

バロネス・サリー・グリーングロス

ILC英国理事長

ノーラ・マクロード

ILC英国議会担当研究員

英国は既に「2010年に高齢者(55~64歳)就業率50%」というEUの目標を達成しているが、他の先進国同様、出生率は低い。特に重要なのは、生産年齢人口に対する被扶養者人口(年少人口と老年人口)つまり従属人口の老年化指数が極めて大きいことである。生産年齢人口が増加しているため、老年人口指数(65歳以上人口/15~64歳人口×100)は1971年から2006年までの間ほとんど変化していないが、年少人口指数(0~14歳人口/15~64歳人口×100)は1971年の43から2006年には30に減った。年少人口に対する老年人口の比率は同期間におよそ3分の1増え、結局、老年化指数(65歳以上人口/0~14歳人口×100)は100近くになっている。したがって、現在の生活水準を維持するには政策、雇用慣行、個人の行動を変えることにより、さらに多くの人々が以前にも増して退職年齢を遅らせる必要がある。

若年層と高齢層の双方の貢献を最大化できる新たな労働市場とはどのようなものか。若年層には、これまで以上に安定したフルタイム雇用と、充実した年金受給権が用意されるとともに、子育て支援で政府が果たす役割も強化されている環境であり、高齢層には、パートタイム労働やフレキシブルな労働に即座に就ける環境であろう。

■ 人口構成

英国国立成人・生涯教育研究所は英国の人口構成を表1のようにまとめている。

■ 完全雇用政策

2005年2月、政府は、「生産年齢人口の80%相当の雇用率をめざす。…完全雇用が現代のあるべき姿である」(雇周年金省「5カ年戦略」という抱負を発表した。これは抱負であって、方針の表明とまではいえない。

英国の雇用率74.9% (2,950万人) は、公式総人口のほぼ半数近くであり、EU圏内では高水準にある。予測では2025年までに80%を達成するためには、労働人口に約325万人を上乗せする必要がある。この戦略の狙いは、強制力と一層包括的な権利を組み合わせることで労働力率を高めることにあり、過去7年間に14本の主要法案が成立するなど雇用が

表1：英国の人口構成

サード・エイジャー	健康で自活能力のある高齢者(主に50~80歳)で、キャリアの最終段階にある者か、有給雇用から退職している者。
高齢被扶養者	身体的支援などを他者に依存するようになった高齢者で、多くは福祉施設に暮らす。依存の始まり方は年齢によって大きく異なり、特に教育によって遅らせることができる。
移民一世	多種多様な環境からの移住者。教育水準やスキルが高い先進国からの移住者もいれば、学校教育をほとんど受けていないかまったく受けていない開発途上国からの移住者もいる。動機は経済的、社会的、政治的なものが混在し、グローバルな専門性の世界でキャリア開発をめざす者から、安全と生存を求める政治的亡命者までさまざまである。このグループは、中年前期であることが多い。
移民二世	親の文化や期待がある一方、発展する複雑な「受け入れ側地域社会」にも文化や期待があり、両者の間の対立に折り合いを付けられる人々。学歴や職歴は出身によって大きく異なり、英国籍の白人の同僚よりも優秀なグループもあれば、大幅に劣るグループもある。労働市場で特に差別を経験しやすいグループもある。
国内移住者	経済的または社会的な理由により英国内で移住し、新たな土地や地域社会に定着する必要がある者。このグループには、ロンドンや英国南東部に流入する若年成人、キャリア途上でイングランド南部広域エリアに散らばる人々、英国全土に広く散らばる少数民族グループも含まれる。
「置き去り」組	衰退する産業や地域の人々で、経済的な存在理由を失った地域社会に取り残された者。
転職組	中年期に新たな職業への転身を選択し、基本的に若年の新卒者のみ受け入れている分野へ進出する際に公式な資格と援助の両方を必要としている者。40代での転職と中年期の移民はそれぞれ具体的なニーズこそ異なる可能性があるが、上記の定義は両方に当てはまる。経済的、社会的に安定している職業もあるが、とてもそうとは言えない職業もある。

出典：S.McNair。「人口学と生涯学習」、英国国立成人・生涯教育研究所、2008

政府の優先政策となっている。特に、「就労不能給付」の件数削減に向けた取り組みなど、福祉制度改革は重要課題である。

■ 柔軟な働き方

英国は、EUの中でも労働時間が最も長い国の一つであり、ワークライフバランスの面で芳しい成果を挙げていない。ワークライフバランスの専門組織「ワーキングファミリーズ」による2005年の調査によれば、契約労働時間が週40時間であるにもかかわらず週45時間以上の労働が常態化している人は、ストレスが極めて大きく、帰宅後に子供や配偶者と

■英国

推計人口(100万人)*1	60.6 (06年)
面積(1,000km ²)*1	243
国内総生産(10億米ドル)*2	2,768 (07年)
一人当たりGDP(米ドル)*2	45,549 (07年)
経済成長率(%)*2	3.1 (07年)
失業率(%)*3	5.3 (07年)
高齢化率*1	16.0 (06年)
平均寿命 男性(歳)*1	75.3 (00年)
平均寿命 女性(歳)*1	80.1 (00年)
合計特殊出生率*1	1.84 (05年)

*1 UN, Demographic Year Book 2006

*2 UN, National Accounts Main Aggregates Database, Updated Sept. 2008

*3 OECD, Employment Outlook 2008

過ごす時間は1時間に満たないという報告がある。

したがって長時間労働ではなく「賢い働き方」、そして職場での柔軟性確保が必要である。英国は米国ほど生産性が高くなく、よりよいワークライフバランスを実現できれば、中高齢労働者向けの仕事の機会や内容は大きく変わる。既に2007年、一人親家庭の親の労働参加を促進するため、6歳未満(障害のある子供の場合は18歳未満)の子を持つ労働者や高齢被扶養者を介護している労働者は、総労働時間、時期、労働場所について、柔軟な働き方を要求できる法律が制定された。2008年5月には、政府は、2009年4月からこの対象を16歳までの子を持つ親に広げると発表し、同様に、職業訓練のための休暇取得を要求できる権利も導入する計画を立てている。

■ 年金

「退職後の未来：老後への投資」と題した香港上海銀行(HSBC)のグローバル調査によれば、政府の高齢者支援体制について国民の信頼が最も低いのは英国である。さらに、閉鎖・凍結されている職域年金基金も多く、老後の安心にとって問題なのは政府の能力だけではない。

■ 差別、平等、権利

エンプロイアビリティの決定要因は労働者の適性と能力である。職場での年齢差別が2006年に禁じられたにもかかわらず、中高齢労働者に対する偏見は依然として散見される。政府は2008年7月、新しい平等法案の計画を発表した。募集・雇用に当たっての積極的差別是正措置に道を開くもので、少なくとも公共部門では、人種、民族、性別、障害の面で、職場へのダイバーシティ(多様性)を徹底するのが目的である。中高齢労働者はこのプログラムでダイバーシティへの新たな取り組みの先駆けとならなければならない。入念なエイジマネジメント(年齢を考慮した経営管理)による長期的視点に立った経営戦略は雇用者、中高齢労働者の双方に表2に示すようなメリットがあるという報告がある。また、フィンランド労働衛生研究所の「労働適応能力指標(WAI)」は雇用主には有効なツールである。

表2：エイジマネジメントによる経営のメリット

雇用主	中高齢労働者
スタッフの帰属意識	就業機会の増加
ストレスや病気の減少	キャリア開発
離職率の抑制	健康・福祉の向上
退職時期の延期=年金費用の削減	ワークライフバランスの向上
労働費用全体の減少	モチベーション向上
生産性向上	働きがいの向上
熟練労働力の充実	スキルの向上
イノベーション力の進展	イノベーションの経験
チームワーク向上	経験の評価
労使関係の改善	経営側との関係改善
株式価値の向上	退職の準備

出典：2006年ILC-UK会議、P. テーラー、オーストラリア

また世界保健機構(WHO)は職場での健康の重要性を強調している。先頃発表した「健康増進型職場(Health Promoting Workplace)」で、「グローバル化が進む市場では、モチベーションが高く健康的で有能な労働力なしに将来の成功はおぼつかない。顧客の期待と組織の目標で柔軟でダイナミックなバランスを追求する一方、従業員のスキルと健康のニーズに関しても同様のバランスを追求することが企業や組織の市場における競争力強化につながる。また国家にとって、持続性のある社会・経済発展の前提条件になる。」と述べている。欧州職場健康増進ネットワーク(European Network for Workplace Health Promotion)が進める「職場の健康増進」でも、労働者の健康と福祉の改善に向け健康増進活動を、雇用主、従業員、社会が一体となって取り組む活動と定義している。作業組織や労働環境の改善、労働環境整備への労働者の参加促進、個人のスキルと専門能力育成の奨励に特に重点が置かれている。

またさまざまな形で教育や訓練の機会を労働者に提供すること、「生涯学習」が以前にも増して重要である。

昨今の世界金融危機から、今後どのような状況になるか正確に把握するには時期尚早であるが、「現実」が何よりも重要な時代に突入している。雇用政策は重大な局面を迎え、もはや政府に失敗が許される余裕はない。

高齢者の多くは、経済生活、社会生活で一定の役割を担い続けたいと願っている。