

老人就労をめぐる諸問題

村 山 冴 子

はじめに

最近わが国でも老人の就労問題が大きな関心を集めている。しかし、一般に退職年齢とされている年齢以降にも老人が就労を継続した方がよいかどうかは、一概には断定できない。働く意志と能力とを十分保持している者に、自動的に退職を強制する一律定年制は受入れがたいものに思われるが、さりとて、生活維持のためにいつまでも働きつづけなければならない状態も、社会的にみて決して望ましいものではない。

すでにしばしば指摘されているとおり、わが国の老人就労問題の背後には次のような問題が横たわっている。

- (1) 人口老齡化
- (2) 核家族化の進行と扶養意識の変化に伴う、老人の精神的・経済的生活基盤の弱体化
- (3) 社会保障の水準の低さと未成熟に基く老後の生活不安
- (4) 医学の進歩・医療保険の充実に伴う、体力の向上と労働年齢の延長
- (5) 労働を通しての社会参加と福祉の増進
- (6) 若年労働力不足

このうち今日の老人就労問題にとって直接の契機とな

ったのは、実はこの最後にあげた若年労働力不足であった。わが国の経済の基調が、労働力過剰経済から労働力不足経済へと移行するにつれて、若年労働力の不足が深刻化し、労働力の有効活用という国民経済的見地から、中高年齢者雇用問題の一環として、老人の労働力化が要請されるに至っている。

それは同時に、定年退職後の生活問題の解決にも重要な意義をもつものであった。戦後における家制度の崩壊、家族内における老人扶養関係の変化、労働者の扶養能力の減退等によって、従来老後生活のカクレ蓑の役割を果たしてきた家族扶養は、急速にその効力を失っていった。それにつれて定年退職者の生活基盤は著しく弱体化し、これを社会連帯によって補足しようとする社会保障制度も未成熟かつ不十分なままに、老人もまた、自らの労働によって生活を維持せざるを得ない状態に追い込まれている。

それゆえ今日の老人のもつ就労ニーズは、まず第1に経済的ニーズに発するものと考えられてよい。若年労働力不足が格好の導火線となって、こうした老人のニーズにも一応のチャンネルが与えられたことはさいわいであった。ただそれが、老人のもつニーズに直接対応するところから出発するものでなかったところに、今日の老人

表 1 性別、年齢階級別、就業率の推移

年 齢 階 級	総 数			男			女		
	昭 30	35	40	30	35	40	30	35	40
総 数	66.0	66.9	65.1	83.3	84.3	81.9	49.9	50.6	49.3
15～19歳	50.2	49.8	37.1	52.1	50.7	37.2	48.3	48.9	37.0
20～24	75.9	77.5	76.7	85.2	86.8	85.3	66.6	68.4	68.3
25～29	72.5	73.0	71.0	93.7	96.0	96.3	51.5	50.1	46.0
30～34	70.1	73.8	72.6	95.1	97.1	96.9	49.1	50.7	47.9
35～39	72.1	74.0	77.2	95.8	97.2	97.2	52.4	54.4	57.2
40～44	74.4	75.2	78.1	95.9	97.1	97.2	55.3	57.0	62.0
45～49	74.4	75.3	77.6	95.5	96.7	96.9	54.2	56.5	61.6
50～54	72.2	72.9	75.4	93.8	95.1	95.8	50.5	51.9	57.5
55～59	67.4	67.4	69.8	88.7	89.5	91.2	45.9	45.8	49.8
60～64	59.9	60.1	61.0	81.5	81.9	83.7	39.1	39.1	39.5
65～	35.9	35.8	33.8	55.7	54.5	54.3	21.1	21.4	17.7

資料 『国勢調査報告』

就労にかかわる幾多の問題を生む原因があったのではないかとされる。

本稿ではまず、若年労働力不足の進行が、老人の就労に果してどの程度の波及効果を及ぼしているかを既存の統計資料によって確認し、ついで現在とられている中高年齢者雇用対策の概況を説明し、さらに先進諸国における老人就労状況にも手掛りを求めて、わが国における今後の方向を探りたいと考える。

I 高齢者就労の実態

1 高齢者就業率の推移

雇用との関連においては、35歳以上を「中高年齢者」として一括するのが通例であるが、ここではそれをもう少し狭く、今日多くの企業が定年年齢として定めている55歳以上を「高齢者」として取扱い、その就業率の推移をたどってみたい。

表1は、昭和30、35、40年の国勢調査報告をもとに、年齢階級別就業率の推移をとらえたものである。55～59歳および60～64歳の年齢階層では、30年から40年にかけて、男女とも漸増傾向を示しているのに対し、65歳以上では、男女ともに漸減傾向をたどっている。このことは、労働力特別調査の結果によって40年以降の動向を補ってみても、全く同様である。

図1では年齢階級のインターバルを多少変え、昭和30年を100として、就業率の指数化を試みた。この図によ

れば、55～64歳の就業率は、30～39歳および40～54歳につぐ上昇傾向をみせている。一方65歳以上のそれは、35年以降著しい15～19歳の就業率低下について顕著な低下傾向を示している。

結局、若年労働力の代替は、中高年齢層といってもせいぜい64歳どまり、その中でもとりわけ伸び率が高いのは、40～54歳の女子である。これは結婚などでいったん退職したとはいえ近代産業にマッチした新しい技能を身につけている中年の女子労働力を、長期間使用した方が有利である、との判断が働いているためであろう。

高齢者の就業率について、主にセンサス資料を用いながら、国際比較を試みたのが表2、3である。これらの比較を通じて明瞭に浮び上がってきている事実、わが国における65歳以上の老人の就業率のきわだった高さである。とりわけ女子のそれが高い。表2、3には各国の老齢年金受給開始年齢を付記しておいたが、これら諸外国における高齢者の就業率は、フランスの場合を除き、概して老齢年金の受給開始と関連した動きを示しているように思われる。

図2に示した16カ国における社会保障給付の対国民所得比 X_1 と、65歳以上の男子就業率 Y との間には、 $Y = -3.0225 X_1 + 66.379$ ($r = 0.894$) の関係が成立¹⁾。

また上記16カ国中の14カ国に、新たに7カ国を加えた21カ国の1人当り国民所得(1962年米ドルに換算 X_2) と、65歳以上の男子就業率 Y との間には、回帰式

図1 性別・年齢階級別・就業率(指数)の推移(昭30=100)

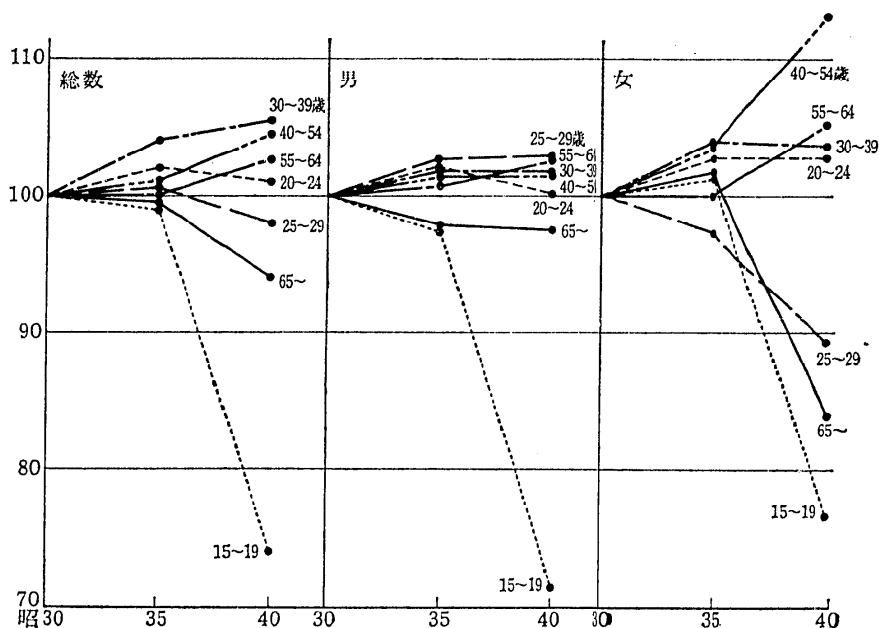


表2 性別・年齢階級別にみた高齢者の就業率—国際比較(1)

国名	男			女			老齢年金受給開始年齢
	55~59	60~64	65歳~	55~59	60~64	65歳~	
日本(1955年)	88.7	81.5	55.7	45.9	39.1	21.1	男60歳, 女55歳(厚年)
イギリス(1951年)	91.8	82.9	30.1	27.2	14.9	5.3	男65歳, 女60歳
アメリカ(1950年)	86.7	79.4	41.5	25.9	20.5	7.8	65歳

資料 日本:『昭和30年国勢調査報告』, イギリス: *Census*, 1951 (England and Wales), アメリカ: *Census of Population*, 1950.

表3 性別・年齢階級別にみた高齢者の就業率—国際比較(2)

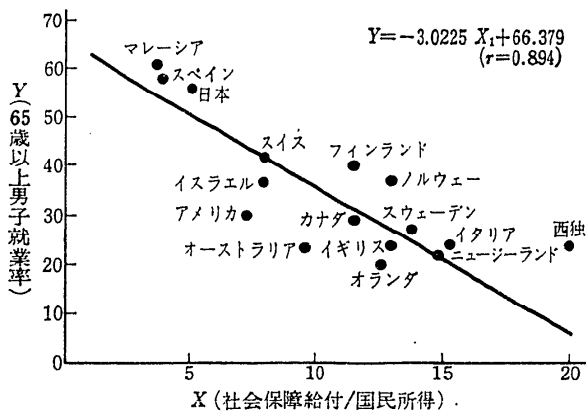
国名	男				女				老齢年金受給開始年齢
	55~59	60~64	65歳~	70歳~	55~59	60~64	65歳~	70歳~	
日本(1965年)	91.2	83.7	54.3		49.8	39.5	17.7		{男60歳, 女55歳(厚年) 65歳(国年)}
イギリス(1961年)	94.7	85.2	24.1		36.2	20.2	5.4		男65歳, 女60歳
アメリカ(1960年)	87.7	77.6	30.5		39.7	29.5	10.3		{65歳, 女子のみ62歳 で減額年金 65歳}
オランダ(1963年)	95.6	85.1	39.4	16.6	17.3	12.8	5.7	2.7	男65歳, 女60歳
西ドイツ(")	88.5	71.4	31.1	15.2	31.6	19.9	11.9	4.9	男65歳, 女60歳
ベルギー(")	83.9	68.7	26.2	11.4	23.8	13.6	8.4	7.5	60歳
フランス(")	85.8	71.0	42.3	22.6	45.7	38.3	21.3	9.5	男60歳, 女55歳
イタリア(")	86.6	61.4	39.7	20.2	24.2	17.7	11.7	4.7	65歳
ルクセンブルグ(")	88.8	50.0	31.1	13.8	21.7	19.1	11.8	6.2	{賃金取得者は40年 加入で62歳 俸給取得者は15年 加入で55~60歳}

注 EEC 諸国に関しては, 65歳以上が, 65~69, 70歳~に分けて扱われている。

資料 日本:『昭和40年国勢調査報告』, イギリス: *Census*, 1961 (England and Wales), アメリカ: *Census of Population*, 1960,

EEC諸国: *Informations Statistiques*, 1963. *Cahiers trimestriels de l'intégration économique européenne*.

図2 社会保障と老齢男子就業率



$Y = -22.6 \log X_2 + 104.48$ ($r = 0.740$) が成立²⁾。

このようにみえてくると, 社会保障給付の対国民所得比が高く, 制度としても一応の成熟度に達し, また国民所得も一般に高い水準を維持しているところでは, 老人が経済的必要に迫られて就労することが少ないのではないかと考えられる。もちろん社会保障さえ行きとどいていれ

表4 年齢階級別就業率(英国男子)

年次	60~64	65~69	70歳~
1952	87.5	48.5	19.0
1954	90.5	50.0	18.5
1956	92.0	53.5	20.0
1958	90.0	51.5	19.0
1960	89.0	45.0	17.5
1961	90.0	44.0	17.0
1962	91.0	41.0	17.0
1963	91.5	40.0	16.0

注 England, Wales, Scotland を含む。

資料 F. Le Gros Clark, *Work, Age and Leisure*, p. 26.

ば, 老人は働かなくとも十分余裕ある生活を楽しめるということではない。しかし住宅をはじめある程度の老後の備えができていれば, 社会保障等の充実によって, わが国の老人のように, 老体にむちうって働き収入を得なければ老後生活が送れないという老人の数は, はるかに少くなるものと考えられる。表2, 3は, そうした彼我の老人のおかれている立場の違いを, 端的に示すものではないだろう。

なお55~64歳の就業率については, 65歳以上のそれ

1), 2) 社会保障研究所長谷川啓之研究員の試算による。

表 5 高齢就業者の産業（大分類）別構成比

年齢階級・性別		産業大分類	総数	農 業	林業・狩猟業	漁業・水産養殖業	鉱業	建設業	製造業	(1)金機械属・化学	(2)繊維工業	(3)その他の工業	卸売業・小売業	金融・保険・不動産業	運輸・通信業	電気・ガス・水道業	サービス業	(1)対娯楽個人業	(2)対修理事業所業	(3)その他のサービスの業	公務	分類不能
全就業者	昭和30	100	37.9	1.3	1.8	1.4	4.5	17.6	6.4	3.9	7.3	13.9	1.6	4.6	0.6	11.3	4.7	1.2	5.4	3.5	—	
	35	100	30.0	1.0	1.6	1.2	6.1	21.9				15.8	1.8	5.1	0.5	11.9			3.0	—		
	40	100	22.9	0.5	1.3	0.7	7.1	24.5	11.0	4.2	9.4	17.9	2.4	6.0	0.6	13.0	4.5	2.0	6.5	3.1	—	
55～64歳	総数	30	100	54.6	1.4	2.0	0.6	4.0	9.3	2.6	1.6	5.1	13.5	1.3	1.7	0.2	8.9	3.4	1.1	4.3	2.5	—
		35	100	47.9	1.2	1.8	0.6	6.2	11.6				15.4	1.5	2.2	0.2	9.9			1.5	—	
		40	100	40.1	0.7	1.5	0.4	7.2	14.5	4.8	2.4	7.3	17.0	2.1	2.8	0.2	11.8	4.2	1.5	6.1	1.7	—
	男	30	100	46.6	1.6	2.5	0.8	5.9	11.8	3.7	1.6	6.5	13.7	1.8	2.4	0.3	9.2	2.7	1.5	5.0	3.4	—
		35	100	39.6	1.4	2.3	0.8	8.6	14.2				15.5	2.0	3.1	0.3	10.1			2.1	—	
		40	100	33.0	0.9	1.9	0.6	9.8	17.0	6.5	2.1	8.4	16.0	2.3	4.1	0.3	11.8	3.1	2.0	6.7	2.3	—
	女	30	100	70.5	0.9	1.1	0.1	0.4	4.5	0.4	1.7	2.4	13.1	0.4	0.2	0.1	7.8	4.7	0.2	2.9	0.9	—
		35	100	63.6	0.8	1.1	0.1	1.6	6.5				15.4	0.7	0.3	—	9.5			0.4	—	
		40	100	53.0	0.3	0.8	0.1	2.3	10.0	1.6	3.0	5.4	18.8	1.6	0.6	0.1	11.8	6.5	0.5	4.8	0.6	0.1
65歳以上	総数	30	100	69.1	1.2	1.8	0.2	1.6	5.5	1.2	1.1	3.2	10.9	0.8	0.5	0.1	7.0	2.7	0.7	3.6	1.2	—
		35	100	63.5	1.0	1.7	0.2	3.0	7.0				13.0	1.1	0.6	0.1	7.9			0.8	—	
		40	100	53.0	0.6	1.4	0.2	4.3	9.8	2.8	1.6	5.4	16.6	2.0	1.0	0.1	9.9	3.7	1.1	5.1	1.0	0.1
	男	30	100	64.8	1.4	2.3	0.3	2.4	6.6	1.7	0.9	4.0	11.0	1.2	0.7	0.1	7.5	2.1	1.0	4.3	1.6	—
		35	100	58.3	1.2	2.1	0.3	4.3	8.5				13.3	1.5	0.9	0.1	8.4			1.1	—	
		40	100	49.8	0.7	1.8	0.3	5.7	11.3	3.7	1.4	6.2	15.5	2.3	1.4	0.1	9.9	2.7	1.5	5.7	1.2	—
	女	30	100	77.7	0.8	0.9	—	0.1	3.1	0.2	1.4	1.5	10.7	0.2	0.1	—	6.1	3.8	0.1	2.2	0.2	—
		35	100	73.7	0.7	0.9	—	0.5	4.0				12.4	0.3	0.1	—	7.1			0.2	—	
		40	100	60.7	0.2	0.6	0.1	1.1	6.4	0.8	2.0	3.6	19.3	1.0	0.2	—	9.9	6.0	0.3	3.6	0.3	0.1

資料 『国勢調査報告』

にみられたほど大きな差異は認められない。かえってイギリス、オランダの男子就業率の方がわが国のそれを上回ってさえる。

表4は英国男子高齢者の就業率の推移を年次別にとらえたものであるが、この表によれば、65歳以上の男子就業率は近年を追って低下しているのに対し、60～64歳の場合にはわずかながらも上向きの傾向がうかがえる。1963年の時点において、この年齢階層に属する男子のうち不労者は約8%、廃疾や慢性疾患による就労不能を考慮に入れば、結局のところ働く能力をもつ者はすべて就労している状態ではないかと思われる。

わが国のそれも、昭和30年の81.5%から40年の83.7%へと次第に高まってきてはいるものの、これにはまだ及ばない。就労ニードが経済的ニードを背景にもっとも高いと思われるこの年齢階層で、就業率が伸び悩んでいる事実は、主として一律定年制における定年年齢の低さと、定年退職者に対する雇用対策の立遅れとによって説明されるものであろう。

2 高齢者の産業別就業状況

高齢者の就労問題は、単に就業率のそれのみでは論じ切れない問題を含んでいる。そこで高齢者層が現在就労している産業分野・職業分野についても一通り検討をしておきたい。

農業の老齢化ということがいわれるようになって久しい。事実表5によると、農業就業者は昭和30年から40年にかけて総体的にほぼ半減しているのに対し、高齢者層の場合は、55～64歳で54.6→40.0%、65歳以上では69.1→53.0%程度の減少を示したにとどまる。その結果、農業に占める中高年齢者の比率は、30年の約20%から40年には30%に近づき、農業老齢化の事実を裏付けるものとなっている。しかしこの高齢者層においてさえ、農業従事者が、比率的のみならず実数的にも減少している事実は見落せない。

その反面では、第2次・第3次産業の比重が次第に高まってきている。ただ全就業者については、たとえば製

表 6 高齢就業者の産業別構成—3カ国比較

性別・年齢階級別・国別			産業大分類																		分類不能
			総数	農・林・漁業	鉱業	建設業	製造業	(1)金属・機械・化学	(2)繊維工業	(3)その他の工業	卸・小売業	金融・保険・不動産業	電気・ガス・水道・通信業	サービス業	(1)対個人消費業	(2)対事業業	(3)その他のサービス業	公務			
男	55～64歳	日本	100	35.8	0.6	9.8	17.0	6.5	2.1	8.4	16.0	2.3	4.4	11.8	3.1	2.0	6.7	2.3	—		
		イギリス	100	4.9	5.5	6.8	35.4	22.4	3.6	9.4	10.8	2.3	13.7	12.3	4.6	2.4	5.3	8.0	0.3		
		アメリカ	100	11.5	1.4	8.2	27.0	15.4	1.9	9.7	15.6	4.2	9.8	13.8	4.1	2.5	7.2	5.1	3.5		
	65歳以上	日本	100	52.3	0.3	5.7	11.3	3.7	1.4	6.2	15.5	2.3	1.5	9.9	2.7	1.5	5.7	1.2	—		
		イギリス	100	8.4	0.5	6.3	31.7	17.3	4.4	10.0	16.6	2.5	6.7	20.9	9.0	4.0	7.9	5.7	0.8		
		アメリカ	100	19.9	0.6	6.7	16.1	7.7	1.6	6.8	17.2	6.0	5.5	19.3	6.8	2.8	9.7	5.2	3.6		
女	55～64歳	日本	100	54.1	0.1	2.3	10.0	1.6	3.0	5.4	18.8	1.6	0.7	11.8	6.5	0.5	4.8	0.6	0.1		
		イギリス	100	1.3	0.2	0.7	28.9	10.0	10.1	8.8	18.6	1.8	2.6	41.2	20.4	1.8	19.0	4.4	0.5		
		アメリカ	100	2.4	0.1	0.6	16.5	5.1	5.7	5.7	20.1	4.4	2.6	43.4	17.9	1.3	24.2	4.6	5.3		
	65歳以上	日本	100	61.5	0.1	1.1	6.4	0.8	2.0	3.6	19.3	1.0	0.2	9.9	6.0	0.3	3.6	0.3	0.1		
		イギリス	100	2.7	0.1	0.6	19.6	5.9	8.0	5.7	20.8	1.9	1.6	49.4	32.6	2.0	14.8	2.5	0.8		
		アメリカ	100	3.5	0.1	0.5	9.2	2.3	3.3	3.6	17.6	4.0	1.2	53.0	28.7	1.1	23.2	3.5	7.2		

資料 日本：『昭和40年国勢調査報告』、イギリス：Census, 1961 (England and Wales)、アメリカ：Census of Population, 1960.

表 7 高齢就業者の産業別構成（除第1次産業）—3カ国比較

就業率 産業大分類			就 業 率		鉱 業	建 設 業	製 造 業	(1)金属・機械・化学	(2)繊維工業	(3)その他の工業	卸・小売業	金不 融動・保 険・業	電気・ガス・水道・通信業	サ ー ビ ス 業	(1)対個人業	(2)対修理事業	(3)その他のサービス	公 務	分 類 不 能
			全 産 業	(除) 第1次産業															
男	55～64歳	日本	87.8	56.4(100)	0.9	15.3	26.5	10.2	3.3	13.0	24.9	3.6	6.8	18.4	4.8	3.2	10.4	3.6	—
		イギリス	90.5	86.1(100)	5.8	7.1	37.2	23.5	3.8	9.9	11.3	2.4	14.4	13.1	4.9	2.6	5.6	8.4	0.3
		アメリカ	83.2	74.1(100)	1.5	9.3	30.5	17.4	2.3	10.8	17.6	4.8	11.0	15.7	4.8	2.8	8.1	5.7	3.9
	65歳～	日本	54.3	25.9(100)	0.6	11.9	23.7	7.7	3.0	13.0	32.4	4.9	3.1	20.7	5.7	3.1	11.9	2.6	0.1
		イギリス	24.1	22.0(100)	0.5	6.8	34.6	18.9	4.8	10.9	18.1	2.8	7.4	22.8	9.8	4.3	8.7	6.2	0.8
		アメリカ	30.5	24.8(100)	0.7	8.4	20.1	9.7	2.1	8.3	21.5	7.4	6.9	24.1	8.5	3.4	12.2	6.5	4.4
女	55～64歳	日本	45.1	20.8(100)	0.3	4.9	21.8	3.6	6.4	11.8	40.9	3.6	1.4	25.7	14.2	1.1	10.4	1.3	0.1
		イギリス	28.7	28.3(100)	0.2	0.7	29.2	10.1	10.2	8.9	18.8	1.8	2.6	41.7	20.7	1.8	19.2	4.5	0.5
		アメリカ	35.0	34.2(100)	0.1	0.6	17.0	5.3	5.8	5.9	20.5	4.5	2.7	44.5	18.3	1.3	24.9	4.7	5.4
	65歳～	日本	17.7	6.8(100)	0.3	2.8	16.5	2.0	5.2	9.3	50.3	2.7	0.6	25.7	15.6	0.9	9.2	0.8	0.3
		イギリス	5.4	5.2(100)	0.1	0.6	20.2	6.1	8.2	5.9	21.4	2.0	1.6	50.7	33.5	2.0	15.2	2.5	0.9
		アメリカ	10.3	10.0(100)	0.1	0.6	9.5	2.3	3.4	3.8	18.3	4.2	1.3	55.0	29.7	1.2	24.1	3.7	7.3

資料 表6にけると同じ。

造業を取上げてみても、金属・機械・化学等の近代成長産業の比率が、その他の製造業を上回って大きく伸びているのに反し、高齢者の場合には、製造業といっても食品・木工・皮革工業のような、どちらかといえば労働生産性の低い、労働集約的な工業に傾いている。とくに年齢の高まりとともにその傾向は強まっている。

急速な技術革新に適応できない中高年労働者の多くが、正常な一般労働市場から閉め出されながら、なお経済的ニードの充足を求めて、劣悪な条件のもとでの就労に流れざるを得ない現状を裏書きするものであろう。

わが国高齢者層の就労分野と、英米のようにすでに産業構造が近代化している国のそれとを比較してみると、

表 8 高齢就業者の産業部門別構成—3カ国比較

国名	第1次産業	第2次産業	第3次産業	分類不能	
55歳～	日本	46.0	19.8	34.2	—
	イギリス	4.5	41.2	53.9	0.4
	アメリカ	10.3	27.6	57.9	4.2
55～64歳	日本	42.2	22.1	35.7	—
	イギリス	3.9	42.9	52.8	0.4
	アメリカ	8.6	30.5	56.9	4.0
65歳～	日本	55.0	14.4	30.5	0.1
	イギリス	6.9	33.7	58.6	0.8
	アメリカ	15.1	19.4	60.9	4.6

資料 表6におけると同じ。

そこには著しい差異が見出される。

表6によれば、英米における第1次産業の比率はきわめて低く、わが国の高齢者層の就業が依然この分野に集中しているのと対照をなしている。ことに女子の場合の格差は著しい。さきに指摘したわが国65歳以上の老人の就業率の高さは、一部この差異、つまり産業構造の

近代化の遅れによって説明されるのではなかろうか。

そこで表7のように、第1次産業部門を除いて就業率をはじき直してみると、55～64歳では男女とも英米のそれをかなり下回り、65歳以上では男子はほぼ同率、女子の場合はアメリカのそれを下回る結果になった。これによって、わが国における高齢者層の就労の特徴がかなりはっきりしてきたように思われる。そしてわが国の農業生産が労働集約的形態にとどまり、しかも若年労働力の都市流出にともなう、三ちゃん労働力の基幹労働力化が進行する限り、農業はわが国高齢者の就労分野の中で今後とも大きな比重を占め続けるであろう。

一方、英米においては、表8に明らかなように、第2次および第3次産業が圧倒的な比重を占めている。いずれの場合にも、第2次産業<第3次産業の関係が成立つが、表6、7に基いて、その内容をさらに細かく検討してみると、英国男子の場合には製造業の占める比率がとくに高い。しかもわが国の場合と違って、金属・機械・化学等の近代企業への集中が認められる。アメリカの場

表 9 高齢就業者の職業（大分類）別構成比

職業大分類		総 数	専門的・ 技術的職業	管理の 職業	事務従 事者	販売従 事者	農林漁 夫他	採鉱採石の 職業	運輸の 職業	生産労働 者	(1)特殊技能工	(2)単純労働者	サービス 職業	分類 不能	
年齢・階級・ 性別	全国総数	昭和30	100	4.9	2.1	8.7	10.7	40.4	0.9	2.2	24.1	19.4	4.7	6.1	—
		35	100	4.9	2.3	10.4	10.6	32.6	0.8	3.3	28.6	22.9	5.7	6.5	—
		40	100	5.6	3.0	13.0	11.7	24.5	0.5	4.4	30.1	25.3	4.8	7.2	—
55 ～ 64 歳	総 数	30	100	3.2	3.9	3.2	11.9	57.7	0.3	0.5	15.7	11.1	4.6	3.6	—
		35	100	3.0	4.9	4.3	12.6	50.8	0.4	0.5	19.3	12.2	7.1	4.3	—
		40	100	4.3	5.7	5.6	13.2	41.8	0.3	1.0	21.8	15.9	6.0	6.1	—
	男	30	100	3.9	5.8	4.6	11.7	50.4	0.5	0.7	19.7	14.2	5.5	2.7	—
		35	100	3.5	7.2	5.8	12.1	43.2	0.5	0.7	23.8	15.0	8.8	3.2	—
		40	100	5.3	8.4	7.4	11.7	35.0	0.4	1.5	25.8	19.0	6.8	4.4	—
	女	30	100	1.9	0.3	0.6	12.2	72.0	0.1	—	7.8	5.0	2.8	5.1	—
		35	100	2.1	0.5	1.2	13.6	65.4	0.1	—	10.6	6.8	3.8	6.4	—
		40	100	2.6	0.9	2.4	15.9	54.2	—	0.1	14.7	9.6	5.1	9.3	—
65 歳 以上	総 数	30	100	3.0	2.2	1.4	9.9	71.8	0.1	0.2	8.8	6.5	2.3	2.6	—
		35	100	3.3	3.5	2.0	10.9	66.3	0.1	0.1	10.6	6.5	4.1	3.1	0.1
		40	100	4.2	5.0	3.1	13.9	54.9	0.1	0.2	13.7	9.7	4.0	4.8	0.1
	男	30	100	3.6	3.2	2.1	9.9	68.2	0.1	0.2	10.7	7.9	2.8	2.0	—
		35	100	4.0	5.2	2.9	10.8	61.7	0.1	0.2	12.7	7.3	5.4	2.4	—
		40	100	5.0	6.7	4.1	12.1	52.3	0.2	0.2	15.9	11.3	4.6	3.5	—
	女	30	100	1.7	0.2	0.2	10.1	78.9	—	—	5.1	3.9	1.2	3.8	—
		35	100	1.9	0.3	0.3	11.1	75.4	—	—	6.3	4.7	1.6	4.6	0.1
		40	100	2.5	0.8	0.8	18.3	61.1	—	—	8.4	5.7	2.7	8.0	0.1

資料 『国勢調査報告』。

表 10 高齢就業者の職業別構成—3カ国比較

性別・年齢階級別・国別			職業大分類	総数	専門的・技術的職業	管理的職業	事務従事者	販売従事者	農林漁夫他	採鉱採石の職業	運輸的職業	技能工・単純労働者	サービス職業	分類不能
男	55～64歳	日本		100	5.3	8.4	7.4	11.7	35.0	0.4	1.5	25.8	4.4	—
		イギリス		100	5.5	5.0	9.1	8.0	6.2	4.0	6.3	47.3	6.7	1.8
		アメリカ		100	7.6	13.7	6.2	6.3	11.0	0.6	3.6	38.6	8.2	4.3
	65歳～	日本		100	2.5	6.7	4.1	12.1	52.3	0.2	0.2	15.9	3.5	—
		イギリス		100	6.7	4.5	9.7	11.3	11.1	0.3	3.2	39.6	11.4	2.2
		アメリカ		100	8.4	13.9	6.2	8.2	19.1	0.2	2.0	27.1	11.0	4.0
女	55～64歳	日本		100	2.6	0.9	2.4	15.9	54.2	—	0.1	14.7	9.3	—
		イギリス		100	9.3	0.9	15.1	12.4	1.2	—	0.2	23.1	36.0	1.8
		アメリカ		100	13.9	5.8	20.9	9.3	2.2	—	—	16.0	26.0	6.0
	65歳～	日本		100	2.5	0.8	0.8	18.3	61.1	—	—	8.4	8.0	0.1
		イギリス		100	8.1	1.2	7.8	14.7	2.6	—	0.1	15.9	47.0	2.5
		アメリカ		100	12.9	6.5	13.9	8.8	3.3	—	—	12.1	34.9	7.7

資料 日本：『昭和40年国勢調査報告』，イギリス：Census, 1961 (England and Wales)，アメリカ：Census of Population, 1960.

合は、第3次産業部門が主力で、サービス業、卸・小売業の比率が高くなっている。

なおこれら両国に共通にえることは、公務および運輸・通信・電気・ガス・水道業等公共事業への就業率がかなり高いことで、こうした点にも、わが国の高齢労働者の就業状況との差異が明瞭にあらわれているように思われる。

女子老人の就業について一言すれば、英米の高齢女子の就業率は、わが国のそれに比して著しく低い。ただわが国の場合は、過半数が農業従事者であり、その残りの部分も約半数は卸売・小売業に従事する家族従業者であった。これに対し英米の場合は、就業者の半数前後がサービス業についており、とりわけ「その他のサービス業」、つまり専門的・技術的分野での活躍が目立っている。このようにみえてくると、わが国女子老人の就労は概して家族従業者としてのそれ、一方英米両国の場合は、専門的知識や技能を生かしてのより社会的・積極的意味をもつ就労である、というふうにいえるのではなかろうか。

3 高齢者の職業別就業状況

高齢労働者の就業分野を職業別にみると、表9のとおりで、農林漁夫の比率が高いこと、またその反面、年次がすすむにつれて生産労働者、販売従事者、サービス職業従事者の比率が上昇してきていることは、産業別

にみた結果と相即している。

とくに生産労働者の比率は、昭和30年から40年にかけて、55～64歳の年齢階層で、男19.7→25.8%、女7.8→14.7%とかなりの伸び率を示している。ただ技能工対単純労働者の比という点になると、全就業者のそれがほぼ5:1であるのに対し、55～64歳では3:1、65歳以上では2:1となっており、年齢の高まりとともに単純労働者の比重が相対的に高まっている。

こうした事実は、中小零細企業の多い手工業的生産部門への就労が多いという事実と相まって、高齢雇用労働者の所得にも影響を与えずにはおかぬであろう。

高齢労働者の職業分野を、英米のそれと比較したのが表10である。産業別比較で指摘したところからも明らかなように、これら両国においては、農林漁夫の比率が低く、生産労働者の比率が高い。ここでは技能工、単純労働者をはっきり分けてとらえることができなかったが、生産労働者としてこれを一括すれば、英国男子の場合は55～64歳で半数近く、65歳以上でも4割近い。米国男子ではこれがそれぞれ4割強、3割強とやや低目であるが、その代り管理的職種の比率が高く、55～64歳、65歳以上ともに14%近い高率を保っている。

このことは女子の場合にもあてはまる。女子の場合には、英米ともにいわゆるサービス職種の比率が高いことはすでに述べたとおりであるが、米国女子においては、これについて事務、専門的・技術的職業、管理的職業の

比率が高く、管理的職業についている者は、55～64歳で5.8%、65歳以上で6.5%とかなりの比率にのぼっている。

これに対し、わが国の働く女子高齢者の多くは農林漁婦であり、また家族従業者としての販売従事者であって、専門的・技術的・管理的職種に進出している者の数はまことに微々たるものである。

II 高齢者雇用促進対策の現況

1 定年制の緩和

前節の各種統計資料は、65歳を境に、それ以前の年齢階層では就業率がやや上向き、その就業構造も次第に近代化されつつあることを示していた。これは、本格的な労働力不足時代の到来を前にしての、定年延長・再雇用といった形での定年制緩和の動きを、ある程度反映するものであろう。

現在わが国の企業のほとんどは一律定年制を採用し、その7～8割が55歳、また1割弱が56歳を定年年齢とに定めているといわれる。しかし定年による退職と、社会保障給付による老後保障との間に、年齢的な接続関係が確立されていない現状においては、こうした定年退職者のほとんどが、退職後もなお何らかの形で就労を希望するのは当然であろう。

昭和38年に55歳または56歳で定年に達した約1,000人を対象に、39年10月実施された通信調査³⁾の結果によれば、勤務延長、再雇用等によって以前の職場に引き続き勤務している人も含めて、定年退職者の73%は定年後も何らかの雇用労働につき、8%は会社経営、自営業ないしは家業の手伝等をしていた。全く職についていない人も約20%あったが、そのほとんどは、働きたいが職がないか、病気のため働けないもので、働く必要がないと答えた者は全体のわずか1%にすぎなかった。

こうした定年退職者の就労希望理由は、まず第1に「生活のため」であり、これが全体の86%を占めている。残りは働くことに生甲斐を感じている人で、こうした人の場合には一般に就労年限を低く見積る傾向があるとされるが、大多数の人は65～70歳までは働けるという自信をもっている。

このように、定年退職者の多くが主として生活のために職を求め、また就労する能力を十分保持しているという事実は、今日の一律定年制の再検討を迫るものであり、これまで長い間、終身雇用の慣行や年功序列的賃金制度

にとって不可欠の存在とみなされてきた55歳定年制も、ようやく改訂の方向へ動きつつある。

今日その改訂の方向としてはつぎの二つがある。(1)定年年齢そのものを改訂するもの、(2)定年年齢は据置き、再雇用や勤務延長等の制度を導入することによって、定年退職者が定年後も事実上会社に勤務できるようにするもの。実際には(2)の方式をとるものが多い。

昭和41年の労働省調査⁴⁾によれば、勤務延長や再雇用など定年到達者を継続雇用する制度は、定年制を採用している事業所のうち、1,000人以上の規模の事業所では7～8割、1,000人未満の場合にはほとんど9割近くまで普及している。勤務延長と再雇用制度のいずれがより多く採用されているかといえば、再雇用制度の方で、前者が多くの場合、労働協約または就業規則によって取り決められるのに対し、再雇用の場合は、内規または慣行として実施されることが多い。

勤務延長や再雇用制度はこのようにならかなり広範に普及してきてはいるものの、これらの制度は、必ずしもその企業の定年到達者全員に適用されるわけではない。東京商工会議所の調査⁵⁾では、原則として希望者全員を再雇用ないし勤務延長する企業は、定年制のある企業の16%にすぎず、一部の従業員だけに制度を適用する“選択的再雇用や勤務延長”を行う企業が73%にのぼった。

しかも勤務延長や再雇用期間の最高限度はほとんどが5年以下で、とくに2年以下の場合がもっとも多い。勤務延長と再雇用の場合を比較すると、再雇用期間の方が短く、大体1年単位になっている。

賃金に関しては、定年前のそれと賃金体系が変わったり、その適用法が変わったりするものがおよそ7～8割にも及ぶ。その賃金額も、定年到達直前の基準内賃金の7～9割程度に下る場合が多い。再雇用の場合は勤務延長の場合よりもさらに低下率が多い。

労働力不足の進展、労働者の寿命と労働可能年齢の延長、企業における賃金雇用慣行の変化といった背景の下で、定年延長は必然的な方向である。労働省も42年4月に、定年延長に関する見解を発表し、高齢労働者がその能力にふさわしい職場を与えられ、適正な処遇を受けて十分にその能力を発揮することにより、その生活の安定が達成できるよう、労使の話し合いの上で、定年の延長が実現されることを期待する、と述べている。

しかし、単なる見解の表明や企業努力への期待だけでは問題は解決しないであろう。政府自身が、定年延長と

3) 労働省大臣官房企画室編著『定年制』、53-67頁。

4) 労働省『賃金労働時間制度総合調査』、昭和41年。

5) 東京商工会議所『定年制調査』、昭和42年。

表 11 公共職業安定所高齢者コーナーにおける一般職業紹介状況（昭和 42 年度）

区分 件数	A. 求職相 談件数	B. 新規求職申込件数					C. 組 介 件 数	D. 就 職 件 数				
		総 数	55～59	60～64	65～69	70歳～		総 数	55～59	60～64	65～69	70歳～
総 数	41,198	10,964	5,977	3,096	1,381	510	14,569	2,756	1,824	708	194	30
男	31,049	9,117	4,764	2,662	1,224	467	10,442	2,323	1,484	636	174	29
女	10,149	1,847	1,213	434	157	43	4,127	433	340	72	20	1
総 数		100	54.5	28.2	12.6	4.7		100	66.2	25.7	7.0	1.1
男		100	52.3	29.2	13.4	5.1		100	63.9	27.4	7.5	1.2
女		100	65.7	23.5	8.5	2.3		100	78.5	16.6	4.6	0.3

注 東京都飯田橋公共職業安定所をはじめ全国 13 所の職業安定所の業務統計。
資料 労働省職業安定局調べ。

従来の労務管理制度との関係、一時退職金とその企業年金化の問題、高齢者の能力の有効活用の問題など、当面する多くの問題にもっと積極的に取り組み、定年制を切り崩す方向に企業努力を誘導し、定年年齢と老齢年金受給開始年齢との間に、今後どのような接続関係を生み出していくかということが、今後に残された大きな政策課題であるといえよう。

2 就職斡旋

定年制の延長ないし緩和の方向は必然的なものであるとしても、その現況は上にみたとおりである。就業を希望しながら適当な職がないまま失業中の高齢者、わずかな勤務延長・再雇用の後ふたたび新しい職を求める退職者等々の差し迫ったニーズに応えるためには、高齢者のための適職の開拓、新しい技能を身につけさせるための職業訓練、就職相談や斡旋等の活動が積極的に展開されねばならない。

就職斡旋の分野では、65歳以上のいわゆる老人就労の問題が大きな比重を占めるであろう。すでにみたとおり、65歳以上の老人の就業率は近年漸減傾向をたどっているが、これは必ずしも働く必要のないことを示すものではなく、かえって働きたくても職がない現実を示唆するものであろう。こうした問題に対処するためには、雇用上の年齢的壁を打破する努力が執拗に続けられなければならない。

また労働は、単なる経済的ニーズの充足にとどまらず、労働そのものに対する興味、自尊心、社会的参加等、非経済的ないし社会的ニーズの充足をも意味する。そこで、こうした非経済的・社会的ニーズにも目配りし、適当な就労の機会を提供することによって、老人の福祉を増進することも、老人就労対策の眼目の一つに入らなければならない。

労働省の中高齢者雇用対策の展開

労働省は昭和 38 年 10 月に、職業安定法および緊急失対法の一部を改正し、中高年齢者対策の一環として、「中高年齢失業者等に対する就職促進の措置」を定めた。具体的には、35歳以上の中高年齢者を対象に、その前歴、能力などに応じた各種職業訓練、就職指導等を実施し、その間、就職促進指導官が個別的に指導して、就職促進をはかろうとするものである。とくに 60 歳以上の高齢者および病弱者に対しては、特別な高齢者就業事業が構想されていたが、実現をみるに至らなかった。

昭和 39 年 1 月には、「官公庁における中高年齢者の雇用促進について」が閣議決定され、40 年 3 月には、国・地方公共団体等が民間に率先して中高年齢者を雇うべき職種として 34 職種が指定され、職種別に充足目標が定められた。この充足目標は、43 年 5 月の職業安定法施行規則の一部改正によって、雇用率に切換えられている。

昭和 43 年 3 月末の“官公庁等における中高年齢者在新状況”調査の結果によると、一、二の職種を除いて規定の雇用率はほぼ充足されている。ただここにいる中高年齢者は 35 歳以上を指すので、われわれがとくに問題にしたい 55 歳以上の高齢者について、果してどの程度の受入れが行われているかは明らかでない。

また中央雇用対策協議会は、昭和 39 年 8 月に中高年齢雇用促進小委員会を設けて、中高年齢層の適職問題を検討し、同年 11 月には「中高年齢層の雇用促進につき政府に対する要望」を政府に提出、翌 40 年 4 月には“中高年齢層に適する職種”78 職種を決定、さらに同年 8 月には、「中高年齢層雇用促進のための企業における労務管理の近代化の方向」を決定した。しかしこれらの指針はいずれも単なる指針に止まり、まだみるべき成果をあげていないのが実情ではなからうか。

こうした一連の雇用対策の展開過程で、職安高齢者コーナー、人材銀行、民間高齢者無料職業紹介所等、中高

表 12 高齢者能力開発コーナー登録者集団面接結果 (42. 12—43. 11)

区 分 件 数	A. 求 人 者	B. 求 職 者							
		呼 出 数	出 頭 数	採 用 決 定 数					
				総 数	～54歳	55～59	60～64	65～69	70歳～
総 数	171	688	573	225	57	59	44	51	14
男		644	533	208	41	58	44	51	14
女		44	40	17	16	1	—	—	—
総 数				100	25.3	26.2	19.6	22.7	6.2
男				100	19.7	27.9	21.2	24.5	6.7
女				100	94.1	5.9	—	—	—

注 集団面接はこの間に43年1月を除き11回実施されている。ここにあげた数字はその都度の結果を単純に合計した延数である。

年齢者を対象とする就職斡旋機関が各地に誕生した。これらの機関は、無技能者対象のものと、有技能者対象のものに大別することができる。

A 無技能者対象の就職斡旋機関

(1) 職安高齢者コーナー

東京、大阪をはじめ全国13ヵ所の公共職業安定所に設置されているもので、名称は高齢者能力開発コーナー、年輩者コーナー、中高年コーナー等まちまちである。

昭和42年度の職業紹介状況は表11のとおりで、求職申込の過半数は55～59歳。これらのコーナーが、定年年齢の55歳から厚生年金受給開始年齢60歳までをとくに重点対象としていることが、こうした数字にもはっきりあらわれている。年間の新規申込件数10,964件に対し、就職件数2,756件、就職率は約25%で、必ずしも高くない。就職率を年齢階級別にみると、55～59歳30.5%、60～64歳22.9%、65～69歳14.0%、70歳以上5.9%と、年齢の高まりとともに急速に低下している様子がうかがえる。就労職種は主として雑役、守衛等、単純労働で、賃金も日当平均1,200円、月平均26,000円程度と低い。

高齢者能力開発コーナー

こうした高齢者コーナーの中で、とくに注目すべき活動を行っているのが、大森職安の「高齢者能力開発コーナー」である。同職安は中小企業の多い工業地帯をその管内にもつ関係上、労働力需要が引締り求人難が激化するにつれて、労働力源を新しい分野に開拓する必要に迫られた。しかし人間の能力を暦年齢ではかる雇用慣習はきわめて根強い。そこで同コーナーでは、大森方式と通称される高齢者のための就職斡旋方式を開発して、毎週1回能力テストを実施し、その結果をもとに、月1回求職者と求人側の集団面接を行って、年齢にかかわりな

くテストに示された能力だけを手掛りに、高齢者を労働市場に送り出す努力を行っている。

発足以来の集団面接結果は表12に示したとおりで、表11におけるよりも、採用決定者の年齢構成はかなり高齢層に傾いている。54歳以下を除けば、この傾向は一層顕著になるであろう。

なおテストには、労働省によって実用化された安定度検査、狙準検査、両手共応検査、反応速度検査、空間目測検査、握力検査等、6種類の特殊性能検査と、2種類のペーパー・テストを取入れている。これらのテストが主にスピードを測定対象にしていることに批判がきかれるが、同コーナーでは、高齢者を数多く雇用している管内の事業所で繰返し実験を行い、テストの結果を、実際の作業内容や勤務条件等と比較検討して、高齢者用能力判定基準を職種別に新しく設定するなど、その使用法にも苦心を払っている。

また、テストや面接過程における求職者教育にも意が用いられている。一般に老人は近代機械産業を敬遠するきらいがあるが、機械化にともなって作業の軽易化がすみ、高齢者にも容易に習熟できる職場がかえって拡大している事実を、高齢求職者に周知させようとするもの

表 13 市または区役所における高齢者職業紹介状況 (昭和42年度)

	A. 求 職 相 談 件 数					B. 公共職業安定所へ取次	
	総数	55～59	60～64	65～69	70歳～	新規求職者数	求人数
総 数	878	305	304	216	53	551	248
男	777	251	282	195	49	461	178
女	101	54	22	21	4	90	70
総 数	100	34.8	34.6	24.6	6.0		
男	100	32.3	36.3	25.1	6.3		
女	100	53.4	21.8	20.8	4.0		

資料 労働省職業安定局調べ。

表 14 民間団体無料職業紹介事業における高齢者職業紹介状況 (昭和 42 年度)

区分	件数	A. 新規求職申込件数					B. 求人数	C. 紹介件数	D. 就職件数				
		総数	55~59	60~64	65~69	70歳~			総数	55~59	60~64	65~69	70歳~
総数		6,384	—	3,100	2,124	1,160	8,604	4,904	2,358	—	1,245	856	257
男		5,254	—	2,376	1,823	1,055	6,376	4,091	1,969	—	997	740	232
女		1,130	—	724	301	105	2,229	813	389	—	248	116	25
総数		100	—	48.5	33.3	18.2			100	—	52.8	36.3	10.8
男		100	—	45.2	34.7	20.1			100	—	50.6	37.6	11.8
女		100	—	64.1	26.6	9.3			100	—	63.8	29.8	6.4

注 東京都社会福祉協議会高齢者無料職業紹介所をはじめ全国 6 ヶ所の無料職業紹介所の業務統計。

資料 労働省職業安定局調べ。

である。

一方求人側に対しては、労働者の能力を中心にした雇用に切替えるよう奨励し、事業所の作業内容を分析して、真に老人に適した職場を提供するよう呼びかけ、作業環境にもとくに配慮するよう指導している。

就労職種は場所柄からブルー・カラーのそれに限られ、事務系のものはないが、給与は 30,000 円を基準額とし、期間雇用は受け付けない方針をとっている。定着率はきわめて高く、特殊な一、二のケースを除き、離職者はほとんどいない。

(2) 高齢者職業相談コーナー

名古屋市をはじめ愛知県に 5 ヶ所、北海道に 1 ヶ所、市または区役所の中に高齢者職業相談コーナーを設け、高齢者のための就職斡旋に協力しているところがある。

表 13 は、昭和 42 年度におけるその業務実績である。

(3) 民間高齢者無料職業紹介所

昭和 38 年の東京都社会福祉協議会を皮切りに、現在全国 11 ヶ所の社会福祉協議会や老人クラブ連合会において高齢者無料職業紹介事業が行われている。この事業は、労働省の職業安定法および厚生省の「老人社会活動促進事業運営要綱」に準拠して行われているもので、表 14 の昭和 42 年度業務実績にも明らかなように、60 歳以上を対象に、就職相談・職業紹介を行っている。

これらの事業は、老人がその豊かな知識・経験を生かして社会活動に参加し、心身の健康を維持する機会を提供することを、本来的な目標とするものである。しかし昭和 43 年度に実施された東京都社協の「高齢者就労の実態調査」の結果をみても、現実の紹介事業は、福祉サービスとしてのそれであるよりも、当面の経済的ニード解決のための就職斡旋に力点がおかれているのが実情である。

しかも現在の労働力不足は、高齢労働力にまでその波及効果を及ぼすところまではいっていない。そのため高

齢労働力にとっては依然買手市場であり、求職に際しても、希望職種、希望条件等を自ら切り下げざるを得ない立場におかれている。就労職種も大半は過去の経歴・経験と関連性の少い単純労働、雑役、保安等である。

その上求人側の多くが零細企業であるため、若年労働力の代替としての求人動機が強く、高齢者のための作業環境づくり等に意が用いられることも少く、勤務条件等も一般に恵まれない。そのため定着率が低く、半年後には約 3 分の 1 が離職する状態であるといわれている。

このように離職率が高い原因の一端は、民間機関の場合、職員や事業資金の不足のために、求人職種や求人条件についての調査が不十分であったり、また斡旋後の指導体制に欠ける点にあるのではないと思われる。

B 有技能者対象の就職斡旋機関

(1) 人材銀行

人材銀行は本来職安の内部機構として発足したものであるが、中小企業の体質改善、企業競争力の培養をはかるため、専門的な知識・技術をもつすぐれた人材を確保するという目的にそって、現在では、独立の職業安定機関として設置運営されている。

昭和 42 年 7 月に、東京・名古屋・大阪人材銀行が開設されて以来、現在までに 5 ヶ所になり、開設以来 43 年末までに表 15 に示したような業務取扱実績をあげている。

表 15 によると、就職率は全体で 24.4%，そのうち技術職で 29.7% でもっとも高い。年齢的には 40~50 歳が 35%，51~60 歳が 40% で大半を占め、61 歳以上は 25% 弱とかなり低くなっている。これらの数字は、中高年労働者対策であると同時に中小企業対策でもあるこの種事業の特性をよく物語っている。

表 16 は職安の高齢者コーナーと人材銀行における就職率を、昭和 43 年 10 月の時点で比較したものである。

表 15 人材銀行業務取扱状況（開所以来の累計）（昭和 43 年 12 月 末現在）

		求人数	求 職 登 録 数				就 職 数				求 職 率 (倍)	就職率 (%)	充足率 (%)
			総 数	40～50	51～60	61歳～	総 数	40～50	51～60	61歳～			
銀 行 別	東 京(42.7～43.12)	7,205	11,992				2,496						
	名古屋(")	1,829	2,598				768						
	大 阪(")	3,032	5,186				1,631						
	広 島(43.7～43.12)	266	489				115						
	福 岡(43.8～43.12)	366	919				156						
総 数		12,698	21,184	7,500	8,480	5,204	5,166	2,331	2,111	724	1.7	24.4	40.7
職 種 別	管 理 職	7,680	15,101	5,461	6,174	3,466	3,641	1,745	1,501	395	2.0	24.1	47.4
	技 術 職	4,602	4,643	1,554	1,841	1,248	1,378	531	563	284	1.0	29.7	29.9
	そ の 他	416	1,440	485	465	490	147	55	47	45	3.5	10.2	35.3
総 数			100	35.4	40.0	24.6	100	45.1	40.9	14.0			
管 理 職			100	36.2	40.9	22.9	100	47.9	41.2	10.9			
技 術 職			100	33.5	39.6	26.9	100	38.5	40.9	20.9			
そ の 他			100	33.7	32.3	34.0	100	37.4	32.0	30.6			

注 求職倍率=求職登録数/求人数, 就職率=就職数/求職登録数×100, 充足率=就職数/求人数×100.

資料 労働省職業安定局調べ.

表 16 就職率の比較

公共職業安定所		人 材 銀 行	
年齢区分	就 職 率	年齢区分	就 職 率
41~50歳	11.6%	40~50歳	20.9%
51~55	7.7	51~60	15.3
56~	4.9	61~	6.5
平 均	7.7	平 均	15.0

注 43 年 10 月内容による.

就職率=就職数/月間有効求職者数×100.

人材銀行における月間有効求職者数=新規求職登録数(9, 10月) - 9 月中就職数.

資料 労働省職業安定局調べ.

表 17 年齢階級別・完全失業者数と失業率
(単位 %)

	完 全 失 業 者 数			失 業 率		
	昭 30	35	40	30	35	40
総 数	754,000	318,500	665,200	1.3	0.5	0.9
15~19歳		80,100	101,300		0.9	0.9
20~24		71,600	135,100		0.9	1.5
25~29		49,500	91,400		0.6	1.1
30~34		27,700	67,600		0.4	0.8
35~39		20,700	56,300		0.3	0.8
40~44		14,700	43,100		0.3	0.7
45~49		13,400	33,100		0.3	0.7
50~54		14,500	38,700		0.4	0.8
55~59		16,400	49,600		0.5	1.2
60~64		6,800	30,900		0.2	0.9
65~		3,100	18,100		0.1	0.3

資料 『昭和 30, 35, 40 年国勢調査報告』(1%抽出).

各年齢階層について、後者のそれが前者のそれを大幅に上回っている。

人材銀行における就労職種は、管理職、建築・土木・機械・電気等の科学技術職、通訳・翻訳・薬剤師等の特殊技能者で、賃金も 8 割以上が 5 万円を越えている。労働条件、労働環境等も一般に恵まれ、定着率が高い。

なお全国 20 余の職安に、人材開発銀行等の類似コーナーが設けられている。

(2) 民間人材銀行

民間人材銀行は東京、大阪に 13 カ所ある。労働省の人材銀行と同様、中高年雇用対策であると同時に、中小企業における中間管理職の体質改善でもあるという二面性を持ち、人材銀行の場合より一段と後者の目的にウェイトがかけられている。

以上、現在行われている中高年齢者のための就職斡旋状況を概観してみた。しかしこれらの事業を全部合せてみても、年間の就職件数は 7~8,000 件、求職件数も 25,000 件程度である。表 17 は国勢調査によってとらえられた完全失業者数と失業率であるが、労働力不足の声をよそに、35 年から 40 年にかけて失業者は急増している。その後の推移は明らかでないが、ともかく昭和 40 年の時点で、35 歳以上の中高年失業者は 23 万人を越え、65 歳以上だけでも 2 万人に近い。こうした数字とひきくらべてみると、上記の数字はいかに小さく貧しく、雇用対策や職業紹介事業の立ち遅れを如実に示すものである。さらに老人向職種の開拓、斡旋後の定着率を高めるためのアフター・ケアの問題等、就職斡旋の分野に残

された問題は大きく重い。

III 今後の方向

わが国における老人就労の今後の方向を考察するに当たって、まず英米両国の状況を概観しておきたい。

1 イギリスの状況

F. Le Gros Clark は、技術革新の発展による労働力需要構造の変化に伴い、労働者の多くが労働からの早すぎる引退を迫られ——といっても通常65歳であるが——、全くの老人になってしまうまでの5~10年間、中途半端な無為の時期を過ぎなければならなかった事態を、新しい社会問題としてとらえている⁶⁾。

そこで彼はまず、高齢労働者の稼働能力とその特質を確かめようとする。1963年、イングランドの工業都市 Slough City で、Mrs. K. Wintringham が55歳以上の男子筋肉労働者535人を対象に行った調査⁷⁾は、調査対象との直接面接(535人中507人)、職工長あるいは監督者など直接の上司との面接、診療記録の検討等を通して、55~64歳でその能力を“poor”と判定されたものはわずか7%にすぎず、“satisfactory or adequate”41%、“eminently good”が51%にも及び、65歳以上についてもほぼ同様の結果を得ている。

ただこうした状況を可能にする条件としては、彼等が完全に break-down する前に、直接上司の手で、(1)比較的軽易な労働、(2)迅速性や熟練よりもむしろ確実性を要求される職場、に配置転換することの重要性が強調されている。調査対象となった60歳代前半の労働者のうち約40%は、すでにこうした配転を経験していた。問題は、このような軽労働や不熟練労働がオートメ化によって次第に姿を消しつつあること、また比較的多く残されている出荷業務や雑用等も、若い廃疾者のためのリハビリテーション用に確保される傾向が強まってきていることである。

高齢労働者の就労動機として、まず第1に賃金をあげるのが普通であるが、賃金は主要な動機の一つではあっても、決して単一の、もっとも有力な動機ではない。さきの調査で直接面接を受けた507人のうち4分の1は、一応経済的理由をあげているが、大半の者にとっては、長年の労働という日課を失うことによって、社会生活か

らも閉め出され、終日暇をもてあます状態になることを恐れる気持が、潜在的動機として強く働いているのではないかと指摘されている。

高齢労働者のもつこうした非経済的・社会的ニードにチャンネルを与えるため、F. L. G. Clark は次のような五つの形で、軽労働ないし社会的活動の場を提供することを考えている⁸⁾。

- 1 地域社会の中にある企業との間に外注契約を結び、高齢者のための仕事を確保する。
- 2 企業内授産所を設け、特殊な組立作業、修理、夜勤等をそこで引受ける。
- 3 地域社会内の各種施設との間に契約を結び、必要な備品の製作・修理を引受ける。
- 4 地域社会が必要とする仕事で、老人の雇用の面でも有効な仕事を組織的に開発する。
- 5 保健・福祉分野における奉仕的活動(実費支給)。

しかしわが国の実情に照らして考えると、1および2は、一般の賃金の足をひっぱるマイナス効果が懸念され、3、4の実施は必ずしも容易ではない。すでに新生活館等で、パート・タイムの家庭大工仕事の開発等、同様の試みが行われたが、成功とはいえなかった。結局、残された5の奉仕的活動が、もっとも現実性に富んだ方向ではないかと思われる。

2 アメリカの状況

アメリカにおける雇用上の高齢者は40~45歳以上であり、雇用に際しての年齢的差別は古い雇用慣行として生きてきた。労働省はすでに1940年代にこの問題に注目し、1950年代には大規模な労働市場調査を行って、この問題への取組みを開始している。これに伴い15州および属領プエルトリコでは、雇用上の年齢的差別を非合法化する法律を実施している。

しかし高齢者の雇用機会の制約は依然緩和されていない。高齢労働者は、健康や身体的機能の低下、技能経験や教育程度の不足などのために、労働市場の要求に応える労働力となり得ない場合があり、オートメ化に伴って、黒人労働者、非熟練労働者等とともに、もっとも人員整理の対象になりやすい労働力のカテゴリーに属する。

1961年の白亜館老人会議 White House Conference on Aging は、高齢労働者に有利な雇用機会を提供することに関連して四つの勧告を行い、労働省はそれに基づいて、雇用上の差別の実態を解明し、高齢労働者のもつ稼働能力や特性を明らかにする調査研究を行う一方、各州

6) F. Le Gros Clark, *Work, Age and Leisure, Causes and Consequences of the Shortened Working Life*, 1966.

7) Alastair Heron and F. Le Gros Clark, ed., *Workers Nearing Retirement, the Nuffield Foundation*, 1963 (F. Le Gros Clark, *Ibid.*, pp. 55-57より引用)。

8) F. Le Gros Clark, *Ibid.*, pp. 122-135.

の職業安定部と協力して、高齢者のための特別職業相談、職業訓練を行っている。1961年の「地域再開発法 (The Area Redevelopment Act)」, 1962年の「人的資源開発および職業訓練法 (The Manpower Development and Training Act)」および「通商拡大法 (The Trade Expansion Act)」は、仕事を求める高齢労働者に、労働市場が要求している技能を習得する機会を与えるものである。

こうした一連の法的措置に加えて、地域社会の教育機関の後援の下に開催される使用者-被用者講習会もさかんである。また中高年労働者の自助組織や民間団体、研究グループとの協力も積極的にすすめられている。たとえばカリフォルニア州職業安定部が指導援助している活動例を一、二あげると⁹⁾、

- 1 Home maker, home manager: 寝たきり老人の問題に関連性をもつ事業、教育・社会事業の分野で、かつて働いた経験をもつ中年婦人の経験と能力を生かすために始められた事業。彼女等はホーム・ヘルパーとしての特別訓練を受け、パート・タイムで就労している。
- 2 Senior research associates: 退職した経営管理専門家のグループで、専門家をやとうことのできない零細企業や個人経営者のために、経営コンサルタントとして機能している。

こうした努力が払われているにもかかわらず、近年アメリカでは退職年齢の低下傾向が目立っている。老齢年金の受給開始年齢は、1935年当初法では65歳であったが、1956年には女子に62歳で減額年金が支給されることになり、1961年にはこれが男子にも拡大されることになった。1965年および1967年には、これを60歳まで引下げる法案が相ついで提出されている。最近老齢年金を受給開始した男子の2分の1、女子の3分の2は65歳以下であった。また62~65歳の男子就業率をみてみると、1961年の74.9%から1966年には67.4%へと明らかな低下を示している¹⁰⁾。

本来、退職による稼得収入の喪失を補うものとして出発した老齢年金制度が、制度的に整備され成熟するにつれて、退職年齢の低下を招来するというのは、一面皮肉なものでいてごく自然な成行きであろうが、同時にまたそれは、若い労働力の進出によって労働市場から閉め出

される高齢労働者の姿を彷彿させるものでもある。

A. J. Jaffe は、労働力需給関係からみれば、老人の就労は今後全く不必要になる、とまでいい切っている¹¹⁾。彼は人口・労働力統計を分析して、1962~1980年の間に、人口は32~40%増大し、労働力は週間労働時間・年間労働週間等を一定とすれば34%増大すると推定している。しかも技術革新に伴って労働生産性は年々上昇する。それを一応3%と仮定しても、1929~1959年の30年間にみられた年平均約2.6%という経済成長率は、14~64歳までの労働力で十分達成でき、65歳以上の労働力は全く不要になるというものである。

そこで彼は、特殊な専門技術をもつ者以外は、地域社会における奉仕活動に従事するよう提唱している。もしその所得が低ければ、その活動に対して相応の報酬を要求しなければならないであろうが、年金等により十分な所得が保障されてさえいれば、社会的に有用な奉仕活動を行うことによって、生甲斐を見出すことができるであろう。

高齢者に対する就労保障の道はこのように二つに分れてくる。一つは生計維持のために就労を必要としている人に対し、その能力に応じた積極的な就職斡旋を行うことである。現在老齢年金を受けている人の多くがその老親を扶養しており、年金による所得を補足するため就労を必要としている人は決して少ない。

今一つの方向は、社会のために有用な活動に従事したいと望んでいる老人に、地域活動、公共事業ほか、奉仕的活動の中で責任ある場所を提供することである。とくに国民奉仕部隊 (National Service Corps) への参加は、老人にとって長年きたえ上げた技能と経験を発揮するうってつけの場であると考えられている¹²⁾。

3 わが国における今後の方向

わが国においては公的年金制度と定年制との間に年齢的接続関係がないため、早すぎる定年退職から老齢年金受給に至るまでの雇用問題と、いわゆる老人就労の問題とが一括されがちであるが、今後の方向を考察するに当たっては、まずこれらを明確に分離する必要がある。

老齢年金受給開始年齢を何歳とするかは、社会保障財政をめぐる異論の多いところである。しかし国民経済

9) Development in Aging, 1959 to 1963, *Report of the Special Senate Committee on Aging*, Feb. 1963, p. 52.

10) Joseph Krislow, "Four Issues in Income Maintenance for the Aged during the 1970's", *The Social Service Review*, Sep. 1968, pp. 335-343.

11) A. J. Jaffe, "Population, Needs, Production, and Older Manpower Requirements", *Aging and the Economy*, ed. by Orbach and Tibbitts, pp. 31-39.

12) *The Older American, President's Council on Aging*, 1963. 上田千秋訳『アメリカの老人白書』(1963年版), 47頁。

表 18 昭和30～40年における地方別・年齢階級別
人口変動 (昭 30=100)

地 方	総人口	～14歳	15～54	55～64	65～
全 国	10.0	-15.5	21.5	28.8	30.2
北 海 道	8.4	-16.5	20.4	39.5	33.9
東北地方	-2.4	-20.2	4.1	21.9	31.1
関東地方	26.9	- 5.8	42.4	39.1	42.0
中部地方	7.7	-17.7	19.3	28.9	21.7
近畿地方	20.9	- 7.5	32.7	37.5	36.7
中国地方	-1.7	-25.2	7.3	17.3	21.0
四国地方	-6.4	-28.6	2.0	15.9	17.6
九州地方	-4.4	-21.8	1.4	16.8	28.4

資料 『昭和30、40年国勢調査報告』

表 19 昭和30～40年における地域別・年齢階級
別人口変動 (昭 30=100)

地 域	総人口	～14歳	15～54	55～64	65～
全 国	10.0	-15.5	21.5	28.8	30.2
7 大 都 市	28.8	- 5.7	41.6	44.6	60.6
その他の市	34.8	3.8	48.4	57.7	57.9
郡 部	-19.7	-35.0	-14.3	- 0.1	3.1

資料 『昭和30、40年国勢調査報告』

表 20 1950～57年における地域別・年齢階級別
人口変動 (1950=100)

地 域	総人口	～17歳	18～44	45～64	65～
全 国	12.5	27.0	-0.5	12.7	21.0
ニュー・イングランド	5.0	20.4	-8.3	6.0	11.5
中部大西洋岸	8.6	25.2	-4.4	8.4	18.6
中央アメリカ(北東部)	15.0	34.5	1.6	11.3	18.8
〃 (北西部)	7.7	21.3	-4.3	5.8	15.5
南大西洋岸	15.9	24.5	3.7	21.0	32.1
中央アメリカ(南東部)	2.6	6.5	-8.5	12.9	18.3
〃 (南西部)	11.2	21.8	-3.2	16.6	25.0
山岳地方	22.9	37.7	9.7	20.0	29.9
太平洋岸	25.9	51.1	10.4	21.4	26.6

資料 U.S. Bureau of the Census, *Current Population Reports*, "Population Estimates," series p. 25, No. 194, February 1959, T. 1 and 2 ("The Aged and Aging in the United States: A National Problem", p. 13 より引用)。

の年金負担能力からすれば60歳とすることはほとんど不可能で、支給額を充実しようとすれば65歳まで引上げざるを得ない¹³⁾とする考え方が、今日かなり一般に受け入れられ始めている。

たとえ60歳であれ、65歳であれ、それが定年制にリンクするものでありさえすれば問題は少い。しかしすで

にみたとおりに、定年と年金受給との間には5～10年のズレがある。したがって問題の第1点はこのズレにどう対処するかということであろう。

これに対応する第1の方策は定年延長、ないしは再雇用・勤務延長等による定年制の緩和である。現在きわめて徐々にではあるがこうした方向への動きがみられ、またそれを促進する要件もそろっていることはすでに述べた。しかし定年の延長や緩和によって完全にカバーされない部分が依然残るはずである。この部分に対しては就職斡旋の拡充強化によって対応しなければならない。

表18は、昭和30～40年における年齢階級別人口変動をとらえたものであるが、これによると、14歳以下は明らかな減少傾向を示しているのに対し、65歳以上は全人口中もっとも成長率の高い年齢階級になっている。しかも関東・近畿における増加率が目立って高い。7大都市・市・郡別というとらえ方には、範囲の変動等もからんで問題があるが、一応表19のような結果になり、7大都市およびその他の市において、とりわけ高齢層の成長率が高い。

従来わが国の高齢者の就業形態は、第1次産業部門における自営や家族従業に偏っており、それが老人就業問題の顕在化を妨げてきたといえるが、都市における急激な老人の増加は、産業構造の近代化と相まって高齢者の雇用問題を激化させずにはおかまいであろう。

アメリカにおいては、労働者としての老人の地位は次第に不安定化してきている様子がうかがえた。その理由の一端は、表20に示したように、17歳以下の増加率が高く、若い労働力が豊富であることである。

その点わが国の老人は有利な条件の下におかれている。しかしその有利さを真に生かすためには、当面次のような対策が強力に推進されなければならない。

- 1 従来の労務管理制度の再検討。
- 2 高齢労働者の稼働能力とその特質に関する科学的研究に基く適職の開拓。
- 3 高齢労働者に就業機会を与えるための特別職業指導・訓練、就職斡旋。
- 4 雇用主に対するPRや情報の提供。

一方年金受給年齢到達後の就労には、完全な選択性が保障されなければならない。労働を通して自己実現を目指すもよし、就労によってさらに豊かな経済生活を享受するもよし、奉仕活動に従事するもよし、悠々自適の生活を送るもよしである。ただその前提として、退職後の生活を十分保障し得るような年金額の科学的算定が行われなければならない。

13) 経済企画庁国民生活局編『深刻化するこれからの老人問題』、20頁。

現在 65 歳以上の老人約 631 万人のうち、拠出制老齢年金を受給しているものは約 63 万人で 10% 弱。その額も、1 万円年金といわれる厚生年金で月 8,000 円をやや上回る程度である。したがってこのような論議はいまのところ夢物語にすぎないかもしれない。しかし 65 歳以上の老人のほぼ 8 割が拠出制年金制度の傘の下に入ると予想されている昭和 60 年までには、年金受給者の就労問題も現実の問題になり、その中で福祉志向の老人就労が大きく取上げられるようになるであろう。

近年老人就労の問題と関連して、余暇の問題が取上げられることが多い。

S. J. Miller は *The Social Dilemma of the Aging Leisure Participant*¹⁴⁾ の中で余暇理論を展開し、生活のすべてが余暇時間になってしまった退職者にとって、自分自身のみならず社会的にも有意義な活動に従事することの重要性を強調している。その意味では、有償労働が無理になった段階でも、老人の社会的ニード充足のために社会的活動の機会を提供するというのが、老人就労対策の一環となって然るべきであろう。

14) Stephen J. Miller, "The Social Dilemma of the Aging Leisure Participant", *Middle Age and Aging*, ed. by Bernice L. Neugarten, pp. 366-374.

第 4 回 「社会保障研究奨励賞」授賞要領

主 催 大内基金委員会
後 援 社会保障研究所
協 賛 厚 生 省

1 授賞論文の範囲

原則として社会保障制度審議会の採用する狭義の社会保障制度(社会保険、公的扶助、社会福祉、公衆衛生、医療)およびその関連制度に関する学術研究論文であって、昭和 42 年 8 月 1 日から昭和 44 年 7 月 31 日までの間に各種の雑誌に発表されたものであること。

2 授賞者の資格

特に制限しない。

3 授賞論文の選考

授賞論文の選考は、あらかじめ委嘱した関係学者から優秀論文の推薦を求め、そのうえで審査委員会が審査、決定する。

4 審査委員

委員長	山 田 雄 三	社会保障研究所長
委 員	鈴 木 武 雄	武蔵大学教授
"	馬 場 啓之助	一橋大学教授
"	福 武 直	東京大学教授
"	小 山 進次郎	厚生年金基金連合会理事長
"	高 橋 武	ILO 東京支局次長
"	小 山 路 男	横浜市立大学教授

5 賞 金

1 席 10 万円 2 席 5 万円 佳作 数編

6 発表および授賞の時期

昭和 44 年 11 月

なお、入選論文は社会保障研究所機関誌『季刊社会保障研究』に掲載する。