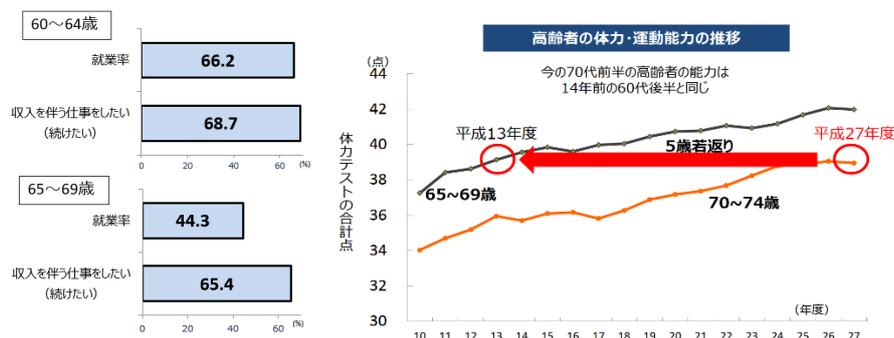


成長戦略に明記された、70歳までの就業機会確保

◆ここ10年で5～10歳若返った高齢者の就業ニーズを叶える

2019年6月21日に閣議決定された「成長戦略実行計画」と「経済財政運営と改革の基本方針2019」（骨太方針2019）で、「70歳までの就業機会確保」が明記された。人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備しようというものだ。

労働力調査によれば17年の65～69歳の就業率は44.3%（60～64歳は66.2%）だが、内閣府調査によれば65～69歳で「収入を伴う仕事をしたい（続けたい）」と思っている人は65.4%で、高齢者の就業ニーズは叶えられていない。また、高齢者の体力・運動能力は最近10年強で5歳若返り、歩行速度では10歳若返っており、健康状態だけでみると高齢者の就業率はより高くなる可能性もある。



（資料）政府・日本経済再生本部「成長戦略実行計画」（2019年6月21日）

もともと、平均値の傾向はそうでも、高齢になると健康状態や意欲など、個人差が大きくなる。また、中小企業などでは単一事業・業務の企業が多く、一律に高齢者を継続雇用するのは難しいとの指摘もある。高齢者の特性に応じて、企業と高齢者個人が相談して選択できる仕組みが今後、検討される予定である。

70歳までの就業機会確保：選択肢のイメージ

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

（資料）内閣府「経済財政運営と改革の基本方針2019」（2019年6月21日）

◆ 社会保障制度を1970年代モデルから21世紀型・全世代型へ

70歳までの就業機会確保は、全世代型社会保障改革の一環である。日本の社会保障制度は昭和の時代、右肩上がりの経済成長時代に「現役世代は雇用、高齢者世代は社会保障」として確立した。正規雇用・終身雇用の男性労働者の夫と専業主婦の妻と子どもという核家族がモデルの「1970年代モデル」とも称される。

しかし、その後の少子高齢化の進展、高齢世帯や夫婦共働きの増加、家族や地域の支え合い機能の低下、非正規雇用の増加などを踏まえ、子育て支援や低所得者や格差の問題、雇用や住まいも含めた21世紀型モデルへの再構築が必要とされている。高齢者世代を対象とする社会保障ではなく、切れ目なく全世代を対象とし、負担についても年齢ではなく全ての世代が、その能力に応じて支え合うことが、全世代型社会保障への改革となる。

ちなみに、17年では、65歳以上1人を18歳以上65歳未満の2.1人が支えるかたちになっている。これが、70歳までが支える側に回れば、40年でもその比率は2.2人となり、負担ばかりが増えるイメージの社会保障の景色は変わってくる。



(資料) 経済産業省、厚生労働省など各種資料より ARC 作成

◆ 社会保障制度改革は、日本型雇用慣行の改革と表裏一体

社会保障制度改革は、1970年代モデルが前提としていた終身雇用、年功序列賃金など日本型雇用慣行の改革と、表裏一体の関係にある。骨太方針では中途採用・経験者採用、評価・報酬制度の見直しも企業に促している。

新卒一括採用から終身雇用を前提とした年功序列の給与体系や退職金制度などが、労働市場の流動化を低下させているとの指摘は根強い。経団連なども日本型雇用の限界や、年齢や性別、国籍などにとらわれず、職務に適した能力を持った人財を登用する経営について言及している。

【長谷川雅史】