

< 論文 >

高年齢者観再考 (Re-consideration of view of Elderly Person)

吉澤 昭人

要旨

本稿は働き手としての高年齢者はいかなる存在なのかを改めて考察したものである。高年齢者は定義も多様であり、働き手として把握する場合には整理が必要である。定年制度を軸に高年齢者の概念を捉えなおし、高年齢者を高齢者と分けてとらえる考え方を提示した。ダイバシティ概念での安易な理解によって見落としがちな点を指摘し、高年齢者の特性を踏まえた緻密な議論が必要であると結論付けた。

キーワード：高年齢者、ダイバシティ、働き方、働き手

- 1 初めに（問題意識）
- 2 多様な働き手の一類型としての高年齢者
- 3 多様な「働き手」と「働き方」
- 4 高年齢者をめぐって
- 5 「ダイバシティ」の観点から
- 6 終わりに

1 初めに（問題意識）

本稿は働き手としての「高年齢者」とはいかなる存在かを改めて考察するものである。少子高齢化が進む現在、日本は労働者の確保が必要不可欠となっている。政府の行動としては従来から行われてきた女性の労働市場参入促進のための諸政策の他、出入国管理法改正による外国人人材のさらなる（事実上の）

労働市場導入を図っている。上述の諸政策に加えて高齢者のさらなる労働力化も必要だとされているが、大きな動きになっているとは言えない。年金の支給開始年齢の引き上げ及び年金負担者の増加という観点からは高年齢者の労働力化は重要であるにも関わらず、進展が見られないのが現状である。なぜ高年齢者という働き手の活用は強いムーブメントとなりえないのか、そもそも働き手としての分類的発想に何らかの問題はないのか、というのが本稿執筆にあたる問題意識である。

上記の問題意識のもと、次章以降で「高年齢者」の在り方を考えていく。¹

2 多様な働き手の一類型としての高年齢者

多様な働き手による多様な働き方をみとめようという動きは徐々に社会的に認められつつある。しかしながら、日本において「多様な働き手」といった場合、女性、高（年）齢者、障害者、外国人、性的マイノリティ（LGBT等）²といった分類が主だったものとして想定される。諸外国、ことに米国のように人種や宗教が主要な論点となるケースは実務上では起こりにくいと推測される。むしろ日本では「女性活用」の視点での議論が中心となりがちである³。高年齢者

¹ なお、高（年）齢者の定義については4章以降で論じる。結論を先取りすれば、在職中からいわゆる定年退職後の再雇用等の立場、さらに後の年代も含めて広義の高（年）齢者としてひとくくりには捉えない。やや技巧的・作業的ではあるが、高年齢者（広義）には高年齢従業員と（狭義の）高年齢者がいると考える。定年までと再雇用期間終了までの従業員を合わせて「高年齢従業員」、離職後、高齢者との自覚を得るまでを（狭義の）「高年齢者」とする。高齢であるという自覚を得てから後を「高齢者」ととらえ、議論を進める。当然ながら、参考文献等ではなんら区別をしないで論じている場合もあり、理解や表記は一樣ではない。引用等では原文に即し、詳細な区別をしないで表記をする場合がある。

² 今後は「がんサバイバー」「うつ・パニック障害経験者」といった、再発可能性のある重度の病から寛解状態にある人々も新たなカテゴリーになりうると推定できる。しかし、本稿では議論の対象とはしない。

³ 日本経済新聞社のデータベースを利用して調べたところ、日本経済新聞の朝刊、2019年8月1日～31日の記事において「多様性」（同データベースでは「ダイバーシティ」と同義としている）という言葉を使っている記事は23本あった。本稿と関連が深いと判断できる記事はうち9本であり、6本が女性・ジェンダー、3本が外国人、1本が障害者に関する記事であった（同一記事内で複数カウントできるものも存在）。

の活用についての議論はあるものの、幅広い模索が行われているとはいいがたい。活用の成果も限定的である。多様な働き手と言いつつも女性とその他の働き手との間には注目度においてある種の温度差があるのが実際のところであろう。働き手としての高齢者に対して期待はされている。しかし、高齢者を如何にして活用し、使用者、被用者、社会がともに満足できるようにするにはどうすべきかかという議論については相対的に少ないのが現状である。以下、「働き手」と「働き方」を一旦分けて考え、高齢者のありかたを再考していく。

3 多様な「働き手」と「働き方」

3-1 多様な「働き手」と多様な「働き方」

高齢者のありかたを再考するうえで、前提作業として多様な「働き手」と「働き方」を分けて、整理してみていく。多様な「働き手」と多様な「働き方」を区別して考える理由は以下の通りである。まず、働き手の特質は被用者の事情で「同定」されている。性別や国籍、年齢などはもっぱら本人がもつ生来の事情であり本人ですらコントロールが難しい場合もある。本人でもコントロールが難しいものである以上、採用側がコントロールできないのは無論である。例えば、使用者がある男性（A氏）を採用するに際し、男性であるA氏を女性として採用するという行動はあり得ない。何らかの事情で（差別という意味ではなく）「女性」を従業員として採用したいのであれば、「女性」応募者の中から選択するであろう。見方を変えれば、どのような働き手を選択するかオプション（選択肢）が使用者側にあるともいえる。働き手の「選択」は使用者側の事情によるのである。次に、働き方は使用者側の事情と被用者側（すなわち多様な働き手）の事情のすり合わせによって決定できる余地がある。女性従業員の場合、女性である点については、前述の通り、使用者は当然コントロール不可能であり、被用者自身（本人）もほぼコントロールは不可能である⁴。一方、働き方については、フルタイム、短時間勤務、パートタイム、地域限定等といった具合に両者の合意によって調整が可能である。かかる場合、主に働き手の事

情が働き方の決定をコントロールするという関係にあると推測できる。以上のように、多様な働き手と、多様な働き方を区別する視点に高齢者雇用もより緻密な分析が進むと解されるのである。

3-2 多様な「働き手」

今野（2014）は多様な働き方を「社員の多様化」とよび、「社員に求める働き方」の変化と同時に「社員の求める働き方」が変化している点を指摘している（p.25）。前段の指摘と同様に多様な働き手と多様な働き方を分けて考えていると解せる。今野の考え方は使用者側の事情と被用者側の事情の双方によって社員が多様化するというものである。しかし、前項で述べたように働き手の多様化（主に使用者の事情で多様化する）⁵と働き方の多様化（主に被用者側の事情で多様化する）にいったん分けてみるほうが高齢者の特質を考える上では望ましいと解する。以下、今野の議論をもとに「働き手」を捉えなおす。今野の整理では、社員の多様化は以下の二つの分類から出発する（p.26）。

無制約社員：働く場所、時間、仕事について制約がなく、会社の指示や業務上

の都合に合わせて場所、時間、仕事を柔軟に変えることのできる社員

制約社員：働く場所、時間あるいは仕事について何らかの制約を持つ社員

無制約社員はいわゆる正社員が当てはまる。制約社員は正社員以外を今野は当てている。具体的には、「多くの女性は、家事や出産・育児との両立から時間を気にせず働くということにはならない時間制約をもった、あるいは転居を伴う移動が困難である場所制約を持った社員であり、高齢社員は「生活や健

⁴ 女性自身が本人の意思で性転換を行うというケースが一切想定できないわけではないが、特定会社への就職目的のみを理由として性転換を行うという行為は社会通念上考えにくいと判断している。

⁵ 女性、高齢者、障害者といった人々は雇用問題を論じる以前の次元ですすでに社会の一員として存在している。「働き手が多様になってきている」というとらえ方は、「多様な」働き手であっても雇用したいという使用者側の事情に端を発していると考えている。右論点については本稿では詳しくは論じない。

康と両立できる時間で働くことを希望し、現役時代のような転勤はしない社員であるので、時間制約と場所制約をもった制約社員である」(p.1)としている。

今野の考え方は被用者側の事情と使用者側の双方の事情を捉えたうえで多様な社員を捉えようとしている点で単純な分類の当てはめよりもはるかに実践的である。しかし、女性を例にとって事情を考えてみれば、すべての女性が制約社員ではない。また同一の女性が非制約社員から制約社員に移動するというケースは少なからずある。働き手の事情を固定的なものとしてしまうと、理解は一面的となる。働き方と働き手を分けて考えると議論はむしろ明瞭になり、利点が多いと考えられる。

3-3 多様な「働き方」

いわゆる正社員とは勤務時間、場所、職務内容に制限のない働き方をする社員である。同時に雇用契約が基本的には定年まで続く社員でもある（換言すれば、契約更新というものが無い）。企業によって多少の差異はあるが、バリエーションとして雇用契約期間の定めのある場合（雇用期間が限定されている契約社員）、職務内容に定めのある場合（スペシャリストとしての正社員、かつての「一般職」）、勤務地に限定がある場合（地域限定の正社員）が考えられる。正社員以外の社員として典型的なのはパート、アルバイト、嘱託といった名称でよばれる社員がおり、総称して非典型社員と呼称している（契約社員を含める場合もある）。特徴としては有期契約という点である。実態として職種や職場の限定を伴う場合が多い。分類の正確性を目的とはしていない

多様な「働き方」という観点から見た場合、明白なのは、働き手個々人の事情に正確に対応した形では類型が設定されていない（する必要がない、あるいはできない）という点である。働き方の類型化と、働き手個人の事情はいったん切り離して考えるほうがより問題の所在がはっきりする。

上述のように、職務内容、勤務時間、勤務場所を要素として、多様な「働き方」を類型化してラベリングし、「働き手」との対応を改めて考えると、高年

齢者の立ち位置も明確になると解する。

4 高年齢者をめぐって

4-1 多様な「働き手」としての高年齢者

高年齢者を「働き手」の一類系としてとらえる場合、避けて通れない問題がある。高（年）齢者とは誰なのかという問題である。結論から言えば、よくわからない、あるいはきわめてわかりにくいというのが現状である。令和元年高齢社会白書でも「高齢者の用語は文脈や制度ごとに対象が異なり、一律の定義がない」（p.3）としている。

高（年）齢者に関する日本の法律では、1971年に高齢者等の雇用の安定に関する法律（中高年齢者等雇用促進法）制定された際に、施行規則で中高年齢者45歳以上、高年齢者を55歳以上とするとしている。後述するように、当時は定年年齢が55歳であり同法における高齢者の定義も比較的わかりよいものであった。今日では違和感を持つ定義が依然として現に存在する。

近年まとめられた議論として、高（年）齢者をどのように定義するかという点について、日本老年学会と日本老年医学会が2017年に共同で出したワーキングペーパー、『「高齢者に関する定義検討ワーキンググループ」報告書』がある。同書では老年学、老年医学の見地から高齢者の定義の見直しを提案している。以下、同報告書による高齢者定義の議論の概要を記す。

同ペーパーは、多くの国で高齢者を65歳以上と定義されるのは「1965年に世界保健機関（WHO）が、65歳以上の人口が全人口の7%を超えると高齢化社会とする、という見解を公表したことが契機となっている」（p.2）としている。さらに本定義には「医学・生物学的な根拠はない」ともしている（同）。報告書は次に日本における内閣府の意識調査をもとに、「高齢者の定義として多くの人は70歳以上と考えており、特に65歳以上の高齢者は75歳以上と考えている人が多いことが明らかになった。また、支えられるべき対象者の年齢に関しては、75歳以上と答える人が多」いとしている（p.20）。諸分野の調査結果を踏

まえ、報告書は65～74歳を准高齢者・准高齢期（pre-old）、75歳以上を高齢者・高齢期（old）、超高齢者の分類を設ける場合は90歳以上で超高齢者・超高齢期（oldest-oldないしsuper-old）と呼称するよう提言している。

上述のように、高齢者と呼ばれる人々の暦年齢での括りは確たる根拠に基づくものではなく、おおよそ半世紀前に「便宜的に」定められたものである。換言すれば、高齢者（高年齢者も含む）とは誰を指すかより現実的に定義しなおしてもよいはずであるものである。

以下では高年齢者は暦年齢では一様には定めづらいものであるとの前提に立ち、議論を進める。

4-2 高年齢者の意識

労働力という観点に特に着目してとらえた場合、高年齢者とは何者を指すのであろうか。勤労者にとって定年が人生における一つの分岐点となるというのが普通であろう。無論、定年前であっても社内では「高年齢者」あるいは「中高年」といわれる場合もあり、定年後であっても必ずしも高年齢者とひとくくりにされるわけでもない。ただ、被用者として働く場合、定年というものが人生の大きな節目になっているというのは否定しがたい。実際年金制度も定年制を意識しながら設計、制度変更されてきたものである。注目すべきは、定年を境目にして自らを「高齢者」と認識する人はあまり多くないという点である。内閣府による「平成26年度高齢者の日常生活に関する意識調査結果」では、60歳以上の男女3893人に自分を高齢者と思うかどうかという質問に対して答えており、高齢者と思う人は43.4%、思わない人は51.3%であった（同調査結果報告書p.156）。また自分を高齢者と感じる人のうちで、どのようなときに高齢者と感じるかという質問に対しては、「体力が変化したと感じた時」の58.0%が最も高い。次いで「記憶力が変化したと感じた時」が18.6%である（同p.160）。よって体力の低下という点が自分を高齢者だと感じさせる最も大きな要素であるといえる。一方、回答の中で「社会とのつながりや役割が変化したと感じた

時」というものもあるが、6番目(2.4%)に当たる。定年は本回答の中に含まれると推測できるが、定年を機に自分を高齢者だと考える人は少ないと考えるのが自然である。さらに、一般には何歳ごろから高齢者第思うかという問いに対しては、「70歳以上」29.1%、「75歳以上」27.9%、「80歳以上」18.4%、「65歳以上」6.4%となっている。「年齢では判断できない」は10.4%となっている(同p.164)。同報告書では前回調査(2009年)との比較も示しており、「70歳以上」は13.2ポイント低下し、「80歳以上」は7.6ポイント上昇している。「年齢では判断できない」は5.9ポイント上昇している(同p.164)。要約すると、高齢者と感じる年齢について、単純には70歳以上という意見が最も多いが、同意見は前回よりも減少傾向にある。また80歳以上や年齢では判断できないと考えている人が一定数いるという点も明らかになっている。

回答者が60歳以上という条件下ではあるものの、60歳を境に高齢者と考える発想は今日では多数派ではない。定年年齢と、高齢者と意識する人々の実感にはおおよそ10年から15年ほどのギャップがあると考えられる。

4-3 定年制の推移

被用者にとって重要な節目である定年年齢はどのように推移してきたのか。主に濱口(2018)、に基づき、政策上の歴史的経緯を振り返る。

「1941年に成立した労働者年金保険法の養老年金は」「55歳から支給されることとされた」(p.282)。すなわち戦前の段階で「各工場等における定年が概ね55歳とされている事情」があり、「企業の定年年齢が公的年金の支給開始年齢を規定したのである」(同)。戦前から戦後の一定期間は55歳定年が一般的であったと理解できる。

上記定年年齢(55歳)は、1954年の厚生年金保険法改正を機に揺らぎ始める。年金「支給開始年齢を60歳に引き上げる形で答申がなされ、20年間かけて段階的に引き上げるという形で法改正がなされた」(p.282)。対応する形で労働組合などから60歳定年延長の要求が現れたという。

60歳定年制に関する国の対応の始まりは1972年8月の雇用政策調査研究会中間報告である。後、複数の研究会報告を経て、定年延長が雇用政策の重要課題となっていく。濱口（2018、p.284）は以下のように述べている。

これら報告を背景に、1973年度から定年延長が高齢者雇用政策の最重点課題として推進されることとなった。同年1月に閣議決定された第二次雇用対策基本政策において、計画期間中に60歳を目標に定年を延長することが打ち出され、2月には経済社会基本計画にも盛り込まれた。同年5月には労働事務次官から都道府県知事・労働基準局長あて「定年延長の促進」（発基第48号）が通達された。

濱口によると、定年延長促進は法律による規定ではなく、通達としてなされている。定年の引き上げ促進のための法改正が行われるのは1973年9月の雇用対策法においてである（同、p.285）。以降の動きに関しては、「この後10年余り、定年延長はもっぱら予算措置を伴う行政指導ベースで行われていくことになる」（同）としている。

1970年代後半以降、定年年齢、定年延長の問題は立法化問題（政治課題）となる。法律上年齢に関して明確な線引きが行われるのは1986年の高齢法の改正である。同法の改正によって、「それまでの高年齢者雇用率制度を廃止し、60歳定年の努力義務とこれにかかわる行政指導の根拠規定を設け」（p.288）た、としている。名称も中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法から高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に変更されている。

1990年代以降、高年齢者雇用安定法は数度にわたり改正され、65歳までの継続雇用を目指していた。「背景にあるのは年金制度改革、とりわけ厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げていく必要性であった」（p.290）。65歳までの継続雇用を実現できないと厚生年金の支給開始年齢をあげた場合、定年後から年金支給開始までの間に空白期間が生じるためである。1994年改正

の中で、60歳定年の法的義務化と、65歳までの継続雇用制度の導入努力義務などが課された。「60歳定年問題についていえば、1970年代初頭の問題提起以来、20年余りの紆余曲折の末、1994年に至ってようやく法的義務化という形で最終決着を見た」(p.293)のである。

1990年代後半に入ると、新たな方向を目指す模索が始まる。1997年6月には「65歳現役社会研究会」(政府の審議会)が「65歳現役社会の政策ビジョンー構築のためのシナリオと課題」を提示する。ビジョンの中で65歳定年制を基軸とすべきだとの提言を行っている(濱口、pp.293-294)。右主張はのちの審議会(65歳現役社会政策ビジョン研究会)では「定年制……の性急な見直しを避けることが適当」で「なんらかの形で65歳までの雇用を確保するよう努めることが必要」という具合に弱められる(同p.294)。65歳までの雇用に関して大きな動きがみられるのは、2004年の高齢法改正である。60歳未満定年の禁止規定は維持し、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入または定年の廃止を行わなければならないとした。濱口は「継続雇用制度の部分義務化」(p.300)としている。2000年の年金法改正を受け、2012年改正では留保条件付きながらも、継続雇用制度の義務化がなされている。ただし本改正は定年年齢の引き上げの義務化を定めてはいない。

以上論じてきたように、使用者にとって義務的な定年年齢は戦前の55歳から現在の60歳まで5年分延長されている。65歳までは働けるという意味での継続雇用を考慮すれば10年延びてきているという形になっている。定年制度は文字通りの「制度」で有って、結果として定年年齢の定めは時代とともに変化していくものである。では実態として定年制度はどの程度定着してきたのであろうか。

浅尾(2014)は、厚生労働省「雇用管理調査」及び「就労条件総合調査」に基づき、定年年齢の歴史的変化を提示している。まず、一律定年制度の採用につき、以下のように述べる(pp.21-22)。

1968年では、定年制のある企業のうち74.2%が一律の定年年齢を定めて

いた。この一律定年制の実施割合は、その後上昇し、1987年には90%を超え、1999年には97%台となり、2013年には98.4%と、定年制のある企業のほとんどで一律定年制が採用されている。

浅尾は定年制を採用している企業は大半が一律定年制（定年年齢が一律に定まっている）である点をまず指摘する。次いで定年年齢の推移を以下のように説明する（同、pp.22 - 23）。

一律定年制における定年年齢の推移をみると、1968年において定年を55歳以下（ほとんどが55歳）に定めていた企業が63.5%と3分の2を占めていたが、その後比較的順調に定年年齢が延伸されていった状況のみとることができる。やや詳細にみると、1970年代後半は55歳定年から56～59歳定年への移行がみられ、次いで1980年代に入って、55歳定年の割合が順調に低下する中で56～59歳定年の割合が横ばいとなり、60歳定年の割合が順調に上昇している。すなわち、この時期は、定年延長を実施した企業の少なくない部分で、55歳定年から中間的な年齢を経由しながら60歳定年への漸進的な移行が進められたといえる。そうして、1985年に60歳定年の割合が51.0%と初めて半数を上回った。次いで1990年代には、とりわけその前半期を中心として中間的な年齢のものも含めて50歳台の定年企業は急速に減少し、60歳定年企業の割合がテンポを上げて上昇した（90年：66.1%→99年：91.2%）。また、この頃に、水準はまだ低いものの65歳定年企業の割合が緩やかではあるが堅調な上昇をみせ始めている。企業の定年年齢は、2000年1桁台前半にはあまり動きがみられずに推移したが、その後半になって、60歳定年の割合が8～9ポイント（05年：91.1%→09年：82.4%）低下する一方、65歳定年（同6.1%→12.7%）を中心に65歳以上定年の割合（同：6.2%→13.4%）に比較的大きな上昇がみられている。

浅尾はデータに基づき定年年齢の変化を詳細に叙述している。続けて、以下のように整理している。

日本において企業の定年年齢は、以上のような推移をしてきた。その中で、55歳定年であったものを60歳定年まで引き上げてきたというのが大きな流れであり、それをこの小論では第1段階と呼ぶこととしたい。第1段階には、ほぼ1980年代までの時期に当たる、漸進的で緩やかな引き上げがみられた前期と、ほぼ1990年代に当たる、やや急速な引き上げがみられた後期とに、分けてみることもできる。また、2000年1桁台半ば以降については、65歳を中心的なターゲットとした次なる定年引き上げへの胎動がみられる。これを、大きく第2段階（の始まり）と呼ぶこととしたい。現在から振り返れば、順調な推移であるといえるが、1970年頃にあっては、制度として55歳の定年制が一般的であり、上述のように70歳台となった寿命とも乖離が大きくなりつつあり、また、60歳である厚生年金支給開始年齢とも開きがあった。したがって、この定年年齢を引き上げていくことが大きな政策課題であった。

1970年代の55歳からはじまり、1980年代に60歳が主流に1990年代には59歳未満が減少して60歳が急速に増えてきていると分析している。さらに2000年代にはいり、65歳定年の胎動が始まっているとしているのである。

以上の分析は濱口による政策の変遷解説とも整合的である。すなわち、戦後の55歳定年は1970年代までつづき、徐々に定年年齢が政策課題となっていく。大手企業が60歳定年を模索し始めた1980年代を経て、1986年には60歳定年が（企業規模とは無関係に）努力義務となる。1990年代には59歳未満の定年年齢を設定する企業が減少し、60歳定年が当然のものとして認識されていくのである。

2000年代以降の動きについて平成28年版経済財政報告に基づき補足する。65歳以上の定年年齢としている企業は2008年に10.8%となって、定年を定めてい

る企業全体の1割を超えた。2015年では16.9%となっている(67p)。2000年以降の高齢者の雇用の安定等に関する法律の改正が影響していると考えられる。

以上の議論から注目すべき点は、55歳定年から60歳定年、65歳定年へと少しずつ定年年齢が上昇していくにも関わらず、法律指標上では55歳がいまだに高齢者の基準となっている点である。「高齢者」となる年齢と定年年齢が徐々に離れていく状況をうみだしたため、高齢者の位置づけが曖昧になっているといえる。ゆえに全体としての高齢者雇用の問題をわかりにくくしているのである。濱口も「もともと高齢者が55歳以上のものとされていたのは、55歳定年が一般的であったからであった。その意味では、1994年改正で60歳未満定年が禁止された後になお高齢者の定義を変えなかったことに疑問も残る」(p.295)としている。

定年年齢というものが延長された主だった理由は年金支払い開始年齢の先送りと労働力確保であり、被用者としてみた場合の高齢者というのは過去70年程度の間におおよそ10歳分実年齢が繰り上がっている。政策的に存在範囲を移し替えられてきたという意味において、高齢者という「ラベル」は単なる個人の特質ではないのである。

4-4 「働き方」の面から見た高齢者

高齢者の特質を働き方の点から整理する。社員を高年齢従業員（「中高年」あるいは「シニア」とする場合もある）として扱う年齢をいつからとするかははっきりしない。本稿では定年年齢マイナス15歳程度（45～50歳程度）と便宜的に考えてみる⁶。

働き手である彼（女）がいわゆる「正社員」以外の働き方をしている場合、

⁶ 4-1で述べた高齢者等の雇用の安定に関する法律（中高年齢者等雇用促進法）が制定された際の施行規則による45歳（＝中高年）ともほぼ整合的である。ただし、同施行規則が高年齢従業員の分類指標として実務上で機能しているか否かは別途検討の余地がある。

定年制度は契約の終了を意味するのみである。契約形態として有期契約をしているケースが大半であるから、定年に至る前に契約終了に伴う退職がむしろ自然である。定年年齢を定めている場合、近々当該年齢に当たる人間との契約は年齢の到達とともに終了する形となるであろう。定年制度が定年年齢までの雇用の保障と年齢到達による退職の約束制度である以上当然の帰結である。年齢による差別の問題を別とすれば、「正社員」以外の働き方をする人にとって定年制度は雇用終了の理由としての意味があるのみである。

高年齢者を「働き方」の観点からとらえる場合、鍵となるのは「正社員」である。定年前までは「正社員」としていたものが、「役職定年」となり定年を迎える。再雇用され「嘱託」となる場合もある。ただし職務は従来とあまり変わらない。嘱託となったのちには専門性を生かした特定の職務につくというパターンが多いと推測される。役職定年までは様々な職種についていた可能性が高く、役職についている時は「管理職」となる。一種の専門職ともいえなくもないが、日本の場合は配置転換によって業務内容が大きく変わる場合もある。よって管理職には職務内容に制限があるとは考えにくい。高年齢従業員（ことに定年前）は本人の申し出によらないかぎり、勤務時間、勤務地、職務内容については自由に設定されるのがスタンダードであると考えられる。

4-5 高年齢者の位置づけ

以上の議論を踏まえ、高年齢者の位置づけを改めておこなう。すでに述べているように「高年齢者」（高年齢従業員）と「高齢者」には乖離が生じている。一旦両者を分けたうえで、高年齢者の活用の議論と、高齢者に対する社会保障的政策的議論を切り分けて論じるのが問題解決の前提となると考える。高年齢者（高年齢従業員と（狭義の）高年齢者に分かれる）及び高齢者という具合に整理をして議論を進めるのが現実的であると考えている。

5 「ダイバシティ」の観点から

米国においてダイバシティとは何か、どのように理解されているかについては谷口（2005）が明らかにしている。谷口によれば、「定義は立場や研究分野によって異なる」（p.41）が、「人をグループ分けする際の基準として用いられるものである」（p.43）。「ダイバシティは表層のか深層のかどうかによって、2つに大別される」（同）。表層的なレベルは「デモグラフィックな特性が容易位に観察され、測定することができる」（同）。年齢は表層的なレベルである。深層的なレベルは「外部から識別しにくいものである」（同）。「パーソナリティ（中略）、態度、嗜好、信条」（同）が含まれるとしている。年齢について注意すべき点として、「表層的なダイバシティで、唯一、時間とともに変化するものは年齢だけである」としておる。

谷口が指摘するように、ダイバシティの概念は本来多層的なものである。しかしながら日本のマスコミなどにおいては、「年齢、性別（性的マイノリティを含む）、障害者」といった区分で議論されるケースが通常である。学術的分野以外では谷口のいう「デモグラフィ研究」（p.41）の域を出ていない（あるいはダイバシティと称しているのみ）のである。日本において、ダイバシティの議論が一般社会において進展が見られないのはかかる点に大きな要因があると思われる。日本的なダイバシティという一つの袋に入れてしまうと却って見えなくなるものがあり、現状認識のままでは高齢者の有効活用施策確立は困難であると推測される。高齢者はたしかに「多様な働き手」の一類型としてとらえられがちであるが、実務界で一般的に理解されているダイバシティという枠を超えた緻密な分析が必要なのである。

6 終わりに

本稿では、高齢者という単純な枠組みでの取り組みにどのような問題があるのか、そもそも高齢者は「多様な働き手」の一つのパートといえるのか、という問題意識をもって論じてきた。医学界の見解を受け、高齢者を高齢者と高

年齢者に分けて議論をするとわかりやすいという想定のもと、働き手と働き方を一旦分けて問題の所在を明確にし、定年制度と高齢者の乖離（ズレ）が政策意図によるものであり、高齢者を（日本の通俗的な）ダイバシティの見方で一分類としてとらえると見落とす部分があり、活用の進展を妨げるという指摘をした。本来のダイバシティの見地から理解すれば、高齢者の活躍の場を広げる機会はあると推測している

高齢者をいつからとするか、加えて年金や定年（高齢者と高齢者の関係）の問題の扱いをどうするかという看過できない問題は依然あるものの、そもそも高齢者の存在を女性の問題、外国人の問題、障害者の問題と同列に論じて単純に「多様」とすると見落とす部分が生じるというのが、本稿での結論である。高齢者は定義の恣意性という観点からは他のカテゴリーとは異なるのである。

本稿では高齢者の特質を再考し、通常の枠組みの中で発想をしては働き手としての高齢者活用を進めにくいという点を指摘した。一方、年齢変化という、着実にすべての人が対象となる、換言すると誰もが皆直面してプロセスを通り過ぎていくという点に着目した考究にまで至らなかった点が本稿の限界である。高齢者の特質をより緻密に明らかにできれば、現場レベルでの効果的な高齢者活用策を構築する作業が実務上の次なる課題となっていくであろう。

参考文献

- 浅尾裕(2014)「日本における高齢者雇用及び関連する諸制度の推移と課題－一定年延長と雇用継続措置を中心として－」『高齢者雇用問題：日韓比較（JILPT海外労働情報, 14-09 日韓ワークショップ報告書第14回）』労働政策研究・研修機構国際研究部研究交流課編 労働政策研究・研修機構、pp.19-48.
- 今野浩一郎（2014）『高齢社員の人事管理－戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社、初版
- 濱口桂一郎（2014）『日本の雇用と中高年』筑摩書房、初版
- 濱口桂一郎（2018）『日本の労働法政策』労働政策研修・研究機構、初版

谷口真美（2005）『ダイバシティ・マネジメント 多様性を生かす組織』白桃書房、
初版

内閣府（2015）『平成26年度高齢者の日常生活に関する意識調査結果』

内閣府（2017）『平成28年度年次経済財政報告』

内閣府（2019）『令和元年版高齢社会白書』

日本老年学会・日本老年医学会（2017）『「高齢者に関する定義検討ワーキング
グループ」報告書』日本老年学会・日本老年医学会

（よしざわ あきと 本学非常勤講師）