

- (エ) 50歳代で充実した仕事をしている人は比較的多いが、中でも保全・検査職の充実度が高い。
- (オ) 健康状態については、6割の人が良好、4割がやや問題ありと回答した。
- (カ) 自分自身の能力について、一応満足はしているが、その能力を定年後も会社が必要としているとは考えていない。ただし、保全・検査職は、自らを肯定的にとらえる傾向が強い。逆に、事務職は否定的な見方をする傾向がある。
- (キ) 中高年向け情報化教育の意義は、誰しも認めるところであるが、その傾向は、特に事務職において顕著である。

6. まとめ

この総論では、まず、60歳代前半層の継続雇用を考える場合の基本的課題を整理し、労働供給側と需要側の双方が解決すべき課題を提示した。そして、今回の調査研究プロジェクトで実施した各種の実態調査の結果を駆使しながら、企業と従業員がこの問題をどうとらえ、どのように解決しようとしているのかを検討した。企業の取り組み課題と従業員の考え方については、それぞれの節の最後に簡単なまとめをつけておいたので、ここで繰り返すことはしない。

60歳代の継続雇用の問題を突き詰めて考えていくと、職業能力とは何かという問題に打ちあたる。人は、生活の糧と自分自身の存在意義を求めて職業に就く。人生80年といわれる現在、健康であれば65歳まで働くことが求められている。20歳前後で働き始めると、実に45年間である。これほど長い期間、まともに仕事をしていくには、相当な努力を積み重ねないといけない。不断の能力開発なくして、65歳現役社会は成立しない。

誰しも、より高い能力を身につけたいと考え、それぞれに努力をしている。しかし、同じ量の努力を傾注すれば、みんなが同じように高い能力を身につけられるかということ、決してそうではない。うまくいく人といかない人がいる。その差は、どこから出てくるのかがわかれば、もっと多くの人々が効率的な能力開発を行えるはずである。

60歳代前半層の雇用問題を解決するには、若年から壮年にかけての能力開発のあり方を問い直す必要がある。本人が希望すれば65歳まで働ける社会を作るには、20歳代の働き方からとき起こしていかなければならない。私たちが住む日本という社会をもっと住みやすいところにするために、60歳代の継続雇用の問題は避けて通れない重要な課題である。

【注】

- 1) 詳しくは、65歳現役社会研究会 [1997] を参照されたい。
- 2) 『平成12年雇用管理調査』によると、60歳プラス α 方式をとっている企業が59.8% (正確には、一律定年制を定めている企業のうちで勤務延長制度や再雇用制度を持っている企業の割合)、65歳マイナス β 方式をとっている企業は5.1% (正確には、一律定年制を定めている企業のうちで65歳以上を定年年齢としている企業の割合)、エイジレス方式をとっているのは8.7%だった。これらの合計が100%にならないのは、60歳定年以降の継続雇用制度を持っていない企業と一律でない定年制度を設けている企業があるためである。

- 3) アメリカでは、1967年に制定された「雇用における年齢差別禁止法」が有名である。詳しくは、清家 [2000] を参照されたい。
- 4) ILO [1998] による。
- 5) 詳しくは、藤村 [2000] と高齢者雇用開発協会 [1999] を参照されたい。
- 6) 技能伝承を明確には意識していないが、「他に担当できる人がいないから継続して雇用する」という理由で、この問題をとらえようとする企業もある。単なる数合わせではなく、技能や知識、経験を重視して雇用を継続しようとする点で前向きであるが、広い意味での「労働力確保」に含まれると考える方が現実的である。
- 7) 『平成12年雇用管理調査』によると、定年後の継続雇用制度の中で「原則として希望者全員」を明記しているのは、勤務延長制度を持っている企業（一律定年制を定めている企業のうちの21.0%）の26.3%、再雇用制度を持っている企業（一律定年制を定めている企業のうちの53.1%）の21.1%である。
- 8) 日本生産性本部生産性上級技術者問題研究委員会 [1990 a]、[1990 b]、[1991]
- 9) 品川 [1994] pp.216-217.
- 10) 詳しくは、藤村 [1997] 第2章を参照されたい。
- 11) 詳しくは、小池 [1999] を参照されたい。

【参考文献】

- 高齢者雇用開発協会 [1999] 『継続雇用に関する従業員意識調査結果報告書』
- 小池和男 [1999] 『仕事の経済学 [第2版]』東洋経済新報社
- 品川嘉也 [1994] 『脳は創造性をどう引き出すのか』大和書房
- 清家篤 [2000] 『定年破壊』講談社
- 日本生産性本部生産性上級技術者問題研究委員会 [1990 a] 『英国の技術者・日本の技術者～技術者のキャリアと能力開発』
- [1990 b] 『ドイツの技術者・日本の技術者～技術者のキャリアと能力開発』
- [1991] 『米国の技術者・日本の技術者～技術者のキャリアと能力開発』
- 藤村博之 [1997] 『企業にとって中高年は不要か』生産性出版
- 藤村博之 [2000] 「60歳代前半の雇用継続に対する従業員の考え方—現役従業員が望む継続雇用のあり方—」『エルダー』8月号、pp.12-25.
- 65歳現役社会研究会 [1997] 『65歳現役社会の政策ビジョン～構築のためのシナリオと課題～』労働省職業安定局高齢・障害者対策部
- ILO [1998] Yearbook of Labour Statistics, Geneva