

日本労働年鑑 第54集 1984年版
The Labour Year Book of Japan 1984

第三部 労働政策

I 政府の労働政策

5 『高齢化社会の雇用と生活』

一九八〇年一〇月に発足した労働大臣の諮問機関「高齢化社会問題研究会」(隅谷三喜男座長)は、八二年一〇月一日付の『高齢化社会の雇用と生活——社会の活力維持に向けて——』と題する報告書を労働大臣に提出した。この報告書は、現在一般化しつつある六〇歳定年後、労働者が労働市場から引退するにいたるまでの六〇歳台前半の年代に焦点をおいて、労働者、企業および社会の間の相互的な問題点とその解決の方向を検討したものである。この年代層について、自助努力、企業の対応を要請するとともに、はじめて雇用政策の対象とすることを提案した。

本報告は、高齢化問題に関する基本的考え方として、高齢者の引退志向年齢と企業の高齢者雇用の限界年齢および年金の支給開始年齢がより高いことが、最も望ましい選択であるとみなし、高い職業能力と意欲をもった高齢労働者の労働力を企業が維持活用することを提唱している。この基本的考え方のもとに、高齢化社会の政策課題として、

(1)高齢者の能力の維持、活用 具体的には経歴発展計画(Career Development Plan, CDP)、高齢者の特性を考慮した職場環境の改善、心身両面における健康づくりをあげている。

(2)同一企業グループでの雇用延長 雇用延長は、定年延長と同義ではなく、六〇歳台前半の多様な就業・引退志向に応じた弾力的雇用制度(勤務延長、再雇用、高年齢会社等)で、新たな人事、賃金管理を想定している。この雇用を同一企業グループで継続し、転職の困難を回避することを目指している。

(3)高齢者のための新しい労働市場の整備 (2)はすべての高齢者に適しているとは言えず、従来の経験を生かした転職、再就職を容易ならしめるよう労働市場を刷新、強化することが課題となる。具体的には、従来の経験・技能——職種にとらわれず——を生かすこと、専門職市場の育成、サービス経済が内包する高年者就業に有利な条件の利用などである。

(4)円滑な引退への対応 体力、気力等の低下に合わせて労働日数・時間を減少させ、段階的な引退を図ること、退職前後に引退後の諸問題について相談に応じること、企業コミュニティから引退し地域コミュニティに生きがいを見出し得るようになることを掲げている。

(5)高齢者の生活の安定 六五歳までは原則として賃金により、その後は公的年金を基本として生活を維持する考え方を提示している。このため六五歳までの仕事は経験・技能を生かしたものであるべきであり、引退後の所得は退職前の可処分所得の六割を確保すべきである(企業年金をふくむ)と述べている。六〇歳台前半で健康状況が低下するような層については公的年金の弾力的運用が必要である。

以上のほか、報告書は、低い経済成長のもとで高齢化問題の解決には格別の努力を必要とし、これに成功しないと経済成長を阻害するという関係にあること、高齢化問題にとりくむには、個人の自助が重要であり、企業は良好な労使関係を通じて雇用延長などを可能とすべきこと、これにたいして政府の施策は協力と助成を基本とすることなどの主張をおこなっている。この報告は、労働政策が課題としてきた六〇歳定年の実現にひきつづいて、個人差の多い六〇歳台前半の雇用政策を示したもので、今後の高齢者対策の指針となる可能性も強いと考えられる。

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54集)【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
