

〈研究ノート〉

労働力需給の現状と課題 高齢化社会における高齢者雇用の問題点

浦 川 安 宏

目 次

はじめに

1 高齢化の進展

- (1) わが国の高齢化とその特徴
- (2) 労働力の高齢化

2 高齢者の失業と求職

- (1) 高齢者の失業
- (2) 高齢者の求職

3 高齢者雇用の課題

はじめに

1991年（平成3年）4月に始まる、いわゆる平成大恐慌は、1993年以降、民間住宅投資など、一部に明るい動きが見られたとしても景気の回復は鈍く、加えて円高基調や1995年1月の阪神大震災による打撃など、日本経済の行方は決して楽観できるものではない。これに対応して企業では、新規採用を控えたり、希望退職者を募集するなど、雇用調整を実施し、就業希望者にはかなり厳しい雇用情勢となっている。

その結果、有効求人倍率は、1992年10月に1を割って以来、依然1以下に低迷しているが、94年には0.64となって、1965年の水準に並んでいる（労働省職業安定局『職業安定業務統計』）し、1991年に2.1%だった完全失業率は、92年2.2%、93年2.5%となり、94年には2.9%を記録した。（総務庁統計局『日

本統計月報】

このような雇用情勢にあって、今後、景気の回復を促すようなとりたてて明るい材料も見当たらず、労働力需給のミスマッチは社会全体の問題として認識せざるを得ない必要に迫られている。とくに今日の社会情勢は、国際経済環境の変化と、それに伴う国内産業構造の対応という面においては、過去のどの時点における状況とも幾分異なる問題点を含有しているということができよう。本編では、高齢化した労働力の実態と対応、高学歴化した若年労働力の就業など、今日の労働経済の抱える問題点に着目し検証することを試みた。

1. 高齢化の進展

(1) わが国の高齢化とその特徴

今日、世界の先進諸国に共通の社会現象が高齢化の進展であり、その原因としては国民生活水準の向上と社会福祉制度の充実、具体的には医療制度の整備や栄養保健水準の向上による長寿化であり、他方、出生率の低下による若年者人口の減少であるといえることができる。

戦後、男女ともに50歳台前半に過ぎなかったわが国の平均寿命は、食料事情の安定、近代医学の発展や社会福祉の充実など、社会経済の発展とともに着実に伸び続け（表1）、今日では世界第一の最長寿国となっている。（表2）一方、厚生省「人口動態統計」によると（表3）、戦前30（注1）前後だった出生率は、1947年をピークとする団塊の世代、いわゆる第1次ベビーブームの

（表1）平均寿命の年次推移

調査年次	男子	女子	調査年次	男子	女子
明治24～31年	42.8	44.3	昭和50年	71.73	76.89
32～36	43.97	44.85	55	73.35	78.76
大正10～14	42.06	43.20	60	74.78	80.48
昭和10～11	46.94	49.63	62	75.61	81.39
22	50.06	53.96	平成2	75.92	81.90
30	63.60	67.75	4	76.09	82.22
40	67.74	72.92	5	76.25	82.51

資料出所 厚生省「簡易生命表」より

(表2) 平均寿命の国際比較

国名	調査年次	男子	女子
日本	1993	76.25	82.51
アイスランド	1991～92	75.74	80.89
スウェーデン	1992	75.35	80.79
ノルウェー	1991	74.01	80.09
オーストラリア	1990	73.86	80.01
イギリス (イングランド・ウェールズ)	1989～90	73.2	78.7
フランス	1990	72.75	80.94
ドイツ (旧西ドイツ)	1988～90	72.55	78.98
アメリカ合衆国	1991	72.2	79.1
中国	1985～90	67.98	70.94

資料出所 厚生省 (95/96「日本国勢図会」より)

(表3) 人口の動態

年	出生数	死亡数	自然増加	出生率	合計特殊出生率	死亡率	自然増加率
昭和5年	2,071 ^{千人}	1,162 ^{千人}	909 ^{千人}	32.4	—	18.2	14.2
15	2,100	1,177	924	29.0	—	16.2	12.7
22	2,679	1,138	1,541	34.3	—	14.6	19.7
25	2,338	905	1,434	28.1	—	10.9	17.2
35	1,606	707	899	17.2	—	7.6	9.6
45	1,934	713	1,220	18.8	2.13	6.9	11.8
55	1,577	723	854	13.6	1.75	6.2	7.3
60	1,432	752	679	11.9	1.76	6.3	5.6
平成元	1,247	789	458	10.2	1.57	6.4	3.7
2	1,222	820	401	10.0	1.54	6.7	3.3
3	1,223	830	393	9.9	1.53	6.7	3.2
4	1,209	857	352	9.8	1.50	6.9	2.9
5	1,118	879	310	9.6	1.46	7.1	2.5

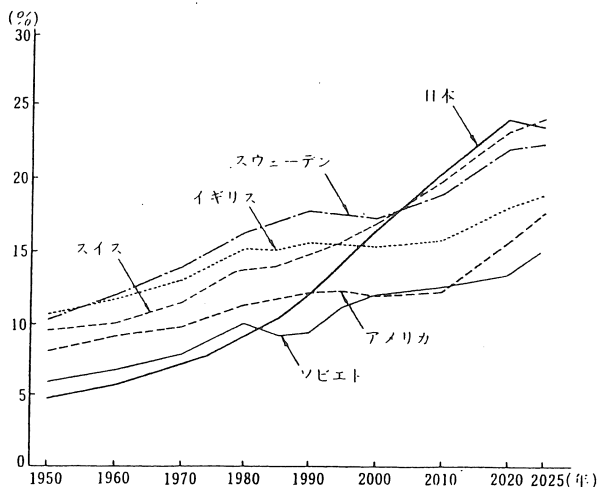
資料出所 厚生省「人口動態調査」

34.3を頂点として年々低下の傾向にあり、1971年以降の第2次ベビーブームの

世代が結婚適齢期を迎える今年あたりから、幾分出生率の低下に歯止めのかかることが期待できるが、近年は10未満で推移している（注2）。また、1950年には3.65あった合計特殊出生率（女性が生涯に産む子供の数の合計で、その年の女性の出生率を年齢別に割り出して合計したもの）も1975年までに2.0を割りこむとその後毎年減少し、1993年には、1.46と「少子化」傾向が続いている。

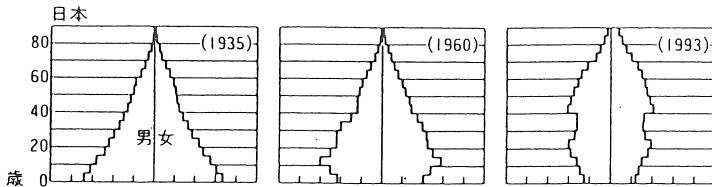
このように、平均寿命の伸びと出生率低下の同時進行は、当然人口の高齢化という結果をもたらし、21世紀には世界有数の高齢化社会を迎えるものと推測されている。しかもわが国の高齢化は、その速度が極端に速いという特徴がある（図1）。徐々に進行してきた西欧先進諸国の高齢化とは異なり、急激に高齢者の人口比率が高くなっている。一般に65歳以上人口の全人口に占める比率が7%から14%に達する期間を比較してその国の高齢化の速度が比較されるが、厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口（1992年推計）」によると、わが国の場合、それはわずかに25年で、フランスの115年、スウェーデンの85年、イギリス、旧西ドイツの45年に比べると非常に速いことがわかる。同調査では、1950年5%に満たなかった65歳以上人口の全人口に占める比率は、西暦2000年

（図1）主要国の老年人口割合の推移



資料出所 厚生省「日本の将来推計人口」

(図2) 日本の年齢階級別人口構成の推移



国勢調査および推計人口より

には17%を越え、2020年には25.51%に到達するものと予測される。

しかも、わが国の人口構成は75歳以上の後期高齢者が激増し、戦前までは安定した『ピラミッド型』であった年齢階級別人口構成は高齢者部分が増加し、やがて『つりがね型』から典型的な『つぼ型』を示して、西欧諸国よりもさらに発達した、水準の高い高齢化社会の到来が予測されている(図2)。今後、就業意欲の高い前期高齢者(65歳～74歳)への雇用機会の確保に加えて、後期高齢者に対する経済的、肉体的扶養の充実はわが国の高齢者政策の中心として考えなければならないであろう。

(2) 労働力の高齢化

今日、わが国の統計資料では、0～14歳を年少人口、15歳～64歳を生産年齢人口、65歳以上を老年人口として区分している。生産年齢人口と老年人口の比率は高齢化を測る指標であり、老年人口に年少人口を加えたそれは生産人口と扶養対象人口とのバランスの指標として経済活動の一端を測り知ることができる。わが国の年齢別労働力率の推移を見ると、若年労働力と高齢者とにその特徴がある。総務庁統計局「労働力調査」によると(表4)、15～19歳の若年労働力(男子)の減少傾向は1975年頃まで続き、それ以後は概ね18%前後を推移している。これは年齢階級別人口の供給低下というのではなく、進学率の向上による非労働力化がその原因であることは周知の事実であるが、時代背景としては高度経済成長下の所得水準の上昇や核家族構成による少子化の影響が考えられる。

一方、同調査でわが国の高年齢者の労働力率の推移を見ると、65歳以上の労

(表4) 労働力率の推移 (男子)

(単位 %)

	計	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上
1930	90.5	78.4	91.8	96.7	98.0	98.1	97.9	97.0	95.3	91.9	85.3	63.0
1960	84.8	52.7	87.8	95.5	96.6	96.2	96.8	95.9	94.9	88.9	81.4	56.9
1965	81.7	36.3	85.8	96.8	97.0	97.1	97.0	96.8	95.0	90.0	82.8	56.3
1770	81.8	31.4	70.7	97.1	97.8	97.8	97.5	97.0	95.8	91.2	81.5	49.4
1975	81.4	20.5	76.5	97.2	98.1	98.1	97.6	96.7	96.2	92.2	79.4	44.4
1980	79.8	17.4	69.6	96.3	97.6	97.6	97.6	96.5	96.0	91.2	77.8	41.0
1985	78.1	17.3	70.1	95.7	97.2	97.6	97.2	96.8	95.4	90.3	72.5	37.0
1988	77.1	17.2	71.0	96.2	97.0	97.5	97.5	97.2	96.0	91.3	71.1	35.8
1989	77.0	17.0	71.2	96.0	97.0	97.5	97.4	97.6	96.0	91.6	71.4	35.8
1990	77.2	18.3	71.7	96.1	97.5	97.8	97.6	97.3	96.3	92.1	72.9	36.5
1991	77.6	19.1	72.8	96.1	97.4	97.9	97.9	97.4	96.3	93.2	74.2	38.0
1992	77.9	19.4	74.5	96.4	98.0	98.1	98.2	98.0	97.1	93.6	75.0	38.2
1993	78.0	19.0	75.2	96.5	98.0	98.3	98.3	97.9	97.2	94.1	75.6	37.7
1994	77.8	18.3	74.9	96.3	97.7	98.2	97.7	97.8	97.1	94.0	75.0	37.6

総務庁統計局「労働力調査」

労働力率は低下傾向をたどっている。1930年63.0%に達していたその労働力率は戦後徐々に低下し、1970年50%を切ると、1985年以降は37%前後で推移し、1994年には37.6%となって、戦前に比べると相当低い水準となった。しかしながら、これを西欧の先進諸外国と比較してみるとアメリカでは15.5%、カナダでは11.3%と、北米各国では比較的高いが、イギリスでは8.6%、イタリアでは8.0%、旧西ドイツ5.2%、フランス3.0%と、ヨーロッパ先進諸国の高齢者の労働力率は総じて低い(注3)。

65歳以上の女子の労働力率を比較してみても、アメリカ6.9% イギリス2.8% 西ドイツ2.1% フランス1.9% イタリア2.4%に対してわが国では15.4%という数字を示しており(注4)、わが国の高齢者労働力率の水準がいかに高いかがわかる。

しかもわが国では55～59歳層の高年齢者では労働力率はむしろ上昇し、94%

前後を示している。これを55～64歳の年齢階級に広げて先進諸外国と比較しても、明らかにわが国の高齢者の労働力率は高く、しかもその傾向にほとんど変化のないことがわかる（表5）。

（表5）各国の労働者の属性による労働力率の推移（単位 %）

国・年		男女計	男子	女子	若年者	高齢男子	高齢女子
日本	1975～79年	71.0	89.5	53.1	45.6	85.4	44.5
	1980～84	72.4	88.9	56.1	43.7	85.0	45.3
	1985～89	72.7	87.4	58.0	42.9	82.6	45.3
	1990～93	75.4	89.2	61.5	45.8	84.5	48.2
アメリカ	1975～79年	72.7	88.7	57.8	66.7	74.0	41.2
	1980～84	75.1	87.9	63.0	67.6	70.2	41.5
	1985～89	77.5	88.1	67.5	68.5	67.4	43.1
	1990～93	78.8	87.9	70.1	66.4	67.0	46.1
イギリス	1975～79年	—	—	—	—	—	—
		[76.5]	[92.6]	[60.5]	[72.7]	[85.4]	[40.2]
	1980～84	—	—	—	—	—	—
		[75.4]	[89.5]	[61.4]	[74.1]	[75.8]	[37.2]
	1985～89	62.6	75.3	50.8	77.5	68.0	36.2
	[76.8]	[88.2]	[65.3]	[76.6]	[67.9]	[36.3]	
1990～93	63.2	74.2	52.9	74.5	66.5	39.1	
ドイツ	1975～79年	68.3	85.9	51.4	61.1	67.7	26.9
	1980～84	67.9	83.2	52.7	58.4	64.7	27.2
	1985～89	68.4	82.2	54.5	60.8	59.4	24.6
	1990～93	69.7	81.3	57.6	59.2	64.1	27.0
フランス	1975～79年	69.2	84.0	54.5	49.4	68.6	37.8
	1980～84	68.1	80.5	55.9	46.1	59.4	35.5
	1985～89	66.9	77.1	56.9	41.2	48.3	31.2
	1990～93	66.7	75.1	58.3	34.3	44.5	30.6

資料出所 O E C D “Labour Force Statistics”（労働白書平成7年より）

- （注） 1) 若年者とは15（アメリカ、イギリスは16）～24歳、高齢者とは55～64歳をいう。
 2) イギリスの欄の〔 〕内は、労働力調査の旧系列による数値である。
 3) 1990～93年の欄は、ドイツについて1990～91年のデータ。
 4) ドイツは旧西ドイツ地域。

このように、わが国の労働者は、あらゆる年齢階層において労働力率は諸外国より高く、高齢になっても依然職場を離脱することなく、労働力として高い水準を保っている。高齢者の労働は、平均寿命の短かった時代と現代とでは社会的観念や価値観も異なって、単純に同一視することはできないが、低下する技量や能力を、自らの経験や経歴によってカバーしようとする、すなわち収入を得るといふことよりもむしろ社会の一員として役に立っているということに高齢者は働く意義を感じている（注5）といわれている。確かに年齢が高くなるにつれて雇用者の割合は低下するが、それに代わって自営業者や家族従業者あるいは任意就業者の割合は上昇する。日本人は働き好きであるとか、身体動くうちは働くのがあたりまえとか言われるように、労働に関する伝統的観念の存在することも確かだが、総理府の調査でも、できるだけ長く働きたいと思う勤労者の多いことがわかる。（注6）

富田安信氏はわが国の男子高齢者の労働力率の高い理由につきの4つの要因を挙げている。（注7）

「①自営業主・家族従業者の比率が高い。」すなわち、自営業部門には定年制がなく、これらの部門で働く人は自らの健康状態や、生活環境に合せて仕事内容を柔軟に決めることができるので、かなり高齢になっても働いている場合が多いというわけである。たしかに定年制のある雇用労働者の場合、定年後雇用延長するにしても再就職するにしても、納得できる職場や希望に合った仕事が見つからず、定年を機に引退する人も少なくない。したがって、自営業部門で働く人の比率が高い国ほど高齢者の労働力率は高くなると考えられる。

「②高齢者の目標貯蓄額が高く、貯蓄を維持、増やすために働く。」わが国でも社会保障制度が充実してきて、最近では不十分な年金や医療などの社会保障に対応するための高齢者の労働という主張は説得力を欠いてきたが、それにしてはわが国の高齢者の貯蓄率は高い。その理由は、将来の暮らしの不安に対する備えとともに、子供にできるだけ財産を残したいという親の気持を挙げることができる。

「③仕事が生きがいの人が多い。」わが国では仕事を生きがいに感じる人が多

いため、高齢になっても働きつづける人が多いというのである。確かにわが国の伝統的観念のなかには、働くことを美徳として、また自らの過去の勤労の経験を自慢や教訓として後継者に伝授しようとする高齢者の多いことも事実である。しかしながらその志向はそれほど積極的であるとは考えられないとして、氏は次のように続けている。「他の先進国に比べて、わが国の勤労者のほうが仕事により満足しているとは思えない。労働市場から引退するかどうかは仕事から得られる満足感と仕事をやめて他の活動、例えば趣味に打ち込んだり、ボランティアなど地域社会での活動から得られる満足感の大きさを比べることによる。おそらく、わが国の高齢者にとっては仕事をやめてもそれほどやりたいこともなく、積極的な意味で仕事に生きがいを見出しているのではないかと思われる。」

「④ヨーロッパ諸国は若年者の失業対策として高齢者の引退を推進した。」すなわち、ヨーロッパ諸国では失業者対策として高齢者に労働市場からの引退を奨励する政策を展開してきた。それによって高齢者の労働力率は低下し、わが国におけるそれとのあいだに格差が生じてくるようになったということである。そこには「石油危機以後の世界的な不況、高失業の時代にヨーロッパ諸国では、年金の支給開始年齢を早めることなどで、高齢者の労働市場からの引退を促して、若年失業者に仕事を提供していこうとしたこと」などがその原因として考えられる。

人口の高齢化を背景として、労働市場に供給される労働力も当然高齢化の影響を受けるが、問題は高齢者の労働意欲と、それを取り巻く雇用環境である。労働意欲のある者のために就業機会を整備することは高齢者にとってはもちろん政策的にも重要なことであり、適職に就くことにより労働者は所得を確保するとともに生き甲斐を感じ、安定した生活を送ることができる。若年労働力の減少に伴って、構造的労働者不足の事態が訪れるとすると、そこには代替労働力の一端としても婦人労働力とともに高齢者労働力の活用が必要となってくる。

2. 高齢者の失業と求職

(1) 高齢者の失業

1994年（平成6年）2月に3.0%を記録した完全失業率は、翌3月には3.2%となり、結局この年の完全失業率は年平均で2.9%となった。これは、前年差で0.4%上昇し、過去最高を記録した1986年と1987年の2.8%を超えて、調査開始以来の高い水準を示すものであった。（注8）

従来わが国は西欧先進諸国に比べ極端に低い失業率を保ってきた。アメリカ合衆国では、1970年以降景気の循環に対応して失業率も変動し、5～9%台での比較的大幅な推移をしてきたし、ヨーロッパ諸国（EC）では1970年に3%を下回っていた失業率はその後長期的上昇傾向を示して、1980年代半ばには10%前後に及び、一時8%台に低下したものの90年以降は再び上昇を続けている。（注9）

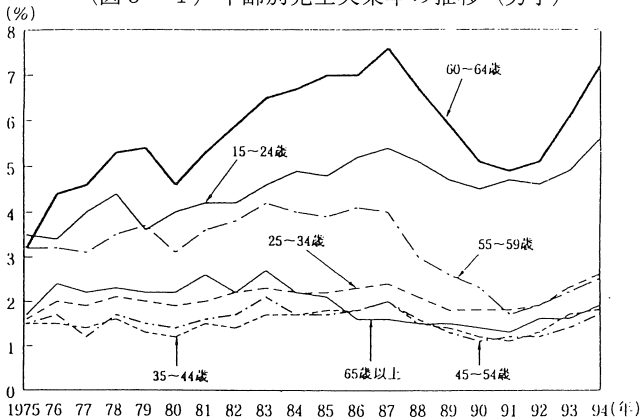
アメリカ合衆国やEC諸国の数値に比べれば、わが国の失業率の水準は確かに低い。また、これら先進諸国と同じ観点から労働市場の動向や失業の背景を論ずることは適当でない。しかし、3%を超えるという水準はわが国にとって過去経験したことのない高い水準であり、軽視することはできない。

わが国における完全失業者の増加原因は、「男子については、1993年までは失業の増加要因となっていた非労働力から失業への純流入が1994年にはほとんどみられなくなった（その主因は非労働力化する失業者が増加したこと）一方、失業者の増加はほとんど就業から失業への純流入（その主因は失業化する就業者が大幅に増加する一方で就業化する失業者の増加が小さいこと）によって引き起されている（注10）」と考えられているし、また女子についても「1993年後半以降、失業から非労働力への純流出（その主因には非労働力化する失業者が増加したこと）が失業抑制要因となっていたものの、それ以上に就業から失業への純流入が大きく、これが失業の増加要因となって失業の増加を引き起している（注11）」と考えられる。いずれにしても男女とも失業者の増加の要因は主として離職の増加にあると考えられている。

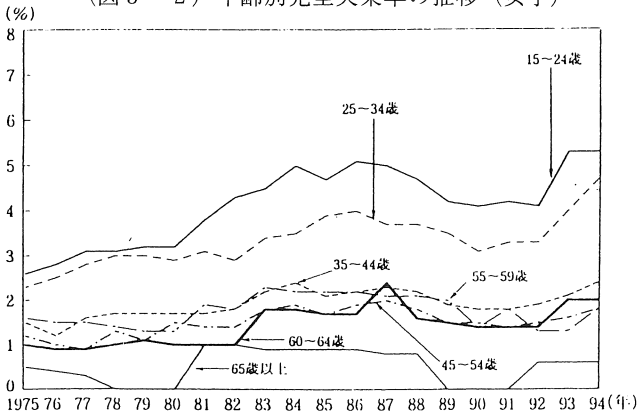
わが国のこのような長期的失業傾向の中で特徴的であるのは失業率のピークが2極に集約されていることである。すなわち25～59歳のいわゆる働き盛りの壮年層の労働者の完全失業率は低く、2%を下回って推移しているのに対して特に高い失業率の数値を示しているのが、結婚・育児期の女子労働者を別として、若年労働者と男子の高齢労働者の両極に表れている。

(図3-1、図3-2)

(図3-1) 年齢別完全失業率の推移 (男子)



(図3-2) 年齢別完全失業率の推移 (女子)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」(平成7年版 労働白書より)

若年労働者の場合、特に15～24歳の年齢層では男女とも他の年齢層を上回り長期的上昇傾向を示す中で1994年には5%を超え、更にその傾向は継続するものと思われる。若年労働者の高失業率については各国においてほぼ同じ傾向を示しているが、20%を超える若者が完全失業者になっているイギリスやフランス（注12）に比べればまだわが国の数値は低いと言えるかも知れないが、労働供給面ではこの年代は1973年生れのいわゆる第2次ベビーブームを中心にした世代が労働市場へ参入する時期であり、ひとつの問題点を提示している。

60～64歳の年齢層の場合、女子高齢者は一般的に労働力率が低く、完全失業率も2%以下で推移しているが、男子労働者は若年労働者層の失業率をも大幅に上回って、1991年を谷として一時5%台まで降下したものの、その後再び上昇して、1994年には7%台の高い水準を示している。失業者の失業理由については女子や若年層では自発的離職の割合が多いが、高齢者では定年などによる非自発的離職が多い。

定年制については1970（昭和45）年代までは55歳定年制をとる企業が主流であったが、やがて60歳定年制に移行し、1980（昭和55年）に両者が並ぶと、その後は55歳定年制をとる企業の割合は低下し、現在ではほぼ8割近い企業が60歳を定年としている。（表6）

その背景には「高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法1971年施行）」の制定があり、そこでは60歳定年を義務づける（第4条「事業主は、その雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年が60歳を下回らないように努めるものとする。」）よう規定している。（注13）

60歳以上の高齢者の失業率の高い要因がこの定年制に少なからざる影響を受けていることは疑うべきもないが、定年制によって非自発的に失業せざるを得ないことに関しては、自らの就業希望と実際の定年年齢との間にはある程度 of 感覚のずれがあるように思われる。「何歳ぐらいまで働きたいか」という質問に対して（注14）、男子では「働けるかぎりずっと」が34.2%、「70歳くらい」が8.3%、「65歳くらい」が22.8%であり、女子では「働けるかぎりずっと」は32.6%、「70歳くらい」2.7%、「65歳くらい」10.4%となっている。これを定年

間近い50～59歳の男子に限ってみると、「70歳くらい」が63.4%、「65歳くらい」が22.1%で、両方の合計は85.5%となっていて、設定された定年年齢に拘らず、その年齢を超えても大方の高齢労働者に働く意思のあることがわかる。

(表6) 一律定年制における定年年齢 (%)

産 業 企 業 規 模	一 律 定 年 制 の 企 業	～ 55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61～ 64歳	65歳	66歳 ～
調査産業計										
昭 49	100.0	52.0	2.1	5.0	5.1	0.1	32.4	0.4	2.6	—
55	100.0	39.7			20.1		39.7	—	—	—
56	100.0	38.4			18.0		39.5	0.9	2.2	0.0
57	100.0	36.0	3.2	7.6	6.9	0.5	43.0	0.8	2.0	0.0
58	100.0	31.6	4.0	8.1	6.6	0.3	45.8	1.0	2.5	0.1
59	100.0	29.7	4.3	7.9	5.5	0.6	48.3	1.3	2.0	0.5
60	100.0	27.1	3.4	6.8	6.8	0.4	51.0	2.1	1.8	0.5
61	100.0	26.8	3.2	6.0	6.9	0.5	52.5	2.3	1.8	—
62	100.0	23.3	3.5	6.8	7.2	0.5	53.9	2.3	2.4	0.1
63	100.0	24.2	2.4	7.1	6.8	0.8	55.0	1.4	2.1	0.3
平 元	100.0	21.2	2.6	7.1	6.9	0.4	57.6	1.1	2.9	0.3
2	100.0	19.8	2.3	6.3	6.7	0.8	60.1	1.1	2.7	0.0
3	100.0	15.1	1.5	6.2	5.9	0.4	66.4	1.2	3.1	0.1
4	100.0	11.7	0.8	5.3	5.1	0.5	71.4	1.7	3.4	0.1
5	100.0	9.7	0.9	4.2	4.6	0.6	73.9	1.6	4.4	0.0
6	100.0	8.1	0.7	3.3	3.4	0.3	77.1	2.0	5.0	0.0
5,000人以上	100.0	—	—	—	—	—	98.3	1.0	0.7	—
1,000～4,999人	100.0	1.3	0.3	0.9	0.5	0.4	93.5	1.9	1.0	—
300～ 999人	100.0	2.0	0.7	1.3	1.6	0.9	89.7	1.8	1.8	—
100～ 299人	100.0	5.5	0.4	2.0	2.7	0.3	83.6	2.5	2.9	0.1
30～ 99人	100.0	10.0	0.9	4.1	4.0	0.2	72.9	1.8	6.2	—

資料出所 労働省「雇用管理調査」

(注) 55年、56年は56歳から59歳までを一括している。

(2) 高齢者の求職

しかしながら、高齢者にとって雇用環境は決して楽観できるものではない。55歳以上の高齢者に対する有効求人倍率は長期的にみても他の年齢階層に比べて極端に低く、0.1～0.2で推移している。これは若年労働者が4.0以上、全体でも1.5という高い水準を示していたバブル期と呼ばれる空前の好景気の時期でもそれほど上昇するわけではなく、0.4を記録したにすぎない。(表7)

(表7) 年齢別有効求人倍率 (常用労働者) (倍)

年	計	19歳	20～	25～	30～	35～	40～	45～	50～	55歳	
		以下	24歳	29歳	34歳	39歳	44歳	49歳	54歳	以上	
昭	45	1.6	5.1	1.3	1.8	2.1	1.9	1.5	1.1	0.6	0.2
	50	0.7	2.8	0.7	0.8	1.1	0.9	0.7	0.5	0.3	0.1
	55	0.8	2.6	1.1	0.9	0.9	1.0	0.9	0.6	0.5	0.2
	60	0.7	1.6	0.7	0.9	1.1	0.9	0.9	0.6	0.4	0.1
	61	0.6	1.4	0.7	0.8	1.1	0.8	0.9	0.5	0.3	0.1
	62	0.8	1.9	0.9	1.1	1.5	1.1	1.2	0.7	0.4	0.1
平	63	1.2	2.8	1.2	1.4	2.1	1.7	1.7	1.2	0.8	0.2
	元	1.4	3.6	1.5	1.6	2.5	2.2	2.0	1.5	1.1	0.3
	2	1.5	4.3	1.6	1.6	2.6	2.6	2.0	1.7	1.3	0.4
	3	1.4	4.3	1.4	1.4	2.3	2.5	1.8	1.7	1.3	0.4
	4	1.0	3.2	1.0	1.0	1.7	1.9	1.3	1.2	0.9	0.3
	5	0.7	2.1	0.7	0.8	1.2	1.4	1.0	0.8	0.6	0.2
6	0.7	2.0	0.7	0.8	1.2	1.4	1.0	0.7	0.5	0.1	

資料出所 労働省職業安定局「年齢別求職、求人、就職状況調査」(各年10月)

(注) 有効求人倍率 = $\frac{\text{有効求人数}}{\text{有効求職者数}}$

「高齢者雇用安定法」の政策目標(第1条「この法律は、定年の引き上げ等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の雇用の促進、定年退職者その他の高年齢者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。」)は、企業規模が大きくなるほど積極

的に実施され、1000名以上の大企業での60歳定年の実施率は1994年には93%を超えている。(表6)

これによって60歳定年制は大企業を中心に定着し、60歳までの高年齢者の雇用の確保は達成されたように見える。しかしながら企業としても雇用者の高齢化にともなう労働コスト上昇に手をこまねいていたわけではない。そこには定年延長とは逆向きの人事制度があわせて導入されていたのである。それらは「早期退職優遇制度であったり、あるいは片道切符の向出であったりと、いずれも定年前に辞職せざるをえない人事制度である。この他、役職（管理職）定年-降格制度、定年前のかなり早い時点で行なわれる定期昇給やベースアップの停止、あるいは『逆定昇』（減給）、進路相談に名を借りた事実上の肩たたきなど、定年まで『勤め上げる』ことがむずかしい状態が進行している。企業規模が大きいかほどこの傾向が強いのがいまの日本の実態である。(注15)」と柳沢敏勝氏は述べられている。

このような状況の中で定年を迎えた高齢者に対する対応はどうなっているのだろうか。「高齢者雇用安定法」の第4条の5は、「事業主は、定年（60歳以上65歳未満のものに限る）に達した者が当該事業主に再び雇用されることを希望するときは、その者が65歳に達するまでの間、その者を雇用するように努めなければならない。ただし、職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その他の諸条件の整備を行なってもなおその者の能力に応じた雇用の機会が得られない場合又は雇用を継続することが著しく困難となった場合は、この限りでない。」として定年後の再雇用を奨励するよう規定している。

これに対して一律定年制を実施している企業では約70%の企業が「勤務延長制度」や「再雇用制度」を採用している(表8)し、それらの制度が現在なくても将来的に採用を予定している企業を含めると約77%の職場において定年後の高齢者に就業への道が開かれているということになる。

(表8) 一律定年制を定めている企業における勤務延長制度、
再雇用制度の有無、今後の新設予定

(平成6年1月)

(%)

企業規模 定年年齢	一律定年制 を定めてい る企業	制度がある					
		計	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	再制度併用		
(一律定年制を定めている企業)							
計	100.0	70.5	20.0	38.9	11.7		
5,000人以上	100.0	52.1	4.0	45.5	2.6		
1,000～4,999人	100.0	56.3	6.6	43.0	6.7		
300～999人	100.0	66.5	8.3	48.0	10.2		
100～299人	100.0	77.2	21.1	43.6	12.5		
30～99人	100.0	69.2	21.4	36.0	11.7		
(定年年齢)							
60歳	計	100.0	68.7	18.0	39.4	11.3	
	5,000人以上	100.0	52.0	4.0	46.0	2.0	
	1,000～4,999人	100.0	55.3	6.2	43.2	5.9	
	300～999人	100.0	64.7	7.8	47.5	9.4	
	100～299人	100.0	76.1	19.9	44.2	12.0	
	30～99人	100.0	67.0	19.2	36.2	11.5	
60歳以上	計	100.0	69.4	19.2	38.6	11.6	
	5,000人以上	100.0	52.1	4.0	45.5	2.6	
	1,000～4,999人	100.0	55.6	6.6	43.2	5.8	
	300～999人	100.0	64.9	8.1	47.6	9.2	
	100～299人	100.0	76.1	20.9	42.8	12.4	
	30～99人	100.0	68.0	20.6	35.7	11.8	
企業規模 定年年齢	計	制度がない			設ける 予定がない		
		設ける 予定がある	設ける 予定がある	設ける 予定がある			
(一律定年制を定めている企業)							
計	29.5	6.6	1.4	2.6	2.6	22.9	
5,000人以上	47.9	2.3	—	2.3	—	45.5	
1,000～4,999人	43.7	4.0	0.1	2.9	0.9	39.7	
300～999人	33.5	5.1	0.4	3.3	1.4	28.4	
100～299人	22.8	4.7	0.3	2.6	1.8	18.2	
30～99人	30.8	7.6	2.0	2.5	3.1	23.3	
(定年年齢)							
60歳	計	31.3	5.9	1.0	2.5	2.3	25.4
	5,000人以上	48.0	2.3	—	2.3	—	45.6
	1,000～4,999人	44.7	4.1	0.1	3.1	0.8	40.6
	300～999人	35.3	5.1	0.4	3.3	1.4	30.1
	100～299人	23.9	4.7	0.4	2.8	1.6	19.2
	30～99人	33.0	6.5	1.4	2.2	2.8	26.6
60歳以上	計	30.6	6.1	1.3	2.6	2.3	24.4
	5,000人以上	47.9	2.3	—	2.3	—	45.5
	1,000～4,999人	44.4	4.0	0.1	3.0	0.8	40.5
	300～999人	35.1	5.1	0.4	3.2	1.5	30.1
	100～299人	23.9	4.8	0.3	2.8	1.7	19.1
	30～99人	32.0	6.9	1.8	2.4	2.7	25.1

しかしながら、高齢者の再雇用や雇用延長に関しては多くの面から問題点が指摘されている。「高齢者就業実態調査」によると（注16）、高齢者の就業希望理由は「経済上の理由」が41.6%で最も多く、次いで「健康上の理由」24.8%、「生きがい・社会参加」22.7%、「時間的余裕」6.2%、「その他」1.7%となっている。一方、就業を希望しない理由としては「健康上の理由」が最も多く64.1%（内訳は「病気・けがのため」48.5%、「肉体的につらくなったから」12.2%、「働く気力がなくなったから」2.2%、「その他」1.2%となっている）であり、「経済上の理由」は11.3%（内訳は「年金・退職金で生活できるようになったから」9.3%、「子供が面倒をみてくれるから」1.2%、「財産収入があるから」0.6%、「その他」0.1%となっている）でそれほど高いとはいえない。（注17）すなわち、高齢者にとって就業とは、「経済上の理由」によってそれを希望するが、「健康上の理由」によってそれが妨げられているということがいえるのではないだろうか。「働きたい」と「働けない」の間のギャップに高齢者雇用の基本的問題点が存在している。

雇用主の側にとっても「健康上の問題」は重要である。高齢労働者の健康状態については個人差が大きく、したがって健康管理も様に行なうことができず、特に視力・聴力の衰えによって溶接作業などの作業が困難になったり、体力の衰えにより力仕事や長時間の立ち仕事など、適用できない作業の発生が危惧される。また、年功型賃金体系の延長として高齢者の賃金が能力面でその他の労働者の非難の対象になったり、コンピューターなどの新しい業務に対しては取組みを拒絶する姿勢があったりして、肉体的にも精神的にも適応できる職務が少なくならざるを得ない。

3. 高齢者雇用の課題

失業抑制に向けた今後の課題として「労働白書（平成7年版）」は、高齢者の雇用機会の拡大についてつぎのように分析している。「60歳定年制の普及に伴い60歳時点での失業率がはね上がり、しかも、60歳を超える年齢層でも高失業率が持続するという形になっている。就業の意欲と必要性がありながら定年

によりやむなく離職し失業化するという実態がその背景にあるとみられる。高齢者の失業発生を抑制するためには、企業内での継続雇用や企業グループ内の雇用など日本の内部労働市場の長所を生かした対応を一層進めていく必要があるが、この際高齢雇用継続給付の活用を図りつつ、柔軟な雇用形態でかつ経験、技能が生かせる職場の開発が求められる。(注18)]

たしかに高齢者の失業を抑制する方策としては「継続雇用」「関連企業内再雇用」など、高齢者の雇用機会の創設という手段が考えられる。しかしながら、高齢者に仕事を与えるだけが高齢者雇用の解決策ではない。清家篤氏は「働きたくない高齢者には、働かない選択肢を確保すること——これは経済成長の目的を考えるならば、譲ることのできないポイントである。高齢化社会の問題を考えるときに、このことは大原則としてまず念頭におくべきものだと思う。働きたくない高齢者には働かない選択肢を確保するということは、高齢者の雇用機会を後願の憂いなく拡大するという観点からも、きわめて重要な条件である(注19)。」と述べられている。すなわち、高齢者雇用拡大を進めるうえで、高齢者がどのような労働条件においても生活のために働くとなれば、それによって低賃金多就業の状態を引き起こし、高齢者だけでなく若年労働者にも影響を与え、労働市場全体の労働条件を低下させてしまうという懸念があるというのである。したがって「仕事から解放されたい人には引退できる条件、そしてまだまだ働きたい人にとってもいやな仕事を断れる条件。この条件を確保することは、成長の成果配分という観点からも、また高齢者の労働条件確保という点からも、とても重要な意味を持っている(注20)」のである。

そこで高齢者雇用の本質を体系的にとらえようとする、ひとつには「働かない」選択肢をとる高齢者に対する社会生活の安定があり、また、ひとつには「働く」選択肢をとる高齢者に対する雇用の確保とが存在する。

「働かない」選択肢をとる高齢者の場合、その選択理由が「経済的理由」であっても「健康的理由」であっても、またそれ以外の理由であったとしても「働きたくない高齢者」に対してはそれはそれなりの社会環境の整備が必要とされるであろうし、また、「働きたい高齢者」に対してはその就業意欲を達成

できるだけの高齢者雇用対策が必要とされる。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」でも平成6年に改正がなされ、高齢者雇用により有効に対応できるよう「60歳定年制の確立」をはじめとして「65歳までの継続雇用の推進」「高齢期の雇用就業に対する援助」などを柱とした高齢者雇用対策が推進されている。また「60歳を越える年齢層で高失業率が持続しており、これらの年齢層では短時間就業等多様な就業ニーズをもっている。このため雇用保険制度による高年齢雇用継続給付の活用を図りつつ、柔軟な雇用形態で、かつこれまでの経験や技能が生かせるような職場の開発により定年後の継続雇用を進めていくことが必要である。」と指摘されているように（注21）、高年齢者の就業志向は多様化しており、それは高齢期における「生きがい」のひとつとして「仕事」を挙げる比率の高いことをみても納得できる。「生きがい」としての「仕事」にしても、それを「いつ・どれくらい（労働時間）」「どこで（就職場所）」「どんな（業務内容）」仕事をしたいのかなどは、高齢者にとっては「健康上の理由」などにより限定される条件が多く発生する。しかしながらそれは言い換えれば「高齢者雇用の多様性」であり、その対応も多岐にわたって整備されなければならない。高年齢者は、そこに至るまでには長期にわたって、経験を積み、実績を重ねてきており、それらの経験や実績は有効に活用されなければならない。これまで高齢者には不適性とされてきたコンピューターをはじめとする進歩的な近代的機器や業務についても、高度経済成長期以後にそれらの教育を受けている、いわゆる団塊の世代が高年齢に達する時代には、そのような懸念は無用になるし、年齢とともに定着した総合的判断力はより一層必要とされるであろう。したがって、体力や健康の衰えを補いつつ、さらに人材育成のための再教育・再訓練を実施することによって、高齢者はさらに効率の高い労働力として活用することが可能となる。

このような観点から高齢者雇用に関しては、政策的には「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」を中心にした立法の整備と充実が重要である。同法では「高年齢者雇用安定センター」「高年齢者職業経験

活用センター」「シルバー人材センター」などが高齢者の継続雇用の促進と雇用の安定、福祉の増進を図るために規定されているが、なによりも重要なことは多様化した高齢者の動向に充分対応できるものであること、またその中で、働く意欲の高い高齢者にとって納得のいく就業場所と条件の保障された雇用機会が確保されることである。一方、企業にとって今後ますます若年労働力の獲得が困難になり、高齢者への依存度が高まるとするならば、「生きがい」としての就労に対応する雇用機会の拡大を図り、高齢者の経験と能力を最大限発揮させることのできる雇用環境を整備することが肝要である。高齢化社会に対する個人および政府、企業の積極的かつ効果的な取組が高齢者の雇用不安の解消に役立ち、また公的年金を含めた社会保障負担を軽減して、活力ある高齢化社会へ対応できる社会環境の設立に有効に作用するものと思われる。

〔注〕

- 1、出生率は、出生者数を人口で割り1000倍したものであり、正確には%ではなく‰である。
- 2、厚生省の人口動態統計では、昭和48年の年間出生数は209万人で、昭和22年の次の頂点となっている。これは第1次ベビーブーム世代が昭和46年から49年に結婚適齢期に達して出生数の増加をみたものであり、第2次ベビーブームの到来であった。同様に、第2次ベビーブームの結婚適齢期となる平成6年は、前年より出生数が4万7千人増加して123万5千人となり、昭和48年以来の伸びを示している。
- 3、ILO「Year Book of Labour Statistics 1992」による。
ただし、イタリア、イギリス、旧西ドイツは 1990年
フランス、カナダ、アメリカは 1991年の調査。
- 4、OECD「Labor Force Statistics」1987 による。
- 5、総理府「勤労意識に関する世論調査」1992
- 6、総理府「勤労意識に関する世論調査」1992 によると「何歳ぐらいまで働

きたいか」という質問に対して、

男子は「60歳くらいまで」24.7%（同女子14.1%）

「65歳くらいまで」22.8%（同女子20.9%）

「70歳くらいまで」8.3%（同女子2.7%）

「働けるかぎりずっと」34.2%（同女子32.6%）となっている。

これを「65歳以上」から「働けるかぎりずっと」までの合計で見ると

男子で69.7%が、また女子でも45.7%が働きたいと考えていることが解る。

- 7、内海洋一編著「高齢者社会政策」p39 ミネルヴァ書房 1992
- 8、労働大臣官房政策調査部「第47回 労働統計年報（平成6年）」
- 9、総務庁統計局「労働力調査」
- 10、労働省編「労働白書（平成7年度版）」p15～16
- 11、労働省編「労働白書（平成7年度版）」p16
- 12、イギリス雇用省“Employment Gazette”
フランスINSEE“Enquête sur l’emploi”
- 13、平成6法34により本条は平成10年4月1日よりつぎのように改正施行される。
「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。」
- 14、総理府「勤労者意識に関する世論調査（平成4年）」
- 15、柳沢敏勝「社会政策（石畑良太郎・牧野富夫編著）」p194 ミネルヴァ書房 1995
- 16、労働省「高年齢者就業実態調査」1985
- 17、労働省「高年齢者就業実態調査」1988

その他の理由として「趣味・社会活動に専念したいから」9.1%

「適当な就業口がみつからなかったから」4.2%

「今までの技能・経験が通用しなくなったから」2.4%などがある。

- 18、労働省編「労働白書（平成7年度版）」p19～20
- 19、清家篤「高齢者の労働経済学」p135～136 日本経済新聞社 1992
- 20、清家篤「高齢者の労働経済学」p136 日本経済新聞社 1992
- 21、労働省編「労働白書（平成7年度版）」p252～253

[参考文献]

- 総理府「勤労意識に関する世論調査」1992
- 経済企画庁国民生活局「平成6年度国民生活選好度調査」1995
- 労働省編「労働白書（平成7年度版）」1995
- 労働省編「日本の労働政策」労働基準調査会 1995
- 労働大臣官房政策調査部「老後の安定と充実を求めて」1988
- 労働大臣官房政策調査部「労働統計年報 平成6年」労務行政研究所 1995
- 労働大臣官房政策調査部編「労働統計要覧」1995
- 労働大臣官房政策調査部「労働統計調査月報 Vol.47 No.7」1995
- 労働省職業安定局「労働力需給の長期展望」1992
- 労働省職業安定局「中期雇用ビジョン」1995
- 労働省職業安定局「高年齢者雇用就業ガイドブック」1995
- 労働省職業安定局高齢者対策部「60歳台前半層雇用対策研究会報告書」1995
- 清家篤「高齢者の労働経済学」日本経済新聞社 1992
- 内海洋一編著「高齢者社会政策」ミネルヴァ書房 1992
- 石畑良太郎・牧野富夫編著「社会政策」ミネルヴァ書房 1995
- 金子勇著「都市高齢社会と地域福祉」ミネルヴァ書房 1993
- 中島克己・林忠吉編著「日本の高齢化を考える」ミネルヴァ書房 1995