

日本労働年鑑 第67集 1997年版
The Labour Year Book of Japan 1997

特集 高齢者就業・雇用の現状と課題—新しい日本型雇用・賃金システムへの転換

おわりに—今後の課題と東京都シニアワークの取り組み

一 公共政策と労使の課題

すでにみた労働力展望によると、今後、二～三%の実質経済成長を達成するためには、男女六〇歳以上と中年女性の労働力供給が増加しなければならない。問題はマクロの労働力需要は増加するとしても、ミクロの労働力需給にミスマッチが発生するのではないか、という点にある。

確かに、これまで考察してきたように大企業を中心とした伝統的な雇用・賃金管理では、現に中高年をめぐるミスマッチが拡大してきている。しかし、それは平均像であって、先進事例では、伝統的な縦型ゼネラリスト昇進型一本から各分野に専門職が展開される横型の複線化した昇進制度に変革され、中高年の多様な能力分布に対応した賃金・退職金制度への変革も進められている。

それに対し、こうした先進企業の個々の労働組合も、単に関連企業を含めた雇用の場を確保することに止まらぬ積極的な対応と参画を試みている。さらに産業別レベルでも、柔軟で積極的な対応が提案されるようになってきている。例えば、商業労連では「雇用のノーマライゼーション」という理念を掲げ、家庭生活の余裕の拡大とともに、六五歳までの就業希望の全員実現を提案している。そのために、(1)管理職・専門職などの昇進の複線化、(2)職務・職能・業績ベースの仕事給と時短、(3)配転の公募制などの運動方針も決定している。また、全電通では、(1)六〇歳定年の定着、(2)六五歳になるまでの再雇用の制度化、(3)賃金制度の改革を含め、雇用・賃金・労働時間の総合的な労働協約の締結などの運動方針が決定されている。

そのほか、機械関連では労働組合として下請け政策を強化するとともに、先細りになっている熟練の継承にも取り組もうとしている。その場合、すでに触れたように広域型の技術者・技能者の育成がとくに大きな課題になるだろう。少なくとも、すでにみた「少職務・低技能」と自己評価せざるをえないような組合員の発生を若いときから予防できなければならないだろう。その点から見直すと、現行の高齢者雇用対策には、能力開発・再開発政策との関係がほとんど明らかにされていないことに気付くだろう。

それは別の職業能力開発政策にまかせているのだろうが、その体系的連係化が問われる。その場合、大企業では自前の労使協同で推進されるだろうが、中小企業ではすでにみたように「情報提供」に止まっている事実が目すべきである。生きものである労働能力は一日一日消費されながら、熟練のノウハウを蓄積する特性を持っている。そのため、能力開発政策をおろそかにしておいて、職能給や業績給を拡大したら、所得格差が広がり過ぎて生活保障の社会的費用が一層増大する事態を招かねばならないだろう。

さらに見過ごせないのは、相談業務が強化されつつあるとはいえ、あまりに助成金に依存していることである。そのせいかどうかは確認できないが、最近、高齢者関係の奨励金がなんの雇用実績もなしに支給されていた不正が明らかになった。また国会の審議でも、予算レベルの審議は盛んだが、それがいかに雇用などの促進に使われたのか、決算レベルの評価がほとんど行われていない。さらに、こうした補助金の使い方などの情報の公開も行われにくい現状にあること自体が、どれくらい知られているのだろうか。

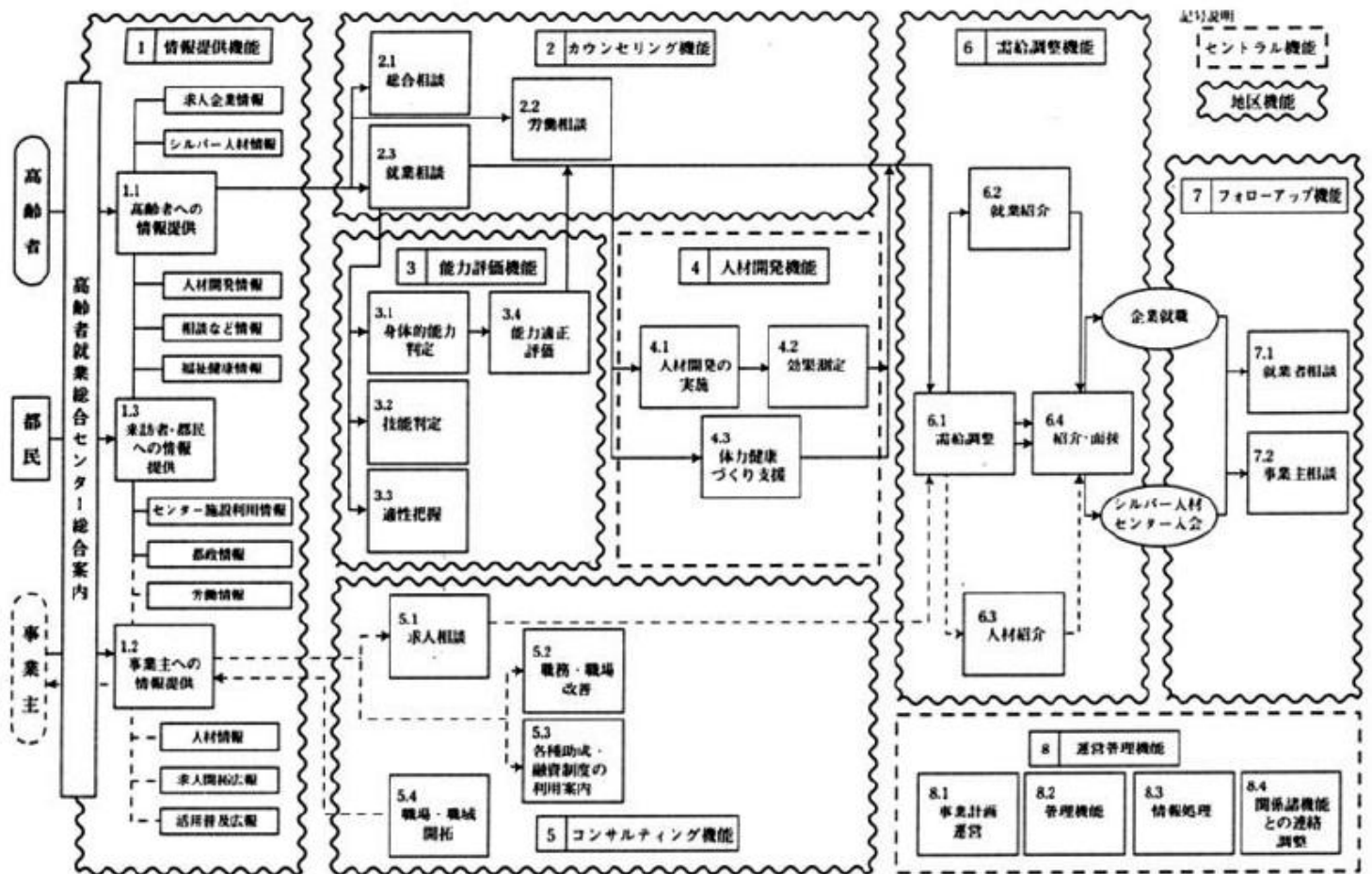
さらに将来の検討事項として考えておかねばならないのが、高齢年金の支給開始をいつまでも年齢で規定しておいてよいのかという問題である。いずれ、先進諸国のように引退を自由な選択にしようという議論が提起されることが予想されるからである。

二 東京都シニアワークの取り組み

いつまでたっても公共職業紹介の国家独占はあまり改革されず、多くの地方自治体の職業政策は未発達のまま放

置られてきている。そのために民営ヘッドハンティング業の料金を高めているような状況である。東京都は高齢者の能力開発事業に取り組んでおり、九六年度から高齢者の職業紹介事業を大々的に始める立派なビルをオープンしている。〈シニアワーク東京〉というニックネームだが、主として中小企業への就職を前提とし、同じビル内の職安の出先や職業訓練機関などと連携しつつ、第4図のような事業を開始している。

第4図 シニアワーク東京の総合的需給調整システム



そこで注目されるのは、(1)高齢者へのカウンセリングと求人側へのコンサルティングを強化し、(2)体力・技能・適性の判定で能力を評価したうえで、(3)必要があれば能力再開発や体力作りを行う、(4)そして、中小企業への職業紹介、シルバー人材センターへの紹介を行う、(5)さらに、就職後などのフォローアップも行うというように、体系的に一貫した需給調整を行うことである。これによって、従来不十分だった相談業務を補強し、職業紹介と能力再開発を関連づけようとしているのである。

こうした高齢者向けの相談や紹介は早くから都内各所の無料相談所・室で行われてきたが、それらはサテライトとして位置づけられることになる。また、高齢者向けの能力再開発も、一〇年近く前から開始されており、中小企業向けには二五コースが用意されているが、今後五コースずつ毎年増設されることになっている。この能力再開発で注目されるのは、コースの開設、テキスト作成、講師、そして職業紹介も、業種ごとの中小企業団体との協働で行われていることである。

さらにシルバー人材センター向けにも、二六コースが開設されている。すでに一〇年間の実績をあげてきているが、今後も年々五コースずつ増設されることになっている。すでに重要になっている家庭介助やホームヘルパーなどは行われているが、今後ますます入会が増加するホワイトカラー出身者のために、中小企業向けや同居している職業技術訓練機関での研修なども考えられてよいだろう。両コースとも、三カ月や六カ月程度の研修や訓練では不十分なので、仕事しながらのOJTがぜひ必要だろう。

今後は、東京都以外にも、こうした地方自治体の高齢者就業総合センターの増設が期待される場所である。現に神奈川県では、東京都のようなビルを建設する予定は当面ないようだが、県内の中小企業団体との共同で、〈シニアワーク東京〉のような、高齢者の能力再開発・職業紹介、中小企業の人材不足解消のための新規事業を開始しようと、準備をはじめている。

確かに、全国ネットワークの広域職業紹介システムも必要だが、地方の産業・職業状況や住民の生活状態に即した公共職業紹介システムがなければ、地方自治体の公共政策も完結しないことは明らかなように思われる。日本でも徐々にはじまっているが、雇用・失業対策が地域開発政策として実施されてきたイギリスなどの先進事例を思い起こすべきだろう。

戦後日本の公共職安のモデルは、ニュー・ディールで創設された連邦公共職安だった。そのアメリカでは、マサチューセッツ州の提案で、高齢者を中心とした公共職業紹介権の州への委譲を、連邦政府がパイロット事業として承認し、試行しはじめているとのことである。日本でも、地方分権の実をあげる手段として検討されるべきではないだろうか。(小林謙一)

【参考資料】

(1)小林謙一『高齢者の雇用保障』御茶の水書房、一九八二年、(2)労働省職安局編『長寿社会雇用ビジョン』労働行政研究所、一九九一年、(3)清家篤『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社、一九九二年、(4)小林謙一「中小企業における高齢者の活用」『労働時報』九二年一〇月号、(5)同「高齢者就業の構造と課題」東京都『経済と労働』九四年I、(6)「特集・高齢化時代の雇用対策」『日本労働研究雑誌』九四年八月号、(7)小林謙一「高齢者の雇用拡大と労働組合の課題」『労働経済旬報』九六年七月上旬号、(8)町田隆男「新しい高齢者の就業システムの構築と課題」同上『旬報』同号、(9)高梨昌「高齢者の雇用・就業問題」『JILリサーチ』九六年冬、(10)神代和欣『日本的雇用慣行の今後』東京都労働経済局、一九九六年、(11)島田晴雄「将来の日本経済と雇用問題を考える」『エルダー』九七年一月号、(12)伊藤実「定年制の実態と将来像」『エルダー』九七年二月号。

日本労働年鑑 第67集

発行 1997年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年9月28日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第67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>)
