

就 労 と 賃 金

孫 田 良 平

加速度的に上昇してきた賃金水準のかげに賃金格差の変化が早くなっている。所得水準の上昇とその格差の縮小と、所得の安定の3つが経済的福祉の条件であるとされるが、少くも中高年労働者に関する限り、賃金の上昇は鈍く、若い者の賃金に対する格差が、過度に急速に縮まっており、しかも退職金を含めての老後の所得は雇用の不安定と相まって、深刻の度を加えている。「老職工の末路は実に憐むべし。今や我工場にも老年の職工追々出来たり。横須賀造船所には40年以上働ける職工あり。55歳以上にて辞職の場合に多少の金を与うることとなり居れるも殆ど役に立たぬようになり。老職工は古草履と同じくほをり出さるるなり。」(片山潜『職工の待遇問題』社会新聞、明治40年)。それから65年を経過した現代でも人生の「もっとも決定的な不安は、計画や選択の自由がききににくくなった定年5年後の、15年以上にわたる老年期の生活にある。老年期は孤独と不安と無為の危機的年齢である」(那須宗一『定年——五五歳の試練』、昭和47年)。労働力不足の時代でも中高年労働者は経済的な価値基準よりも、目先の経営的な判断だけで動かされているように見える。使用者側は「理屈はわかるがしかし」と

いう。就労も賃金も個別企業でどうにもならぬ現実実は明治時代のままである。

I 賃金構造——高齢者の賃金停滞

労働省の統計によると昭和46年の平均賃金は8万5,000円、昭和30年はこれが1万8,000円だったから、この期間に年率10%強で賃金が上がっている。さらに最近の10年間だけをとると、年率13%(昭和36—41年10%, 41—46年16%弱)にも達している。しかし賃金水準の上昇は個々の労働者集団における労働市場要因・交渉力要因による不均衡な上昇の結果として現われたもので、事態はむしろ深刻になっている。すなわち10年間における賃金の上昇率は、未成年労働者に比べて40歳台の労働者がその半分にも達していない。この間の物価上昇分を除けば、1,000人以上の大企業については、実質賃金が17歳以下2.3倍になったが、40歳台は1.2倍にすぎない(表1)。

この数字については、さらに多くの説明が可能である。第1は企業における労務管理上の影響である。17歳以下の新規労働者から勤続30年以上の上司先輩をみると、この10年間に自己の6倍以上だった賃金がわずかに3倍である。賃金と企

表1 企業規模別にみた製造業生産労働者(男)の若年・高齢者別賃金

年 齢 ・ 勤 続 年	きまって支給する給与（単位：1,000円）						36年から46年への倍率		
	1,000人～		100～999人		10～99人				
	36年	46年	36年	46年	36年	46年	1,000人～	100～999人	10～99人
～17歳・0年	7.9	33.4	7.5	31.7	8.3	31.8	4.2	4.2	3.8
30～34・15～19年	32.5	89.5	30.1	84.7	23.7	79.6	2.8	2.8	3.4
40～49・30年～	51.8	115.2	38.4	94.7	26.8	80.1	2.2	2.5	3.0
50～59・30年～	50.4	116.1	35.9	93.1	24.9	74.5	2.3	2.6	3.0

(資料出所) 労働省「賃金実態総合調査」(36年), 同「賃金構造基本統計調査」(46年)。

(注) 1. いずれも超過勤務給その他の諸手当を含み、期末手当は含まない。対象労働者に高卒以上を含まない。

2. この間の消費者物価上昇率は1.8倍。したがって実質賃金の上昇率は17歳以下の者が2.3～2.1倍、40歳台が1.2～1.7倍である。

業への貢献度とは並行するものではないが30年勤めても新入社員の3倍にしかならぬという淋しさは深刻である。第2は定年との関係である。現に日本の企業では過半数が55歳定年であり、近年になって延長されたとはいえ、58歳以上とするものは大企業で2割、中小企業を含めても3割弱である。労働需給要因から若い労働者の賃金は学卒初任給の上昇に対応して増加するが、中高年労働者の賃金を積極的に引上げる労働市場要因は存在しない。後述のように、退職金を含む生涯賃金制を仮想すれば、むしろ中高年齢層の賃金が消費者物価なみに上ったことで満足すべきかもしれない。そして第3に、このように中高年齢層の賃金上昇が相対的に鈍いにも拘らず、なお年齢別にみた賃金階級別労働者分布からみて、賃金のバラツキが小さくなっている¹⁾。このことは定年後の再就職者にとっては賃金低下をきたすことが少なくなった、とみてよい。

さて、賃金構造の全体は、若い者の賃金上昇が大幅で中高年労働者の賃金は取りのこされた形になっているが、これに加えて企業は、退職一時金についての抑制措置を進めている。すなわち昭和37年には賃金が10%上ったときの退職金算定基礎給上昇分は8.7%の割合であったが、各社とも算定基礎給の抑制が進み、40年度には10対7.0に、46年度には10対6.2となった²⁾。大企業は退職金で恵まれているが、モデル退職金額によると、

1) 労働省・賃金構造基本調査によると製造業生産労働者の「きまって支給される給与」の分布はつきの通りで、低賃金労働についての改善は大きい(男子の製造業生産労働者1,000人以上の企業)。

	昭和36年	45年	上昇倍率(45/36)
40歳代			
第1+分位数(A)	249百円	654百円	2.6
第9+分位数(B)	596	1261	2.1
(B-A)÷中位数	0.87	0.65	—
50歳代			
第1+分位数(A)	223	621	2.8
第9+分位数(B)	608	1324	2.2
(B-A)÷中位数	1.01	0.73	—

2) 中央労働委員会「退職金・定年制および年金事情調査」(従業員1,000人以上、資本金5億円以上の企業を対象)。退職金算定基礎給とは各企業毎に退職金算定のための給与の範囲を定めているためにその合算額を仮称したもの。基本給・職責給などは基礎給に入れるが通勤手当・家族手当・危険作業手当などの生活補助給や環境給を入れないのが普通である。戦後の手当濫設の結果、このような差が生れた。退職金を抑制する手段としては、(1)賃金引上げにあたり退職金算定基礎に含められない諸手当を増額、(2)賃上げ部分を第二基本給として通常の基本給と異った扱いにする、(3)賃金と退職金を別の協約として更改時期をかせ、退職金については3年毎としたり基礎給の何ヵ月分という形をとらず何年勤続何円の金額表示とする、などの方法がとられる。

義務教育終了後ただちに入社して55歳まで勤めて退職する男子労働者は昭和36年に261万円、これが46年には602万円で、10年間に2.3倍である。平均賃金はこの間に3.2倍に上った。中小企業の退職金は著しく低く、東京都労働局調べの規模300人未満の企業では55歳で昭和45年に340万円にすぎない。そして退職金規定のない企業がこの層では1割はある。

退職金は抑制されても退職者は増えている。昭和33年には製造業労働者の21%を占めた40歳以上労働者は現在30%に達し、数でいえば3倍以上になった。退職金支給額を人件費に対する割合でみると、大企業で昭和30年前半が2%台、昭和35年度下期から3%台、40年度から4%台、そして45年度には5%に達し、とくに化学では8%弱、電力では10%弱にもなっている(中労委調べ)。企業にとっては現に働いている労働者の賃金は年に1割をこえて引上げることに我慢できても、辞める労働者の賃金は増やせない、という。抑制しながらも退職金総額が増え、しかも高齢者の割合がこれからも増加するとなれば、経営計算から若い労働者には積極的な高額配分を行い、中高年労働者には逆に賃金・退職金の抑制を行い、さらには不可避となっている定年延長にも消極的態度をとることになるのである。

この傾向は工業地域よりも、従来の低賃金地域に強く出ている。25歳未満の労働者については、全国的に賃金格差が縮小して、東京を基準にして低い地域も1割程度下まわるにすぎないが、40歳をすぎれば、これが3割以上も低下する。この点は規模別賃金格差についても同様で、10—99人企業は1,000人以上の企業で払われる賃金額に対して、15年前は8割にすぎなかった20歳台の賃金も現在は完全に大企業なみになった。しかし40歳から上は現在も7割程度である。中小企業の退職金は既述のように大企業の半分だが、とくに支給月数が低いわけではない。企業内で、若い労働者の初任給に対して賃金がわずかに平均2倍半という形が退職金に反映している。

戦前には職工・職人など労働者に退職金が普及していなかったが、ホワイトカラーについては経

宮側側の分身として厚遇されていた。筆者のもつ資料には大正13年ごろの三井本社では30年勤続230ヵ月分とある。収入が高く、賞与は当時年間を通じて給料の9ヵ月とあり、退職一時金が30年勤続で19ヵ年分とあれば、老後は輝かしいものであった。わが国の退職一時金が全国的な給与施策としてブルーカラーにも払われるようになったのが昭和初年であって、それも額ではこんにちと比較すると強い身分制があった。現代ではホワイトカラーもブルーカラーも、共通の退職金規則が適用されており、高年労働者は双方とも賃金について「とりおくられている層」となっている。

II 老後職業の低賃金——年功賃金の裏

わが国の賃金制度が大企業になるほど、年功型と呼ばれていることは広く知られている。以上のような賃金格差の変化は、これまでの企業内年功賃金に変化してきていることを示す。もともと年功賃金は日本古来のものではなく、大正期の技能労働力不足・技術水準向上期に、大企業において企業内訓練制度とならんで導入されたものである。当時の経営者が採用した企業一家・温情主義（労働組合拒否）の政策が、賃金においては通勤手当その他の多様な生活補助給を生み出し、また勤続賞与のような永年勤続奨励の賃金となった。昭和初期の不況期に行われた賃金切下げは主に若い労働者を対象とするもので、そのときの年齢別賃金傾向が、第二次大戦期の賃金統制令にとり入れられた。戦後の組合運動から生れた電産賃金体系³⁾は実質賃金が戦前の半分以上になったときの産物であったが、その年齢別昇給制は昭和20年代後期に、どの企業にも採用され現代に至っている。現在になって明確になってきた年齢格差の縮小ということも、結果としてみれば大正後半にはじまった半世紀におよぶ賃金・雇用をめぐる企業別政策の終末を示すものである。それは、

(1) 退職金の抑制はあるが定年の延長は甚だ

3) 電産体系は電気産業労働協議会が要求し、昭和21年10月から組合要求案通り実施された体系であって、17歳500円、1歳増える毎に30円（31—40歳は20円）、勤続1年について10円、家族手当は妻300円その他200円（いずれも月額）という定額制で全基準賃金の8割をこえ、役職や技能・責任差は1割5分しか反映しないものである。これが当時の民間賃金体系に大きな影響を与えた。

しく遅れていること。

- (2) 終身雇用という考え方は残っているが、定年退職までの雇用という意味に変化してきており、これまで大企業で行われてきた定年後の就職あっせんも、従来ほど盛んではなくなったこと。
- (3) 定年退職者についての再雇用制度が行われるようになってきたこと。再雇用とは定年延長ではなく、真の意味での雇用の継続でもなく、中途はんぱな性格をもち、それ故に企業にとっては定年延長の代用であるが、労働者にとっては一時的な収入源の確保という意味をもつにすぎない。

労働組合の定年延長要求は昭和30年代も後半からである。これについて組合内部の意見は必ずしも明確ではない。退職金その他の条件を向上させるか、地位・職務内容を保障した定年延長をとるか、それとも就職あっせんなど会社側の恩恵的配慮を権利に転換するか、組合員の年齢や職種により、選択基準は多様で組合として一本化できない。企業の再雇用制は、企業側にとっても恒久的な政策とは考えられていない。

労働者の昭和45年末現在についての調査⁴⁾によ

4) 労働省「昭和45年雇用管理調査」報告による。対象は常雇30人以上の農業・サービス業を除く全民間事業所。ここに掲げた結果は規模別にみて大差がない。なお、本調査は毎年行われているが45年調査は全部をあけて「退職管理の調査」にあてられている。

大企業を調査対象とする中労委「昭和46年退職金・定年制および年金事情調査」によると、

定年到達後の扱いについては（全社=100として）、

扱いを積極的に定めた企業	84%
内訳	
再雇用	77%（うち全員21%）
勤務延長	20%（うち全員5%）
就職あっせん	13%
その他	0%

（重複のため計は100をこえる）

定年後勤務者の基準賃金は（制度ある企業=100として）、

退職時の6割未満	3%
7割未満	12%
8割未満	21%
9割未満	33%
10割未満	12%
前と同じ	13%
その他	0%

昇給・賃上げについて（制度ある企業=100として）、

昇給も賃上げもない	18%
一般の6割未満	11%（昇給なし3%）
8割未満	15%（同4%）
10割未満	21%（同7%）
一般と差別なし	17%（同12%）
その他	18%

となっており、定年退職後の経済条件は一般に低下する。なお前回の44年調査に比べると、就職先を斡旋する企業が5ポイント減、再雇用制を採用する企業が9ポイント増（うち希望者全員再雇用が6ポイント増）である。

ると、定年制のある事業所（30人以上事業所の71%）のうちで再雇用制をもつものは82%、その過半数は定年とともに一旦退職し退職金を払った上で再採用の形をとるもので、定年年齢に拘らず引続き勤務を継続する「勤務延長制」（会社が認めた者に限る、とするのが多い）の事業所は、再雇用制を採る事業所に比べ、その半数にも達していない。

再雇用制も「希望者全員」とするものは事業所の2割で、大部分が「会社が認めた者に限る」としている。その期限は「定めのある事業所」が3分の1、また「賃金が退職前より低下する」事業所が52%、その傾向が「不定」の事業所が24%であって、従来と賃金を変えない事業所も24%である。

そして過半数の事業所から、「昇給条件は低下」「賞与の支給条件低下」が報告されており、昇給なし・賞与なしというのものもある⁵⁾。

さらに会社の社宅・寮を継続して使用できる事業所は55%にすぎない。

換言すれば、わが国の事業所は定年制をほとんど55～58歳と定め（一律59歳以上とするものは全体の26%、1,000人以上事業所では14%）、そのあとは再雇用制か勤務延長制を会社の認めた者に限って行い、しかもその大部分が従来よりも賃金低下を来す、という状態である。

年功序列賃金の美点は、1)労働者にとっては家族数・生計費の増加に見合う最低生活保障、2)使用者にとっては、労働力増加期（拡大期）には相対的な賃金コスト節約策、労働者足ども策、一般的に昇給制において効果的な勤務評定が行える刺激制度、3)経済全体としては職種別賃金格差より年齢別格差が大きいために、職業集団による労働市場の分断が避けられ、企業内の職種転換（開放されたインターナル・レーバ・マーケット）が自由に行われ、技術変化への適応が早く、かつ労働費用節約効果大、ということである。

以上の条件は企業内で労働者の年齢別構成がピラミッド型で、ピラミッドの底辺をなす若い労働者が増加を続ける、という条件において成立した。年功賃金は、年功的に役職に就き、しかも役職ポストの数じたいが増加しつづける、ということから経営上のメリットがあった。

だが、中高年労働者のウエイトが高く、若い労働者が相対的に減れば、この条件はマイナスに転化する。

労働者にとっては、労働市場要因から若者にくらべ低下した賃金が、これからの生活保障を約束しないもの、また使用者にとっては賃金コスト節約は省力化が第一で、中高年労働者は技術変化への障害だと考えられ、さらには賃金を通じての足ども策の必要もなくなったとさえ考えられるに至っている。別言すれば若い時代はその企業貢献度にくらべて相対的に低賃金で、ある一定の年限・年齢後には賃金が相対的に高くなって、若いときの低賃金が回収される、との想定で労働者に受けいれられていた賃金が、労働市場と技術水準の変化を通して、企業の能力主義的賃金管理に移行するにつれて、若年層と中高年齢層の賃金格差をちぢめ、さらに定年延長と退職金の双方抑制に至った、とみられる。

さらに定年延長を阻害する要因として企業があげている諸要素を列挙すると下記の通りで、わが国の企業の大部分が定年延長に消極的であることがわかる（労働省前掲調査）。

昭和43—45年の3ヵ年に

定年延長を行った事業所	12.0%
定年延長を行わなかった事業所	88.0%
行わなかった事業所を100として（カッコは5,000人以上事業所）	

これからの改定も検討していない

76.2% (73.0%)

その定年延長を阻害する要因は、

現在のままで困難がない	45.2% (34.6%)
人事が停滞	25.6% (37.0%)
労働の質が低下	23.6% (23.1%)
賃金源資が増加	23.5% (31.0%)
その他	0.2% (0.1%)

5) 関東経営者協会編「退職金・定年制度の実態——退職一時金付帯調査結果」（昭和44年4月）によると187社のうち昇給・ベアとも行わない企業が28%を占め、一般従業員よりも低い基準で昇給ベアを行う企業が52%である。賞与について一般と別扱いとする企業が64%となっている。関西経営者協会編「定年制度に関する調査」（昭和46年4月）も同様の結果が出ている。

無記入 10.6% (10.2%)

つぎに定年退職者についての追跡調査によると、労働者として就業している者についてはつぎの事実が指摘される。

第1は定年後の勤務先は前よりも規模が小さくなることである。100人以上の事業所から定年退職した4,400人についての昭和44年度調査（労働省「定年到達者調査」）では、5,000人以上の企業に勤めていた者が52%いたのが定年後の就職先としては12%しかおらず、反対に299人以下で52%に上っている。

第2に職種の変化が大きいことである。管理職・専門技術職・技能生産工程作業者が勤め先を変った場合は、まだ前職にとどまる割合は高いが、他の職種に転じる者が3～4割に達している。全体としては4割以上が前職から変っている。

第3に新しい勤務先での身分が不安定なことである。本雇は49%で、嘱託・臨時日雇などが過半数に上る。

第4に収入が減ることである。定年前にくらべ半額に達しない者が13%、5割以上7割未満25%、7割以上10割未満34%であって、前収入同等かそれ以上が28%である。これは特に大企業出身者に著しい傾向とされている。また月収8万円以上あった者の低落がとくにひどく、約半数が前収の7割にも達していない。

収入の低いことは驚くばかりである。月収4万～6万円が36%、3万円未満が7%で全平均収入は6万9,000円（注・この調査が行われた45年の全国男子月例平均賃金は6万6,000円で平均年齢は34歳）である。

第5に、就業の理由としてあげていることは「働かないと生活に困る」とする者が圧倒的多数（78%）を占め、また現に無職でいる者、昭和39年に降に定年到達者となった者のうち13%も、積極的に「仕事をしたくない」者は3%にすぎないという「就業の切実さ」が高いことである。

現に無職でいる者も、定年後一旦は仕事についてものの、人員整理や倒産で離職を余儀なくされた者が1割強、自己の能力が生かせない、仕事不安定、が各7%であって、収入が低いから働か

ないとする者やすでに収入があるから働かない、という者は少い。

これらの特徴は、総評が昭和45年に行った5,000人を対象とする「定年退職者実態調査」にも現われている。組合側から行われた本調査では、このほかに、

- (1) 退職一時金を老後の生活資金に回せたのは33%で、住宅資金37%、学資や結婚資金など子女のために18%となっており、蓄積の余地が少いこと。
- (2) 再就職先の労働の程度で、前の勤務先よりも重労働とする者が民間の25%でかなりのウェイトを占めていること。
- (3) 再就職後に転職した人が4割にも上っていること。
- (4) 再就職後の賃金低下を特に経験しているのは公務員・公企体からの定年退職者で、その71%が「賃金半額以下」となったこと。などを明らかにしている⁶⁾。

III 高齢者と仕事の結びつき

古い形の職業は大工が生涯大工で、植木職も植木職を続けるように、特に定年を前後に変えることがない。ところが永年勤続の企業から定年で一度勤め先を変えると、そこには職種・職務内容・賃金などが全く連続しない新しい労働条件になる。しかも、それが「働かねば困る」状態でのことであるから、定年後の再就職に多くの問題が生れる。

企業にとっては定年制は永年勤続の労働者を機械的に外に出す事務手続きにすぎない。もしこれを延長すれば、既述のように企業が判断する通り、人事の渋滞が始まり、労働の質が低下するであろう。定年年齢を固定することで賃金源資の増加を避けることもできる。しかし、わが国の定年制が、旧幕時代の退隠制に発するとすれば（富安長輝氏の説）生活保障が必要である。もしその保障がないまま、こんど激増する高齢労働者層を定年を理

6) 総評生活局「定年退職者実態調査」（総評調査月報1971年7月特集号所収）は総評加盟11単産を通じて行われた。経済条件・労働環境・健康その他にわたり、通信調査と実地調査を併用して行った総合的な大調査である。日雇労働者についての調査も併記してある。

由に企業外に出しつづければ、高齢者の労働する意思と能力を無視することになる。

定年延長が進まない理由は既述の通りだが、これまでは賃金上昇は若者の方が高率で、その若い組織労働者が多い職場は同時に技術革新の速度が速い職場であった。わが国の企業は新しい技術はすべて若い労働者の手を通して変化させるのが例であった。そこで同一企業でも労働者を年齢別に管理することは技術の古さを封鎖的に維持することでもあった。使用者の昇給政策がある年齢を超えると低率にするのも、その価値観の反映であった。逆に初任給を大幅に上げるのも労働需給因ではあるが、原因は新規学卒者不足でむしろ過度の期待感を示したものである。

ここから結論づけられることは、使用者にとっては、労働者・職務・賃金の結びつきは労働者を仕事で処遇せず、生涯雇用費用（職務内容とは無関係に年功的に引上げてゆく総額雇用コスト管理）に見合った仕事を与えるものとして、訓練・配置・昇進の政策をとってきた、ということである。仕事に対して賃金を払わず、何歳だから幾ら払い、どんな役職を提供するか、という発想である。職種別賃金は「仕事に対して決めず、何歳であるかで決める」⁷⁾ことになる。

そうなると労働者の生活パターンは、職種別の価値づけから、転職するよりも1つの企業に勤めて、その内部で年齢に応じた仕事をするようになる。そこで退職後は、それまでの仕事を連続して生かすことができず、むしろ賃金が低落することと仕事が断絶して次の仕事が偶然に決まる（決めるのではない）という平行的な同時現象が、生活と因果関係をもつことになる。

仕事の非連続は2つの面がある。1つは在来の

企業内職種転換に一貫性を欠き、また企業も定年までの使いすて思想をもちつづけるために、定年後に専門職としての独立した市場性をもたない場合である。定年延長の要求を組合が提出した場合、会社がそれを拒否する理由にもなっている⁸⁾。他の1つは製鋼・化学などでは退職後の共通職種が存在せず、本来的に個人としての労働の市場性をもたない場合である。組織のなかの人間は多かれ少なかれ、組織特有の労働態様に制約されるが、わが国の企業では特に組織拘束性がつよい。そのため時間的制約や企業への忠誠心などにより、自己の職業による自立の設計は困難である。

その結果、つぎのような職業経歴をたどることになる。まず職業安定所を通して就職した55歳以上の者は155人について職業研究所が調査した結果によると⁹⁾、職業を大分類で分けた場合（その区分は管理的職業・事務的職業・販売的職業・技能生産工程職業など11に分けるもので、職種や職務内容よりも広い分類）についてみると、

- (1) 職業経歴の当初に専門的・技術的職業や保安職業についた者は企業が変わっても他の職業につくことは少い。
- (2) 初職が運輸通信公益の職業についた者は入職後30—35年後にも68%、職安を訪れる直前の職業までの62%が初職と同じ仕事についており、職業を変えた者は技能工・生産工程作業者に転換した者が多い。
- (3) 単純労働でスタートした者は最後まで単純労働に止まることが多い。
- (4) 事務職業でスタートすると30年後にはその73%、35年後には67%が同職業に止まり、一旦これから出ても、つぎに転換することは少い。

7) 労働省「昭和45年賃金構造基本統計」から職種別にみた年齢別賃金を示すと（100円単位）。

平 均	旋盤工	製鉄工	板金工	和文タイピスト(女)	調理師
18—19歳	528	781	516	384	548
25—29	346	430	349	291	336
35—39	524	604	552	397	557
40—49	625	633	643	593	681
50—59	677	791	648	621	750
60—	667	776	629	582	692
	160	360	472	272	614

で、製鉄工のような大企業性のものでもないタイピストや調理師でも、平均賃金はその職種の価格でなく、何歳の者が多いか、年齢構成を結果を示すにとどまる。年齢別賃金の類似性が強い。

8) 筆者がかつて労働委員会に勤務していた時、定年延長についての会社側の主張は常にパーキンソン法則にいう「年金支給の法則」に一致していた。その法則とは会社毎に退職年齢（私的年金支給開始年齢）が異なっている理由を、その会社毎に調べたところ、いずれも、「その年金支給年齢マイナス3年から会社での勤務ぶりがガタ落ちする」というのである。わが国では、これがマイナス5年程度として主張されていた。

9) 職業研究所（雇用促進事業団）第3研究部佐々木昌秀「高齢労働者の適職に関する研究」（職業研究所『研究紀要』1971年第2号所収）による。この調査は都内4職安で45年1—7月に求職申込をした者につき同年11—12年間に面接調査したもの。このうち60歳未満44%、65歳未満40%、65歳以上16%である。

- (4) 販売の職業からは技能工・生産工程の職業に転換する者が多く、入職20年後には、そのみで28%，前職時50%をこえる。
- (5) 技能工・生産工程の職業から始まると前職時でも72%がこの職業に属していて、生涯を継続する者が多い。他の職業に変わる場合は、多種多様である。
- (6) 現在の仕事についての自信の程度を調べると、保安の職業についているものが最も高く、単純労働に従事する者は、その自信のある者が最も少い。
- (7) 現在の仕事を続けたいかどうかの質問に対しては、一般には定着意欲が高い(77%)が、65歳以上になると、積極的に「別の職業につきたい」者が15%，とくに販売の職業では20%に上る。
- 精神的な機能は低下しないが、新しい技能・知識の習熟は困難で、定着意思は、現職と、これまでの職業経験と関係がある。そして「別の職業に変わりたい者」について調べたところでは「これまでの経験が生かせるから」とした者は2%しかおらず、「適性・能力に合致」はゼロであった。
- (8) 現在の職についた理由で過半数を占めるのが「通勤の便」「身体に無理がない」(理由2つをきくから合計は200%になる)の2つで、あとは「自分の能力・適性」「これまでの経験が生かせる」に集中し、「給料」が2%、「性格や興味に合致」は7%

にすぎない。

- (9) つぎの就職先については、「身体に無理のない職業」は59% (65歳以上は81%)と最多で、ついで「適性・能力合致」が40%、「通勤の便」が39%で、「賃金や仕事の内容」は2%である(この質問も2つずつだから合計200%)。

以上の結論として、職業経歴が再就職・再々就職の老後に影響することが大きく、また高齢化するほど職種の注文より、身体に楽、通勤に便という条件が高くなることである。

この調査では個人の働く理由やその緊急度が判らないから、さらに立ち入った分析は不可能であるが、全体としては、自己の今日のために働くのであっても、企業への貢献や生き甲斐は、すでに視野の外にあることが推定される。このような状況は使用者側の一方的な職業政策と労務管理の都合のみを考えた賃金政策から必然の結果とみられる。

企業が一般に定年延長よりは、一旦退職・特定者再雇用のパターンをとる限り、高齢者には前歴前職を生かし相当な賃金を得ることよりも、勤務が許されるかどうかに関心の的である。

企業側で「定年延長に関連して人事上生じる問題点と対策」について調査した例(関西経協、昭和46年)では、問題として生じる賃金増、退職金増、能力の不適合、人事の渋滞等について、その策を再教育、能力開発、定期検診などと前向きに対処することはきわめて少い。大部分は、年功賃金の抑制や退職金の抑制など、労働者の現有能

表2 日米両国の年齢階級別職業構成(男子)

職業	日本(1970)				アメリカ(1960)			
	計	45—54	55—64	65—	計	45—54	55—64	65—
合計 (実数1,000人)	100.0 (31694)	100.0 (4662)	100.0 (3332)	100.0 (1727)	100.0 (41479)	100.0 (8657)	100.0 (5727)	100.0 (2023)
専門的・技術的職業	6.9	6.8	5.8	5.3	10.8	9.1	7.9	8.8
管理的職業	6.1	11.8	10.3	8.2	11.2	14.4	14.3	14.4
事務的職業	11.6	10.9	7.8	5.0	7.3	6.2	6.5	6.4
販売職業	11.3	9.1	10.9	12.5	7.2	6.3	6.5	8.6
生産運輸関係職業	43.6	36.7	31.8	20.6	48.5	48.9	45.0	30.6
サービス職業	5.5	4.9	5.4	4.6	6.4	6.2	8.5	11.4
農林業従業者	14.8	19.9	28.0	44.0	8.7	8.9	11.2	19.7

(資料出所) 職業研究所大場隆造氏が計算したもので、日本は昭和45年国勢調査(1%抽出)、アメリカは1960 Census of Population.

(注) 職業不明と分類不能を除いた数字。

力を前提にした対症策に終っている。

このような結果を反映して、わが国の職業構造を年齢別にアメリカとくらべると、つぎのような結果になる（職業研究所、大場隆造氏の算定）。

（表2）。

- （1） 65歳以上になっても職業をもつ者の割合は日本が全職業人口の5.5%，アメリカが4.9%で日本の方が高い。
- （2） 日本は事務的職業、専門的・技術的職業、生産運輸関係職業に従事する者の割合が高齢化につれて減少するが、アメリカの場合は、専門的・技術的職業と生産運輸関係職業に微減が認められる程度で大差はない。
- （3） 日本では農林業従業者の割合が高齢化とともに著増（農林業への滞留化）し、サービス職業、販売職業ともに微増するのに対して、アメリカでは農林業従業者の割合は65歳以上で著増し、サービス職業、販売職業の増加が目立っている。

これらは職業別の経過を示さず一時点における断面の比較にとどまるのであるが、しかし日本の生産運輸関係職業の激減には、その従業を疎外する要因があると考えられる。

このことは総評の「定年退職者の生活実態アンケート調査」（聞きとり調査）で「働いている仕事または自営業の内容について」で、民間企業退職者の46%，官公庁公共部門退職者の61%が「前職と全く関係のない仕事」についていること、また「定年退職後、再就職したのち、さらに転職した回数」で、転職経験のない回答者（定年後再就職したまま勤め先を変えない者）が民間退職者の61%，官庁公共部門の60%で、1～2回転職が同じく各30%程度、3～5回が同じく各8%前後であることと表裏の関係にある。職業経験よりも社歴にこだわる限り、職業意識よりも企業安定意識が働き、しかも労使の価値基準が、生活対仕事価値と分裂していれば、この転職回数が増加せざるを得なくなる。

総体として高齢者の就労状況は著しく偽装失業ないし不完全就業の形をとる。それは、以上のような定年制・企業の雇用に対する考え方による点

が多いが、さらに労働組合もこの状態に対しては、つぎの点で責任がある。

- （1） 労働組合の生活防衛政策は賃金に主体がおかれ、雇用保障は解雇・減員などの突発的一時的な場合には強いが、定年制や職業上の能力開発・配置・訓練について消極的である。
- （2） かりにこの点が西欧労組のように組合員生活の防衛から主張されたとしても、企業内組合として企業組合員のために行いうることは、企業内部の組合員世論や経済効果——単純にはその費用はどこにシワ寄せされるか——の測定にすぎない。組合は組合員内部の問題だと急に沈黙を増す。だが社会的な高賃金政策よりも「生活のための職業の確保」が優先する。この点は組合員全体にとっては、依然として他人の事で、自己の未来に係ることとは考えていない。

IV 就労保障と社会保障

現状のままだと、今後増加する高齢者は低い定年制のため、第2、第3の就業機会を求めねばならぬ。しかも、他方では「老人は保護」という考え方をすてていない。老人問題を老人福祉すなわち老人ホーム・居宅福祉・余暇善用・リハビリテーションという図式で解釈する人が多い。現在の就労難や低い労働条件は要するに過渡期の問題だと軽視するのである。

幸か不幸か、わが国の老人福祉は「敬愛され健全で安らかな生活を保障する」（老人福祉法第2条）に重点がおかれてきた。それは労働力保全としての政策でもなく、まして労働者の側に立っての労働の意欲と能力を活用することでもなかった。高齢者敬愛で非自発的に隠退を余儀なくされても、典型的労働力と典型的老人との中間に存在する大多数の高齢労働者にとっては、甚だ頼りない状態がつづいた、といえる。定年退職者のほとんどの部分が、定年1～2ヵ月前までは、何ら積極的な職業設計をしない、（約30人の定年退職者に面接したD. スパークス氏の言）という事実は、本人が老人の意識をもたないことからする当然の帰結

である。

1962年 ILO (国際労働機関) 総会の事務局長報告は、「世界における高齢労働者問題」について詳細な政策を展開した。高齢労働者の激増とその失業率の増大、雇用での差別の拡大に直面している現状から、労働者を経済生活にある者と、労働に従事しない者とに分け、前者については「早すぎる引退は社会にとって損失であり、経済的社会的前進への障害である。働きつづけることを欲し、能力ある者には、それに適した雇用が得られねば」との理想により、その労働者の適性に応じ、また職場がこれに適應するような追加教育・適応訓練・意欲増進などの施策を説いた¹⁰⁾。

わが国でも昨年10月から中高年者雇用促進特別措置法が施行された。45歳以上の労働者に能力に適した職業につくことを促進する目的で、適職の研究や中高年者雇用率の設定とそれによる事業主の達成義務、職業紹介機構の整備などが定められている。雇用率とは社宅管理人や用務員は7割以上、集金人は5割以上というように民間29職種・官公庁33職種の中高年雇用比率を定めたものである¹¹⁾。

問題はこの法律の適不適や行政機構のあり方にあるのではない。この法律が緊急失業対策法による就労者（いわゆるニコヨン）の高齢化（4割が60歳以上）と定着化（平均13年いづれも45年9月の数字）からの、ポスト失対法として生れたという契機を別にしても、失対事業就業者が定着化した、という背景を解決しなければ、中高年労働者の不完全就労は解決しない。

中高年雇用のなかで最も有利な立場にあると思

われる管理職・技術職・専門職を専門に扱う東京人材銀行を例にとっても、昭和46年の求職登録7,000人弱のうち3,000人（44%）は月給10万円以上を希望し、就職者1,200人うち10万円以上は400名（33%）にすぎない。これは給与からみた一例にすぎないが、職種・仕事内容・地位・待遇その他で、中高年層が従来の経営側雇用政策と違う新しい状態を迎えたとはいえないように思われる。

高齢人口の増加や家族制度の崩壊で、中高年齢者が就労する緊急度は高まった、という「社会的認識」と、労働力不足で、これまで注意を払わなかった中高年労働者への再訓練・職場改造（ジョブ・リデザイン）などを含む定年制の再検討という「経営的認識」とが、現実の求人・求職の場では実態化し得ない。これはまた、「企業内労働組合の限界」を口実にして相対的な賃金格差の縮小、実質的な賃金低下をも救済し得ない組合のあり方にもつながっている。

事態は現実の企業人事政策の中での定年延長や再雇用制の採用などの、恩恵的な方法では対処し得ない面が多い。経過措置におけるコスト増は企業レベルでは賄い得ないとする使用者も多い。しかし中高年・定年後労働者という新しい形の低賃金労働者が年々増加してきている。このままでは企業コストを超えた社会的コストが増大する。それ以前に、労働の意思と能力に対応する新たな老人職業と老人職場が求められている。若者中心の成長期賃金・雇用管理から中高年中心の安定期管理への急転換に、企業が適應できるかどうか。それは社会保障目標を低いコストで実現する有効な方法でもあるのだが。

10) 邦文としては労働省国際労働課訳「世界における高齢労働者問題（1962年ILO総会事務局長報告）」がある。

11) 雇用率は政令で定められるが現在の職種で5割以上の枠であげられているのは、守衛・管理人・小使・雑役・清掃作業員・寮使用人・自動車配車係・土木作業員・形枠大工・倉庫作業員・洗たく作業員・製本とじ工・宮繕工・鉄道燃料係・栽培係・木工など。ここには婦人・技能者・知識労働者が含まれていないことに注意。