

日本における高齢者雇用と人事管理

パリ・ディドロ大学東アジア文明研究センター

ジュリアン・マーティン

賦課方式年金制度を採用する国々、特に少子高齢化が進む先進国においては今後益々現役世代の負担が増大し、現状のままでは年金継続が困難に陥る懸念が出てきた。少子化に加え長寿社会が形成されるなか、対応策が求められていた。日本政府は公的年金開始年齢の引き上げや、高齢者雇用に関する様々な施策を講じてきている。少子高齢化先進大国日本が抱える高齢者雇用の課題と施策を研究することは、同様の課題を抱える先進諸国にとって意義深いものであると考える。

第一章では日本における高齢者雇用政策とその背景を探る。日本の少子高齢化社会は同傾向にある他国に比較しても突出している。65 歳以上が占める人口比割合が 27.3%という高い数値を示す。この突出した日本の高齢者割合は、少子化に加え日本が世界有数の長寿国であることも考えられる。(男性平均寿命 80.79 歳、女性平均寿命 87.05 歳)。出生率は 1.43 人と他の先進諸国の中でも最も低い数値である。少子化が進むなか 2005 年には日本の総人口が減少に転じた。この少子化は労働力人口の減少を招き、公的年金制度改革へと繋がった。この年金制度改革をみると、1994 年の改革では老齢厚生年金の定額部分の支給を男性は 2001 年から 2013 年までに、女性は 2006 年から 2018 年までに 60 歳から 65 歳へと段階的に引き上げている。更に 2000 年改革では老齢厚生年金の報酬比例部分を男性は 2013 年から 2025 年まで、女性は 2018 年から 2030 年までに 60 歳から 65 歳まで同じく段階的に引き上げている。日本政府はこれらの年金制度改革と共に様々な高齢者雇用対策を講じている。その特徴の一つは早期に(1960 年代)高齢者雇用対応策を図ったことである。しかもそれらの施策は常に雇用に重点を置くという一貫性を持ったものであった。また政府は雇用に対する年齢差別禁止政策を打ち出し、生涯現役社会を目指す政策を掲げるに至った。

第二章では高齢者雇用促進政策の限界と人事管理处遇制度が高齢者におよぼす影響を探る。現行の高齢者雇用安定法では、事業主が法律の実施義務に反した場合、企業名の公表以外、法的罰則や制裁が取られていない。そのため中高年齢者の雇用は安定したものとは言い切れない。特に 1970 年代のオイルショック、1990 年代のバブル崩壊後のような経済不況の折には、中高年齢者雇用の不安定さは顕著に現れている。また高齢者継続雇用制度も、最終的には事業主が就業規則において設定できる為、継続雇用の際の契約見直し、賃金、賞与等、事業主に優位な条件で契約を結ぶケースが大半である。こうした年齢に基づく処遇差別は日本型雇用制度の根底にある終身雇用制度と年功制が大きく関わっていると考えられる。