

福祉政策の再設計

～鍵を握るのは雇用対策～

専修大学 原田ゼミナール A part

相川 達郎

数藤 将志

竹之内 宏倫

椿 貴浩

原田 卓実

日向 誠

中山 元嗣

目次

序章	3 p
第一章 問題意識	
第一節 雇用問題の重複性	4 p
第二節 本論で指摘する問題点	8 p
第二章 現状把握	
第一節 現在の雇用状況	9 p
第二節 欧州の福祉モデルとの比較	10 p
第三章 独自考察	12 p
第四章 政策提言	19 p
終わりに	20 p
参考文献	21 p

序章

我々は、公共選択学会第十二回学生の集いの論題「福祉政策の再設計」を受け、以下のよう
にアプローチしていくこととした。まず、論題には再設計とある。これは無から有を作
るのではなく、再びの文字が示すとおり有から有に作り変えることであると解釈できる。
何故現状のままではいけないのか、問題点はなんなのか、そうしたことを模索しつつ、ど
こを重点的に改良すべきか判断した結果、我々は「雇用政策」こそ今最も火急にして改善
を求められているのではないかと考え、これを突き詰め「そもそも働くことの意義とはな
んなのか」という解釈から本論を進めていきたい。これは、雇用政策というハード的な面
だけでなく、メンタルやモチベーションといったソフトの観点からも言及するということ
である。

論題に対し、雇用政策だけに論点をおくのは短絡的であると思われるかもしれないが、
現在抱えている問題はここに起因するものが多いと我々は考え、詳しくは第一章で問題意
識として説明したい。

第二章ではこれをさらに掘り進め、一般に社会保障制度が進んでいるといわれている EU、
とりわけ北欧諸国のモデルを提示し、わが国が抱える問題を浮き彫りにしたい。

しかし、雇用政策といってもよく取り上げられる若年層の問題だけではなく、不況によ
り職を失った人や、一度職に就いたが、何らかの理由で辞めたりした場合の再チャレンジ
支援や高齢者が抱える問題についても論じたい。日本の経済を支え続けていた団塊の世代
が退職をむかえるが、熱心に仕事をやってきた結果、退職して生きがいを失ったようにな
ってしまった人も多く見受けられる。そうした人たちに年金という「モノ」だけでなく、
新たな生きがいとなるようなものを提供することもまた雇用政策の一環ではないかと考え、
本論では主に「若年層の働く場所の創造」「中年世代のセーフティネット」「高齢者保障」
の三点について第三章で独自考察とする。

これらのことを踏まえ、第四章では我々が考えた政策提言をして本論を締めくくりたい。

第一章 問題意識

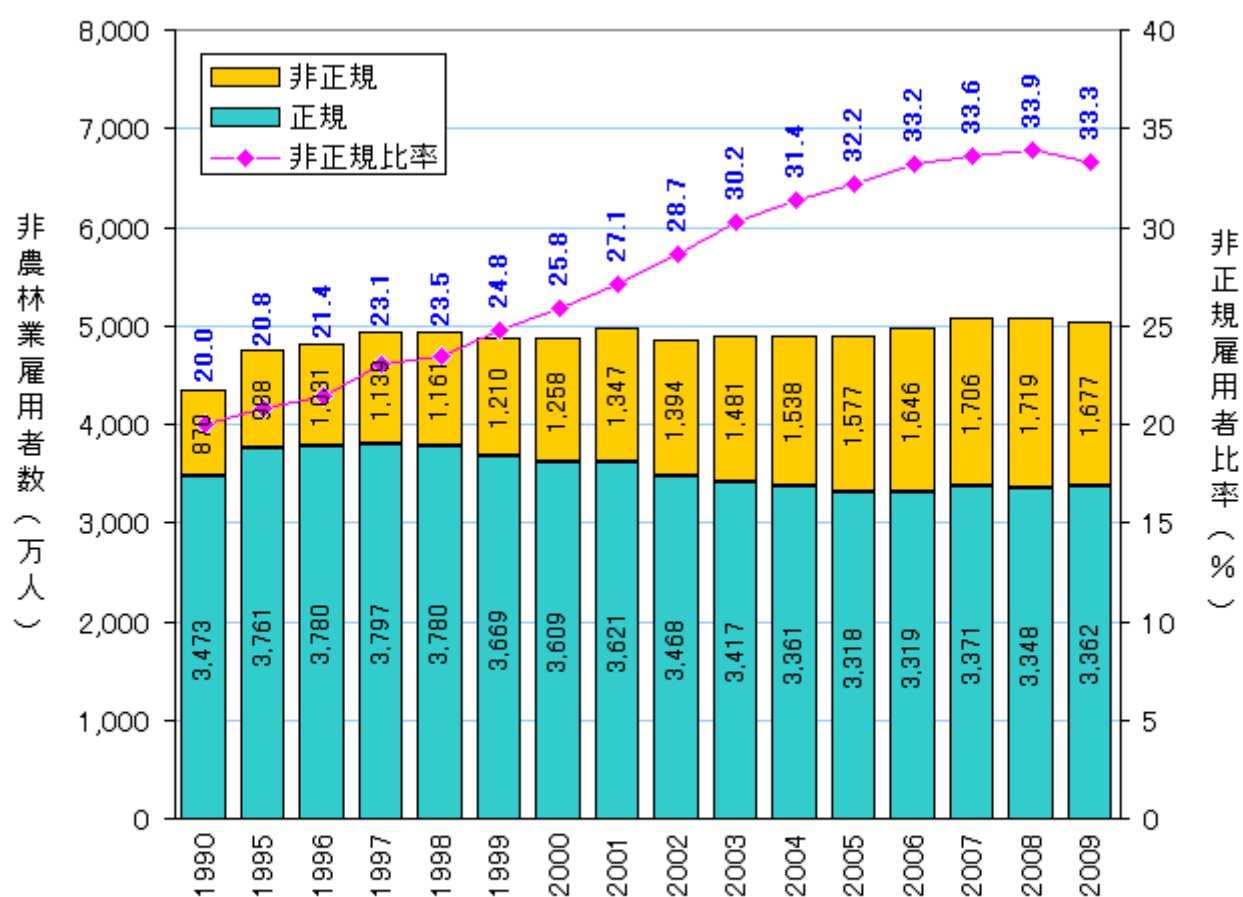
第一節 雇用問題の重複性

ひとくちに福祉政策といっても現在わが国が抱えている問題は、非正規雇用、両立支援、教育、少子化問題、と多岐にわたり、どれも現代社会を象徴するような問題ばかりです。ですが、これらの問題はみな雇用政策を立て直すことで循環的に解決することができるのではないのでしょうか。

例えば、非正規雇用の問題については純粋に雇用問題の範疇であるが、以下のデータ(図-1)によると年々上昇傾向にあり、無視できない問題となっております。今年に入って減少したのは、世界同時大不況の影響であると考えられます。

図-1

正規雇用者と非正規雇用者の推移



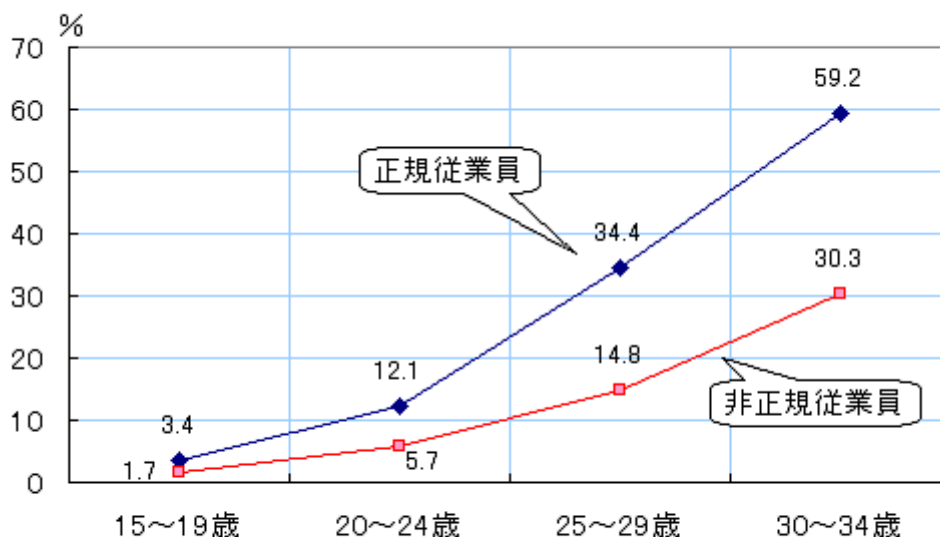
(注) 農林業は含まず。2001年以前は2月調査、それ以降1～3月平均。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。正規には役員を含まず。

(資料) 労働力調査

また、非正規雇用者は正規雇用者に比べ婚姻率が低くなっております(下図)。

図-2

正規・非正規別の結婚している比率(男性雇用者、2002年)



(注) 在学者を除く。総務省統計局「就業構造基本調査」から特別集計。

(資料) 厚生労働省「平成18年版労働経済の分析(労働経済白書)」

これは後の少子化問題などにも関わっていることだが、所得の格差が主な原因と考えられます。

両立支援の問題は女性の雇用問題ともいえ、仕事と家庭の両立を支援することにより、雇用を守り、少子化問題を解消してくれるでしょう。仕事と育児の両立は、企業、家族、地域社会といった多方面からの支援により可能となるが、従来の両立支援策において、企業では育児休業制度が、家族では同居している親の育児援助が、地域では保育所が中心的役割を果たしてきました。

少子化が深刻な問題とされ始めてからは、少子化対策という統一方針のもと、企業・家族・地域のそれぞれに関連した様々な両立支援プログラムが出されている。仕事と育児の両立と少子化は、本来、問題としては区別されるべきものであるが、少子化対策が追い風となって、仕事と育児の両立支援策の充実が進められてきた面も否定はできません。

また、戦後の女性労働者の拡大とともに、女性の就業支援策の一環として、仕事と育児の両立支援策が制度化されてきたが、企業においては、育児休業制度をその柱としてきた。その政策の変遷において、最も大きなポイントは、育児休業法により、育児休業の取得が労働者の権利として保障されたことである。それまで企業にとって努力義務であった育児休業制度が、育児休業法により義務とされたのである。

そして、女性労働の拡大と共に、企業・家族・地域社会の各領域で、仕事と育児の両立支援策の拡大が図られてきた。とりわけ近年は、少子化対策と言う統一方針のもと、旧来にも増して、企業・家族・地域社会のそれぞれに関連した支援策の充実が図られている。企業においては、育児休業制度が両立支援策の中心であり、育児休業法施行後も法改正を

通じて制度の充実が図られてきた。育児休業制度は出産女性の就業継続を高めるとされており、今後も育児休業制度が重要であることに変わりはない。それにもかかわらず、出産後に退職する女性は依然として多い。その一方で、出産せずに仕事を続ける女性も少なくない。さらに、育児休業制度は男女を対象としているが、男性の育児休業取得率は1%に満たない状態である。仕事と育児の両立課題を抱える労働者全体から見れば、両立が可能となっているのは、一部の層に過ぎない。つまり、労働者のライフコースにおいて「仕事も育児も」という選択が一般的なものとなるためには、出産女性はもとより、まだ出産していない女性や男性も含めた総体的観点から有効な支援策を明らかにし、育児休業制度と相乗的に効果を高める支援策を体系的に拡充する必要がある。

家族・親族の育児援助においては、同居親に頼るところが大きかった。親との同居は出産女性の就業継続を高めるとされてきた。しかし、少子化が問題とされて以後、今日の重要課題は男性の育児参加促進である。夫婦が共に仕事も育児も担うことができるよう、家族を支援することが課題なのである。

男性の家事・育児参加を高めるためには、妻のフルタイム就業促進とともに、子の年齢が低く育児負担が大きい時期に、夫の労働時間を短縮することが重要であるとされる。しかし、現状は、男性の家事・育児参加が順調に進んでいるとはいえない状況であり、女性の就業と男性の育児参加をともに可能にするためには、多くの課題がある。

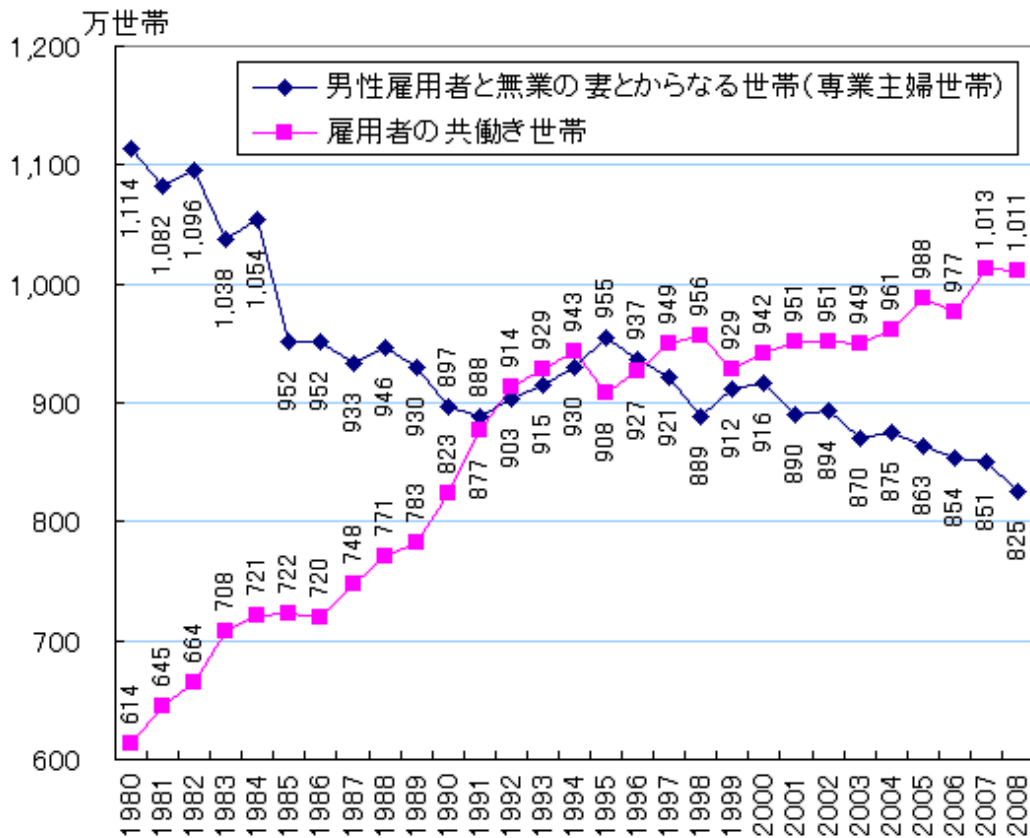
地域社会の両立支援策は、保育所の拡充を中心に進められてきた。少子化対策が始まってからは、とりわけ積極的な保育事業が展開されてきた。しかしながら、保育サービスは需給バランスの地域間格差が大きく、供給不足が深刻な地域では待機児童問題がなかなか解消しない。入所申し込みさえせずに、最初から保育所の利用を諦める女性が多い地域もある。働き方の多様化により、保育サービスの内容に関する需要も多様化しており、低年齢時保育、延長保育、夜間保育、一時保育などの充実も重要な課題となっている。

そうした状況の中、近年においては、保育サービスの充実に加えて、ボランティアや近隣援助など、多様な支援策を充実させ、総合的な子育て支援体制を確立することが課題となっている。地方公共団体も次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定を義務づけられており、今後、多種多様な支援策が地域社会で実施されると予想されるが、仕事と育児の両立にとって、どのような支援策が重要であるのか、保育所との相互関係から地域特性に応じた支援策を明らかにする必要がある。

このように企業、家族、地域社会において、それぞれに両立支援策の充実が図られつつある。しかしながら、冒頭でも述べたように、今日の少子化対策で提案されている支援メニューは、あまりに多岐に渡りすぎている。企業・家族・地域社会の特性に応じて、これら三者が連携し合い、効果の高い支援策を重点的に充実させる必要がある。企業・家族・地域との関連の領域を、今後は、横断的に取り上げ、仕事と育児の両立を可能とする支援策を総合的に明らかにすることが重要である。

図－3

専業主婦世帯と共稼ぎ世帯の推移



(注) 2001年までは労働力特別調査の2月(一部3月)データ。2002年以降は労働力調査(詳細結果)の年平均データ。ここで雇用者とは非農林業雇用者、無業とは非就業者のこと。

(資料)内閣府「男女共同参画白書」

少子化問題というのは子育てにかかる教育コストの問題、働く女性の地位向上とそれによる男性依存の脱却による晩婚、非婚化、などが挙げられ、これを解決するにはやはり雇用の保障による所得の保証をし、お金が原因で断念させることをなくするのが大切なのではなかろうか。このように、雇用政策をしっかりとすることで生まれる安心感がひいては解決に結びつくのではないだろうか。このような観点から本論では雇用政策について重点的に論を展開していきたい。

第二節 本論で指摘する問題点

よく子供のときに「子供は勉強が仕事」などと言われなかっただろうか、幼児は遊ぶのが仕事、では大人は「仕事をするのが仕事」なのだろうか、別に言葉遊びをしているつもりでは無く我々大学生のような、いわゆる子供から大人への過渡期の人々は多かれ少なかれこうした漠然とした疑問を抱いているのではないかと思う。どうして働くのか、何故働くのか、大人になったら働かないといけない、理解はしても納得できない人もいるだろうし、それがニートやフリーターの存在理由ではないだろうか。

何故働くのか、夢を叶えるため、自己実現のため、社会貢献のため、お金のため、働く理由は人さまざまであるが、確かなのは、働かなければ - お金が無ければ生きていくことは難しいということだ。今現在アメリカのリーマン・ブラザーズの破綻に端を発する世界経済危機により、あらたな不況の波は確実に日本へも影響を及ぼしており、働きたくても働けないひとたちが出てきている。これは大げさに言えば生存権を脅かされているともいえ、改善しなければならぬ状況であると考えられる。

さて、これまでの流れで雇用政策の重要性がお分かりいただけたと思う。つまり、雇用政策が充実すれば不況を脱し、景気対策にもなりこれらのさまざまな問題も解決できると考えられるからだ。

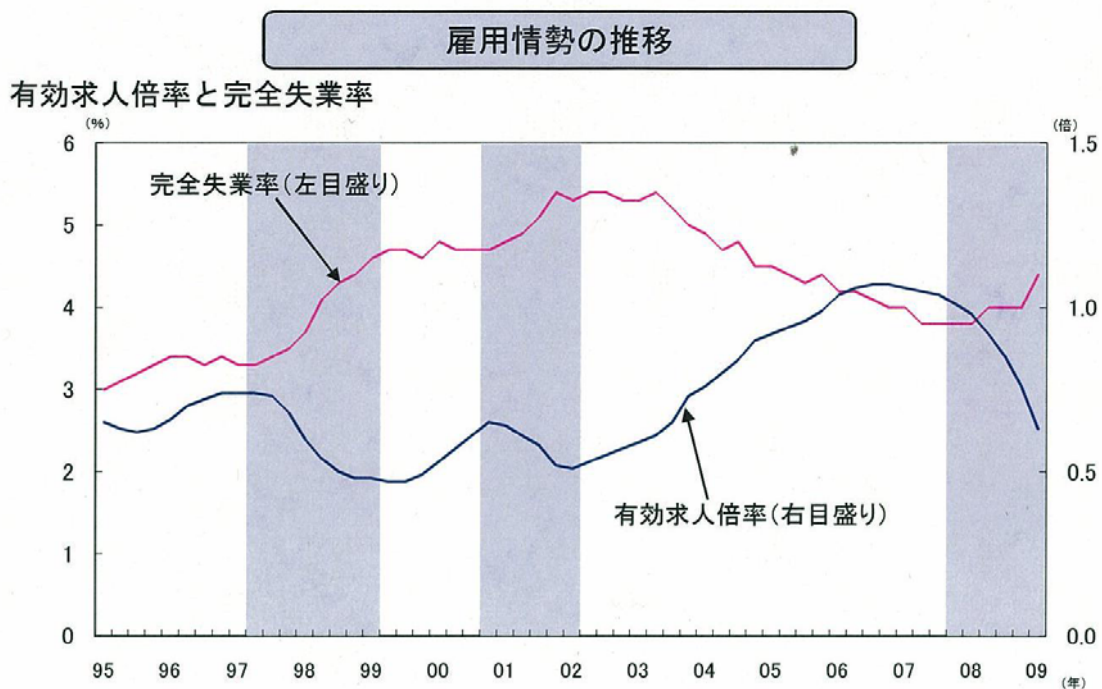
しかし、世界同時不況の影響もあり、若年層は雇用の機会に恵まれず、なかなか職につくことが出来ない状況が続いておりますし、就職できたとしても望まれぬ職種つまりはミスマッチを引き起こしています。更に、リストラなどで一度職を失ったひとが再び職に就くこともまた厳しい状況です。失業給付も日本は就労時の 62%、給付期間も 8 ヶ月と短く、生活保護の受給条件が厳しいことなど結局、家族(親)がセーフティネットになるほかありません。また、団塊の世代と呼ばれるような定年をむかえる方々もこれまで頑張ってきたのにも関わらず、2000 年の年金改革の一環として導入された、65-69 歳で就業している年金受給者に対する稼得収入に応じた年金の支給停止が、働き続けることへの障害となっております。この改革以前は 60-64 歳の間だけだったので、今は 60-69 歳のひとを対象としていることになり、これは問題であるといわざるを得ない。以上を踏まえ、序章でも指摘したとおり「若年層の働く場所の創造」「中年世代のセーフティネット」「高齢者保障」の以上三点についてこれから論じていきたい。

第二章 現状把握

第一節 現在の雇用状況

仕事に就けない若者や、不況により職を失った人々の社会保障、非正規雇用者への格差是正など、雇用に不安を抱えている人の数が上昇傾向にあることは厚生省が出している「平成21年版労働経済の分析」について、をみていただくと一目瞭然である。

図-4



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) データは四半期平均値(季節調整値)。また、グラフのシャドー部分は景気後退期。

2) 有効求人倍率は、新規学卒者を除きパートタイムを含む。

この図をみてもらうとわかるように、我が国の雇用情勢は2006年以降急速に有効求人倍率が低下し、2003年から下がり続けていた完全失業率は2008年から急速に悪化していることがわかる。この雇用情勢では、雇用には就けない、安定した給料が受け取れない、生活ができないなどといった負の連鎖につながっており、やはり第一に雇用政策の改善、国民の生活維持を考えた政策が必要であると考えられる。実際経済を活性化させてからではないと雇用政策の改善は難しいと言われるが、国の努力が必要であるともいえる。

第二節 欧州の福祉モデルとの比較

2-1 イギリスのトランポリン型福祉

イギリスは欧州では珍しく長時間労働の国であり、この点で日本が現在おかれている状況に近いといえ、イギリスの雇用戦略は日本の身近な手本として注目に値すると考えた。

イギリスは保守党のサッチャー政権では競争を重視した自由市場主義がとられ、60年代以降続いていた深刻なインフレ・失業問題などの「英国病」とよばれる経済的・社会的活力の低下現象を解消した。また、公共支出削減、国営企業民営化、所得税削減などの諸政策を実施し成果をあげたが、90年の人頭税導入を機に支持率が落ちメジャーに政権を奪取された。こうして97年に労働党のブレアが首相につくと福祉政策の大転換を図り「大きな政府」とも自由市場主義とも異なる第三の道として「福祉から就労へ(welfare to work)プログラム」を導入しました。このプログラムの特徴は低所得者への最低限の生活保障(福祉)から低所得者の労働市場への送り出し(就労)に重点を移した点にあり、働く能力がある人にはスキルを高めてよりよい職に就くことで貧困から脱してもらおうという狙いがあります。

この福祉制度は労働市場から脱落した失業者をすぐにまた市場に跳ね戻すことが可能なため「トランポリン型福祉」といわれています。一般のセーフティネットが市場から脱落した弱者に最低限の生活だけは保障する安全網であることと対比した表現です。トランポリン型福祉の意義は、第一に働くことが何よりの生活防衛であるという観点から貧困から抜け出す最も確実な方法であること、第二に「経済の担い手」を増やせること、そして福祉依存者の減少で財政担当者が軽減されることです。

トランポリン型福祉の特徴が端的に表れるのが弱者への就職支援と職業能力開発を行う「ニューディール政策」で、延長期失業者、高齢失業者、独り親世帯、障害者、失業者のパートナーなど対象を細分化しているが、なかでも政府が注力するのが若年失業者向けプログラムである。98年から06年にかけて約149万人の若年失業者がこのプログラムに参加し延べ60万人が通常の就職を果たしている。これはジョブセンターを訪れない若年失業者は失業給付が停止になってしまう点が参加者数を高めた要因の一つになっている。

職業訓練と失業給付をセットにした点は後述するデンマークとも重なりますが、イギリスが日本と異なる点は非保険料拠出の「所得調査制求職者手当」の存在が挙げられ、これは若年者には週46.85ポンド(約8000円)が支払われます。非保険料拠出という点では日本にも生活保護があるが補足率(生活保護水準以下の世帯のうち実際に保護を受けている率)は2割程度しかなく、結局日本の若年失業者は生活を家族(親)に依存しなければなりません。

このイギリスのトランポリン型福祉は就業率を97年の70.6%から06年の72.5%へ向上させて、貧困率を低下させることに成功している。

2-2 デンマークの「黄金の三角形」型

対外的には経済のグローバル化でコスト競争が激化、対内的には共働きの増加によって伝統的な家族モデルが崩壊する。90年代の先進国はどこも共通した課題を抱えていた。こうした課題に対して各国はおおののやり方で対応を図ってきたが、雇用政策については永らく解雇を容易にし市場原理を徹底する米国型と雇用保障を強くする代わりに高い税負担を強いる北欧型の2つしかないのが実情でしたが、ここに“第三の道”を持ち込んだのがデンマークです。この雇用政策は実を結び現在では欧州連合の手本となっている。EUがモデルにする新政策のキーワードは「フレキシキュリティ」。「柔軟性」を意味する *Flexibility* と「安全、保障」を意味する *Security* を掛け合わせた造語で、相反するかに見える「労働市場の柔軟性」と「雇用の保障」を両立させる考え方である。

EUが手本としたデンマークの政策は「黄金の三角形」とよばれ、①解雇しやすい柔軟な労働市場②手厚い失業給付③充実した職業訓練プログラムを軸とする積極的労働市場政策、の3つが有機的に連携している点が最大のポイントです。重要なのは、労働力の移動を容易にし産業構造転換を図りやすくするための解雇規制の緩和と同時に手厚い失業対策を講じて労働者の不安を取り除くこと。デンマークの失業給付期間は最長で4年。失業給付のレベルも前職の手取り所得の63～78%に及ぶ。しかし、失業者が働かないまま福祉に頼り続ければ、社会支出がかさみ、労働市場からは働き手が消える。そこで、失業手当を受け取るための条件として、職業訓練プログラムへの参加を義務付け、失業者のスキルを高めて再就職を促す仕組みを整えた。いわば、雇用保障は一つの仕事や会社でおこなうとの考え方だ。こうした政策の結果、デンマークの長期失業率は減少へと向かっている。

フレキシキュリティの導入によって、不安定雇用が減少し、経済は成長、出生率も回復しました。

第三章 独自考察

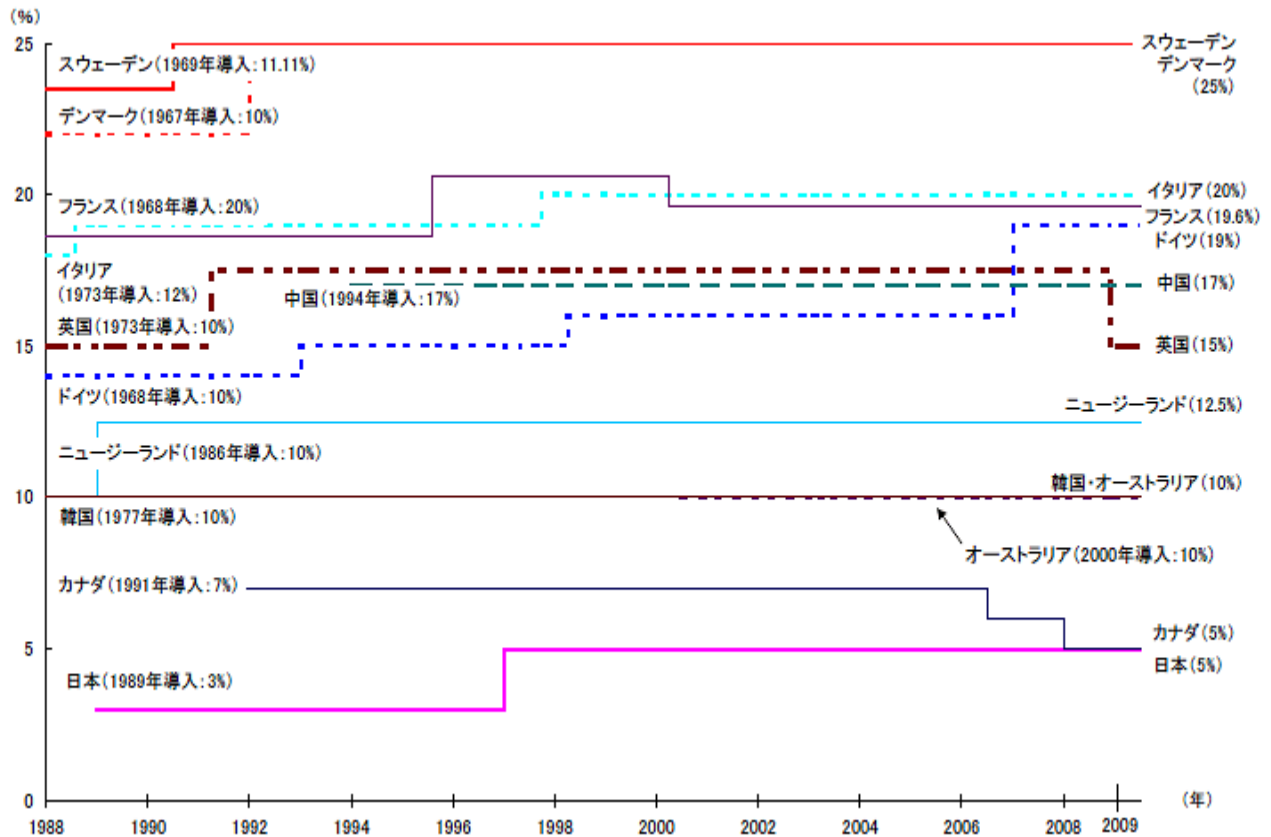
さて、最近成果をあらわし始めたイギリスの「ニューディール政策」と福祉国家で有名なデンマークの「フレキシキュリティ」を例に出したわけだが、本論では必ずしもこれらをそのままそっくり適用せよとっているわけではないということに留意していただきたい。

イギリスの場合、そのおおきな意義は失業対策と職業訓練をリンクさせた点にある。経済学的に失業とは需要不足失業と摩擦的失業に分けられるが、これらをわけて考える理由はそれぞれのタイプの失業に対してとるべき対策が異なるからである。需要不足失業については、労働需要曲線をもとの位置に戻すような景気対策をとるほかに、摩擦的失業に対処するには求人・求職情報の不完全性を解消したり、労働移動費用を軽減することなどが必要である。これは摩擦的失業が①労働者によって、能力や選考が異なること②仕事によって、求められる能力が異なること③労働者は、地理的な移動を簡単に行えないこと④求人や求職者の情報が、すぐに全員に伝わらないこと、などに起因するからです。具体的な対処法は公共職業安定所などの求人と求職者のマッチングを促進させるための求人情報の提供する機関の全国ネットワークの拡充、職業再訓練プログラムへの公的扶助による成長産業への労働者の移動促進、住宅の売買を容易にする土地・住宅政策などが考えられます。このイギリスのニューディール政策は摩擦的失業の低下を目的としており、トレードオフ曲線を右側にシフトさせ、失業を減らすために有効需要政策をとると物価も上昇してしまうが、職業訓練によってすでに求人のある職場に失業者を吸収させるのであれば、物価は同じ水準で失業だけ減らせるという考えである。

また、デンマークの場合は①解雇規制の緩和や、正規⇄非正規の移動が容易なことによる、柔軟な労働市場②就労時収入の代替率 70%、給付期間 48 ヶ月の失業給付の手厚いセーフティネット③次の仕事に移るための教育訓練プログラムの充実による、積極的な雇用政策と三位一体の政策ではあるが、日本の場合は、正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差が大きく、失業給付も代替率 62%の給付期間 8 ヶ月、失業給付と教育訓練がバラバラであることなどから、日本がこの政策を導入する場合、第一に非正規の待遇を向上させること。第二に正社員の解雇規制を緩和することと同時に長時間労働などの拘束を弱めること。第三に失業給付などセーフティネットを手厚くして職業開発能力とセットにするべきだ。実際に実行する際には、正社員の解雇規制緩和だけを先行させないなど政策の順序も慎重に考えなければならない。ただし、これは終身雇用制とは対になっており、導入にはかなり思い切らなければならないだろう。今現在崩れかかっているとは言っても終身雇用制には、個人の生活安定という点や、企業側が安心して従業員に教育投資を行うことが出来、さらに従業員から強い企業忠誠心を得られるなどきわめて優れたシステムともいえるからだ。

さらに、所謂北欧型の高福祉高負担というのにも鍵を握っています。デンマークの国家財源の主となるものは国民が納める税金です。国民は収入の約 50%を直接税として納めています。さらに消費税は 25%で世界一の高税率です。

図－5

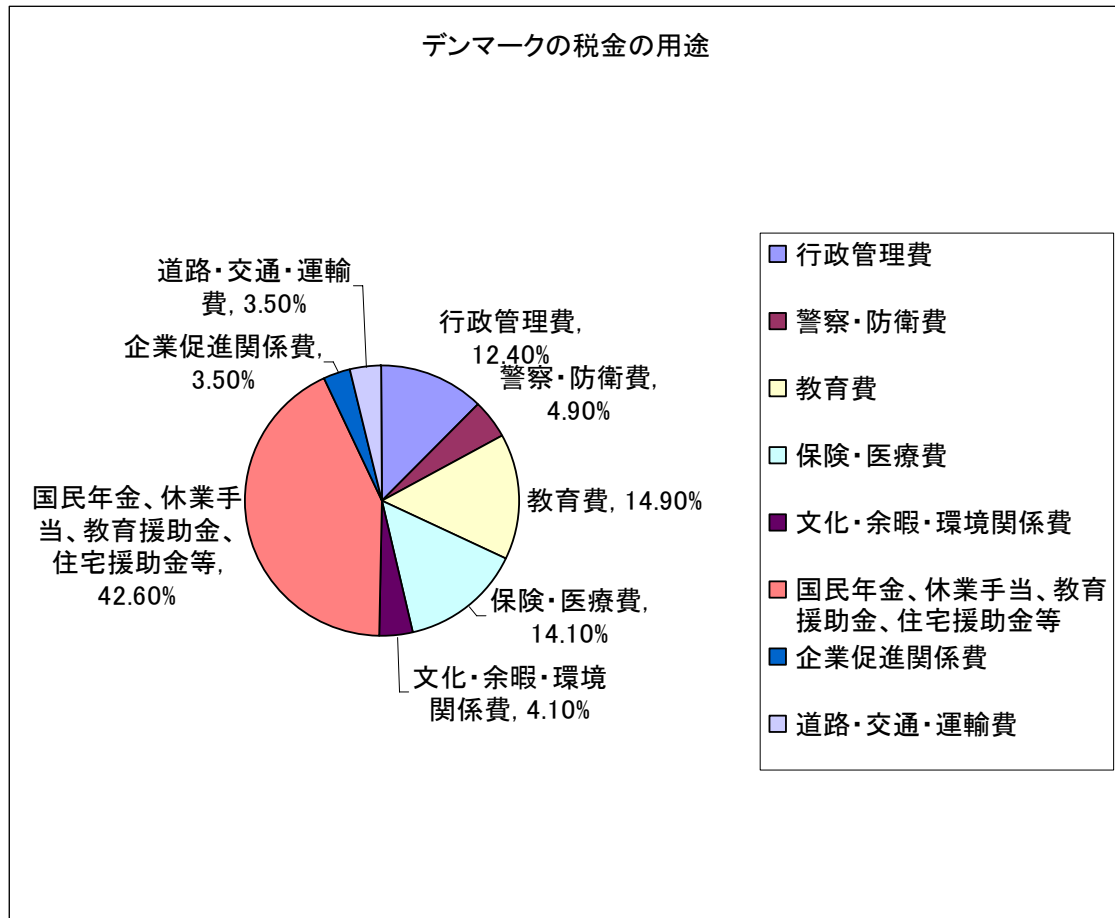


出典：財務省 HP「諸外国の付加価値税率の推移」より

しかし、デンマークの国民はこれを高負担だと思っていません。デンマークでは国民が納めた税金の用途が毎年国税局から発表されます。国家予算の **75%** は教育、文化、医療保険、福祉などに使われています(下図6)。地方自治体の予算配分は約 **60%** が福祉予算で福祉予算の約 **60%** が高齢者福祉に使われます。このように納めた税金が医療、教育、社会保障、介護などいろいろな形で国民に還元されていますので、決して負担ではないのです。

一方日本では、税金というと「取られる」という表現をしたり、血税という言葉があったりと、さんざんなイメージです。これは、古代の租庸調に始まり、年貢米などと長年にわたり支配階級に搾取され続けたことの名残ではないでしょうか。これを払拭するには税金の使い道をクリアにし、しっかりと国民に還元する必要があるでしょう。

図－6



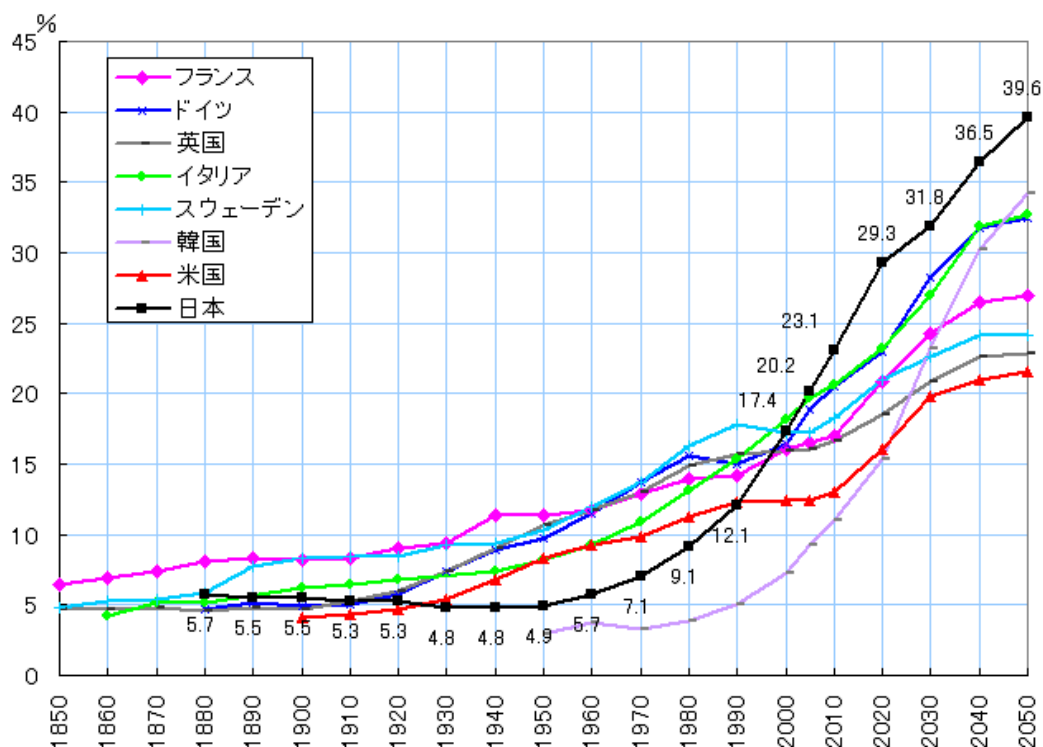
参考資料：「2008 年デンマーク統計年鑑 デンマーク統計局 (Statistick_rbong 2008 ,Danmarks Statistick)」

これらのことを鑑みると雇用・失業政策だけをとっても根幹にはその国の制度が絡んでおり、福祉先進国の政策をそのまま適用するのではなく、わが国はわが国が抱える独自の問題に即した政策が必要であると気づく。では、日本が抱える固有の問題とはなにか。

始めイギリスで生まれた **NEET** という言葉が、いつの間にか日本の働く意思がない若者のことを指すようになり、現代型貧困というのは「敗者復活戦」の機会が限りなく少なく、この現実を湯浅誠氏は「すべり台社会」と称した。また、わが国は先進国屈指の高齢社会であり(下図－7 参照)2015 年には四人に一人、2050 年には三人に一人以上が高齢者であることなどが上げられる。国連の定義によると 65 歳以上の高齢社比率が 7 %を超えた社会を高齢化社会、14%を超えた社会を高齢社会という。日本は、大阪で万国博覧会があった 1970 年に高齢者比率が 7%を超えて高齢化社会となり、その 25 年後の 1994 年にはもう 14%を超えて高齢社会になっている。

図-7

主要国における人口高齢化率の長期推移・将来推計



(注) 65歳以上人口比率。1940年以前は国により年次に前後あり。ドイツは全ドイツ。
日本は1950年以降国調ベース（2005年迄は実績値）。諸外国は国連資料による。
日本推計は「日本の将来推計人口（平成18年12月推計、出生中位（死亡中位）推計値）」
(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「人口資料集2009」、国連「2008年改訂国連推計」

高齢者比率が四分の一に達する 2015 年には、ただ数が増えるだけでなく高齢者の資質もずいぶんと変わってくる。2015 年に 60 歳代になっている人はすべて戦後の生まれで、若いときから豊かな生活、高度な仕事経験をしている者が多くなってきています。高等教育を受けた人の比率も、現在の高齢者の三倍以上になる計算となり、このような視点から見ると高齢者の数が増えるだけでなく、その持っている人的資源のレベルもこれからさらに上昇すると考えられ、これらを見過ごすことはわが国にとっておおきな損失となると考えられます。

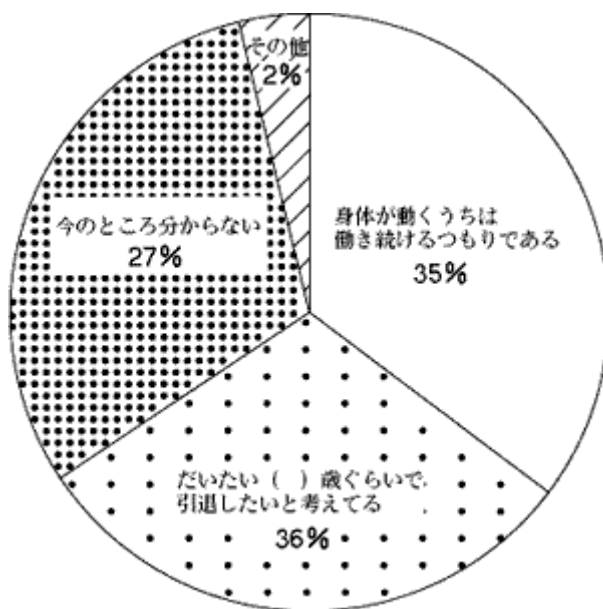
それでは、当事者である中高年齢層の人達の現在の心境はどのようなのでしょうか。

京都経営者協会が平成 8 年度に実施した「中高年齢期の就業ニーズ調査」というアンケート調査があります。京都府内の企業を対象に、45 歳以上の従業員の人達（1,902 名）の意見をまとめたものです。このアンケートの設問の項目の中に、「何歳ぐらいで職業生活を終えようと考えていますか」と、「定年後も働く理由は」というものがあります。この 2 項目についての回答の集約結果は図 8、図 9 のとおりです。

この集約結果を見ると、「身体が動くうちは働き続けるつもりである」との回答が 35%、

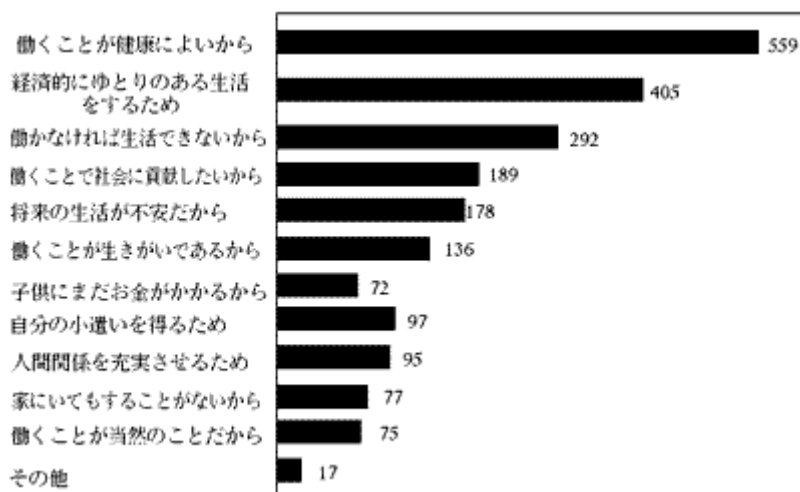
3人に1人の割合になっていることに注目すべきでしょう。しかも「定年後も働く理由」が、経済的理由を抑えて健康管理にあることにも注目すべきでしょう。

図8 何歳ぐらいで職業生活を終えようと考えていますか



資料：京都経営者協会「中高年齢期の就業ニーズ調査」（平成8年度）

図9 定年後も働く理由は（複数回答）



資料：京都経営者協会「中高年齢期の就業ニーズ調査」（平成8年度）

* 企業が定年延長、勤務延長、再雇用をためらう理由

定年の延長、継続雇用の促進のお願いのため、企業を訪問する際、断りの理由として持ち出されるのは、大体、どの企業でも共通するものがあります。それは、次のような内容にまとめることができるでしょう。

- ①定年の延長、継続雇用によって人件費の負担が大きくなるのは耐えられない、という経済的理由
- ②今でも役職者の人数が多くて困っているのに、今後、さらに管理職者が増えると組織が硬直化してしまう。
- ③当社のように、集中力と体力を要求される仕事の場合、加齢とともに能力が低下して、それに伴って生産性が低下する。
- ④人間は高齢化するに伴い、次第に保守化し、変化への対応が出来ない。
- ⑤③とも関連するが、50歳代も半ばを過ぎると、体力、気力の衰えから目に見えて勤労意欲が低下する。

このように、種々の理由をあげて継続雇用の推進には踏み切れない、と意思表示する企業が多いのです。ただ、これまで述べてきたように、今後の労働市場の状況から考えると、若年労働力を求めることは、中小企業にとって「高嶺の花」となるでしょう。ですから、中高年齢者の雇用や継続雇用の促進については、企業にとってマイナスとなる要因があっても、これを克服して中高年齢層の人達を雇用していく努力と工夫が求められています。

* 公的年金の支給開始年齢の引き上げ

2001年4月から老齢厚生年金のうち、基礎年金（定額部分）の支給開始年齢が61歳となり、以後3年毎に1歳ずつ引き上げられて、最終的には65歳になります。

さらに、2013年から報酬比例部分の支給開始年齢についても、2025年まで3年毎に1歳ずつ引き上げられ、年金の支給開始年齢は完全に65歳になることが決定されています。

老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げ					
男 性			女 性		
定額部分	支給 開始	報酬比例部分	定額部分	支給 開始	報酬比例部分
S16.4.1以前生 れ	60歳	S28.4.1以前生 れ	S21.4.1以前生 れ	60歳	S33.4.1以前 生れ
S16.4.2～	61歳	S28.4.2～	S21.4.2～	61歳	S33.4.2～

18. 4. 1 生れ		30. 4. 1 生れ	23. 4. 1 生れ		35. 4. 1 生れ
S18. 4. 2～ 20. 4. 1 生れ	62 歳	S30. 4. 2～ 32. 4. 1 生れ	S23. 4. 2～ 25. 4. 1 生れ	62 歳	S35. 4. 2～ 37. 4. 1 生れ
S20. 4. 2～ 22. 4. 1 生れ	63 歳	S32. 4. 2～ 34. 4. 1 生れ	S25. 4. 2～ 27. 4. 1 生れ	63 歳	S37. 4. 2～ 39. 4. 1 生れ
S22. 4. 2～ 24. 4. 1 生れ	64 歳	S34. 4. 2～ 36. 4. 1 生れ	S27. 4. 2～ 29. 4. 1 生れ	64 歳	S39. 4. 2～ 41. 4. 1 生れ
S24. 4. 2 以降生 れ	65 歳	S36. 4. 2 以降生 れ	S29. 4. 2 以降生 れ	65 歳	S41. 4. 2 以降 生れ

現在、多くの企業が定年年齢を 60 歳としており、60 歳定年を前提にすると定年退職後から年金受給開始までの間に空白ができてしまいます。

少なくとも年金受給開始までは、年齢が理由となって働くことが阻害されることのないシステム整備を図ることが緊急の課題となっています。

第四章 政策提言

我々が提示した問題点として「若年層の働く場所の創造」「中年世代のセーフティネット」「高齢者保障」三点を挙げた、これらのうちはじめの二つは欧州型モデルを参考にし職業訓練と失業給付をセットにして失業給付だけを受けるようなことを防ぎ、必ず職業訓練を受けさせることで対応可能である。給付だけを受け何も訓練をしていないような状態ではNEETとなんら変わらないし、結局家族(親)がセーフティネットになるしかなくなるような状況から脱して、早く職に就かせるよう、国がセーフティネットとなるべきである。本論では国の責任を問う形が多くなっており、国ばかりに責任を求めているように思われるかもしれないが、これは日本国憲法に

日本国憲法 25 条

- 一、すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
- 二、国は、すべての生活面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

と謳われているからで、憲法で制定されている以上これは守らなければいけません。もちろん、求職する気がない人にまで手厚く補助する必要はないが、少なくとも就職を希望し、再び職を得ようとしているようなひととは救うべきである。

ですが、高齢者の場合はまた話が違ってきます。ここまで極端な高齢社会かつ高齢者の働く意欲が高いのは日本だけであり、このことについては独自に考え出さなければなりません。

たとえば、年齢に関係なく求人するようにすることがあげられる。これは、高齢社会になった日本の人口構造の変化に対応するためだ。もちろんこれは、引退しようとしている高齢者まで強制的に総動員するということではないが、せつかく就業意識が高い方が多いのだから活用しない手はないだろう。だが、高齢者の高い就業意思を維持できるかどうかはこれからの政策しだいであろう。今のように年齢だけで高齢者をはじき続けていればこの先すぐにモチベーションがさがってしまう。このことは避けなければならない。

もちろん引退していく方にも支援が必要だ。今現在、年金問題で高齢者と若者の間で意見に齟齬があり、お互いがよく思っていない節がある。では、いっそのこと年金制度も見直すべきではないか。これは、年金を廃止するというのではなく年金というモノだけでなく、仕事に替わる自己実現の場を与えてみてはどうだろうか。あらたな目的を与えることでよりよい生き方を模索していただきたい。たとえば、地域間のコミュニティなどを創設して、そこで交流やボランティア活動を行うのである。これは高齢者だけでなく、自分の未来を決めかねている若者などだれもが参加できるようにする。若者がボランティアと聞くと懐疑的かもしれないが、たまに企業がやっているエコキャンペーンなどでゴミ袋を渡している活動などがある。すると、案外袋を貰った人はゴミを拾い始めるのだ。つまり、はじめの一步、きっかけさえつかめば、あとは勝手に進んでいくものなのである。

さらに、さまざまな年齢層の人が集まって交流することから、就職経験者から直に貴重な話を聞くことができ、将来の選択肢を増やすことができ、そこはさながら無料の職業情報センターのような存在に成り得るのではないだろうか。

以上のことから、繰り返しにはなるが失業保険と職業訓練を組み合わせること、高齢労働者の就労継続支援が必須であるといえよう。

終わりに

本論では世代別の雇用保障を考えそれについて述べてきたが、触れられなかった問題もたくさんある。蛇足になるが、両立支援などは女性の問題であると決め付けてしまいがちですが、実際は男性の問題でもあり、男性が育児休暇をとることや積極的に育児に参加することはまだまだ認められていません。女性が家庭と仕事を両立するのが難しいように、男性もまた仕事と家庭を両立するのが難しく、これまた家族とりわけ親に頼ることになってしまいがちです。最後のセーフティネットは家族ではなく国であるべきだと思う。

また、雇用保障について述べてきたが、最終的に失業にもっとも効果的なのは景気対策であり、いくら手厚く保護しようと不景気のままでは成果がきっちりと見えてこないのではないかという疑問が残る。これについて検証できなかったことが残念である。

最後に、今回の論文作成にあたり、専修大学の原田教授、原田ゼミの四年生の先輩方にはたくさんのご指摘を戴いた。初めての論文作成に右往左往していた私たちにはさながら灯台のように進むべき道を照らしていただいた。多くの有益なアドバイスを貰いながらこれを生かしきれたかどうかは不安ではあるが、ここに原田教授、ならびに先輩方に改めて心からの感謝を申し上げたい。

参考文献

- ・ 加藤寛（2005）『入門公共選択』 勁草書房
- ・ 児島美都子（2007）『現代医療福祉概論』 学文社
- ・ 駒村康平（2009）『大貧困社会』 角川 SSC 文庫
- ・ 篠田武司(2007)『市民の社会経済学』 八千代出版
- ・ 清家篤（1993）『高齢化社会の労働市場』 東洋経済新報社
- ・ 清家篤（2002）『労働経済』 東洋経済新報社
- ・ 千葉忠夫（2009）『世界一幸福な国デンマークの暮らし方』 PHP 研究所
- ・ 古川孝順（2008）『福祉ってなんだ』 岩波書店
- ・ 湯浅誠(2008)『反貧困』 岩波新書
- ・ N.グレゴリー・マンキュー（2003）『マンキューマクロ経済学』 東洋経済新報社
- ・ OECD 編（2005）『高齢化社会日本の雇用政策』 明石書店
清家篤監訳 山田篤裕、金明中訳
- ・ 週刊東洋経済 2008. 10.25 号

データ出典

- ・ 社会実情データ図録 Honkawa Date Tribunal
<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/> （2009/9/21）
- ・ 厚生労働省発表
http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/06301_.pdf （2009/10/12）
- ・ 【仕事と育児の両立支援策と研究の課題】
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/documents> （ 2009/10/12）
- ・ 財務省 HP 「諸外国の付加価値税率の推移」
<http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryou/103.htm> (2009/10/12)
- ・ Kengo Nutahara's Website 「マクロ経済学 第四章 失業」
<http://www.kengonutahara.com/teaching> （2009/10/12）