

Intellectual Cabinet

The Tokyo Foundation



No. 55

インテレクチュアル・キャビネット september 〇● 2001

特集●少子高齢化社会と雇用

【社会システム】「生涯現役社会」に向けた制度改革を

清家 篤

高齢者の能力活用を阻む定年退職制を廃止し、
能力発揮を阻む収入制限制を抜本的に見直すと同時に、
個人の生涯にわたる人的資本投資機会を整備していく必要がある。

【募集・採用】「年齢制限」には説明義務を

森戸英幸

労働者の募集・採用時に

応募者の「年齢」に制限をつけている求人企業には、
その具体的理由を明示する法的義務を課すべきである。

【能力開発】ニーズに則した職業訓練を

黒澤昌子

中高齢者に対しては、市場のニーズに則した
「訓練」を提供することが重要であり、
公共・民間の「訓練」の費用対効果の比較も必要である。

『Intellectual Cabinet』とは

『Intellectual Cabinet』は政策問題を議論するニューズレターです。ハイレベルの政策研究者が客観的な立場で政策 이슈を斬り、建設的で知的水準の高い議論を提供することを目的としています。また、健全で

建設的な政策論争を喚起するとともに、斬新な切り口で新しい政策提言を行なうことにより、日本の多面的な政策プロセスづくりに貢献することをめざしています。

(毎月1日・15日発行)



写真提供/毎日新聞社

「生涯現役社会」に向けた制度改革を

清家 篤 慶應義塾大学商学部教授

せいけ・あつし

人口の少子高齢化にともなう、年金、医療、介護などの社会保障費は上昇せざるをえない。しかし現在のよう
に60歳定年で、20代から50代までのサラリーマンに主としてこれを負担してもらう仕組みでは、1人あたりの
社会保険料や税負担はきわめて高いものになってしまう。他方、年金、医療、介護などへの給付を抜本的に削減することは、豊かな社会の定義の実現という社会目的
に反することになる。

高齢者の能力活用を阻んでいる 定年退職制度を廃止すべきである

そこで求められるべき政策は、働く意思と仕事能力のある高齢者に、できるだけ長く本格的に働き続けてもらえるようにする、ということである。そのことによって
高齢者も社会保険料や税負担をしてくれることになり、高齢化にともなう増加する社会保障費用負担の裾野を拡大できるからだ。問題はそうした社会にとって長期的
には最善のシナリオである高齢者の就業促進を阻害する現在の制度である。その典型が定年退職制度だ。

一定の年齢になると働く意思と仕事能力があっても退職を強制される定年退職制度は、これからの社会のあり方に反する制度である。事実、労働経済学の実証分析結果からも、定年退職制度が、高齢者の就業継続確率を低下させることがわかっている。また、定年後にいわゆる第二の職場で働く場合、それまでに培った能力を活かせる職場で働ける可能性が、定年を経験しない場合に比べて低下することもわかっている。将来的にどうしても必要な「生涯現役社会」を実現するために、高齢者の能力活用を阻んでいる定年退職制度は廃止すべきである。

高齢者の能力発揮を阻んでいる収入制限制度は日本でも抜本的に見直すべきである

高齢者の就業促進を阻んでいるもうひとつの要因が、公的年金制度である。そもそも高齢者の就業促進の目的のひとつは公的年金に代表される社会保障費用負担の裾野を拡大することにあつたわけであるから、年金制度が高齢者の就業を阻害しているという図式は、政策的な整合性を欠くものといわざるをえない。公的年金制度とくに厚生年金制度は、高齢者の就業や能力発揮を阻害しな

高齢者の能力活用を阻んでいる定年退職制を廃止し、

高齢者の能力発揮を阻んでいる収入制限制を抜本的に見直すことによって、

働く意思と仕事能力のある高齢者に本格的に働き続けてもらい、同時に、

個人の生涯にわたる人的資本投資機会を整備していくことが重要である。



2001.9.15

いかたちに変えていかなければならない。

これも労働経済学の実証分析結果から、厚生年金は高齢者の就業意欲を減退させ、また働き続ける場合にも、蓄積された能力を発揮できる可能性を低下させることが明らかになっている。こうした就業へのマイナス効果をもたらすルートは2つである。ひとつは年金給付によって生活できるようになるので、働く必要性が低下するということである。これは、個人にとって引退の自由拡大という意味で好ましいことであり、もともと引退したい人が年金によってそれを実現できるというかぎりにおいて問題ではない。

もうひとつは厚生年金の給付にともなう収入制限である。現在の厚生年金制度では、高齢者が年金の受給資格を得ても、働きつづけて勤労収入を稼ぐとその分だけ給付額を減らされてしまう制度になっている。これは高齢者が働き続けることに対するペナルティとなる。

このためせっかく働き続けようと思っている高齢者も就業を断念したり、また、働く場合にも自分の能力を活かして本格的に働き続けるのではなく、年金給付をあまり減額されない程度に働くという選択をしやすいになってしまうのである。実際、年金額が2割カット程度ですむ勤労収入の上限に就労を抑える傾向が確認されている。

アメリカでもこうした年金の給付にともなう収入制限があり、その就労抑制効果が問題にされてきた。そこでアメリカでは2001年1月からこの収入制限を撤廃している。高齢者の能力発揮を阻んでいる収入制限制度は日本でも抜本的に見直すべきである。

この際、高額な勤労所得のある高齢者に年金を給付するのはどうかという疑問に対しては、年金を勤労所得と合算して所得税を課すことで所得再分配を図ればよい。そのためには現在、年金給付に認められている一時所得扱いや公的年金等控除といった優遇制度を同時に廃止し、勤労所得と同じように課税するようにすべきである。

個人の生涯にわたる人的資本投資機会を整備していくことが重要である

働く意思と仕事能力のある高齢者ができるだけ本格的

に働けるためには、以上で述べたように、それを阻んでいる企業の定年制度や、政府の年金制度を変革しなければならない。ただしその大前提は、企業にとって雇用する価値のある仕事能力を個人が持っているということだ。そのためには、高齢者になってもなお企業の必要とするような仕事能力を若いときから培っていく、自分自身への人的資本投資が不可欠となる。

これも労働経済学の実証研究から、高等教育といった能力アップへの投資や、健康への投資が長い就業可能性をもたらす可能性が示唆されている。個人にとって、高齢になってもその仕事能力を発揮して活躍するためには、高齢になるまでの自らへの投資は不可欠である。

これまで、個人の仕事能力は主として企業主導の企業内訓練によって高められてきた。また、その能力開発の多くは若い時代に集中する傾向もあった。しかしこれから職業人生が長くなり、他方、企業の保障できる雇用期間は短くなるから、個人は雇用を守りきれなくなった企業・産業から、人材を必要とし、雇用を増やそうとする企業・産業へ労働市場を通じて移っていくことで自らの雇用を守らなければならなくなる。そのためには現在働いている企業の外でも有用な能力を磨いておかねばならない。そうした他社でも役立つような能力開発のためのコストを現在の企業がすべて負担し、能力開発プログラムを提供してくれるということはないから、個人はそのコストの少なくとも一部を負担しなければならないし、また能力開発の機会も企業外の研修プログラムなどに求めなければならないことも多くなるだろう。

そのために公的職業訓練機関の機能を向上させるとともに、民間職業訓練機関が活動しやすいような環境を整えることも大切だ。また個人がその能力開発コストを負担するということになる、その際のファイナンスをどのように公的に支援するかが重要になるが、個人の能力開発は、自らに対する投資であるから、それに対する資金援助は助成金ではなく貸し付けが望ましい。いずれにしても重要なのは、個人の生涯にわたる人的資本投資機会を整備していく、ということである。



「年齢制限」には説明義務を

森戸英幸 成蹊大学法学部助教授



写真提供/毎日新聞社

●90%以上の企業が採用時に年齢制限

平均上限年齢	41.1歳
企画、広報、編集	32.4歳
理容、美容	33.6歳
一般事務、受付、秘書	34.2歳
ソフト技術者	35.0歳
運転手	52.4歳
清掃・雑務職	58.2歳
警備、保全、守衛職	58.6歳

●雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act, ADEA)

年齢に基づく雇用差別を広範に禁止する法律。雇用のあらゆる局面において、40歳以上の者についての年齢を理由とする差別を禁止する。募集・採用時の年齢制限はもちろん、日本の定年制のような年齢を理由とする強制退職制も原則として違法とされる。

近年、いわゆる「リストラ」によって中高年が職探しを迫られるケースが増大している。しかし、いざ就職活動を始めてみると年齢制限という大きな壁が立ち上がる。妊娠・出産を機に退職した女性が子育てを終えて再び求職活動を始めた場合もまた同様である。

1999年11月に実施された日本労働研究機構の調査によれば、90%以上の企業が採用時に年齢制限を課している。企業規模や職種によるばらつきはほとんどなく、平均上限年齢は41.1歳である。上限年齢の低い職種としては、「企画、広報、編集の担当者」(32.4歳)、「理容師、美容師」(33.6歳)、「一般事務、受付、秘書」(34.2歳)、「ソフト技術者」(35.0歳)などがあつた。他方、上限年齢が高かつた職種は「警備、保全、守衛職」(58.6歳)、「清掃・雑務職」(58.2歳)、「運転手」(52.4歳)などであつた。

定年制にさまざまな弊害があることは否定できないが、いますぐこれを違法として「差別禁止法」を制定するも得策ではない

能力も意欲もある中高年層が、その年齢だけを理由に「門前払い」されているとすれば、それは社会的にも大きな損失といえる。この問題にどう対処するか。

まず考えられる政策手段は、アメリカの「雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act, ADEA)」のように、年齢に基づく雇用差別を広範に禁止する法律を制定することであろう。連邦法であるADEAは、雇用のあらゆる局面において、40歳以上の者についての年齢を理由とする差別を禁止する。募集・採用時の年齢制限はもちろん、日本の定年制のような年齢を理由とする強制退職制も原則として違法とされる。

しかし定年制を中心に年功的賃金・年功的処遇など、年齢を基準とする人事管理が一般的である日本において、それらをすべて違法とするような法律を、将来的にはともかく、今すぐ制定することがよい結果につながると思われる。特に定年制については、それが事実上の雇用保障機能を果たしていること、高齢者に対する偏見や差別などからではなく、年功的賃金・年功的処遇の下で人事管理制度上の合理的な要請から実施されていることは周知の事実である。

定年制にさまざまな弊害があることは否定できないにしても、それを解決するために「差別禁止」という「大ナタ」を持ち出して人権保障施策の局面で議論をすることが果たして妥当なのかどうか、なお検討の余地があろう。

他方で、求職者に対する年齢制限は、正社員募集の場合だけでなく、アルバイトやパートタイマー募集の際にも、ごく一般的に課されている。また、その際に用いられている年齢も、多くの場合30歳や35歳など非常に低い。どの程度合理的な根拠に基づいて上限年齢を設定しているのか、首を傾げたくなるケースも少なくない。

その背後には中高年齢者に対するステレオタイプな偏見や無理解、まさに「差別」そのものが潜んでいるのかもしれない。その意味では、定年制の場合と異なり、募集・採用時の年齢制限については人権施策的な観点からのアプローチも必要である可能性が高そうである。

能力も意欲もある中高年層が、その年齢を理由に「門前払い」されるのは社会的にも大きな損失だ。

しかし、いまずぐにこれを違法として「差別禁止法」を制定するのではなく、

労働者の募集・採用時に応募者の年齢に制限をつけている求人企業に対して、

その具体的理由を明示する法的義務を課すべきである。

●雇用対策法7条（2001年10月施行）

「労働者がある能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集および採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない」

●雇用対策法7条の問題点

①法改正に際して「差別禁止」という人権保障的観点からのアプローチが妥当かどうかについて詳細な検討がなされた形跡がないこと。

②努力義務規定であるのみならず、多くの例外が認められていること。

雇用対策法7条は、事業主に対し年齢差別廃止の努力義務を課しているが多くの例外を認めた実効性のない規定になっている

2001年10月から施行される雇用対策法7条は、事業主に対し「労働者がある能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集および採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない」という努力義務を課している。

しかし、これについては以下の2点から問題があると思われる。第1に、この規定は男女雇用機会均等法と同じ表現を用いており、直接「差別」という文言は使われていないが、実質的には「年齢差別」という概念の導入に一步踏み出したものといえる。しかし法改正に際して、「差別禁止」という人権保障的観点からのアプローチが本当に妥当かどうかという点について詳細な検討がなされた形跡はない。

第2に、努力義務規定であるのみならず、「労働者がある能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき」という限定が付され、それを受けて作成された指針でも「長期勤続によるキャリア形成を図る観点から新卒採用を行なう場合」「定年までの年数と、当該業務の職務能力を形成するのに必要とされる期間とを考慮して、特定の年齢以下の労働者を対象として募集および採用を行なう場合」「顧客の年齢層との関係で業務の円滑な遂行を図る要請から特定の年齢層の労働者を対象として募集および採用を行なう場合」など、多くの例外が認められている。これでは現実的にはほとんど実効性のない規定になってしまったと言わざるを得ない。

年齢上限の設定を行なう企業に対して説明義務を課すようにすれば企業行動に一定のインパクトを与えることが可能である

筆者は、そのような「お約束」で「尻抜け」の努力義務を課すくらいなら、たとえば「募集・採用時に企業が年齢上限を設定する場合には、そのような年齢制限を課す理由を、求人広告上で、あるいは求職者に直接、開示しなければならない」というような説明義務的な規定を置いたほうがよかったのではないかと考えている。この規定は努力義務ではないので、求人企業は、年齢制限を付すことをやめるか、あるいは年齢制限の理由を開示するか、いずれかを選択しなければならない。ちなみにこの考え方は、2001年夏に公表された内閣府総合規制改革会議の「中間とりまとめ」にも採用されている。

このやり方であれば、「なぜ年齢制限を課しているのか」を企業自身にもう一度考えさせることができる。その結果、「やはりこういう理由でウチには年齢制限が必要だ」「他がやっているのでもウチもやっていたが、よく考えてみたら年齢制限など不要だということがわかった」という声が上がってくるに違いない。

それらの声をまとめれば、募集・採用時の年齢制限が合理的な人事上の要請から付されているのか、それとも単に中高年齢者に対するステレオタイプな偏見からきているのかが明確になり、この点に関する今後の検討や議論の一助ともなるだろう。今後の法改正に期待したい。



2001.9.15

ニーズに則した職業訓練を

黒澤昌子 明治学院大学経済学部助教授

くろさわ・まさこ



写真提供/毎日新聞社

ひとつの企業で雇用完結という時代には、企業での職場訓練が能力開発の中心として機能してきたかもしれない。しかし今日、急速に進展しつつある高齢化社会において、働く意思と仕事能力のあるかぎり、各人が高齢期に至るまで就業機会を確保しつづけるためには、企業の外部でも十分に評価されるような能力を身につけてゆけることが、労働者にとっての重要な課題になる。

こうした状況のなかで、最近雇用政策も、従来のように企業での再訓練を通して雇用を維持・促進させるというものから、経済の全般にわたって適材を適所に配置することの効率を高めるという方向への支援、とりわけ失業者や就業中の労働者個人に対して、その主体的な能力開発への取り組みを支援する施策へとシフトしはじめている。

市場の資源配分機能を不十分にするような要因が存在する場合 公的介入の余地が生まれるが、同時にそれは非効率性を生む要因にもなる

なぜ人々の能力開発に、公的な支援が必要とされるのか。そこには公平性の確保という政策目標と、市場の不完全性の補完という2つの理論的な根拠がある。訓練資金の調達に困難があるとか、労働市場における情報機能の整備が十分でないなど、市場の資源配分機能を不十分にする要因が存在するような場合、人々の自由な活動に任せていても人的資本への投資が十分に行なわれなくなる。そうした状況を改善することを目的として、ここに公的介入の余地が生まれるわけだが、とくに公共職業訓練機関は、企業を離れた個人に職業訓練サービスを提供する機関として、また労働市場におけるセーフティーネットとして、これまで以上に重要な役割を担うことが期待されている。

しかし、公的機関による訓練の供給において懸念されるもののひとつが、市場における競争原理の欠如がもたらす非効率性である。いったい公共職業訓練機関の実施する訓練は、訓練を受ける人々にどのような効果をもたらしているのであろうか。訓練の内容は、果たして市場のニーズに則して柔軟に調整されているのであろうか。

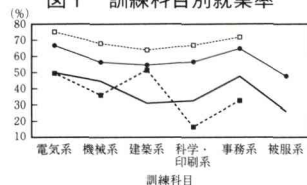
訓練の内容が市場のニーズに合致したものであるほど効果は高いが 効果の度合いは訓練対象者の年齢や性別によって大きく異なる

訓練には、就業を促進し、就業後の賃金や定着率を高めるといった効果が期待される。訓練の内容が市場のニーズに合致したものであるほど、そうした効果は高くなる。ところが訓練効果の高い訓練内容は、訓練対象者が高齢者であるか若年者であるか、あるいは男性か女性かなどもによって大きく異なる(図1)。

たとえば、男性高齢者においては「ビル設備管理」系の科目が、また、女性においては事務系の科目で、それぞれ就業を促進し、賃金率を引き上げ、定着率を高める効果が他の科目よりも高く、その優位性は1992年以降、比較的安定して推移している。他方で、女性層にとっての被服系、高齢男性層にとっての「内装・外装」系の科目は、先の3つの成果を促進する効果が、他の科目に比べて統計的にも有意に低いことが観察された。

もちろん、人材ニーズの変化は激しく、今後の市場ニーズが過去の傾向に沿って変化するとはかぎらない。しかしながら、受講者の属性によって市場のニーズに則した訓練

図1 訓練科目別就業率



○---男性29歳以下 ●---女性29歳以下
—女性30歳以上49歳以下 ---男性50歳以上49歳以下

注：東京都技術専門学校を修了してから6カ月～1年後の調査時点にフルタイムの仕事に就いている比率を、修了生の性・年齢・科目別に計算したもの。

資料：「修了生実態調査」平成8年～11年度(東京都職業能力開発研修所)。

失業者に対する職業訓練サービスの提供が、これまで以上に重要になっている。
中高齢者に対しては市場のニーズに則した訓練を提供することが重要であり、
同時に、訓練を受けたことにより就業率や収入がどれだけ増加するかといった観点から、
公共・民間それぞれの訓練の費用対効果を測る必要がある。

内容にも顕著な違いが存在し、そのパターンが経年的にも安定しているという今回の実証分析の結果*は重要である。そうした分析に基づいた訓練資源の調整、とりわけ訓練効果の低い科目についてはその教授法等の吟味と同時に、内容の変更や定員枠の縮小を図ることなどを通して、全体としての訓練効果を高めることができるという可能性を示唆しているからである。

*東京財団の研究プロジェクト
「人口高齢化のもとでの雇用政策」

訓練サービスの内容が、それを公的に提供する理論的根拠を満たしているかどうかを見極め、その他の既存科目については、就業率、賃金率、および定着率等に示される訓練成果の定量的分析に基づいた再検討を実施する。このことは、企業へのヒヤリングやアンケート調査などによって新たな訓練ニーズを把握することと同様に重要である。

また、今回の分析結果から、とりわけ若年層よりも中高齢層にとって訓練内容の違いが訓練効果に与える影響は大きいことがわかった。若年男性層においては、就業・賃金・定着のいずれについても科目間に有意な格差はみられなかった。彼らにとっては、訓練内容よりも、むしろ訓練期間の就業率に与える効果のほうが統計的にも有意であった。これらの観察事実は、市場のニーズに則した内容の訓練を提供することが、中高齢層にとって、若年層以上に重要であることを示唆している。

訓練を受けたことにより就業率や収入がどれだけ増加するかといった観点から 公共・民間それぞれの訓練の費用対効果を測る必要がある

最後に、「訓練を受けた人々にどのような効果をもたらしているのか」という視点からの訓練施策評価を可能にするために必要なデータの整備について触れたい。

人的資本への過小投資の緩和および公平性の確保という政策目標からすれば、市場への公的介入は、必ずしも公共機関による訓練の直接供給に限定される必要はない。労働者個人に対する能力開発支援の一環として、日本でも1998年より労働者に訓練資金を助成する制度(教育訓練給付制度)が開始され、また、公共職業訓練機関でも提供されている内容の訓練を、民間教育訓練機関に委託するケースも増えている。

しかし、同じような内容の訓練を民間機関で受けるように割り当てられた場合と、公共機関で訓練を受けた場合とで、訓練効果がどれだけ違うか。訓練科目間に訓練効果の顕著な格差が存在するという今回の分析結果自体が、指導員の雇用形態が柔軟で、市場のニーズにより敏感に反応するインセンティブを持つ民間の訓練機関に訓練サービスを委譲し、労働者個人に補助金を与えて訓練機関を自由に選択させるシステムの優位性を暗示しているといえるかもしれない。

いずれにせよ、これを厳密に比較分析するには、訓練を受けたことで就業率がどれだけ増加し、そして収入がどれだけ増加するかといった観点から、公共・民間それぞれの訓練の費用対効果を測る必要があるが、現時点では、そうした計測を正確に行なうためのデータは存在しない。希少な財源を最も効率的に利用する施策を模索するためには、異なる施策の効果を比較することが不可欠であり、そうした分析を可能にするデータの整備が必要であろう。

人口高齢化のもとでの雇用政策に関する6つの提言

——人的資源の最適活用をはかるための労働市場政策——

人口高齢化と若年人口の激減という社会構造の変化は、労働市場のみならず、個人の職業人生や企業の雇用制度のあり方にも大きな影響を与えている。社会保障制度の維持という点からも、高齢者や女性の就業・雇用促進への早急な取り組みが必要である。また、主要先進国の高齢化は、世界経済の成長と安定に多くの影響を与える。当事国は、高齢化の問題へ具体的な処方考を考慮する必要がある。

東京財団では、1999年12月～2001年6月にかけて「人口高齢化のもとでの雇用政策」研究プロジェクト（プロジェクト・リーダー：清家篤・慶應義塾大学教授）を実施し、労働市場の変化に対応した雇用政策のあり方について研究を進めてきた。今般、プロジェクト完了を受けて、市場機能の整備、企業の雇用制度、高齢化に対応する個人の職業人生の支援政策など、以下の6項目の提言を行なった。

【提言1：高齢者の能力発揮を阻む定年退職制度廃止と公的年金制度の抜本的な改革に努めよ】 本格的な人口高齢化の進むこれから約15年の間に、定年制度を必要としている年功的な賃金・処遇体系などを一方で見直ししながら、定年退職制度の廃止に向けた雇用政策、ルール作りを図るべきである。

【提言2：若・中年期を含めた賃金構造の改革を進めるため労働条件変更ルールを明確化せよ】 特に、中年期以降の賃金決定を、労働者の企業への貢献度に、より見合ったものにするなど、中年期からのなだらかな賃金調整が重要である。

【提言3：募集・採用時の年齢に制限をつける求人企業に対す

る具体的理由の明示を義務化せよ】 年齢制限の理由が開示されるようになれば、採用時の年齢制限が合理的な人事上の要請から付されているのか、それとも単に高齢者に対するステレオタイプの偏見からであるのか、今後の検討や議論の一助ともなるだろう。

【提言4：人的資本の投資機会を整備するため、公的職業訓練機関の機能向上とそれに伴うデータ整備を早急に実施せよ】

企業にとって雇用価値のある仕事能力を、個人が持っていることが肝要であり、高齢になってなお、企業の必要とするような仕事能力を、若いときから培う自分自身への人的資本投資が不可欠である。

【提言5：ファミリーフレンドリーな職場環境の整備に向けて労働時間短縮化をはじめとする支援策を積極的に進めよ】 女性労働力や高齢者の活用が不可欠となるなか、これまで想定されてきた男性標準労働者とは違う人々がその能力を職場で発揮できるように、多様な働き方の選択肢が用意されたファミリーフレンドリーな職場環境を整備すべきである。

【提言6：国家プロジェクトとして、生涯現役社会の実現を目指す日本モデルを構築せよ】 問題処理という後ろ向きの取り組みではなく、新しいモデル作りという前向きの取り組みであることを明確にすることである。生涯現役社会の構築を世界に発信できるモデルとして完成させるべきである。

*本稿は提言書に基づき、事務局がまとめたものです。なお、本プロジェクトの成果が秋に『生涯現役時代の雇用政策』（仮題）として日本評論社「政策研究シリーズ」より出版の予定です。

Intellectual Cabinet BOARD

●リーダー ●サブリーダー ●メンバー (50音順)

香西 泰	島田 晴雄	浅見 泰司	池尾 和人	伊藤 元重	浦田 秀次郎	大田 弘子	北岡 伸一
		小島 明	榊原 清則	篠原 総一	清家 篤	田中 明彦	田村 次朗
		西村 清彦	船橋 洋一	本間 正明	山田 厚史	吉田 和男	若杉 隆平

エディトリアル・ノート

働く意思と仕事能力のある高齢者にできるだけ長く働き続けてもらえるような社会、いわゆる「生涯現役社会」を構築することは、これからの少子高齢化社会のなかでもっとも重要な政策課題のひとつである。そして、その必要性についてのコンセンサスも得られつ

つある。問題は各論だ。ピラミッド型の人口構造のもとでもっともうまく機能するように設計された制度は、少子高齢化時代には必ずしも最適とはいえず、場合によってはこれから必要な生涯現役社会の実現を阻んでいる。そうした旧来の制度枠組みを

変えていかなければならない。

本号ではそうした視点に立って、雇用制度や公的制度の改革を提言している。なお、本号の内容は、東京財団の「人口高齢化のもとでの雇用政策プロジェクト」における研究成果を反映したものである。(清家 篤)

Intellectual Cabinet No.55

2001年9月15日発行

(毎月1日・15日発行)

本誌は日本財団の助成を得て発行されています。

2001 The Tokyo Foundation

発行 東京財団研究推進部

〒107-0052 東京都港区赤坂1-2-2

日本財団ビル3階

TEL.03-6229-5502 FAX.03-6229-5506

URL: <http://www.tkfd.or.jp>

発行人 日下 公人

編集人 堀岡 治男

編集協力 中田 雅与・新保 秀樹

デザイン 山崎 登

印刷 精文堂印刷株式会社