

エイジフリー社会に生きる

—日本型エイジフリー社会の実現に労組の役割が大きい—

高齢化のインパクト

◎世界に類を見ない高齢化の進展

まず最初にどうして「エイジフリー社会」が必要なのかという背景は、いうまでもなく日本が世界に類を見ない高齢化を経験しているという事実、実に尽きるわけです。

今や日本の65歳以上の高齢人口比率は、総人口の21%となり、高齢者が総人口の5分の1を占める社会となつていきます。実はこの時点ですでにイタリアも抜き、世界一の高齢社会になったわけです。しかし、これも単なる通過点にすぎず、今から8年後の2014年にはこの比率が25%を超えて人口の4人に1人が65歳以上の高齢者となり、超高齢社会になることは確実です。さらにもう少し先のことを言いますと、今生まれた赤ちゃんが、ちょうど働き盛り

となる2040年ぐらいになりますと、65歳以上の人口は、何と3分の1を占めることになるわけですから、文字通り日本は超高齢大国になっていきます。

その一方で若年人口の状況を見ると、例えば20歳から29歳の20代の人口を見ますと、2005年には日本全体で約1600万人強でしたが、これが2015年には1300万人を割り込むと予想されています。つまり、20代の若年人口は2005年から2015年のわずか10年間で300万人以上も減るわけです。

このような極端な高齢化と、これをもたらす要因でもある急速な若年人口の減少というものが、社会にさまざまな影響を与えます。これは日本のテーマの雇用もそうですが、一番大きな影響を受けるのが、社会保障制度であり、中でも年金制度であるので、その抜本的な改革が避けら

れない状況となっています。

◎高齢化は経済的成功の証

高齢化はそういう意味で、日本の経済・社会に大きな衝撃を与えますが、ただ、高齢化自体は、経済・社会の成功の結果であるわけです。つまり高齢化をもたらす第一の要因は長寿化ですが、これは、日本の生活水準が、ものすごくしかも急速に上昇した結果を反映したものです。戦後まもなくの頃は、平均寿命が男女ともに50歳前半であったのが、今や平均寿命が、男性78歳、女性85歳となり、世界で最も長寿の国になりました。

これを可能にした総合的な生活水準の向上というものは、まさに日本の経済・社会の成功の結果であり、これ自体はすばらしいことなのです。高齢化をもたらしているもう一つの要因は少子化です。これもやはり、

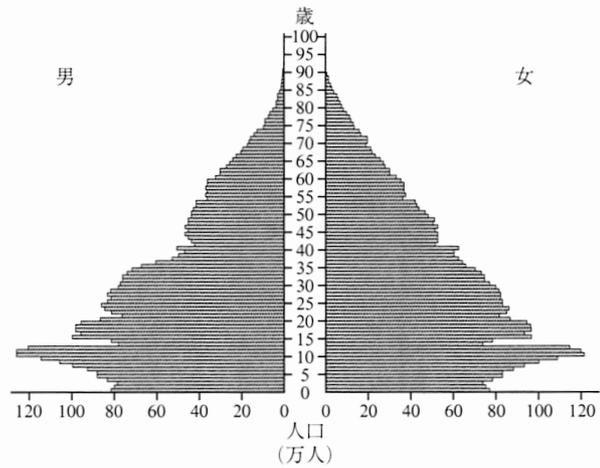


●慶應義塾大学商学部教授
清家 篤
せいけ・あつし

1954年東京生まれ。慶應義塾大学経済学部卒業、同大学院商学研究科博士過程単位取得退学。商学部助教授、カリフォルニア大学客員研究員、ランド研究所研究員等を経て、現在、慶應義塾大学商学部教授、商学博士。専門は労働経済学。(財)社会経済生産性本部・エイジフリー研究会座長を務められ、日本型エイジフリー社会、生涯現役社会を提唱。著書に『生涯現役社会の条件』(中公新書)、『エイジフリー社会に生きる』(N-T出版)他多数。

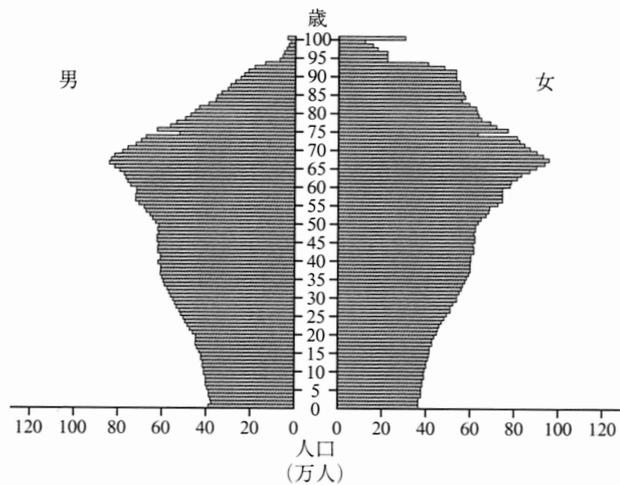
一人当たりの所得の上昇に伴って、子供が減ってくるというのは、あらゆる国での共通の傾向です。どんな社会でも1人当たりの所得が増えてくると、親は子供の数を減らして、一人ひとりの子供により高い教育を受けさせるようになります。出生率が終戦直後の4から、高度成長期には2に下がったわけです。たしかに現在の少子化現象は行き過ぎですが、出生率の低下自体は経済発展の結果です。

《図1》日本の人口ピラミッド（1960年）



◎**後戻りのない構造変化**
 そういう面では、少子化対策が功を奏して、ある程度少子化の傾向に歯止めがかかることはあるかもしれませんが、基本的には少子化傾向は変わらないということが重要な点です。この少子化によって、人口規模そのものもだんだん小さくなっていきますが、当面重要なことは、人口の構造変化です。

《図2》日本の人口ピラミッド（2040年）



戦後の若い人がたくさんいて、年齢が少くない、いわゆるピラミッド型人口構造がくずれてきており、今では、提灯型となっています。これがやがて、2040年くらいになると、逆ピラミッド型に近い、トップヘビー型の人口構造に変わっていきます。

長寿化と少子化のトレンドは、今後とも基本的に大きく変わることはありませんから、人口の構造変化というのは、まさに後戻りのない構造変化と考える必要があります。このように、現役世代が非常に減ってくるので、現役世代1人当たりの負担がものすごく重くなってしまいます。一方、現役世代の負担を重くしないようにすると、引退世代に対する年金の給

のような人口の構造変化が所与のものだとすれば、我々にできることは、人口の構造変化に合わせて、社会保障制度や雇用の仕組みを変えていくことです。その制度をどう変えていくかが、大切なポイントとなってきます。そこで、エイジフリー社会が必要になるわけです。

エイジフリー社会の必要性

◎**従来の年齢基準ではもたない**
 高齢労働者がものすごく増える一方で、若年労働者はものすごく減っていくという状況の中では、従来の60歳を基準として、現役世代と引退世代を分けるというような年齢基準ではもう持たなくなってきたことは明らかです。

例えばその典型が厚生年金制度です。従来は、厚生年金は60歳を基準として、60歳までが現役で、それ以降が引退世代ということですが、60歳から年金が支給されていたわけですが、現役世代が非常に減ってくるので、現役世代1人当たりの負担がものすごく重くなってしまいます。一方、現役世代の負担を重くしないようにすると、引退世代に対する年金の給

付をうんと削らなければならなくな

ります。つまり、高齢化が進む中で、60歳を基準とした年金制度を維持しようとする、現役世代の可処分所得も下がってしまうし、引退世代の年金給付も下がってしまうというように、現役世代、引退世代共に貧しくなってしまうのです。

そこで、年金について言えば、少なくとも支給開始年齢を65歳まで引上げて、65歳までは現役で働いてもらうことで、現役世代の裾野を広げ、逆に引退の期間を短くすることで、現役一人当たりの負担をあまり重くしないようにすることが必要になります。一方、本当に働けなくなり年金でしか生活できなくなったときには、きちんとした尊厳のある生活ができるような年金を給付することが大切です。そういう意味で、人口の構造変化を考えれば、やはり年金の支給開始年齢を65歳に引き上げることが避けられなかったわけです。

現役期間と引退期間のバランスからみても、65歳という支給開始年齢も、もう一段の引き上げが必要かもしれません。実際日本ほど高齢化が進んでいないアメリカでさえ、2024年までに満額支給開始年齢を段階的に67歳に引上げることを決めて

います。

◎エイジフリーの発想必要に

日本の場合、他の先進国と同じように高齢化しているのですが、幸いなことに、他の先進国と比べて一つだけ違うのは、高齢者自身の就業意欲がまだ高いということです。是非この特徴を生かして、少なくとも65歳まで働けるような社会をつくるべきです。

さらに高齢化が進んでくることを考えると、もちろん65歳まで雇用を確保することは大切なことですが、その先も含めて、年齢によって強制的に退職させるという仕組み自体を見直し、年齢を基準としない雇用システムを確立することが必要になってくると思います。つまり、エイジフリーというか、エイジズム・フリー、年齢主義から自由な雇用制度が必要になってくるのです。

雇用制度変革の必要

◎生涯現役社会を阻むもの

エイジフリーな雇用社会というのは、別の言い方をすると、「生涯現役社会」ということで、働く意思と仕事能力のある高齢者が、年齢に関係な

くできるだけ長くその能力を発揮し続けていけるような社会のことです。エイジフリー社会が必要であるということは、経営者も含めてある程度マクロのコンセンサスができていてと考えていいと思います。そういうマクロのコンセンサスに対して、矛盾するのがミクロの定年退職制度であって、年齢だけを理由に、働く意思や能力があっても、退職を強制する制度です。そこにミクロとマクロの矛盾があるわけです。

◎少なくとも65歳までの雇用延長が必要

厚労省の調査によると、30人以上人を雇っている企業のうち9割以上に定年退職制度があります。さらにその定年退職制度のある企業のうち、9割程度が60歳に定年を定めています。60歳というのは、高齢者雇用安定法に定められた定年年齢の下限年齢なわけです。これでは困るとい

うので、年金の支給開始年齢に合わせて、雇用の方も少なくとも65歳まで連続するようにと、高齢者雇用安定法が2004年に改正され、2006年4月から施行されたわけです。この改正法は、厚生年金の一階部分（定額部分）の支給開始年齢引

上げに合わせて、60代前半層の雇用延長を雇用主に義務づけました。

具体的には、2006年4月から62歳まで、2007年4月から63歳まで、2010年4月から64歳まで、そして最終的には2013年4月以降は65歳まで、原則として年齢を理由として退職を強制してはならないこととなります。雇用主に65歳までの雇用を確保することを義務づけているわけです。このスケジュールは厚生年金の一階部分の支給開始年齢の引上げスケジュールとちょうど符丁を合わせています。

これについては、もちろん65歳までの雇用を確保することを改正法で義務づけているのですが、特に雇い主の強い抵抗から、いろいろな妥協が実はあり、その方法としては企業には3つのオプションが今与えられています。

一つ目のオプションは、定年年齢が65歳未満の企業は、上に述べたスケジュールに従って65歳まで定年年齢を順次上げる方法です。

二つ目のオプションは、年齢を基準とした定年退職制度自体を廃止する方法です。

三つ目のオプションは、定年退職制度は今までのままで、定年後に、

再雇用や定年延長など継続雇用制度を設ける方法です。

ただし、この3つ目の継続雇用制度は原則では、希望する従業員全員を対象とすると思いますが、ここにさらに妥協の余地が入っていて、当面は、企業が労使で、組合がある場合は労働協約で、組合が無い場合は、就業規則でもよいとなつていますが、継続雇用の対象とする労働者を一定の基準を満たした者という形で制限してもよいとなつています。高年齢者雇用安定法の改正は、少なくとも年金支給年齢の引き上げがすでに段階的に始まっている中で、待たなして施行しなければならなかったのでは、ある程度の妥協があったのはやむを得ないことだったと思います。しかし、やはりどこかでもう一度見直しを行い、少なくとも65歳までは、文字通り年齢を理由に退職を強制されることない形にする必要があります。

とが判明しました。しかも継続雇用制度を採用した企業の半分以上が、何らかの制限基準を設けているようです。そう言う意味では、改正高年齢者雇用安定法により、確かに一歩前進はしましたが、年金支給開始年齢が最終的に65歳になった時に、それまでの間、全員の雇用を確保するという本来の趣旨から見るとまだ十分とはいえません。この辺は、労使でもう一段考えてもらいたい点です。

◎年齢を基準としない雇用制度に

その際に、労使で一番考えてほしい点は、雇い主である企業が、65歳までの定年延長というとなかなか「はいそうですか」と言えない事情も確かにあるわけです。特に私ども労働経済学者の視点から見ると、一番大きい理由は、年功的な賃金、あるいは年功的な処遇制度にあると思います。年齢や勤続年数に応じて賃金が上昇していく、あるいは年齢の上の人は上位の職位につけて処遇するというような制度が、あまり変わらないまま定年が延長されたり、定年が無くなったたりすれば、企業の中に、より賃金の高い、職位の高い管理職をたくさん抱えることになり、企業経営上難しいということになっ

てきます。その意味では、退職についてできるだけ年齢を基準としないようにするためには、一方で、賃金や職位を決める基準からも年齢という要素をできるだけはずしていかないと整合性がとれないということになります。

労働組合の立場としても、定年の延長は確かに必要かもしれないが、あまりドラスタチックな賃金制度の変更や処遇制度の変更は難しいということがあると思います。しかし、長期的には、少なくとも65歳までの雇用延長といことは必要なことなので、激変緩和措置は必要かもしれません。一定のスケジュールのもとで、労使が、年功的な賃金・処遇制度の見直しをしていく必要があると考えています。

◎生涯にわたる能力開発の仕事づくりが必要

もう一つは、定年が55歳といったように雇用期間が短かった時代には、企業内の能力開発・訓練というのも、若いときに集中的に行つて、一人前になった後は、若いときに身につけた能力で目先の仕事に忙殺されるように仕事、仕事でやっていくというパターンが多かったわけです。しか

し、年齢を基準としない雇用制度というのは、退職管理や賃金管理だけでなく、やはり能力開発についてもできるだけ年齢を基準としないような形にしていく必要があります。

特に、中高年になつても、すでに持っている技術能力にさらに磨きがかけられるように、新しい知識や技術を日々身につけなおすことができ、一人前になつたらもう自分に再投資する時間がないくらい朝から晩まで忙しく働かなければならない就業体制の下では無理です。自分自身に再投資できるような生涯にわたる能力開発の仕組みというものを、これもやはり労使の間で工夫してほしいと思います。

その際には、生涯にわたる能力開発のコストを企業ですべて負担するというのは厳しいかもしれないので、ある程度は労働側が、あるいは社会全体で、雇用保険の財源などを使って企業内における雇用開発のコストの一部を負担していくという仕組みも必要となってくるかもしれません。いずれにしても、年齢を基準としない雇用制度というものを、退職管理の面においても、賃金管理、処遇管理、そして能力開発の面においても、

貫徹していくことが、これからのエイジフリーな雇用社会をつくっていくためには必要だと思えます。

◎エイジフリー社会をつくるための雇用制度変革は国際競争力の向上にとっても必要

この年齢を基準にしない雇用制度というのは、実は今厳しい国際競争をしている企業にとっても、必要になつてきています。実は多くの企業が、進んだり退いたりがありますが、大きな流れとして、従来の年齢や勤続年数を重視する雇用システムから、一人ひとりの仕事能力や会社への貢献度に応じて賃金を支払い、処遇する仕組みへと次第に変えてきています。そしてこのことは、実は必ずしも生涯現役社会、エイジフリー社会をつくるという目的よりも、企業自身が特に国際競争力に勝ち残るためにやろうとしている制度なのです。年齢に関わりなく活躍できる雇用制度というのは、賃金が必ずしも年齢や勤続に応じて決まるのではなく、一人ひとりの仕事能力や会社への貢献度に応じて決まると同時に、最後まで管理職のイスに座って仕事を生かすのではなく、培った専門能力を生かして、担当者として、プロフェッ

ショナルとして仕事をしていくことができる制度です。

それができれば、実は企業としても、年齢が高い人はコストがかかって困るとか、辞めてくれないと下がつかえて困るといったことはなくなつてきますから、エイジフリーな仕組みになるわけです。実はそれが同時に、国際的な付加価値競争をしている企業にとっても、労働者一人ひとりがプロフェッショナルとして仕事をしてくれて、プロフェッショナルな能力に応じて賃金を払うという仕組みへの転換が必要になってきているという意味で、企業が競争構造の変化に対応するという視点からしても、整合性を持つていくわけです。

その際に大切になってくることは、先ほども言いましたが、生涯にわたる能力開発だと思えます。あるいは個人のキャリアの開発ということです。つまり、職業人生が長くなってくる一方で、国際競争をしている企業にとっては、特に金属労協の傘下の企業はほとんどそうだと思いますが、日本人の賃金がドルベースで見ると、非常に高くなっていることは間違い無いことですので、それだけ付加価値の高いモノやサービスを生産していかなくてはなりません。要

するに国際市場の中で労働者が高い賃金を得るためには、その労働者が持っている仕事能力が、国際的な相場の中でより高いものでなければ整合性がとれないわけです。そういう面で企業の競争力という点からいっても、それから労働者が今国際競争力の中で、高い生活水準を維持するという点から言っても、一人一人のプロフェッショナルとしての仕事能力を高めていくことが何よりも重要になってくるわけです。

◎プロフェッショナルとしての4つの条件

私は、プロフェッショナルの条件は、4つぐらいあると思えます。

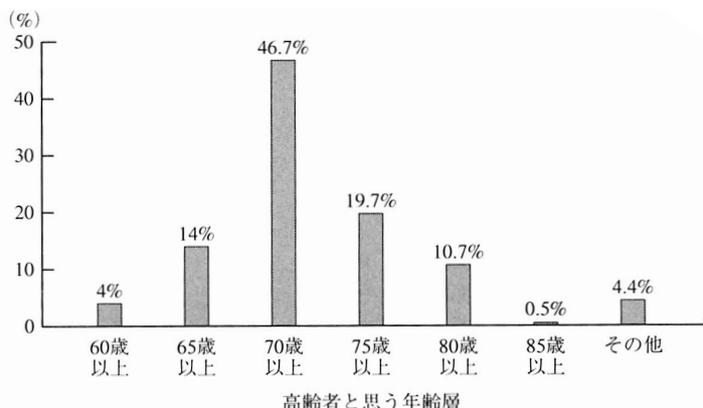
一つ目は、本当の国際的な競争力を持った、高度な仕事のできるプロフェッショナルになるためには、一定の修行期間が必要であり、特に仕事を通じた能力開発が必要であるということです。

二つ目には、そういう修行期間を経て一人前のプロフェッショナルになった人について言えば、同じ職場

の同僚だけでなく、同じ業界で同じような仕事をしている人であれば、その人の仕事ぶりをみてどのくらい仕事ができるかがわかる程度に高い仕事能力を身につけることです。

三つ目には、周りから見ても、その人がどのくらい仕事ができるかが目に見えてわかると言うことは、プロフェッショナルであれば、別の会社に移っても、同じように仕事ができるということでもあります。そういう意味では、これは特に産別組合の方には是非お願いしたいのですが、少

《図3》高齢者とは何歳以上だと思うか



注) その他は、「これ以外の年齢」、「年齢で判断できない」、「わからない」の合計。
資料) 内閣府「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査」2004年

なくとも同じ産業内であれば、企業が変わっても、個々の労働者の技能とか仕事能力の水準がどの程度のものであるのかということ、同じ産業に属する労働組合員の間で、ある程度評価できるような仕組みをつくってほしいということです。産別組合として、労働者の技能レベルに関する基準をつくるということも必要になってくると思います。

四つ目には、プロフェッショナルというのは、もちろん今働いている企業への忠誠心や帰属意識も当然強いのですが、同時に、自分のやっている仕事により強い帰属意識を持っていると言つことです。

もちろん自分は何何会社の社員だという帰属意識も強いけれども、それ以上に、自分の仕事により強い帰属意識を持つていようなプロフェッショナルをどう企業の中でどう育成していくかがこれからの大きな課題であると思います。私は労働組合にはそういう環境を企業内でどう整備していくのか、労使でじっくり話し合っているっていいなと思います。

◎一人前になるまでは年功型賃金でいい

実は、さきほど年功賃金の抜本的

な改革が必要だと言いましたが、私は未経験の人が一人前になるまでの期間は、かなり機械的な年功型の賃金でいいと思っています。つまり、未経験の人が一人前の高度なプロフェッショナルになるまでの期間は、基本的には職場で先輩が後輩に教えるという形で技能や仕事能力を伸ばしていくわけです。少なくとも一人の労働者が一人前になるまでの期間は、年功賃金がいいわけです。逆に一人前に成った後は、必ずしも年齢や勤続年数でなく、仕事の能力や会社への貢献度を重視した賃金システムでよいと思います。

◎能力や貢献度に応じた賃金・処遇制度が納得性を得るための鍵

大きな流れとしては、一人ひとりの能力や会社への貢献度に応じた賃金決定となつてくると思いますが、その際に重要なのは、一人ひとりが、自分の処遇の基準となる能力を磨く機会をきちんと与えられているかどうか、あるいは、自分の持っている能力をきちんと生かせるような仕事を与えられているかどうかです。つまり、そういう能力開発の機会や自分の能力を生かすチャンスが与えら

れるかどうか、能力や貢献度に応じた賃金や処遇制度というものが納得性を得るための一番の鍵です。

そういう面では、労働組合の仕事として、もちろん、最終的な賃金決定というところも重要ですが、賃金が個人個人よつて異なつてくるタイミングにも、それがあつた程度納得いく形になるような、能力を磨く機会の確保やある程度自分の希望する仕事に就く選択肢が担保されているかというようなことを、労働組合が経営側との交渉の中で、しっかりと確保していくことが重要になつてくると思います。

社会保障制度の改革の必要

社会制度改革の中で、特に雇用の仕組みと密接な関係にある年金制度の改革について2点申し上げたいと思います。

◎年金は本来のリスクに備えよ

第1点は、年金制度が本来めざしていた役割は何かということ、直し、その原点到ち返る必要があるということ、年金制度は、年金保険といわれていることからわかるように、何らかのリスクに備えて

いるはずなのです。これは実は年をとつて、自分の仕事を通じては所得を獲得することができなくなるといふリスクに備えるというのが本来の年金であつたはず。昔は寿命も比較的短かつたし、比較的早く年をとつてしまつたので、60歳くらいでそのリスクがきたのかもしれないが、今や、もう自分が仕事をして稼ぐことができないうリスクが出てくるのは、これだけ寿命の延びた社会では65歳くらいから、もしくはもう少し高い年齢からだろうと考えられま

す。むしろ元気で働ける間は、しっかりと働く、その代り、もう仕事をやる形では、所得が得られなくなつたときには、きちんとした生活ができるだけの年金を確保できるようにする。そのためには、年金の開始年齢は引上げて、その一方で、年金が給付されるとき額はある程度担保していく、ということが必要だと思つています。

◎公的年金制度は個人の選択をゆがめない仕組みに

第2点は、公的年金制度はできるだけ個人の選択をゆがめない仕組みにする必要があるということです。

一つは、パートの年金加入の問題です。パートタイマーとか派遣・請負のタイプの働き方が増えてくるというのは、これは必ずしも日本だけの特徴ではなくして、先進国共通の現象です。

しかし、日本の場合、一つだけ問題なのは、企業がパートタイマーとして人を雇うと、厚生年金保険料を払わなくていいという、あるいは働く側も、パートタイマーとして働いて、なおかつ年収が一定以下であれば、しかも配偶者が厚生年金の加入者であったりすると、年金保険料を払わなくていいというような仕組みになっていくことです。つまりパートタイマーは厚生年金に加入しなくてもいいというような年金制度自体が、パートタイマーを増やしている面が否定できないわけです。

そう言う面では、明らかに厚生年金制度自体が雇用のあり方をゆがめています。制度自体がパートタイマーを増やしている部分があるわけですから、制度はできるだけ経済主体、すなわち個人や企業の選択から中立であるべきだという原則から言っておかしいのです。これだけパートタイマーが年々増えている中で、この人達も雇用者なのですから、そのよ

うな人たちのかなりの部分が、雇用の老後保障である厚生年金の適用範囲からはずれてしまっているのは、非常に大きな問題を将来引き起こすことは間違いないわけです。この辺も労働組合としてはもっと積極的に対応していったらいいと思っています。

◎高齢者の本格就労を阻害する年金制度

もう一つは先程来、生涯現役社会と言っていますが、実は生涯現役で働こうとすると、年金制度上損をしなければというところがあるわけです。今の年金制度では、年金支給開始以降本格的に働こうとすると、働く収入に応じて年金額がカットされてしまいます。つまり、働くことに対して年金がペナルティを課しているという点があるわけですね。この点についても、例えば、働いて収入がある間、一部支給が停止されている部分を、最終的に引退した後に上乗せして払うというような形で、働くというところが、生涯にわたる年金の受給額の面においては損にならないような制度にすることが必要です。

日本型エイジフリー社会を作る

いずれにしても、これから本格的に高齢社会を迎えるわけですから、私は、日本型エイジフリー社会を作ること、労働組合も大きく貢献できると思っています。

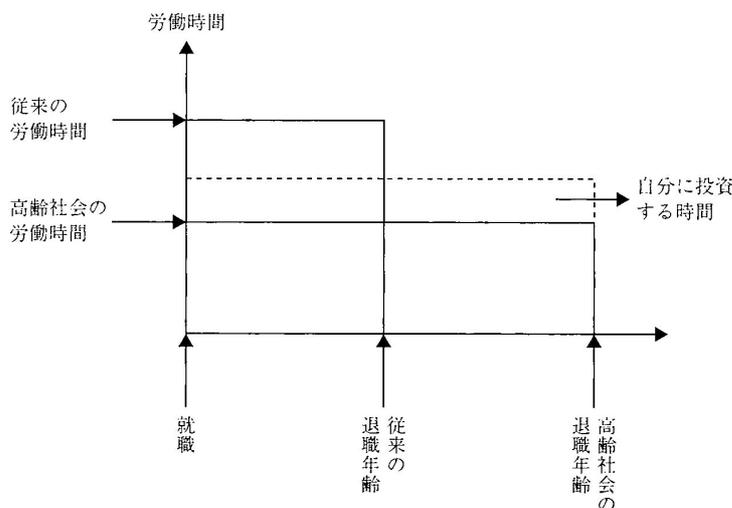
◎長くなる人生を豊かに―短距離走からマラソン型へ

一つは、何と言っても長寿化というのは、人生が長くなるということですから、職業人生も長くなるし、引退した時間も含めて人生全体の時間が長くなるということですから、この長くなる人生をいかに豊かにするかということがエイジフリー社会のポイントなわけです。

職業人生については、例えば、今まで

的に能力開発をして、短い職業人生を忙しく駆け抜けるという短距離競走型の職業人生であったと言えます。しかし、これからはそれでは困るわけで、長い職業人生をしつかり駆け抜けるためには若いときだけでなく、中高年になっても、新しい技術や知識を身につけ直す、ちようどマラソンのとき途中で栄養ドリンクを補給しながら長丁場を走り抜くと同じように、長い職業人生を充実させるた

《 図4 》 縦長の職業人生から横長の職業人生に



めには、マラソン型の職業人生にしていく必要があるわけです。

実は今、短距離競争型とマラソン型の職業人生と言いましたが、短距離競争型の職業人生というのは縦型の長方形で、日々の労働時間が長く、職業人生が短いという姿だったわけです。しかしこれからはマラソン型、横長の長方形で、日々の労働時間は、自分の能力開発に再投資できるような時間的なゆとりのあるものにして、その代りに、職業人生を長くしていく。それで、トータルの生涯労働時間の面積は変わらないか、むしろ増えていくような形が必要になってくると思います。

◎生涯のワーク・ライフ・バランス

実は今、ワーク・ライフ・バランスということが言われていますが、これには、もちろん職業生活と私生活とをバランスさせて、個人が仕事だけではなくて、もっと私生活や地域の活動や余暇生活をエンジョイできるようにしましょうという面もあります。しかし、もう一つ、生涯のワーク・ライフ・バランスにおいて、今までは現役時代はめちゃくちゃに忙しくて、一定の年齢になると、仕事がやりたくてもできなくて、め

ちゃくちゃに暇になってしまつという、アンバランスがあつたのを、もっと、生涯にわたるワーク・ライフ・バランスを合わせていくことが大切になってきます。実は、それをつくっていくことができるのは労働組合だと思っています。労働組合には、日々のワーク・ライフ・バランスが、結局、生涯のワーク・ライフ・バランスにつながるという視点で、労働時間の短縮の問題などを考えていただきたいと思います。

◎団塊の世代を先駆者に

もう一つ、日本型エイジフリー社会をつくるという点で、注目したいのが団塊の世代ですね。団塊の世代の方々は、2007年問題と言われるように、1947年から1949年に生まれた方々が、来年から、60歳定年制の下ですと、定年を迎えるわけです。ただ、これは先ほど言った改正高年齢者雇用安定法の趣旨から言えばおかしなわけで、来年はもう63歳までの雇用が義務づけられているわけですから、必ずしも団塊世代の一波が来年に一斉退職するというのは本来あってはいけないわけです。

それはそれとして、実は、この団

塊の世代の人たちというのは、ある面で見れば、人材の宝庫と言えます。単に数が多いだけでなく、この方々は高度成長期に就職し、日本の企業が若い人たちを企業の中で、一番積極的に教育訓練した時期に、若い時期を過ごされ、そして実は日本の黄金期ともいえる70年代後半からバブル経済時代にかけて、企業の第一線で、あるいは中間管理職として、ばりばり仕事をされた人たちなのです。だから、職業能力や職業経験あるいは仕事に対するポジティブな姿勢という点で、私は団塊の世代の人たちは人材の宝庫であると思っています。

この団塊の世代の人たちが少なくとも2010年代の前半まで、現役でしっかりと仕事をしてもらえような仕組みを労使で作っていくと言ったことが、長期的な生涯現役社会をスタートさせる、非常にいいきっかけになると思います。ですから私は、2007年問題というのは、むしろ2007年チャンスに変えることができると思っています。

同時に、団塊の世代というのは、若い頃から数が多いですから、日本社会のさまざまなライフスタイルの先導者にもなってきたわけです。そ

う言う面で、新しい長寿社会のライフスタイルの先導者にも、この団塊の世代の人たちになってもらいたいと願っています。

◎日本発の高齢社会モデルに

日本は何と言っても、世界一の長寿社会であると同時に、健康寿命も世界一と言う形で高齢者が非常に元気であり、しかも、先進国の中で、ダントツに高齢者の就業意欲も非常に高いのです。長寿で、元気で、意欲満々の高齢者がこれからますます増えて来るわけですから、そういう高齢者をもっと活躍できるような社会を創るということが、実は、日本の社会全体の活力を維持し、高めるためにどうしても大切です。そのためにも仕組みづくりに労働組合は不可欠な存在であると思っています。労働組合が是非経営者と一緒に協力して日本型エイジフリー社会を作っていくってほしいと思います。そのためには、先ほど言ったような年齢を基準とした雇用システムの見直しというのはどうしても避けられないわけです。そういう意味で、日本型エイジフリー社会をつくるという視点から、労働組合に非常に大きく期待しています。(談)