

高齢者法とビジネス法務

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2019-05-23 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 樋口, 範雄 メールアドレス: 所属:
URL	https://mu.repo.nii.ac.jp/records/989

高齢者法とビジネス法務

樋口 範雄

1 高齢者法という授業

わが国が超高齢社会となつて久しい。超高齢社会とは、全人口のうち65歳以上の高齢者が21%を越えて28%までを構成する社会を呼ぶ¹⁾。このような状況について、法的な観点から論ずる講義がないのはおかしいと考えて、5年前から高齢者法の授業を始めた。

高齢者が直面する問題は多岐にわたるから、必然的にとりあげる課題も多様である。とても自分1人ではできないので、さまざまな専門家に教えてもらうところから始まり、それを継続しながら、授業をするというより学生と一緒に学ぶ授業を行っている。

その中で大きな課題は、高齢者の医療、住まい、そして経済問題（生きている間の問題と、死亡後の財産承継の問題の両方を含む）の3つになる。だが、その他にも、高齢者虐待が重要な課題となる他、AI・ロボット

と高齢者（ロボット医療、ロボット介護）、あるいは自動運転の問題（何しろ高齢者の交通事故が大きく報道されて、高齢者の運転免許を取り上げる方向で社会は動いている）など、新たな技術の発展もまた高齢者の問題となる。

その学びの中で、少なくとも2つのことがわかった。

第1に、すでに100歳時代と呼ばれるように、相当数の人が100歳まで生きる時代にわれわれが生きているということ⁽²⁾。それは、高齢期が長期化したということである。私の授業を受けている人は21歳や22歳だから、彼らの半数以上が100歳を越えて生きると予想されている。

したがって、現在すでに、定年後の時期を「余生」と呼ぶことはできない。余生と呼ぶには長すぎる。20年どころか計算上は40年という時間が待っている。その長い高齢期をよりよく過ごす（生きる）ためには、何らかのプランニングが必要であり必須となる。何も考えずに行き当たりばったりしていると文字通り「ばったり」倒れる。今年、NHKの番組でヒットした「チコちゃん」の台詞でいえば「ポーっと生きてんじゃねーよ」と叱られる状況になる。

第2に、その長い高齢期をよりよく生きるための法の役割は、「personalized agingに対応した人生」の実現である。わが国では、法の対象者に対し「保護と自立の調和」などというが、言うのは簡単だが、それは容易なことではない。高齢者もさまざまであり、さらに同じ人でも時期によって状況は変化するから、保護が必要な場面もあれば、自立・自律を尊重すべき場面もある。むしろ「個々人が満足な人生を過ごすための援助」を法がどのようにしてできるかが課題となる。

すでに同じように専門家の代表である医学は、customized medicine（個別の患者に応じた医療）の時代に入った。法だけが、今なお英語で言えばOne size fits all mentality（1つのサイズですべての人に対し間に合わせる考え方。要するに、画一的で同じ扱いを強制する考え方）が強い。personalized agingに対応する法とは、

このような従来の考え方を変えようというのであるから、法律家にとって難題となる。だが、それに比べられないようでは、高齢者法の意義がない。

2 高齢者とビジネス

「高齢者とビジネス」という課題は、次のように整理することができる。

まず、高齢者を客体とみて、さまざまなビジネスが高齢者を対象とする場合がある。すでにあらゆる媒体によるコマースシャルを見ればわかるように、超高齢社会の日本では、墓地の案内から若さを維持する健康食品まで、高齢者をターゲットとするビジネスが盛んに行われている。

次に、高齢者を主体としてとらえると、4つのテーマを考えることができる。

① 高齢者の資産とその活用

わが国においては、金融資産の3分の2は高齢者が保有しているとされ、その有効な活用が、金融審議会でも話題とされている。⁽³⁾

② 高齢者の資産の承継

近年のわが国では、相続紛争が増加している。⁽⁴⁾それは、わが国の相続法制自体が、紛争予防に成功していないことを示す。ビジネスとの関係では、事業承継が円滑にいかなければ、ビジネスの発展は望めない。アメリカやオーストラリアでは、生前信託を活用して、相続紛争自体を未然に防ぐ仕組みがあり、わが国でも、そのような発想の相続法改正その他の法的対応が望まれる。⁽⁵⁾

③ 高齢者と起業

20年も30年もの時間があるのなら、高齢者自身がビジネスを起業することも考えられる。そのためには、そ

れを支援する仕組みが必要となる。

④ 高齢者と就労

高齢者が、高齢になっても働き続けることがある。それには、少なくとも2つの理由が考えられる。1つは、すでに政府も公的年金だけでは生活費に足りないことを認めている現状において、まさに働き続けなければならない実態がある。高齢期において、退職してしまえば定期的な収入は入らなくなるので、何らかの形で年金等の収入では不足の分を補うために働くということである。

だが、そうではなく（あるいはそれに加えて）、働きがい・生きがいを求めている就労もある。実際、働き続けている方が、健康の維持にも益するとされ、そのような意味での就労促進は、高齢者の利益にかなうばかりでなく、社会全体にとっても望ましいものだと考えられる。

本稿では、以上4つの課題のうち、最後の就労という問題を取り上げ、さらにそれに関するアメリカの論稿を次項で紹介する。

3 高齢者と就労の意義の再検討

1) 日本の現状

わが国では、高齢者の就労を促進するために、2012年に高年齢者雇用安定法が改正され、2013年から施行されている^⑥。同法によれば、定年制を設けている企業は、65歳までの雇用を確保するために、以下のいずれかを採用しなければならない。

- ① 定年年齢の引き上げ
- ② 継続雇用制度の導入

③ 定年制の廃止

だが、現状として、実際には①や③は少なく、②が多い。つまり、60歳でいったん定年退職し、有期労働契約で再雇用する継続雇用制度が採用される。しかも、その場合、再雇用後はそれまでより賃金が大幅に低下することも少なくない。要するに、これらの対策の趣旨は、公的年金の支給開始が65歳になったことに合わせて、少なくともそれまでの間何らかの収入を得る手段を「高年齢者」に保証しようということである。

しかし、現実には、公的年金を得てもなお収入不足だということであり、それに対する対応策としても十分でない。それどころか、65歳を過ぎて「高齢者」となった人たちの、生きがいや健康維持のための就労促進という積極策でもない。問題は先送りされているという他はない。

そこで、アメリカでの高齢者の就労の意義を考える論稿を次に紹介する。もちろん、アメリカの労働環境や年金制度とそれをめぐる法制度は、日本とは大いに異なるものではあるが、そこには今後のわが国にとっても参考になる部分があると考えられる。

2) アメリカにおける高齢者と就労

ここで紹介するのは、The Upside of Aging^⑦という書物の1章である。この書物は、表題の通り、高齢化のUpside（前向きの部分、よい部分）だけを論ずるもので、高齢社会をともしれば暗く考えがちな人にとってはきわめて有益である。そもそも寿命が伸びることをよしとして、その前提のうえで、それにまつわる課題を解決する積極的で前向きな姿勢が求められるのはアメリカだけではない。

この本の第8章は、高齢者を「熟練した労働力」(mature workforce)と題して⁽⁸⁾おり、高齢者をもっと活用すべきだと主張する。本人のためにも、そして社会のためにも。すなわち、Work has inherent value (労働はそれ自体価値がある)という立場をとる。

ところが、アメリカでも、高齢者には偏見の壁が高い。高齢というだけで、生産性が低い、新たに教育訓練もできない、とステレオタイプに考える傾向が強いという。その偏見の度合いは、ある調査によれば、女性への偏見より強く、アメリカでは大きな問題となっている肥満度(つまり太った人への偏見)より強い。障害者に対する偏見と同程度だというのである。

しかし、と論者は続ける。生産性とは何か。生産性を決める要素は、1に経験と知識、2に本人のやる気、3に労働環境と当該労働への対応力、そして4番目に本人の健康状況である。そう考えると、高齢者は一般に経験と知識の点では若年層より優れており、やる気の問題は個人の問題であって年齢とは関係なく、労働環境と対応力は、生涯続く教育訓練によって対応する他ない、または対応すべきであり、これも年齢だけで決定的とすべき事柄ではない。最後の、本人の健康状況は、まさにそれに即した対応が可能であり、またそうした柔軟な労働環境を情報化その他の技術の進展によって今後作るべきものである(たとえば、週5日定時に働く必要のない労働環境で、それぞれの健康状況と対応する。あるいは、在宅での労働を可能にすることなど)。このように考えると、高齢者は生産性が低いという見方は、「年齢による差別と偏見」以外の何物でもない。そもそも高齢者もさまざまなのである。

そのうえで、この論者は、高齢者が「適切に」働き続けることには、次のような大きなメリットがあるという。

①第1に、適切に働くことは、一般的にいつて、高齢者自身にとって、心身ともに好影響があるとされる。それは健康寿命の延伸につながる。

②したがって、高齢化に伴う社会的影響が好転し、医療費その他の社会的コストの低下をもたらす。

③さらに、高齢者に働きやすい環境とは、実は若年層にも働きやすい環境となるはずである。若年の時代においてもそうであるし、いずれ高齢者になった場面でも有効に働く。

④以上の結果、生産性が全体として増進し、経済の再活性化につながられるはずだ。

このようなシナリオを実現するには、いくつかの仕組み、あるいは現行制度の改革が必要である。

まずは、雇用と昇進についての年齢差別の減少・廃止が求められる。アメリカの場合、すでに1967年に「雇用に関する年齢差別禁止法」(ADEA: Age Discrimination in Employment Act)という連邦法が制定され、雇用の場面で年齢差別が禁止された。その結果、定年制は違法とされている。しかし、労働市場の現実には、労働者に甘いものではなく、実際に年齢差別がなくなったかといえばそうではないという。したがって、この法律のより実効的な遵守が求められる。

次に、その前提として「生産性」の計測を正確に行う基準を設定する必要がある。単純に長時間労働を生産性の指標にすることができないのは当然だが、労働の成果をより正確に測定し、その結果として、高齢者の生産性（の高さ）を再評価する必要がある。同時に、アメリカ版「働き方改革」で、より多様な働き方を認める必要がある。

情報技術の進展などで柔軟な働き方が可能になれば、個別の労働者の家庭で、「仕事が大事か、家族が大事か」といった争いが減少する。もちろん、個々の労働者の健康や福祉も改善する。さらに、労働についても満足度が向上し、さらに「やる気」が出て生産性も向上するはずだというわけである。

ただし、そのためには職場や職場以外の場で、常に、再訓練・再教育の必要がある。それによって、技術の

進歩などによる新たな任務・仕事の形態に適應できるようになる。高齢者にとって、要するにその年齢ではなく、再教育の機会の有無が問題なのである。

以上のような考察の結果として、論者は次のような提言を行う。

- (1) 労働生産性を成果で評価すること。それによつて、年齢による安易な差別を禁止すること。
- (2) 生涯を通じて教育と訓練の機会を提供すること。
- (3) これはきわめて重要なことだが、働き続けることへのペナルティを廃止すること。具体的に何かといえば、たとえば、現行のアメリカ法では、障害者が働いて賃金を一定以上取得すると社会保障制度外へ追いやられる(社会保障給付の資格を失う)。同様に、高齢者が働き続けると年金を減額・停止することがある。これらは、高齢者にとって働くことへの重大なディスインセンティブとなる。

(4) 時間や場所の点など働き方の柔軟性について選択を拡げること。具体的には、高齢者が、パートタイムで働いたり、自宅で働いたりするような働き方を、それぞれの事情に応じて選択できるようにすることが考えられる。その際に、これも重要な点だが、この論者は Part-time Parity という考えに基づくことが必須だとする。要するに、これまで8時間働く人が、ある金額の対価(給与)を得ていたとすれば、高齢になつて4時間働く場合、同じ内容の仕事を、同じ生産性でこなしていたとするなら、当然、少なくとも半分の収入が保障されるべきだということである。

高齢者だから安価に、あるいは年金があるはずだから安価に働かせるという考え方を否定している。

もちろん、高齢者が喜んで働き続け健康も増進する社会はそう簡単に実現しない。そのために必要な基本的な考え方として、この論者は、次の2点を強調して、論稿を結んでいる。

第1に、「高齢者でも働きたい人を活用すべきである」という考えを社会の常識にする必要がある。それは何よりも、高齢になっても、活用しなければ「もったいない」人材がいるからである。技術・経験・知識が貴重な場合はもちろんだが、働き続けてきた経験の中で、若年層にも役に立つものがある。別に管理職でなくても、他の労働者への mentor（よき指導者）的役割を期待することができる。

第2に、これが大変難しいことだが、ゼロ・サム・ゲームという発想を変えることが必須となる。高齢者の就労を促進した場合、懸念として必ず出るのは、若年層の労働市場を奪うという議論である。このような発想しかない場合、問題は常に「高齢者対若年者」という紛争・対立の様相を呈する。しかし、と論者はいう。これは経済を static（静的）に見て、常に既得権の奪い合いと見る立場である。経済には確かにそういう側面もあるが、経済成長する国は、常にまずパイを大きくする手段を考える。実際、アメリカでは、契約もまた win-win game を実現する手段と見てきたのであり、⁹⁾ どちらが得をするかの争いではなかった。どちらにとっても有益だから、契約社会となったのである。それと同様に、高齢者がこれまでよりも労働市場に参画することで、経済が活性化し、パイが大きくなって、それだけ雇用の機会も広がるようにならないか、それがこの論者の主張の核心にあり、そのことは、わが国においてはもっと強く当てはまることだと思われる。

4 短い結び

高齢者法を学んでみると、高齢者の直面する諸課題が見えてくるばかりでなく、逆に、法や法律家の発想とあり方の問題点も見えてくる。ここでは、アメリカの一論稿を紹介したが、そこでとりあげられた課題は、労働法制や年金制度の基本を異にするにせよ、共通する論点も少なくない。

高齢者にとって、よりしあわせな社会とは何か。それは、高齢者だけがしあわせな社会ではありえない。日

本の法や法律家が、そのような社会を作るうえでもっと果たすべき役割があるのではないかと考えられる。

注

- (1) 65歳以上の高齢者が7%以上を高齡化社会、14%以上を高齡社会、21%以上を超高齡社会と呼ぶ。28%以上についてはまだ呼称がない。ちなみに日本は2018年現在で28%、2035年には35%と推計されている。樋口範雄『超高齡社会の法律、何が問題なのか』28頁(朝日新聞出版・2015)。
- (2) たとえば、リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット『LIFE SHIFT(ライフ・シフト)：100年時代の人生戦略』(東洋経済新報社・2016)。現代は、より簡明にThe 100-Year Life(100年時代)である。
- (3) 「金融資産の年齢階級別割合」ということで、2014年時点で約3分の2の資産が60歳以上の世帯によって保有されており、今後の推計を見ても、この割合が更に高まっていくことが見込まれている。金融審議会「市場ワーキング・グループ」第14回議事録、2018年10月11日。https://www.fsago.jp/singi_singi_kinyu/market_wg/gijiroku/20181011.html
- (4) 樋口、前掲注1、157頁。
- (5) アメリカについては、樋口範雄「アメリカにおける相続(死亡による財産承継)と生前信託の活用」武蔵野法学第9号1(236)頁(2018)。
- (6) わが国の高齡者雇用安定法については、次を参照。：https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf
- (7) Paul H. Irving ed. The Upside of Aging (Wiley 2014).
- (8) Id. chapter 8, The Mature Workforce: Profiting from All Abilities (by Jody Heymann, Dean, UCLA Jonathan Karim Fielding School of Public Health).
- (9) このようなアメリカ契約法の基本を説くものとして、樋口範雄『アメリカ契約法』(第2版・弘文堂・2008)。