

電機連合 NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

No. 74

2020年Ⅱ号



CONTENTS

論点

人生100年時代に備える

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

特集

高齢者雇用のこれから

2 [1] 高齢者雇用の現状と展望

～「70歳就業」時代の高齢者雇用～

東京学芸大学 教育学部 教授 内田 賢

7 [2] 定年制度の行方

名城大学 法学部 教授 柳澤 武

12 [3] 健康寿命と引退年齢

～いかに健康寿命・資産寿命を延ばすか

ニッセイ基礎研究所 准主任研究員 村松 容子

17 [4] 官民を挙げてシニア向け

リカレント教育の充実を

日本総合研究所 主任研究員 安井 洋輔

21 羅針盤

5年後の働き方―「コロナ後」の労働を展望する―

神戸大学大学院 法学研究科 教授 大内 伸哉

26 以心伝承

メーデー(5月1日)の起源を確かめる

アメリカではなぜレイバー・デー(9月第1月曜日)なのか

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事 石原 康則
(三菱電機関連労働組合連合会 元会長)

29 報告

「第25回参議院議員選挙に関するアンケート」

調査結果

電機連合 政治センター

35 先読み情報

中国、韓国、北朝鮮が陥る70年の歴史が仕掛ける異

ジャーナリスト 森 一夫

「人生100年時代に備える」

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

はじめに

新型コロナウイルス感染拡大の影響が、私たちの「生活や仕事」、そして「企業や経済」に多大に出ている。東京オリ・パラの延期も決定されたが、賢明な決断だと思う。これまで準備を進めてこられたアスリートの皆さんはじめ関係者の皆さんのご苦勞を思うと大変残念ではあるが、だからこそ来年立派に開催し、世界の人々が不安なく心から楽しめるものになりたいと願う。4月7日に『緊急事態宣言』が発令された。危機感を共有し、国民一丸となって必ず感染を阻止し、そして必ず来る国民生活や経済の再起動にも備えなくてはならない。命を守るため、私たちにできることを着実にやり、この見えざる敵に必ず勝ちましょう。

人生100年時代の働き方

昨年、電経連主催の講演会でお聞きした徳岡晃一郎氏（株式会社ライフシフトCEO）のお話は大変興味深く、またドキッとする問いかけもあったので紹介したい。「人生100年時代を迎えた今、定年退職後の40年間を、あなたはどう生きますか？さまざまな活躍の選択肢があります。社内に残ってさらに活躍する道、社外に出て自分の可能性を試す道、培った経験で起業する道、思い切って海外に行くという道もあります」、「このような環境の変化に、あなたはどうか対処しますか？60歳以降も活躍できるだけの専門力や市場価値、他者とは異なる独自の価値を持っていますか？」という問いかけだ。そして、人生100年時代の働き方のカギは「終身知創」（終身にわたる知の創造）だと訴えておられた。働くものとしての意識改革と行動改革の必要性を感じると共に、社会の中で人をどう活かすのかが問われている時代であるとも感じた。

第4次産業革命がもたらす価値観や働き方などの変化

日本でもいよいよ5Gのサービスが始まった。色々なサービスが生まれ、より便利な世の中に

なっていくのだろう。同時に価値観や働き方も大きく変わっていくと思われる。スマホの普及によりシェアリングエコノミーが出現し、「所有」から「利用」へと既に価値観に変化が起きている。また、AIの急速な発展により、人間の役割の一部代替や補完する有効なツールとなり、人と機械が共存する社会も現実味を帯びてきている。

また、働く場所や時間にとらわれない働き方が、より簡単にできるようになり、「テレワーク」、「在宅勤務」、「クラウドワーク」などが普及してくると思われる。これら働き方の多様化をワーク・ライフ・バランスの実現、多様な人材が活躍する社会の実現につなげなくてはならないと思う。

しかし最も大きな変化は、全ての働く人にスキルチェンジが求められるということだろう。技術革新の著しい進展や産業構造の変化などに対応して、学校での社会人再教育を行う「リカレント教育」の重要性が高まっている背景である。

「人を活かし、人が生きる」社会・企業・職場を目指して

日本という国は、一人一人の懸命な働きによって成り立っている。世の中がいかにも変わろうとも、成長の原動力は「人財」である。日本では、他国と比較してイノベーションが生まれ辛いと聞くが、何故そうってしまったのだろうか？今の日本や企業に、湧き出るような活力、創造性や挑戦心が必要だ。仕事に誇りを持ち、将来に夢や希望を持ち、いきいきと働ける環境づくりこそ大事ではないか。「人を大切にする」日本的経営の良さを再確認する必要がある。「人を大切にする」とは、その人の無限の可能性を引き出すことである。人生100年時代を迎え、まさに日本社会全体として「人を大切にする」ことを考えなければならない。そう言った意味で「人を活かし、人が生きる」社会、企業、職場にしていかなければならないと思っている。

特

集

高齢者雇用のこれから



未だに収束の気配が感じられない「新型コロナウイルス感染拡大」。4月上旬に発令された「緊急事態宣言」で私たちの生活や働き方も一変している。初めての経験で不自由なことも多いが、今までの生活や働き方を見直す良いきっかけにもなっているのではないだろうか。

本特集では、「高齢者雇用のこれから」と題して4人の有識者に寄稿いただいた。特集1「高齢者雇用の現状と展望ー『70歳就業』時代の高齢者雇用ー」では、70歳雇用や70歳就業において企業に求められることや労働組合の役割について、特集2「定年制度の行方」では、日本の定年制度が誕生した背景や現在の高齢者雇用法制に至った経緯、継続雇用制度の下で生じている法的紛争の判例から考えられる法的リスクなどについて紹介している。特集3「健康寿命と引退年齢～いかに健康寿命・資産寿命を延ばすか」では、諸外国と比較しての日本の健康寿命と引退年齢の関係や資産寿命を延伸することの重要性について、特集4「官民を挙げてシニア向けリカレント教育の充実を」では、シニア向けのリカレント教育の有効性と日本におけるリカレント教育の現状と課題について寄稿いただいた。

さらに羅針盤では「5年後の働き方ー『コロナ後』の労働を展望するー」と題し、デジタル技術がもたらす働き方の変化について様々な視点で寄稿いただいた。

皆様の活動の一助になれば幸いである。

高齢者雇用の現状と展望 — 「70歳就業」時代の高齢者雇用 —

東京学芸大学 教育学部 教授 内田 賢

1. 「65歳雇用」から「70歳就業」へ

来年度からわが国の高齢者雇用政策が変わる。今国会で審議されていた高年齢者雇用安定法などの改正案が成立した。企業は高齢者雇用施策を大きく変える必要に迫られる。少子高齢化が進むなかで、高齢者がいっそう生き活きと働ける社会の実現に向け、企業はもとより労働組合の取り組みも問われよう。

これまで政府が企業に求めてきたのは「65歳までの雇用機会確保」であった。企業は、①定年廃止、②定年延長、③年金支給開始年齢までの希望者全員再雇用、のいずれかによってこの要求を満たせばよかった。多くの企業(約8割)は一番負担の大きい「定年廃止」は避け、また、年功賃金等の処遇を変えにくい「定年延長」も避け、現行で許される定年年齢の下限(60歳)で定年退職した者を年金支給開始年齢(最終的には65歳、現行では64歳)まで別待遇で再雇用してきた。

今回の法改正で企業は「70歳までの就業機会確保」を求められることとなった。これまでと異なるのは①目標年齢の65歳から70歳への延長(努力義務)、②自社やグループ企業を超えた社外雇用機会の開拓、そして、③「雇用機会確保(企業が雇用の場を与える)」から「就業機会確保(企業が雇用以外も含めた働く場を与える)」への拡大、が求められることである。どれをとっても大きな変革を企業に迫るものである。ちな

みに、これまでの選択肢であった「定年廃止」と「定年延長」は引き続き要請され、また、「希望者全員再雇用」については「65歳以上継続雇用制度」の導入が努力目標となる。なお、高齢者が雇用関係から離れて就業する場合は労働組合の合意が必要となる。

「70歳までの就業機会確保」実現のための選択肢

- ・ 定年廃止
- ・ 定年延長
- ・ 65歳以上継続雇用制度導入(子会社・関連会社を含む)
- ・ 他の企業(子会社・関連会社以外)への再就職
- ・ 個人とのフリーランス契約への資金提供
- ・ 個人の起業支援
- ・ 社会貢献活動参加への資金提供

2. 法改正がもたらすもの

2.1. 「70歳就業」の影響

努力義務とはいえ、雇用対象となる者が70歳まで拡大されれば、その影響は量と質の両面に及ぶ。

— 量的側面(高齢者の増加) —

企業が雇用する高齢者が今後増加していく。高齢者が活躍できる職場の開拓が必要となる。従来は若手や中堅が主体だった業務や職場でも、設備改善や勤務形態多様化等の工夫により、高齢者が無理なく働ける受け皿づくりが必要とな

る。表示板の文字を大型化する、運搬器具導入により重いものを運ばずにすむ、コンベヤーのスピードを高齢者に合わせて調整する、早朝や夜のみ勤務を認めるなどの改善が進めば、高齢者だけではなく女性や障害者にも働きやすい職場が生まれる。

一方で若手や中堅が及ばない高齢者の強み（信頼感や丁寧さ）を活かした職場や職務の開発が必要だ。長年の経験と深い専門知識を持つ高齢営業担当者が顧客から信頼されて高業績をあげている金融業界や、年齢の近さから来る親しさと丁寧な仕事ぶりが好評の介護業界の高齢職員など、すでに活躍事例は多い。

一 質的側面（高齢者の多様化）一

高齢者雇用の量的拡大もさることながら、むしろ考慮すべきは質的な側面である。高齢者は年齢が高くなるにつれてさまざまな面で多様化する。体力や集中力の低下、五感の低下、働く意欲の低下が見られる者もいれば、それまでと全く変わらぬ者もいる。全く変わらぬ者でも翌年に顕著に低下する場合もある。60歳時点でも50歳代と比べて低下が見られることもあるが、65歳ではより多様化、そして70歳ではその幅はさらに拡大することを認識すべきである。ここで忘れてはならないのは体力や集中力低下が労働災害に直結することだ。60歳以上者の労働災害は増加している。70歳前後ともなればその危険度は高まる。職場環境や作業環境の安全確保が欠かせない。

質的な変化は意欲にも表れる。高齢期になっても新しいものを学び続けようとする意欲、働き続けようとする意欲は人により、また同一人でも年齢によって高低が顕著である。チームワークが必要な職場では高齢者もチームの一員であり、彼らの意欲低下は職場風土と業務遂行に影響する。

現在の65歳雇用では定年延長にせよ継続雇用にせよフルタイム勤務を基本としている。一方、65歳以上の高齢者が働く企業を取材すると彼らの多くはパートタイムで勤務している。午前だけや午後だけ、朝や夕方、週前半もしくは後半など勤務形態が多様である。65歳以降は年金が支給されるので小遣い程度をパートタイムで稼げばよいと考える高齢者もいるが、仕事以外の時間の使い方が多様化することもその要因である。フルタイム勤務の時は思い切って楽しめなかった趣味やスポーツ、一方で通院や家族の介護、孫の世話など、仕事以外にあてる時間が多くなるためだ。高齢者本人がフルタイム勤務を希望していても、介護などの事情で不可能な場合もある。これから取り組みが必要な70歳雇用では高齢者の多様化に対応した施策が必要となる。極論すれば一人ひとりに合わせた職務や就業形態を用意することも課題となろう。

2.2. グループ企業外の雇用開拓

これまで大企業では定年退職者を自社だけではなくグループ企業にも配置してきた。定年時に送り込む場合もあれば、定年前に出向させ定年時に転籍させるなどの方法をとってきた。これからは資本関係のない企業も送り出しの対象となるため開拓が必要となる。

第三者企業に送り出す場合は、グループ企業とは違う難しさがある。子会社に送り出す場合、親子の上下関係にものを言わせて親会社の都合だけで送り出すことも不可能ではない。一方、資本関係のない企業に送り出す場合、先方は自社に貢献する高齢者のみを望むであろう。相手企業の多くは人材不足に悩む中小企業が考えられる。先方が必要とする技術や技能、知識や経験を持った人材を送り出せば双方の企業に利益を生むだけではなく、新天地で働く高齢者に

も活躍の機会がある。取引関係の優越的地位を背景にした人の押し込みはもちろん問題であり長続きはしない。優秀な人材を送り出すことで先方の競争力が高まれば人材送り出し企業として評価が高まり、信頼関係が強化され取引も増加する。送り出し企業にとっては自社にない強みを持つ企業と人的に結びつき、他社という外部資源を活用して自社の競争力を強化する戦略的な人材送り出しが求められる。

高齢者を送り出す前には周到な準備が必要だ。先方のニーズを聞き取り、自社の高齢者のキャリアとすり合わせる。もちろん高齢者本人の意向も十分に聞き取る。しかしこれだけでは十分ではない。高齢者にとっては未知の職場で働くのであり、これまでとは規模や風土、仕事のスタイルも異なる新天地での勤務である。例えば大企業の管理職時代の思考や振舞いは新しい職場では通じない。そこで事前研修を行ない、または正式な配属の前に転身先企業で試行的に働いてもらうなどの工夫が必要となる。

2.3. 「雇用でない働き方」の提供

今後、企業が求められる高齢者活用施策は、雇用以外の方法でも実現を図らねばならない。

「雇用機会確保」ではなく「就業機会確保」とされる所以である。新しく盛り込まれた選択肢は「フリーランス契約への資金提供」や「起業支援」、そして「社会貢献活動参加への資金提供」となっており、これまで企業にとってはあまり馴染みのなかったものばかりである。

－フリーランスと起業－

企業から独立しフリーになった者が元の勤務先から業務を受託する、脱サラして起業した元社員に会社が業務を発注するなどの前例はこれまでもあろう。とはいえ、高齢期になってから踏み出す者はそれほど多くはない。2019年版中

小企業白書によれば、60歳代の起業率は0.11パーセントにすぎず、当然、このすべてが成功している訳ではない。また、フリーランスになった者（フリーランサー）や起業家の不安定な立場の解消が課題となっている。彼らに仕事を発注する企業が圧倒的に強い交渉力で価格や料金を不当に切り下げる恐れ、フリーランサーや起業家が取引の多くを一社に依存せざるを得ないことのリスク、自身の病気や契約打ち切りによる収入途絶が問題となっている。企業がこれらの選択肢を活用する場合は慎重な運用が求められる。

現状では不安要素の多い選択肢であるが、企業には積極的な創意工夫を望みたい。すなわちフリーランサーや起業家の活用を自社の強化につなげる戦略的取り組みである。改正法が期待するフリーランサーや起業家は60歳を超えてからの転身者であろうが、若いうちから会社を飛び出す者、退職金を創業資金にして起業する者などさまざまである。退職後も彼らを外部資源として自社のネットワークに加えてビジネスチャンスを広げる戦略性が望まれよう。彼らは自社に潜在するフリーランサーや起業家予備軍の指南役にもなる。企業は彼らの独立を援助しながら自社も強くする戦略的活用を指向すべきである。

－企業の社会貢献活動と就業－

「社会貢献活動参加への資金提供」なる選択肢は多くの企業にとって馴染みのない難題と言える。この点につき法案では3つの形態を想定している。すなわち、①自社が実施する社会貢献事業、②自社が他の法人や団体に委託して行なう社会貢献事業、③自社が他の法人や団体に資金提供や援助して行なわれる社会貢献事業、である。これら社会貢献事業に自社の高齢者が就労して収入を得られるようにすることも高齢

者活用実現の選択肢としている。①は企業博物館を開設して高齢者を説明役として雇用する場合や障害者雇用の特例子会社の管理職や指導員などが該当するであろう。②や③は自社が社会貢献事業の主体ではないが、NPO法人などの事業主体で自社出身の高齢者が働くことで実現できる。子育てや教育、貧困や環境問題など、さまざまな領域でNPO法人は活動している。高齢者はものづくりなど仕事の経験だけではなくスポーツや趣味も活かせ、管理職経験者であればNPO法人経営に貢献出来る。

3. 企業に求められること

65歳雇用ではなく70歳雇用や70歳就業が求められるようになると、企業は人材育成の思想を変革せねばならない。60歳定年後の65歳までの雇用を60歳プラス5年間と捉え、60歳以降の5年間は福祉的観点から雇用機会を保障することで社会的な義務を果たしているという考えも成り立つ。極端に言えば最後の5年間は賃金だけ払って在籍させ、成果を求めない。しかしながら70歳雇用や70歳就業となれば60歳プラス10年となる。10年という期間は成果を求めない雇用機会の保障とするには長すぎよう。高齢者本人にとっても何も期待されず、懸命に働いても評価されず、働く意味を感じられない10年間では不幸である。70歳までの人材活用を前提に、40歳や50歳など節目々々で研修を実施してそれまでのキャリアを振り返らせ、同時にこれから数十年のキャリア形成のために準備し習得すべきことを自覚させ、新たな学びに取り組む契機とすべきであろう。

同時に、60歳であっても70歳であっても、企業に対して貢献した者には相応の処遇をすることが必要だ。現状の高齢者雇用では一定年齢で

一律に管理職から離脱させ、再雇用時は一律の減少幅で給与を下げている企業が多い。定年後は人事考課もあまり行われていない。高齢期になっても意欲は衰えず仕事に頑張る者もいる。意欲が低下して貢献できなくなった者と同じ処遇では頑張った者は報われず、やる気を失う。65歳になっても部下の人材育成で実績をあげて管理監督職にとどまる者、70歳になっても営業成績抜群で高額な賞与を受け取る者がいても良い。人事考課を通じて相応の処遇を実現すべきである。

4. 労働組合の役割

労働組合は来るべき新しい状況にいかに対応すべきだろうか。筆者は労働組合ならではの強みとネットワークを活かして高齢者に働きがいを与え、彼らの安心安全と人生充実を援助して欲しいと考える。

4.1. 高齢者ニーズを反映した制度提案

労働組合は組合員一人ひとりとつながっている。会社には言いにくいことも組合には言える。高齢期の生き方や働き方は多様であり、そのすべてのニーズに企業が対応するのは難しい。とは言え、そもそも企業が高齢者のニーズを十分に把握出来ていないため、本来であれば盛り込むことが出来た内容が新しい制度に反映出来ない恐れもある。高齢者のニーズをしっかりと把握した組合が対案を用意して企業と交渉し制度構築に関わることで、会社側の意向や思い込み一辺倒ではないしくみが出来上がる。

4.2. 継続的なチェック機能

高齢者雇用に関わる制度が変わる時、労働組合は制度の設計、導入、実施の各段階で高齢者

に不利益をもたらしていないか継続的にチェックし、改善を提案していく役割がある。例えばフリーランスや起業による働き方が認められることは高齢者にとっては選択肢が広がり歓迎すべきことであるが、使いようによっては企業のリストラ手段にもなりうる。雇用関係から離れる「独立」は覚悟と準備が必要だが、会社からの提案に高齢者が安易に合意して独立すれば生活困難に陥りかねない。組合は制度の慎重な運用を経営側に求める一方、高齢者に対して各選択肢の判断材料となる情報（メリットとデメリット）を十分提供すべきである。

また、前述のように高齢者の労働災害が増加している。体力や集中力の低下が思わぬ事故を招く。70歳までを視野に入れるこれからは、階段のちょっとした段差での転倒など高齢者の労働災害がさらに発生する恐れがある。組合は高齢者の事故が起きかねない職場や設備、器具について組合員から情報が届けば経営側に迅速に改善を求める役割がある。

4.3. 組合独自のネットワーク活用

労働組合は他社の組合ともつながりがある。お互いの職場が必要としている人材の情報を交換できないであろうか。上部組織が全国規模であればそのネットワークは地域を越えるので、定年や65歳といった年齢で出身地に戻って働きたいと考える者にも役立つ情報が提供できる。また、労働組合は地域とも連携している。地域のNPO法人などが必要としている人材の情報を吸い上げ、業務経験や特技を通じて高齢期も充実した生活を送りたい組合員に提供できないであろうか。企業もさまざまなネットワークで送り出し先を開拓するであろうが、企業とは異なる労働組合ならではのユニークなつながりが活きると思われる。

5. 「引退」を柔軟に決められる社会へ

60歳定年を最近迎えた知人6名のその後を見ると、退職は1名（老親介護、帰郷先でパート）、同じ職場でのフルタイム再雇用が2名、同じくパートタイム勤務は3名であった。フルタイムではなくパートタイムを選択した3名の理由は、障害を持つ息子の世話が忙しい、子供が小さいので自身は主夫を選択（妻は正社員）、監督職として多忙だったのでのんびりしたい、とさまざまである。一方、70歳近い元信金職員は週前半3日間のフルタイム勤務以外は漢字検定の受験勉強に励み、70代の元機械組立工は趣味の合間に技能検定員の仕事をしている。

引退して好きなことに打ち込みたい者には、何歳までそれが続けられるかが重要だろう。健康上の問題に制限されず日常生活できる期間を意味する「健康寿命」は男性が72歳と言われ、65歳から7年、70歳からでは2年に過ぎない。

労働組合や企業に考えを巡らしてもらいたいことがある。70歳を超えても働き続けたいと考える高齢者もいれば、60歳や65歳で仕事を離れて別の人生を歩みたいと考える高齢者もいる。これも高齢者の多様性である。多様な高齢者にはそれぞれに相応しい選択肢も用意して欲しい。高齢期に働くこと以外の選択肢がないのはおかしい。働いている間に蓄えを用意し、余力のあるうちに新たな挑戦に人生を賭けたい者にとって、会社の定年年齢が70歳に延長されるのは喜ばしい事であろうか。60歳や65歳で引退すると自己都合退職になり、退職金が不利になると言うのでは問題だ。定年についても柔軟に考える制度が望まれる。働く高齢者一人ひとりが自ら引退時期を決め、後顧の憂いなく新しい人生に飛躍出来る社会の到来を願ってやまない。

定年制度の行方

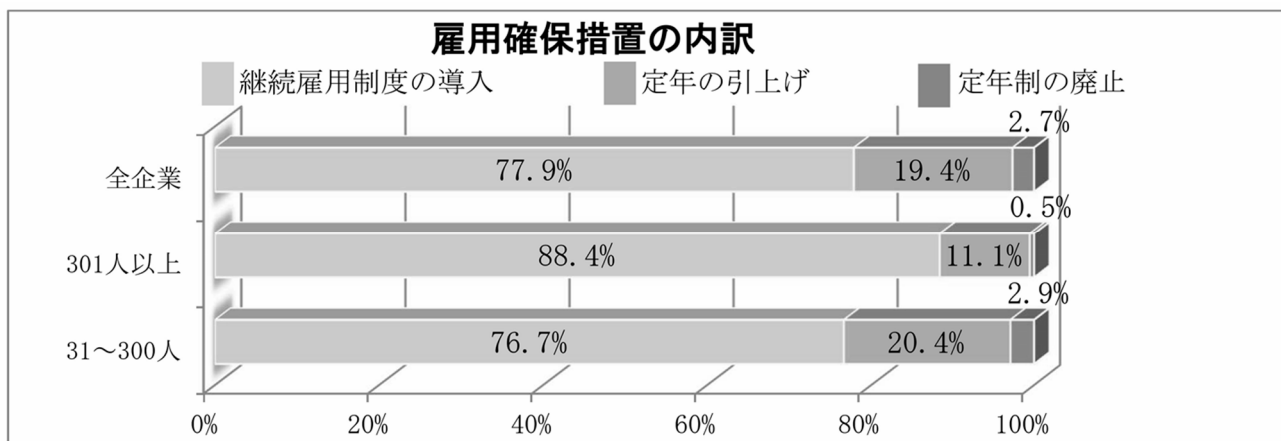
名城大学 法学部 教授 柳澤 武

1. はじめに

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、高年法）は、60歳未満の定年を禁止しつつ（8条）、65歳までの雇用を確保すべく高年齢者の「雇用確保措置」（後記①～③のいずれか）を事業主に義務づけている（9条1項）。雇用確保

措置の実施割合は、①「継続雇用制度」の措置を講じた企業が77.9%、②「定年の引上げ」を講じた企業が19.4%、③「定年制の廃止」を講じた企業が2.7%となっている（図表1参照）。雇用確保措置のなかで、定年制度の廃止という選択肢（③）を選ぶ企業は極端に少なかったことが分かる。

図表1：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」（令和元年版）より



かかる状況下で、2020年3月31日、高年法改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立した（令和2年法律第14号）。今回の法改正では、定年制度自体や65歳までを対象とする部分には、手を付けられなかった。新たに加えられたのは、65歳から70歳までの働く機会を確保することを事業主（企業）の努力義務とする措置である。これは「高年齢者就業確保措置」と呼ばれるもので、従来までの「雇用確保措置」（①～③）と同内容の措置に加えて、過半数代

表の同意を得た上で「創業支援等措置」（後記④、⑤のいずれか）による代替も可能となり、④業務委託契約を締結することによる就業確保、⑤社会貢献活動への参加支援による就業確保、さらには⑥他企業への再就職支援（65歳以上の雇用確保措置として新たに規定）も加わるなど、より多様な選択肢が示された（改正高年法10条の2関係）。

今回の高年法改正により、労働者の過半数を組織する労働組合には、「創業支援等措置」につ

いての同意という新たな権限が与えられた。かかる労働組合には、団体交渉などを通じた同措置のチェック機能を果たすことも期待されるようになろう。現在は努力義務に留まるが、将来的には義務化されることも折り込みつつ、新しい高齢者雇用法制についての理解を深めることが求められる。

他方で、65歳から70歳までについても、従来型の再雇用制度（いわゆる嘱託）を選択しようとする労使も少なくないであろう。だが、70歳に至るまで働くことを希望する労働者に能力を發揮し続けてもらうためには、賃金カーブや退職金制度の見直しはもとより、定年制度を前提とした後払い的な賃金制度をやめる、最終的には定年制度を廃止するといった、人事労務管理制度の根本的な変革にも着手する必要があるのではないだろうか。現に定年制度を廃止する動きは静かに広がりつつあり、統計上も上記③を選んだ企業が（相対的には依然として少ないながら）前年比では微増している。

そこで本稿では、「高齢者雇用のこれから」を考える手がかりとして、まずは日本の定年制度がどのような背景で誕生し、現在の高齢者雇用法制に至ったのかを概観したい。次に、継続雇用制度の下で生じている法的紛争を分析し、同制度のもとでの法的リスクを解説する。最後に、即効薬ではなく、あくまで長期的な視点からではあるが、定年制度に代わる大枠のあり方を示すことにしたい。

2. 定年制度の変容

(1) 定年制度の誕生

日本における定年制度の起源としては、1887年に制定された海軍火薬製造所の規定が参照されることが多い。同規定は、定年年齢を55歳と

定めつつ、「技業熟練」かつ「身体強壯」であれば、何年間かは雇用延長される仕組みであった。1889年には、横須賀海軍工廠でも50歳の定年制度を定め、やはり「技術拔群」など特別の場合には定年を越えて雇用された。海軍関係の工場から日本の定年制度が始まった背景としては、いち早く退職金（恩給など）を支給する制度を整えていたことが挙げられる。1890年には「官吏恩給法」により、公務員にも退職金が適用されるようになったが、ここでも退職金の支給が必ずしも強制退職を伴うものではなかった。つまり、個々の労働者の健康状態や勤続年数によって個別的な審査が加えられており、解雇と不可分である現在の「定年制度」とは異なる意味合いを持っていたのである。当時の平均寿命は男性42歳、女性44歳程度であり、医療技術の水準や労働環境などの環境要因も考慮するならば、定年を過ぎても従来と変わらず働くことができる労働者の数は、さほど多くはなかったものと推定される。この時代には、「老衰」という根拠によって、定年「年齢」が決められていたともいえる。

ところが20世紀に入ると、多くの産業に一律的な強制退職を伴う定年が普及するようになる。1925年の調査では、75工場のうち19工場が就業規則で定年を定め、慣行として実施していた工場も存在することから、少なくとも25%を上回る率で普及していた模様である。この時代には、生産量の増大によって企業規模や従業員数が飛躍的に増加し、個々に退職を促すことが困難になったという事情が出てきた。そこで、総体としての人員を減らすという目的を維持しつつ、必要な部署の人材は定年後も残すため、「資格別定年制」と呼ばれる定年制度が利用されるようになった。

1929年に世界大恐慌が訪れると、不況のなか

で産業転換や人員削減が求められるようになり、戦時体制へと向かうなかで、政府の労務統制策としての立法がみられるようになった。その一つとして、労働者の将来の備えを安定させるためという名目のもと、1936年に「退職積立金及退職手当法」が制定され、退職金制度が法制化されることになった。この時期に定年退職を前提とする「退職金」というシステムが法制化されたことは注目すべきであり、定年制度が一層普及する契機となった。

ところが、日中戦争から第二次世界大戦へと至る状況のなかで、定着しつつあった定年制度は断絶してしまう。戦時期は、徴兵制度によって労働力が急速に不足し、定年制度の中止を余儀なくされたのである。

(2) 定年制度の再生

現在まで続く日本企業における定年退職制度の多くは、第二次世界大戦後に新たな趣旨で展開された。終戦を迎えると、多くの企業が復員による過剰雇用を抱えたが、組合の力が強かったが故に、高齢労働者の人員整理を安易に行うことは困難であった。そこで、労働組合との労使紛争を避けつつ、賃金増加に一定年齢で歯止めをかけるための方策として、定年制度が導入されるようになった。他方で労働組合の中にも、定年制度の雇用保障機能を重視したが故に、その確立を要求事項とするところもあった。使用者と労働組合の「同床異夢」と評される所以である。

そして、全国電気産業労働組合協議会からは、電産型賃金体系が提案された。その結果、労働組合の勢力が強い企業を中心として、年功型人事管理制度とともに、55歳定年制度が急速に広まっていった。当時の調査によれば、定年制を有する企業の約4割が1949年までの間に定年制

を設けており、1958年には調査対象348社のほとんど100%にまで普及した。1952年には、法人税法の改正により退職給与引当金に免税措置が認められ、さらには退職金の受給者に対しても所得税の特別控除がなされることで、労使ともに税制面での優遇が得られるようになった。ここに、日本型の定年制度は、新たな文脈で再生されたのである。

かかる実態に呼応するかのようになり、1968年の著名な最高裁判決である秋北バス事件（最判昭和43・12・25）は、定年制度について「一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するにかかわらず、給与が却つて逡増するところから、人事の刷新・経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行なわれるものであつて、一般的にいつて、不合理な制度ということとはでき」ないとして、その法的論拠にお墨付きを与えた。以後の裁判例でも、定年制度自体の合理性については肯定され続けることになる。

同判決と前後して、1966年には、国・地方公共団体・特殊法人を対象として、中高年齢者の職種別雇用率制度がスタートし、1971年に民間企業・45歳以上の年齢層を対象とし、1976年には対象を55歳以上・企業全体で6%以上との努力義務となった。しかしながら、同制度は短命に終わり1986年に廃止される。これに代わる形で、同年には高年法が制定され、定年年齢が60歳を下回らないようにとの努力義務が課された。

(3) 継続雇用との組み合わせ

1990年の高年法改正では、60歳定年制度の普及を目指しながら、65歳までの再雇用の推進が事業主の努力義務とされた。60歳定年の実現を盤石なものとしつつ、65歳までの継続雇用の推進について努力すべき旨を、法律上示したもの

といえる。1994年の改正法では、60歳定年制度の広範な普及状況を踏まえ、60歳未満の定年制度を禁止した。

2004年改正では、年金支給開始年齢までの雇用の確保策として、現行法でも維持されている「高年齢者雇用確保措置」の枠組みが完成する。その対象となる上限年齢は、2013年にかけて段階的に引上げられることになった。2012年改正は、対象基準制度（＝継続雇用の対象者を選抜できる制度）の廃止を中心とするもので、「65歳雇用義務化」や「65歳定年」など誇張された見出しでメディアに取り上げられたこともあり、記憶に新しいのではないだろうか。

このように、日本における定年制度は、その存在意義や位置づけを変えながら、徐々に高年齢者雇用の中核に据えられ、現在に至ったのである。

3. 継続雇用制度における裁判紛争

定年後の再雇用における労働条件をめぐって、これまで複数の裁判紛争が生じている。長澤運輸事件（最判平成30・6・1）は、再雇用により賃金体系が異なる有期労働契約となったトラック運転手らが、労働条件の差異は労働契約法（以下、労契法）20条に違反するとして争った事案である。同判決は、「当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」として、「精勤手当」のみを不合理な格差であると判断し、その余の正社員との格差は、不合理とは認められないと判示した。

これに対して、継続雇用において悪条件を提示されたため、労働者が再雇用を断念した事案では、異なる判断がなされている。その代表例である九州惣菜事件（福岡高判平成29・9・7）は、定年時の労働条件との連続性を前提に、「再

雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受入れ難いような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入の趣旨に違反した違法性を有する」として、慰謝料請求を認めた。さらに、トヨタ自動車ほか事件（名古屋高判平成28・9・28）では、特定の労働者に対して、他の労働者とは異なる労働条件、とりわけ従来のキャリアを全く生かせない職務を提示することで、労働者に再雇用を断念させたことが争点となり、「社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反する」として不法行為の成立を認めた。

このように、それぞれの裁判例が、三者三様の理由付けを示しており、再雇用の労働条件をめぐる法的ルールは錯綜している。まず、使用者が、再雇用時の労働条件について、退職前と同じ職務のまま賃金を引き下げると労働関係法規（現在では、労契法20条ではなく、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条が適用される）に違反しかねない。反対に、全員をキャリアが生かせない職務に就かせることは、人材の有効活用という点から、労使双方にとって損失である。そこで複線型のコースを用意し、労働者を振り分けたとしても、誰をどのような基準で配置するかという運用次第では、やはり法の趣旨に反すると判断されかねない。ほとんど八方塞がりである。

4. 高齢者雇用の再検討

(1) 人生100年時代の引退過程

リンダ・グラットンらの著書「ライフ・シフ

ト」を契機に、人生100年時代という言葉が飛び交うようになった。確かに、さらに働く高年齢者の割合が増え、かつ働き方の多様化が進むのであれば、定年制度（その多くは60歳）をコアに据えた高年齢者雇用という手法は、いずれ限界に達するであろう。さらに、戦前の「老衰」という趣旨はもとより、戦後の定年制度を支えてきた様々な理由（適格性の減少、雇用保障機能、長期雇用システムや終身雇用制度、年功型賃金体系、人事の刷新など）についても、現代では説得力に乏しくなっている。

そこで、これからの高齢者雇用では、就労への意欲を持つ労働者が、主体的な意思によって、年齢に関わりなく働き、かつ、労働からの引退過程や年金との接続において、労働者自身が主体性を発揮できるような仕組みが求められる。そのための基本設計として、(A) 定年制度を廃止する、(B) ただし一定年齢での退職を推奨することは妨げられない、(C) 労働者が自らの意思で引退を決定するための手続きを必須とする、という3つの枠組みを提示したい。(A)と(B)は相矛盾するように思われるかもしれないが、一定年齢で労働者を退職させる経営上の必要性などがある場合は、退職金や年金の上乗せなどの金銭的な誘因を提示することで、あくまで労働者の意思による引退を促す制度設計が可能となる。その準備段階として、冒頭でも言及したような、人事労務管理の修正が求められることになる。

(2) 労働組合の役割

たとえ労働者自身に引退時期を決めてもらう形式を整えても、真の意味で実効性のある引退の個別化（Personalized Aging）を実現することは容易ではない。労働者個人が、インセンティブと引き換えに失う権利の意味を十分に理解しなければ、そもそも自己決定を行うことは難しい。さらには、一定年齢を過ぎた労働者への過酷な退職勧奨やハラスメントが横行する事態にもなりかねない。

そこで、労働者の「意思」による引退を客観的かつ具体的な「手続的規制」によって保障するための(C)が鍵となる。より具体的には、引退時期によって異なる条件について労働組合が情報提供をしたり、労働組合の担当者や弁護士（とりわけ労働組合の顧問弁護士が望ましいであろう）との事前相談を必須としたり、さらにはクーリングオフのような撤回できる期間を設けるなどが考えられ、ここに労働組合の新たな役割を見いだすことができる。

そして、本特集のテーマは「高齢者雇用のこれから」であるところ、高齢者のための制度改革によって、若年層が専ら不利益を受けることも避けなければならない。「これから」の時代、労働組合を構成するメンバーの年齢構成は、かつてないほど幅広い年齢層に及ぶことが見込まれる。労働組合の内部で不毛な世代間対立が生じることのないよう、年齢層や雇用形態の違いにまで配慮した丁寧な議論が望まれる。

健康寿命と引退年齢 ～いかに健康寿命・資産寿命を延ばすか

ニッセイ基礎研究所 准主任研究員 村松 容子

1. 人生100年時代の到来

日本の平均寿命は、世界でも最高水準にあり、最新の「2018年簡易生命表（厚生労働省）」によると、男性が81.25歳、女性が87.32歳と前年からそれぞれ0.16年、0.05年延び、過去最長を更新した。国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、今年65歳の人々の4人に1人が、95歳まで生きるとされており¹、まさに「人生100年時代」を迎えようとしている。

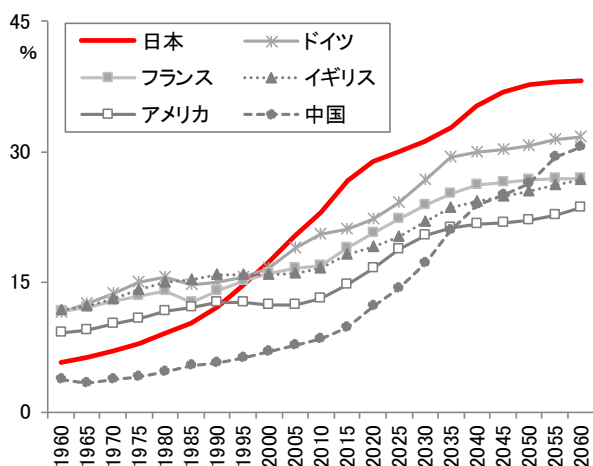
高齢化は、現在、多くの国が直面している問題だ。しかし、日本は諸外国と比べて、高齢化のスピードが速いこと（図1）と、75歳以上のより高齢な人口が増加することが特徴だ。2015年には、75歳以上のより高齢な人口は、65～74歳の比較的若い人口と

ほぼ同数だったが、以降は75歳以上人口の比重が高まり、2025年には1.5倍、2060年には2.0倍と、高齢者のさらなる高齢化が見込まれている（図2）。

長生きすることによって、高齢者個人においては、65歳まで働いたとしても、余命は平均で男性19.70年、女性24.50年と、退職後の人生は長い。平均寿命は、今なお延び続けていることから、「資産寿命」すなわち、資金面で制約なく生活できる期間の延伸も達成すべき課題となる。

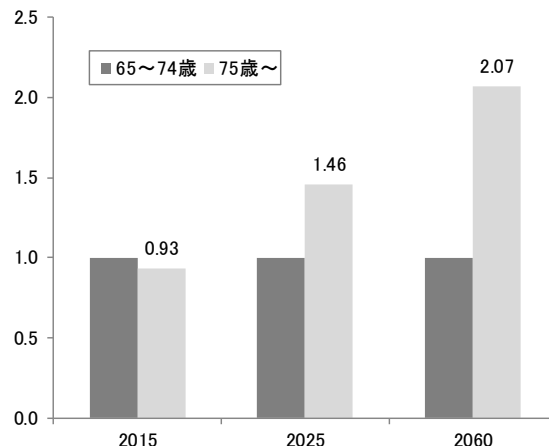
一方、国全体の財政面においては、年金受給人口の増加にともなって現役世代に財政負担がのしかかる。高齢化にともない悪化する年金財政に対して、多くの国が年金改革を進めており、引退年齢と年金支給開始年齢の引き上げは、主たる取組の1つとなっている。

図1 日本と諸外国の高齢化率予測



(資料) 内閣府「平成30年版高齢社会白書」より作成

図2 65～74歳を1とした場合の75歳以上人口の推移

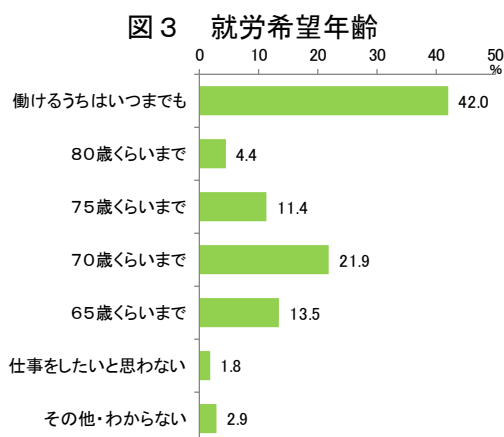


(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「将来人口推計 2019年推計（出生中位・死亡中位推計）」

¹ 国立社会保障・人口問題研究所「将来人口推計・出生中位・死亡中位（平成29年推計）」によると、2020年65歳人口の26%（男性15%、女性36%）が2050年に95歳で生存することが推計されている。

2. 退職年齢は段階的に引き上げられている

日本では、諸外国と比べて高齢になっても健康状態、思考レベルともに比較的高い水準を保っているとされている²だけでなく、従前と比べて身体機能が若返っている³。また、60歳以上の就労者に対する調査では、65歳を超えても働くことを希望している人が4割、働けるうちはいつまでも働きたいと考えている人が4割と、就労意欲が旺盛だ(図3)。

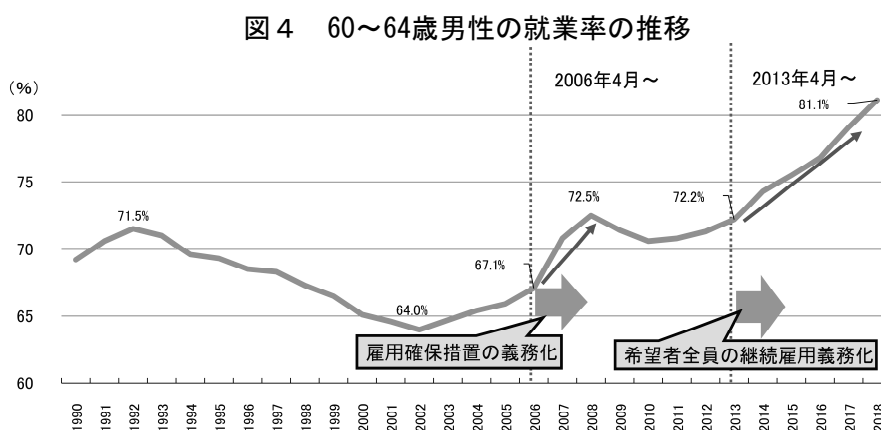


(資料) 内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査(2014年)」より作成

経済停滞の中、就労者の収入が伸び悩むとともに、少子高齢化による人手不足を背景として、多くの高齢者が、いまだ現役で働き、社会で活躍し続けている。

定年年齢の変遷を振り返ると、会社員のほとんどが1970年代は55歳で、1986年以降は60歳で定年を迎えてきた。しかし、年金制度改正による支給開始年齢の引き上げにともない、2006年以降、退職年齢も段階的に引き上げられ、希望すれば65歳まで働けるようになっている。その結果、60～64歳男性の就業率は、2006年以降、上昇し続けており、今では、60～64歳男性の8割が働いている(図4)。

2021年4月からは、改正高年齢者雇用安定法⁴によって、70歳まで働く機会を確保することが、企業の努力義務となる。さらに、2019年の「将来の公的年金の財政見通し(財政検証)」では、本体試算とは別に、受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合を想定した試算を行っており、退職年齢や支給開始年齢のさらなる拡大も見込まれる。



(資料) 第1回 全世代型社会保障検討会議配布資料(2019年9月)

² 金融審議会 市場ワーキング・グループ報告書「高齢社会における資産形成・管理」(2019年6月3日)によると、OECDの調査によれば、60歳から65歳の日本人の数的思考力や読解力テストのスコアはOECD諸国の40歳代と同水準となっている。

³ 鈴木隆雄他「日本人高齢者における身体機能の縦断的・横断的变化に関する研究」(「厚生指標」第53巻第4号2006年4月)によると、高齢者の通常歩行速度は、10年間で10歳程度速くなっている。

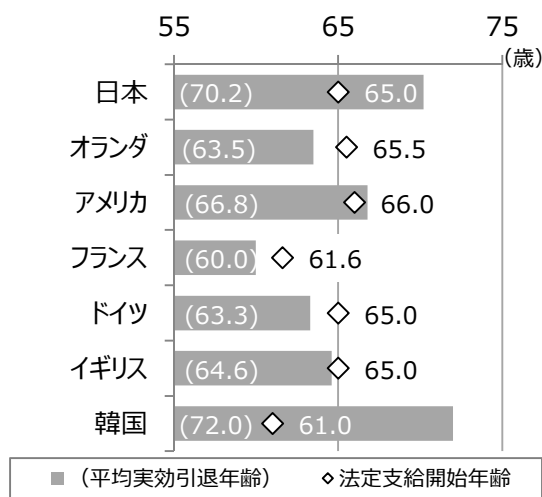
⁴ 正式には「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」

3. 日本の引退年齢は諸外国と比べて高い

OECDによる“Pensions at a Glance”では、加盟国それぞれについて、標準的な⁵労働者の年金の所得代替率を試算している。本稿では、そのうちいくつかの国について、**図5**に試算の前提となった平均実効引退年齢⁶と年金の法定支給開始年齢⁷を、**図6**に試算した年金の所得代替率⁸を示す。

図5に示すとおり、年金の支給開始年齢はフランスと韓国で61歳頃、その他は65歳頃で、日本の年金支給開始年齢は、欧米諸国と大きな差はない。しかし、平均実効引退年齢とみると、日本と韓国がそれぞれ70.2、72.0歳と他の国と比べて高く、高齢まで働いていることがわかる。

図5 平均実効引退年齢と法定支給開始年齢



(資料) OECD “Pension at a Glance”

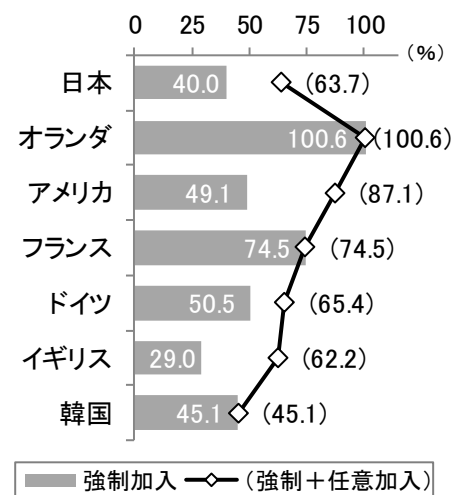
また、引退年齢と年金支給開始年齢の関係をみると、欧州では、引退年齢は年金支給開始年齢よりも低く、年金支給開始前に引退している傾向が

あるのに対し、日本や韓国、アメリカは、引退年齢は年金支給開始年齢よりも高く、年金開始後も働き続けている傾向があることがわかる。その中でも、引退年齢が遅い日本と韓国は法定支給開始年齢を5年以上も上回って働き続けている。

これは、欧州では、政策として早期退職しやすい年金制度となっているうえ、租税負担や社会保険料負担等の国民負担が高く、**図6**に示すとおり、年金（強制加入+任意加入）による所得代替率も高い。それに対して、日本や韓国では、年金の所得代替率が低いことから、年金支給開始後も就労収入に頼らざるを得ないため、引退年齢が押し上げられているものと考えられている。

日本は、現時点ですでに諸外国と比べて高齢化率が高く、高齢化のスピードが速い。急速に高齢化する中で、今後の寿命の延伸にともない、さらに働き続けることが必要となってくる。

図6 年金の所得代替率



(資料) OECD “Pension at a Glance”

⁵ 20歳で労働市場に参入し、標準的な年金支給開始年齢までの期間を平均賃金で就労し、保険料を納付し続けた場合

⁶ 40歳以上の労働者が5年間（2011-2016年）に非労働力化した平均的な年齢。

⁷ 20歳で労働市場に参入した者が公的高齢年金を減額なく受給できる年齢（2016年）。

⁸ 2016年までに法制化された改革を反映。段階的に導入されている制度変更は、施行の初年から導入済みと仮定。OECDによる所得代替率は、①対象（配偶者を含むか）、②加入期間、③年金額（税・社会保険料控除の有無）の点で、日本と算出方法が異なるため、直接、両者を比較することは難しい。

4. 健康寿命延伸が鍵

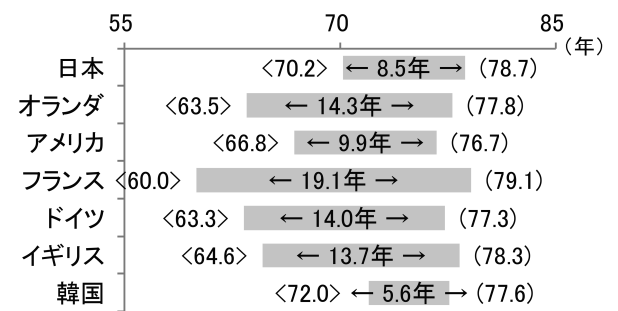
さらに働き続ける場合に、鍵となるのが「健康寿命」だ。「健康寿命」とは、人が健康に生きていられる期間である。WHOによる健康寿命⁹においても、日本は男性78.7年、女性82.9年と、世界で最高水準にある¹⁰。

ところが、前述のとおり日本の平均実効引退年齢は既に70.2歳であり、諸外国と比べて高い。健康な間しか働けないとすると、男性の場合、引退年齢と健康寿命との差、すなわち引退後に残された健康な期間は8.5年しかない。フランスの19.1年、オランダの14.3年と比べると5年以上短く、ここに示した国の中では韓国に次いで短い(図7)。したがって、諸外国と比較すると、残された健康な期間は短く、これ以上引退年齢を延ばす余地が少ない¹¹。

寿命が長くても、健康状態が悪くては、引退年齢をこれ以上延ばすことができないだけでなく、仮に就労を継続したとしても、その間に十分な収入を得ることができないと考えられる。

日本は、どの国よりも健康寿命を延ばす必要がありそうだ。

図7 平均実効引退年齢から健康寿命に至るまでの期間(男性)



<平均実効引退年齢> ■ 健康寿命* - 平均実効引退年齢(健康寿命*)
* 健康寿命=60+WHOによる60歳時点の健康余命で計算

(資料) OECD “Pension at a Glance”、WHO “World Health Statistics”

5. 健康寿命も延びているだろうか?

ここで、過去のデータから平均寿命と健康寿命がどの程度延びてきたか確認しておく。

図8は、65歳時点での余命と健康余命、およびそれらの差(不健康な期間)を示す。図8における健康余命は、厚生労働省で使われている方法で算出しており、図7とは算出過程が異なるため、数値も異なる点には注意いただきたい。

厚生労働省が算出する健康寿命は、健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間とされる。65歳時点の健康余命は、2001年から2016年の間に、男性で12.47年が14.09年と1.62年、女性で14.58年が16.15年と1.57年、いずれも延伸している(図8)。その間、余命も男性で1.34年、女性で1.10年延伸しており、余命と健康余命の差は、2010年以降、男女ともどちらかと言えば縮小しているが、調査年による差が大きく、大きな改善は見られない。寿命が延びても、健康余命がそれ以上に延びなければ、

⁹ ここでの健康寿命は、60+WHOによる60歳時点の健康余命で計算

¹⁰ WHOが公表する健康余命は、健康度調整平均寿命(HALE)とも言われ、「健康な状態」と比較したときの、「不健康・疾病・障害を有している状態」での生存の質を数値化し、この指数と有病率から算出する。

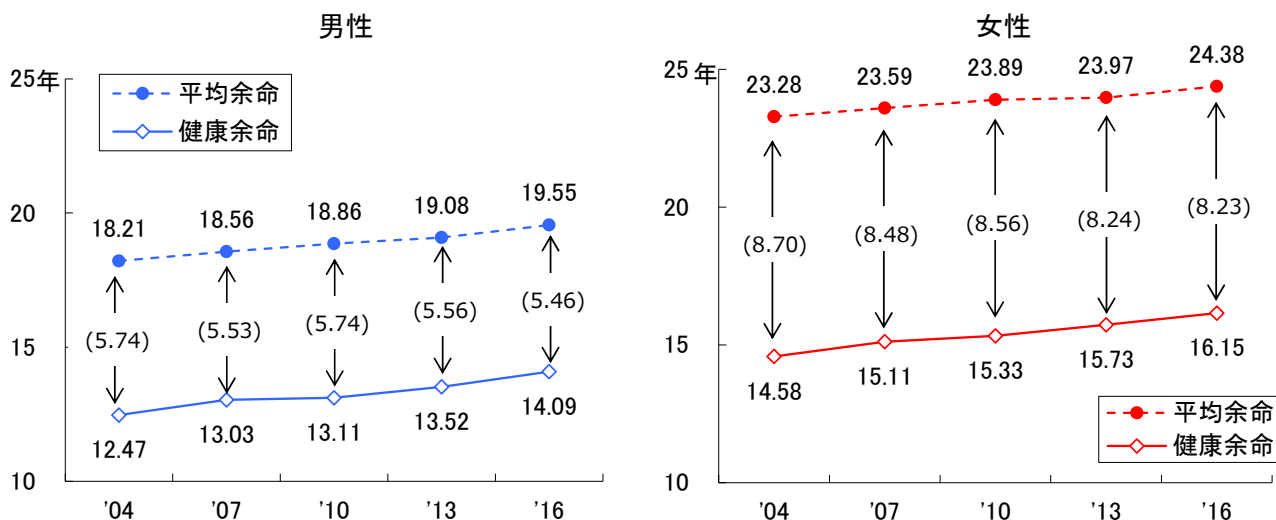
¹¹ 清水勘「どの国よりも健康でありたい日本～引退年齢と健康寿命の国際比較～」ニッセイ基礎研究所 研究員の眼(2019年11月22日)に詳しい

引退年齢を引き上げることが難しくなる。

近年、健康寿命の延伸と余命との差の縮小は大きな政策課題であり、生活習慣病患者の削減

や歯科健診の推進、高齢期の栄養改善や運動推進等の健康政策が実施されているが、その成果はまだはっきりとは見えていない。

図8 余命、健康余命、不健康期間の推移



(注) () は、平均余命と健康余命の差。

(資料) 厚生労働省「簡易生命表」「完全生命表」「国民生活基礎調査」の結果を使って厚生労働科学研究「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」による計算シートで筆者試算

6. おわりに

高齢化は、現在、多くの国が直面している問題である。しかし、日本は諸外国と比べて、高齢化のスピードが速いことと、75歳以上のより高齢な人口が増加することが特徴だ。

これまで、寿命の延伸と年金支給開始年齢の引き上げにともない、会社員の定年年齢は引き上げられ続けてきた。

今後、高齢者自身の就労意欲をかなえ、国として人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、また、安心した老後を迎え、高齢化によって増加する社会負担を軽減するためにも、年金支給開始年齢や引退年齢は引き上げられる

と思われる。

しかし、日本は諸外国と比べて、年金の所得代替率が低いことから、年金支給開始後も就労収入に頼らざるを得ないため、現状ですでに引退年齢が高い。日本では健康寿命に対して、引退年齢が高いことから、さらに引退年齢を引き上げるための余力が少ない可能性がある。引退年齢を引き上げるためには、健康状態のさらなる改善が重要そうだ。

また、高齢者自身の老後のための生活設計にあたっては、健康に留意した生活を送るほか、就労収入や年金に過度にたよらず、若いころから「資産寿命」を延伸するための行動が必要となってくるだろう。

官民を挙げてシニア向け リカレント教育の充実を

日本総合研究所 主任研究員 安井 洋輔

はじめに

政府は、昨年12月に公表した全世代型社会保障検討会議の中間報告で、人生100年時代に対応し、生涯現役（エイジフリー）で活躍できる社会の実現を目指していくことを改革の方向性として打ち出した。

実際、長寿化に伴い、ゆとりある老後を送るために、年金以外に生活資金を得たいと考える65歳以上高齢者（以下、シニア）は増加している。また、金銭的余裕はあるものの、働くことで社会とのつながりを保ち精神的な健康を維持したい、または今まで培ってきたスキル（仕事を遂行するための知識や方法などを含む能力全般）を生かして世の中に貢献したいというシニアも増えている。

しかし、こうしたシニアの潜在的な労働力は十分に活かされているとはいえない状況にある。安倍内閣発足以降、シニア就業者は急増しているが、働きたいのに就業できないシニアも増加している。普段の就業・不就業の状態を把握できる総務省「就業構造基本調査」をみると、就業を希望する無業シニアは、1997年の135万人から年々増加し、2017年には218万人まで拡大している。

こうした働く希望のあるシニアが就業すれば、直接的にシニアの幸福度（wellbeing）が向上することはもちろん、人手不足が緩和されるほか、個人消費が拡大するなど、マクロ経済にもプラ

ス効果が生まれる。

一方で、企業経営者から業績向上に貢献できないシニアは雇い続けることはできないとの反対意見もよく聞かれる。とりわけ中間報告で打ち出された、70歳までの就業機会の義務化の可能性については拒否感が強いのが実情である。

こうした状況を踏まえると、今こそシニア及び企業双方にとって望ましい政策を打ち出し、シニア就業を巡る環境を整備していく時期にあると言える。

シニア就業促進に向けた政策の方向性

働きたいシニアの就業実現には、どのような政策が求められるのであろうか。この点についてはOECDが昨年発表したレポート（Working Better with Age）の整理が役に立つ。OECDは、人口減少・少子高齢化が進行する先進国では、労働力や社会保障制度の維持のため、シニアの就業促進にプラスとなる①就業インセンティブの向上、②仕事の機会の拡張、③雇用可能性の強化に資する政策を推進すべきと主張している。

①就業インセンティブとは、シニアが退職時期を遅らせた方が良くと思えるような制度が構築されているか否かである。例えば、一定の年齢で退職を強要される定年制度はシニアが就業を続けようとする意欲を減ずる。このため、定年制度の延長や廃止によって、シニアの就業意欲を維持することが一つの望ましい政策となる。

②仕事の機会とは、企業が高年齢者の採用を抑制しない制度・慣習になっているか、または、多様な年齢の人々にとって働きやすい職場運営が普及しているかなどがポイントとなる。例えば、就業意欲が高いシニアであっても、長時間労働を要求するなど体力・精神的に負担が大きい仕事しか企業が用意しなければ、シニアは仕事を続けることが困難となる。このため、シニアの希望に合わせて、短時間勤務など柔軟な勤務条件の仕事を提供することが望ましい政策となる。

③雇用可能性とは、個人の雇用され得る能力のことである。働きやすい労働条件の仕事があっても、シニアにその仕事をこなす能力がなければ企業はシニアを雇用し続けることはできない。目まぐるしく経済社会環境が変化するなか、シニアは、今まで蓄積したスキルに加え、新たなスキルを習得していく必要がある。このため、シニアが仕事に関するスキルを学び直せる機会を増やしたり、リカレント教育の質を高めたりしていくことが望ましい政策となる。

したがって、わが国も就業インセンティブの向上、仕事の機会の拡張、雇用可能性の強化につながるような雇用制度の変革や社会保障制度の変更、リカレント教育の充実などを推し進めていく必要がある。そこで以下では、雇用可能性の強化につながるリカレント教育にフォーカスし、わが国の現状と課題を検討する。

リカレント教育の就業促進効果

そこで、筆者は、個々人の就業状況や健康状態、家計の所得状況などを追跡したパネルデータ（慶應義塾大学「日本家計パネル調査」）を用いて、資質の面で大きな差がないシニアのうち、実際にリカレント教育を実施したシニアとしな

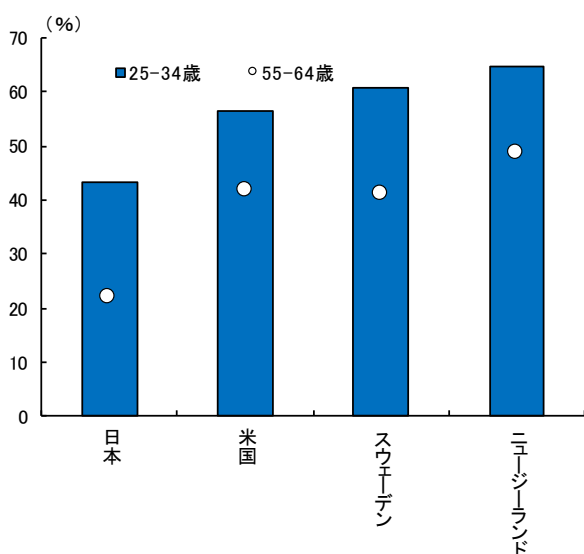
かったシニアとの間の様々な違いを比較した。この分析によると、まずリカレント教育（仕事にかかわる技術や能力向上のための取組と定義）は、実施後少なくとも3年間はシニアの就業促進に効果があることが認められた。

また、リカレント教育による金銭的なベネフィットはそのコストを上回っていることも確認された。具体的には、現在就業しているシニアであれば+35万円ほどネットでプラスとなる。リカレント教育による期待収入、すなわち1～3年後における仕事からの収入増加分の割引現在価値は約79万円となる一方、シニアが自己負担した費用とリカレント教育の時間によって失われた勤務先企業の収益機会の和は約44万円となる。当然、シニアの就業継続によって収益を上げられる企業にとっても、教育機会の提供はプラスとなる。このように、中高年層のみならずシニア層にとっても、リカレント教育は雇用可能性を高めるうえで効果的である。

わが国におけるリカレント教育の課題

しかし、わが国においてリカレント教育を実施するシニアは、現状では少数にとどまっている。前述のパネルデータでシニアの実施率をみると、2017年に無業シニアは約4%、就業シニアでも約11%にとどまっている。これは国際的にも見劣りする水準である。例えば、対象が厳密にはシニアではないもののそれに近い55～64歳を対象に、仕事に関連した訓練への参加率をみると、日本が20%強であるのに対し、米国やスウェーデンでは40%程度、ニュージーランドでは50%程度となっている（**図表1**）。

図表1 仕事に関連した訓練への参加率



(資料) OECD(2019)『Working Better With Age』の Fig.5.2を基に日本総研作成

(注) NZは2014/15年調査、それ以外は2011/12年調査。

仮に、2017年時点でリカレント教育を実施していない無業シニア（無業シニアの約96%）と就業シニア（就業シニアの約89%）のすべてにリカレント教育を実施するとした場合、シニア全体の就業率は1年後に5%ポイント程度改善すると試算できる。この程度の改善効果は、2017年のシニア就業率が23%であることを踏まえると、マクロ的にも大きなインパクトを持っていると言えよう。

このように有効性が認められるにもかかわらず、わが国でシニアの学び直しが進んでいない背景には、少なくとも以下の3点が指摘できる。

第1に、利用しやすいリカレント教育機会の不足である。とりわけ公的な職業教育訓練はシニアにとってハードルが高い。まず訓練負担が大き過ぎる点がある。自治体で提供されている求職者向けの訓練プログラムをみると、訓練期間は平日限定で3～6カ月に及ぶほか、1日の授業時間も9時から17時頃までと長時間である。また訓練場所も限定されている。プログラムによっては訓練場所が数カ所しかないため、同一

自治体の中でも遠方に居住するシニアにとっては参加することは困難である。

第2に、リカレント教育への産業界の関与が少ない点である。公的職業訓練については、そもそも中小企業支援の一部として位置付けられている面もあるため、現行では、産業界の関与は職業訓練を担当する自治体職員による中小企業ニーズの聴取などにとどまっている。また、求職者にとっては、訓練で培ったスキルを企業で実践できるインターンシップの機会があれば、採用に結び付きやすいと考えられるが、現状、インターンシップを受け入れている企業は少ない。

民間企業・団体が提供する職業訓練についても、訓練内容やそれに付随する資格制度は一部産業界のイニシアティブや協力・協賛を得ているものの、取得した資格が必ずしも企業の人事評価制度や採用条件に組み込まれていない。このため、シニアは、高年齢者という理由で自らが培ってきたスキルには見合わない周回的な仕事に追いやられたり、資格保有者であっても採用面接において有利にならなかつたりするケースが多い。こうしたことから、産業界が必要とするスキルを習得できる訓練であっても、シニアとしては受講するモチベーションが湧きにくいという問題がある。

第3に、企業のシニアへの教育訓練の効果に対する偏見が根強いことである。OFF-JT（職場の外部で行われる訓練）を活用しない企業にその理由を尋ねた内閣府の調査によると、20～59歳向けのOFF-JTについては「活用したいが時間的余裕がない」との回答が目立つ一方、60歳以上向けのOFF-JTについては、時間的余裕がないことを理由に挙げる割合は10%以下で、代わりに「効果が期待できない」と回答する企業の割合が大幅に上昇している（図表2）。企業は、

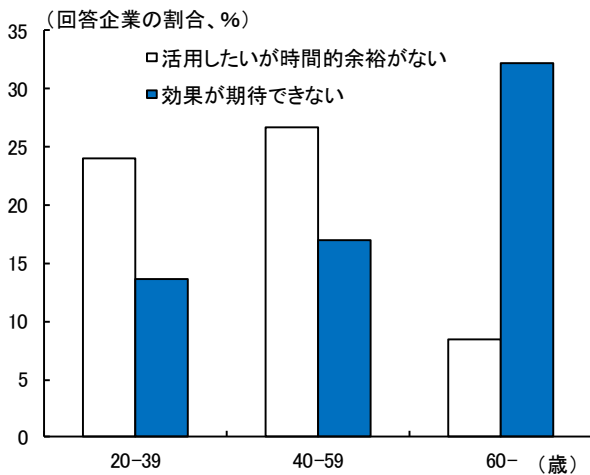
シニアがスキルを発揮しつつ長く働いてもらうことで企業活動に貢献できるよう、シニアも教育訓練の対象に含めることが必要である。

以上を踏まえると、シニア向けのリカレント教育の質・量の拡充、および企業・産業界の協力が必要である。現状、わが国の職業教育訓練への公的支出は他国に比べ小規模にとどまっている(図表3)。政府は、リカレント教育の機会を若年失業者や一部の中小企業雇用者だけでなく、シニアも含めた全世代に拡張することが求められる。産業界でもITスキルなど、今まさに

職場で求められているスキルに特化した短期集中的な職業訓練プログラムを構築していくことも有効だろう。

また、スキルを習得したシニアが報われるような採用・人事評価制度の見直しに取り組む必要もある。このためにも、企業は職務ごとに業務を細分化し、責任範囲を明確化することで、培ってきたスキルを活かしてシニアがパフォーマンスを発揮できるような環境を整備していくことが求められる。

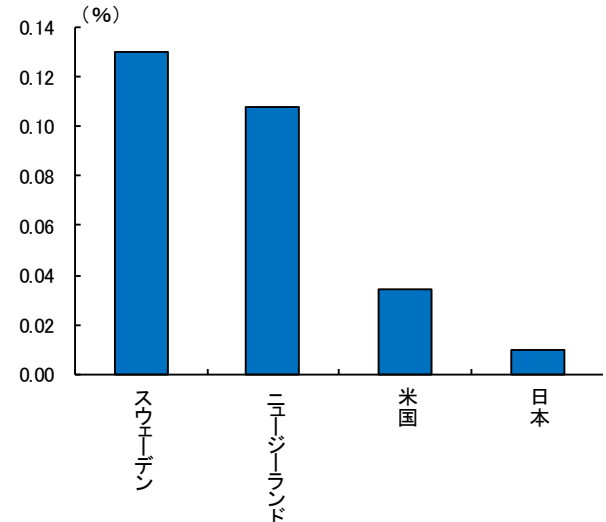
図表2 OFF-JTを活用しない理由



(資料) 内閣府 (2016) 『平成28年度 年次経済財政報告』第2-2-3図より抜粋。

(注) 20~39歳、40~59歳、60歳以上のそれぞれの階層に対して、OFF-JTを活用していない理由について尋ねた回答の1位と2位の回答数を合算して算出。

図表3 訓練プログラムへの公的支出(GDP比)



(資料) OECD

(注) 2012~2016年の単純平均。

5年後の働き方

— 「コロナ後」の労働を展望する —

取り巻く情勢や環境の変化に対応できる知識の習得や考え方を生み出す一助とするため、有識者の方々に研究成果の一端を報告いただきます。

神戸大学大学院 法学研究科 教授 大内 伸哉

働き方が変わる？

いまから5年後、私たちの働き方はどうなっているだろうか。5年程度であれば、いまの働き方は、それほど変わっていないと考えている人も多いかもしれない。特にある程度の年齢になれば、大きな変化なしに残りの職業人生を乗り切ればという希望も込めて、そう考えてしまうのが人情だろう。しかし実際は、そう簡単には行きそうにない。

そもそも資本主義社会において、働き方を変えずにやっていると期待すること自体、本来は無理がある。資本主義は、企業が様々な商品（モノやサービス）を生産して、市場に出して、それを売って利益を上げるシステムだ。企業に雇用される以上、労働者は企業の利潤追求のために働かざるを得ない。企業が売ろうとする商品は、常に新しさが求められる。他企業が追随できないようなロングセラーの商品が出れば、しばらくは安泰だが、そうした商品は稀だ。新しい商品をつくり続けるためには、絶えざる技術革新が必要で、それに応じて労働者の技能（スキル、知識など）も絶えざるアップデートを必要とする。

ただ過去の経験では、技術革新はそれほど急速に起こるものではなく、そのため、労働者がいまもっている技能がすぐに使えなくなることもなかった。技能のアップデートのための訓練は、日常業務の延長でできる程度のものでよかった。1980年代のME革命のときには、急速な

自動化が予想され、労働者に危機感が生じたが、杞憂に終わった。1990年代のIT革命では、そもそも「革命」という言葉に値するような変化が職場に起きなかった。職場でコンピュータやインターネットが広く使われるようになり、様々なアプリケーションが業務を効率化した。それは表層的な変化にすぎず、働き方を根本から変えるものではなかった。

斜陽のモノづくり産業

このような、いまからみれば牧歌的な状況は、産業がモノづくり中心であったことと関係している。ところが、いまモノづくりの未来に暗雲が垂れ込めている。

モノづくりが利潤を生み出してきたのは、次々と進化する商品を買う人が常にいたからだ。しかし現在、人々はモノの購入にそれほど関心をもたなくなっている。私たちの生活は、すでにモノにあふれている。性能が多少高まっても、わざわざ買い換える必要はないと考える人が増えている。シェアリング・エコノミーが注目されているのも、モノは買わずにシェアすればよいという発想が広がっているからだ。カーシェアリングがその代表だ。

環境意識の高まりが、こうした変化を後押しする。最近、ESG（環境・社会・企業統治）投資という言葉をよく耳にする。企業は、特に気候温暖化などの環境問題を考慮した経営をしなければ、投資対象から外されてしまう。国連の

推奨するSDGs（持続可能な開発目標）も、社会の持続性を脅かすような行動をやめようとする国際的なスローガンだ。消費するためだけに、モノを次々につくりだすという経済活動は、世界でも支持を失いつつある。これは一過性の現象ではない。現在の若者（とくに1996年以降に生まれたZ世代）は、SDGsネイティブと呼ばれており、とりわけ環境問題への意識が高い。

いま必要とされているのは、ICT（情報通信技術）を活用して、様々な社会課題の解決をすることだ。海外で広がっているライドシェア（相乗り）サービス（ウーバー、Grab、滴滴出行が代表的な企業だ）を例にとろう。このサービスを利用すると、スマートフォン一つで、現金を持ち歩かず、またドライバーと会話をしなくても、事前に指示した場所に運んでくれる。料金は明快で、ドライバーの評価も事前にわかっている。透明性の高いサービスで、社会にとって有用だ（ただし、ドライバーの労働者性などの問題は起きている）。ドライバーも自分の空いた時間に空いている自家用車をつかえるので遊休資産の活用につながる。こうしたサービスが成立したのは、ドライバーの情報と、利用者の情報を瞬時につなぐICTというデジタル技術があるからだ。ライドシェアは、情報をつなぐデジタル技術が社会課題を解決しながら、ビジネスと仕事をつくりだす典型例だ。

G A F Aはなぜ成功したのか

GAF A（Google, Apple, Facebook, Amazon）と呼ばれるアメリカ企業が大きな成功を収めたのも、デジタル技術を使ってビジネスと社会課題の解決をうまく結びつけたからだ。Google（Alphabet）のビジネスモデルは、個人が検索エンジンを使うときに入力する言葉から個人の嗜好や趣味を分析し、企業が個人にピンポイント

のターゲット広告をできるようにするというものだ。一方で、誰でもインターネットで「ググる（グーグルで検索する）」ことにより情報を入手できるようになり、情報格差という社会課題の解決に貢献した。

Facebookのビジネスモデルは、人をつなげるというインターネットの効果を最大限に発揮させるものだ。SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）で、友達をつくりたい、他人に承認されたい、という人々の願望をかなえながら（これも社会課題の解決の一種だ）、個人の嗜好や趣味などのデータを収集して、広告収入につなげた。

Amazonはネット上に多様な業種の店舗が集まる場を設定し、顧客の購買履歴のデータを収集した。これまでの店舗で集められるのは、自分の顧客の情報だけだし、それが増えると管理や分析が難しくなり、いきおい個人の経験や勘に頼らざるを得なかった。ところが、Amazonは、顧客が購入したすべての商品についてのデータを蓄積し、AI（人工知能）に機械学習させることによって、顧客の購買予測を高い精度で行えるようになった。その成果が、個人にターゲットを絞った「お薦めメール（レコメンドメール）」だ。一方で、Amazonは、誰もが百貨店に行かなくても、インターネット上であらゆる商品を購入できるようにした。これは、リアル世界の店舗にいけない移動弱者（高齢者、障害者、地方在住者など）にとっては有り難いサービスであり、これも社会課題の解決につながっている。

Appleは、こうしたインターネットをとおしたサービスを利用するための機器（パーソナルコンピュータ、スマートフォンなど）に、スタイリッシュなデザインを乗せて売り出すことに成功した。

残念ながら、日本企業は、こうしたビジネス

モデルの構築に遅れをとり、GAFAsのつくった「プラットフォーム」に寄生するしかできない状況だ。もちろん、GAFAsにも、いろいろな問題はある。情報ビジネスは、モノづくりと違って最適規模がなく、このサービスへの参加者が増えるほど価値が高まるので(ネットワーク効果)、先行した企業が独占的な地位を得て利益を総取りすることが可能だ。GAFAsの独占の弊害に、欧州や日本の当局は神経をとがらせている。さらに個人情報の管理の甘さやプライバシー侵害、課税逃れなどの問題もある。今後、このビジネスモデルがどこまで生き残るかわからない。しかし、今日の私たちの生活は、GAFAs抜きで成り立たないことも確かだ。

IoTが開く可能性

とはいえ、日本企業にチャンスがないわけではない。一つの鍵はIoT (Internet of Things : モノのインターネット) だ。この技術は、あらゆる機器に設置されたセンサから、画像や音声などのリアルデータを収集することを可能とする。IoTは、データ通信が高速・大容量、低遅延、同時接続が可能となる5G (第5世代の移動通信システム) に移行すると、その実力をいっそう発揮することになる。IoTにより、私たちはリアル社会の事象について人間には捉えきれないものも感知できるようになり、AIはそのデータを機械学習 (さらには、それが進化した深層学習) し、私たちに新たな解決を提案してくれる。その提案は、リアル社会に実際に適用され、その結果は再びデータとして収集、蓄積、分析され、新たな解決提案につながる。こうした循環を繰り返すことによって、私たちの社会の情報 (さらには、それが体系化された知識) が蓄積されていく。

日本政府が提唱する「Society5.0」は、こうし

て蓄積された情報や知識が、社会課題を解決するための知恵として活用されていく社会だ。そこでは、もちろんICT、IoT、AIなどのデジタル技術がふんだんに活用される。これによりハード (機器) 面での需要も高まるが、より重要なのは、このハードをどのように使うかというソフト面だ。この領域でも、GAFAsは進出しているが、未開拓の領域も多く残されている。

創造的なアイデアが重要

デジタル技術をどう活用するかというソフト面では、人間のアイデアが必要となる。アイデアも情報だ。いまや普通の情報インターネットを通して誰でも入手できるので、情報に価値をもたせるためには、既存の情報を材料とし、そこに独創性を加えて新しい情報を生産していかなければならない。ビジネスであってもこれは同じだ。例えば製造業がもはやモノをつくることでは勝負できないのは、すでに述べたとおりだ。モノにどのような付加価値を乗せるかのアイデアが必要なのだ。

例えば、トヨタ自動車は、MaaS (Mobility as a Service : 移動のサービス化) というコンセプトをうちだし、自動車メーカーから移動サービス会社に変容しようとし、そのために多目的の自動運転車の「e-Palette」を開発している。自動運転車を機能させるうえでまず重要なのは、ここでもIoTだ。走行中に周囲の情報を常時収集して、AIに分析させて、どのように運転すべきかという情報を車に送る。その意味で、いまや自動運転車の製造は、モノづくり産業としての面よりも情報産業としての面のほうが強い。そして、この自動運転車という器を、どのような目的で使うかというアイデアは、人間が生み出さざるを得ない。その斬新性が、商品の価値を決定づける。

デジタル技術が働き方を変える

デジタル技術は、いまや人間の知的生産において欠かせない道具だ。その一方で、人間の仕事を奪っていくという意味で「危険な」道具でもある。例えばロボット技術の進化は、工場でのオートメーション（自動化）の流れを、いっそう進めるだろう。とりわけIoTとAIの画像や音声の識別能力が合わさると、コンピュータに目や耳がついているようなものとなる。しかもインターネットにつながっているので距離の問題がなくなる。遠隔地のリアルデータをAIが分析して、その遠隔地に指示をだすことも可能だ。熟練したベテランが、遠方の工場で作業する未熟練の労働者に、画像をとおして動きをチェックして指示するといったこともできる。そこで作業する人間をロボットに置き換えることもできる。これは人手不足への対応や省力化の推進とみることできるが、人間の労働（とくに肉体労働）の機会を減少させることにもなる。

事務系の労働でさえ、それが定型的なものであれば、RPAなどの事務型ロボットで処理させることができる。かりに何らかの判断が必要なときでも、正解がはっきりしているものであれば、AIに機械学習させることにより、自動処理が可能だ（ただし学習させるために必要なデータが十分にそろっていることが必要だ）。日本のホワイトカラーの生産性の低さは、定型的な業務が多いことが原因とされている。それゆえ、ホワイトカラーの業務は、自動化できる余地が大きく、企業が本気になれば、省人化はどんどん進行することが予想される。雇用問題が起こるのは必至だ。一方で、企業が必要とするのは、前述のように、イノベティブなアイデアを提供してくれる人材だ。しかも、それが社会課題の解決につながるようなものでなければ、世間では受け入れられない。こうしたアイデアを

もった知識人材でなければ仕事をみつけにくい時代が到来しようとしている。

以上は何をして働くかという話だが、インターネットは、どのように働くかという面にも大きく影響する。それがオンライン化であり、具体的には、テレワーク化だ。特にモノづくりとは違い、情報を入力し、新たな情報を生産することが中心となる仕事では、働く場所は、インターネットにつながる環境であれば自宅でもよいことになる。しかも、そうした働き方自体が、社会課題の解決につながる面もある。具体的にいうと、在宅でのテレワークは、ワーク・ライフ・バランスの実現に役立つし、新型コロナ騒動でもわかったように災害時の事業継続につながるし、高齢者や障害者の雇用機会を拡大したりもする。通勤や出張がなくなって公共交通機関を使わないようになることは、環境フレンドリーでもある。また、人々が自宅で働くようになると、地域社会に関心をもちやすくなる。地域における助け合いと深く関係しているシェアリング・エコノミーは、テレワークをする人たちの間で活用されることも多いだろう。

企業に雇われずに働く時代に

こうした働き方が増えると、もはや企業という受け皿は必要でなくなる可能性もある。多くの企業が採用している株式会社という仕組みは、様々な共同事業形態の中のオプションの一つにすぎない。社会課題を解決するうえでは、営利の追求を目的とする株式会社という仕組みは、かえって邪魔にもなる。たとえESG投資という流れが出てきても、株主への利益還元という要素はなくなることはないからだ。むしろNPO法人や協同組合といった形の営利を目的としない事業形態のほうが、やりやすいかもしれない。いずれにせよ重要なのは、どのような社会課題

をどのようにして解決するかというプロジェクトの内容だ。そのプロジェクトの遂行にふさわしい事業形態が選択されていくのだ。株式会社は、そのための選択肢の一つにすぎない。

モノづくりにおいては、多数の労働者が、上からの指揮命令にしたがって分業するという働き方が効率的であり、そのような働き方をする場として、企業という組織が必要とされた。しかし、知的生産が重視される時代になると、上からの指揮命令では成果は期待できない。知的生産には、むしろ自由な環境が必要となる。このような面からも、企業というものの存在理由が小さくなる。そして、このことは、今後は企業に雇われずに働く人が増えていくということを意味している。

雇われない働き方にはリスクもある。企業という庇護者を失うし、労働法も企業に雇用されている人にしか基本的には適用されないからだ。個人が自立するしかないのだ。そのときに頼りになるのが、やはりデジタル技術だ。知的生産

の核となる情報は、その入手も活用も発信も、デジタル技術によるものだからだ。逆にいうと、デジタル弱者となると、これからの職業人生は厳しいものとなる。政府は、デジタル格差（デジタルデバイド）を生まないような政策を進めていく必要がある。

おわりに

新型コロナショックは、終息後もしばらく尾を引くだろう。そのことは、上に述べたような未来の働き方を、5年後どころか、もっと早く到来させるかもしれない。

経済が分断され移動が制限されたことは、一人ひとりが自分の住んでいる地域社会の重要性を再確認するきっかけとなるだろう。リアル社会では分断されていても、個人どうしはインターネットでつながることができる。このつながりのなかで、情報を共有しながら、社会課題を解決するための知恵を出し合う行動が、これからの時代の労働の中核となっていくだろう。



以心伝承

メーデー(5月1日)の起源を確かめる

アメリカではなぜレイバー・デー(9月第1月曜日)なのか

組合役員に伝えたいこと(歴史や
想いなど)をテーマに様々な分野
について執筆していただく。

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事 石原 康則
(三菱電機関連労働組合連合会 元会長)

5月1日はメーデー、国際的な労働者の祭典である。メーデーは、1886年5月1日のシカゴにおける8時間労働制を要求する示威(デモ)運動が起源とされる。

ところで、労働祭としてのメーデーが、労働運動の元祖であるイギリスや、人権宣言のフランス、またワイマール憲法のドイツといった国々ではなく、なぜアメリカなのかという疑問が脳裏から離れない。そこで、メーデーのルーツを確かめようとしたとき、いくつかの興味深い歴史(事実)に遭遇するのであった。

📖メーデーの発端となったハイマーケット事件

そもそも、アメリカに労働運動が台頭したのは19世紀前半で、当初は地域性の強いものであった。やがて全国的な組織として登場するのが、南北戦争直後、1866年の「労働組合全国連盟」という加盟員30万人の労働団体であったが、この組織は指導者に恵まれず、消滅の運命をたどるしかなかった。

合衆国労働運動の全国的拡大をみせたのは、1869年に弾圧からのがれるため秘密裏に結成された「労働騎士団」と呼ばれる組織であった。この騎士団は、1877年から80年までに公然化し、1886年には加盟員75万人にまで膨れ上がっている。

1880年代は、合衆国の労働運動が騎士団のほかにもそれぞれの組織が競い合いながら拡大していった時代だが、このような中、1886年5月1日を期してシカゴの労働者数万人が、8時間労働制を要求してゼネラル・ストライキに突入した。この行動は注目を浴びることとなったが、その一方で、多くの労働組合組織にとっては致命的な痛手を残す事件を招くことになった。

というのは、ゼネスト3日目の5月3日、すでに争議中であったシカゴのマコーミック工場で、ピケット中の組合員が警官によって射撃され、4人以上が死亡、多数が傷ついた。これに対し、その翌日、ハイマーケット広場で、官憲の殺害行為に対する抗議集会が開かれたが、集会の終わり際、警備中の警官に向けて、だれかが爆弾を投げ、双方に多数の死傷者(警官側死者7人)を出す事態となった。この事件で、警官殺害を教唆したとの罪で、8人の無政府主義者が裁判にかけられ、5人が死刑(1人は獄中で自殺)、3人が禁錮刑となった。死刑は、翌年、執行されている。これをハイマーケット事件と呼ぶが、この事件後、労働騎士団は、騒擾の責任を問われて弾圧を受け、結局、数年後には壊滅してしまう。同時に、多くの労働団体も、この事件が致命的な打撃となって、解散に追い込まれたのである。

ところで、この事件は「日本労働運動の歴史」に、「アメリカの支配階級お得意のデッチあげ事件で、挑発者がデモに爆弾を投げこんで、おいて、

それを口実にして労働運動の指導者をとらえて、死刑にしたり、懲役にしたりする弾圧が加えられた¹とあるように、労働運動、社会運動を弾圧するために仕組まれたものであった。それを裏付けるように、7年後の1893年、州知事のオルトゲルドは、この裁判が不当であったことを認め、禁錮の3名を恩赦している。²

ヘイマーケット事件の衝撃は大きく、1889年にパリで開かれた第二インターナショナル³の創立大会で、この犠牲者を悼み、5月1日を「万国労働者の団結の日」と制定することを決議し、これがメーデーの起源とされたのであった。

5月1日メーデー説に対する異論

国際的なメーデーは、第二インターナショナルの決議によって、1890年5月1日に始まった。それから30年遅れて、1920年（大正9年）5月2日に、「日本最初の正式メーデーが上野公園両大師前広場で挙行され、5,000人余の労働者が友愛会、信友会その他の組合をまじえて、はなばなしく行われた・・・(略)。折からの不況・失業・ストのさなかのこととて、多数の労働者が集まり意気おおいにあがったことは当然だった」⁴。午後1時、友愛会会長の鈴木文治氏が開会を宣言し、同主事の松岡駒吉氏が大会宣言を読み上げ、信友会の野村孝太郎氏が決議を朗読した。続いて参加団体からの自由演説があり、午後3時30分、参会者一同「万国の労働者万歳」を三唱して、第1回メーデーは閉会した。この日の街頭デモは禁止されていたが、一部の労働者は行進を始め、警官隊と衝突するも、午後5時30

分ごろには騒ぎもおさまって散会する。

ところで、日本の第1回メーデーで開会を宣言した鈴木文治氏は、自伝で、「メーデーはアメリカ労働者の記念日となったと伝えられるが、私の知る限りでは、少なくともアメリカ労働総同盟に属する労働者は、5月1日を労働祭としないで、9月の第1月曜日にしたのである。そしてこの日は、議会の決議で国民的祝祭日に決められている」。だから、「メーデーとは無関係で、レイバー・デーといっている。ところが、日本でメーデーを説明する人は、この事実を無視して、すぐさま全世界の労働者の日といってしまう。もしかすると、我が国の急進主義の人々は、アメリカの労働団体を保守的な団体と見なし、殊更、これを黙殺しているのかも知れない。しかし、アメリカの事実を全く無視して、メーデーを説明することは、少なくとも不当である」⁵と異を唱えている。

📖「レイバー・デー」は9月第1月曜日

確かに、アメリカのレイバー・デーは「労働者の日」の意で、連邦政府の祝日の一つであって、9月の第1月曜日と決められている。それでは何故、レイバー・デーが5月1日ではなく、この日となったのだろうか。

ヘイマーケット事件から8年後の1894年、シカゴにおいて鉄道組合員による大規模な労働争議「プルマン・ストライキ」が起きた。当時の大統領クリーブランドは、このストライキを鎮圧するため連邦軍2,000人に出動を命じ、連邦軍

¹ 塩田庄兵衛著『日本労働運動の歴史』（労働旬報社、昭和40年）75頁。

² [https://ja.wikipedia.org/wiki/レイバー・デー_\(アメリカ合衆国\)](https://ja.wikipedia.org/wiki/レイバー・デー_(アメリカ合衆国))より。

³ 1889年パリで創立された各国社会主義政党・労働組合から成る連合組織。非戦論を唱え反戦平和を志向し、国際的に大きな社会勢力となったが、第一次世界大戦勃発とともに各国の政党が自国の戦争を支持し、挫折。1920年消滅。

⁴ 大河内一男著『暗い谷間の労働運動』（岩波新書、1970年）79頁以下。

⁵ 鈴木文治著『労働運動二十年<現代文訳>』（光洋社、昭和60年）198頁。

は労働者に発砲したことから7人が死亡、多数の負傷者が出た。労働側はこの争議に惨敗する。

大統領は、プルマン・ストライキの終結後、労働者陣営と和解することを最優先の政治課題とした。そこで大統領は、レイバー・デーを設けて、この日を連邦の祝日とすることを提案。この法案は全会一致で連邦議会を通過し、ストライキが終わったわずか6日後に、法として成立している。ただ、大統領は、労働者の祝日を、国際的な労働者の日であるメーデーとするのは、ヘイマーケット事件に繋がることとして懸念を示し、5月1日を避けて、9月第1月曜日をレイバー・デーと定めたのであった。⁶

おそらくアメリカ国家としては、5月1日をレイバー・デーとすると、ヘイマーケット事件というぬぐい難い恥部が、メモリアルデーとして末永く記憶にとどめられることになり、これだけは避けたかったというのが本音だろう。

また、ヨーロッパ諸国でも、当時、社会主義的、階級的イデオロギーの色彩が濃かった第二インターナショナルの定めたメーデーを嫌って、5月1日の祝日の由来を、メーデーではなく古代から祭日であった五月祭に求めている。⁷

🇯🇵日本のメーデーも国民の祝日とならず

こうしてみると、1886年5月1日のシカゴでの示威運動が、世界のメーデーの“発端”となったと言えても、“起源”とは言えない。アメリカの「労働者の日」は、あくまで9月のレイバー・デーである。ヨーロッパ諸国も、5月1日は祝日であるが、その日は五月祭であってメーデーではない。

そういえば日本でも、労働（勤労）を尊ぶ日としては11月23日の『勤労感謝の日』であって、この日を国民の祝日としている。そもそもこの日は、新嘗祭（にいなめさい）という祭祀に由来しており、昭和23年にGHQ（連合軍最高司令官総司令部）は、日本古来の伝統的行事を嫌って、新嘗祭を廃止し、代わって勤労感謝の日とするよう日本政府に促している。さすがのGHQも、メーデーを国民の祝日とする勇氣はなかったようで、ここは本国のレイバー・デーにならって勤労感謝の日を祝日としたのだろうか。

【参考図書】

紀平英作/亀井俊介著『世界の歴史23 アメリカ合衆国の膨張』（中央公論社、1998年）。

清水博編著『世界各国史Ⅷ アメリカ史』（山川出版社、昭和36年）。

⁶ [https://ja.wikipedia.org/wiki/レイバー・デー_\(アメリカ合衆国\)](https://ja.wikipedia.org/wiki/レイバー・デー_(アメリカ合衆国))を参照。

⁷ 『世界大百科事典<28>』（平凡社、1998年）87頁。

「第25回参議院議員選挙に関するアンケート」調査結果

電機連合 政治センター

アンケート調査の分析結果については、
電機連合組織内のみの公表とさせていただきます。

中国、韓国、北朝鮮が陥る70年の歴史が仕掛ける罠

ジャーナリスト 森 一夫

愛国心をかき立てて政権の求心力を高めてきた近隣3カ国はどうやら、上り坂から下り坂に向かう歴史の転換点を迎えたようである。きっかけは世界経済をマヒ状態に陥れた新型コロナウイルスのパンデミックだが、本質的な原因は建国70年あまりという時が仕掛けた罠に求められる。

「中華民族の偉大な復興」を掲げて対外膨張を続けてきた中国の習近平政権は、政治体制の変革を強いられた方向に追い込まれつつある。

中国と経済的に関係が深い韓国と北朝鮮も危機的である。韓国の文在寅大統領は、反日・愛国主義で糊塗してきた経済の不振が一段と深刻化して失速する可能性がある。北朝鮮の金正恩体制は、表向き強気だが、内実は火の車と思われる。

愛国心は愛郷心とともに、社会の中で生きる人間には自然に備わる感情である。しかし政治的な意図をもってあおると、愛国主義は排外主義などに転化して暴走し始める。極端な場合、それによって国が亡びることにもなりかねない。

日本人は75年前に大日本帝国の崩壊を経験している。昭和に入って、軍部を中心に万邦無比の国体を誇り、国粹主義が社会を覆った。これを背景に戦争に突き進んだが、「大東亜共栄圏」の夢は310万人の戦没者を出して潰えた。

1868年の明治維新によって日本は国民国家に生まれ変わり近代化に成功した。第一次世界大戦後、国際連盟で常任理事国の座を占め、欧米列強に伍して大国になったと自負したが、それも東の間、明治維新から77年で挫折した。

奇しくも、中国は共産党による建国から今年で71年。韓国と北朝鮮は72年である。それぞれ過去と断絶した新国家である。ソ連は十月革命から74年、正式な成立から69年で崩壊した。70年という時間は、新たに一つの国家体制が誕生してから頂点を極めて没落するまで、十分な長さといえる。

とはいえ中国などの国家体制が直ちに崩壊するとは決めつけられない。「中国共産党が、十年、いやおそらく五年以内に崩壊する」と書いたゴードン・

チャン著『やがて中国の崩壊がはじまる』（邦訳）が出たのは19年も前である。それから中国はGDPで日本を抜いて世界2位になり米国に迫る勢いを見せて、中国共産党は独裁権力の正統性を誇示した。

こうした中で最高権力者になった習近平国家主席は「中華民族の偉大な復興」という「中国の夢」を指導理念として打ち出した。「愛国主義」の高揚をはかり、世界にそびえ立つ「強国」を目指す路線を鮮明にしたのである。数年前、NHKの番組で若い中国人が「共産党は共産主義の理想が無くなったので、ナショナリズムによって国を引っ張ろうとしている」と、冷静に分析していた。

自信満々の習近平政権は、頭を低くして力を養う鄧小平以来の姿勢を捨て、軍事力とカネの力に物を言わせて海外に勢力を広げ、国民の愛国心をくすぐってきた。しかし海外に対中警戒感が広がり、米国から全面的な圧力を受けるに至った。

そこに新型コロナウイルスである。直近の中国経済はマイナス成長に落ち込んだ。今後、労働力人口の減少や外国企業の中国離れなどで、中国経済は停滞基調になると見られる。宮本雄二元駐中国大使は3月中旬の日本記者クラブでの会見で、「ウィルス流行の隠ぺいに怒った国民が共産党の監視・管理にノーを突き付けた。これは長く影響する」と指摘した。いけいけどんどん路線はもはや困難だろう。

韓国も、文大統領は総選挙での与党勝利を追い風にしたいところだが、経済の悪化に加えて、反日路線の軌道修正は難しく、不安定化は避けられまい。北朝鮮は韓国以上に経済的に厳しいと推測できる。歴史の歯車は明らかに逆回転し始めている。

70年もたつと、創業時代の苦勞を知る者は消え、成功を当然視する思い上がったリーダーが出てくる。中国、韓国、北朝鮮の建国当時の指導者たちは、情勢次第で妥協もいとわない点で、したたかな現実主義者でもあった。また有無を言わせぬ指導力も備えていた。しかし後継者たちは自己過信に陥り、面子にとらわれて無茶をしがちである。それが70年の時が組織を失敗に導く罠なのである。

