

高齢社会における法・政策上の課題

【オンラインシンポジウム開会の挨拶】

名城大学法学部長の伊川正樹でございます。名城大学法学部は、1950年に法商学部法学科として創立されて以来、着実な歩みを進め、2020年に70周年を迎えました。70年間の歩みのなかで、本学の立学の精神である「穏健中正で実行力に富み、国家、社会の信頼に値する人材を育成する」という方針のもと、先人たちの多大なるご尽力により、幾多の困難な時期を乗り越えてきました。また、「法的思考および法的素養を修得させることにより、社会のみならず自己に対する客観的な視点を持ち、正義感と倫理観を兼ね備えて、自分で考え判断することのできる人材の養成」という法学部の人材養成目的ののっとり、社会のさまざまな分野で活躍する人材を数多く輩出してまいりました。

このたび、法学部創立70周年を記念して、現代社会における諸課題に対し、法的な立場から考えるという趣旨で、シンポジウムを開催することといたしました。テーマの選定に当たっては、本学がこれまで重視してきた実学、すなわち、社会における実践力という観点から、多様化、輻輳化する現代社会における課題について、複数の法分野をまたがって多面的に議論することにより、実践的な検討をおこなうことができるテーマを探ってまいりました。また、在学生・卒業生を含む、法学部に関連する多くの方々に広く関心を持ってもらえるようにと、「高齢社会における法・政策上の課題」というテーマを設定しました。

本来であれば、このテーマに関心のある方々をお招きして公開シンポジウムのかたちで開催を予定しておりましたが、折からの新型コロナウイルス感染症の影響で、オンラインシンポジウムの形式をとらせていただくこ

名城大学法学部創立 70 周年記念シンポジウム

といたしました。

本日は、社会保障法がご専門で高齢者の法的問題に造詣が深い、横浜国立大学の関ふ佐子教授と、刑事法の立場から高齢犯罪者の問題に取り組まれている國學院大學の安田恵美准教授にご協力をいただき、本学部の柳澤武教授を加えた上で、本学部、前田智彦教授のコーディネートにより、シンポジウムをおこなっていただきます。法律の専門家だけでなく、社会を構成する多くの人々にとって重要な課題であるテーマにつきまして、多くの方々に関心を持っていただけるような内容になるものと期待しております。どうぞよろしく願いいたします。

名城大学法学部長・教授

伊川 正樹

■シンポジウム

〔報告〕

関 ふ佐子 氏（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授：高齢者法・社会保障法）

安田 恵美 氏（國學院大學法学部准教授：刑事政策）

柳澤 武 氏（名城大学法学部教授：労働法）

〔コーディネーター〕

前田 智彦 氏（名城大学法学部教授：民事訴訟法・法社会学）

■日 時 2020 年 12 月 6 日（日）15 時～17 時

第1部 報告

○前田： これから、シンポジウム「高齢社会における法・政策上の課題」を始めさせていただきます。まず、3名の先生方にご報告いただき、そして、その後、報告者3名、そしてコーディネーターの私と4名でディスカッションをさせていただくというかたちで進めさせていただきます。申し遅れましたが、コーディネーターを仰せ付けられました前田智彦と申します。

では、早速、第1報告から進めさせていただきます。まず、関ふ佐子先生に「高齢者法の課題」というタイトルでご講演をいただきます。関ふ佐子先生は、横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授でおられまして、研究テーマは高齢者法、社会保障法ということで、最近のご著書に、樋口範雄先生との共同の編著『シリーズ超高齢社会のデザイン 高齢者法』という書籍の第1章で「高齢者法の意義」という論文を上梓されております。それでは、お願いします。

【第1報告】「高齢者法の課題」

関 ふ佐子教授（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院）

関です。本日は、名城大学法学部の70周年記念シンポジウムで話をする貴重な機会をいただきまして、どうもありがとうございます。本日は、「高齢者法の課題」という内容でお話しさせていただきます。

まず最初に、少し問題提起をしたいと思います。皆さんに考えていただきたい内容です。生活保護といって貧しい人に対する社会保障給付がありますが、65歳を過ぎると、困窮していれば生活保護を受給することができます。例えば、65歳より若い私が生活保護を受給したいと言った場合は、「働いてください」と言われて、働く能力があれば働くことを求められるのですが、65歳になると、働く能力があっても、働かずとも生活保護を受給できます。

これについて、皆さん、どう思われますか。例えば、65 歳以上の方が社会貢献活動などをしながら、皆さんの税金で賄う生活保護を受給してもいいでしょうか。なぜ年を取ると、働かなくていいと社会が認めているのか。そういったことを、本日は考えたいと思います。

次に、この報告全体を通して考えていきたいのは、年齢差別の問題です。世の中にいろいろな差別がありますが、そのなかで他の差別と年齢差別はどう違うのか。

また、もう一つ考えていきたいのは、高齢者は、例えば、年金を受給できたり、先ほど言ったように働かなくとも生活保護を受給できるわけですが、そのような特別な保障が高齢者に対してあるのはなぜかという点です。高齢者は、他の世代の人たちと違って、こういった特徴があるということを見ていくことから、この問題を考えていきたいと思います。

高齢社会には高齢者をめぐるいろいろな法政策がありますが、そのような法政策が今後どうあるべきか、どのような方向に進んでいったらいいのかを考えている「高齢者法」という法分野があります。その課題は何かということ、全体を通じて皆さんに聞いていただいて、今後の法政策のあり方を一緒に考えることができればと思います。

では、高齢者和其他の世代との違いについて、先ほど生活保護の話をしました。もう少し詳しく見てみましょう。生活保護法第 4 条は、「保護は、生活に困窮する者が、その利用し得る資産、能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件として行われる」と定めています。ここの「能力」というところがポイントで、働くことができる人は、働かないと生活保護はもらえないということが定められています。

しかし、実務では、65 歳以上の人には稼働能力（働く能力）は求められていません。これに対して、例えば、障害者であれば、いろいろな障害がありますので、働くことができれば、働かなければならない。なぜ、このような実務がなされているかということについて、その根拠は明確に定められているわけではないのです。でも、多くの人が、高齢者になると働

かずともいいのではないかと思っているからか、生活保護においては、働かずとも高齢者は生活保護を受給できます。

そうすると、問題提起したように、なぜ働く努力をしなくてもいいのかという疑問が出てきます。また、他の人の税金で賄われている生活保護を受けながら、例えば、社会貢献、社会参加、ボランティアに時間を割いてもいいのでしょうか。少し不思議な感じがしませんか。皆さんの税金で給付を受けながら、でも、働いて収入を得たり、税金を払わずに自由なことができる。なぜ、これが高齢者だと許されているのでしょうか。障害者や他の世代の人たちとどう違うのでしょうか。

世の中のいろいろな法制度というのは、多くの人が、これは妥当だと思うかたちになっていることが多いのですが、なぜ多くの人は、このような年齢による制度の違いを受け入れているのか。その理由を探ろうと、高齢者法では研究しています。

その理由は何かという点は非常に難しく、まだ思案途中ですが、例えば、高齢者というのは、他の人と比べて終末期、つまり死がより近いからか、尊厳ある生活がより重要になるからか、といったことが挙げられるのではないかと考えています。こうした理由を、皆さんも一緒に考えていただければと思います。

他の制度でも同じようなことが起きていて、今度は失業について考えたいと思います。高齢者は失業するのかという点を考えてみます。この失業の話や雇用の話は、後ほど柳澤先生のご報告でもう少し詳しくされますが、簡単に雇用保険について見てみます。1984年の改正で、雇用保険には年齢要件が規定されました。ですが、2016年の改正まで、65歳以上の人は、雇用保険には新しく入れないこととなっていました。つまり、高齢者が失業するということが想定されていなかったのか、高齢者は雇用保険の対象者にはなっていないわけです。

2016年に改正されましたが、そんなに昔のことではないものの、その後も、高齢者は他の世代と異なる給付を得るかたちになっています。失業保険の給付に「基本手当」というものがありますが、それは高齢者には支

払われず、「高年齢求職者給付金」という高齢者用の給付が支払われるようになっていきます。これは、その他の若い世代に対する手当と異なり、一時金として一括して一回限り支払われます。

このように、高齢者が失業したら、またその後働くことが想定されていないのはなぜなのでしょう。なぜ高齢者には引退が認められているのか、そこを考えてみたいと思います。もし、その理由が少しでも明らかになれば、他のいろいろな制度についても、だから、こういう制度が必要なのだ、やっぱりここは改正したほうがいいのではないか、という話ができそうです。

こういうことを研究しているのが高齢者法という法分野ですので、これについて少し説明させていただきます。

高齢者法は、アメリカで“Elder Law”といわれる法分野として発展しました。日本では「社会保障法」「労働法」「民事法」「医事法」「刑事法」といったいろいろな領域で、それぞれ取り扱っている高齢者に関わる法的課題を体系的・横断的に取り扱う法分野です。

今日も、私は社会保障法を専門としていますが、労働法ご専門の柳澤先生、刑事政策ご専門の安田先生というように、いろいろな先生が高齢者の法的課題について話をされますが、いろいろなところが共通しています。なるほど労働法のこのような考え方があるから高齢者はこういう特徴だとか、なるほど刑事政策では、このように高齢者が扱われているのか、というように、その考え方は社会保障法でも同じではと考えさせられます。それぞれ違う分野で、高齢者をめぐる法的課題が取り扱われていますが、横断的に取り組んだほうが高齢者をめぐる課題は考えやすいということから、それができる高齢者法という分野を日本でも構築しようとしています。まだ確立途上のひよこのような存在ですが、それを法分野として確立していきたいと研究しています。

高齢者法という法分野では、高齢者特有の、他の世代の人たちとは異なる法的課題に焦点を当てることで、高齢者の権利保障をどうにか進められないかと考えています。法分野ですので、高齢者法という法律があるわけ

ではなく、この問題を考えている領域と 부탁드립니다。

高齢者法で何をしているかという、高齢者特有の法的課題を検討しています。それに当たって、高齢者の特徴というのはどういうものかということを考えています。その特徴から、高齢者の法制度はこうあるべきだ、いや、こうあるべきだということを考えていくわけです。

ここで一つポイントなのは、高齢者といっても、いろいろな人がいるということです。特に、若いうちは、平均値に近いと言われていますが、高齢になるとより広がっていく。長い人生を経ていますから、いろいろなことが、年を取れば取るほど異なってくる。そういう意味で、例えば、子どもを対象にした子ども法だとか、若年者、青少年を対象とした法分野と比べて、その対象とする人たちに多様性があるということが、高齢者法の特徴となります。そういったいろいろな違いがある高齢者でも、どこかしら共通点はあるのではないかと、他の世代と違う点があるのではないかと。そういうことを考えながら、そうした人たちをどう保障していくのかということを考えているわけです。

これについて、どういう観点から分析するとよいのか。これはまだいろいろななかたちで研究されているところですが、私自身は、次の4点、差別禁止、保護の法理、特別な保障、世代間公正から分析していくのではないかと考えています。

もう少し詳しく説明しますと、差別禁止の法理というのは、高齢者も自律した一人の人ですから、自律した人を前提に法制度を考えると、他の人と違う取り扱いをされたら、それは差別に当たるのではないかとという考えです。特に65歳以降も働く意欲がある、そういった高齢者がどんどん増えてきています。例えば、その人たちが、賃金を65歳以前と比べて減額されたら、それは年齢差別に当たるのではないかとという課題が、ここでは問題となってきます。他の世代と同じように考えると、違う取り扱いをしたら、それは差別に当たるのではないかとということを見るのが差別禁止の法理です。

他方で、高齢者というのは、さまざまな保護の対象にもなっています。

例えば、40 代半ばから老眼になっていくので、世の中の半分ぐらいの人は老眼だとも言えますが、老眼になるとか、高い音が聞こえづらくなるなど、年をとると身体機能がどんどん低下していきます。そうすると、それを補う保障・保護が必要です。そのような何らかのニーズに基づいて保障が必要だという点も高齢者の一つの特徴で、それをめぐって存在するいろいろな法制度を貫く理念が保護の法理です。

この保障について、もう一つ違う観点から見るとというのが、特別な保障の考え方です。保護の法理というのは、老化に伴うニーズがあるため、それを保障する必要があるという話です。そのようなニーズがなくとも、高齢者ということで、何らかの保障がなされている場合もあるのではないかというのが、この特別な保障の考え方です。

例えば、冒頭で話した生活保護のことを考えると、働くことができる高齢者であれば、働けないというニーズがあるわけでもないのに、他の世代とは異なり、高齢者には生活保護を認めている。これはなぜなのだろうか。それはもしかすると、柳澤先生のご報告で出てくると思いますが、例えば、高齢者には休息する権利があるからなのではないか。人生の終盤に、尊厳ある生活を保障してもよいからなのではないか。そう考えると、ニーズとは別な理由を根拠とした保障というのがあり得るかもしれない。というのが、この特別な保障です。私自身は、高齢者が生きてきたことの功績を評価して、高齢者に一定の保障をしてもいいのではないかと考えています。

もう一つの世代間公正とは何かといいますと、このようないろいろなかたちで高齢者に特別な保障をしていくと、結局、他の世代の人たちとの対立が生じかねません。つまり、高齢世代のみに特別な保障をすると、他の世代の人たちとの関係で不公平となりかねない。この不公平をどう解消していくか。世の中の資源は限られていますので、それをどう分配するのかを考える必要があるということです。この4つの考え方が分析の視点になるのではないかと考えています。

このなかで、特に本日考えたいのは、最初の差別禁止の法理と、その次の2つの保護の法理と特別な保障との関係です。年齢差別をしてはいけ

ないという考え方は分かりやすいです。この点、差別の考え方は、人種差別、男女差別、障害者差別と、いろいろな形で進展してきました。他の差別と比べて、高齢者の差別というのは、なかなか差別と捉えきれないという問題があります。

なぜかという、高齢者は、先ほど話したように、差別してはならないという対象になりますが、同時に特別な保障だとか、ニーズに基づく保障の対象ともなっています。つまり、高齢であるということを理由に何らかの保障を受けており、良い面もあるということは、差別に当たらないのではないかという考え方も生じやすいわけです。差別と保障をどうバランスをとっていかかが、他の差別と比べて難しく見えにくい。そういった側面が高齢者にはあります。どうしたら、年齢差別の課題を浮き彫りにできるか。そのようなことを考えていく必要があるわけです。

また、保障するといっても、いったいどの程度保障するのが課題となってきます。保障には、先ほどお話したように2種類あって、一つは認知症などといったニーズに基づく保障。もう一つは、引退など、他の人にはない保障。その2つの保障があるわけです。この内容を、それぞれ見ていくに当たっては、「高齢者ってこういう人たちなんだ」という高齢者の人間像を探っていくことで、何を保障し、何を保障しないのかということが見えてくるのではないかと思います。

本日は時間がなく、あまりお話できませんが、高齢者が差別の対象になっていることが、今、起きているコロナ禍で、より多くの人に認識されてきています。差別というのは、こういう問題なんだということが少し明らかになってきています。

差別というのはどういうものかを考えてみるために、高齢者を雇用している、または雇用を考えている経営者へのアンケートの結果を見えます。どのようなアンケートをしたかという、高齢者は「すぐ切れる」、つまり「怒りやすい」というイメージがあるか否か、このことがシニアを採用する際の課題となるかを聞きました。

そうすると、実際に10人以上高齢者を雇用している企業の経営者は、

年齢差別の例 : 高齢者雇用についての経営者へのアンケート

すぐ切れる	該当	非該当
0人	2	6
1～9人	1	30
10人以上	0	15

人数: シニアを雇用する人数

出典: YUVEC「シニアの働き方に関するアンケート」

分析: 東京都健康長寿医療センター研究所・高橋知也、横浜国立大学・安藤孝敏

高齢者が切れるとは思っておらず、そう思わないから、それが高齢者を採用する際の課題には当たらないと捉えています。これに対して、今まで雇用の経験がない企業では、「すぐ切れそうだから採用しない」という結果が出ています。雇用している人は、高齢者はそれほど切れるわけではないと思っているのに対して、していない人は、「すぐ切れそうだ」というイメージをもっており、だから雇用もしていない。していないから高齢者の実態が分からない、という状況が生じていることが、対象人数は少ないものが見えたのが、このアンケートです。

このように、いろいろなイメージが高齢者に対してあり、それをもとに雇用を控えたりするのが年齢差別です。差別について考えるときに、高齢者よりも、いろいろな研究が進んでいる障害者と比べると、差別の構造が分かりやすいと考えられます。次にその点を見ていきたいと思います。

「障害」というのは、一つ目は「心身の機能障害」、二つ目は「機能障害を有する者をとりまく社会的障壁」、三つ目は「機能障害を有する者がおかれた不利な状態」と定義されています。

この一つ目の機能障害というのは、例えば、高齢者で言えば、認知機能が劣っていく、そういった心身機能の話です。ここに着目する考え方は「医

学モデル」といわれています。これとは別の二つ目と三つ目の点がポイントで、この機能障害を有する人を取り巻く社会の壁だとか、その人が置かれた不利な状態に注目しなければいけないという考えが、「社会モデル」といわれています。

障害者の問題については、障害者運動が活発だということもあって、差別には、心身の機能の障害以外に社会の壁があるということが唱えられてきました。この障害者の不利な状況を明らかにしてきた歴史の過程を経て、社会の壁があるから、障害者には他の人たちと異なる配慮が必要だといわれてきています。このように、障害者の特性をあぶり出したことで、他の人とは違う、合理的配慮が必要だという考え方を見出してきました。また、実際の職場でも、障害者に配慮することで一緒に働きやすくするという政策が生まれてきたわけです。

これを高齢者に転じて考えてみると、認知機能が低下する、身体の機能が低下するといった、高齢者の心身の機能障害については今まで研究も蓄積されているし、それなりに明確になってきています。これに対して、高齢者については、いったいどのような社会の壁があるのかという研究が、まだ十分にはなされていません。そこで、高齢者には、いったいどのような配慮などが必要なのか明瞭にまだ分かっていません。そこを探しているのが高齢者法という法分野です。そこをどう探っていくのかという点が、高齢者をめぐる法政策を考えていく一つのポイントではないかと思えます。

この点、新型コロナウイルス感染症により高齢者の抱える社会の壁がより見えてきたことで、差別の構造が少し見えてきました。とはいえ、それも一歩にすぎないため、例えば、本日のシンポジウムでも、刑事政策ではどんなところが壁になっているのかというお話を伺うのをとても楽しみにしています。高齢者法では、そのような研究の蓄積をしていくこととなります。

アメリカでの研究と、主催する「高齢者法研究会」のメンバーと考えた高齢者法の特徴というのが、この「ア」から「ス」のリストです。研究を

高齢者の特徴のリスト

- ア. 高齢者は、保護を必要とする「か弱い」側面をもちやすい
- イ. 高齢者は、終末期をより間近に控えており、余命が若・中年者より短い
- ウ. 高齢者の生存のための生物学的能力、適応のための心理学的能力、役割充足のための社会学的能力などは、不可逆的に長期にわたって低下・変化しやすい
- エ. 高齢者は、若・中年者よりも病弱な場合が多く、より重症の急性疾患や慢性病を患いやすく、入院期間が長期化しやすい
- オ. 認知症の発病率は加齢により増加するため、高齢者は、認知症の影響を見逃ごせない人たちである
- カ. 高齢者は、比較的貧しい人たちであると考えられていたが、現在は、高齢者は長年蓄積してきた財産をもつ人たちともとらえられている
- キ. 高齢者は、それまでと同様の形で就労や就労自体が難しくなりやすい
- ク. 働ける者は働いて自活すべきという自立の精神が重んじられる社会のなかでも、高齢者は、就労しなくても許容される人たちである
- ケ. 高齢者は、就労を通じて社会に貢献するなど、それまで生きてきたことによる功績が評価される人たちである
- コ. 高齢者は、より長く生きてきた人たちである
- サ. 高齢者は、全ての人たちが将来なりうる可能性のある人たちである
- シ. 高齢者は、子といった家族に面倒をかけない、自立した人生をおくりたいと望む傾向が強く、それを支える社会保障制度を確立する要望が強い
- ス. 高齢世代は、障害者や貧困者のような特定のニーズを抱える集団ではなく、要介護の者も元気な者も、貧しい者も富める者もいる多様な世代である

しながら、このリストを書き換えています。高齢者は、か弱い側面を持ちやすいなど、いろいろな特徴が見えてきました。特に、高齢者が他の人たちと異なる特徴はどこかということをもとめました。

最初にも少し述べましたように、特に人生 100 年時代となって、多様化した高齢者像が見えてきました。そして、高齢者の特徴を分析すると、高齢者はより長く生きてきた人たち、そして終末期がより近い人たちです。この 2 点が、障害者や他の世代の人たちと高齢者が異なる点なのではないかと、今のところ考えています。

より長く生きてきたとは、どういう人たちかということ、高齢者は、例えば、意思決定するときに、それまでのいろいろな経験や思い出などが影響します。そうすると、障害者や子どもと比べて、その長い人生を反映したこだわりを持っていて、それに基づく意思決定をするのではないのでしょうか。そのように高齢者の行動は、長く生きてきたことが反映しているのではないかと、というのが高齢者の特徴の 1 点目です。法制度も、それを加味してできていると考えています。

もう 1 点は、他の世代と比べると余命が短いというのが高齢者の特徴です。そうすると終末期に向けた準備や、そのサポートが他の世代より必

要だったり、問題解決に時間をかけられません。終末期に近いという点から、それに対する配慮や法制度が必要になってきますので、この二つのポイントが大きな特徴ではないかと考えています。

これらを反映して、例えば、最初に問題提起したように、高齢者には就労を求めない、引退をみんなが認めている法制度なども正当化されているのかもしれないと考えていますが、皆さん、いかがでしょうか。

さて、いろいろと難しい課題はありますが、考えなければならないのは、どれだけ差別禁止、すなわち平等を保障して、どれだけ特別な保障をするのかという点です。平等を重視すると、差別のない世の中を考えていく必要があります。この点、高齢者の特徴や姿をより明らかにしていくと、「だから高齢者はこうなんだ」と、その本質が逆に固定化されて、高齢者の差別を生みかねないという課題が出てきます。実際、性差別や人種差別など、他の差別の歴史的経緯をみると、差別が「この人たちは、こういう人たちなんだ」という固定観念から生まれてきたということもあります。このため、できるだけ他の人たちと一緒にユニバーサルに保障していったほうがいいのではないかと考え方が生まれてきます。これについては、後でもう少し説明します。

もう一つ、この問題を考えるときに、ポイントなのは、ハラスメントと差別の違いです。何らかのハラスメントを受けると、そのハラスメントに対しては保障しなければいけないということになります。これに対して、高齢者がハラスメントを受けたから保障すると捉えるのではなく、差別を受けたから保障すると考える場合、これは、その人自身が差別を受けたか否かにかかわらず、その高齢者という集団が差別の対象となっているという側面があると捉えるのです。そして、社会的な障壁があるということで、保障の対象になるわけです。

例えば、女性に対するアファーマティブ・アクション (affirmative action) を考えると分かりやすいです。私が女性であるために差別を受けていることを感じていないとしても、何らかの政府の審議会のメンバーに、女性が何人かいる必要があるということで、入ることがあります。これは、

私が何らかのハラスメントを受けたから入るわけではなく、女性が差別されてきた歴史があるため、一定の女性枠を満たすために入るわけです。

このように、差別と捉えることで、一人一人の保障を考えなければいけないハラスメントを超えた、一つの保障体系ができるということに差別を考える一つの意義があります。

少し先ほどの話に戻すと、このように差別を禁止しようという考えは、古くからあって、これを私は「第 1 ステージ」と呼んでいます。多くの人が差別はよくないと考えている。ただ、差別を禁止するだけではなく、本質の固定化を避けるためには、ユニバーサルに保障していくほうが平等を図れるということで、次に求められるのがユニバーサルな保障です。

ただ、この二つだけでよいかというと、それぞれの特性に基づいて保障する「第 3 ステージ」もあるのではないかと。この「第 1 ステージ」「第 2 ステージ」「第 3 ステージ」は、それぞれが時として同時に必要とされるため、「1」から「2」、「2」から「3」に変わっていくというわけではありません。差別を禁止したり、ユニバーサルに保障するという政策を求めて、かつ、さらに、それぞれの特徴に基づいて保障することが必要な部分があるのではないかと考えます。

例えば、男女差別はないほうがいいと言われていますが、女性の特徴に基づいた保障があるように、それぞれの性質を明らかにしていくことで、高齢者についても何らかの特別な保障が検討できるのでないでしょうか。このように考え、「高齢者って、いったいどんな人たちなんだろう？」ということを研究しています。本日も、それらを含めて、シンポジウムを通じて明らかになっていけばと思っています。以上で報告を終わります。ご清聴ありがとうございました。

○前田： では、第 2 報告として、柳澤武先生に「超長寿時代の労働法制」というタイトルでご講演をいただきます。柳澤武先生は、名城大学法学部、本学部の教授で、研究テーマは「雇用差別禁止法」「アメリカ法」ということで、最近のご論文として、「非常事態にお

ける休業手当と整理解雇——新型コロナウイルスによる影響を中心に」という論文を『法学セミナー』789号に上梓されております。それでは、お願いします。

【第2報告】「超長寿時代の労働法制」

柳澤 武教授（名城大学法学部）

ただいまご紹介にあずかりました名城大学法学部の柳澤武です。本学では、主に労働法を担当しております。私からは、「超長寿時代の労働法制」と題しまして、高齢者雇用の法的課題についてお話しさせていただきます。

1 はじめに

世界的なベストセラーとなったリンダ・グラットン（Lynda Gratton）とアンドリュー・スコット（Andrew Scott）の両氏による『LIFE SHIFT（ライフシフト）100年時代の人生戦略』は、超長寿時代を迎えると、これまでのように教育・仕事・引退という画一的・一方的な三つのステージを歩むことは難しくなり、人生の途中で再教育を受けながら80歳まで就労するなど、年齢と各ステージが一致しない社会が訪れるとの未来像を示しています。

特に雇用については、企業に求められる大きな変革の一つとして、年齢に対する考え方を改めて、年齢を基準にすること自体をやめること、いわば「年齢中立主義」を提案しています。そのためには、法律で年齢差別を禁止するだけでは不十分であり、人事労務管理などに見られる年齢の影響をも取り除かなければならないと指摘しています。

超長寿時代の雇用では、年齢は経験を推量する材料とはならないため、人事部門も年齢とは異なった基準を用いるべきことになるでしょう。これまでの伝統的な日本型雇用慣行からの脱却を図るもので、かなり革新的な概念であるといえます。

近年の日本国内で議論される雇用政策方針の多くでも、「エイジレス社会」、「年齢にかかわらない働き方」という基本的なコンセプトが繰り返し

確認されています。たとえば、2018 年の『高齢社会対策大綱』では、「年齢による画一化を見直し、全ての年代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジレス社会を目指す」との基本的な方向性が示されています。また、「人生 100 年時代構想会議」でも、継続雇用年齢の引き上げにより、エイジフリー社会を目指すことが盛り込まれました。そして、2020 年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、60 歳から 65 歳までは継続雇用制度を中心とする雇用確保措置という伝統を維持しつつ、以後の 70 歳までは、新たな選択肢を加えた努力義務を課すことになりました。いよいよ 70 歳までの就労が広がりつつあるということになります。

これらの提言や法・政策には、何歳まででも働くことができるといったポジティブな側面だけでなく、反対に、いつまでも終わりが見えない就労、何歳まででも働く必要に迫られるという不安、これまでの雇用保障が失われてしまいかねないことへの懸念といったネガティブな側面も透けて見えます。超長寿時代を迎えるに当たって、高齢労働者がどのように働き続け、どのように引退するかという法政策の基本構造が問われているといえるでしょう。

四半世紀ほど前の日本、すなわち 1995 年頃は、生産年齢人口（15 歳～64 歳まで）の割合がピークを迎え、全人口の 7 割を占めていました。ところが、既に 2018 年の時点で 6 割を下回り、今世紀半ばには 5 割前後になるとの予測もあります。さらに、コロナ禍でリモートワークや副業が急速に広がったことから、これからは「働き方」の多様化も進展することが見込まれています。すなわち、働き手である高齢者の労働力に占める割合や絶対数が増えるというだけでなく、高齢者の働き方自体にも変化が迫られているのです。

このような意味での超長寿時代を迎えるに当たっては、いよいよ画一的な年齢規範に依拠した法制度を維持することは困難となり、高齢者を対象とする雇用政策にも見直しが迫られます。そこで、まずは現在の高齢者雇用法制や判例法理が抱える課題を紹介させていただきます。その上で、

超長寿時代へ向けた今後の高齢者雇用のあり方や法規整の方向性を考えることにいたしましょう。

2 高齢者雇用をめぐる法制度・紛争

(1) 継続雇用制度と継続雇用給付

現在の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」、以後は「高年法」と略しますが、同法は60歳未満の定年を禁止しつつ、65歳までの安定した雇用を確保するために、三つのいずれかの高年齢者雇用確保措置を事業主に求めています。65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施率は99.8%と完全実施といえる状況にあり、三つの措置の内訳はそれぞれ、当該定年の引き上げが19.4%、継続雇用制度の導入が77.9%、定年の定め廃止が2.7%と、約8割弱の事業主が継続雇用制度を選択しており、この各比率はあまり変動していません。継続雇用制度による定年後の再雇用をめぐることは、労働条件を規整（注：あえてこの漢字表現を用いています）する法理が明らかでないこともあり、労働条件の妥当性をめぐる法的紛争が生じています。

継続雇用制のもとでの労働条件が争点となった初めての最高裁判決として、長澤運輸事件（最判平 30・6・1 労判 1179 号 34 頁）があります。同事件では、定年後、再雇用により賃金体系が異なる有期労働契約となったトラック運転手らが、労働条件の差異は労働契約法旧 20 条に違反するとして争いました。同判決は、嘱託社員が再雇用された者であることは、労働契約法旧 20 条にいう「その他の事情」として考慮されると判断した上で、「両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」として、「精勤手当」のみを不合理な格差であると判断し、その余の正社員との格差、これは年収ベースで2割前後の賃金減額になるのですが、これは不合理とは認められないと判示しています。

次に、継続雇用において、これまでと比べて賃金が大幅に低下する条件を提示されたため、労働者が再雇用を断念したという事案では、異なる角

度からの判断がなされています。その代表例である九州総菜事件（福岡高判平 29・9・7 労判 1167 号 49 頁）は、定年時の労働条件との連続性を前提に、「再雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難いような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入の趣旨に違反した違法性を有する」として、慰謝料請求を認めています。

さらには、特定の労働者に対して他の労働者とは異なる労働条件、とりわけ従来のキャリアを全く活かさない職務を提示することで、労働者に再雇用を断念させるという問題も生じています。トヨタ自動車ほか事件（名古屋高判平 28・9・28 労判 1146 号 22 頁）では、再雇用の職務としてシュレッダー清掃業務などの短時間労働を提示されたことから、労働者が契約締結を断念しました。同判決では、「社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正高年法の趣旨に明らかに反する」として不法行為の成立を認めました。

そして、現時点で最も新しい裁判例で、やはり愛知県の事案でもある名古屋自動車学校事件（名古屋地判令和 2.10.28 判例集未掲載）があります。継続雇用制度により、自動車学校の教習指導員として働いていた労働者らが、仕事の内容や責任の範囲は定年前と変わらないにもかかわらず、基本給などの労働条件が大幅に引き下げられたことを争いました。同判決は、再雇用時に定年前の 50%以下となる基本給は、労使自治の反映結果でもなく、退職金の受給や、年金支給の可能性を踏まえたとしても、「労働者の生活保障という観点からも看過し難い水準に達しているというべきである」と判断しました。この裁判は、2021 年 3 月現在、控訴審の名古屋高裁で争われており、全国からも注目されています。

このように、それぞれの裁判例が、全く異なる法律上の根拠を用いて対処を試みていることが分かります。定年後の再雇用における労働条件の規整は、理論的に錯綜している状況下にあるといえるでしょう。かかる混乱により、雇用の「質」が確保されないという状況は、人材の有効活用とい

う点からも、労使双方にとって大きな損失となるのではないのでしょうか。

(2) 年齢を理由とする雇止め・ハラスメントによる退職強要

次に、年齢を理由とするハラスメントも法的な紛争となっています。フクダ電子長野販売事件（東京高判平 29・10・18 労判 1179 号 47 頁）では、4 人の年齢 48 歳から 58 歳の、いわゆる正社員の労働者がいました。そのうち係長であった 2 名が「ババア」だとか、「若いのを入れてこき使ったほうがいい」とか、「人間 57、58 になれば、自分の考えなんて変わらない、男も女も」といった、年齢あるいはジェンダー差別的な発言などを高圧的な態度で何度も繰り返され、さらに、経理係長だった 1 名は「懲戒処分をおこなう」と脅されていました。その結果、直接的な退職強要を受けた 2 名の係長だけでなく、それを傍らで見ていた事務担当の 2 名についても、自分と同じ年代、あるいは少し上の世代の労働者がハラスメントにより退職に追い込まれる様子に接することで、いずれ自分たちも同じような対応を受け、退職を強いられるであろうと考えるに至りました。その結果、この事務担当の 2 名についても、もともと定年まで働くつもりだったところ、自ら退職したという事案です。

同判決は、一連の発言について、年齢のみによって労働者らの能力や勤務態度を低く見るものであり違法である、との注目すべき判示をおこない、4 人全員に対する慰謝料等の請求が認められました。これは、年齢を理由とするハラスメントや能力評価の誤りについて、正面から認めた画期的な判決であると考えています。

(3) シルバー人材センター

最後に、シルバー人材センターについても言及しておきます。東京都の独自事業としてスタートしたシルバー人材センターは、1980 年頃には 46,000 人ほどの会員数でした。その後、1986 年には、高年法によって「雇用によらない臨時的かつ短期的な就業機会を確保する」との法的な位置付けが与えられました。当時は、シルバー人材センターでの就業は、引退過

程で求められる就業ニーズに応じるものであり、あくまで補助的な措置であるとの見方でした。

ところが、2000 年の法改正では、就業できる業務の幅が広がり、日数制限がなくなるとともに、週 20 時間以内までの就業が認められました。そして、2016 年改正では、さらに就業時間の要件が緩和され、指定業種については週 40 時間のフルタイム就労が認められるようになりました。

現在、シルバー人材センターは 1,325 団体に達し、71 万人が登録し、小売業・事務分野への派遣や飲食店運営の独自事業にも拡大しています。この名城大学の所在地である名古屋市シルバー人材センターも、約 8,000 人の登録者を有する全国屈指の規模となっています。このようにシルバー人材センターの位置付けは、かつての社会参加や生きがい就労という理念から、労働の実態へと変容してきているといえるでしょう。

3 今後の高齢者雇用の方向性

(1) 現行法制の再検討

それでは、これからの高齢者雇用は、いかなる方向性を目指すべきでしょうか。本日の関先生、安田先生のご講演とも関わりますが、高齢者を取り巻く社会状況、年齢差別の禁止という世界的な潮流、さらには高齢者法の理念も踏まえすと、次の三つの柱に即した法・政策が求められるように思います。

一つ目の柱は、多様な高齢者像を前提に、引退過程においても個別の対応ができ、高齢者が「イニシアティブ」を発揮できるような法規整の実現です。二つ目の柱は、事前的条件整備としての「エイジズム」の除去です。たとえ定年が原則としてなくなったとしても、年齢を理由として労働者が企業外へと放逐されるような事態が横行するようであれば、年齢に関わりなく働けるとは言い難いでしょう。そして、最後の柱として、高齢者に対する「エンパワーメント」としての特別な保障です。なかでも、長年勤続してきた高齢者に対して休息権を保障すべきであるとの考え方のもとに、具体的な制度への適用を試みることにします。

(2) 定年の原則禁止と手続き規整——高齢労働者のイニシアティブ

一つ目の柱としてのイニシアティブとは、就労への意欲を持つ多様な高齢労働者が、主体的な意思によって年齢に関わりなく働き、かつ、労働からの引退過程や年金との接続においても、自らの意思による引退を実現できるようにするとの趣旨です。現在の引退過程は、定年からの継続雇用が主流であり、事業主が引退や労働条件を決めるわけです。ここに労働者のイニシアティブは全くなく、先述したような紛争も生じています。そこが大きな問題であると考えているわけです。

他方で、冒頭で紹介しましたグラットンらの年齢中立主義は、年齢差別禁止のさらに先を行く、非常にドラスティックな主張です。これを日本でいきなり実現することは難しいでしょうから、まずは雇用における年齢差別の禁止を段階的に実現すべきでしょう。現に、募集・採用の段階では、多くの例外を認めながら、努力義務としてスタートして、それから例外を減らして、今は禁止規定になりました。その実効性については疑問が残りますが、部分的には、日本でも年齢差別の禁止が実現したと言ってもいいでしょう。

ですから、定年についてもいきなり全面禁止ではなく、まずは本当に定年制が必要なのかを再考してもらうような制度設計が必要となります。例えば、「今まで当たり前で定年制度を作ってきましたが、それは本当に必要ですか？ なくてもいいんですよ」とのメッセージです。これまでも入り口のところでやってきたことですから、出口のところでも漸進的な法・政策がふさわしいのではないのでしょうか。

より具体的には、定年を原則として禁止しつつも、多くの労働者に一定年齢で引退してもらうように、退職金の上乗せなどのインセンティブを与える。結果として、99%の労働者が一定年齢で引退するかもしれないけれども、1%でも残る人がいて、あくまで自分で決定して納得して退職していく。そこには大きな違いがあると思います。その準備段階として、年功的な賃金カーブを緩やかにし、定年制度を前提とした後払い的な賃金制度をやめるなど、労使合意による人事労務管理の段階的な修正が求められ

ます。

さらに、引退の決定に際しては、使用者から書面による十分な情報提供がなされ、専門家、例えば、社会保険労務士だとか、弁護士、労働組合など、あるいは専門家でなくとも家族との相談が可能な熟慮期間が与えられることを想定しています。そして、当該自己決定による退職が有効か否かは、これらの手続きを履行したことを前提に、労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するかという観点から判断されることになるでしょう。

この点、労働組合に加入することによって高齢労働者が個別に交渉できる余地はありますが、それでも現在の労働組合の組織率、あるいは個別事案の交渉サポートという面では、一定の限界があります。いずれにしても、年齢規範に依拠した画一的な引退過程からの漸進的な脱却なくしては、引退過程の個別化は実現できません。

(3) 雇用におけるエイジズムの除去——働き続けるための事前的条件整備

次に、2 本目の柱であるエイジズムの除去について述べます。「エイジズム (ageism)」という概念が登場したのは 1969 年のことで、アメリカの研究者バトラー (Robert N. Butler) 氏が提唱しました。彼は、エイジズムを、ある年齢グループから他の年齢グループへ向けられた偏見であるとし、雇用の場面においては、個人の職業能力とは無関係になされる認識であるとも述べています。

先に述べましたフクダ電子長野販売事件に出てきたような取り扱いや発言は、このバトラーが定義したエイジズムそのものであり、また、関先生のご報告で紹介されたアンケートでも、高齢労働者はすぐキレると思われがちであることが示されていました。

雇用の場面において、エイジズムに起因する特定の労働者に対する取り扱いには、さまざまな類型が考えられますが、その最たるものの一つが解雇であることは自明です。もし、日本で正社員に対する年齢のみを理由とする解雇がおこなわれた場合は、解雇権濫用法理を定めた労働契約法 16

条により無効とされるでしょう。ところが、現実的には年齢を理由とする不利益な取り扱いが、退職強要や配転・出向といった解雇の代替の処遇という人事上の不利益で表れることも少なくありません。

そこで、ハラスメント法による救済は、ハラスメントを受けた労働者が人事上の明確な不利益を受けた場合に限らず、上司からの発言、メール、職務分担など、不利益性を認定しづらい行為を対象とすることも可能です。また、これらのハラスメントに対して、使用者が不十分な対応をおこなった場合には、職場環境整備義務違反を問うことができるでしょう。同事件は、年齢を理由とするハラスメント法による救済の可能性を示したという意味でも注目に値します。

エイジズムの問題は、たとえ法的紛争に至らずとも、職場の環境や雰囲気大きな影響を及ぼします。最近では、職場でエイジズムを経験している者ほど職場満足度が低く、その職場満足度の低さが、抑うつ傾向の高さにつながっていたとする分析結果もあります。とりわけ、仕事に生きがいを感じている人間ほど、職場のエイジズムにより大きな疎外感を生み出し、メンタルヘルスへの悪影響を及ぼすことになります。職場にエイジズムが蔓延する状況は、長期的な経営戦略としても誤りであるといわざるを得ません。

(4) 高齢者雇用における「休息権」の保障——高齢労働者へのエンパワーメント

最後の柱を理論的に支えるのは、休息権をめぐる理論です。すなわち、長年の労働生活により社会を発展させてきた高齢労働者に対して、その雇用継続や引退過程では、相当期間の労働に対する休息権が保障されるとの考え方です。古くは、老齢年金がなぜ必要なのかという議論で語られることもありました。あるいは、在職老齢年金の解釈をめぐり、この休息権という概念が使われることもあります。ここでは、高齢労働者に対する特別な給付を、休息権という側面から捉えた場合、現行制度の解釈にいかなる影響が出てくるのかを、具体的に検討してみます。

一つ目は高年齢者雇用継続給付の位置付けです。同給付は、60歳から

65 歳までの労働者の賃金が 60 歳到達時の賃金月額 の 75% 未満に低下している場合に、賃金の一部を補うために支払われる給付金です。労働者の意思により労働時間や勤務日数を減らして働く場合には、この給付によって休息権を部分的に実現しており、雇用継続のための「エンパワーメント」という位置付けができます。ここで注意していただきたいのは、この特別な給付があるから賃金を減らしていいというふうに賃金格差を是認する理由として用いることは、休息権という発想と相いれないという点です。いずれにしても、このような給付が高齢労働者にもたらしかねない負の側面についても、十分に留意する必要があります。

もう一つの給付は、関先生のご報告でも詳しく説明していただきましたように、雇用保険における高年齢求職者給付金です。定期的に支給される基本手当ではなく、このような一時金を支給する理由は、65 歳以降に離職した高齢者の多様な就業希望、すなわち短時間労働や雇用ではない就労などに適合した給付となるように、との趣旨からです。同給付の対象となる労働者は、フルタイム勤務からの引退過程にあり、一時金の支給とすることで、高年齢者の多様な就業形態、あるいは就業希望に対応した幅広い働き方に対応するための「エンパワーメント」であると位置付けるのであれば、確かに休息権の理念とも軌を一にするといえます。もっとも、雇用保険の給付区分として用いられる年齢基準については、長期的な視点からの見直しを進めていくべきでしょう。

このように休息権という考え方は、高齢者雇用の具体的な制度設計をおこなう際に、その方向性を示す「道しるべ」にもなります。高齢化が進むと、老齢年金の支給開始年齢が際限なく引き上げられるのではないかという懸念が出てきますが、こうした動きに一定の歯止めを掛ける理論としても期待されます。

4 おわりに

本報告で取り上げたトピックは、高齢者雇用に係る全ての問題に言及しているわけではありません。高齢労働者に発生しやすい労働災害、有期契

約労働者の雇い止め問題、冒頭に述べました 2020 年高年法改正など、多くの課題が残されています。また、コロナウイルスの影響で、整理解雇、いわゆるリストラの事例が増え、誰を解雇するのかを決めるときに、労働者の年齢が基準となることがあります。その際に、本当に年齢を用いることが妥当なのかといった疑問は、実務上、あまり意識されていません。

その他にも、加齢によって特定の色が見えづらくなる傾向があり、案内看板や表示が識別しにくいことから、より見やすい色彩に変え、あるいは明度を調整するといった配慮が挙げられます。このような高齢者の特性に配慮した安全配慮義務の履行は、人間工学に基づくユニバーサルデザインにも通じるものといえます。すなわち、高齢者雇用の課題と解決策を考えることは、単に高齢労働者を対象とするのみならず、さまざまな年齢層の利益につながる場合が多いのです。コロナ禍によって生じがちな世代間対立を克服するためにも、高齢者雇用に係る法・政策への十分な理解が求められます。

また、高齢労働者の労働安全に関わる実務的なノウハウについては、シルバー人材センターなどが蓄積しています。これらの先駆的な取り組みを参考にしつつ、最終的には、ユニバーサルなカタチで広げていく必要があるでしょう。ご清聴ありがとうございました。

○前田： では、第 3 報告として、安田恵美先生から「犯罪をした高齢者の社会復帰とそれに向けた支援」とのタイトルでご講演をいただきます。安田恵美先生は、國學院大学法学部准教授で、専門分野は刑事政策でおられます。最近のご著書として『高齢犯罪者の権利保障と社会復帰』というタイトルの単著のご著書があり、また、近刊の書籍として、金澤真理先生、高橋康史先生との共同編集で『再犯防止から社会参加へーヴァルネラビリティから捉える高齢者犯罪』とのタイトルの書籍を上梓される予定でおられます。それでは、お願いします。

【第 3 報告】「犯罪をした高齢者の社会復帰とそれに向けた支援」

安田恵美准教授（國學院大學法学部）

ただいま、ご紹介にあずかりました國學院大学法学部の安田です。名城大学法学部 70 周年、心からお喜び申し上げます。今後のますますのご発展を心から祈念いたします。私からは、刑事政策の観点から、高齢者犯罪および高齢犯罪者への対応についてお話しさせていただきます。

1 はじめに

近時、日本の刑事政策において、高齢者犯罪への対応は重要な課題の一つとして位置付けられています。高齢犯罪者の増加を受けて、ここ 15 年ほどで高齢犯罪者処遇や刑務所出所後の生活支援の仕組みも整備されてきました。この流れのなかで、刑事政策のみでは解決できない問題について、あらためて議論が展開されてきたように思います。

今日は、犯罪をする高齢者のなかには、いろいろな問題を抱えて、一人ではどうにも解決できない状態に陥っている人々が多いということ。そして、そのような人々に対しておこなわれている実践の例をご紹介します。困っている高齢者への対応を考える一つの素材としていただけますと、幸いです。

まず、わが国において高齢者犯罪や高齢犯罪者処遇が注目されるようになったきっかけをご紹介します。一つは、統計上の高齢犯罪者の増加です。1990 年以降、高齢検挙人員は増加傾向を示しています。今回は、高齢者犯罪や高齢犯罪者の数的動向について、統計上の動向をもとにお話を進めます。さらに、最近の統計では、高齢者は 65 歳以上を指すことが多いので、今回も高齢者のデータとしては、主に 65 歳以上のデータをお示しします。高齢犯罪者の近時の動向について、令和 2 年版『犯罪白書』に掲載されているデータをもとにご紹介します。

平成 12 年から令和元年の刑法犯検挙人員の高齢者率の推移を示したグラフによれば、検挙人員に占める 65 歳以上の高齢者の割合は、一貫して増加傾向にあります。高齢者率の増加現象は、若年検挙人員の減少と高齢

検挙人員の増加という二つの現象から説明することができるでしょう。

さらに、2003年に出版された山本義司さんの『獄窓記』と2006年に起きた下関駅舎放火事件を契機に、刑務所を出たり入ったりを繰り返す高齢者について活発に議論が展開されるようになりました。

『獄窓記』には、高齢受刑者の「ここには、みんながいるから、みんなと離れて刑務所には行きたくない」と言った言葉が紹介されています。この言葉は、刑務所中中に高齢受刑者が発したものです。また、下関駅放火事件では、逮捕された高齢被疑者は弁護士と接見した際に、「刑務所に戻りたかった」と言ったということが大きく報道されました。

それまで犯罪学や刑事政策の領域において、高齢者を対象とした議論はほとんど展開されてきませんでした。そのような状況でしたので近時の日本における高齢者犯罪および高齢犯罪者に関する研究は高齢者犯罪の増加という現象や高齢犯罪者の実態を明らかにするための調査研究から始められました。

同時に、刑事手続きや刑罰執行に関する諸機関等では、目の前にいる高齢者にどう対応すればいいのか試行錯誤しながら、さまざまな工夫がなされてきました。法学の領域では、諸外国と日本の法や理論を比較するという手法での研究が重要なのですが、比較するにも、他の国では、日本の高齢者犯罪の増加と類似した状況は生じていないようなのです。それでも諸外国にはヒントになりそうな議論はありますので、何とかそのヒントを集めて整理し、諸機関の「工夫」を分析するという手法によって、理論研究がおこなわれつつあります。

冒頭にお話しした通り、高齢犯罪者や高齢者犯罪の問題は、刑事政策の領域で論じられるものではありません。なぜ、刑事政策の領域での議論では限界があるのか。高齢者犯罪の特性と高齢犯罪者への対応に言及しながら進めていきます。

2 日本の「高齢犯罪者」

まず、近時の日本における高齢犯罪者の特徴を確認しておきましょう。

『犯罪白書』では、これまで 3 回、高齢者犯罪の特集が組まれてきました。最初の平成 3 年版『犯罪白書』では、犯罪をして刑事司法手続きに置かれる高齢者が増加した背景として、高齢者の人口増加の影響を指摘していました。それが、『獄窓記』の出版と下関駅舎放火事件の後に出版された平成 20 年版『犯罪白書』では、「高齢犯罪者の増加の勢いは、高齢者人口の増加の勢いをはるかに上回っている」と指摘しています。

これは、犯罪学・刑事政策学のこれまでの研究からすると、想定されてこなかった例外です。実際、高齢犯罪者の増加が、近時の日本の刑事政策の流れを変える大きなきっかけとなったというふうにもいえます。そもそも犯罪学では、高齢者による犯罪は稀なもので、高齢者が犯罪をしたとしても、窃盗や無銭飲食などの軽微なものだとされてきました。その分析の根底には、高齢者の体力の低下や、高齢であるが故の思慮深さ、あるいは退職した後のライフスタイルに着目して、犯罪をおこなう機会が少ないといったような因子があります。

犯罪学の教科書には、しばしば「年齢犯罪曲線」が掲載されています。時代や国、そして、犯罪の種類により多少の差異はあるものの、20 代から 30 代をピークとして、それ以降は犯罪をすることが少なくなっていくというのが共通しているところです。実際、日本でも、これまで高齢犯罪者は数少なく、全体の政策レベルで対応を考えるとといったことは要請されてきませんでした。それが、下関駅舎放火事件、『獄窓記』で、お金がなく身寄りもない高齢男性が、衣食住に困り食べ物を盗む、あるいは、衣食住に困らない刑務所に入るために犯罪をするといったようなケースが浮き彫りになってきたわけです。

統計上も、高齢者による犯罪は、万引きや無銭飲食など軽微なものが多いです。平成 20 年版『犯罪白書』の特別調査でも、生活困窮と孤立を背景として窃盗を繰り返す高齢男性が強調されました。この頃から、刑務所出所後の生活支援を確保するための試みが少しずつ広がってきました。

10 年後の平成 30 年版『犯罪白書』には、再び実施された高齢犯罪者に関する特別調査の結果が掲載されました。

この調査は、各種資料の内容から関係するデータをピックアップするという手法で実施されたようです。高齢被告人の場合、どこまで自分のことについて供述することができるのか、そもそも捜査段階や裁判所でコミュニケーションが取れているのかといった点も気になる点ではあります。いずれにしても、この調査の手法とデータの性質には注意をしながら見る必要がありそうです。

さて、万引き事犯者の動機に関する調査結果を見ると、高齢者においては「節約」が多いのが特徴的です。

さらに、万引き事犯者の背景事情を見ると、高齢男性は「アルコール」「心身の問題」「家族と疎遠」といった要素が、女性は「心身の問題」や「近親者の病気・死去」といった要素が多い点が特徴的です。性別によって違いがあるのも興味深い点ではあります。

また、この調査結果には記載されていませんが、諸研究によれば、高齢の窃盗事犯においては、前頭側頭型認知症による窃盗や、高齢女性のクレプトマニア (kleptomania：窃盗癖) の問題も指摘されています。

では、生活困窮とはどのような状態を指すのか。実は、この調査には具体的には記載はされていないようです。さらに、生活困窮から犯罪に至るまでの道筋も明らかではありません。例えば、空腹を満たすのは生活困窮だからかもしれませんし、生活困窮だから節約をしようとしたのかもしれない。生活に困っているから、換金目的で万引きをしたのかもしれない。

そこで、高齢犯罪者の状況を、さらに掘り下げるために、平成30年版『犯罪白書』に掲載されている万引き事犯者の同居人等の有無別構成比と収入額別構成比の特徴に関するデータをご紹介します。

高齢男性は、「同居人あり」と「なし」が半々です。この数値は、非高齢男性の数値と、そこまで大きくは変わりません。一方、女性ですが、若干高齢女性のほうが「同居人なし」の割合が大きいのということになります。

収入を見てみると、高齢群は、実は非高齢群よりも「安定収入なし」の割合が低いんです。非高齢群のほうが3倍も「安定収入なし」というデータが出ています。ただ、この「安定収入あり」群には、どんなに少額であっ

ても年金による収入があるといったケースが含まれていますし、生活保護も安定収入にカウントされています。

これらのデータをもとにして、平成 30 年版『犯罪白書』は、「高齢犯罪者」について以下のような分析をしています。

「高齢者の万引き事犯の典型例からは、経済的に窮乏し、頼るべき相手もない状態があることが想定されるが、実際には、そうした事情を抱える者は主に高齢男性の一部に限られている。高齢の万引き事犯者は、非高齢者と比べて困窮している者が少ない上に、その多くが年金を受給し、対人交流面から見ても、同居人がいるか、一人暮らしでも近親者との交流が保たれている。にもかかわらず、高齢男性の半数超、高齢女性の約 8 割が『節約』のために万引きに及んでおり、実際の状況とは乖離した経済的な不安の存在や、万引きに対する抵抗感の乏しさがうかがえる」。

ここに、平成 20 年版『犯罪白書』で強調されていた「同情すべき高齢犯罪者」からの転換を見いだすことができます。

確かに、お財布にお金はあるかもしれないし、同居人がいない、地域に知人や友人がいないという状況と比較すれば、助けを求めることができるチャンスは多いかもしれません。しかし、同居人がいる、近所に知り合いがいる。あるいは年金を受給しているからといって、「実際の状況とは乖離した経済的な不安」と言い切ることができるのでしょうか。

さらに、不安定収入や節約の状況は、高齢者と非高齢者とは状況や心境が違うようにも思えるのです。そこで、次に高齢犯罪者が陥っている問題状況について、あらためて整理をしてみたいと思います。

3 高齢犯罪者等の「生きづらさ」と諸機関による対応

軽微な犯罪を繰り返す高齢犯罪者の多くは、「生きづらさ」と犯罪の負のスパイラルに陥っています。もともとの生活困窮状態から、生活するための、生きるための犯罪をして刑務所に入所する。そして、刑務所拘禁による弊害の影響を受けた状態で出所する。出所後、さらに生活に困窮し、また刑務所に戻るために犯罪をおこなう。このスパイラルにはまると、自

力で抜け出すのがなかなか難しくなります。そのメカニズムをお示すべく、高齢犯罪者が抱える問題を、以下のように整理してみました。

まず、孤立や就労、アルコールなどの抱えている問題がある。そもそも犯罪をするに至る時点で、このような問題がある。これらの要素は、高齢者でなくても犯罪の要因としてよく挙げられているものです。高齢者の場合には、そこに高齢であるが故に生じた、あるいは生じやすい問題が重なってきます。例えば、健康に関する問題や不安、年金の額が少ない、就労の機会がいつそう限定されてしまうといったことがあるでしょう。

さらに、一度、刑務所に拘禁されると、社会で生活基盤を再構築することが難しくなります。家族や友人とのつながりがより希薄になってしまったり、住民票が職権消除されてしまう。前科者として扱われ、家を借りることも職を見つけることも難しい。あるいは、福祉施設への入所も難しくなることがあるかもしれません。また、刑務所のなかも、医療や福祉の資源・サービスが塙の外とは全く違います。そうすると、刑務所拘禁の弊害の一つとして、健康や体力の維持の難しさといった問題もあるかもしれません。

高齢犯罪者の問題は複合的ですし、かつ、問題がより生じやすいといった状況にあるという点が特徴的です。この問題が生じやすい状況について、「社会的ヴァルネラビリティ」という概念による説明もなされているところですが、今現在、その高齢者が具体的なニーズを抱えているわけではないけれども、困った状況に陥りやすいような状況。先ほどご紹介した窃盗の動機等に関するデータには、「節約」というファクターが挙げられていましたが、これについても、ヴァルネラビリティ (vulnerability) という概念を用いて説明することができると考えます。

非高齢者は、これから生活費を稼ぐ手段、機会、能力があるかもしれない。しかし、高齢者はどんどん賃金による生計の維持が難しくなっていきます。さらに、これから家族が増えるという可能性も少ない。高齢女性の場合、犯罪の背景にある事情にかんして「家族や配偶者の病気や死」という項目の数値が比較的大きい点が特徴的でした。これまで配偶者の年金や

賃金に頼った生活をしてきたのに、それがなくなってしまった。自分は、あと何年生きられるか分からないけれども、生きるためにお金は必要である。あるいは、自分が要介護になったら、病気をしたらもっとお金がかかるかもしれない。とすると、非高齢者と高齢者の「節約」の意味は変わってきます。

ここまでお話ししてきたとおり、高齢者の刑務所出所後の生活再建は、非高齢者よりも難しいものです。また、刑務所内でも、非高齢者と同じ生活を送ることは、かなり困難です。冒頭でもお話ししたとおり、これまでの刑事司法システムや刑罰システムは、高齢者への対応を想定していないつくりとなっていました。

それが、今や受刑者の 5 人に 1 人が 60 歳以上ですから、刑務所のなかの仕組みや実践、そして、刑務所出所後の対応についても工夫する必要が出てきました。

まず、刑務所として最近おこなっているのは、入所時の認知症簡易検査です。これは、刑務所に入れるかどうかを判断するものではなくて、刑務所に入った後、どのような対応をしていくのかを考えるために用いられるそうです。

平成 28 年の法務省のプレスリリースによれば、60 歳以上の受刑者のうち、認知症傾向のある受刑者はおよそ 14% で、全国におよそ 1,300 人いると推計されるとのことです。このデータが、どのように現場に活かされているのか、刑務所のなかで、どのような認知症の高齢者に対する対応がなされているのかについては、今後、調査検証が必要なところです。

また、日本には半民半官で運営されている、いわゆる PFI 刑務所が 4 カ所ありますが、そのうち 3 カ所には特化ユニットが設けられています。特化ユニットでは、高齢者や障がい者が収容されていて、バリアフリーや個浴のための浴室も設けられています。また、その特性に配慮した日中の作業も実施されているようです。

私が以前、とある刑務所を参観した際に、ある活動が高齢者の健康の維持にとって良い効果が得られた、というお話を聞いたものがありました。

それは何でしょうか。正解は「けん玉」だそうです。けん玉は、身体の機能、視力等をバランスよく使うことができるんだそうです。

刑務所出所後の生活再建に向けた働き掛けとしては、刑務所による社会復帰支援指導の標準プログラムとして、社会保障制度や福祉の制度に関する情報提供があります。そして、これが日本の高齢出所者対策のなかで最も重要な施策なのですが、地域生活定着支援センターによる特別調整があります。満期釈放となる6か月前までに定着センターの相談員と当事者が刑務所のなかで面談をおこない、相談員がサービス等をコーディネートします。刑務所出所後すぐに生活支援がスタートされるというものです。

満期釈放者は刑務所から一步出たら自力で助けを求めに動かなくてはなりません。それがなかなかうまくいかずに、刑務所に戻ってきってしまうというケースが少なくなかったようです。最近では、この地域生活定着支援センターを軸として、高齢出所者への生活支援体制が少しずつ拡充してきています。さらに、刑務所拘禁を避けるための、いわゆるダイバージョン（diversion）に向けた入口支援の取り組みも拡大しています。

4 おわりに

冒頭に、高齢犯罪者への対応をめぐる議論を通して、刑事政策の限界についても検討されるようになってきたとお話ししました。犯罪対策というと、厳罰化や監視、指導、反省を促す働き掛けを思い浮かべる方も少なくないように思います。

しかし、高齢者犯罪の根底にある問題を紐解いていくと、刑事法システムで用意しているメニューでは、対応しきれないこともある、ということが浮き彫りになってきたわけです。

再犯防止推進法や再犯防止推進計画では、再犯防止のための方策のひとつとして生活支援を提示しています。しかし、内容は一般の高齢者に対するサービスと同じものです。確かに、「刑務所拘禁の弊害」を考慮する必要はあります。刑務所のなかから地域の社会資源に、直接コンタクトをとることはとても難しいことです。その意味で、刑務所出所者が置かれた間

題状況を考慮する必要があります。しかし、必要としている支援の内容は、一般の高齢者が必要としている生活支援、福祉、医療等々と何ら変わりはないのです。

最近、ヨーロッパで興味深い議論が展開されています。それは、高齢受刑者のヴァルネラビリティに注目して、50 歳以上を高齢受刑者として扱い、健康維持のために必要な対応を確保しよう、というものです。この実践は出所後の生活とも深くかかわってきます。例えば、居住先やライフスタイルの選択肢が増えるでしょう。要介護度が上がれば上がるほど、つまり自分の身の回りのことができなくなっていってしまうと、それだけサービスが必要になるわけですから、居住先の選択肢は限られてきてしまうのです。

犯罪をした人の社会復帰をいかにして実現していくのかというのは、とても難しい議論です。おそらく、私のお話を聞いて、悪いことをしたのに、なぜ支援をしなくてはならないのだ、とモヤッとされる方もおられるかもしれません。高齢者だからといって、犯罪をしても処罰しなくていいというわけではないし、また、犯罪者だから、再犯を予防するために手厚い支援が必要、生活に困窮しているけれども犯罪をせずに頑張っている高齢者は放っておいてもいいというわけでもありません。

ここで重要なのは刑期を満了した人は、自分の犯罪について、既に法的な措置を受けた後だということです。刑罰の執行が終わった人に対しては、基本的には、刑事法は介入できません。その後は、一般的な社会政策の領域で対応することになります。高齢者犯罪を研究している人々、そして、高齢犯罪者の社会復帰を支える人々は、端的に言えば、「必要としている人に必要なサービスを確保するための仕組み」を日々模索しているんです。

刑務所や保護観察所が頑張っても、社会資源がなくては適切かつ継続的な支援はできないし、福祉機関が関わろうと思っても、刑務所のなかにいる受刑者には簡単にはアクセスはできません。関係諸機関が、それぞれの専門性をお互いに理解し、尊重した協働体制が必要になります。もちろん、その諸機関のネットワークの中心には、当事者本人がいなくてはなりません。

ん。さらに、当事者と関係諸機関が頑張れば、高齢犯罪者が陥っている負のスパイラルを断ち切ることができるのかということ、そうでもありません。刑務所を出た人や、彼ら・彼女らに寄り添っている関係諸機関を排除しない地域の眼差しも不可欠です。

今日は、高齢犯罪者への対応に関する最近の流れについて、簡単にご紹介させていただきました。高齢者犯罪の問題や困っている高齢者の問題を考える際に、今日のお話を素材の一つとしていただけますと幸いです。私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

第2部 ディスカッション

○前田： ご報告ありがとうございました。3本のそれぞれ大変興味深い、高齢者の法と政策に関する報告というのをいただいたわけですが、その報告を受けまして、これからコーディネーターを含めて、4名でディスカッションをさせていただきたいと思います。

まず、本格的なディスカッションの前に、それぞれ報告者の先生方の間でも、お互いに質問があるというふうに伺っておりますので、まずは質疑応答からということで進めたいと思いますけれども、事前に質問をいただいているのは、最後の安田先生のご報告について、他のお二方から質問があるように伺っておりますので、まずそちらからお答えいただいてもよろしいでしょうか。では、関先生から質問をお願いします。

○関： 高齢者が他の世代の人たちとどう違うか、障害者などと、どう違うかということについて、もう少し伺いできればと思います。

本日のご報告でも詳しくお話を伺いましたが、高齢の万引き犯罪者というのは、年金を受給していたり、生活保護を受給していたり、または同居人がいたり、知り合いがいたり、同じ高齢の人たちのなかでも、ある意味、いい環境にある人もいます。そうでありながら、節約のための万引きになぜ及ぶのでしょうか。例えば、高齢者は、もうあと何年生きられるか分からず、健康も不安

だし、お金がかかるかもしれないから、節約をするのではないかとお話しいただきましたが、この点をもう少し詳しくご説明いただきたいと思うのが 1 点です。

とりわけ日本は、他の国に比べて高齢の犯罪者が多いというお話もちょっと気になったところです。なぜ日本の高齢者が、そういうかたちで犯罪に及ぶのかという点もお伺いしたいと思います。

それから、もう 1 点、先生のいろいろなご論考のなかで、障害者と異なる高齢者の傷つきやすさについて、社会的排除の本質について、ヴァルネラビリティとの関係からご説明いただいております。ここについても詳しくお話を伺えたらありがたく思います。

○安田： 高齢犯罪者といっても、実は色々なパターンがあります。若い頃から犯罪を繰り返しているパターン、高齢者になってから犯罪をするようになったパターン、昔悪いことをしたことがあって、ずっと落ちていたんだけれども、高齢になってから、また犯罪をするようになった等です。なので、「高齢」の「犯罪者」全体に共通した「特性」をお示しすることは難しいのです。

最後の障がいがある人との違いのところからお話ししたら、ちょっと分かりやすいのかなと思いますので、そこからお話ししますと、近時の日本の刑事政策では「高齢・障がい」というくくりになっていて、高齢犯罪者と障がいがある犯罪者を分ける必要性がある、という立場は多くはないように思います。もともとの問題関心として、犯罪の原因としては生活困窮があり、生活困窮の背景には、職がないとか、働けないとか、家族のつながりが切れてしまっていると事情がある。そのような問題を解決することが必要なのですが、これまで刑務所のなかでおこなってきた就労支援では対応しきれない、ということで「高齢・障がい」というカテゴリーで論じられているように思います。

そこで、福祉機関と連携して必要なサービスに「つなぎましょう」となったときに、必ずしも福祉の専門家ではない、刑務所や保護観察所としては、何が必要か、何をすべきか判断しかねる、あるいは福祉機関等につながりにも社会的資源とのコネクションがない場合もあります。

いわゆる「高齢・障がい」とされる人々に対して、まずは刑務所を出た後、取りあえずの住むところと生活費をいかにして確保しようかという議論だったのが、最近は、その後どういふふうに住んでいくのかという議論にまで発展してきています。障がいがある人の場合には、就労支援の枠組みを使って事業所につなぐといったことも、おこなわれるようになってきたように思います。

しかし、高齢者の場合というのは、老齢年金の制度もありますし、「就労による生計の確保」という生活スタイルが必ずしも生活支援の軸に置かれていません。つまり、生活のスタイルの違いが「高齢」者と「障がい」者を分けて論じるべき、と考える一つの理由です。

もうひとつは、高齢者の場合は、犯罪をしたとき、刑務所に入ったとき、刑務所を出るとき、そして、刑務所を出てからの支援として関わっている期間で、特性や抱えている問題が変わっていく、という点です。高齢者の場合には、刑務所のなかで動いていたんだけれども、実は塀の外に出てみたら、階段が上れなくなっているといった状況もあり得ます。今は働けるかもしれないけれども、来月どうなっているか分からない、1年後どうなっているか分からないこともあります。

心身の状況に鑑みて、「働き続ける」ということが難しい、あるいは就労の機会が限定されている高齢者においては、就労以外の社会復帰の道というのがあっても良いように思います。そこで、障がい者と高齢者のライフスタイルの違いに着目して、両者を分けて論じることの必要性を論文でお示しいたしました。

次いで、万引きと節約の関係についてお答えいたします。平成 20 年の調査と平成 30 年の調査の結果が変わった背景には、おそらく刑務所出所後等の生活支援の拡充と充実があるのではないかと推測しています。その一方で、住む家があったり、少しは蓄えがあけれども生活に困っている人たちに対しては、まだ十分にはフォローしきれていないという状態があるように思います。

とはいえ、この調査からは「生活困窮」、「孤立」がどのような状態を指しているのか、「節約目的の窃盗」の詳細等を十分に知ることができません。今後、インタビュー調査等で明らかにしていくことが必要であるように思います。

最後に、他の国との比較についてですが、刑事司法制度、刑罰制度の違いをも考慮する必要があるように思います。あくまでも統計で明らかになってきているのは、刑事司法手続きに乗せられた人で、犯罪をしている人全てが統計上カウントされているわけではありません。

例えば、高齢者の場合、ご家族がいたら、「××さん家の○○さん、うちで万引きしちゃったから、ご家族を呼ぼう」と言ったら、警察を呼ばないかもしれない。その一方でもしかしたら、そのような顔が見えないコミュニティでは、ご家族を交えての解決ではなく、警察に通報して解決を図るかもしれません。このような高齢者の生活環境も、「高齢者犯罪」に関する数値に影響を及ぼすことがあります。さらに、高齢者は刑務所に拘禁しないという仕組みを持っている国もあります。その場合、早い段階で刑事司法手続きから解放され、統計の取り方によっては、カウントされないケースもあるかもしれません。

日本で高齢者犯罪が増えている背景には、確かに生活に困窮する高齢者の増加、という現象があるかもしれません。しかし、急に高齢者が貧しくなった、生活に困って犯罪という手段を選びやすくなっているのかというと、よく分からないというのが実情で

す。困っている高齢者が増えていて、その人たちのなかで何とかしのごうと思って犯罪をする人たちが増えてきたということは統計や諸調査から言えそうです。

とはいえ、単に生活に困窮した高齢者が増えています、では説明が付きません。日本の高齢犯罪者、とりわけ高齢男性の場合、何度も犯罪を繰り返しているケースが多いとされています。刑務所に拘禁した弊害の一つとして、出所後、生活困窮状況に陥りやすい、という点があります。だからこそ、平成24年の「再犯防止に向けた総合対策」のなかで言われていた、居場所と出番の確保がとても重要になります。

高齢者の生活困窮状態や刑務所拘禁の弊害を明らかにすることが刑事政策上必要であり、それにあたり、社会的排除をめぐる議論が示唆的であると考えています。また、社会的排除は状態ではなくてプロセスであるというようなことがいわれています。本当にお金がない状態や、孤立というのは、「社会的な死」や「グランド・エクスクルージョン (grand exclusion)」といわれるようです。その手前にすり鉢状に社会的排除のルートみたいのがあって、いろんなところにきっかけがあるのですが、ヴァルネラブルな人というのは、すり鉢に落ちてしまいやすい。そのメカニズムを考えるとときに、ヴァルネラビリティの議論が重要になります。

今、問題に直面しているわけではないから一人にしておいても良いか、というところはいかない。トラブルに直面しやすいからこそ、そばにいたことが重要になるのだと思います。

再犯を防止するためには、「この支援が必要」と、支援をパッケージ化してしまう傾向があるように思います。社会的排除のプロセスや「ヴァルネラビリティ」は各々異なります。個別的な対応を考えるために、これらの議論は重要なヒントを与えてくれるものだと考えています。

○前田： では、引き続いて、柳澤先生のほうからのご質問をお願いします

す。

○柳澤： それでは、私のほうから一つ目の質問をさせていただきます。

安田先生のご講演で、就労以外の社会復帰の道があってもよいと。

それは私もそう思うんですけども、私の専門が労働法であるということもあり、やはり就労も含めた社会復帰のあり方というものも重要ではないかということで特に関心を持っています。

障害を持つ高齢犯罪者の社会復帰では、就労継続支援事業所での雇用であったり、あるいは雇用契約ではない就労であったりというかたちで、一応の受け皿もあるとのこと。安田先生が過去に主催された対談でも、そのような方々の具体的なエピソードが出てきました。他にも法務省などの行政が中心となる更生保護における就労支援では、ハローワークとの連携ですとか、トライアル雇用をおこなってもらうとか、あるいは保護観察所によるサポートといったメニューは並んでいて、一応は就労につながるような、さまざまな対策を講じているようにも見えます。

そこで、安田先生にお尋ねしたいのは、このような現在の就労支援の問題点についてです。おそらく現行の制度では不十分だというご見解なのでしょうけれども、そもそもの一般的な制度上の問題点と、現在の主な課題について、あらためて教えていただけませんか。

○安田： 今、刑事政策の領域で就労支援といいますと、刑務所がおこなっているものと、保護観察所がおこなっているものがあります。監獄法のもとでは、刑務作業をすることによって労働意欲を涵養するとか、あるいはスキルを磨くとかというようなお話もあったんですけども、徐々に変化し、刑事収容施設法のもとではより就労を意識したメニューへと変わってきています。資格取得やキャリア支援も行われているようです。就労の機会にかんしては、刑務所のなかでのビデオ会議や直接雇用主の方が来られて面接をおこなって、刑務所を出る前には内定を決めているとかというケー

スもあるようです。非常勤かもしれませんがキャリアカウンセラーの方が配置されている刑事施設もあるようですね。

保護観察所でも積極的に活動されていますし、「協力雇用主」というものもあります。

いろいろな試みがあるのですが、就労し続けること、あるいはそのための支援が課題のひとつとなっているように思います。今は刑務所のなかにおいて出たら働いて頑張るんだと思っている。しかし出所後は、まずは生活環境がガラリと変わります。たとえば、刑務所の外はお酒もあるし、お薬もあるし、ギャンブルもある。折り合いのつけ方について悩む人だっているかもしれません。あるいは、刑務所のなかというのは人と擦れ合わない生活ですから、人とのコミュニケーションから慣れる必要がある人だっているかもしれません。そんな状況のなかで、職場に行って、みんなとコミュニケーションをとりながら働きましょう。と言っても、実際には、クリアしなくてはならない問題は山積みです。ですので、段階的な支援があると良いように思います。さらに、その「移行期」に誰がどう寄り添っていくのかというところが、今後、重要な課題になっていくように思います。

さらに言うと、せっかく仮釈放という様々な人が関わりながら段階的に社会生活に慣れていくための制度がありますので、その積極的な活用が目指されるべきだと考えています。

高齢者について言うと、受刑者の方のアンケートを見ると、社会の役に立ちたいとか、働きたいという意欲がある方が少なからずおられるようです。

正直、今日、柳澤先生のお話をお聞きして、色々なチャンネルがあるということを知ることができたのですが、ニーズはあるんだけれども、そのチャンネルにうまくつながっていない状況があるように思います。

高齢出所者の場合には、就労のみで生計を立てる、というケー

スが必ずしも多数派ではありませんので、まずは公的なサービスを使いながら生活基盤を作ることが軸とされているのかと思います。就労支援については今後議論が展開されるかもしれません。

ただ、その場合も、「生活保護を受給するのではなく、就労してお金を稼いで生活しなさい」という議論になると、生活支援が硬直的になる危険がありますので、選択肢のうちの一つとして、働きたい人は就労の機会にアクセスすることができる、働くのがしんどい人は別の生きがいや公的サービスを使いながら生活することができる環境が、私が就労に限定されない社会復帰として思い描くところです。

- 柳澤： ありがとうございます。刑務所のなかでも、働くためのエンプロイアビリティ（employability）といえますか、さまざまな能力や技能を身に付けて就業の機会につなげていくということを、ピンポイントでやってはいるんだけど、多様なヴァルネラビリティを持つ高齢者には、なかなか対応できない部分があるということなんでしょうかね。

一つ目の質問の補足になりますけれども、先ほど、協力雇用主という話が出ました。私もテレビのドキュメンタリーで見たぐらいの知識しかないんですけども、協力雇用主の下における雇用は、何となく若者向けというイメージを持っています。高齢の出身者の場合に、協力雇用主のもとで働き始めるという事例はよくあることなんでしょうか。

- 安田： 私としてはあまり聞いたことがないです。というのも協力雇用主さんのお仕事は、結構、体力を使うお仕事が多いように思います。

また、更生保護施設と協力雇用主さんの取組みの実践なんかを見てみますと、短期のものも多いようです。更生保護施設に在る間に、協力雇用主さんのもとで働いて、お金をためて、そこから次のステップにいくという流れでしょうか。

しかし、それはある意味自然で、刑期が終わった人をずっと刑務所から出た人のための制度に置いておくというのも、それはそれで問題があるように思います。

- 柳澤：なるほど良く分かりました。それでは、もう一つの質問とコメントです。先ほどから出ている高齢者の脆弱性が複合的だというご指摘は、本当に重要だと思います。これまで関先生とも一緒にやってきた「高齢者法」の研究でも、まさに複合的で多様な脆弱性という議論があったので、これまでの研究成果とも適合的だと考えました。さればこそ、高齢者の社会参加については、障害者に求められるような合理的配慮、リーズナブル・アコモデーション（reasonable accommodation）とは異なるかたちでの、個別支援や配慮が求められることとなります。

この点に関わる質問として、レジユメの7ページあたりですかね、ヨーロッパでは高齢受刑者に対する「配慮」に関わる議論がなされているとおっしゃいましたけれども、そうした議論が出てくる背景はなぜなのか、日本とはどう違うのか、と疑問に思いました。とりわけ、先生はフランス法がご専門ということもあり、ぜひフランスを含めたヨーロッパの議論を少しご教授願えないでしょうか。

- 安田：まず前提としまして、ヨーロッパでも活発に高齢受刑者の議論がされているというわけではありません。というのも、数が少ないからです。そもそも高齢者は刑務所には入れないとか、あるいは、オルタナティブ（alternative）、すなわち刑務所に入れなくて、別のかたちで自由刑を執行するということがあるようです。

それゆえ、日本のような軽微な犯罪をした高齢者というのは、あまり刑務所にいないというのが、まず前提です。

一方で、たとえば、フランスの議論で前提になっている高齢受刑者は、長期刑の人や性犯罪のかどで有罪宣告を受けた人です。性犯罪の公訴時効の期間が延長され、子どもに対する性犯罪につ

いて、高齢になってから有罪宣告を受け、長期間入るといったケースが問題になっているようです。

刑務所のなかで高齢になっていく、という人を念頭において議論をしています。

この点について、高齢受刑者への対応に関する重要なヨーロッパ人権裁判所判例があります。有名なモーリス・パポン (Maurice Papon) という政治家がいました。彼が「人道に対する罪」で刑務所に拘禁されていたときに、心臓病の手術を受け健康上の不安を抱えていたようです。その身体の状態に十分に適応することができない環境に拘禁し続けることが、ヨーロッパ人権条約が禁止する「非人道的で品位を傷つける扱い」に当たらないかが争われました。このケースに対して、同裁判所は「高齢者のヴァルネラビリティに配慮しなくてはならない」といったことを述べています。

そこから、ヴァルネラビリティとはどんな概念なのだろう掘り下げてきました。学会や研究会、論文において「ヴァルネラブル (vulnerable) な受刑者」「ヴァルネラブルな犯罪者」という言葉について、国際赤十字の高齢受刑者に関する報告書を見ると、刑務所のなかの医療や介護サービスは、塙の外よりもだいぶ水準が低い。十分なケアを受けることができない環境に長期間拘禁されていることにより、「体力が落ちやすい」とか、「より体力減退のリスクが高まる」。だからこそ、早めから対策をしておかなきゃいけないという趣旨のことが書かれています。高齢受刑者の心身の健康に関するヴァルネラビリティについては、そのような議論が最近展開されています。

- 柳澤： 本当に、高齢者の特質として、さっき言ったヴァルネラビリティが出る前の対応、事前的対応が大事だというのは、私もそう考えておりますし、今日の議論の共通点といえそうです。ありがとうございました。

○前田： あらかじめ質問があると伺っていた件については、質疑を済ませましたけれども、他にございましたら、画面のなかで手を挙げていただければと思いますけれども。はい、では、安田先生、お願いします。

○安田： 私から、関先生、柳澤先生にお聞きしたいのは、まず関先生がおっしゃったように、高齢者特有のこだわりというのは、感じていまして、それは刑事政策のどういうところに出てくるかということ、「私は刑務所を出た後、人の手は借りません」とか、「福祉サービスは受けません」「生活保護のお世話になりません」「自分で何とかできます」というふうに、政策として、いろいろなメニューをそろえていても、やっぱり本人が嫌がるという話をきいたことがあります。その一方で、「いろんな生き方ができるんだよ」とか、「いろんなサービスがあるんだよ」ということについては、選択肢があったほうが良いような気はするんですね。

そうすると、こだわりと多様性というのは、矛盾する局面というのがあるように思うんですけども、高齢者が選択できる、多様性について理解して、いろんな選択肢があるというふうに考えるための主体性を育むと言ったらいいのか、意思決定支援と言ったらいいのか、ちょっと難しいところなんですけれども、その点に関して、就労や、広く高齢者法において議論があったら、ご教示いただけますでしょうか。よろしく願いいたします。すみません、抽象的な質問で。

○前田： では、関先生から、まずお答えいただいて、柳澤先生からも補足があれば引き続き、お答えいただくというかたちでお願いします。

○関： まさしく高齢者は、多様で個別的な支援が必要だというお話、柳澤先生もされておりました。そうすると、それはそれなりに、お金がかかって大変です。とはいえ、医療も、だんだん個別の人に合った医療が出てきているように、介護や財産管理などの支援

も、人ごとの対応が必要だという話にはなっています。

高齢者は、おっしゃるように長い人生を生きてきたため、その分、過去の自分の上に今の自分がいるため、いろいろなこだわりがあります。例えば、スウェーデンとか、北欧の高齢者施設では、みんなで機織りをしましょうといったことが昔はありました。しかし、その後、機織りが好きな人も嫌いな人もいるのに、みんなでするのはどうかと、異なるメニューが必要だという話になりました。欧米でも日本でもそういう話にはなっています。

そうすると、選択にあたって何か必要かという、「何も要らない」と言うかもしれませんが、その意思決定をするために、その考え方に伴走する人が必要なのではないのでしょうか。そういう相談支援が、いろいろなことを考えるに当たっては、段階的に考えることも必要なので、ソーシャルワーカーなどが、意思決定を一緒になって考えるとよいのではないのでしょうか。そういう専門家が高齢者をうまくサポートすることができれば、より個別の問題にも対応しやすいのではないかという話が出てきています。

これは、大変なので、それをどうやっていくかという課題はあるのですが、その重要性が挙げられてきています。少し前に安田先生が、すごく貧しいわけではないけれども、そこに陥りやすい人たちという話をされていました。その人たちも、ちょっとした支援があると貧困に陥らないという話はあって、何らかのサポートをどのようにしていけるかということが、課題になってきています。

- 柳澤： この点も、非常に重要な課題だと考えています。高齢犯罪者が社会復帰をするときに、せっかく、いろんなメニューを用意してもうまく選べなかったり、うまく適合しなかったりといった問題があるということで、要するに、自己決定がなかなかうまくできない、難しいということです。私の今日の報告でも、自己決定に関わる議論をしております、共通する問題意識といえるかもし

れません。引退過程で手続きが大事だと言いましたのも、自己決定を法制度として担保するためには、一番いいのは、手続き規制ではないでしょうか。さっき関先生がおっしゃったサポートも手続きに入るとは思うんですけども、「いつでも引退できますよ」とか、「自分の決定で引退してください」というふうに、形式面を整えても、自己決定は実現できない。特に労働者の場合は、当然、力関係も違いますし、情報量も違うわけです。このような情報量の格差とか、そういった社会的な脆弱さというのは、たぶん、安田先生のテーマとも関わってくるんじゃないかと思います。だからこそ私は、引退のときに、現行法では考慮されていない課題として、まずは専門家に相談するとか、あるいは、ちゃんと熟慮期間があるかどうかとか、その人が自己決定したかどうかを手続きの面から担保していく仕組みが必要だと主張しました。そういった手法が、先ほども安田先生が提示されました、矛盾するんじゃないかという問題を解決する、一つのヒントになるのではないかなというふうに私は考えています。

- 安田： ありがとうございます。ちなみに、そこで想定されているのは、やっぱり資格を持った人なんではないでしょうか、対人援助職の人であるとか……。
- 柳澤： それは社会福祉と労働で、またちょっと違うかもしれませんが。講演では資格を持った人のみに言及しましたが、労働組合でも、そういった対応ができる可能性は十分にあります。実は、今回の高年法の改正でも、実は65歳から70歳まで就労で、どれを選ぶかというときに、労働組合が関わるようになっていくんですね。今は労働組合というのが存在感がなくなってきていますけれども、そういう自己決定を支える支援者としての役割も求められているのではないのでしょうか。
- 前田： 他にございますでしょうか。では、関先生、お願いします。
- 関： 労働法の分野で「休息権」という概念が用いられるのはなぜで

しょうか。

- 柳澤： 休息権の意義について、実際の法政策をおこなう場面に当てはめて考えてみたいと思います。雇用において年齢差別の禁止をおこなうというのは、世界的な潮流なのですが、その際に、高齢労働者に特別な給付をおこなったり、そもそも適用される年齢範囲を限定したり、さらには、相対的により年齢が高いことを理由とする不利益のみ扱うといった、いわば片面的な立法モデルになることがあります。むしろ多くの場合は、そういう片面的な立法になるわけですね。そういう片面的な立法を行なう際には、長年の労働に対する休息ですとか、雇用社会への貢献などを根拠とせざるを得ません。つまり、雇用における年齢差別禁止法の立法趣旨を根拠付けて、法の適用対象が専ら高齢者になることの説明として、長年の労働生活で社会を発展させてきたこと、それにより休息権が与えられるのだということが強調されることが多いのです。

ただ、補足しておきますと、常に片面的なモデルばかりというわけではありません。現にアメリカの州法では、相対的に若い年齢に対する差別、具体的には、「君はちょっと若すぎるから、部長は無理だろう」とか、そういう若年差別をも禁止する立法もあります。ですから、どういう立法モデルを選ぶかは、当該社会のコンセンサスにもよるといふふうに思います。いずれにしても、休息権の存在というものが、高齢者雇用に関わる制度設計の方向性を考える際の重要な考慮要素になるのではないかというふうに、私は考えています。

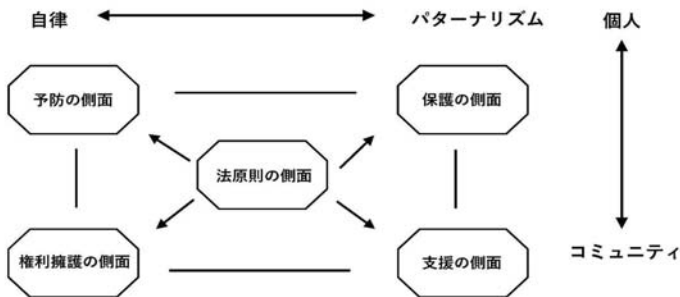
ときに関先生は、高齢者法を議論される際に「功績」という考え方を、英語だと「メリット (merit)」ですかね、そのような概念を用いておられます。長年の社会への関わりという点では、休息権の考え方とも重なるように思いますが、異なる側面もありそうです。休息権の考え方と、関先生がおっしゃる功績とは、どのよ

うに異なるのでしょうか。

- 関： 時間もなく、本日は功績についての話をしなかったのですが、何か社会で保障するためには、その理由が必要だと思います。その理由の一つとして、高齢者の功績を評価してはと考えています。功績という概念の意味するところには、貢献も入っています。貢献は分かりやすく、社会にこのように貢献したから、その分、こういう保障をしようという考え方になります。同様の考え方は、刑事政策では、社会にマイナスな貢献をしたから、そのために罰を科そうという形で使われています。これについては、「デザート (desert)」という言葉が使われているかと思います。

私が、こういった要素があるのではないかという「功績」とは、そうした貢献の要素に加えて、高齢者が「単に生きてきた」ということだけで特別な保障の対象になるという、保障の根拠を示す考え方です。高齢者には功績があったから保障の対象になると説明しています。ですから、休息権は、高齢者の功績の結果得られる権利であると、私は捉えています。功績が認められるのは、高齢者が長く生きてきたからなのか、それとも死が近いからなのか、

Israel Doron 高齢者法の多次元モデル



出典：Israel Doron, A Multi-Dimensional Model of Elder Law, ISRAEL DORON EDS, THEORIES ON LAW AND AGEING: THE JURISPRUDENCE OF ELDER LAW (2009) 59.

そこをどう説明したらいいのかは、どう多くの人が納得感を得られるのかにもよるのだと思います。そういった功績が高齢者にあることで、高齢者は休息をするということを世の中の人が認めているのではないのでしょうか。休息権はまさしく功績の結果導き出される権利ではないかと考えています。

○柳澤：なるほど。お互いの概念で重なり合うところもありますけれども、ちょっと違う側面もあるということでしょうかね。ありがとうございます。

○関：これまでの議論との関係で少し追加ですが、高齢者法における高齢者に対するさまざまな施策を、どのような側面から見るかという議論のなかで、イスラエル・ドーロン (Israel Doron) という研究者が、「高齢者法の多次元モデル」を出しています。高齢者法では、影響を及ぼしている議論です。

ここでは、重要な側面が5つあると言っています。「予防の側面」、「保護の側面」「権利擁護の側面」「支援の側面」、そして「法原則の側面」です。高齢者が自律して、自分で決定するのが、個人のできる予防の側面です。とはいえ、他からの支援がないと自律もできないということで、権利擁護の側面も重要視されています。そして、社会がいろいろと支援をするというパターナリスティック (paternalistic) な側面として、高齢者個人を直接保護する保護の側面があります。同時に、コミュニティの一員である高齢者を、どうコミュニティとして支えるかという意味では、支援の側面も重要です。この自律とパターナリスティックな保障、そして、個人のできるものとコミュニティとして支援するもの、この4つがそれぞれ重要なのではないかという議論がなされています。たぶん、この考え方は、いろいろなところで使えるモデルかなと思います追加しました。

○前田：では、もうだいたい質疑応答で議論が盛り上がりおりましたので、コーディネーターのほうからは、一つに限定して、ちょっと

話題を振らせていただいて、先生方のご意見を伺いたいと思います。

先生方のご報告、あるいは、その後の議論の共通する点として、高齢者はヴァルネラブル（傷つきやすい存在）であるということであったり、あるいは長く生きてきた故のこだわりがあったり、終末期が近い、それから、もう能力が減退しているということ特有の不安、そういったものを抱える存在であったりというような、高齢者共通の特性というようなものも示されたかと思います。そのなかで、高齢者は、非常に多様で振れ幅の大きい存在であるということが、高齢者特有の問題として出てきたかと思います。

例えば、能力の減退というものが、認知的にも身体的にも、かなり時期にズレがあるので、労働の関係でも、一律にいくつ以上だから、もうまともな働きができないとかいうふうに、括って評価することは妥当ではない。あるいは、さまざまであるので、若い人を前提に考えていたような就労のパッケージが使えない。また、個別化したかたちで、その尊厳を保護するような、保障するような仕組みが必要であるということであったかと思います。

問題は、その個別性とか、そういうものに誰がどのように対処するのか。特にニーズについて、高齢者特有のニーズというものの出方がかなり人によって異なる。人によって認知機能とか、身体能力の衰えなどというのは、個人差がある。例えば、高齢者が骨折して歩けなくなってしまうと、身体あるいは認知の能力が急激に悪くなるとかいうような話も、まま聞くところなので、個人でも、かなり変化が速いというようなことがある。こういった個別的かつ変化の速い高齢者のニーズを的確に把握するのは、誰がどのようにすればいいのかと。刑務所の現場だと、その行刑の関係者、あるいは、その後の受け入れに当たっている人たちとかいうのが、比較的、見えやすいですけれども、その他の場面でどうするのかということ、どうお考えかということをお尋ねしたい

と思います。

ちょっと私自身の研究での話をさせていただくと、高齢者の法的な紛争というようなテーマで実態研究をしていて、そこで勉強会を開いたときに、ここで言うと引退後の高齢者ということになりますけれども、自宅で一人暮らしされているような高齢者が悪徳商法に遭うとか、認知機能とかに問題が出てきてごみ屋敷化してしまうとか、そういう問題に取り組まれている弁護士の先生から話を伺ったわけですが、その場合ですと、地域福祉事務所であったり、地域福祉協議会であったり、そういったところのケースワーカーとか、そういった方がメインで問題の認知をされて、そこから弁護士その他の必要な専門家につながれるというような取り組みで、「ある程度、うちは割とできているんだけど……」ということを知ったことがありまして、その先生は公設事務所の先生なので、そういう地域の福祉機関と連携が取りやすかったということもあるかと思います。

そういった福祉の関係者がどうやってつながっていくか、どうやって見逃さずに的確にニーズを拾い上げられるかという問題が一つあります。また、もう一つの問題として、特に親族が健在である、けれども、十分に関わっていないというような問題の場合、その親族の意向とか、そういったものと、どのように折り合いをつけるのか。そういうニーズをくみ上げる個別的な対応をするときの、親族とか、地域と福祉の専門家、福祉・法律の専門家の分担をどのように考えられるかということで、ご意見を伺えればと思います。

便宜上、報告の順番で、関先生から順番にご意見を伺えますでしょうか。

- 関：今、お話のあった例として挙げられていた、地域でどのようにおこなっていくかということはとても重要で、社会保障の分野では、地域がいろいろな観点から注目されています。高齢者は多様

で、個別性が高いということになると、ある意味、きめ細やかに見ていく必要があります。その支援がどのように可能かという点、高齢者は広く移動するわけではないので、住んでいるところで、何らかの支援があるということがとても重要なポイントになっています。社会保障は、歴史をたどると、年金を給付するとか、医療保険で医療費を給付するとか、給付から始まっています。これらに対して、先ほど少し話した相談支援もそうですが、その地域やその場所をどう活性化して、そこで、どのように相談につなげていくかということに、最近の関心が集まってきています。

途中、安田先生から「孤立」というものが大敵だというお話がありましたけれども、孤立化を防ぐためにも、地域でどう支援するかがポイントだといわれています。そのやり方として、地域包括支援センターを中心としたネットワークがうまく機能しているところもあれば、まだ不十分なところもあります。そのなかで、法律の専門家が支援チームに入っているところはまだ少なく、弁護士なども入りながら、社会福祉の専門家と、どうネットワークをつくってサポートできるのか。さらに、それに加えて、民生委員さん、地域のNPO、自治会、大学など、みんなで連携を図っていける仕組みをつくるのが、一つ大きな課題として挙がっていると思います。

次に家族の問題というのが、また一つ別の難しい問題です。というのは、家族というのは一枚岩ではなく、「A」という意見を持っている人もいれば、「B」という意見を持っている人もいて、そこがなかなか難しいです。そのうえ、第三者が高齢者の問題を考えるときには、家族の意見に耳を傾けてしまって、高齢者自身の意見を聞かないということがあります。そこは、高齢者と家族をしっかりと区別して、どのように高齢者のことに焦点を置くのが重要です。といいつつ、高齢者のいろいろな生活は、結局、家族からとても影響を受けているため、そのときに、どのように家族

の考えを取り入れていくのかもポイントとなります。そこを分けて、支援をしていかなければいけないという話になっています。

以上は、いろいろと個別的なものであるが故に、地域のいろいろなネットワークや力を引き出していくというのは本当に難しく、大きな課題として、今あちらこちらで、取り組んでいるところかと思います。

- 柳澤： まず役割分担という点では、高齢者の法律問題に適切に対処し得る弁護士が求められるようになるかと思います。この点、アメリカでは、高齢者法（Elder Law）専門の弁護士という方々がいて、単に高齢者に係る法律問題に詳しいというだけではなくて、高齢のクライアント（依頼者）にはどういう特性があって、どのような点に気を付けて対応すべきかなど、心理学だとか、老年学の知見も踏まえた対応まで考慮されています。そこまでできて、初めて Elder Law 専門の弁護士と名乗ることが出来ると。以前、アメリカで Elder Law 専門の弁護士の方にお話を伺ったところ、高齢者法の弁護士の業務と、いわゆる労働弁護士の仕事というのは、だいぶ守備範囲が異なるというお話でした。それだけ高齢者の問題に特化した体制が整っているのだという印象を受けました。

日本の弁護士会でも、高齢者の権利に関する施策部会というのが設置され、高齢者の法律相談に特化したような活動もおこなわれるようになってきています。あるいは、高齢者法のメンバーでも、弁護士と社会福祉士の連携によって見守りだとか、財産管理といった専門分野を横断した活動も活発になってきています。こうした専門家同士の連携は、日本でもアメリカでも共通して進んでいる現象です。

現在は、引退後の高齢者がターゲットになっていますけれども、将来的には、高齢労働者の増加とともに、引退前の高齢者の労働問題についてもサポートできる、そういう専門性の高い弁護士が

求められるようになるかもしれません。

それから、労働組合については、今でも管理職ユニオンというのがあって、加入者の年齢層は、おそらく高いことが推定されます。あるいは、私が知らないだけで、既に高齢労働者に特化した労働組合があるかもしれません。いずれにしても、労働からの引退において、労働組合が労働者個人の意思決定をサポートする専門家が、今後、求められると考えています。労働組合自体も、企業内の労働組合だけじゃなくて、地域で加入するコミュニティ・ユニオンの存在感も増しています。コミュニティ・ユニオンも、解雇のときの駆け込み寺としてだけではなくて、多様なニーズに応じる恒常的なサポーターとしての役割が求められるようになるかもしれません。

最後に、家族との関係は、労働法では取扱いが難しい問題でした。かつては、いわゆる「メンバーシップ型」と呼ばれる日本の雇用慣行を前提に、労働の内容（どんな職務でもやる）・時間（労働時間の上限規制なし）・空間（遠方への単身赴任など）いずれも無限定に広がっていく反面で、労働者の家族という存在が軽視されていました。しかし、ご存じのとおり、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という考えかたも広まって、それは労働契約法3条3項にも規定されました。また、家族と過ごす時間や地域社会でのボランティアなど、労働者の時間主権を取り戻すことを目的とする「生活時間」という概念も主張されるようになりました。本日、引退の場面で、家族との相談という要素を示したのも、今後は意思決定の相談相手として、あるいは意思決定の支援者としての家族が、労働法の世界でも意識されるべきではないかと、そういう趣旨を含んだ提案でもあります。ですから、多様な高齢労働者がいかに働いて、そして、いかに引退するかについては、もちろん家族との関係も重要な役割を果たすというふうに考えています。

○安田： 誰が中心となって寄り添っていくのか、伴走していくのかというのは、とても重要な問題だと考えています。私が以前コーディネーターさせていただいた、『法学セミナー』さんでの座談会には、当事者の方とその方の生活に関わる方々に参加していただきました。支援者と当事者という構造ではなく、チームのなかで、就労先の人だったりとか、あるいは、お弁当を届けてくれる人とか、身の回りのお世話をしてくれる人、あとは定着支援センターの人だったりとか、包括の人だったりとか、いろんな方がおられます。チームの中で何かあったときに、みんな、どうしよう。そのある専門家の人が、ある支援者が分からないなどとなっても、知恵が出ないなどとなっても、チームの誰かが、「いや、これ、私は分かるよ」とか、「私は資源があるよ」というふうに言えるかもしれない。そういう意味で、やはりチームで対応するということは大変重要だと思います。法律的な問題を持っている方もおられますので、弁護士さんも、再犯をしたら関わる、というのではなく、何かあったときに相談できるような距離感でいるということが、やはり重要なのかなと思います。

ただ、難しいのは、誰がキーパーソンになるのかということではないでしょうか。当事者の方が、「この話は、Aさんに相談できるけど、この話はできない。じゃあ、Bさんにお話ししよう」というふうに、戦略を立てることもあるように思います。そうすると、「この人が中心になってケアをしていきますよ」というふうに仕組みを作ってしまうと、当事者の方が「実はね……」というふうに言えるような人間関係を構築するのが難しいんじゃないか。若干、幅というのを持った体制というのが重要なのかなと思います。

特に、地域生活定着支援センターの場合には、やっぱり刑務所を出る前から関わってくれた定着の相談員さんに、何かあったら電話をすとか、メールをすというのは、結構、あるみたいで

す。難しいのは、地域生活定着支援センターは、各都道府県に1カ所ずつあるんですけれども、6人ぐらいなんです。フォローアップのリミットがないので、必要があればかなりの長期間付き添っておられることもあるようです。問題になるのは、刑務所から出るときに関わってくれた人から、その社会の、地域のアクターに、「相談できる人」を移していくのかというところが、重要になるように思います。

専門家だけじゃなくて、実は、そのキーパーソンがお総菜屋さんだったとか、近くの喫茶店の人だったとかというケースも耳にしたことがあります。専門家でない人が、実は、「何とかさん、こういうので悩んでいたみたいよ」といって、支援につながっていくようなこともあるように思います。そもそもコミュニティとは何か、地域とは何かということから考えなくてはいけないのですが、そのようなかたちを今後考えていきたいと思います。

この輪には、ご家族も含まれることがあるかと思います。しかし、この問題は本当に難しいですね。とりわけ、窃盗の場合、初犯で刑務所に入るといことはレアだと思います。ずっと犯罪を何回も繰り返してきて、繰り返してきてで入っているケースが多いんです。そのなかで、家族とつながりが切れてしまう、あるいは、連絡は取れるけれどももう関わりたくないという家族も少なくないと思われます。

そういったときに、色々な調整の仕方があると思うんです。同じ自治体のなかで、何かあったら駆け付けるけど、それ以外は連絡してくれるなどもあるだろうし、そういう意味で、ご家族が重要になることもあるんだけれども、ご家族に依存しすぎないような仕組みをいうのを、何とか、こちらとしても提案できたらいいなというふうに考えています。以上です。

○前田： ありがとうございます。一つだけと言いながら、今の時期、もう一つ大事なテーマ・トピックをお尋ねするのを忘れるところで

した。それぞれの領域で、今、コロナショック、新型コロナ禍というものが、どうかたちで影響を与えているのか。あるいは、問題を浮き彫りにしつつあるという、関先生からご指摘があった点、影響をどのように見ておられるのか。最後に伺えればと思います。また同じ順番でお伺いしてよろしいでしょうか。

- 関： コロナは、いろいろと本当に悲惨な状況をもたらしていて、本日、キーワードに出ていたヴァルネラブルな人たちをよりいっそう苦境に陥れたり、格差をより広げたという意味で深刻な課題です。特に、高齢者について見ると、高齢者はそもそも重症化して死亡するリスクが高く、介護施設でクラスターが発生したといった問題も起きています。それだけではなく、日本では、そのようなガイドラインは出ていませんが、海外では、例えば、人工呼吸器やエクモ（ECMO）を取り付けるに当たって、資源が限られているため、その順番に年齢が使われて、80 歳以上ですと付けられないということがおきてきています。

先ほど、「高齢者は多様」という話をして、ニーズがある人も、ない人もいるという話をしました。ニーズがある人をニーズに基づいて保障するのは分かります。他方で、高齢者には、基礎疾患が多い人もいますが、元気な人もいます。にもかかわらず、80 歳という一定年齢で区切って人工呼吸器を付けないというのは、差別ではないかと言われていました。これまで高齢者の差別、年齢差別は、なかなか認識しづらかったのですが、これは差別かもしれないとして、多くの人に差別の存在が認識されたのではないかと思います。

つまり、基礎疾患が基準になるのであれば、若い世代でも基礎疾患がある人はいます。基礎疾患の有無や程度で分けるのでしたら分かるのですが、そうではなく年齢が基準になることが世の中にある、ということがコロナにより鮮明になった点の一つです。

もう一つ例を挙げます。日本では、病院は人手が足りず介護す

ることができないため、札幌市の老健などでは、コロナ罹患者が発生した際に市から入院はできないと連絡がありました。つまり、入院すると、その高齢者のケアもしなければいけないものの、ケアするスタッフがいらないということで、入院拒否の連絡があったわけです。高齢者は施設にとどまり、10人の方を施設で看取ったということが起きています。施設で療養したということは、コロナの適切な治療が十分に受けられなかった可能性があり、介護が必要な高齢者であることで、十分な医療が受けられないということが起きています。これに対し、例えば、子どもの養護施設でクラスターが発生し、子どもが重症化した際に、病院が保育するマンパワーがないことを理由に入院を断ったとしたら、これは大問題になるのではないのでしょうか。

この、高齢であるが故の苦境、差別の問題を明らかにしたという点が、コロナが浮かび上がらせたことの一つなのではないかと思います。先ほど、差別には、心身機能の障害による差別と社会的障壁による差別があるものの、社会的障壁というのはなかなか見えづらいという話をしました。そこで、高齢者だから医療はもらえない、と見なされるという社会的障壁が見えてきたという意味では、悲惨な状況ではありますが、コロナショックは、差別の構造をより明らかにしたのではないかと考えています。

○柳澤： 労働法の分野は、高齢者に限らず、コロナ禍により、さまざまな影響を受けています。この非常事態を受けて、これまであまり注目されてこなかった休業手当の活用が試みられましたし、労災や労働安全衛生との関係、雇用維持のための方策、フリーランス就労者をどうするか、それから、テレワークの問題など、とにかく課題は山積みな状態です。

そのなかで、特に高齢者に関わる問題を2点取り上げますと、1点目は、東京都内のタクシー会社の解雇問題で明らかになった、高齢者に関わる雇用保険の適用の問題です。そのタクシー会社で

は、コロナの影響で売り上げが急激に減っていて、運転手の歩合給も減ってきました。そのようななか、もし休業手当を払うとしても、この休業手当は平均賃金をもとに計算しますから、歩合の割合が高いタクシー会社の場合、非常に低い金額になってしまうと。ですから、これはもう休業手当を払うよりも運転手全員を解雇して、雇用保険の給付を受けたほうがいいんじゃないかというふうにとこの社長は考えて、グループ全体の労働者は 600 人近くいたんですけれども、その全員に即時解雇を言い渡したということで、非常にメディアから注目された事案です。

もちろん、こういう解雇自体が、法的に許されないという話は横に置いておくとしても、この経営者の言い分は、少なくとも 65 歳以上の高齢労働者については通用しません。本日の関先生の報告にもありましたように、雇用保険の適用対象は、2017 年 1 月以降は、65 歳以上にも拡大されたんですけれども、あくまで一時金として支給されるにとどまるわけですね。ですから、65 歳以上の運転手は、この解雇に真っ向から反対しました。やはり、失業という保険事項について、そもそも年齢を用いた給付金をおこなうことが妥当なのか。一定年齢以上の労働者に対して基本手当の給付から除外する、そのような制度設計が妥当なのだろうか、そういう問いがコロナ禍で突き付けられたと言えます。

2 点目は、これも報告で少し言及しましたが、徐々に増えてきているリストラについてです。法的には「整理解雇」というんですけれども、その人選基準の不明確さが浮き彫りになりつつあります。そもそも整理解雇が有効となるかどうかというのは、四つの基準で判断されます。1 番目は、人員整理の必要性で、その必要性が真に存在するかどうか。コロナ禍との関係では、コロナに便乗した解雇になっていないかどうかということが問われます。2 番目は、解雇の必要性についてで、解雇ではなくて、同じ会社の別の仕事だとか、あるいは他社への出向だとか、さらには休業

させた上で雇用調整助成金を活用するだとか、まずはそういう努力が求められます。そして、どうしても解雇は避けられない場合に、3番目として人選基準の合理性が求められます。4番目は、解雇についての説明や協議がなされているかどうかです。

この3番目の誰を解雇するかという人選基準が、いかなる場合に合理的といえるかどうかについては、もともとはっきりしませんでした。私は以前、これを「基準なき基準」だと名付けて批判して、このままだと、それこそAI（人工知能）に取って代わられるんじゃないかと危惧したこともあるんですけども、そもそも、どのような基準を使うべきかというルールが曖昧なんですね。ですから、年齢を基準とする人選をおこなって、高齢者がターゲットにされるということも珍しくありません。

また、直接的には病気休職した人が整理解雇の対象となった航空会社の事案があったんですけども、そのときに、どういう基準を立てたかという、「将来への貢献度」という基準を立てたんですね。こういう基準は、同時に、定年が近い高齢者を狙い打ちにすることにもなりかねません。ちなみに、この事件では、年齢が高い者という、直接的な年齢基準も使われようとしていました。

そして、コロナ禍においては、コロナウイルスに感染すると重篤化しそうな人を選んだ場合、結果として、高齢者が整理解雇の対象者に選ばれるということにもなりかねません。このような、年齢そのものではないけれども、高齢者のヴァルネラビリティに関わるような人選基準の合理性も厳しく問われるべきだと考えています。

○安田： コロナ禍の刑務所と保護観察段階への影響はあるように思います。まず刑務所の中は、閉鎖された空間ですので、感染源は外部から来た人となります。それゆえ、とにかく施設内に持ち込ませないことが重要です。

刑務所内に入出入りする外部の人としては、職員さんや、刑務作業の指導をされている方、作業療法士さん等々がおられます。刑務官をはじめとする職員の方は通勤せざるを得ないとしても、4月、5月ぐらいというのは、かなり出入りが制限されていたのではないかと推測しています。

刑務作業ができない状況、工場が閉鎖、運動もできない。受刑者の皆さんは、24時間ずっと部屋のなかにいる状態ですね。刑務所の過剰収容状況は、今、だいぶ改善してきていますけれども、刑務所の居室は8畳か10畳ぐらいのところに、4～5人入っている状況かと思います。個室もちろんあります。そこにずっといるわけですので、想像に難くないと思うんですが、特に高齢受刑者においては足腰が立たなくなるといったような問題がみられているようです。

一方で、給付金は、受刑者の社会的な権利について改めて検討する契機となりました。マザーハウスさんというNPO法人があるんですけども、そこの方々が給付金を受け取るために必要な手続きについて、文通プロジェクトを通して受刑者の方々に情報提供もされていたようです。口座があるのか、どこの自治体に申請をすればいいか等、確認すべき事柄がたくさんあります。

各国で問題になっているのは保護観察の局面のようです。刑務所の外にいますので、私たちと同じような生活をしています。保護観察の特徴に、密な関係性を築きながら社会復帰の支援をしていくという点があります。コロナ禍で、保護観察官が対象者どどのようにして連絡を取るのか、そこが大きな課題になったようです。保護観察官は個人情報を扱うこともあり、気軽にスマホでの連絡やZoom等のツールを使うことができない。そのため、コンタクトがなかなか取れないという問題がまず一つ。また、重要な個人情報を扱うので在宅勤務は難しい、しかし、出勤も難しいというジレンマに陥っていたようです。日本の場合は、これまでも

保護司さんが、携帯電話等で対象者と連絡を取っておられたようですので、対象者との連絡という点では大きな問題にはならなかったように推測しています。

ただし、保護観察所で運営している薬物依存や性犯罪に関するのプログラム、グループワーク等は実施できなかったという聞いています。最後に、刑務所を出てからの受入れ機関については、路上生活者と比較すると、刑務所出所者については感染していないことが分かりやすい状態ということもあって、居住先の調整については影響が小さい、という話もききました。

○前田： ありがとうございます。コロナ禍を契機に、さまざまな問題が明らかになった、あるいは考えるきっかけができたということで、それぞれの分野からお話をいただくことができました。

今日は長い時間、先生方にご協力いただき、また活発な議論をいただきありがとうございました。それでは、これでディスカッションを終わりたいと思います。