

## 「人生100年時代」への対応

八代尚宏氏

### 1. 高齢化社会 何が問題なのか

長寿化 日本の社会がうまく行っている証拠  
少子化 少なく生んで、子供に高い教育を受けさせたいという結果である。

日本のこのようにうまくいっている事が問題というパラドックス つまり何処かシステムが間違っている。逆に社会が適応していないのではないか。経済学の問題ととらえることができる。

2. 日本の制度、規制は戦後に出来たものであり、時代遅れになっている。この事が長寿命化の上でおおきな問題となっている。
3. 日本では平均寿命が男性で81歳であるが、男性は87歳、女性では93歳で死ぬ人が一番多い。今は60歳の人は その1/4の人が95歳まで生きる。つまり100歳時代が間近となっている。



### 4. 高齢化社会は何故問題なのか

世界で 一般的に一人当たりの所得が多いと平均寿命が高くなる。ただ、日本は所得に比べ長寿国である。

### 5. 人生100歳時代への対応の遅れがある

- ① 日本の労働市場は 年齢不問ではない。非常に敏感である。定年制の存在は年齢に基づく差別といってもよい。何歳であろうが能力、意欲があれば働き続けることができることエイジフリーが求められる。但し成果主義、能力主義の制度が必要。
- ② 社会保障の給付と不均衡。65歳を高齢者という年齢定義は国連で決めたもので、日本の実態には合っていない。日本では70歳、75歳でも働き続け、税金と社会保険料を収めることが必要になってくれのではないか。
- ③ 後の世代に負担を残さないという意味で持続可能な地球環境を守っていくにつながる。

### 6. 全世代型社会保障会議の論点で欠けている項目がある

女性の年金権、年金目的消費税、年金受給年齢引き上げ、雇用流動化と解雇の金銭解決。

7. 財政赤字の主因は社会保障の税財源の膨張にある。

社会保障給付と保険料の伸びをグラフにすると 1995年ぐらいまではほぼ均衡していたが、それ以降は社会保険料で賄いきれておらず、公債発行により社会保障費の40%が補填されていることが問題となっている。

8. この赤字国債発行の対策としては 高齢者が年齢にかかわらず働ける環境を整備する必要がある。例えば 65歳、70歳、75歳、80歳の人の人口に占める割合を推定すると 高齢者の定義を20%に変動させると、現代は70歳、2030年には75歳、2055年に80歳と変動する。このため、高年齢者雇用安定法で70歳までの再雇用義務化する必要がある。また定年退職制を年齢差別の観点で禁止とし、同一労働同一賃金で年功賃金のフラット化を図る。また解雇金銭補償ルールの制度化をはかる。

## 9. 日本の年金受給期間は世界最長

日本の平均寿命は世界で最高であるが、年金支給年齢は最低年齢である。先進国平均で年金受給年数が10年であるところ、日本では男性16年、女性22年と長い。また、これから正規雇用の女性の割合が増えてくるので更に問題が大きくなる。

## 10.働き方改革は何故必要か

- ① 過去の高成長期に普及した雇用慣行を少子高齢化・グローバル経済に対応できるように変える必要がある。
- ② 女性・高齢者・外国人材の活用と雇用の流動化による効率的な配分。
- ③ 情報化社会の下で仕事と家庭のバランス、副業・テレワークの活用。



## 11.何故改革が出来ないか

経済成長率が過去30年間1%以下と低成長。

20-64歳の生産年齢層が急速に減少、ピークより1000万人減った。

## 12.非正社員増加の要因は経済減速と定年後再雇用にある

正社員は3500万人でほぼ一定。非正社員数は2165万人で現在は39%に上昇。この内で増加しているは定年後再雇用者である。もっと効率化して 能力主義とすべきと考えられる。

13.日本の正社員の働き方は企業との包括的な契約にある。ある面不況でも企業による解雇が少なかった。

- 14.賃金格差の問題は 正社員の年功賃金が主要な要因である。また、男性賃金は年功賃金の上昇がフラット化、抑制され低迷している。男女間賃金格差が最近女性の賃金が6割から7割ぐらいになり縮まっている。
- 15.同一労働同一賃金の意味は働き方の違いに関わらず公平な賃金という意味であるが、日本型の同一労働同一賃金が改革を拒む。つまり勤続年数差で同一職種の賃金差は容認されている。
- 16.企業の同一労働同一賃金では説明義務がある。差別していない事の明示化。人事評価の厳格化・人事記録の蓄積義務。社員の業務範囲の明確化・職務給への移行促進。
- 17.正社員の働き方の改革 無限定な働き方から職種や地域限定正社員へ、新卒一括採用だけでなく中途採用の拡大。副業の原則解禁、テレワークの本格的導入。
- 18.男性の育児休業取得率の引き上げで何故この制度が広まらないかという理解の無い上司の存在がある。育児休業法の弾力的運用。例えば短時間勤務でも不利にならない制度にする。
- 19.今の政府は 何でも規制作りをして 何故この制度が進まないのかといった分析がない。良いことをやろうとしているが詰めが甘いというか既得権に触れるということで進まない 人生100年社会に備えて今の制度を抜本的に変える必要があるのではないか。今の規制を次から次へ変えていく必要がある。

(記 事務局 矢島健児)