

意欲と能力のある限り

—日本におけるエイジフリー社会とは?—



出席者

成川 秀明

●財団法人連合総合生活開発研究所 上席研究員

荻野 勝彦

●トヨタ自動車株式会社 人事部企画室 室担当員

岩田 克彦

●独立行政法人労働者健康福祉機構 賃金援護部長、
独立行政法人労働政策研究・研修機構 客員研究員

「エイジフリー」とは?

—我が国は今急速に少子高齢化が進み、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、今年6月に高年齢者雇用安定法が改正され、少なくとも65歳まで働き続けることができる社会を目指した取組が始まっています。一方、アメリカやEUでは年齢差別禁止に関する枠組みが既に存在することから、日本でもエイジフリー社会を目指すべきとの議論もありませんが、「エイジフリー」の定義をはじめ、一般には分りにくいのが現状です。

そこで本日は、欧米各国の取組状況も踏まえ、日本におけるエイジフリー社会のあり方を考えてみたいと思います。

成川 私は昨年までの4年間、連合の総合政策局長を務めていました。最近の厳しい雇用情勢を踏まえて、連合は、失業問題の改善のために2001年から毎年計3回、全国の職業安定所の前で失業者の方を対象としたアンケート調査を行いました。約8000人の求職者の方からの回答では、再就職では年齢制限が一番困るという声が大きかった。また、職業安定所で紹介されても実際には年齢制限があるようで真面目に面接してもらえなかったという悩みの声もありました。再就職に際して年齢によって制限を受けるというのは大変な問題だと感じております。ま

しています。

岩田 「エイジフリー」とは基本的には「だれもが年齢にかかわらず能力を発揮して働くことができる社会」ですが、アメリカは上限がないのに対し、ヨーロッパは基本的に公的年金支給開始年齢までの「エイジフリー」という形で進んでいます。私は日本もそのような「エイジフリー」を考えたいのではないかと考えています。なぜ「エイジフリー」が必要かというと、急速な少子高齢化から、企業も社会も勤労者にできるだけ長く本格的な形で働いてもらうことが必要なのです。働く側も60歳になって大きく働き方が変わる仕組みでは長く働く気持ちにはなりません。能力・職務を重視した人事・処遇制度への移行を図りつつ、65歳程度までの上限付きで「エイジフリー」を目指すべきではないでしょうか。

アメリカ・EUのエイジフリー社会へ向けた取組

—アメリカやEUの状況についてはどうなっているのでしょうか。

岩田 ヨーロッパでは、2000年11月にEU理事会から「一般雇用機会均等指令」が出され、各国は年齢だけでなく、宗教や信条、障害などによる雇用差別を禁止する法律を作らねばならなくなりました。ただ、勤続年数による処遇の差異が認められるなど、EU指令には例外規定が非常に多く、簡単に言うとう年支給開始年齢までの「エイジフリー」です。またアメリカは例外規定が少ないと言われていますが、能力による違いや高所得者など全く例外規定がないわけではなく、EUよりは少ないということです。

荻野 アメリカでは年齢差別が禁止されている

た、連合の組合員生活アンケート調査でも、基本的に60代でも働きたいと希望している組合員は大変多く7割を占めています。

あと何年かしますと団塊の世代が60代になり、その後の50代の労働力が減少することが日本の労働力構成の特色といわれます。「エイジフリー」は年齢によって差別されることなく、かつ退職も年齢で催促されないことだと理解していますが、再就職で困っている方や60代の方に対して一つの働き方を示すものか考えています。ただ、「エイジフリー」を実現する上でまだ条件が整っていない面があるので、それらを十分に議論する必要があります。

荻野 「エイジフリー」は非常にイメージすることが難しく、定義についてコンセンサスが取れてい

ないというのが、私の率直な印象です。共通の内容で議論しているのか疑問に感じます。

高齢者の就労については、60歳を過ぎたら働いてはいけないという決まりがあるわけではありませんが、今でも意欲と能力のある方は多くの方が仕事をしています。ただ、すべてがそうなのではないのは、非常に雇用情勢が厳しく市場に需要がないという景気循環的な要因が大きいです。ですから、「エイジフリー」については採用年齢制限や定年制とは別問題として考えたほうがいいのではないかと感じます。景気循環という意味では、例えばバブル期には、各企業は意欲的に定年後の再雇用や定年延長を行いました。雇用情勢が厳しくなると、定年退職の方を再雇用せず、その補充のための採用もしないという形で雇用調整を



成川 秀明氏

考えています。アメリカは人権に反しなければ基本的に解雇は自由になります。それに対して、ヨーロッパは高齢者がかなり雇用保障されている世界ですし、日本はさらに処遇や賃金などの年齢基準が強いことから、やはりそれぞれ違うのではないかと思います。

日本におけるエイジフリーを 目指した動き

—日本における定年制や雇用継続につきまして、どのようにお考えでしょうか。

成川 日本でも中小企業などは定年制をとっていないところもありますから、そういう所では働こうと思えば働けます。しかし定年制が確立している大手企業など多くの企業では、一度退職してから再雇用される際に賃金処遇が大きく変わってしまう。大体それまでの5割くらいになってしまいます。役職手当などはなくなってしまう。基本的には同じように働く再雇用に対する処遇が不満だという声が多く聞かれます。今までの経験や蓄積してきたノウハウを発揮して働いていることを評価する制度になっていくことが望ましいと思います。

荻野 年齢による管理と、人事管理のポリシーは分けて考えたほうがいいと思います。まず、年齢による人事管理が差別にあたるかどうかという問題です。私は、年齢というものは非常に客観的で公平だと思っています。どんな人でも、男性も女性も、老人も若人も、お金持ちもそうでない人も、必ず1年に1歳年をとります。その裏返しで年齢は自分の努力ではどうにもできませんが、いっぽうで30歳の人には必ず20歳のときがあり、45歳の人には必ず30歳のときがあったわけ

極めて機会均等であるともいえます。公平で客観的で機会均等なものを指標として人事管理を行うことが差別なのかという根本の部分でまずは議論する必要があります。

働き方は同じでも処遇が変わるのは人事管理のポリシーの問題で、例えば長期雇用の場合は能力を向上させることにインセンティブを与える人事管理をしますので、能力が上がると賃金が上がるという制度になります。そしてある程度まで能力がつくと、多くの企業が育成よりも能力を活用することを考えるようになります。企業が長期にわたって経営し続けるには若い人材の育成が必要になりますから、上位の役職、仕事の位置づけの方が、意欲も能力もあるけれども自分のポスト、仕事を空けることも若手の育成になるわけです。そういうときに、意欲や能力は基準になりにくいわけで、年齢という指標は、みんな納得がいくわけです。55歳になったら役職を退こう。60歳になったら仕事も余裕をもと。年齢で割り切るのが共通のコンセンサスを得やすいのです。ですから、今のやり方はそれなりに合理的だというのが私の考えです。

岩田 今は合理的ですが、将来的に考えますと、今後は同じ年齢でも勤続年数が異なってくると思いますし、共稼ぎもどんどん増えてくるでしょう。途中で勉強し直す方も出てきます。そうすると、「エイジフリー」を求める声も高まるのではと考えています。

成川 60代になったら、「フルタイム」「週5日」ではない働き方もあり得ると思います。実際、短時間労働や週4日勤務という働き方への希望は結構あるんです。ところが、労働時間や出勤日数を変えるのは困るという企業サイドの主張が強くて、現実には今までと変わらずフルタイムで

勤務される方が圧倒的に多いようです。

荻野 確かにアンケート調査などでは部分就労に対するニーズが出てきますが、実際には60歳を過ぎてフルタイムで働かれている方が多い。企業はパートタイム労働で雇用継続できるコースも提供しているのですが、結果として働く方が自らフルタイムを選択されているのだと思います。実際にその場面に直面したときの意識とそうでないときの意識は、微妙に異なるのではないのでしょうか。

岩田 年金支給開始年齢が上がると、パートタイムでの労働を希望する方も徐々に増えてくるという意見もあります。現在は定年から年金支給までの間隔が短いので「60歳で辞めよう」という方が多いようですが、その期間が今よりも長くなれば、「もうちょっと働きたいが、でも少し楽をしたい」という声も高まると思います。

成川 差が1年くらいであれば「働こう」という



荻野 勝彦氏

気になるかもしれませんが、2、3年となるとそういう思いを抱けるかどうかは疑問です。60代前半の方に働いてもらえるような制度をもっと準備すべきだと思います。

—定年制自体は、基本的には今後も尊重すべきことでしょうか。

定年制とエイジフリーは 両立するか

成川 7年くらい前は、定年は一つの目標なので大事にしたいという意見があり、年金との接続問題をどう考えるかという議論が多かった。そのときは、年金接続まで定年を延ばすことに対しては反対意見も半分を占めていましたが、最近では定年と年金をトッキングさせるという意見がかなり出てくるようになりました。また、定年は60〜62歳くらいとして、年金接続は再雇用や雇用継続などの形で行えばいいという意見もありました。これまでの経過をみますと、60代前半層の働き方はそれまでとは違ったほうが望ましいという意見もあると受け止めています。

岩田 私は「エイジフリー」と定年制は必ずしも矛盾しないと思っています。それでは65歳定年と65歳までの「エイジフリー」は同じではないかという議論もあります。それは違う。例えば55歳定年から60歳定年になりましたが、55歳で処遇を変えている企業が多い。定年までの間はできるだけ年齢にかかわらず働けるような仕組みにするためには、定年延長ではなく上限付きの「エイジフリー」という考え方もあり得るかなと思っています。

荻野 私も定年制と「エイジフリー」は両立すると思っています。本日のお話はすべて私の個人

的見解ですが、これは特に個人的見解であるとお断りしておきますが、私個人は定年制は年金支給開始年齢と接続することが必須だと考えています。

採用時の年齢制限ですが、例えば定年が60歳だとすると、30歳の方が応募してこれれば「定年まであと30年勤続できるな」と考えると、定年以外、年齢は人事管理においては代理指標にすぎません。例えば、身体的に負荷のかかる仕事だからこの年齢までしか無理ではないかとか、ITのような新しい技術には若い人でないと慣れるまでに時間がかかるのではないかとといったこと、目安に年齢を使っているのです。ですから、採用時の年齢制限を外すことは簡単ですが、結局はそういった別の要素で判断されることになると思います。

成川 しかし、募集時に年齢差別に直面した方はつらいと思います。実際には、その人の実務経験や能力を見て、総合的に判断しているとは思いますが。

私が悩ましいと感じますのは、日本独特の役付きポストの制度です。「エイジフリー」にしてその人がずつとやるのがいいかというところ、ある段階で組織として後進の能力発揮に見合った場を提供するという非常に日本的な働き方についての合意があるともいえます。年齢によつてというのが今一番分りやすいけれども、それが厳密に適用されていないなら、年齢差別ではないという労働時間の合意形成さえあればいいとも考えます。ただ、年齢によつて退職を強制されることは困ります。年金に接続していれば問題ありませんが、今はそうなりません。その人が年金支給開始の前に辞めざるを得ない仕組みを避けることが日本のエイジフリーの基本ではないかと思っています。

岩田 今は年齢が客観的で合理的な指標だと思えますが、今後は、年齢に代わる指標を探して、時間をかけて段階的に解決していく必要があるのではないのでしょうか。

成川 安易に年齢だけで考えるのではなく、経営サイドも本当に必要な人材を能力や経験などを検討した上で採用しているというメッセージが社会にもっと伝われば、それに向けて求職者側も努力できる。一生懸命職を探している方には、どのような努力をすればその職に接近できるのか分かることが大事だと思いますので、企業には「こういう人材が欲しい」という情報をもっと出してもらいたい。そういう意味では、年齢で制限してしまったり方は一番まずい。

荻野 年齢制限がないほうがいいのは、まさにそのとおりかもしれません。「あなたは年齢制限のために不合格です」というより、違う理由を説明したほうが納得がいくし、お互いに幸せだということなら、そのほうがいい。たとえ採用されなくても、次はどのような努力をしなければならぬかが分かりますから。

実際には、求人に年齢制限を付けない方向性になっていきます。例えば、私どもが自動車工場に働く方を期間従業員として採用するとき、若い方も年を取った方も来られますが、仕事の内容や生活環境を説明しますと、若い方でも自分にはできないと帰る方はいらつしやいますし、他社で経験があり内容の分かっている方は40代の方でも大丈夫というケースは当然あります。年齢制限をつけている場合でも、それに絶対的にこだわるのではなく、人物がよければ年齢制限を多少外れていても採用するという企業も多いと思います。ただ景気循環的な要素もありまして、企業の求人ニーズが少ない時期には「どういう人材が欲

くらいで「これでお引取りください」となってしまうか心配です。それが高齢者雇用という面でのかどうか。また、そうなる、企業も今までのように長期雇用慣行の中で、従業員に高い忠誠、能力向上、就労意欲、社内労働市場における柔軟性を期待できるかという、かなり疑わしい部分がある。本当にそうしたことを犠牲にしてまで「エイジフリー」にするのでしょうか。おそらく、そう簡単には結論は出ないと思います。

成川 定年は、組合や働く側から見ればある意味で雇用保障という感覚があつて、企業側も「長期安定雇用の中で努力してほしい」ということです。両者の合意はできています。長い目で見たときに65歳定年になれば問題ないのですが、今のところ動きが非常に緩やかですから、なかなか65歳までの定年延長は難しいのではないかと考えています。

荻野 つなぎ年金で解決するといった方法もありますが、基本的には私個人は無年金の状態を作らないように定年延長をしなければならぬと思います。今のような過渡期には、雇用延長制度で対応することも一つの方法です。

法改正の評価と残された課題

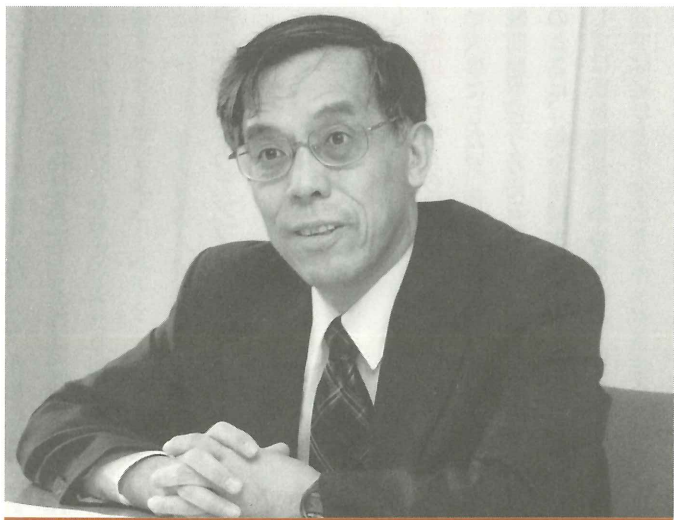
——高齢者雇用安定法が改正され、まずは今後2013年までかけて65歳までの継続雇用を確保していくわけですが、これについてはどのように評価していますか。

岩田 将来的には上限付きのエイジフリー社会を目指すことが最終目標ですが、一度に実現することはなかなか難しいので、第一段階として雇用と年金支給開始年齢が接続する仕組みを作って、第二段階として70歳くらいまで働けるよう

しいか」希望を聞くと、どうしてもシビアな条件を出す傾向がありますし、反対に求人者の需要があるときは、企業は採用した後でその人材を育てようとする傾向がみられます。今後、中長期的に見れば間違いなく人が足りなくなる傾向にありますから、後者の流れになるだろうと思っています。

エイジフリーは長い視野をもって

岩田 正直申しまして、私は「エイジフリー」の議論はまだ少々時期尚早な気がしています。今は経済情勢がようやく回復しつつある時期ですし、高齢者雇用安定法の改正が行われたばかりで、それを受けて、労使ともに基礎年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、雇用延長や再雇用を始めた段階です。それを上手くやっても



岩田 克彦氏

60代の多様な就業機会を作る。そして、ようやくその次に「65歳程度まで本格的に働くエイジフリー社会」に移っていけると思っています。今回の法改正は第一段階として、年金との接続ができたことは非常に評価できると思います。

「エイジフリー」をいつまでに実現すべきかについては様々な議論がありますが、男性で公的年金支給開始年齢が報酬比例部分も含めて65歳となる2025年が一つの目安になると思います。ただその前には計画期間も必要でしょうし、大企業などは少し先行して行うなどの議論もあるでしょう。年金支給開始年齢が今後変わってくる可能性もありますから、そうしたことも十分視野に入れて今から検討していかなければなりません。

成川 私は今回の法改正は一つのステップだと考えています。ただ雇用継続の一番の障害は、それまでの働き方とその後働き方の差が目立つことです。60代前半で働いている人の能力発揮の現状などを見ても、移行期間であるためかもしませんが、今ひとつイメージがはつきりしない。60代前半の働ける方、能力のある方は従来と同じように働いてもらおうという考えの中で、雇用継続を進める必要があります。それは定年の段階的な引上げでもいいし、継続雇用で処遇していく方向もあるかと思っています。

荻野 経済界は、今回の法改正に大反対したわけですが、誤解のないよう申し上げたいのは、経営サイドは高齢者雇用に消極的なのではなくて、元気で働いている方には働き続けてほしいという気持ちがあるからです。新入社員に「教えるよりずっと効率的ですし、技能の伝承などが担保できれば引き続き働いていただきたい」と企業サイドは考えていると思います。ただ我々としては、法律として定めるのではなく「要求と回答

らう大事な時期です。

ですから、「エイジフリー」についてはもう少し長い目で見るべきかと思っています。年金支給開始年齢に関しても、2013年から報酬比例部分についても引上げが始まりますし、EU指令に基づいてヨーロッパ各国の年齢差別禁止に関する法律が出揃うのは2006年末です。そして団塊の世代が60歳を迎えるのが2007年で、団塊の世代すべてが65歳を越えるのは2014年くらいですから、私は2007年頃そして2013年頃の2つのタイミングで高齢者雇用の問題が再び大きな議論となつて、「エイジフリー」も活発に論じられるのではないかと考えています。

荻野 採用時の年齢制限を外すことは、定年を廃止することに比べたら、経営サイドの抵抗ははるかに少ないはず。現場が混乱するとすれば、例えば10人の募集に対して500人応募があったときに、全員を面接するのは大変だから何かの基準が必要なきに、どうしても年齢を参考にしてしまう場合があります。特に、正社員として採用する場合、この先どのくらい勤続してもらえるかはかなり重要ですから、年齢を全く無視して採用の判断をすることは難しいかと思っています。

ただ、定年制や役職定年制など、ありとあらゆる年齢要素を外すとすると、かなり混乱するのではないかと考えます。定年を禁止することは、結局これまでの長期雇用の人事管理を根本から見直さなければなりません。今であれば、例えば50歳くらいで意欲や能力がとも満足できない水準でも、何とかそれなりに見合った仕事をもらい、定年まで勤め上げていただけるように労使が互いに努力しています。しかし定年制を廃止すると、そうした努力はしなくなり、50歳

という形で行いたかったという気持ちが強くあります。労働組合から「我々も努力をするから、経営サイドも配慮を示してほしい」と要求してもらい、真剣に議論をして、お互いに一番いいやり方はこれだと結論を出したわけですから。また、実務的な心配もあります。要員ニーズとの関係で、例えば100人退職されたときに、その100人全員を再雇用できない状態が当然起こり得ます。その際に、50人の採用で了承してほしい」ということが本当にできるのか非常に心配です。今回は、労使で話し合いをしながら進めていく余地を残していただいたことはありがたかったのですが、その範囲はできるだけ広くしてほしいと思います。

岩田 ヨーロッパでは、EU指令をつくる前提として企業団体の代表と労働組合の代表がかなり協議をしました。各国段階でも、国内の法律を作るための協議のプロセスを非常に大事にしています。例えばイギリスでは、まず論点ごとに意見を集めて、それを基に案を作成して、また協議をして、政府案を練り上げて、国会で議論をするといったプロセスです。

成川 私は継続雇用を広げる努力を労使ともにしていかなければならないと思います。日本では、定年時に能力的に多少劣る方の再雇用は控えたほうがいいという意見も経営サイドにありますが、能力的に問題があれば当然その評価にあつた人事処遇がなされるシステムになっています。それで、そういう方でも継続して働きたいと希望されたら、是非その意欲を受け止めて働けるようにしていただきたい。日本は現在大変雇用率が落ちていますが、定年のタイミングで辞めてしまう方はかなりいますが、それでは継続雇用という趣旨に合わない。やはり基本は、「働きたい」という意

思のある方をきちんと継続雇用で受け止めて、その方に合った働き方をしてもらうことを労使で協議することだと思います。

岩田 私は電機業界で継続雇用の実態ヒアリングをしています。特にホワイトカラーについてはかなり問題が多い。部課長職の退職金が200万円以上になることもあって、その後の雇用は自分たちで考えてほしいという企業が多い。先ほどの役職定年制の議論とつながる部分もありますが、もう少し工夫の余地があると思います。

荻野 労使が協力してなるべく多くの方に継続雇用の場を提供するために、経営サイドとしては、それまで働いていた仕事と異なることもやっていただく必要がある。また、労働サイドの方でも、働く意欲はあるけれど能力的に難点があり、仕事はそれ程できないにもかかわらず、その賃金を得る方は、別の組合員から「おかし」という声が出ると思います。これは当然のことですし、こうしたことも含めて労使双方が互いに努力することが相当に必要だと思います。

成川 日本はチームワークで働いていて、支え合いの部分があるわけです。人事評価については個人ごとに行っていますが、企業は職場全体のレベルアップを考えて経営を行っている部分がありますので、システムが定年を境に大きく変わるのには好ましくないと考えます。

日本型エイジフリー社会の実現に向けて

最後に、今後どのようなエイジフリー社会の実現の方向性が考えられるのか、将来的なビジョンについて御意見を伺わせてください。

岩田 「エイジフリー」については、あくまで日本

に合った形で考えていくことが重要だと思います。例えば30歳から65歳程度までの間といった上限下限があつて、その中で採用、評価、能力開発、退職などについて年齢に関係ない処遇とし、しかも定年付きです。一定の雇用保障があり、平均引退年齢がほかの国に比べても高いという働き方が日本の目指すべきエイジフリー社会だと思います。労使がじっくり議論してプロセスを段階的に踏めば、十分実現できるのではないかと考えています。

荻野 私は本日の座談会で、高齢者雇用の促進の実践と「エイジフリー」の考え方は別の話という印象をもちました。実践面については、日本は今後労働力人口が減少することが確実で、当然高齢者にも働いていただかなければいけませんから、おそらく労使の努力で高齢者雇用についての議論はどんどん進んでいくと思います。そこで我々が要望したいのは、例えば年金制度がたびたび変化して、支給開始年齢が65歳から70歳、70歳から75歳となり、その都度労使双方が混乱しますから、安定して維持できる年金制度をしっかりと構築していただきたい。一体何歳になつたら安心して引退できるのか」といった共通認識も含めて、きちんとした年金制度を作つていただきたいと思っています。

私は、「エイジフリー」と成果主義は似ているところがあると思います。その定義や概念がいまいだけれど理念は非常に立派で、しかしそれを実践しようとすると、様々な影響が大きく、技術的な問題もあり、なかなか簡単には実践できないという共通した性質があります。ですから、難しいということ十分に認識して、労使がしっかりと自分たちの実情を踏まえた議論を行い、将来の見通しを立てて少しずつ進めていくことになるかと思っています。その姿が上限付きのエイジフ

リーになるのか、年齢基準を設けたほうがお互いに納得できる結論になるのかは分かりませんが、産業界・企業や時と場合によっても違うでしょうが、そうした議論の中から方向性が見えてくるのではないのでしょうか。

成川 私は65歳まではしっかりと働いて、老後は安心できる社会というのが、日本で働く方の望みではないかと受け止めています。働きたい人は65歳まで働ける社会を作り、年金制度もしっかり老後を支える制度にしていくことが大事です。しかし、65歳までしっかりと働ける社会」といったときに、2006年からは継続雇用制度の導入が義務づけられますが、連合の調査などを見ますと、対策ができていないところが大企業でも2割、中小企業では4割もあるようです。しっかりと継続雇用制度を社会に定着させることが非常に大事だと感じています。

確かに「エイジフリー」を全く年齢に関係なく働くことのように解釈されると、実情に合わない面も出てくる。日本の場合、今までの働き方は長期雇用で勤続年数が大事ですし、処遇についても各年齢ごとに生活ができる賃金が基本になっています。つまり個人の結婚や子どもを持つといったライフサイクルを踏まえた働き方になっているわけです。「エイジフリー」についてもその辺りをきちんと配慮した制度である必要があると思います。

また労働時間についても、20、30代は残業がとて多くて、50代でも月10時間くらいは残業があります。60代の方が同じように働くとしても、残業についても同じなのは難しいという意見もあります。65歳まで能力を発揮できる働き方を考えたときに、労働時間の問題も合わせて解決する必要があるのではないかと思います。

(2004・11・11収録)

第4部

助成金を活用した創業事例

サイワイ発酵株式会社

岩井亮司 ●サイワイ発酵株式会社代表取締役社長

岩井さんは、31年間在職した大手商社を54歳のときに退職されました。その後、米ぬか発酵に成功した人と出会い、協力して長年発酵技術に携わっていた友人や大学教授の支援を受け、独自の発酵菌・発酵技術を開発するに至りました。2002年には、米ぬか発酵についての特許を出願。その後、新聞で知った「高年齢者等共同就業機会創出助成金」等を活用し、翌2003年3月に資本金700万円でサイワイ発酵(株)を設立しました。以下に、岩井さんのお話を紹介いたします。

創業することになったきっかけ

54歳のとき、31年間勤務した会社を、納得できない人事異動が原因で退職しました。しかし、60歳以降も現役で活動したいという気持ちが高く、そのきっかけ探しをしていたところ、知人から、米ぬかを発酵させることに成功したA氏を紹介されました。

非常に面白い技術だと感じ、市場開拓などの営業面で支援していました。

しかし、微生物管理・培養方法などの基本的ノウハウに欠陥があることが分かり、一時頓挫してしまつたこと。そのような中、みそしょうゆ業界で長年発酵技術に携わってきた友人B氏の技術的な指導や某大学教授の支援を得て、米ぬかを効率的に発酵させる菌を発見しました。その結果、2002



年7月に、製造方法を含めた特許出願をすることになりました(現在、公開中)。なお、米ぬか発酵技術を知ったときから、健康補助食品としての活用をイメージしており、衛生面に十分配慮した製造方法にしました。

その後、米ぬか発酵食品を健康補助食品として製造・販売するために、当該出願特許・技術に興味を示した企業とともに模索する時期が続きました。しかし、合意に達することができませんでした。そこで、自ら法