

2016年7月10日

～毎月10日は人権を考える日～

## 高齢者の人権



日本は、1994年、「老年人口比率」（総人口に対する65歳以上の人の比率）が14%を超え高齢社会に突入しました。2015年には26.0%になり、2025年には28.7%、さらに2050年には35.7%になると予想されています。

では、高齢社会で何が問題なのでしょう。

- |  |   |
|--|---|
| <p>① 老後の所得保障の問題<br/>定年年齢は60歳だが、年金の支給年齢は段階的に65歳に引き上げられる。<br/>→生活資金をどうするか。</p> <p>② 医療・保健・福祉などのサービスの問題</p> <p>③ 「生きがい」に関わる問題</p> | 等 |
|--|---|

この中から60歳定年について取り上げてみます。

シニア社会学会「雇用における年齢差別研究会」では、2003年6月に、「10年後の13年に定年禁止法制定を宣言し、それまで段階的に制度改革を進めて年齢差別撤廃に取り組むべきだ」と提言している。その根拠として、

- ① 「定年」という年齢だけを理由に画一的、強制的な方法で賃金、能力の調整を行うと、活用できるはずの人的資源を失い、経済の根本さえ揺るがしかねない。
- ② 中高年の早期退職・リストラ・賃金抑制・中途採用・パート労働・契約社員への置き換えは、現役労働者の税や年金保険金などの負担が極めて重くなり、社会全体が大きなコストを負担する。

の2点を挙げています。そして、「働く意思と仕事能力がある高齢者が、本格的に働き続けられる<生涯現役社会>の仕組みをつくるのが、今の日本にどうしても必要」だと考えています。

高年齢者雇用安定法の改正（2004年6月）では、2006年度から、① 65歳まで定年を段階的に引き上げる。② 継続雇用制度の導入③ 定年の廃止のいずれかを義務づける、となります。そして、さらに、2012年8月の改正では、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させるように改正が行われ、2013年4月から施行されています。

今後は、早く「定年」という年齢差別がなくなり、働くことができる人全ての就労促進が図られ、社会を支える全員参加型社会の実現をめざしたいです。