕させる人事管理として、長期継続雇用いわゆる終身雇用と年功賃金制が、経営の体力のある大企業で形成されてきた。

つまり、若年新卒者を低い初任賃金で雇い入れ、企業内教育訓練で技能習得させ、年齢・勤続とともに昇給し、相対的に高い賃金に至る年功賃金制のもとで、ある程度の貯蓄もでき、勤続と年功賃金に連動して増える退職金支給及び企業内福利厚生 の付与などで、定年退職後の生活費を用意できるようにする仕組みである。もし中途退職すれば、それらの利益を失わせることによって、正規従業員を外部労働市場から切り離し、定年まで企業内に抱え込む終身雇用慣行が成立した。年齢・勤続とともに昇給昇格していく年功賃金は、高年層ほど賃金が高くなるから、人件費コストの増加を抑えなければならない。そのために、一定年齢(当時多くは55歳)で一斉に雇用を打ち切る定年制が必要であり、それが労働者の新陳代謝のためにも機能することとなる。相対的に高い賃金労働条件で、特別のことがなければ、定年までの雇用が確保されることは労働者にもメリットがあり、労使双方の条件を満たすような人事管理の仕組みとしての定年制が、企業別労働組合における労使の力関係も踏まえて作られ、企業ごとの違いを持ちながら、大企業を中心に広がってきた。

人事管理の観点から設定された当時の定年年

齢 55 歳は、平均寿命が短い段階だったとしても、なお労働能力を持つ年齢であり、年金支給開始年齢と接続しておらず、年金水準も低いなかでは、定年後の生計費確保のために働く場が必要となるわけで、終身雇用と年功管理の延長として、企業側にその対応を求めることとなる。企業側もそれらの労働者を選別して、嘱託など非正規雇用として低賃金で使い捨てできる労働者として再雇用することで利益を得ることができ、55 歳一斉解雇としての定年制への不満解消にも役立つことになる。再雇用にならなかった労働者は、外部労働市場の厳しい条件を通して、中小企業や臨時・日雇い等で就業することとなる。下請中小企業の低賃金や不安定雇用が大企業の排出した労働者の受け皿となり、大企業の高収益の基盤となった。

(2) 大企業の定年制と中小企業や

不安定就業者の状態

大企業にたいして企業の体力の弱い中小企業では、大企業のように労働者を企業内に抱え込んで、年齢・勤続昇給などの年功処遇制をとることができず、高齢者の賃金の伸びは低下し、高年層ほど大企業との賃金格差が大きく、賃金・退職金は低位におかれている。従って在職中に退職後の生活維持への備えを持つことが困難なことからも、大企業のように一定年齢で雇用を打ち切る定年制を置くことに労使ともに利点を持たなかったから、定年制なしで働ける間は勤務を続ける企業が多かった。

経験を生かし健康で働けて経営に役立っていると見る限り、新たな労働者に入れ替えるより、雇用の継続を経営者側も有利と見た。他方、労働者側も、倒産、工場閉鎖や受注減、経営難と人員削減などで、整理解雇され職を失い、失業

者となって緊急雇用対策事業への就労か生活保護たよるほかなくなるという不安定な状態に、何時もさらされており、解雇の強制である定年制は、生活手段を一方的に奪うものとなるから、働ける限りその企業で働くことをのぞんでいた。中小企業の労働組合の基本的要求は定年制の撤廃であった。

大企業の定年制は、定年制のない中小企業や不安定就業層の存在とその低賃金と不可分な関係に立つものとして存在し得たとも言えよう。

(3) 高度成長と定年延長が持たされた役割

60 年代の高度成長、技術革新の進行のなかで、産業構造の転換と従来の熟練労働の変化は、経営側にとって、熟練の獲得とも結びついた高年層労働者の賃金上昇を、仕事と見合わないものとさせた。大企業はコスト削減のために、年功賃金からの脱却と、職務給や職能給導入を 60 年代の課題とし、それによって高年層の賃金上昇を鈍化させることが企てられた。さらに、70 年代には、石油危機と狂乱物価で生活圧迫が激化して、定年後の生涯生活への高年層の不安が増幅することとなった。同時に、高齢化と技術革新の進行のなかで、55 歳定年制は早すぎる退職強要としての矛盾を上げた。これに対抗して労働組合は、大幅賃上げとともに、賃金体系改定による高齢者の賃金抑制に反対し、年金引き上げのたたかいとともに、55 歳が一般的だった定年制の 60 歳への延長をめざすたたかいがナショナルセンターからも提起されるようになった。

経営者側も定年延長と引き換えに、年功賃金カーブの引き下げを狙い、さらに 55 歳以降を再雇用など身分変更での賃金切り下げや再雇用にあたっての選別、退職金の 55 歳清算以後別扱いや打ち切り、退職金の企業年金化、正社員

での定年延長についても延長分の賃金増による生涯賃金増に見合うものとして、その分、定年前から賃金がかかるようにする賃金体系改悪提案など、人件費削減の手段として、定年延長、高齢者雇用確保を利用してきた。これにたいする組合側の要求は、60歳への無条件延長であった。

中小企業でも人員整理の攻撃が高年層に強められるなかで、要求も定年60歳とすることで、それまでの雇用確保と解雇規制の役割を強めるものとして、「定年制撤廃」から、「定年60歳無条件延長」の要求が重視されるようになっていった。

定年60歳の要求と運動が広がるなかで、定年と年金受給開始年齢との接続が課題とされるようになる。しかし年金が低い水準のなかで、80年の総評方針も、つぎのように提起した。「高齢者の雇用機会の拡大と老齢年金制の確立とは相互補完関係にある。……しかし、この二つは本来的には必ずしも同じもの、一定年齢で結合すればそれですむもの、というものではない。……われわれは現行の年金受給年齢の引き上げに反対し、同時に年金水準の改善を要求している。だが、加えて、現行の年金受給年齢を超えた高齢者の雇用機会の拡大を強く求めていかなければならない。なぜならばそのことによって、高齢労働者が年金受給の権利の土台の上で、引退生活か雇用かを自主的に選択できるようになるからである。」(総評文庫「定年制のあり方と定年延長闘争」23～24頁)

(4) 政府の高齢化対策と定年制

高齢化の進行にたいして、定年制をこれに対応したものにしていくことは、政府の雇用政策としても、避けられない課題となってきた。労

働省の賃金研究会は1972年12月「定年延長と賃金制度について」の報告を出し、さらに1978年11月「定年延長とこれからの賃金——定年延長の円滑な促進のために——」を提起した。高齢化の進行に対応して、定年延長がきわめて重要な課題となっているのに、定年延長が伸び悩んでいるのは、低成長時代に入ったこととともに、基本的に年功的賃金体系に阻害要因があるとして、労働の質と量に応じた機能的な賃金制度への修正が必要だとする方向を打ち出した。定年延長を行わない場合も、高齢労働者の雇用確保のための措置は欠かせないことから、当面、再雇用、勤務延長等の措置をとることを認めざるを得ないが、定年延長の場合と異なり、必ずしも全員の雇用が延長されるわけではなく、再雇用・勤務延長、他企業への転職などでは、定年延長の場合と比較して、労働条件は大きく低下している状況から見て、全員が対象となる定年延長が望ましい対応だとしている(同報告21頁)。さらに定年による一斉退職でなく、完全な年金受給資格を得た段階で、現在の仕事を継続するか、退職して年金によるかという選択を自由に行えるようになることが本来の姿であるが、この観点を踏まえて、当面、定年年齢を、老齢年金の一応の支給開始年齢の60歳まで延長することを目標とすべきだとしている(同報告22頁)。この本来の高齢者雇用のあり方の認識は、前掲の総評方針と対比しても見逃せない点である。

(5) 雇用の多様化・流動化と高齢者雇用

財界は90年代になって、グローバル化の展開のなかで強まる競争激化にたいし、コスト削減で企業競争力の強化を求め、日経連は95年に「新時代の『日本的経営』」を提起した。年

功賃金と終身雇用を高コストの要因として拒否し、雇用の流動化・多様化、業績成果主義への転換を推進し、正規雇用の非正規雇用への置き換えにより、必要なときに必要なだけの雇用ですます労働者の使い捨て体制の強化、そのための規制緩和、労働法制的改悪を強行させた。年功賃金・終身雇用を否定しながら、それが賃金抑制の基盤として持っていた低水準の学卒初任給と強制的雇用打ち切りの仕組みとしての定年制、さらにそれを補完する定年後の差別的低賃金での再雇用制度は、そのまま引き継いだ。従って、低い初任給のままで、成果主義賃金により年齢と勤続に対応する賃金上昇は鈍化することになり、正規雇用の高齢者の賃金引き下げが深刻化することになった。同時に、退職金は年功制の象徴として削減の対象となり、企業年金化で、いわば長期の分割支給とされた。そのうえ、構造改革による大企業での合併、統廃合、分社化など企業形態変更とも絡んで、人減らしの解雇、希望退職、勧奨退職、出向、移籍など、定年に至らずに企業から排出される中高年労働者が多数に上った。定年が60歳延長となった場合でも、無条件延長でなく、定年前後での賃金体系や労働条件の変更とセットだったり、選択定年制で賃金を下げた定年延長か、賃金はそのまま旧定年での退職ないし関連企業への移籍などのコースを選択させられるといったものが多く、定年延長による高齢者の雇用保障の効力は、コスト削減に従属するものとなった。

成果主義管理の強行によって、競争と考課査定のもとたす差別と格差拡大、労働強化と賃金低下などで職場のチームワークが乱され、重大事故や労災の多発、過労死と健康破壊など、かえって経営の基盤を揺るがすようにさえなって、経営側も成果主義の見直しをやむなくされるに

至ったが、財界は、成果主義で手に入れた査定評価による労働者の分断と団結破壊、個別労使関係による職場支配強化を手放そうとせず、雇用の多様化と流動化の推進、非正規雇用への置き換えは推進しながら、賃金から生計費を切り離し、職務と企業の支払い能力に従属させる「仕事、役割、貢献度を機軸とした賃金制度」構築で、成果主義の矛盾を覆い隠し、「国際競争力強化」の総額人件費削減を一層加速させてきた。青年層の失業と賃金の低下は、結婚や子どもを持つ家族形成を困難にさせ、少子化を進行させた。同時に、高齢化の進行のもとでの年功賃金の解体と雇用流動化によって、高齢層の雇用と賃金の悪化が進んだ。青年層の失業増加と低賃金の非正規不安定雇用の増大は、定年後の再雇用を求める高齢者が雇用の場を得ることを困難にし、その雇用条件を一層低下させた。それが大企業優先の財政政策による年金・医療はじめ社会保障削減政策の強行と重合して、高齢者の雇用、賃金、生活の破綻を堪え難いものにした。社会保障と貯蓄で生活をまかなえなくなり、劣悪な賃金でも働かざるをえず、それもできなくて生活保護に依存するほかなくなる高齢者の増加となった。つぎにその現状を見ておこう。

3. 成果主義による高齢者の雇用と生活の破壊

高齢化は一層進行して、65歳以上の高齢者は2929.3万人、総人口に占める割合（高齢化率）は23.1%に達している。家族の解体がすすんで、1人暮らしは457万人で高齢者の15.6%を占めるに至った（2010年国勢調査）。低い年金のなかで働く場もなくなって、生活保護受給者205万495人、148万6341世帯のうち、高齢者世帯が42%の63万527世帯に上っている

(2011年7月)。

(1) 継続雇用の実態

大企業を中心に経営側は、定年延長を避け、高齢者を人件費削減の非正規雇用としての低賃金の使い捨ての継続雇用としてきたから、高齢者の働く条件と生活悪化が進まざるを得ない。

厚生労働省「就労形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)で見ると、非正規の割合は、50～54歳11.9%だったものが、55～59歳19.6%、60～64歳71.2%、65歳以上73.0%と年齢とともに急増する。これを賃金で見ると月額20万円未満が50～54歳では34.5%だが、継続雇用扱いとなるものが増える55～59歳では51.5%、60～64歳51.8%、65歳以上では82.0%となり、非正規の低賃金労働が高齢者に広がっていることが分かる。

労働政策研究・研修機構の「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年8月実施)によると継続雇用制度のある企業で、希望者全員としている企業は29.8%にすぎず、対象者の基準に適合するものに限るのが70.2%と多数をしめる。そして継続雇用時の雇用・就業形態は嘱託・契約社員が最も多く79.4%を占め、パート・アルバイト18.7%、関連会社の従業員3.2%で、正社員は23.0%しかない(複数回答)(同調査報告18～17頁)。

(2) 定年制の仕組みと機能

高齢労働者の雇用と生活の悪化がもたらされた経過を見ると、その要因には、大企業を中心に広がった年功賃金・終身雇用と不可分に設定された定年制と、定年後の再雇用の非正規雇用とのつながりが、定年と年金の接続による生活保障を曖昧にし、年金の低水準を、低賃金不安

定雇用で補う仕組みを常態化する役割を果たしたと見られる。定年制のあり方が企業経営と高齢者の雇用・生活にどんな役割を持ってきたのかを検討することが必要となる。

定年制は終身雇用として、その年齢までの雇用を特別の事情がない限り約束したものと受け止められた。しかし、その判断を握っているのは経営側であり、労働者の雇用の権利として機能するものではなかった。経営側にとっては、定年制は年功賃金のもとでの勤続・年齢による昇給で増えるコストに歯止めをかけ、高年層を整理して若年層に入れ替え、従業員構成の調整を図る仕組みであった。企業が経営不振などで人員整理、希望退職募集、配転・出向・転籍はじめ「合理化」を考えるとき、いつも高年労働者層が対象とされてきた。一度企業を離れば、新たな就職は困難であり、低賃金の非正規雇用か、失業者になるほかない。終身雇用といいつながら、若年層は離職しても就職の機会が多いのに、高年齢層ほど職を失う恐れが高く、失業すればまともな職を得ることが厳しいという状況にあった。それは終身雇用慣行などない欧米では、若年層の失業率が高く、高年層の雇用が確保されているのとの逆であった。欧米では労働組合のたたかひの成果として、雇用の権利としての先任権が協約として確立し、解雇規制が強化されているからであり、日本では協約上定年が定められていても、その運用では企業の人事管理が機能していることが、高齢者の雇用と生活を厳しいものとしている一因である。欧米では雇用確保が権利として確保されているから、定年制のような一定年齢到達で雇用を打ち切るとは、年齢による雇用差別として法的にも禁じられることとなり、引退は年金支給開始によって労働者が選択するものとされることと

なる。

同一労働同一賃金の原則が機能している欧米では、高齢者だからとか、雇用形態が違うからと言って、低賃金で労働させることはできない。これにたいして、雇用が権利として曖昧な日本では、定年後の低賃金での継続雇用が容認され、定年制のもとで経営政策による解雇が横行し、定年と年金支給開始との接続も行われないということになる。考え方としては定年と年金の接続があるべき方向として提示されても、具体的な取り組みの課題とならず、賃金・労働条件の変更・低下を伴う再雇用や勤務延長での対応とされることになる。

定年制は、相対的に高い年功的雇用条件で労働者を抱え込む経営力のある大企業を中核として、総額人件費抑制の仕組みとして形成されたものであり、それは、定年制を持つ余裕もなく、年功的賃金上昇カーブをも描けず、低い雇用条件で労働移動の多い中小零細企業や臨時工や社外工など不安定雇用の広範な存在と不可分であった。大企業の定年後の労働者の多くは、年金水準の不十分な中で、新たな働き場を、中小企業や非正規不安定雇用を求めることで生活を続けるほかはなかった。それを可能にした社会的条件が、中小零細企業や不安定雇用の低水準での広範な存在であり、大企業が定年後再雇用や継続雇用の賃金・労働条件を、中小零細企業や不安定雇用の水準で設定することを社会的に許容させた要因でもあった。それが年金制度の不備の矛盾の噴出を遅らせ、定年と年金支給開始の接続の具体的進展を阻害する要因となった。

欧米諸国では解雇規制と先任権があり、同一労働同一賃金の原則が社会的賃率を形成して差別賃金を規制していたことが、年金支給開始と

引退年齢の接続の社会的形成をもたらした要因だが、その基礎には労働組合のたたかひの蓄積があり、日本での大企業における企業別組合の労使協調体制の広がりやの違いも、欧米と違う日本の高齢者雇用の状態を生み出した大きな要因となっていることを重視しなければならない。

4. 高齢者の生活と雇用の保障のために必要なこと

定年制と年金にかかわる高齢労働者の雇用と生活の状況と変化を見てきたが、それを踏まえて、60歳代前半層の年金支給開始が、2013年から段階的に引き延ばされ、2025年以降は全く年金支給されなくなるという事態に対処し、高齢者、とくに60歳前半層の雇用と生活保障について、どのような観点での取り組みが求められるかを考えたい。

(1) 定年と年金支給開始年齢の接続

基本的に雇用と年金受給開始の接続が高齢労働者の生活確保のために不可欠である。年金支給開始年齢の65歳への段階的引き上げが決められているなかでは、厚労省の前掲「報告書」も提起するように、定年の65歳への延長が必要であり、少なくとも、年金支給開始の段階的引き上げに合わせた定年延長が緊急の課題である。

しかし、財界・大企業は、日本経団連の方針が示すように、「雇用と年金の接続を個別企業にのみ強いるなら、企業の競争力を損ない、企業そのものの存続を危うくし、経済活動全般に悪影響を与え、結果的に雇用情勢の悪化を招くことになる」と反対する。そして、自らの責任と負担を回避して、国に雇用・福祉対策やセーフティネット施策の手段をとらせ、社会全体で対処することを求め、さらに労働者自身が若年

期からの資産形成など、自助努力で定年後の生活対策を用意すべきものと責任転嫁する。しかも、この生活難にある高齢者を、低賃金の非正規雇用として再活用し利益を増やそうとする。貧困と格差拡大のなかで、この大企業の利益第一主義の横暴勝手を追及する共同行動を社会的に拡げることが、課題を前進させる基礎となる。

(2) 賃金と年金における生計費原則の貫徹

賃金も年金も高齢者が生活できる水準への引き上げが必要である。そうでなければ定年と年金の接続の機能も減殺される。

右肩上がりの年功賃金がコストアップの要因だとして、総額人件費削減の観点から、定年の延長が、賃金体系改定や、退職金の引き下げと結びつけられてきた。労働者を企業内に抱え込んで、昇給・昇進への期待で長期に継続して働かせ、かつ、人件費抑制のために、年功賃金とそれをうちきる仕組みとして定年制が設計されている限り、定年延長による労働条件は、設定された生涯賃金総額のわくのなかでの年齢による配分とされるからである。しかし、極度に低い新卒初任賃金を条件にして上昇カーブをたどる年功賃金は、若年時の働きに見合う賃金部分が、長期勤続で経営に十分貢献した後に支給される後払い報酬の性格（退職金を含めて）を含むものとして了解される一面をもっていたのを見れば、低い初任給をそのままに、定年延長に伴って賃金カーブ引き下げを行うことは、労働者に付与されていた利益を一方的に奪うものと言えよう。経営側が、年功賃金と長期継続雇用を否定し、雇用の多様化・流動化を求めて、賃金は仕事、業績成果、役割、貢献度によって決まるものとしながら、否定した年功賃金と長期継続雇用の基礎である低額初任給を賃金抑制の

ために握って放さないとするなら、定年延長に伴う賃金引き下げは、労働者利益を一方的に踏みにじる不当な搾取強化と言うほかない。賃金・労働条件の一方的な引き下げなしの、生計費原則を満たす賃金水準での定年延長とそれに対応する水準での年金支給との接続を求める要求闘争の強化が必要となる。

(3) 継続雇用の就労条件是正と

希望者全員の雇用

経営側は定年延長でなく、定年後の身分変更をともなった再雇用、派遣・請負はじめ多様な形態の継続就労が、賃金・労働条件など極度に低い就労条件でおしつけられているのが現実である。それさえも、経営者側の選別により対象から外され、働く場を失っているケースが多いのは前に述べた通りである。これら継続雇用の低い就労条件を引き上げること、希望者全員を差別なく雇用の継続がなされるようにさせることが必要である。

同時に、高齢者の就労に関わる状況は様々であることをふまえて、高齢者が無理のない就労を行えるよう、労働諸条件と作業環境の整備を求めていくことが欠かせない。非正規雇用と高齢者雇用が、低い賃金・就労条件でやむをえないものとさせられる社会的条件は何か。それを改めて行く道を探り、取り組みの具体化が図られねばならない。

たとえば、公的職業資格や職業教育訓練などによって獲得された公的資格が生かされた就労にたいして、社会的な最低基準が職業紹介機構なども通して形づくられるようになり、そのなかで同一労働同一賃金の原則の影響を持たせ、均等待遇を図る取り組みなどが検討されることが求められる。

(4) 高齢者の条件に対応した環境と

職種の開発

高齢労働者の状態変化は、それぞれ個別に異なるものであり、健康や体力、経験の蓄積と熟練技能・技術などを考慮して、無理なく、意欲を持って効果的に取り組める仕事への配置が、年齢による差別をなくした高齢者雇用の継続的な確保にとって必要となる。

定年後再雇用によって、これまでの経験と関係なく、雑務フォローなど現役世代の仕事を補完するような業務に配置され、低賃金と結びつけられているケースも多いが、他方、定年延長で正社員にある高齢者を多くの職場を知り尽くしているものとして安全担当者に任じたり、技能研修に指導者として熟練技能の継承に当たるなどの例も見られる。高齢者の能力を活かせる職種の開発も求められる。

高齢者が働きやすい作業環境の設定や安全衛生対策、高齢者職種の開発、それらに対応する職業訓練研修の拡充と処遇条件の適正化のためにも社会的資格の付与などの対応が課題となる。

厚労省の前掲「報告書」も、生涯現役社会の実現のための環境整備のなかで、「企業においては、高年齢者を活かすための職場の創出、新たな事業分野への進出や職務の設計等による高年齢者の職域拡大、高年齢者に配慮した機械設備、作業方法又は作業環境の導入・改善、高年齢者の就業の実態や生活の安定を考慮した賃金制度、短時間勤務などの柔軟な働き方の導入など高年齢者の多様なニーズに応じて高齢者が働きやすいような環境の整備」を掲げている。これを市場全体の課題として、政府が政策的に対応すべきものだと、自らの責任を果たそうとしない財界の横暴勝手を、職場からの要求を基礎に、規制していく取り組みが欠かせない。

(5) 公的就業事業の必要性

財界・経営側の狙いは、総額人件費削減の企業競争力強化に、高齢化で増える高齢労働者を低賃金労働者としてどう活用していくかというところにある。そのために、継続雇用に受け入れられる高齢者を選別し、使い捨ての有期契約の非正規雇用として活用しようとするから、年金制度が整備されない限り、失業者とならざるを得ない多数の高齢者が生じてくることになる。

これにたいして、かつて緊急失業対策事業が役割を果たしたように、雇用対策としての公的就労事業が検討され、生計費原則に立った賃金で、生活が確保される仕組みが必要であり、高齢者雇用確保の取り組みは最低賃金制闘争、公契約条例闘争と結んで強められなければならない。

(6) 定年制における雇用保障の強化

定年制をコスト削減の総額人件費管理のための手段とし、経営側がその運用の権限を掌握していることが問題の基礎にあるのだから、協約としての定年制を雇用保障としての権利とし、解雇規制の性格を持つものとさせることが基本的に重要である。

同時に、同一労働同一賃金、均等待遇の原則を拡げることで、年金との接続に、継続雇用制度を介在させることを排除し、欧米のように退職か年金受給かを自主的に選択する仕組みを作っていくことにつなげる。それによって、高齢労働者の人間らしい労働と暮らしの実現への展望を開くことが、可能となってくる。そうなれば、定年制は、欧米のように、年齢による雇用差別禁止の仕組みのなかに統合されていくことになるだろう。

(ふるや たかお・会員・労働・賃金問題研究者)