

# 東大ジェロントロジー講義 高齢社会の社会システムと生活環境 －雇用政策－

労働政策研究・研修機構  
濱口桂一郎

# I 日本の年齢に基づく雇用システム

# 1 年齢に基づく雇用システムの形成

- 流動的だった明治時代の日本の労働市場
- 大正期：大企業における定期採用制、定期昇給制、定年退職制のはじまり

## 2 年齢に基づく雇用システムの法的強制

- 戦時体制下：雇用統制と賃金規制
- 年齢に基づく賃金制度

### 3 年齢に基づく雇用システムの再編強化

- 終戦直後：労働組合運動の激化
- 1946年：電産型賃金体系の確立
- 年齢と扶養家族数で賃金を決める
- 政労使三者が作り上げたシステム

## Ⅱ 日本の高齢者雇用法政策

# 1 クォータ制の導入

- 高度成長期：若年労働力の逼迫と中高年労働力の滞留
- 1966年：職業安定法改正で公的部門に職種別雇用率
- 1971年：中高年齢者雇用促進特別措置法で民間にも職種別雇用率
- 当時は職種別労働市場の形成が政策課題
- 1976年：企業別雇用率に改正

## 2 定年延長法政策

- 厚生年金の支給開始年齢引き上げ（55→60歳）
- 労働側の定年延長要求と行政指導
- 1979年：野党の定年延長法案
- 労働行政における検討
- 1986年法：60歳定年の努力義務と行政措置規定



### 3 継続雇用法政策

- 年金支給開始年齢の65歳への引き上げ計画
- 国会の紛糾と雇用政策の必要性
- 1994年改正：60歳定年の義務化と65歳継続雇用の努力義務
- 2004年改正：65歳定年または継続雇用の義務化
- ただし労使協定による例外を認める

## 4 年齢差別禁止政策の浮上

- 新たな政策の方向性－年齢に基づく雇用システムの転換
- 年功賃金や昇進システムの見直しとも連動
- ポジティブアクションから差別禁止政策へ
- 2001年：募集採用における年齢制限禁止の努力義務
- ただし、年齢に基づく雇用システムによる場合は大幅に例外

## 5 年齢差別禁止政策の進展

- 「年齢に関わりなく働ける社会に関する研究会」における激論
- 2004年改正：募集採用における年齢制限する場合の理由明示義務
- 野党(民主党)から年齢差別禁止法案

## 6 年齢差別禁止政策の現段階

- 2007年改正：募集採用における年齢制限の禁止の義務化
- これは、審議会の建議には含まれておらず、その後の自民党の雇用・生活調査会において盛り込まれたもの
- 例外は新規学卒者採用など必要最小限とされた

# Ⅲ 年齢差別禁止の社会的インパクト

# 1 教育訓練システムの問題

- 職業技能をどこで習得するか？
- 教育課程で習得：年齢差は問題にならない
- 労働過程で習得：年齢に基づくシステム
- 高度成長期以後：教育の職業的レリバンスの希薄化
- 企業は企業内訓練に耐えうる「まっさら」の人材を求めてきた
- 今後、教育の「実務化」を進める？→大学教師の労働市場に大きな影響

## 2 年功制の生活保障機能の問題

- 企業の年功賃金が、子供の教育費や住宅費を支えてきた
- 年功制の見直し→誰がそれを支えるのか？
- 日本における児童手当の奇形的退化的展開も、年功制のゆえ
- 逆に、年功賃金ゆえに教育の職業的レリバンスが求められなかった
- 持ち家促進型住宅政策も見直しが必要