

先端研究助成基金助成金(最先端・次世代研究開発支援プログラム)
実績報告書

本様式の内容は一般に公表されます

研究課題名	高齢・障害者の雇用と日本の新しい社会システム
研究機関・ 部局・職名	敬愛大学・経済学部・准教授
氏名	高木 朋代

1. 研究実施期間 平成23年2月10日～平成26年3月31日

2. 収支の状況

(単位:円)

	交付決定額	交付を受けた額	利息等収入額	収入額合計	執行額	未執行額	既返還額
直接経費	19,000,000	19,000,000	864	19,000,864	18,831,390	169,474	0
間接経費	5,700,000	5,700,000	0	5,700,000	5,700,000	0	0
合計	24,700,000	24,700,000	864	24,700,864	24,531,390	169,474	0

3. 執行額内訳

(単位:円)

費目	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	合計
物品費	0	364,645	104,235	354,872	823,752
旅費	0	2,728,269	601,744	2,449,713	5,779,726
謝金・人件費等	0	1,683,324	739,622	1,576,765	3,999,711
その他	0	283,039	91,792	7,853,370	8,228,201
直接経費計	0	5,059,277	1,537,393	12,234,720	18,831,390
間接経費計	0	1,650,000	2,100,000	1,950,000	5,700,000
合計	0	6,709,277	3,637,393	14,184,720	24,531,390

4. 主な購入物品(1品又は1組若しくは1式の価格が50万円以上のもの)

物品名	仕様・型・性能等	数量	単価 (単位:円)	金額 (単位:円)	納入 年月日	設置研究機関名
なし				0		
				0		
				0		

5. 研究成果の概要

本研究は、高齢者・障害者の雇用と社会的包摂について検討し、国際比較サーベイ調査、国内外ヒアリング調査および関連分野の理論研究を通じ、以下の見解を得た。先進諸国で主流となる差別禁止法は、差別問題および雇用問題を根本的には解決しない。国際社会の方針とは逆流するが、働き活躍する姿こそが人々の差別意識を払拭するのであり、日本は、差別禁止法の影響は参考にしつつも、従来の雇用促進法と日本固有の人事管理を活かした現行政策を維持していくべきと考える。高齢・障害者雇用は、利潤を求める企業の経営と、社会的基盤財を求める人々の原初的野心の結合によって進展する。よって、保障と自立の均衡点は経済合理的な追求よりも、むしろ人間の本質を理解することによって求められる。

課題番号	LZ010
------	-------

先端研究助成基金助成金(最先端・次世代研究開発支援プログラム) 研究成果報告書

本様式の内容は一般に公表されます

研究課題名 (下段英語表記)	高齢・障害者の雇用と日本の新しい社会システム
	Elderly and Disabled Employment in Japan's New Society
研究機関・部局・ 職名 (下段英語表記)	敬愛大学・経済学部・准教授
	Keiai University, Faculty of Economics, Associate Professor
氏名 (下段英語表記)	高木 朋代
	TAKAGI, Tomoyo

研究成果の概要

(和文):

本研究は、高年齢者および障害者の雇用と社会的包摂について検討し、国際比較サーベイ調査、国内外ヒアリング調査、および関連分野の理論研究を通じて以下の見解に至った。先進諸国で主流となっている差別禁止法は、差別問題および雇用問題を根本的には解決しない。国際社会の方針とは逆流するが、高年齢者および障害者が実際に働き活躍する姿こそが、人々の心性に根付く差別意識を払拭する可能性を持つのであり、日本は、差別禁止法の思想は参考にしつつも、従来の雇用促進法と日本固有の人事管理を活かした現行政策を維持していくべきと考える。高齢・障害者雇用は、利潤を求める企業の経営と、社会的基本財を求める人々の原初的野心の結合によって進展する。よって保障と自立の均衡点は、経済合理の追求だけでなく、むしろ人間の本質を理解することによって求められる。

(英文):

Having examined in this research the employment of elderly and disabled people and their social inclusion through international comparison surveys and interviews in Japan and other countries as well as through theoretical studies of related fields, I have come to realise that anti-discrimination laws now prominent in developed countries do not fundamentally solve the problems of discrimination or of employment. This may go

様式21

against currently accepted thinking in international communities, but it is awareness of the elderly and the disabled actively working that may potentially eradicate the deep-rooted sense of discrimination in people's minds. In Japan we should maintain the existing employment promotion acts and the current policies that take into account the merits of the particularly Japanese style of human resources management while keeping in mind the idea behind anti-discrimination laws. Employment of the elderly and the disabled is more likely to occur when profit-seeking company management goes hand in hand with people's innate ambition to obtain social primary goods. We shall achieve an equilibrium between social security and personal independence not only by pursuing the economic rationality but, more importantly, by understanding human nature.

1. 執行金額 24, 531, 390円

(うち、直接経費 18, 831, 390円、 間接経費 5, 700, 000 円)

2. 研究実施期間 平成23年2月10日～平成26年3月31日

3. 研究目的

健康で健全な社会の実現は、必ずしも医療や介護分野における科学的進歩や、医療・社会保障制度の改善ばかりによって達成されるわけではない。「働くことは健康によい」という考えは、既に多くの人々によって共有されているように思われる。しかし、就業意欲を持ち、働くことを善とする人が多い日本でも、依然としてその諸力を汲み取る雇用は十分には進んでいない。本研究の目的は、日本そして諸外国が活力ある社会を築いていくために、これまで雇用・労働システムから排除されがちであった、高齢者および障害者の人々を「働く場」に招き入れるためには、どのような社会環境づくりが求められているのかを検討していくことにある。

上記の目的のために、本研究では次の分析視点を置く。第一に、差別の起源と社会的位相を明らかにし、「高齢・障害者が働く姿」が実際に社会に示されていくことの意義について考察する。現在、国際社会での主流的考えは、WHO「国際生活者機能分類(ICF)」や国連「障害者権利条約(CRPD)」以降、「合理的配慮」によって社会的包摂と社会的公正が実現されるというものである。また、ADEAやADAなどの差別禁止法(米国)やEC指令に基づく各国法規制(EU諸国)によって、高齢者や障害者に対する差別的扱いや差別的制度の撤廃を目指すというものである。しかしながら本研究では、そうした理念型の枠組みだけでは現実には動かないということ、そして、社会の中で役割を担い活躍する高齢・障害者の姿が具体的に示されることによってこそ、人々の中にある差別意識は薄れ、連綿と受け継がれてきた高齢者観・障害者観が打ち砕かれ、健全で活動的な社会を生み出すことにつながるという仮説をおく。

第二に、健康的で活力ある社会の実現のために、高齢・障害者の雇用を進めることの重要性を認識した上で、雇用の主要な受け皿である企業が高齢・障害者の雇用を拡大していくための経営管理について検討する。国際社会の主流的考えは、合理的配慮そして差別禁止法によって雇用差別が取り払われ、高齢・障害者の雇用が広がるというものである。これに対して本研究では、日本が施行している「高年齢者雇用安定法」(年齢を具体的に設定した雇用義務規定)や「障害者雇用促進法」(法定雇用率を具体的に設定した雇用義務規定)のほうが、実際には雇用が進んでいる点に着目する。合理的配慮に基づき、社会や環境を変えることは確かに重要であるが、しかし持続的な雇用・就業を実現するためには、確かな政策と明確な企業の人事管理が欠かせない。そのような考えに立った上で、第一の仮説として、最適なマッチングのためには、具体的支援や制度が重要であり、そのためには、先の第一の分析視点とは逆理的であるが、まず高齢・障害の事実を明確にすること(肯定的な意味でのラベリング)が必要とされることを説く。第二の仮説として、これまでマッチング問題にのみ焦点が当てられがちであったが、持続的雇用のためにはリテンション管理も同様に重要であり、この時、マッチング施策とは逆に、一般従業員に行われている普遍的な人事管理手法の中に、高齢・障害者の持続的雇用実現の鍵がある可能性を説く。

第三に、利潤を追求する経済組織としての企業の経営活動と、生活・経済状況を鑑みる高年齢者・障害者の就業行動をかみ合わせる雇用が、どのような場合に実現されるのかを検討する。社会保障の充実と雇用促進を両睨みした政策の検討は、いずれの国においても重要課題となっているが、この課題の探究は、保障と自立の均衡点を探ることに繋がる。

日本には、これまでの産業発展プロセスの中で醸成されてきた特有の勤労観や人を大切にする企業社会の慣行があり、健康的で活力ある新しい社会システムへの展望を巧みに拓いていく潜在能力があると考えられる。また本研究は、他先進諸国と比較して常に非難されがちであった日本の法や政策が、本当に否定されねばならないものであったのかについて模索するものでもある。世界一の高齢国である我が国の高齢・障害施策に各国が注目している。他国の方策に大いに学びつつ、しかし日本には日本独自の優位性を活かした高齢・障害者政策があり、持続的な成長を実現していくための道筋があるのだということを、最終的には提示していくことになるかと予見される。

4. 研究計画・方法

具体的には次のように調査研究を進めた。まず、これまでの研究の成果を統合した上で、分析の枠組みを可能な限り明確に設定するために、(1)研究課題とその周辺領域に関する議論のレビュー、(2)差別問題、高齢・障害者問題に係る各国法・制度の変遷、雇用問題、高齢・障害者生活、人権問題に関する文献サーベイと各種調査データ・報告書収集を行う。また、雇用における諸問題や実態の把握、高齢・障害者本人とその家族の生活・経済状況および就業行動について把握するために、(3)雇用先駆企業と授産施設・作業所、支援組織、当事者と家族を含む関係者、情報提供者等に対する国内外ヒアリング調査および参与観察を行う。さらに定性的調査の他に、量的に実態を把握するために、(4)「障害者・高年齢者に関する意識調査」6カ国国際比較サーベイ調査、(5)高年齢者・障害者雇用と企業の人事管理に関するサーベイ調査を行う。この他に、人々

の心性に潜む差別意識の歴史を読み解くために、(6)国内外の文芸作品における、高齢・障害者差別と社会における役割の変遷分析、(7)伝記、手記、映像、書籍、写真を通じた人物分析によって、高齢・障害と特殊能力に関する考察を行う。また、社会における物理的な排除・包摂の実態を解明するために、(8)大都市の建造物・公共施設・交通施設のアクセシビリティ調査を行う。

(4)は平成24年度、(5)は平成25年度に行われ、他は研究期間を通して行われた。

5. 研究成果・波及効果

本研究の第一の分析視点は、差別の起源と社会的位相を明らかにし、「高齢・障害者が働く姿」が実際に社会に示されていくことの意義について考察することであった。国際社会の主流的考えは、差別禁止法と合理的配慮の考えによる差別撤廃の推進というものである。この課題に対して本研究が得た見解は以下のとおりである。(1)6カ国国際比較サーベイ調査および聞き取り調査：差別禁止法を制定する国々において、高年齢者・障害者に対する差別意識が軽減されているということはない。むしろ高年齢者に関しては、労働環境の厳しさと相俟って早期に職業から引退し社会保障の受給者になるという実態から、また障害者においては障害を理由に手厚い生活保障を受ける人々が多いことから、日本よりも、勤労者と引退者、健常者と障害者の線引きが人々の意識の中に強く引かれていと推察される。このような心性が、高年齢者・障害者の雇用を阻んでいると考えられる。(2)文芸作品(小説、映画、ドラマ、アニメ、漫画)の解説による、高齢・障害者に関する意識の変遷分析：時代の流れに則した高齢・障害者観の変遷があると考えられる。現代においては高齢・障害の境界線が曖昧になりつつあり、差別の対象から再び畏敬の対象や特殊な個性の象徴と捉えられる風潮へと変化している。その背後には日本のアニメや漫画が世界に広がりこれを支持するポピュリズムが寄与していると推察する。(3)各種二次資料を用いた人物分析：各分野で卓越した業績を残した人々と高齢・障害の関係については、「高齢・障害にもかかわらず」ではなく、「高齢・障害ゆえに」偉業を成し遂げた、と理解することが妥当とされる事例が多く存在している。

以上の分析から、国際社会が設定する差別禁止法や合理的配慮などの理念型の枠組みみだけでは現実には動かないということ、そして、後述の見解と合わせるならば、社会の中で役割を担い活躍する高齢・障害者の姿が具体的に示されることによって、人々の中にある差別意識は薄れ、連綿と受け継がれてきた高年齢者観・障害者観が打ち砕かれ、健全で活動的な社会を生み出すことにつながるという仮説は、ある程度受け入れられるものと考えられる。また障害者・高年齢者観の変遷を紐解くと、前近代から連綿と受け継がれてきた高齢・障害に関する差別意識は、一様に存在しているわけではない。このことは、人々が抱く差別というものが、当該者が属する時代と社会圏に強く由来し、刻一刻と変化していく一時代の位相にすぎないことを暗示する。つまり人々のなかに強く根付いていると目される差別意識は、実は操作可能な変数であり、政策等によって変化させることができると考えられる。

次に第二の分析視点は、高齢・障害者の雇用を拡大していくための企業の経営管理について検討することである。国際社会の主流的考えは、合理的配慮そして差別禁止法によって差別がなくなり、高齢・障害者の雇用が広がるというものである。この課題に対して本研究が得た見解は以下

のとおりである。(1)主要都市アクセシビリティ調査:スロープ、エレベーターの設置などアクセシビリティが最も進んでいるのは予測に反して東京であった。欧州では合理的配慮の考えよりも費用の問題や外観を損なうことへの拒否反応が強く、例えば車椅子等利用者が一人で通勤することはほとんど難しい状況にあり、補助者を伴う車などが主たる移動手段となっている。(2)6カ国国際比較サーベイ調査:各国において合理的配慮が必ずしも浸透しているわけではない。(3)ヒアリング調査と参与観察:日本企業では、高年齢者雇用安定法と障害者雇用促進法の下、十分とはいえないものの他国と比するならば着実に雇用が行われている。また法を遵守しようとする企業努力が、他の従業員の就業意識にも正の影響を与えるなどの副次的効果をもたらし、長期的に見れば、企業の社会的責任の枠を超え、人材の育成と活用の領域にまで影響を及ぼすものと期待できる。しかしながら他方で、法規制による雇用圧力が企業の実施可能水準を越えて強まり過ぎることで、逆に雇用が不安定になる可能性がある。(4)サーベイ調査、ヒアリング調査、文献サーベイおよび周辺領域に関する議論のレビュー:マッチングと同時にリテンション管理が極めて重要であり、①マッチングおよびリテンションの両面で、社内外の補助者のきめ細やかな支援や企業の人事部等の深い関与が持続的雇用を左右する要因となっている。そのため障害や年齢という課題が事前に明らかにされる必要がある。②入職後のリテンション管理においては、一般従業員と同様の動機付け施策、能力開発、配置や異動と、それに伴う昇進昇格・賃金上昇が可能となる普遍的な人的資源管理が有効に作用している。これによって、組織へのコミットメント(職場への埋め込み)や経営理念の共有、ビジョンや価値観への共鳴、人間が本来的に持つ承認欲求の充足が実現され、持続的雇用促進の鍵になる可能性が高い。(但し、障害者の場合には、障害区分と障害の程度によっては、これは当てはまらない。)

以上の分析から、米国の差別禁止法および欧州の EC 指令によって、国際社会の新しい秩序として提唱された合理的配慮や年齢差別禁止の考えは、これらが既に施行されている国々においてできども、未だそれほど一般市民の間で理解され共有されているわけではないと見なせる。また、この新しい秩序が、人々の心性に根付く差別意識を払拭し、また高齢・障害者の雇用機会を拓くと見做すには難しい側面があると推察する。日本でも差別禁止法の施行が予定されているが、各国の状況を鑑みるならば、これを補完する施策が必要であり、日本は差別禁止法後も、現在の仕組みを簡単には手放すべきではないと考える。国際社会がとる差別禁止法と、従来の日本固有の雇用政策や企業の人事管理を活かした既存の制度枠組みという、この両輪を同時に走らせることで、他国の手本となる政策を導くことができるのではないかと考える。

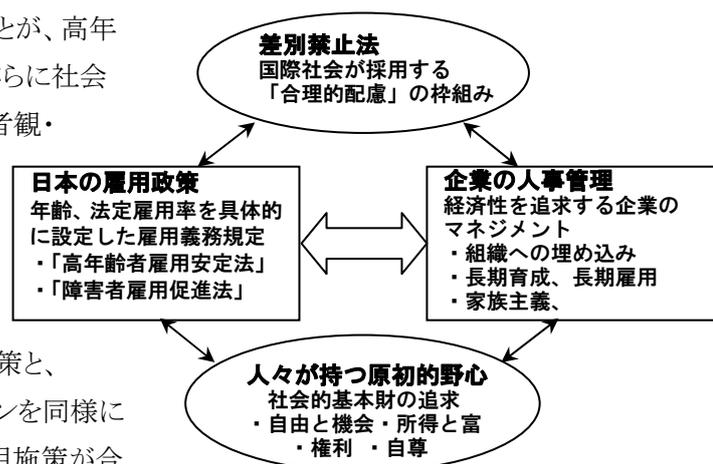
第三の分析視点は、利潤を追求する経済組織という側面を持つ企業の経営活動と、生活・経済状況を鑑みる高年齢者・障害者の就業行動をかみ合わせる雇用が、どのような場合に実現されるのかを検討することである。この課題に対し本研究の見解は以下のとおりである。(1)周辺領域に関する議論のレビューとヒアリング調査:高齢・障害者の雇用は、企業の経済性を追求する経営原則と、働く人々の、自由と機会、所得と富、権利、自尊といった社会的基本財の追求という原初的野心の結合によって進展する。そのためには組織と人を強く結びつける仕組みの構築と維持が大切であり、この時、従来からの日本産業界の雇用慣行や人事管理手法が人と組織の重要な結節

様式21

点となり、うまく作動していく可能性がある。(2)6 カ国国際比較サーベイ調査:日本では年金の充実よりも就業機会を拓いていくことを求める声が多く、また障害者雇用に関しては、いずれの国の人々も、社会保障の充実よりも就業機会を増やすことを求めている。各国で就業の重要性と必要性が十分に認識されていることがわかる。

以上の分析から、高齢・障害者の雇用促進による社会への包摂は、社会の公正理念からだけではなく、企業内部における人事管理上の公正原理および利潤追求原理の両面からも正当化されるということ、また、雇用を駆動させる原動力は、必ずしも利潤の追求や当事者の社会生活環境や経済状況だけでなく、人間が本来的に持つ野心や道徳感情といった不変的な資質が強く関係していると想定される。

なお、本研究の社会的・経済的な課題解決への波及効果や研究分野への貢献として、次のことが考えられる。高年齢者および障害者の生活と雇用の問題は、日本のみならず世界的に見て重要であり、かつ高年齢者に関しては喫緊の課題となっている。また国際社会の潮流として、差別是正の取り組みは、先進諸国のみならず多くの国々の重要政策と位置づけられている。本研究は、国際社会の多くが採用する差別禁止法と、従来の日本固有の雇用政策や企業の人事管理を活かした既存の制度枠組みという、この両輪を同時に走らせることで、他国の手本となる政策を導くことができるのではないかと考える。このことが、高年齢者や障害者の雇用促進に繋がり、さらに社会で活躍する姿が、人々が持つ高年齢者観・障害者観を変えるであろう。これは、結果的に差別的扱いや制度を撤廃させることに繋がっていく。差別禁止法が想定する道筋とは逆流する道筋である。しかしこうした政策と、本研究が示したマッチングとリテンションを同様に重視する企業の高年齢者・障害者雇用施策が合わさることで、健全で健康な社会の実現に近づくことができるものと考えられる。



日本には日本独自の優位性を活かした高齢・障害者政策がある。だがその方向性を探索することは、最終的には高齢化に直面する他国の問題や持続的な経済成長の課題解決にも繋がりを。また高齢・障害者の福祉と雇用の分担と連携を考える本研究の成果は、将来的に、社会政策、経済政策、労働および経営研究、立法などの議論に貢献しうると考える。

6. 研究発表等

<p>雑誌論文</p> <p>計4件</p>	<p>(掲載済み一査読有り) 計0件</p> <p>(掲載済み一査読無し) 計3件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高木朋代「高齢者雇用と公正原理：選抜における合意形成と正義の分配原則」『ジュリスト』5月号 No.1441, 2012年4月, pp.24-29. ・高木朋代「高齢者雇用安定法の改正と逆理的帰結：暗黙の選抜と揺れる雇用保障」『ジュリスト』5月号 No.1454, 2013年4月, pp.43-48. ・高木朋代「65歳雇用義務化の重み」『日本労働研究雑誌』No.643 特別号, 2014年1月, pp.21-30. <p>(未掲載) 計1件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Takagi, Tomoyo, “What Helps Drive Elderly Employment in Japan?” <i>Population Ageing</i>.
<p>会議発表</p> <p>計8件</p>	<p>専門家向け 計6件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Takagi, Tomoyo, “Employment of the Disabled: Social Inclusion and Active Society,” Interactive Seminar on Disability at Oxford, held by the Oxford Centre for Interdisciplinary Disability Research at St Antony’s College, University of Oxford, November 2011. ・ Takagi, Tomoyo, “Research on Employment of the Elderly in Japan,” Graduate Seminar in Japanese Studies at the Nissan Institute, University of Oxford, June 2011 ・ Takagi, Tomoyo, “The Advantages and Disadvantages of the Japanese Labour Market and Human Resources Management,” East Asian Studies, University of Zurich, Switzerland, April 2012. *Invited ・平成25年6月 日本労使関係研究協会 労働政策研究会議 (於 慶応義塾大学) 報告課題「65歳雇用義務化の重み—隠された選抜、揺れる雇用保障」 ※メインテーマセッション「高齢社会の労働問題」報告およびパネリスト ・平成25年7月 日本労務学会 (於 大阪国際大学) ※「障害者・高齢者雇用セッション」コメンテーター ・平成26年1月 漁業者高齢化研究会 (於 東洋海洋大学) 報告課題「高齢従業員の就業意欲と就業実現」※科研費研究会 <p>一般向け 計2件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年10月 埼玉生産性本部 労使時局研究会 (於 さいたま共済会館) 講演課題「65歳雇用延長制度導入の課題」 ・平成25年4月 企業役員研修会 (マルホ株式会社)「人事方針役員プロジェクト」報告課題「高齢者雇用の諸問題、マネジメントに必要な視点」※研究報告と意見交換
<p>図書</p> <p>計1件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高木朋代「高齢者雇用のマネジメント」経営行動科学学会編『経営行動科学ハンドブック』第4章「人的資源」第21項, 中央経済社, 2011年10月, pp.150 - 156. ※学会設立10周年記念事業出版、解説論文
<p>産業財産権 出願・取得 状況 計0件</p>	<p>(取得済み) 計0件</p> <p>(出願中) 計0件</p>

様式21

Webページ (URL)	—
国民との科学・技術対話 の実施状況	—
新聞・一般雑誌等掲載 計9件	<ul style="list-style-type: none"> ・高木朋代「人と組織を結びつけるシステムを考える」『中央公論』4月号「シリーズ：人生後半戦一定年後の仕事」, 中央公論新社, 2012年3月, pp.174 - 181. ・平成24年9月 『年の功』再発見『Works』Vol.91, リクルートワークス研究所. ※エッセイ ・平成25年2月25日 「日本経済新聞」朝刊 ※取材記事 ・平成25年3月『人材教育』4月号, 日本能率協会マネジメントセンター, pp.42-45. ※取材記事 ・平成25年4月「生産性新聞」(日本生産性本部) ※記事「揺れる労働者心理」輪番制コラム「人と組織の未来」執筆 ・平成25年5月「生産性新聞」(日本生産性本部) 輪番制コラム「人と組織の未来」執筆 ※記事「揺れる雇用保障」輪番制コラム「人と組織の未来」執筆 ・平成25年5月「生産性新聞」(日本生産性本部) 輪番制コラム「人と組織の未来」執筆 ※記事「雇い続けたい人材を育てる」輪番制コラム「人と組織の未来」執筆 ・平成25年6月 『企業年金』7月号, 企業年金連合会, pp.28-29. ※記事「マイオピニオン」エッセイ ・平成25年6月 「自己選抜による対象者選抜と、雇用圧力による労使関係の揺らぎ」『オムニ・マネジメント』7月号, 日本経営協会, pp.2-7. ※エッセイ論文
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・Oxford University Japanese Studies Newsletter (2011) の中で、本研究助成金を受けることが紹介された。 ・平成24年11月2日、9日 NHK Eテレ、「団塊スタイル」出演 ・平成25年9月 『中央公論』(10月号) 特集「60歳からの『働く』と『生きる』」. ※座談会「年金がもらえるまで働き続けるのが幸せなのか」 大竹文雄(大阪大)×斎藤誠(一橋大)×高木朋代 ・平成25年9月「日本経済新聞」 ※経済論壇「異次元緩和の効果は」(土居丈朗(慶応大))で中央公論鼎談の内容紹介 ・平成26年2月 NHK「日曜討論」2月1日放送. ※番組構成へのアドバイスと意見

7. その他特記事項