

アメリカにおける定年延長法下の雇用保障

小 林 謙 一

I 定年延長法と退職慣行

最近、いくつかの職業安定所を訪問し、職安レベルにおける高齢者雇用の問題点を調査してみた。それによると、中小都市を中心とした地域ほど、高齢者雇用に対する認識の低さをはじめとして、定年延長を阻害するさまざまな要因が存在しており、60歳定年制度の普及さえ容易なことではない。だが、大都市や工業地帯では、とくに60歳への定年延長が急激に展開しており、そのために外部労働市場への高齢者の求人が停滞するほどの勢いをも示している¹⁾。こうした定年延長の急展開は、鉄鋼労連などの労働組合をはじめとする労使双方の積極的な取組みによって推進されているのだろうし、そうした労使の政策行動の背後にはより社会的な世論の成熟があり、また中期労働政策懇談会の提言や第4次「雇用対策基本計画」をはじめとする公共政策の誘導がそのような気運の醸成に果たした役割も大きかったに違いない。さらにより基礎的には、石油ショックによる不況以後、定年延長などの継続雇用を阻害していたマクロの過剰雇用要因が多くの産業で減退し、また定年延長などの継続雇用のミクロの条件づけ²⁾をめぐる労使の合意も形成され始めたからだろう。

このような60歳への定年延長などの継続雇用は、当面50歳代前半の初老層が著増する実状にうまく

対応しており、それなりの効果が期待されるだろう。しかし、やがて80年代の後半には60歳代前半の高齢者が著増されることが予測されている。そこで、野党が提案していた定年延長法のような60歳代前半までの高齢者の雇用保障が、ひきつづき社会問題化することが予想されるのである。しかも、農業などの自営業部門の縮小傾向のなかで、今後の高齢者の増加は雇用労働者を前歴とする者のそれであり、しかもこうした高齢者を大量に引退させることは厚生年金などの財政上も問題があるだけでなく、高齢者自身の健康や生きがいの保持の点でも良策ではない³⁾。そのばあい、65歳までの定年延長そのものだけが唯一の政策ではないだろう。というのは、高齢者自身の選択を十分に確かめてみなければならない問題だが、農業などの自営業への就業⁴⁾やパートタイマーなどの部分雇用まで含めた多様な就業・雇用保障がより現実的な問題になるだろうからである。そのうえで、職業からの本格的引退、老齢年金への本格的依存をできるだけ65歳以上にまで延長していくような政策行動が模索されねばならないのである。

このようなわが国の高齢化状況に比して、ヨーロッパなどは数歩もそれ以上も進んでいるのだろうが、アメリカは一步か二歩か進んだ状況にある、とみてよいだろう。さらにヨーロッパなどでは高齢者の一層の増大に対して、当面、65歳以下への定年の切下げによって対応しようとしているのに反して、アメリカはむしろ定年延長によって対応

1) その概況は、拙稿「高齢者職業政策の現状と課題」、『日本労働協会雑誌』1982年3月号をみよ。

2) 労働省「雇用管理調査」によれば、とくに大企業のばあい、賃金体系・退職金・人事問題などのミクロの条件について過剰雇用の残存が大きな阻害要因になっていたことが知られる。なお、拙著『日本の雇用問題』第3章、東京大学出版会、1979年などもみよ。

3) より詳しくは、拙著『高齢者の雇用保障』御茶の水書房、1982年をみよ。

4) 農林水産省「農家就業動向調査」によれば、近年、60歳以上の高齢者の農業就業への還流がいちじるしく増加している。なお『農業白書』80年以後もみよ。

しようとしており、その点では日本と似ているともいわれている。後者の指摘は、1978年に連邦議会を通過した70歳までの定年延長法にもとづくのだろう。もっとも、この修正法の企図は年齢にもとづく雇用差別をより一層除去しようというにすぎず、この修正法にともなって、それまで社会保障や企業年金などによって65歳以前における職業からの引退を保障する諸制度は見直されたわけではなく、そのまま存続しているようである⁵⁾。こうした一見奇妙な状況のもとにいかなる実態が展開しているのか。

おおよそそのような問題関心を持ちながら、私は1981年の1～2月、南カリフォルニア大学のエセル・パーシー・アンドリュース高齢学センターを訪問していた。そこで、定年延長と早期退職などに関連したいくつかの研究成果に接することができた。もっとも、ちょうどその頃、J. W. Walker and H. L. Lazer, *The End of Mandatory Retirement—Implications for Management*, 78年が邦訳されており⁶⁾、私の疑問などのいくつかの点はかなり解かれていることをあとで知った。ちなみに同書は、アンドリュース・センターの社会政策、とくに雇用政策の講座の主要なテキストとしても使用されていた。そして、同書が考察している定年退職制度改革の背景の解明や高齢学による生理学・心理学・社会学などの紹介とともに、企業内部におけるフレックス退職制度やそのための高齢者の業績・能力評価や雇用配置などの管理、退職準備などに対していかに援助するかなどの実務的な研究も試みられていた。

そこで本稿では、ウォーカー・レイザー共著を前提として、労使などが定年退職に対していかなる認識を持ってそれぞれの政策行動を採ってきたかなどについて、その裏づけとなる調査研究の成果を紹介し、それらを素材としていくつかの重要な論点について考察を深めておきたい。その調査研究というのは、かつてアンドリュース・センタ

ーの社会政策・行政部門の助教授であり、その後、メアリー大学に転職されたダン・フリッツ博士の「変貌する退職状況」と題する調査報告であり、*The Andrus Papers*として1978年に南カリフォルニア大学の出版部から50ページ足らずの小冊子として刊行されている。この調査は、1974～75年、高齢者に対するさまざまな政策やプログラムの立法・行政に責任を持っている公共・民間のロスアンジェルス郡に居住する意思決定者を対象として行われたアンケート調査である。

だが、単なる調査報告ではなく、後述の意思決定者の、(1)定年退職などに関する認識、(2)その情報源、(3)退職準備プログラム、(4)退職後活動とのかかわり方を解明するとともに、それらに対するコメントを踏まえて、科学的な提言を試みる、という実践的研究なのである。本稿では、そうした提言の前提となった実態の解明やコメントの主要な論点を紹介し、それらを素材として、アメリカでも高齢者問題の主要な論題となっている高齢者の雇用保障について、若干の考察を深めよう、というのである。

II 定年退職のフレックス化志向

まず、この調査研究について注目されるのは、調査対象の設定のユニークさである。労使の代表をこの種のアンケート対象とするのは、われわれにもなじみ深いのだが、この調査では立法府の議員と行政機関の責任者をも調査対象に加えている⁷⁾。高齢者にサービスを提供する弁護士など105人からも調査票を回収したようだが、それについては分析されず、(1)市・郡・州および連邦の議員71人、(2)州・区・市町村における社会サービス事務所の行政責任者70人、(3)ロスアンジェルスを活動の中心とするカリフォルニアの大企業の人事担当重役35人、(4)ロスアンジェルス労働組合支部長35人、計211人をその分析対象として

5) この辺までの歴史的概観については、桑原靖夫「アメリカにおける中高年問題の展開」、『日本労働協会雑誌』1980年1月号をみよ。

6) 松山美保子女史の名訳になる『定年制の終焉』日本経済新聞社、1981年がそれである。

7) 日本生産性本部「雇用と処遇」特別委員会の79年度調査では、行政官なども調査対象に加えたが、回収率がいじらしく低く、有意義な結果を検出することが困難だったようである。津田真澄『日本的経営の台座』第8章、中央経済社、1980年もみよ。

いる。この調査の報告者によると、(1)と(2)を公共部門、(3)と(4)を民間部門の意思決定者としてくくっているが、それぞれの調査票回収率などはあきらかにされておらず、報告者がすでに他大学に転出していたので確かめることができなかった。おそらく民間部門の回収率はかなり低かったに違いない。

これらの4グループが、定年退職制度についていかなる意見を持っているかが、まず問われる。その結果によれば、定年のような退職年齢は決められるべきでない、高齢者はみずからが希望し、かつ可能な期間、働くことが許されるべきである、という意見が過半を占めている。つまり、フレックス退職制度への志向を示しているが、さすがに民間の人事担当重役はそれに54%しか賛成していないのに対し、他のグループは70%前後の賛成を示している。こうした定年退職の否定と退職のフレックス化については、報告者もコメントしているように他の調査でも支持されており、かなり広汎なコンセンサスが形成されている、とみてよい。

だが、民間企業の人事担当者の賛成が54%にとどまっている事実にも注目しなければならない。前述のような定年退職修正法の議会通過後の状況について、報告者が引用しているニューヨーク・タイムスの1論文によれば、経営者は今度の立法が昇進を遅らせたり、女性や黒人などの雇用促進を妨げたりして、別の人事問題の発生することを恐れている、ということである⁸⁾。だが、定年退職修正法の通過をプロモートした事情もそうであるように、修正法の目的は平等と人権の強化にあり、経済問題そのものにはかかわっていない。したがって対象の規模からみてそれは何百万人の問

題ではなく、何千人の問題でしかない、なぜなら年金の受給によって定年以前のフレックス化した早期退職が増加しているからである、という意見も提出されている。そうだとすると、前述のように人事問題の発生を恐れる経営者は、この種の正確な情報をもっと入手しなければならない、ということになるだろう。

III 早期退職慣行とその評価

前述のように定年退職修正法の現実的効果を小規模なものに限定する早期退職の傾向は、報告者があきらかにするように60年代末から始まった、とみてよいだろう。というのは、その頃から62歳で減額された社会保障年金を受給できるようになり、今日では多くの企業年金プランが定年者の早期退職に奨励金を支給しており、定年退職修正法はその点に改定の手を加えていないからである。その結果、早期退職者は年々2~3%の増加率で増加しており、74年には新規年金受給者の72%は減額年金の受給者によって占められている。さらにGMやフォードの報告では、68歳の定年まで勤続した時間賃金の従業員は2%以下にすぎず、彼らの少なくとも89%は65歳以前に退職した、というのである。これは定年退職者がとくに低率化している事例のようだが、同じ連邦政府の高齢化特別委員会の資料によると、エクソンやゼネラル・フーズやIBMでは高齢労働者の20~30%は定年まで勤続しているようである。だが、それも定年前の早期退職の潮流を反証する事実ではないのである。

フリッツ博士のこの調査によれば、調査対象の80~90%は、こうした早期退職の傾向が今後も続く、とみている。だが、このような早期退職に対する研究者の評価は決して高くない。初期の研究によれば、退職は社会的地位・威信・役割の喪失にほかならず、自己の存在証明の“危機”だ、というのである。それと同時に、この報告はつぎのような最近の研究成果も紹介している。それによれば、退職は初期に認識されたほどショックなことではない、ショックだなどといわれるのは証明

8) 前掲、ウォーカー・レイザー『定年制の終焉』1には、より詳しく定年制度賛成・反対の論拠が指摘されている。それによれば、賛成の論拠として注目されるのは、さきの昇進機会の増大、マイノリティなどの雇用促進のほか、ある職種における能力低下、能力評価につきものの不平等の回避、さらに人事の計画化などである。それに対し、定年制反対論は、さきの法的人権論やその現実への影響の限定のほか、引退による健康の悪化や経済的困難の発生、それに対する所得保障・年金負担の増大、高齢者の技術・経験の不活用、暦年齢の重視による個人差の無視などを強調している。賛否両論とも部分的に妥当な議論だろうが、具体的な条件設定によってもっと整理されねばならぬだろう。

のない“神話”にはかならない、というのである。それどころか、大部分の退職者は幸福であり、退職生活に適応している、という調査結果もある。

それに対して、この報告の調査対象の60～80%は、退職が多く、あるいは大部分の労働者の生活をいきなり危機に落入れる、と判断している。ただし、それに対して報告者は、この調査が行われた1974年が高率のインフレが発生していた時期であり、回答者はこのことを考慮したのだろう、とコメントしている。それ以上にこの報告が注目している事実は、労働組合長はその60%しか退職を危機だとはみていないことである。そして労働組合長の見方が、他の3グループの意見よりも産業の実態に即しており、それは十分理解でき、とコメントしている。というのは、どういうことかということ、報告者によると、産業の実態における労働という役割は、しばしばストレスの多い、そのうえ、あるいはそうでなければ退屈なものではないからであり、したがってこのような労働者にとって、退職はそうした労働経験の代償であるか、労働からの逃避である、と受け取られるのである。こうした最近の研究にもとづいて、報告者は多くの政策決定者の再考をうながしている。

IV 退職行動の規定要因

つづいて退職を選択する理由が問題になっている。報告者によれば、高齢労働者の退職する理由として、健康、職務の性質、予測される退職後の所得水準、新しい活動に対する希望を挙げているが、この調査は大部分の高齢労働者が退職を決定するばあいにも考慮する3つの選択肢を設定し、回答を求めている。積極的な退職希望、不健康、そして企業の政策による要請である。それに対する回答は、興味深いことに、日本における定年制度による半ば強制的な退職のばあいと同様に企業の政策による、という見方にいちじるしく集中している。ただし、労働組合長だけは31%にとどまっているが、他の3グループは70～76%にも達している。報告者によると、この点についてもさまざまな調査が試みられているが、62～65歳の退職

者を対象とした第3回の社会保障調査によれば、健康上の理由54%、従業員自身の意思29%であるのに対し、使用者側の意向によるものは17%にとどまっている。さらに他の調査では、定年退職制度などによって退職を強いられた比率がより多くなるばあいもみられるが、なにゆえそれらをも大きく上回るほど、さきの3グループの回答が大きくなっているのだろうか。

この報告では、うえのギャップの原因は、のちにも触れるようにこれらの回答者の情報源がいがわしい、ということになりそうだが、前掲、ウォーカー・レイザーはとくに早期退職についてつぎの事実をあきらかにしている。それによれば、早期退職は労働組合側からも新しい組合員の雇用拡大などのために促進されたが、使用者側からは管理職などの昇進機会の創出手段としてだけでなく、しばしば人員削減の手段、つまり合理化のための一時解雇を補強する解雇政策の手段として利用されてきている。現に不況期には早期退職が盛んになり、そのために60歳代前半の失業者が上昇している、というのである⁹⁾。そうだとすると、公務員などのこれまでの強制退職制度はいわずもがな、65歳などの定年退職制度もまた、退職者の自発的な選択よりも、企業としての陰に陽の強制力によって規定されていたのではないか。そしてそれは、アメリカでも進んでいた内部労働市場における長期勤続化の矛盾に対する企業としての対応だったのではないか。そういう合理化の手段としての退職制度を重視すれば、さきの3グループのように退職が会社の政策によって規定されている、という見方になるのではなかろうか。

それにしても、高齢労働者自身は主として健康上の理由や本人の積極的な選択にもとづいて退職を決定しているのが事実だとすれば、さきの3グループの見方が会社の政策による決定に大きく傾斜しているのは、この報告が指摘するとおり3グループの見方の過誤だ、ということになるだろう。ただし、この評価そのものがかなり平面的にすぎるだろう。というのは、その要因は複合的だろうからである。それに対し労働組合長のばあいは、

9) 前掲、ウォーカー・レイザー『定年制の終焉』2をみよ。

高齢労働者自身の積極的な選択によるとする回答が43%にも達しており、他の3グループの4~20%を大きく上回っている。こうした労働組合長の回答は、前述のような労働観にもとづいて退職を生活の危機だとはみていない、さきの回答とも平仄が合致している。こうした高齢者の積極的な退職選好が、前掲のウォーカー・レイザーもあきらかにしているようなアメリカの鉄鋼労連や自動車労連などによって要求され、実現されてきた早期退職の年金減額率を縮小させるとか、年金の物価スライド制を導入するとかして¹⁰⁾、経済的条件が高められてきたことに裏づけられている事実も否定できないだろう。むしろそれにもとづいてこそ、報告者が強調する労働忌避がより決定的な要因となってきたのだろう。

報告者の引用によれば、連邦議会の高齢化問題の座長はつぎのように証言している。「黒人の洗濯女に向かって、65歳過ぎても働きつづける“特権”だとか“名誉”だとかといって見給え、君の眼のなかに唾を引っかけられる（ひどく軽蔑される）だろう。自動車労働者のスローガンは“30年以上の勤続はもうごめんだ”ということである。ただ、居心地のよい満足のいくような多くのレベルの経営管理などの職業についている高齢者だけがぐずぐずと居残る傾向にあるだけだろう。」だから組立ラインなどで30年以上もやたらと疲れてうすぎたないような仕事について働いてきたブルーカラーは、退職することを競馬にでも勝ったような熱狂さで歓迎するだろう、というのである。それでは、つぎに退職したあとどうするのだろうか。完全に労働から引退するのだろうか。

この報告では、4グループの調査対象に退職者たちは退職後働こうとしないのかどうかについて問うている。その結果によれば、ロスアンジェルスリーダーたちの40~55%は、退職者の大部分(75%かそれ以上)は退職後もパートタイムかフルタイムかなんかの雇用を選好する、とみている。そして、さきに主として強制的な要因で退職を決定する、と回答した意思決定者は、とくに大部分の退職者は働きつづけることを希望する、とみて

いるのに対し、主として個人の選択で退職を決定する、と回答した意思決定者、すなわち労働組合長などはあまりそうは考えていない。だが、それでも40%は、大部分の退職者は働きつづけることを希望する、とみている。ところが、他の実態調査によれば、高齢者の65%は働きつづけることを希望しておらず、働きつづけることを希望する高齢者は31%にとどまっている。このギャップをいかに理解したらよいか。

この調査では、つづいてなぜ退職者は働くことを希望するかについていかにみているかを問う。所得のためか、それともとにかく活動しつづけたいためか、いずれの理由とみるか、というのである。その結果によれば、回答者の48~60%は活動そのものというオプションを選んでいる。これに対して所得というオプションについては、つぎのような分散がみられる。公共部門のリーダーのばあいには、議員20%、行政官14%で大した差はないのに対し、民間部門では労働組合長31%、人事担当重役6%のような際立った差異がみられる。この差異については解明されていないが、アメリカの労働組合が退職後の年金などの所得が十分なような高齢者の多いブルーカラーの組織であり、一般に所得に対する関心が強い、という実状から推察するしかないだろう。それよりむしろ、退職後の労働希望に対するリーダーたちの見方と実態とのギャップの方がより大きな問題だろう。少なくとも退職後の労働選好が実態としてそれほど多くないのは、それまでの考察からも推定できるように、1つは年金などの所得保障がかなり十分な水準に到達してきている事実、もう1つは労働組合長などが強調する労働疎外によって規定されているのだろう。

V 意思決定者の情報利用状況

それに対し、この報告では問題提起するだけで、その原因は十分に考察されず、もっぱらこれらのリーダーの情報ギャップの反映だ、ということになる。まずこの調査は、これらのリーダーたちに対して、中高齢者問題に効果的に対応する必要な

10) 前掲、ウォーカー・レイザー、5をみよ。

表 1 高齢者問題に関する情報源別利用度

(単位: %)

情 報 源	議 員	行 政 官	人 事 重 役	労働組合長	計
家族・友人による個人的経験	58 39	57 41	49 40	49 37	213 157
高齢者自身との接触	69 31	64 36	43 43	57 29	233 139
マス・メディア	42 51	59 36	51 29	29 51	181 167
科学的研究	20 51	21 60	6 40	14 17	61 168
政府報告類	37 58	63 34	26 54	26 49	152 195
議会のヒヤリング	51 39	37 46	9 43	26 49	123 177
専門家・コンサルタント	34 54	34 54	11 37	17 34	96 179
高齢者団体	48 49	46 46	6 37	29 31	129 163
計	359 372	381 353	201 323	247 297	1,188 1,345

(注) 上段の数値は「しばしば」、下段は「ときどき」のパーセントを示す。

資料: D. Fritz, The Changing Retirement Scene, pp. 19, 21~3.

すべての情報を持っているか、と問うているが、大部分のリーダーは持っていない、と答えている。それでも労働組合長以外は56~61%にとどまっているが、組合長の80%までが持っていない、と回答しているのである。とはいっても、調査対象がどの程度まで必要だと判断しているかによって、この情報保有状況の解釈も異なってくるだろう。しかし、ここではその点にコメントすることはできないが、つぎのような情報の利用状況からそれを推察することは可能だろう。

表1は8種類の情報源についてその利用が「しばしば」か「ときどき」かのパーセントをまとめて示した結果だが、それによるとつぎのような事実があらかになる。(1)「しばしば」のパーセントが全体としてもっとも多いのが「高齢者自身との接触」と「家族・友人による個人的経験」であり、4グループで200%を上回るから、1グループ平均50%以上ということになる。こうした「接触」や「経験」も重要だろうが、いかにも主観的・個人的な経験でしかないし、報告者がコメントしているように労働組合長は別として他のリーダーの「中間階級」としての偏りをも反映しているだろう。(2)つづいて多いのが「マス・メディア」による情報であり、労働組合長は29%にと

どまっているが、他の「しばしば」の比率は42~59%に達している。その点については、マス・メディアとくにTVは、高齢者を無視するか、取り扱うばあいもステロタイプ化してしまう傾向があり¹¹⁾、それは各リーダー自身も認めるとおり良質の情報とはいえないようである。

それらに反して、この報告そのもののような「科学的研究」の利用率はもっとも低くなっている。それでも公共部門では「しばしば」率は20%ほどに達しているが、人事重役ではわずかに6%でしかない。こうした「科学的研究」は「議会のヒヤリング」などととともに「ときどき」利用されるような特性を持っているようである。しかし「政府報告類」はさきの「マス・メディア」につづいて利用率が高く、「科学的研究」の低利用をある程度補償しているのだろう。そのほか、「議会のヒヤリング」、「専門家・コンサルタント」、「高齢者団体」は、全体として100%内外に達しているが、「科学的研究」などと同様に公共部門と民間部門との差が大きくなっている。その結果、情報利用率全体としても、「ときどき」の比率では

11) R. W. Kubey, Mass Media and Aging, in R. H. Davis ed., Aging: Prospects and Issues (Revised), The University of Southern California Press, 1981.

あまり差はないが、「しばしば」の比率でみて公共部門では合計で300%を大きく上回っているのに対し、民間部門のそれは200%台にとどまっている。それでも労働組合長のばあいはその低保有・低利用をある程度意識しているのに反して、人事重役のばあいはそうした意識すら稀薄になっているのである¹²⁾。

VI 定年延長法下の雇用保障プラン

すでに触れておいたように、アメリカにおける定年延長法は、年齢による雇用差別抑制の修正法は、まさしく公民権法の展開として連邦議会を通過したのであり、4年前の私的年金保障法 ERISA の制定などとは異なった意味を持っていた¹³⁾。主としてそのために、70歳までの定年退職の法的延長措置にもかかわらず、62歳に始まる早期退職の傾向がそれによって変化する証拠はなんら見出されない、とみられている。こうした法的な制度と慣行上の実態とのすれ違い、とりわけ早期退職の傾向は、早晚、根本的に変革・調整されねばならぬ重要な問題をはらんでいる。というのは、人口予測にしたがえば第2次大戦のベビー・ブームの出生人口が高齢化した段階になると、18~64歳人口に対する65歳人口が30%以上にも達し¹⁴⁾、これだけでも高齢者扶養力の社会的低下は明瞭だからである。ましてや、65歳以前の早期退職、その後の長生きや高い引退後所得への強い期待においておや、ということである¹⁵⁾。

現に社会保障の年金や私的年金の財政危機について論ぜられており、年金保障の縮小を要求する世論も強化されつつある¹⁶⁾。さらに労働組合の内部でも、年金の生計費スライドを優先するか、それともより若い労働者のための持家手当などをめぐって、深刻な世代間紛争が発生している、と報じられている。さらにこうした財政上の理由だけでなく、職業からの早期引退者など発病率や死亡率が高いと同時に「貧困線」以下への転落も早い、という実証研究も提出されている¹⁷⁾。したがって、早期退職そのものの変革が要請されるわけである。そうならば、本稿で考察した早期退職の選好要因そのものも変革されねばならぬだろう。(1)ウォーカー・レイザーが注目するように、年齢ではなく能力にもとづく高齢者管理の確立である。(2)労働組合長などが強調するような労働疎外の解決である¹⁸⁾。(3)社会保障の原点に立ち返って、高齢化にともなう所得やサービスの保障が真に必要なかどうかのテストもまた、社会的に強化されざるをえないだろう。(4)それらに対応して、高齢者が能力主義管理に耐えうるような能力再開発を始め、さまざまな公共・民間の高齢者制度の見直しを展開されねばならないだろう。

それらを踏まえてロスアンジェルスリーダーたちが志向するフレックス定年退職制度が真に確立されることになるのだろう。だが、問題は以上にとどまらないと。というのは、高齢者の雇用や就業が延長されれば、それでなくても深刻な若者やマイノリティの失業問題がより深刻化するだろう

12) この報告は、つづいて退職準備プログラムと退職後の活動についてアンケート調査の結果をあきらかにし、それについてコメントを付加している。それらについては、拙稿「定年退職前の準備プログラム」、『定年退職後の生活と政策』、いずれも『職業研究』1981年5、8月号に紹介しておいたので、ここでは繰り返さない。なお、退職準備プログラムについては、高齢者雇用開発協会「アメリカにおける退職準備教育」1980年の調査研究も試みられているが、前掲、ウォーカー・レイザー、14で問題にしている普及阻害要因や、この報告が問題にしているコストとその負担問題が重要だろう。

13) その比較については、W. W. Lammers, *The Congressional Role in Pension and Retirement Policy*, in R. K. Ragan ed., *Work and Retirement: Policy Issues*, The University of Southern California Press, 1980.

14) U. S. Bureau of Census, *Projections of the U. S.: 1977~2050*, B. B. Torrey, *Demographic Shifts and Projections: The Implications for Pension Systems*, President's Commission on Pension Policy Working Paper, 1979.

15) P. K. Ragan and W. J. Davis, *Employment and Retirement*, in R. H. Davis ed., *ibid.*

16) D. Fritz, *Changing Work and Retirement Patterns: The Role of Government*, in P. K. Ragan ed., *ibid.*

17) *The Aging America's Labor Force: Problems and Prospects of Older Workers*, in *Employment and Training Report of the President*, 1977.

18) J. O'Toole, *Work and the Quality of Life*, The MIT Press, 1974. によれば、最近の「日本的経営」ブームに先立ってそれへの取組みが開始されているのである。

からである¹⁹⁾。後者はまた独立した問題点を持っているのだろうが、両者を経済成長の促進によって同時に解決できないとすれば、別の方法が模索されねばならぬ。それは、若者などの雇用保障を損うことのないような高齢者の雇用以外の社会的保障の開発やパートタイムなどの常用型ではない部分的な雇用や就業の保障である。現にこうした高齢者の部分的就業・雇用やそれによる段階的な引退は拡大してきており²⁰⁾、マクロ・スコピック

な1本の労働力率や就業率だけでは論じ切れない現実を迎えているのである。そして、こうした状況に資する定年退職前の準備プログラムや退職後活動のプランなどの開発やそのためのさまざまな政策システムが社会システム全体のなかで体系的に位置づけられることが、深まりつつある高齢化社会の重要な課題になりつつあるわけである。

(こばやし けんいち・法政大学教授)

19) P. K. Ragan and W. J. Davis, Employment and Retirement, in R. H. Davis ed., *ibid.*

20) P. L. Rones, Older Men—The Choice between Work and Retirement, *Monthly Labor Review*, Nov., 1978.