

社会保障政策とくに公的年金と雇用問題の調整について

孫 田 良 平

I 問題の所在

——所得保障と雇用保障の分裂——

(1) 所得保障と労働生活

1) 労働賃金から公的年金への連結点

労働者が賃金を受けて生活を継続する間、一般にわが国では企業の中で賃金率が下がることは例外である。そこで労働者の生活設計は、年齢とともに収入を増やすことを念頭に一企業に長期勤続をして、老後には退職金（企業年金を含む）と公的年金の双方を基礎に生活することになる。この間に、企業毎に異ってはいるが、特定年齢に到達すると定年があり、その定年のあとで企業は、その労働者に対して、①定年年齢に到達しても、僅かな人を例外として、そのまま退職せずに勤務を延長し、役職も多くの場合は変えない方法（勤務延長制と呼ばれる）、②定年の日を以て一旦は雇用契約を解除するが、翌日付を以て嘱託・特別社員・準社員等の正規社員と区別される名称で再雇用する方法（再雇用制と呼ばれる）のいずれか、または双方の制度を以て定年該当者に臨むのが通例である。さらに、③定年労働者を定年直後（ときに定年前数年前から「他社出向」の形で派遣しておくこともあるが）に、関連ある資本系列・生産ないし販売系列・技術系列の企業に再就職をさせる（就職あっせん）、④とくに企業が希望する方法で独立の業主となる場合（特約販売店など）には援助資金を退職金に加えて支出する（新しい形のノレン分け制）、をとる。

以上のいずれの場合も従前の収入に達しないことが多く、雇用と収入の安定度も低下する。要約すると企業の中で加齢とともに賃金が増加しつづけるものの、50歳台において収入の低下を来すこ

とが例外ではなくなる。この期間を経て公的年金受給の資格を得たとき、簡単に年金生活に入り得ない。厚生年金の老齢年金のうち、①60歳を以て支給開始となる在職老齢年金に支給のための所得制限があり、②その額は昭和54年度において男子60—64歳賃金からみて中位程度（統計的には、その年齢の中卒者賃金の第6十分位数、高卒者でも第4十分位数）に相当し、労働者の約半数は、賃金を得て働くよりも老齢年金を受ける方が収入が多い者、となる。

労働者が期待するような賃金—公的年金という所得計画が、中間領域の介在によって賃金—低賃金による労働継続か年金生活か迷っての所得—年金となる。この中間域をゼロにしないと、年金財政にとっても労働者の生涯計画にとっても、マイナスが大きい。この点を雇用政策・社会保障政策の双面から位置づけねばならない。

2) 社会保険における所得保障の意味

この中間期を日本の企業における雇用政策を変更することで消すことは、可能であろう。公的年金支給年齢までの定年を認めず、年金支給年齢が同時に賃金生活の終りであれば済む。

しかし、①賃金は労働内容と対応するもので、これまで賃金を上げつづけることが可能であった背景が消えれば、いかに「定年年齢は60歳以上」と法制化しても、それ以前に、経営側が従業員に対して現行企業定年制を実質的に維持するために行う勧奨退職・低賃金企業への出向転籍・降職措置などを防ぐことは不可能とみられること、②このような事態を防ぐには当面は昇給制度・退職金制度・能力開発制度などについて、多面的に人事管理政策を改め、長期的には若年従業員層を対象に生涯職業計画・生活計画を示して、その自発的・

能動的な実現への意思を期待しなければならず、その背景に企業ばかりでなく、社会全体に中高年層に対する従来の価値観が改まるようにしなければならないこと、がまず解決されねばならない。

労働面に改革を行うこととならんで、年金政策そのものを見直さねばならない。公的年金の制度に期待されるのは、現に働く意思と能力があり、労働を通して組織活動に参加したいと望む者に対して、所得を保障することを理由にして労働から引退させることではない。退職者への年金は職業生活を通して社会に貢献し（とくに社会保険方式による場合には、加入者が自己の責任と加入者全体の共通利益を連带的に受ける考えで自ら長期にわたって保険料を拠出する故に労働と、将来への保障のための自己負担の具体的な準備を通じて）、その労働不能ないし自己の意思で労働から引退したときに受ける給付であるから、他律的に自己の意思と能力に反して年金生活に追い込まれてはならない。ただし一般的に老齢になるに及んで労働生活と年金生活の二つのうち一つを、労働者が選びやすい状態におくべきことは申すまでもない。

この観点で、例えば厚生年金保険における法律の目的「この法律は、労働者の老齢、廃疾、死亡または脱退について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上を寄与すること」（第1条）にいう老齢が廃疾・死亡と同列に置かれていることが疑問になってこよう。これは雇用対策法が、その目的として「労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし（中略）労働者の職業の安定と（中略）

完全雇用の達成に資すること」（第1条）や、また中高年齢者等雇用促進特別措置法などが期待する雇用の法的規制との間隙が問題なのである。

公的被用者年金の性格が「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有し」「国はすべての生活部面について、社会福祉、社会保障、公衆衛生の向上および増進に努める」（憲法第25条）国の義務と、同時に「すべて国民は勤労の権利を有し義務を負う」（憲法27条）労働権の確保との、双方に矛盾を生んではならない。現実には生じている中高年労働者が不完全就業の形で増加しており、後述のように、公的年金の存在が労働者の期待に反して低賃金を促進しているとすれば、一方で年金が生活の最低限を保障する役割をもつにもかかわらず、労働の権利を行使することを抑圧するものといえよう。

しかも年金財政からみれば、働く能力を有する者に年金を支給することから生じるマイナス面と、さらに本来的に労働能力を失っている年金受給者の年金額をも抑える面からも、この労働生活と本来的な社会保障の対象としての年金生活との中間期をどうするか、放置し得ない問題とみる。

（2）年金財政の悪化を促進する雇用・賃金問題

1) 雇用増の鈍化と質の変化

社会保険の形成過程では、年々の労働者構成が変化するとはいえ、その変化は小さく、常に新しい被保険者が加入し、一定率の計画され得る労働者が年金受給者になっていく恒常の状態が予見されていたであろう。それは進展しつつある労働者の高齢化を予想し、戦後の出生率減少過程と、進展率上昇にもとづく入職年齢上昇過程の双方を計算に織り込んだ筈である。

しかし現実には雇用市場では後述のように定年延長は進まず、全体として労働者数の増加が鈍化している。労働力人口の増大は進んでいるとはいえ、その常用労働者増加は僅かである。とくに常用労働者はすでに減少に転じており、全労働者における近年の増加は零細・小事業所における労働者数の増加か、臨時・日雇扱

表 1 経済成長に対する雇用弾性値（年率による）

	昭和30—35	35—40	40—48	48—52
全労働者数(A)	+5.6%	+3.8%	+2.6%	+1.0%
30人以上事業所常用労働者数(B)	9.5	6.9	2.2	-1.7
経済成長率(C)	8.5	9.8	10.6	3.8
弾性値 A/C	0.66	0.38	0.25	0.26
B/C	1.12	0.70	0.21	-0.45

出典：Aは総理府統計局「労働力調査」年間平均値（年度）
 Bは労働省「毎月勤労統計・甲調査」全産業（歴年）
 Cは経済企画庁「国民経済計算」（年度・実質）
 いずれも日本生産性本部編「活用労働統計1979年版」所収の数字による。

いの常用労働者でない労働者の増加である。

それは年金財政の面からみれば、①厚生年金保険適用者の割合が減り、国民年金適用が増えたことを示し、②全体として年金保険料率の低い労働者が増えたことを示し、③その結果、従来の労働者とは質が変わってきたこと、などを意味する。

2) 低賃金労働者——逆年功賃金の進展

年金財政にとって第2の問題は中高年齢層の賃金が従前よりも相対的に低賃金となり、①とくに女子の中高年労働者が増えており、その大部分が男子の賃金に比し半分以下で保険料収入は増えないこと、この層の年金受給期間が長く、また年金額が相対的に高いことから、収支双方で年金財政を悪化させること、②最近における不況期においても期末一時金の月収は低下が極めて僅かであり、昭和50年度は期末一時金が急速に増える等、月例賃金の上昇率では産業別小格差の設定に敏感なのに、年金財政に無関係の臨時給与が増えていること、である。

中高年から定年まで上りつづけた賃金は、いま①昇給制の変更——自動昇給から考課昇給へ変えることにより全体的に昇給率は低下する、②出向者に対する賃金差額補給の抑制ないし打ち切り——差額補給の期間を短縮し、または廃止する、③賃金体系の職務遂行能力給（職能給）化などを実現——結果的に年功者に対する賃金の相対的な切り下げになる、④部課長・同待遇職のポスト削減——結果的に賃金低下を来す、などの方法がとられるようになった。かつての年功型賃金が消えゆき、代りに職務、職能等の非年功要素により、中高年齢の賃金は低くなり、これに加えて50歳以上労働者が中小零細企業に集中する度が強まったこと、それが女子において顕著なことなどの変化が早いことに注目すべきであろう。

以上の雇用、賃金双方の変化は現に進行中であって、最終の姿は、まだ明らかではない。しかし、公的年金の充実と対応して、企業における退職金（一時金・年金の双方を含めて）も削減の過程にあり、これらの変化が直接的に年金財政をおびやかすばかりでなく、将来には保険形式の所得保障が、暗黙の了解事項としている女子労働者（低賃

金労働者）の年金をどうするか、という本題の範囲から逸脱した領域にまで視点は拡がらざるを得ない。

以下、上述の視点を基にして、年金と雇用の連接点について、現在進みつつある変化をあとづけてみよう。

II 過早定年と不本意な年金受給

——引退直後の問題——

(1) 定年・準定年・引退の段階的制度

1) 過早の定年とその論理

定年制をめぐって最近の特徴はつぎの通り。第1は、新たに定年制を設ける企業が増えていることである。いま労働者雇用管理調査（30人以上企業）によって定年制のある企業をみると、昭和49年66.6%、51年74.1%、53年77.3%であって、定年制のない企業が急速に減っている。とくに定年制のない企業は小企業に偏ってはいるが、30—99人企業でさえ、定年のない企業の比率が昭和51、53年にそれぞれ32.6%、29.4%を示す。3年間に3ポイントも減ったことに注目すべきであろう。定年とは一定年齢に到達したことの故に解雇する制度であるが、定年制の新設は定年を伸ばすよりも、制度化することによって高年者排除を明記するものであり、実態面では高年者を企業から排除する手段として、その年齢を低くする傾向が強い。定年制とは高年者排除の制度である。

第2は、55歳定年は減少したが定年新設が56歳なら比率が下るのは当然である。また定年60歳以上の企業は比率として増えていない。定年延長は、いま停滞期に入っている。

表2 男女一律定年制のある企業（30人以上）
の定年年齢 (%)

	～54歳	55	56	57	58	59	60	61
45年	0.7	57.9	5.3	8.3	4.2	0.5	23.1	
49	0.3	52.0	2.1	5.0	5.1	0.1	32.4	3.0
51	0.3	47.3	3.1	6.9	5.7	0.2	32.3	3.6
53	0.1	41.3	4.2	8.4	6.7	0.1	33.7	4.8

資料出所：労働省「雇用管理調査」

注) 1. 一律定年制の企業は定年制のある企業の約7割、他は職種別・男女別などで定めている。

2. 45年分は事業所毎の分布による。

なぜ定年制を新設し、また積極的に延長策をとらないのか。これについては各種統計とも使用者側共通の理由を示す。労働省雇用管理調査によると、昭和53年には、首位が人事管理上の問題（重複回答だが、これをあげた企業が28.0%）で、さらに、この中に最も多いのが「職務内容、作業環境不足」（42.5%、人事管理上の問題についての内訳比率）、ついで「人事の停滞」「職務内容再編成を早く」（同42.5%）である。第2位は賃金源資の増大（26.1%）であるが、これに対しては「賃金体系の見直しが不能」「退職金の制度見直しの要」をあげる者が過半数とみられる。

しかし、上記の理由は定年年齢をせいぜい2～3年延ばすことについても根拠が薄い。むしろ企業から排除することは大多数の企業で慣行として行われ、その根強さが人事の渋滞、賃金コストの上昇という反対理由になっているとみられる。

2) 準定年制としての再雇用制

定年と同時に完全退職するのではなく、企業の約8割で再雇用または勤務延長の制度があり雇用は事実上つづく。表3にみるように、この制度が多く企業で行われているとはいえ、すべての労働者が定年後に再雇用または勤務延長の扱いを受

けるのではない。経営環境・定年該当者数などにより年々異なる上に、大多数では「会社が認めた者に限る」との限定があって、希望者全員とする企業は2～3割にすぎない。その数字が不安定で年々かわるからこれを定年制の実質的な延長にあたるとすることはできない。

さらに、この制度の下に雇用されたときに新規の給与はかなり低下する。人・職場・企業によって大差があるものの、労働省統計によると、再雇用の場合には、6割の企業では賃金を減額しており、その減額率は平均2割、また勤務延長の場合は賃金減額を行う企業が2割程度（30人以上企業では3割）に止まるが減額率は平均2割弱である。昇給、賃上げ、賞与等も定年前と差がある。退職金は一般に正規定年時に支払われ、勤務延長期間でも算定しない企業は珍しくない。

3) 賃金生活の最終段階・賃金上昇の鈍化と収入減少

企業に一貫して勤務する者も戦前のように定年退職→自己の好む生活（現在なら年金生活）とならないで、「定年→嘱託・勤務延長（低労働条件）→年金生活」となることが一般化した。早すぎる定年と、個別労働者を選別して有効利用すること、同時に企業にとっては正規定年後の雇用を弾力的に運用するメリットを生かしているように理解される。

この間に賃金は定年前でも年功とともに横ばいに転じる。これは大企業でとくに顕著で、上記の身分・資格の新設や変更、役職からの離脱などのために、表4のように、見方によっては「年功のみ・または年功主体でのみ昇給線の指標としての年齢内賃金の第1十分位数・第1四分位数をみると、30歳—40歳台初期に上昇鈍化、年率は1%を

表 3-1 定年後の雇用継続制度のある企業の割合
(30人以上企業) (全企業=100)

年	雇用継続制度あり				制 度 な し
	計	再雇用 制のみ	勤務延長 制のみ	双方あり	
昭和49年	81.2	45.6	23.9	11.7	18.8
51	83.5	44.4	24.9	14.9	16.5
53	79.5	46.3	20.9	11.9	21.0

出典：労働省「雇用管理調査」
注：各年1月の調査。

表 3-2 定年後の雇用継続・可能度（企業比率）（雇用継続制のある企業=100）

	原則として希望者全員		会社が認めた者に限る		そ の 他	
	再 雇 用	勤務延長	再 雇 用	勤務延長	再 雇 用	勤務延長
昭和49年	37.8	35.2	60.5	59.8	1.7	5.0
51	20.1	22.9	75.1	75.2	4.8	1.9
53	24.1	30.3	72.8	66.5	3.1	3.2

出典：前表に同じ。

表 4 1000人以上企業における年齢別賃金上昇鈍化 (昭和53年・全産業) (18-19歳の賃金=100)

	35—39歳	40—44歳	50—54歳	55—59歳	60—64歳
中卒・男					
第1十分位	153	156	157	124	96
第1四分位	180	188	201	167	116
中位数	187	197	219	201	135
高卒・男					
第1十分位	196	200	208	152	116
第1四分位	204	215	237	179	131
中位数	217	238	272	234	168

出典：労働省「昭和53年賃金構造基本統計調査」

注：1) 所定時間内給与。

2) 上昇年率（1歳あたり上昇率）は（35—39歳/40—44歳）において、

第1十分位数 0.7%（中卒高卒とも）

第1四分位数 0.2%（中卒）0.3%（高卒）

切り、つまり年功賃金の終わり」とみることができ（注・年齢階層別に賃金が低位から1/10番目の者は役職者でも能力の高い者でもなく、したがって、その賃金が年齢とともに上るのは年功賃金が存在している、と仮定）。

年齢による賃金上昇の鈍化は労働市場における若年層と中高年層の需給差を背景として、企業において、つぎの政策がとられているために生じたものである。

第1に昇給の方法についてかつての実質賃金が低かった時代とは異って、年次自動昇給（一律または一率の無差別昇給）ではなく、人事考課にもとづく差別昇給が行われるようになったこと、とくに中高年層の昇給制にその傾向が強く現われていること、

第2に昇進について、中高年労働者の増加がポストの増加よりも多いために相対的に役職就任が困難を加えたこと、さらに選別のための昇進基準がきびしくなっていること、

第3に賃金体系、とくに基本給においては年功給型より能率・能力を給与の主要決定要素とする仕事給型になってきたこと。他面、扶養家族手当・住宅手当・通勤手当などの生活給手当は増えてはいるものの、基本給の仕事給化が強い上に、手当増加は非年功給要素によっていること、家族手当の引上げは配偶者に偏っていること、子供の数が少いこと、などの理由で、年齢別賃金曲線を積極的に立てるまでに至らなかったこと。

このような傾向は、さらに役職者に対する相対的低賃金をつくり出した。人事院勧告の資料によると民間高卒初任給に対する役職者の給与は、相対的には上り方が小さくなっている。例えば高卒初任給に対して昭和34年の事務係長は4.2倍、それが昭和43年の課長4.2倍、昭和49年の部長が4.3倍、つまり部長が係長なみになった。

換言すれば現在の50歳台賃金に対応する者は昭和20年代前半に20歳台で、賃金が低く、それが現代になると相対的に賃金上昇の鈍い層に入っていて、生涯ともに期待される賃金はなかったともいえる。

さらに同一企業内で、ある水準以上では賃金抑制の対象となるばかりか、中年以降の転社・転籍がある。規模別にみた昭和53年の労働者年齢構成は、つぎのB/Aの数字が示す通り、大企業に早く定年がくる上に、大企業から小企業へと労働者が移動することが明らかになっている。

	1000人以上 企業 (A)	10-99人 企業 (B)	B/A
50—54歳	274,450人	314,950人	1.14倍
55—59	92,870	211,120	2.27
60—64	22,270	146,830	6.59
65—	9,520	110,020	11.56

注：中卒・高卒の労働者数であって短大以上卒業を含めぬ

申すまでもなく中小企業になるほど一般に賃金水準が低いから、高年層が早い定年ののちに中小企業に転じた場合の賃金低落率は、同一企業に定

年後が継続雇用されている時にくらべればまだ小さい。60—64歳になると1000人以上企業の労働者は激減するのに99人以下の企業ではその規模企業の6倍、65歳からは12倍である。小企業ほど高年層企業化する事実は、将来の年齢別人口構成をみても、労使双方に負担が加わることが明らかである。

退職金の抑制はすでに昭和40年ごろから積極化している。賃金引上げ率に対する退職金計算基礎給（基本給に若干の役職給などの手当を付加したもの、企業毎に決定）の引上率は、昭和40年には81%、これが低下して53年には61%となった（中労委・「退職金、定年制および年金事情調査」）。大企業の定年退職金（モデル退職金）は基準賃金に対して昭和40年49.9ヵ月分であったが、52年には37.5ヵ月分（男子高卒社員の場合）に低下した。既述のように準定年においては退職金加算率が低下——再雇用の場合は通算しない企業7割以上、勤務延長制の場合も3割以上——することは、現実に退職金抑制が一そう顕在化したことになる。

（2）新しい人事系列管理制度の進展

1) 企業における終身雇用制の分解

前節は単一企業を基本に、定年延長が進まず、年功型賃金が崩れ、退職金制度の抑制が行われる中に、高年労働者の収入が相対的に低下していることを述べた。これを広く大企業を基軸に、「一企業における終身雇用から多数企業間での、系統的終身雇用へ」との視点で人事政策が動いていると見ると、現状雇用管理の方向が明らかになる。その現状はなお試行錯誤の展開であるために、不確実な姿が多い。しかし、最近3ヵ年の傾向からみて、今後の「複数企業間——単一大企業を主軸に衛星的企业をめぐらす点では系列企業グループ内というべきであろうが——終身雇用制の形成へ」と動いていることは確かである。

新規学卒として大企業に入社すると、人はつぎのような階層的な職業生涯をたどる。

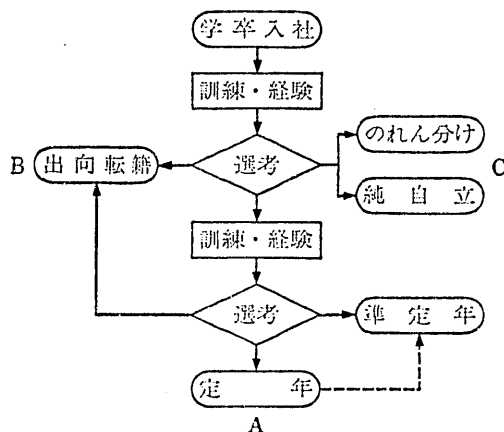
第1グループは在来型で、勤続年数を増す毎に企業内研修・訓練・多様職歴を経験し、中間に系列企業への出向を含め、最終的にその企業で定年、ついで準定年を迎え、ときに再び系列企業に出た

の職業生涯を終えるもの（コースA）。

第2グループは一定の経験・訓練を経たのち、①企業体質強化のための技術指導・人的資本系列強化等のための関連企業への出向、②企業の過剰な人材活用のため特設した企業内企業（特定部門を独立企業形式とする）への転籍、③上記の混合形態として訓練・教育を兼ねた出向復帰のくり返し、などにより入社した企業で定年を迎えることのないもの（コースB）。

第3のグループは労働者の特性と企業の必要にもとづいて条件付きで早期退職をするもの。この場合は企業側の必要にもとづくが完全離職の形をとらず、①自社製品の販売・自社活動の一環としての系列個人企業活性化などの目的で企業と共存協力する形での、新しいノレン分け制度（資金・店舗開設・宣伝・商品などについて多様な継続的援助を行うもの）、②純独立自営を援助して勤務時間内研修・休日休暇研究・資格取得のための資金などを公式に供与するもの。（コースC）。

Bは最近ではサービス関連、企業の特設、販売部門の地域別・製品別独立化などの動きで促進さ



れる。Cは早期離職促進制（いわゆる選択的定年制）の形をとる。

賃金面では、かつてBの場合も、出向に伴う給与減に対して企業が差額補償を、転籍者についても割増一時金支給等を行っていたが、現在では補償期間の短縮等で節減措置がとられている。

上記の人事管理は計画的に行われたものでなく、労働者の高齢化・ポスト不足・賃金コスト上昇等

に対する過渡的な便法として行われ始めた。しかし現に企業レベルにおける生産性向上策が外延的發展から経営内部での合理性追求に転回しはじめ、雇用政策として減量（選択定年制・スピンアウト作戦・社員派遣制・転職援助制など）と従業員能力開発制（専門職確立・管理職定年制・職務再設計など）が進行し、賃金政策として体系変更・退職後生活のための企業年金見直しが行われている個別の現象を、長期的に展望すると、合理的人事政策とは結局はA～Cを、いかに早く組織的に計画化するかに帰着せざるを得ない。不況期においても企業数が年率7%の割合で激増していることを、この面で注目すべきであろう¹⁾。

終身雇用制は一企業単位から複数企業間に、従業員生活から長期にわたり企業と関連をもつ自営を含めた職業全生活へと変化の過程にある。雇用は部分的に被雇用者という意味の雇用から、自主活動の分野を含めた就業という意味での雇用概念に拡がっている。

2) 労賃労働者とサラリー労働者の分解

長期雇用は大企業の正社員を基本とした雇用形態である。これに対して近年は常用以外の労働者が増加していることは表1に述べた。この場合、臨時・パート・日雇・アルバイト等の形をとる労働者は、①賃金形態が月給・年俸でなく、時給・日給・歩合給の形をとること、②雇用形態が日・月など比較的短期の一定期間雇用契約にもとづき、従業員もこれを前提として生涯雇用的な正社員と別であることを理解していること、③労働者の種類により賃金額に差があるものの、賃金体系は基本給のみで手当が少いこと、④期末一時金は極めて少く、退職金等も支払われないこと、④職務内容は比較的単純で必ずしも経験・知識を要せず、正社員に比し労働環境・職場条件に差があること、などの特徴がある。

ここから労働者としては給料生活者・ホワイトカラーでなく、「なされた労働の成果に対して賃金を払い、作業時間外の労働は存在せず、その労働のための事前準備・研究などの無定量の労働は期待されず、また企業に対する忠誠心や仕事に対する平均以上の責任感などは予定されない」という労賃労働者 (wage-earner)、ブルーカラーの特性が浮ぶ。

労働組合がサラリー労働者の集団として行動するのに対し、この意味における労賃労働者は補助的短期的労働者として組織に入らず、組合も組合員として認めたがらない。

これは景気変動によって増減する臨時雇ではなく恒常的に存在し始めた新しい労働者集団である。本来的には、労賃労働者はサラリー労働者に比較して高賃金の筈である。雇用の安定性や昇進昇給の期待度が少く、労働環境も必ずしも恵まれていないからである。賃金教科書ではサラリーよりも相対的に労働力吸引が困難な分だけ賃金を高くすべきことを説くが、しかし日本では、これがむしろ低賃金層を形づくる。

経営側の基本政策が高賃金コストをサラリー労働者に対する管理政策とするのに対して、低賃金コストが賃金労働者への管理政策として存在し得るのである。

(3) 帰結・高齢化に伴う低賃金の影響

1) 年金財政の悪化

高齢化即高賃金化、労働者増即保険料収入増を前提とした時代と異って、現代では

第1 年齢が上っても賃金率は相対的に低位となっていること。

第2 とくに早すぎる定年後、不安定な数ヵ年の再雇用・勤務延長期間を送る者と、加えて増加する中途出向者、転籍者とは、すべて新しい形の低賃金労働者であること。

第3 サラリー労働者と異種の労賃労働者が増加をつづけており、少なくなった雇用労働者増加の主体となっていること。

この層には中高年男子労働者の賃金上昇率が鈍化し、定年延長が進まず、退職金抑

1) 昭和48—52年間の法人企業数を大蔵省「法人企業統計」でみると、この間に企業数が103万1千社から135万1千社へと31%増、とくにサービス業では10万6千社から15万4千社へ42%増である。サービス業の内とくに伸びが強いのは対事業所サービス業で、この間に6割増である。しかも社数が増えても従業員数の増加は7%に止まり、役員数は32%増加している。

制が進むなかで、世帯の第二次労働力として賃金労働者となる女子中高年層（後述）が高い比率を占めること。

以上の3つが新しい変化である。それらはいずれも社会保険収入の増加を抑え、とくに第3のパート型労働者の増加は、女子労働者が多いことと、短期・不定期雇用や零細事業所雇用などの特性が強いことで被用者年金の保険者たるべきものとして捕捉しがたいことになる。数としての労働者の増加にくらべて保険料収入からみた労働者数は増えない。平準保険料率は最近数年間に、さらに上昇しているであろう。

2) 高齢化に伴う不完全就業

労働者の能力に対して、能力以下の仕事しかなく不満足な収入を得ている状態を偽装失業と呼び、

労働者の能力にかなり合致した仕事に就きつつ賃金・労働時間・安定性等が通常の労働者より低い場合を潜在失業とすれば、その結果は労働者の主観的な転職希望・追加就業希望の形になって現われてくる。これを一括して不完全就業とすれば、その層は男子中高年層においても近年は高くなっている。さらに現に求職中の者（本調査では実際に仕事をさがす具体的活動や事業資金調達中などを行っている者）も中年以上に、全体と平行して現われている。転職希望の主因は男子の場合、54歳までは収入が低いことを第一因に、時間的肉体的負担を第二因にしているのに対して、55歳以上はこれが逆転する。女子の場合は一貫して収入が主因である。追加就業希望とは現在の仕事は変えないが、ほかに副業・内職などを希望する者で、

表 5 年齢別にみた有業者に占める転職・追加就業希望者率

(単位: %)

	転 職 希 望 者 (求職中)				追 加 就 業 希 望 者 (求職中)			
	全 数	40—54歳	55—64歳	65歳以上	全 数	40—54歳	55—64歳	65歳以上
男子								
昭和46年	4.4(2.0)	2.8(1.3)	2.8(1.2)	1.2(0.5)	4.0(1.7)	3.3(1.6)	2.4(1.0)	1.1(0.3)
49	4.7(1.9)	3.2(1.3)	3.1(1.2)	1.3(0.3)	5.1(2.1)	4.2(1.9)	3.8(1.5)	1.3(0.5)
52	7.3(3.1)	5.5(2.2)	4.7(1.9)	1.7(0.5)	6.8(2.8)	6.1(2.7)	3.7(1.6)	1.3(0.6)
女子								
昭和46年	4.6(1.6)	3.1(1.0)	1.8(0.5)	0.7 (—)	2.7(0.9)	2.6(0.9)	1.8(0.5)	1.8 (—)
49	5.4(1.7)	3.7(1.2)	1.9(0.5)	0.9 (—)	3.4(1.1)	3.1(1.0)	1.8(0.5)	1.8 (—)
52	8.1(2.5)	6.3(1.8)	3.0(0.5)	1.0 (—)	4.6(1.5)	3.8(1.3)	2.0(0.6)	2.0 (—)

出典：総理府統計局「就業構造基本統計」

注：各年7月1日現在。調査標本世帯は約33万世帯。

()は転職希望者、追加就業希望者の数を有業者数で割ったもの。

表 6 就業希望の無業者の有業者に対する比率

(単位: %)

	男				女			
	総 数	40—54歳	55—64歳	65歳以上	総 数	40—54歳	55—64歳	65歳以上
全 数								
昭和43年	4.9	1.4	5.7	8.6	34.5	21.8	19.7	21.8
46	4.9	1.4	6.0	10.3	37.1	22.9	23.2	33.9
49	4.4	1.5	6.0	12.3	41.1	27.3(27.6)	27.1	33.8
52	6.0	2.1	9.7	16.5	43.2	29.3	27.2	31.6
フルタイム就業希望								
昭和43年	2.0	1.1	3.7	2.8	5.5	2.3	1.4	1.3
46	2.1	1.1	3.8	3.8	5.7	2.6	2.1	1.6
49	2.2(2.3)	1.2(1.2)	3.7	4.4	6.4	3.4	2.6	1.9
52	2.9	1.6	5.8	4.9	7.5	3.9	2.9	1.5

出典：総理府統計局「就業構造基本統計」

その理由と大小は転職希望者と同じである。

現に仕事をもたないが就業を希望している者は、近年になって激増しており、この増加率は中年より高年層に、男より女に強い。表6にみるように、昭和43—52年の9ヵ年に男は有業者に対し6%から10%へ、女は同じく20%から27%へと伸びている。65歳以上の場合、その数字は男で激増して、この間に9%から17%へ、とくにフルタイム希望は3%から5%になっている。65歳以上になっても女子は22%から32%へと増えている。

就業面では需要が少い年齢層で求職希望者が激増していることは、高齢者の賃金を抑制する傾向を強めるものである。

III 女子労働力の高齢化・年金・賃金

(1) 女子労働力の変質

1) 女子労働者と年金政策

いま労働力の量よりも質的な変化が社会保障のなかに新しい課題を作り出している。その中で注目すべきことの第1は、これまで男子よりも優遇された女子の年金に対する再認識の問題である。周知のように厚生年金では女子について保険料率が低く(現在は標準報酬に対し男9.1%, 女7.3%), 支給開始年齢も早い。一見、女子保護とみえるこの措置も、女子は一般に若年層に偏っていること、結婚前後に退職することが多いこと、したがって、いわゆる保険料の掛け捨てになることが多いこと、また長期にわたって賃金労働者として働きつづけた場合も同時に入社した同じ条件の男子よりも低賃金がひどくなること、女子は高齢になったとき新たに職を得たり、勤め先を変えることは困難が多かったこと、などで年金についての支給条件は、男子よりも遥かに有利であることが、当然のこととされたのであろう。

この前提は、いま大きく変化してきた。いま労働省賃金構造統計によって、女子労働者の平均年齢・平均勤続年数をみると、10人以上の企業では高齢化・長勤続の状態は下記のように、極めて明確にあらわれている(注・カッコは1000人以上企業)。

	平均年齢	平均勤続年数
昭和33年	26.1歳(25.7歳)	3.9年(5.5年)
43	29.0 (27.0)	4.1 (5.1)
53	34.0 (30.1)	5.8 (6.1)

数字にみるように、過去20年間に平均年齢は8年以上、勤続年数も2年間増しており、その高齢化のスピードが早いこと、労働生活が若年時に始めるより中高年で始まる者が多いことなど、質の変化が、ここに現われている。それは変化の一例であり、女子労働者とは短期雇用の若年層という姿は、既に消えている。いま40歳以上の女子労働者が4割を占めている。

これまで婦人の年金について公式のような考え方があった。第1は女は必ず妻となり、そのまま老後を迎えること、したがって老後の生活は被用者年金の場合は、夫の年金の被扶養者であり、離婚すれば夫の年金から切れるのは当然とみる考え方(国民年金の場合、被用者年金被保険者の妻は任意の加入)である。第2は妻は無業との前提である。夫の年金には配偶者ある者に加給年金があり、夫の死後は、妻が若くとも(男が配偶者として遺族年金を受ける場合は60歳以上)遺族年金を受けられる。

ところが機能的には、前者の考え方に対して、自己の老後を自己で守る考え方が強くなり、しかも労働需要が存在すれば、妻でない形で(妻であることをやめて)みずから被用者年金の被保険者となることで、中年以上の雇用労働力化を促進することになる。後者の考え方に対しては、年金の配偶者加算分が低いために老年になったときを考慮して国民年金に任意加入するか、無業でなく自営自活を積極的に行わせることになる。

これまでの年金が暗黙のうちに、婦人は必ず妻、妻は必ず無業、という前提に立っていたことが、現代の女子労働力上昇の時代には適合しなくなっている。

年金における無業の妻に対する考え方は、①夫の被扶養者年金を受ける、②独立の個人として国民年金のように個人単位の年金を受ける、の二つがある。上記の変化は、いま①夫の死後に遺族年

金を受け、同時に国民年金を受ける、②夫との離婚のために当初の計画であった遺族年金を受けず、任意加入で加入しなかったために国民年金も受けぬ、という両極の高齢女子層が並存する事態に対して、積極的な対応策を生み出すことが容易になった、と考えられる²⁾。

2) 労働政策と年金政策の跛行

現代における女子労働者の地位は男子に比して低い。後述のように中高年女子労働者の激増、とくに高年層の急増が進むなかで、質的には男子に比して賃金が低い上に、年功性に乏しく、これを加速する労働基準法上の女子に対する高い基準——その改廃については極端に意見が分れるが——のために安定的持続的な労働条件に恵まれない等の問題がある。

これを年金財政からみれば、給付に対して男女差が少く、かつ老齢年金支給期間が男よりも一般に長い（支給開始年齢と平均余命の双方差）にも拘らず、保険料が少く、被保険者1人あたりコストが高くなる傾向をもつ。しかも労働政策面では、女子労働者に対する男女差別の撤廃——深夜業・1日労働時間・休暇・休日・旅費・安全・衛生など——と、男女同一条件の設定——賃金、定年、昇進など——は大きな課題である。外国では雇用（職種など）制限の撤廃、積極的な女子登用政策の推進が進んでいるが、日本では労働者の採用、訓練の段階から差別が強く残っている。

そこで男女差別の撤廃を強行するときは、一方では労働組合から女子労働保護の存置を求める理由となっているが、現在の低い労働条件のまま残業増・深夜業従事などで、男に比較して、一層労働条件が悪化する傾向、逆に一般的差別を廃することによって女子労働者の地位が改善されるとする主張のように、有能な女子管理職専門職が多くなって、

女子であるために低くなっている地位を上げ、能力を一層伸張するという傾向と、双方の主張が予想どおり生じる可能性がある。

そのいずれの可能性が強く現われるかは労働力需給の量、質と、団体交渉における差別撤廃に対する対応によって変化するために、現在では断定不能である。

年金行政の側からみて、男女差別撤廃は労働面における差別撤廃と対応しなければならない。例えば女子の定年が男子より5歳低ければ、年金支給開始年齢が低いことの理由のひとつであり得る。しかし、定年における男女差が認められない場合、この面においては、男子の5歳差別が認められないことになる。

これからの女子労働者激増が、年金行政にどのように影響するかは、雇用、賃金の双方から注視しなければならない。それは女子雇用の女子年金に対する影響よりも、女子雇用の動因が、男子の賃金水準・雇用安定と密接な関係をもち、世帯単位での労働力率が何によって変化するか、という複合的な年金・労働力双方の政策の焦点となるからである。

(2) 中高年女子労働者の増加

1) 女子労働力の増加

就業構造調査では昭和43—52年の9ヵ年に、40歳以上の賃金労働者では男52%に、女は93%も増加した。近年、労働力調査によると昭和50—53年の間に非農林業の雇用量は男が11万人増（0.4%）と保合に近いのに女子は76万人増（6.6%）、うち常雇労働者は男が減り、女は増加、また臨時・日雇については男子が17万人増（14%）と大きい、女子は35万人増（19.6%）と男の倍。さらに500人以上事業所は男女ともに減り1～29人で増加が明確である。さらに40歳以上の労働者は男48万人増（4.7%）と大幅に増えたものの女44万人増（9.4%）と、さらに男を上まわった。

この数字から近年の雇用増とは40歳以上女子の雇用増であること、その働く場所は500人以上でなく1～29人の小事業所に増えていること、またそれは女子の低賃金を反映して低コスト政策を強

2) 厚生省の調査によると、15歳以上女子人口のうち公的年金に加入している者は2551万人、これを単身・夫婦別にみると、最も多いのは国民年金加入の妻1482万人、ついで自身も被用者年金に入っている妻451万人、同単身者397万人、残りは国民年金加入の単身者220万人。つまり夫婦であっても4人に1人は被用者年金に入っており、女子全体の3分の1が厚生年金加入者であることは、妻の年金が無職者年金と限らぬことを示す（厚生省年金局「年金制度の適用及び受給の状況に関する調査」・昭和52年3月度）。

表 7 非農林業における雇用労働者増減

(単位: 万人)

	総 数	種 類		規 模 別 (民間)			中 年 以 上	
		常 雇	臨時日雇	1—29人	30—499人	500人～	40—54歳	55歳—
実 数								
男 子								
昭和50	2458	2336	122	759	707	669	704	261
51	2487	2366	121	781	724	663	737	262
52	2495	2366	129	804	722	651	763	264
53	2498	2361	138	818	722	634	781	265
女 子								
昭和50	1159	991	168	440	340	242	334	97
51	1195	1016	179	457	360	239	357	107
52	1242	1039	203	484	370	241	377	112
53	1271	1057	214	500	380	237	390	118
変化率 53/51								
男 子	0.4	-0.2	14.0	4.7	-0.3	-4.4	6.0	1.1
女 子	6.6	4.0	19.6	9.4	5.6	-0.8	9.2	10.3

出典: 総理府統計局「労働力調査」(歴年平均値)

表 8 年齢別にみた所定内給与男女比較 (10人以上企業中卒以下) (昭和53年 6 月)

(単位: 100円)

	40—44歳	45—49歳	50—54歳	55—59歳	60—64歳
第1・四分位数					
男 子	1,450	1,430	1,375	1,155	996
女 子	701	708	714	694	668
女/男(%)	48.3	49.5	51.9	60.3	67.1
中 位 数					
男 子	1,731	1,744	1,743	1,468	1,218
女 子	844	859	878	848	808
女/男(%)	48.8	49.3	50.4	57.8	66.3

出典: 労働省「昭和53年賃金構造基本統計」

く推進していることがわかる。

2) 女子中高年層の低賃金

中位数について男女の賃金を比較すると、中卒の場合(40歳以上については高卒よりも中卒の方が多く、50歳以上では中卒が高卒の3倍に近い)で、女子労働者の賃金は男子の半分である。男子も40歳を超えると年功性が消えるが、女子の場合は、どの年齢をとっても7～8万円にvariしない。ここから、男子の残業の割増賃金・期末一時金・退職金などを考慮すれば、男子常用労働者に代えて女子非常用労働者を置き換えれば、名目コストは1人あたり男の4割前後という考慮が働く。

この場合、女子労働者の既婚者比率はすでに過半数を超え、中年以降の新規入職者としても若年

女子よりも好まれていることに留意しておきたい。企業にとってはコストとして、賃金が低く、そのフリンジ・ベネフィットへのハネ返りが極めて小さく、しかも安定的な労働者である。

(3) 中高年女子労働力化の背景

1) 循環的要因と構造的要因

低下しつつあった女子労働力率が昭和50年45.7%から53年47.4%へ逆転した。労働白書はこれについて、需要要因として①産業構造の変化とくに第三次産業の需要増②一般的労働需要の増加、③賃金上昇率が男子より低い、供給面として④育児負担の軽減、をあげた。この分析結果によると昭和50—53年について5歳未満児扶養率、三次産業就

業者比率、女子賃金比率、有人倍率の順で女子雇用の増加要因が説明されている（昭和54年白書・参考資料）。しかし当面の課題は女子一般でなく、40歳以上層における低賃金供給であり、一般的産業構造の変化よりも、技術水準の高位分極化から生じた多量の熟練不要職種の出現と、世帯単位でみた中高年男子の相対的低賃金化と雇用不安に対する家族の対応としての主婦労働の増加の、二つの動きを注意すべきものと考ええる。労働需要因から高賃金コストとみられる男子中高年層が排除され、新たに求められたものが短期訓練または熟練不要で相対的低賃金で済む層であり、それが中高年女子労働力のニーズに合致していたのである。

したがって、この層は長期的に、幼児扶養率・三次産業比率とは無関係に増加しつづけるであろう。

その多くは労働組合が未組織であるが、商業、サービス関連の全国組合のなかで、女子パート労働者を主対象とする組合組織化の動きが現に強まっている。これを従来の組合がサラリー労働者を作り出す努力を重ねたのに対して労賃労働者としての特徴をもつ「短期または不定期雇用・高賃金・フリンジベネフィット欠如の新しい形の労働者」として変化させる動因をもつ、とみる。

2) いわゆる専業主婦の減少

年金政策の基礎に賃金労働者の妻は大部分が無業であるとの前提があったが、これが、いま崩れ

ている。石油危機直後の昭和49年を除き、就業構造基本統計に現われた女子有業者は、年々増加し、その有業率（人口に占める有業者の比率）は男子が停滞ないし減少しているのと対照的に、上昇の一途をたどっている。

これを昭和40—52年でみると、45—54歳層で、女子の有業者が257万人から430万人へ、7割の増、有業率は50%から60%へ10ポイントの増である。女子の特徴は、この間に45歳未満の有業者は殆ど停滞しており、女子有業者の増加が45歳以上に集中していることである。

これは無業者の中にも、潜在的には機会さえあれば収入のために働きたい、とする「就業希望の無業者」が増えていることを示す。同じ統計で人口に占める有業・就業希望の無業者、その他の無業者と分けてみると、その他の無業者（就業希望なし、という意味で純専業主婦の比重を示す、とみる）は、40—54歳で、いま5人に1人、55—64歳層で5人に2人しか存在しないことが分る（表9は年齢区分が表8と異なる点があり同一年齢層は不明、ただし結論に差は生じない）。表8-2にみるように、その他の無業者の全体に占める比率は64歳までは低下しつづけている。

この中で特に注目すべき点は、第1に65歳以上になって、なお女子の有業率は15%、これに就業希望者を合算すると2割に達することである。55—64歳層で有業率44%、就業希望率12%と比較しても、女子の年金支給対象年齢で、その有業率は国際的にも³⁾ 過去の日本の経済に比較しても、異常に高いというべきであろう。

なぜ中高年女子が働くか。昭和52年の労働省婦

表 8-1 女子の中高年有業者・有業率

	15—44歳	45—54歳	55—64歳	65歳以上
有業者(千人)				
昭和40	12,072	2,569	1,431	509
43	13,100	3,207	1,753	694
46	12,847	3,535	1,947	703
49	12,342	3,849	1,956	681
52	12,755	4,298	2,242	808
有業率(%)				
昭和40	47.9	50.5	37.7	14.7
43	50.3	58.2	42.8	18.1
46	48.9	58.8	43.5	16.7
49	46.2	57.8	41.2	14.4
52	47.9	59.7	43.5	14.9

出典：総理府統計局「就業構造基本調査」

3) 日本の労働力率は65歳以上についても、つぎのように高率である（ILO労働統計年報1977年版による最新数字）。

	男	女	年
日本	42.4%	15.4%	1977年
カナダ	23.6	8.3	1971年
オーストラリア	22.2	4.2	1971年
アメリカ	19.4	7.8	1976年
イギリス	19.3	6.3	1971年
西ドイツ	10.0	4.1	1976年
スウェーデン	12.6	3.6	1975年

表 8-2 中高年女子人口に占める就業希望者

(単位: 1,000人)

	人 口 数 A	有業者	無 業 者			比 率 (%)		
			就業希望(求職中) B C		そ の 他 D	B/A	C/A	D/A
40—54歳								
昭和40年	8,386	4,469	895	337	3,022	10.7	4.0	36.0
43	9,027	5,334	1,257	489	2,436	13.9	5.4	27.0
46	9,732	5,759	1,405	522	2,568	14.4	5.4	26.4
49	10,661	6,165	1,702	658	2,794	16.0	6.2	26.2
52	11,397	6,832	2,001	767*	2,564	17.6	6.7	22.5
55—64歳								
昭和40年	3,793	1,431	233	67	2,129	6.1	1.8	56.1
43	4,094	1,753	384	123	1,957	9.4	3.0	47.8
46	4,474	1,947	451	133	2,076	10.1	3.0	46.4
49	4,752	1,966	534	158	2,252	11.2	3.3	47.4
52	5,150	2,242	610	177	2,298	11.8	3.4	44.6
65歳以上								
昭和40年	3,456	509	78	15	3,378	2.3	0.4	97.7
43	3,834	694	153	40	3,681	4.0	1.0	96.0
46	4,213	703	187	41	4,026	4.4	1.0	95.1
49	4,739	681	232	49	4,507	4.9	1.0	95.1
52	5,409	808	255	48	5,154	4.7	0.9	95.3

出典: 前表に同じ。* は 35—54 歳結果から推定。

人少年局「婦人の職業設計に関する調査」によると、30代では「生活費のため」が2割、しかし40代で3割、50代以上で4割と、年齢とともに高くなり、反対に「ゆとりある生活のため」「子女教育、老後のため」が減る⁴⁾。この傾向は60歳台前半まで、同種のどの調査にも現われるが、労働省調査は女子のみを対象とする点で、意味がある。

顕在・潜在双方の有業者数が多くなるにつれて、経済自立し得る女子人口が増えると考えられる。

(4) 就業状態の特徴

1) 専門的就業者

中高年女子就業者の割合が増加する中で、その就業の緊急性が課題になろう。収入のために働く者が多いが、その緊急度を、年間就業日数の多少、

継続就業希望意思、休止希望（仕事への消極度）からみる（昭和52年就業構造基本調査による）。有業者を100とすると、年間労働日数200日以上の者の比率は

	全 数	45—54歳	55—64歳	65歳以上
女	75.5%	72.9%	64.5%	54.3%
男	89.7	90.1	81.6	63.2

であって男子に比し格段に低いことはない。

継続して今後も現在の仕事を続けるか否かについて、女子全体で8割（男の場合8割5分）であるのに対して、中高年女子の方が高く、どの年齢をとっても9割弱前後である。

代りに、「追加就業希望」は若年層に比し極めて低率である。

「転職希望者」の率は全平均に比し半分以下と少率である。しかし、その中で現に求職中の者の比率はかなり高い。実行力に富むとみられよう。

「仕事を休止したい者」の割合は、全女子で5強であるのに、55歳を超えると急増する。この傾向は男よりも強く現われる。

4) 就労の動機（婦人少年局「婦人の職業設計に関する調査」）

	初めての就職者			一旦中断、再就職者		
	生活費	ゆとり の生活	老後 教育	生活費	ゆとり の生活	老後 教育
30 歳 台	16.6%	4.9%	7.7%	25.0%	11.0%	6.5%
40 "	28.4	7.8	9.0	35.9	12.1	12.4
50歳以上	36.0	6.3	6.7	45.5	9.0	7.7

「追加就業希望者」「転職希望者」とともにその年間収入は「継続就業希望者」よりも、男子に比してさえ、かなり低い水準にある。

「なぜ追加就業又は転職を希望するか」を転職希望者についてみると、表9のように収入・能力・時間をもっと活用したい、などの理由からみて、

表 9

	総 数	40—54歳	55—64歳	65歳以上
追加就業希望率 (対有業者)	4.6	3.8	2.0	0.5
理 由				
収入が少い	1.6	1.8	1.1	0.0
知識技能を生かしたい	0.7	0.2	0.1	0.0
時を活用したい	0.5	0.4	0.2	0.1
仕事が一時的	0.4	0.2	0.1	0.2
転職希望率	8.1	6.3	3.0	0.6
収入が少い	2.1	2.0	0.9	0.2
負担大きい	1.9	1.6	0.0	—

単なる生甲斐、趣味の労働ではない。

2) 雇用労働者

高年就業者は、しばしば農業・小売業などの「家族従事者」とみられているが、実態はそうでなく、55—64歳の女子の場合、雇用労働が41%を占め、家族従業者37%を上まわっている。内職に従事する者は4%で低率であって、女子の就業は、かなりの程度賃金労働に従事している。

これは45—54歳において雇用労働者53%と高率になって、家族従業者30%を大きく上まわっていること、この雇用労働者率が家族従業者よりも多くなったのは昭和43年と46年の中間期であって、とくに非農林業では45歳以上は各層ともに女子雇用者は10年倍増の勢で激増していることなど、すべて中年以上の女子労働者が単に景気循環の過程で増減するのではなく、雇用構造の変動として増えていることに留意すべきである。

なお雇用労働者の特徴は45歳以上で有配偶者の数、比率が増えていることである。有業者に占める有配偶者の割合は次表のとおりである。

いま40—54歳層について就業希望の女子無業者の、世帯主年収をみると、過半数の者が平均以上の高収入を得ており、平均所得は現に就業中の男

	40—54歳	55—64歳	65歳以上
昭和40年	74.2%	62.1%	42.8%
49	80.7	63.1	44.6
52	82.3	64.7	45.8

(出典：前表に合じ)

子40—54歳層年間所得にくらべて特に低いということはない。所得が低いから中年主婦が働きたい、というのではなく、無業より就業者でありたいとする要因がかなり作用している、とみる。

III 企業における中高年層政策・労働政策と社会保障政策との総合的統一

(1) 現状に対する解釈と政策

1) 価値基準の混乱・分裂

労働政策と福祉政策、企業効率の向上と弱者救済、新規雇用の創出と生産性向上、これらが対句として相互に斥け合うもの、と理解される限り、日本における高齢化政策は進展をみない。

ところが、これについて企業の実務的行動と、経営全体の利益を代表する立場からの雇用維持政策の提言とが、相容れない。企業に対する短期解決の手段が減量経常（雇用削減）であり、その対象者が中高年層であれば、外部から長期的雇用政策を説いても、理解されつつ実行はされない。

同様のことが政府と経営者の間にも存在する。定年延長、中高年雇用特別措置法にもとづく各種給付金等と、企業における雇用の場に対する政策的発想は両立が困難である。企業労働では、あたかも55歳以上労働者の一部を切り離して処遇するような雇用促進方法は、なじまない点があろう。

労働組合は定年延長、退職金抑制について、多くの論議を起すが、これを組合員自身の姿として真剣に対立することが、遺憾ながら十分でないため、激増する高年労働力が放置されている。

事態の緊急性・重大性が十分に知られていない。ここには、個別企業側の静態的把握——合理化の一環は雇用減、その結果は中高年減員となる——にとどまる。これに対して、労働組合は消極的で、大きな地殻変動が進んでいるにもかかわらず、若年層組合員の態度には時代の変化を十分につかん

でない。

これに対し、雇用政策、年金政策の政策当局は時代の必要に応じて中高年雇用のあり方も、社会保障、保険年金のあり方も変えようとするのは、内容とタイミングの正否は別として、早ければ早いほどよい、として積極的にとり組む必要がある。

このような静態的把握に対して動態的には積極的雇用政策、年金をめぐって提起された完全雇用政策と社会保障政策の調整は、今漸く計画化の緒についた段階にある。

2) 具体的な課題（企業）

公的年金の整備以前の問題として、定年制・退職金（年金を含む、以下同じ）・賃金の三点について、企業レベルから問題を解く。

第1：定年延長は慈恵的な労働者保護政策ではなく、労働者自身の意思に反して遊休化し、または遊休化する危険のある労働能力を活用して完全雇用に転じる積極的な経済政策である、とする把握。そこから中高年に至る以前から、労使双方の能力開発・変化への適応に対する企業内教育・その限界における社会教育の新しいあり方が生れる。

第2：退職金は従来の労働者足どめ機能・追いつき機能を超え、老後をより価値づけるための生活資金（公的年金を生存資金とするのに対して）として独自の機能をもつもので、永年勤続労働者に対する企業の社会的責任を示すとともに、円滑な労働力の回転を図るための必要コストとして、とくに企業年金を主体として税制面から再検討を図るべきこと。

第3：賃金における年功性とは、実質賃金が低位にあった時代には家族扶養責任を全うする手段として意味があったが、現代においては企業における社会的最低賃金を超える部分を企業における労働者に対する政策的配分部分（例えば能力賃金政策）に変え、全体を労使合意の下に、採用・訓練・配置と生涯生活、能力開発計画を融合して長期ビジョンにより策定すること。労賃労働者に対しては簡明であるが公正な積極的高賃金政策をとること。無計画な期末一時金、割増機能を失った残業等の割増賃金を再検討すること。

以上の三点が改善されることによって、労働権

と老後休息権のあり方を整理し得る。

現在の、「人が余るから選択定年制で誘導」「定年延長の代りに再雇用、勤務延長」「企業の一方的選択によって出向・転籍による老後生活保障」などの、長期視点を欠いた方式が、労働者にも企業にも、労働力の活力喪失による経済効率の低下をきたしていることから再認識されねばならない。

3) 具体的な課題（定年と公的年金）

現実には労賃労働者の形で中高年層（とくに中高年女子）の雇用は拡大している。しかし従来の公的年金未成熟・家族扶養の変質などにより、65歳以上労働力率は国際的にも極めて高い。しかも労働条件が低く、労働を継続するか引退するか、そのいずれとも決しかねる期間が長い。

厚生年金の老齢年金は創始のときは「養老年金」の名称をもっていた。「老人をいたわって安楽にすごさせる」語義に即せば、一定条件下に引退・休息を促進する名称である。労働者の引退志向は、ほぼ65歳とされるが、ある時期からの養老年金と、それまでの賃金との接点を明示することによって、労働からの引退・個人独自の老後生活への切り換えを円滑に行うことができる。

この意味で公的年金はコスト、生活、価格の三面から再検討することによって、雇用との関係を明確にすることができよう。

第1：現行の社会保険形式に依存する限り相互扶助、連帯性が強められねばならないが公務員共済等の公的年金は厚生年金プラス企業年金（公務員等についての職域年金）の複合であるから、これを分けて、純公的年金部分の最低限保障を明らかにすること。

第2：完全雇用が充実した公的年金を作り得るものであるから、中高年層の不完全就業への対策（定年延長策はその一部にすぎぬ）が年金政策と表裏一体でなければならず、不本意な労働からの引退を防止すべきこととともに、労働能力・労働継続意思のいずれかを欠く者に対しては早期養老年金・減額年金等の弾力的な方法により、賃金・年金の生活を区分すること。

第3：公的年金を補完する企業退職金（とくに年金形式のもの）については企業間通算制などの

便宜を図り得るようにすること。

第4：女子の年金受給者は今後激増するがその職域拡大，そのための能力開発と，職域拡大の阻害因除去のための方策が必要であること。

(2) 賃金・年金と補完的雇用政策

1) 老人就労の不確定性

65—69歳層の男子有業率は昭和52年に61%で，60%は仕事を主，とする者である（就業構造調査）。この場合，就労する者の意思は，収入のための労働から，生甲斐労働まで多様である。最低賃金制，安全衛生その他労働基準，職務再編成などの面では未検討の分野が多く，そのために就労の場が狭められている可能性がある（老人に法定最低賃金額が高すぎるなど）。

就労の時間的形式・職務内容・賃金決定などについて労使の具体的な検討は不十分であり，賃金・年金の選択をせまる資料に欠ける。

2) 老人の職種その他職域の存在

高年以上の層について，①労働能力のある限り働くとは老人の職場を作ることでない，②老人独

自の特性を活用するために老人団体として働く必要，の二つの見解がある。

その双方が並存し得るが，選択と職務設計と労使双方からの資料は不十分である。

*

*

中高年層をめぐる環境の激変に対して長期的に賃金生活，年金生活の区分を明確にした雇用・社会保障計画のためには，現実的には世代階層別の課題から明らかにされるべきであろう。企業の短期雇用政策と労働者の長期職業生涯計画を単一のものとして明確にされなければならない。

この場合，慣行を固定化させる制度の枠が強すぎると，変化する環境と政策対象に，うまく適合しなくなすることを留意すべきである。例えば年金支給開始年齢を60歳から65歳に変えるには多大の時間を要するのに，50歳台の定年が改まらず，年金が失業保険金の代用となって，つぎに年金の開始年齢変更を遅らせる。この例は企業での人事慣行・退職金などにも強く現われている。その矛盾をどう改めるかが具体的課題となる。