

高齢化社会の現状と課題

浦 川 安 宏

は じ め に

わが国の経済は、高度成長から福祉安定成長へと急激な変化をみせた。その中でとくに高齢化社会は今後一層進行し、来るべき21世紀の社会問題として、今日多くの関心をひくにいたっている。経済大国としての日本は、一方では国連でいうところの高齢化国家の仲間入りを果たし、高齢者となった人々が、高齢化社会をいかに生きていくかは、単にひとり個人の問題ではなく、政策を含めた社会全体の問題として理解さるべきであろう。国民の人口構造が、今後、より一層中高年比率の拡大へと変貌していくことが予想される背景のもと、国民生活はもとより、雇用問題においても、高齢者問題が最優先されるようになるといっても過言ではあるまい。本稿は、わが国の高齢化社会の特徴を明らかにし、高齢者の生活と、雇用の実態について考察を加えたものである。資料、労働統計としては、主に労働省「雇用管理調査」を使用した。

1. 高齢化社会の到来とその特徴

厚生省「人口動態調査」によると、わが国の死亡率は昭和30年の7.8%から30年後の昭和59年には6.2%へと減少した。それに伴って、平均寿命は、昭和30年に男子が63.9歳、女子が68.4歳、40年には男子67.7歳、女子73.0歳、50年には男子71.8歳、女子77.0歳、59年には男子74.5歳、女子80.2歳と年々着実に伸びており、今日では男女共に世界の最高水準に達している。これは、社会経

済の発展、食糧事情の安定、医療技術の発達等に支えられ、更に伸長の一途をたどるものと思われる。

また、総務庁統計局「国勢調査」によると、わが国の総人口に占める55歳以上の人口の割合は、昭和40年には13.8%、45年には14.9%、50年には15.9%、55年には17.7%と高まる傾向をみせている。65歳以上については、昭和40年には6.3%、45年には7.1%、50年には7.9%、55年には9.1%と殊にその傾向が顕著に現われ、厚生省人口問題研究所「将来人口推計（昭和56年）」はその後の傾向を昭和60年10.1%（1,220万人）、65年11.6%（1,429万人）、70年13.6%（1,708万人）、75年15.6%（1,994万人）と予測した。このようにわが国の老人人口は、割合からも絶対数からも増加しつづけている。

わが国の人口の高齢化には、欧米諸国と比べて、極めて特徴的な点がある。その1つは、高齢化のスピードが早いということである。厚生省人口問題研究所「日本の将来人口新推計」による「人口高齢化の速度の国際比較」では、65歳以上の人口の全人口に占める割合が7%から14%に達するまでに要する年数を調査し、推計している。それによると、スウェーデンでは、1890～1975年の85年、イギリスと西ドイツは、1930～1975年の45年の期間を要しているし、フランスでは1865～1980年の、実に115年という長期間を要している。またアメリカ合衆国は1945～2020年の75年間で推計されている。これに比べて、わが国の場合は、1970年（昭和45年）の7%から僅か26年後の1996年には14%に達すると推計されている。

特徴の第2は、高齢化の水準が極めて高いことである。「人口高齢化の速度の国際比較」によると、2020年には、わが国では65歳以上の人口の全人口に占める割合は21.8%となり、国民の5人に1人以上が65歳以上の老人ということになる。これは欧米諸国の中で最も高齢化が進む国とされているスウェーデンでさえも1990年代のピークに17.5%になるであろうと予想されており、わが国の水準がいかに高いものであるかということがわかる。

特徴の第3は、わが国の高齢者の労働力率が先進諸国に比べて相当に高いということである。男子では後進国の水準に近く、女子ではその水準もこえてい

るといわれている。わが国において、高齢者の労働力率が高い理由を藤本武氏は、次の3つの要因にも求めている。すなわち『1つは、わが国では業主あるいは家族従業員の比重が比較的高いが、とくにこれが高齢者に多い。男子でいうと、若い層では就業者中8～9割を雇用者が占めているが、のち、しだいにその比重を低める。他方、業主の割合は高まり、65歳以上になると雇用者を凌駕し、70歳以上ではそれが就業者の過半を占めるに至る。また家族従業員の割合も高まっている。しかし、業主や家族従業員には定年制はなく、高齢者はパートでも就業しやすいので、就業率はそれだけ高くなりうるのである。以前に比べ高齢者の就業率の低下した一因は、高齢者のなかに雇用者がふえ（60歳以上男子の就業率は、1950年の64.3パーセントから75年の59.4パーセントへ低下）、業主や家族従業員がへったことが影響している。2つは、わが国の老齢年金水準の低い点にある。ごく最近厚生年金の大幅改善のあったことは事実だが、多くの人たちにとってまだ生活を確保できるまでには至っていないし、国民年金の水準はさらに低くて、しかも現在25年満額の老齢国民年金をうけとる人はなく、10年年金は少額だし70歳から支給される老齢福祉年金は年額30万円にすぎない。これでは生活を維持するために、働きつづけなければならないのである。3つは、若い頃から働き蜂のように働きつづけてきた日本の働く人たちは、年をとってからも働くことに「生きがい」を見いだし、働きつづけようとする人が少なくないのである。わが国では、労働能力をもっているのに仕事についていない老人をみると、「もったいない」と思ったりする人が少なくないし、「ぶらぶらしているのは苦痛だから、何か仕事をもちたい」という人たちが多い。「仕事のなかに生きがいを見い込もう」という考え方である。しかし、こういう考え方は、日本人の働きすぎからきており、若い年齢では「働きすぎ」、高齢になると「働くことに生きがいを見い出す」ことになり、両者は一連のものである。むろん、高齢者個人が生きがいを仕事のなかに見いだし、働きつづけることは自由であるが、そういう思想が社会保障の改善の運動を弱めるおそれがあるし、それを政府当局は喧宣して、社会保障の改善や高齢者労働保護への努力をサボルのをおそれるのである¹⁾。』

人口の高齢化の基本的要因は、前述の死亡率の低下と出生率の低下にあるが、厚生省「人口動態調査」によると、昭和30年に19.4%であった出生率は、昭和59年には12.5%へと低下している。出生率低下の理由は、高学歴化、それに伴う結婚年齢期の高齢化、住宅問題、核家族化問題等、複雑であり、本稿の言及するところではないが、高齢化社会における生産年齢人口の扶養負担が重くなるという問題点を提起している。

2. 高齢者と定年制

高齢者とは何歳以上を意味するのか。労働省職業安定局「職業安定業務統計」によると、中高年齢者を45歳以上の者と定めているが、「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法施行規則」でも中高年齢者を45歳以上とし、高年齢者を55歳以上と定めている。またわが国で、これまで社会的に問題とされてきたのは55歳定年制であった。

わが国でいつごろから定年制が採用されるようになったかはあまり明白ではない。明治34年の東京砲兵工廠の職工規則に定められた「年齢満限」が、その先駆けであるとか、『明治35年7月2日、日本郵船が「当会社の業務を健全かつ敏活に運行するには老朽社員淘汰の必要あり、しかるところ直ちに解僱する時は生活の困難を生ずるおそれあり、社員退職規定を設定す」(取締役会議事録)として、定年を55歳と定めたのが最初であるとか、当時の太政大臣官符で55歳になると恩給を支給するようにしたのが初めてだなどとかいわれる²⁾。』が、明治30年代後期には普及の兆しをみせはじめたようである。大正時代には、大企業を中心に実施され、昭和初期には40%以上の企業で採用されていた³⁾。いずれにしても定年年齢は55歳が大部分で、50歳定年もかなりの率を占めていた。戦時体制に入り、労働力不足によって、定年制は一時廃止される傾向にあったが、第二次大戦後、再び一般化し、大企業を中心に定年制は実施されるようになった。

昭和30年11月、人事院「民間企業における定年制度等の実態調査報告」によ

表 1 一律定年制における定年年齢 (%)

	～ 54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61～ 64歳	65歳	66歳	回答 なし
昭51年	0.3	47.3	3.1	6.9	5.7	0.2	32.6	0.3	2.8	0.5	0.6
53	0.1	41.3	4.2	8.4	6.7	0.1	33.7	0.4	4.4	—	0.7
55	0.2	39.5	4.2	8.4	7.3	0.2	33.5	0.7	2.5	—	0.6
56	0.4	38.0		18.0			39.5	0.9	2.2	0.0	1.0
57	0.5	35.5	3.2	7.6	6.9	0.5	43.0	0.8	2.0	0.0	—
58	0.3	31.3	4.0	8.1	6.6	0.3	45.8	1.0	2.5	0.1	—
59	0.1	29.6	4.3	7.9	5.5	0.6	48.3	1.3	2.0	0.5	—
60	0.1	27.0	3.4	6.8	6.8	0.4	51.0	2.1	1.8	0.5	—

労働省「雇用管理調査」(注. 56年は56～59歳を一括している)

ると、55歳を定年年齢としている企業は、男子で94.7%、で女子で80.3%、男女合計で87.5%となっており、昭和30年前後より企業の定年年齢が55歳に集中したと言える。『わが国で当面問題化してきている55歳定年制によって失職の可能性にさらされている人達を念頭におくとすれば、older workersは55歳になる』⁴⁾。その後、政府は、昭和54年8月に「新経済社会7ヶ年計画」、「第4次雇用対策基本計画」を定め、60年度までに60歳定年制を一般化させることを重要目標とした。その結果、労働省「雇用管理調査(表1参照)」によると、55歳の一律定年制の採用企業は昭和51年には47.3%と、ほぼ半数を占めていたが、60年には27.0%に減少している。それに対して、昭和51年に32.6%にすぎなかった60歳の一律定年制の採用企業は60年には51.0%と、半数以上になった。したがって、今日では高齢者の最下限の年齢は60歳とするのが妥当ではないかと思われるが、「新経済社会7ヶ年計画」、「第4次雇用対策基本計画」では、60歳定年制が達成されたのちは、さらに65歳までの延長を進めることとしたし、雇用審議会も昭和56年に定年延長を促進する諸政策について答申し、労働省では新たに「高齢者対策部」を設置し、諸措置を講じている⁵⁾ので、遠からず高齢者の最下限の年齢は65歳とするのが妥当となるであろう。

わが国の企業の労務対策としての定年制が果たした役割は、労働移動、労働力の流動の停滞した産業や企業において、労働力の新陳代謝を促し、高賃金の高齢労働者を自動的に排除し、低賃金の若年労働者を導入することにより、人

件費を押えてきたことであろう。定年制が設定された目的について、小林陸生氏は①賃金源資の安定化、②人事の刷新と能率向上、③新規労働者への門戸開放の3点をあげている。すなわち、『定年制をささえてきた従来の年功賃金体系であれば、長期勤続した賃金の高い労働者を排除し、若年層を採用することで、総人件費を一定の枠内にとどめ、計画的に運営することができた』こと、『老齢化傾向が高まり、労働力の停滞化に伴って、企業としては若年労働者による新陳代謝の必要が起こる』こと、『わが国の閉鎖的な労働市場にあって、定年制は新規労働者へ就職の機会を与えた』ことがその理由である⁶⁾。いずれにしても、定年制が終身雇用と密接に拘っていることはいうまでもない。終身雇用が年功賃金とともにわが国の雇用関係の特質を示すものとして定着したのも昭和30年代の初期であり、終身雇用とは定年までの雇用を意味した。すなわち、労働者は、終身雇用によって、定年までの生活保障を確定的なものとし、労働組合も解雇絶対反対を唱え、解雇に対しては長期闘争を組んだので、企業側としても解雇は事実上できなくなり、定年による退職が一般化するようになった。

実のところ、定年制が採用されはじめたのは、前述のように明治末期であり、終身雇用という雇用慣行が形成されたのは大正末期から明治初期と考えるべきであろう。そこで、われわれは明治末期から戦前に至るまでのそれと、戦後のそれとを異質のものとして理解しなければならない。すなわち、前者は「停年」であり、後者は「定年」である。『終身雇用は戦前における勤続の長期化と老衰との結びついた停年制の成立にともなって、戦前昭和期にその成立をみていた。すなわち、労働能力の限界近くまで長年勤続し、企業の定めた退職年齢で退職金を支給されて隠退し、その退職金で余生を送るというライフ・スタイルは、戦前すでに成立をみていたのである。しかし、戦前にあっては、若年のころから停年まで勤続しえたものは比較的少数であって、不況等の際にかなりの従業員は解雇された⁷⁾。』のであって、「停年」とは、企業を退職するとともに、労働市場からも退場することをも意味している。『戦前にあっては、使用者は比較的容易に、事業の不振、本人の不成績などを理由として、従業員を解

雇うことができたから、終身雇用関係といってもそれが現実に実現したのは、企業にとって成績優秀と目された比較的少数の者で、大多数は終身雇用関係の枠外にはじき出されるのである⁸⁾。』から、労働者にとって、平穩無事に停年を迎えることはむしろ望ましいことであったといえる。すなわち、「停年」とは「老衰年齢」と等しいものとして考えることができよう。もちろん当時の男子の平均寿命は45～50歳であったとしても、高い幼児死亡率を考慮すると、停年後の余命は10～15年はあった。しかしながら、核家族化した今日と異り、退職した老人を世代的に世話をする家族構成であったこと、長時間労働をはじめとして労働条件が劣悪であったこと、医療技術が未発達であることに加えて労働者の栄養状態が今日ほど良好でなかったこと、肉体労働に代わる機械化、装置化が進行しておらず、肉体作業の比率が高かったこと、などの理由により、停年後にも労働市場に留まることは比較的少なかったようである。

3. 高齡者の生活維持

そこで、高齡化社会の下で、高齡者はどのようにして生計を維持すればよいのかというのが大きな社会問題となってくる。労働大臣官房政策調査部の昭和59年12月～60年3月の調査によると（表2参照）、「公的年金」を主たる収入として予定している労働者が最も多い。（「国民年金法」では『老齡年金は、保険料納付済期間、保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間又は保険料免除期間が25年以上である者が65歳に達したときに、その者に支給する⁹⁾。』となっており、老齡年金の受給資格を65歳以上としている。）

年齢階層別にみると、「公的年金」に老後の生計を求めようとする考えを持つ労働者は、30歳代69.3%、40歳代75.4%、50歳代86.5%、60歳以上91.0%と年齢が高くなるほど高い比率を示している。「退職金」は50歳代までは半数以上の労働者が考えているが、60歳以上になると37.1%と低くなっているのは注目される。それとは対象的なのが「在職中の貯蓄」で、50歳代までの35～40%が、60歳以上になると52.8%となっている。「就労により得た収入」、「企業年

表 2 65歳以降に予定している主な収入

単位：％（3つまで選択）

	年 齢 階 層				企 業 規 模			
	30～ 39歳	40～ 49歳	50～ 59歳	60歳 以上	299人 以下	300～ 999人	1000～ 4999人	5000人 以上
公 的 年 金	69.3	75.4	86.5	91.0	78.2	78.7	72.5	67.6
企 業 年 金	32.5	36.0	30.8	19.1	20.2	24.7	39.8	60.0
養老年金等個人年金	17.0	16.7	13.7	7.9	17.0	16.8	16.1	12.7
退 職 金	51.3	55.9	54.8	37.1	45.9	53.0	56.3	60.0
在 職 中 の 貯 蓄	41.5	35.1	34.5	52.8	38.5	39.6	36.9	37.0
子供からの仕送り	1.2	1.5	2.7	4.5	1.5	2.3	1.4	1.1
就労により得た収入	36.4	41.7	39.7	34.8	44.7	39.4	38.0	30.0
家賃や地代等の収入	5.4	3.9	4.8	9.0	5.7	4.4	4.5	4.8
そ の 他	1.8	2.3	3.0	2.2	1.9	2.8	2.3	0.9
わ か ら な い	10.0	5.1	2.4	2.2	8.2	7.0	6.3	3.7

労働大臣官房政策調査部「中高年ホワイトカラーの勤労意識」（昭和60年3月）

金」がそれについて比較的高い比率を示している。一方、企業規模別にみると、中小企業では、「公的年金」、「退職金」、「就労により得た収入」、「在職中の貯蓄」を挙げる労働者の割合が相対的に高く、大企業では「公的年金」、「退職金」、「企業年金」、「在職中の貯蓄」、「就労により得た収入」の順となっている。特に「企業年金」については、企業規模間の格差が大きく、5,000人以上の大企業では60.0%とその割合が高いのに、299人以下の小企業においては20.2%と低い。

そこで、高齢者が生計を維持する第1の方法は、「公的年金」、「企業年金」など年金による社会的扶養であり、第2の方法は、「子供からの仕送り」を含め、その子女などによる個人的扶養であるといえる。これら2つの方法は次代の生産年齢世代の扶養によるものであるが、高齢化社会の進行によって、全人口に占める高齢者の割合が高くなり、生産年齢世代層の割合が低くなればなるほど、扶養負担が大きくなる。「公的年金」を挙げる労働者の割合が低年齢層ほど低くなっているのは、こうした理由からであろう。また、「子供からの仕送り」を期待する労働者の割合が極端に低いことも注目しなければならない。核家族化された今日、老後、子供の世話になると考えている労働者は少ないようである。65歳以降の同居家族の予想をみると（表3参照）、「妻」とするもの

表 3 老後の同居家族予定

	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計
妻	57.0%	62.7%	64.3%	65.3%	60.7%
実養父母と妻	4.5	3.0	1.6	5.6	3.5
妻と子供の世帯	20.4	24.1	24.4	20.2	22.5
妻と実養父母と子供の世帯	4.5	1.8	1.0	—	2.8
実養父母	0.1	0.4	—	—	0.2
子供の世帯	0.8	1.9	2.8	3.4	1.6
自分一人	1.1	0.9	1.8	2.2	1.1
その他	0.5	0.2	0.1	—	0.3
わからない	10.0	3.8	1.9	1.1	6.0
不 明	1.1	1.2	2.1	2.2	1.3

労働大臣官房政策調査部「中高年ホワイトカラーの勤労意識」(昭和60年3月)

が60%を超え、しかも高年齢になるほど高い比率を示している。これに対して、「妻と子供の世帯」は20%前後、「子供の世帯」は1～3%と低く、この2つを加えても「妻」の約1/3にすぎない。

第3の方法は、「養老保険などの個人年金」、「退職金」、「在職中の貯蓄」など、いわば自らが就労期間中に貯えた老後準備金に頼る方法である。「退職金」を挙げた労働者は40～50歳代の中年層に多く、また企業規模が大きくなるほどその割合が高くなっている。「在職中の貯蓄」で60歳以上が52.8%と比較的大きな比率を示しているのは、定年と前後する年齢になって、定年延長問題や再雇用問題とからんで、当面の問題として「在職中の貯蓄」を挙げたのではないと思われる。

第4の方法は、労働の能力と意欲のある労働者が、自らの労働を活用して、生計の維持を図る方法である。65歳以上の就労についての現時点での就労意欲はかなり高いという調査結果がでている(表4参照)。「知識・技能を生かせる働きがいのある仕事であればできる限り働きたい」という労働者は44.3%を占め、「生計を維持するため、できる限り働きたい」の23.2%と合わせると、約70%が65歳を超しても積極的に働くことを希望し、「自分の趣味などを生かせる軽労働(短時間労働)があれば働いてもよい」の20.5%も合わせると、90%以上の労働者が働きたいという意識でいることがわかる。

総理府老人対策室が実施した「老人の生活と意識に関する国際比較調査結

表 4 65歳以降の就労についての考え方

		生計を維持 するため、 できる限り 働きたい	知識技能を 生かせる仕 事があれば できる限り 働きたい	自分の趣味 等を生かせ る軽労働が あれば働い てもよい	働くつもり はない	わからない	不明
年 齢 階 層	30～39歳	18.2%	45.3%	21.6%	8.6%	6.1%	0.2%
	40～49歳	27.1	43.9	19.0	6.2	3.5	0.3
	50～59歳	25.4	43.2	20.7	8.2	2.2	0.3
	60歳以上	31.5	40.5	23.6	2.2	1.1	1.1
企 業 規 模	299人以下	27.7%	41.6%	19.4%	6.8%	4.5%	—%
	300～999人	25.0	42.2	20.0	7.9	4.4	0.5
	1000～4999人	22.5	45.1	21.1	6.8	4.2	0.3
	5000人以上	12.0	52.4	21.4	9.6	4.6	—
計		23.2%	44.3%	20.5%	7.4%	4.3%	0.3%

労働大臣官房政策調査部「中高年ホワイトカラーの勤労意識」(昭和60年3月)

果」(1981年)によると、調査対象である60歳以上の男性の場合、望ましい退職年齢として60歳ぐらいないしそれ以下とする者の割合は、日本15.3%に対して、アメリカ21.9%，イギリス60.2%，フランス73.9%となっており，他方70歳ないしそれ以上とする者の割合は，日本42.0%，アメリカ22.3%，イギリス1.7%，フランス7.0%となっている。このようにわが国の高齢者の勤労意欲は各国と比べてきわ立って高い¹⁰⁾。

4. 勤務延長制度と再雇用制度

したがって、労働の能力と意欲のある労働者に対しては雇用が保障されなければならないが、わが国の場合、前述のように個人の能力や意欲とは無関係の一律定年制が採用されており、とくに定年後の雇用機会が十分に保障されているとはいいがたい。

ところで、終身雇用の確立は、平均寿命の延長により大きな社会問題を提起することになった。それは定年年齢と余命との乖離である。終身雇用関係が形成された戦前、わが国の男子の平均寿命は50歳にも達しなかったが、今日では75歳を超え、実に25年以上も長寿になっているにもかかわらず、定年年齢はわ

ずか5～10年延長したにすぎない。前述のように、55歳定年時とは、労働意識においても、労働能力においても大きく変化しているのであって、伝統的な家族制度も解体して、老後の生活を子供に託すことも期待できず、それに代る公的保障も充分でないとするならば、労働者は、定年後も働かなければならなくなる。そこで高齢労働者の雇用の安定をはかるため、定年後の継続雇用制度としての「勤務延長制度」や「再雇用制度」が採用されている。（「勤務延長制度」とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢の到達した労働者を退職させることなく引き続き雇用することができる制度であり、「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した労働者をいったん退職させた後、再び雇用することができる制度である。）

労働省の「雇用管理調査」によると（表5参照）、昭和60年には調査産業計で87.3%の企業が一律定年制を採用しており、企業規模別にみると、1000人以上99.6%、300～999人99.1%、100～299人95.9%、30～99人83.4%と大企業になるほど高い採用率を示している。一方、定年制を採用している企業で、定年後の勤務延長制度や再雇用制度のある企業は74.1%であるが、企業規模別にみると、5000人以上51.3%、1000～4999人64.7%、300～999人74.7%、100～299

表 5 定 年 制 の 実 施 状 況

(%)

産業企業規模	全企業	定 め て い る					定めて いない
		計	一律に定 めている	男女別に それぞれ 一律に定 めている	職業の種 類別に定 めている	そ の 他	
調査産業計							
昭 51	100.0	74.1	70.0	23.5	3.9	1.9	25.4
53	100.0	77.3	71.3	23.1	3.9	1.7	22.7
55	100.0	82.2	73.0	22.4	3.6	1.0	17.8
57	100.0	85.6	76.4	19.4	3.0	1.2	14.4
60	100.0	87.3	80.5	15.6	2.9	1.0	12.7
5000人以上	100.0	99.6	88.4	4.4	1.5	5.8	0.4
1000～4999人	100.0	99.6	80.1	14.5	3.1	2.3	0.4
300～999人	100.0	99.1	76.5	18.2	2.5	2.8	0.9
100～299人	100.0	95.9	77.8	16.9	3.5	1.8	4.1
30～99人	100.0	83.4	81.8	14.9	2.8	0.5	16.6

労働省「雇用管理調査」（「定めている」の内訳は計を100%としたときの数値）

人74.0%，30～99人74.4%と、大企業の方が採用率が低くなっているのは特徴的である(表6参照)。すなわち、企業規模が小さくなるに従って、定年年齢は比較的高くなり、定年年齢到達後も一定期間、同一企業内に留まる割合が多くなるということがいえる。

表 6 勤務延長制度，再雇用制度の有無 (%)

産業企業規模	定年制を決めている企業	制 度 が あ る				制度がない
		計	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度用	
調査産業計						
昭 51	100.0	83.5	24.1	44.4	14.9	16.5
53	100.0	79.0	20.9	46.3	11.9	21.0
55	100.0	81.6	21.5	49.4	16.7	18.4
57	100.0	75.7	21.4	40.5	13.9	24.3
60	100.0	74.1	20.6	40.2	13.3	25.9
5000人以上	100.0	51.3	2.2	43.3	5.8	48.7
1000～4999人	100.0	64.7	5.4	49.9	9.4	35.3
300～999人	100.0	74.4	10.0	51.9	12.4	25.6
100～299人	100.0	74.0	16.5	44.9	12.7	26.0
30～99人	100.0	74.4	23.5	37.1	13.8	25.6

労働省「雇用管理調査」

表 7 勤務延長制度，再雇用制度の範囲 (昭和60年1月) (%)

区 分		制度がある企業	原則として希望者全員	会社が定めた基準に適合する者全員	会社が特に必要と認めた者に限る	その他	回答のない企業
勤務延長制度	調査産業計	100.0	31.5	4.0	50.0	2.4	12.1
	5000人以上	100.0	4.5	27.3	59.1	9.1	—
	1000～4999人	100.0	15.3	15.8	65.0	1.1	2.7
	300～999人	100.0	29.3	8.8	51.5	1.4	9.0
	100～299人	100.0	31.8	8.6	48.0	1.2	10.3
	30～99人	100.0	31.7	2.4	50.3	2.7	12.9
	昭51年調査	100.0	22.9	* 1.4	75.2	3.5	—
再雇用制度	調査産業計	100.0	31.6	7.0	52.1	2.9	6.4
	5000人以上	100.0	23.0	23.7	46.7	3.0	3.7
	1000～4999人	100.0	23.2	14.4	57.0	0.3	5.2
	300～999人	100.0	29.6	10.6	51.9	2.7	5.3
	100～299人	100.0	33.4	8.4	51.1	1.8	5.3
	30～99人	100.0	31.5	5.7	52.4	3.4	7.1
	昭51年調査	100.0	20.1	* 3.6	75.1	3.5	—

労働省「雇用管理調査」*) 昭51年調査では「特定職種にかぎり希望者全員」

つぎに、勤務延長制度と再雇用制度の範囲とその動向についてみることにする。労働省「雇用管理調査」（表7参照）によると、勤務延長制度のある企業において、勤務延長に該当する労働者は、「会社が特に必要と認めたものに限る」が50.0%と最も多く、「原則として希望者全員」が31.5%で続いている。また、再雇用制度のある企業において、再雇用に該当する労働者は、「会社が特に必要と認めたものに限る」が52.1%と最も多く、次いで「原則として希望者全員」が31.6%となっており、勤務延長に該当する労働者の範囲とほとんど同じ傾向となっている。

これを昭和51年に実施された同じ調査でみると、勤務延長では、「会社が特に必要と認めたものに限る」が75.2%、「原則として希望者全員」が22.9%、再雇用では、「会社が特に必要と認めたものに限る」が75.1%、「原則として希望者全員」が20.1%となっている。昭和51年の調査でも勤務延長と再雇用の間にはほぼ同様の傾向がみられるが、10年間の動向をみると「会社が特に必要と認めたものに限る」が低くなり、「原則として希望者全員」が逆に高くなって、労働者の意向がある程度反映される傾向に変わりつつあるということができよう。

ただし、勤務延長制度のある企業を企業規模別でみた場合、大企業になるほど「原則として希望者全員」に勤務延長をみとめる企業の比率が低くなっていることがわかる。5000人以上の大企業ではわずか4.5%、1000人以上の企業でも15.3%にすぎず、調査産業計の31.5%からみると相当に低い数値を示している。それに反して、「会社が定めた基準に適合する者全員」に勤務延長をみとめる企業の比率が、5000人以上の大企業で27.3%、1000人以上の企業では15.8%と特出した数値を示しており、再雇用制度においても同様の傾向がみられる。このことは、企業規模が大きくなるほど勤務延長や再雇用の条件が厳しくなっていることを示しており、企業年金制度、退職金制度の充実ともからんで、小規模企業の定年到達者ほど同一企業に何らかのかたちで雇用関係を継続させていることがわかる。また、『かかる定年退職者はたとえ大企業等を退職しても、中小企業あるいは零細企業で何らかの形で就業している場合が多かったのであ

表 8 定年延長後、勤務延長制度、再雇用制度における

区 分	計	役 職				資 格			
		変わる	変わらない	未定	回答なし	計	変わる	変わらない	未定
定年延長後	100.0	32.4	49.7	10.8	7.1	91.1	17.9	66.5	6.7
勤務延長制度	100.0	30.8	42.6	19.8	6.8	91.9	27.0	48.0	17.0
再雇用制度	100.0	54.2	22.7	17.5	5.5	93.6	56.1	25.2	12.4

り、大企業の定年制度は中小企業や零細企業へのしわよせによって維持されてきた側面が強く、中小企業は大企業の定年退職者等のいわば受皿期間としての機能を果たしてきた¹¹⁾。』と指摘されるように、大企業の定年退職者が中小企業や零細企業に再就職する例は多く、小規模企業の高齢化傾向の一因ともなっている。

期間についてみると、勤務延長、再雇用ともに、制度のある企業の多くが期間を定めていないが、これについても企業規模が小さくなるにつれて、「期間不定」とする企業が多くなっている。労働省「雇用管理調査」では、勤務延長と再雇用について「期間不定」としている企業は、5000人規模の企業でそれぞれ、28.3%と20.0%、300～999人規模の企業で36.4%と44.0%、30～99人規模の企業で71.4%と64.8%となっている。期間を定めている企業の中では、5年未満にほとんど集中しているが、定年年齢とのからみもあり、定年年齢59歳以下の企業では60歳を、また、定年年齢60歳以上の企業では65歳を「最高雇用年齢」として定めている企業が多くなっている。

再雇用にあたって、企業の雇用基準に対する回答は『再雇用は、高齢者であることから、全体的には健康がもっとも多く73%、次いで技能54%、体力38%、精勤者29%、その他18%といった順¹²⁾』になっている。ただし、業種によって、多少の相違がみられ、継続性のある業種では「精勤者」が、また、建設業などの場合では、「技能」がもっとも重視され、「体力」も他業種に比べてかなり重視されている。全般的に、再雇用の採用基準は、肉体的にも精神的にも健康であることが第一条件であり、業種あるいはホワイトカラーであるかブルーカラーであるかなどによって、体力や技能が必要とされるようである。

役職、資格、賃金(基準内)、週所定労働時間の変動状況

(昭和60年1月)(%)

仕 事 の 内 容				賃 金 (基準内)					週所定労働時間			
変わる	変わらない	未定	回答なし	下がる	変わらない	上がる	未定	回答なし	短縮する	交わらない	未定	回答なし
10.6	76.5	6.6	6.3	35.5	48.0	4.6	5.5	6.3	3.8	79.1	3.1	13.1
11.6	70.8	13.2	4.4	35.3	45.2	2.7	12.8	4.0	2.9	79.9	9.9	7.9
19.3	60.3	17.7	2.8	64.6	20.6	0.3	12.5	1.9	3.8	76.7	10.7	9.4

労働省「雇用管理調査」

一方、労働者側からみた高齢者の就業志向と実際の就業状態は、『意識面からの引退の契機をみると、上位から順に「肉体的につらくなったとき」、「年金で生活できるようになったとき」、「能力や技能に限界がみえたとき」の三つが主要なものである。現実引退した時の契機をみると「病気、けが」、「働き口がみつからなかったとき」、「年金で生活できるようになったとき」の順となっている。すなわち、当初は体力や能力の限界に経済的条件が結びついた場合に引退しようと考えていたのが、実際には年金の要因も大きい、それ以上に、当初は予測のつかなかった健康状態の低下や就業機会の不足による就業意欲の減退により引退する場合が多い¹³⁾。』

このように、高齢者の就業志向はかなり強いことがうかがえるが、現実には予測のつかなかった「病気、けが」など健康面での挫折と、就業機会の不足により就業を断念せざるを得ないというのが現実であり、高齢者の高い就業志向は十分に生かされていない。

次に、定年後の労働条件についてみると(表8参照)、「仕事の内容」、「所定労働時間」については、継続雇用後も定年までと変わらないとするものが多い。それに対して、「役職」、「賃金」などの条件は、かなり低下し、とくに再雇用者の場合、「役職」で54.2%、「資格」で56.1%の労働者が「変わる」と回答し、「賃金」は再雇用者の64.6%が「下がる」と回答している。そのほかにも、定期昇給、ベア、賞与、退職一時金などでかなり厳しい条件の低下がみられる。さらに『雇用形態も、高齢化するにしたがって、本雇→嘱託→臨時雇い→日雇い→パートタイマーへと条件が悪化してゆく場合が多い。このように、労働条件が悪化するにもかかわらず定年後も就業を継続しなければならない理由は、

「働かないと生活に困る」(70.9%)など経済的理由が82.4%であり、生きがい(4.6%)や健康(12.5%)などは17.6%であり、経済的理由は扶養家族の多い者や年金額の低い者ほど高くなる¹⁴⁾。』

5. 今後への課題

高齢化社会の進行にともなって、われわれは高齢者の生活安定をはかり、企業の雇用安定と、より充実した福祉経済社会の確立を推進するために、3つの視点からこれを検討していかなければならない。その1つは、高齢者個人からの視点である。近年、家計支出のうちで住宅ローン返済や生命保険料などの支出の割合が増加している傾向にあるが、これは個々の世帯にとって、老後の生活安定を目的としての支出である。もちろん世帯を構成する年代によって、それらの比率に相違があり、20～40歳代では「土地、建物購入資金」、「子供の教育費」などにウェイトがおかれ、「老後の生活費」の比重が高くなるのは50歳代からのようである。費用項目によって費用負担が増加する年代は異なるが、実収入の増加が最も大きい40歳代が、費用負担の合計も最も大きくなっている。年代がすすむにつれて、老後のための費用を中心に経費の増加が見込まれるが、できるだけ早い年代からの計画的な家計の操作と、それによる年代ごとの負担の平準化が必要となるであろう。

その2は、企業からの視点である。終身雇用を背景として、定年到達予定者に対する企業の措置についてみると、『何らかの措置がある企業は35.8%となっている。これを規模別にみると、大企業ほど高く、5000人以上で66.5%、1000～4999人でも50.0%であるのに対して、30～90人では35.4%にとどまっている。措置の内容別にみると、「再就職のための相談制度をとっている」が47.5%と最も多く、次いで「再就職のあっ旋をする」が21.6%となっている。再就職先の内容は、関連会社が17.2%、その他の会社が7.7%、高齢者会社が1.4%となっている。これを5000人以上の大企業についてみると、「再就職のあっ旋をする」が最も多く、かつその内容に高齢者会社が比較的高くなって

表 9 定年到達者再雇用の有無別再就業形態

(再雇用者=100) (%)

	前の会社	子会社等	他 会 社	独立自営	そ の 他
再 雇 用 な し の 者	0.3	32.1	47.7	9.3	10.7
再雇用ありの者で再雇用終了者	0.7	26.5	48.9	11.3	12.7

高年齢者雇用開発協会「定年到達者の就業と生活に関する実態調査」(昭和58年)

いる。次いで「退職後の生活設計のための相談・研修制度をとっている」が多くなっている¹⁵⁾。』再就業の形態についてみると(表9参照)、「子会社」や「他会社」へ再就職する者が大多数を占めているが、受け入れる側としても高齢者の経験を生かし、労働意欲に応えるような職種を選びださなければならない。高齢化するにしたがって、運動能力の低下は否めないが、経験にもとづく熟練度あるいは判断力というものには高い能力を有している。なによりも高齢者の能力を個別に把握し活用することが肝要である。また、高齢者にとって働きやすい、働きがいのある職場環境をつくることも大切である。働いている時に、あるいは働いた後に、高齢者が自らの職場での役割や重要性を感じとることができ、一方職場でもそれを認めているような職場環境がもっとも望ましいと思われる。

その3は、行政からの視点である。高齢化社会への対応として行政の果たすべき役割は決して小さくない。たとえば、「定年年齢」と「年金支給開始年齢」とのミスマッチに関する問題、「定年延長」の高揚に関する問題、「社会保障」など労働行政の重要性がそれである。高齢者個人、企業側、それに行政からの3つの視点がおたがい調整しあってこそ、今後更に深刻化していくであろう高齢化社会の問題が解決できるのである。

注

注1. 「日本の労働条件」 藤本武 新日本出版社 p.207~8.

注2. 「高齢化社会の労働者」 松島静雄 東京大学出版会 p.41.

注3. 「これからの退職金制度」 小林陸生 日本労働協会 p.81.

注4. 「日本の労働条件」 藤本武 新日本出版社 p.203.

注5. 1. 定年延長に関するコンセンサスの形成, 2. 個別的行政指導の推進と事業

主に対する相談・指導体制の整備, 3. 定年延長奨励金(高齢者一人当たり, 中小企業年額40万円, 大企業30万円)の支給, 高年齢者職場改善資金融資制度(企業規模1000人以下または1億円以下を対象), 高年齢者雇用率(6%)の達成指導など

- 注6. 「これからの退職金制度」 小林陸生 日本労働協会 p.78~80.
- 注7. 「現時の労働問題」 隅谷三喜男 日本労働協会 p.78.
- 注8. 「現時の労働問題」 隅谷三喜男 日本労働協会 p.92.
- 注9. 「国民年金法」第26条
- 注10. 「2000年の労働」 労働大臣官房政策調査部編 大蔵省印刷局 p.16.
- 注11. 「高齢化社会の労働者」 松島静雄 東京大学出版会 p.47.
- 注12. 「高齢者の労働能力」 齊藤一 労働科学研究所 p.87.
- 注13. 「高齢化社会の雇用と生活」 隅谷三喜男 日本労働協会 p.26.
- 注14. 「現代の労働問題」 坂口正之 総合労働研究所 p.210.
- 注15. 「労働白書」61年度版 労働省編 日本労働協会 p.176.

参 考 文 献

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 「現時の労働問題」 | 隅谷三喜男 日本労働協会 |
| 「高齢化社会の雇用と生活」 | 隅谷三喜男 日本労働協会 |
| 「現代の労働問題」 | 坂口 正之 総合労働研究所 |
| 「2000年の労働」 | 労働大臣官房政策調査部編 大蔵省印刷局 |
| 「高齢化社会の労働者」 | 松島 静雄 東京大学出版会 |
| 「高齢者の労働能力」 | 齊藤 一 労働科学研究所 |
| 「高齢化社会の雇用と生活」 | 隅谷三喜男 日本労働協会 |
| 「日本の労働条件」 | 藤本 武 新日本出版社 |
| 「中・高年対策」 | 日本能率協会編 |
| 「労働白書」61年度版 | 労働省編 日本労働協会 |
| 「これからの退職金制度」 | 小林 陸生 日本労働協会 |
| 「日本人のライフサイクル」 | 藤本 武 労働科学研究所 |
| 「中高年ホワイトカラーの勤労意識」 | 労働大臣官房政策調査部編 |
| 「労働統計要覧」 | 労働大臣官房政策調査部編 |
| 「退職金制度」 | 岩崎 隆造 労務行政研究所 |
| 「今後の雇用の展望と雇用対策の方向」 | 労働省編 |
| 「労働力の構造と雇用問題」 | 梅村 又次 岩波書店 |