

あるいは昭和2桁はとても長生きできないということかもしれない。いずれにせよそうした中で社会保障の受益者が増加し、負担者が減少することは明確である。

国民1人1人の意識が制度を支えることなしには、社会保障もまた成り立たない。先ほど言ったレーガンの一般教書は、福祉を削って国防を強化するというのが新聞の見出しになっているが、なぜ社会保障を縮めるのではなく拡充しなければならないのかという理論と、福祉のロジックを築くことは、緊急な課題だと思うが、のみならず社会保障を築き、推し進めていくエートスを、つくり

出し強化していくことが必要なのではないか。福祉社会への道を歩むか、反福祉的な社会を選ぶか、それは21世紀へ向けて、いま別れ道にある。21世紀にいたる短い時間に、そういう非常に重要な課題に取り組まなければならないのではないかと、私は考えるものである。

このあとお2人の学者が学問的な報告をなさる、私は前座であるので、時間を若干残して、余命ではないが、時間をお2人の先生にお回しすることが、私のシンポジウムへの貢献であろうかと思うので、よろしく願いたい。

【レポート】

社会保険ニーズの変化

——労働のサイドからの問題提起——

信州大学教授 高 梨 昌

ただいま阿部先生から大変高邁なお話をうかがいましたが、私は労働経済学の面から、ご案内しましたテーマについて、私が日ごろ考えていることを、皆さん方にご披露をしたい。

日本の社会が21世紀に向けて高齢化、女性化、情報化、国際化といわれますように社会経済環境の変化の時代を迎えている中で、社会保障制度がどのようなインパクトを受けるのか、これを労働サイドの面から、問題提起してみたい。

ご承知のように老齢年金制度は——いま国会で年金法の改正として進みつつありますが——年金財政の収支の均衡を図る必要がありますが、社会的公的年金の負担能力に限界があれば、年金給付に伴う支出を削減する以外にない。そのためには収入に伴う労働に、可能な限り就く期間を長くし、年金給付開始年齢を高齢化させることが必要である。つまりここでは産業社会が高齢者の就業もしくは雇用可能な上限年齢を、どこまで高めることができるか、また政府はそれを政策的に支援す

ることができるかという課題が、ここに提起されていると思う。

また日本の高齢者の特徴ですが、どの意識調査を見ても、かなり就業意欲が高い、つまり働くことに喜びを感じている高齢人口が大変多いということです。これは社会の活性力を維持するうえで、大変望ましい状況であります、この高い就業意欲を社会的、経済的に、どこまで充足できるかということが課題となる。

以上言いました年金の財政負担能力、産業社会での雇用機会の提供能力、それから高齢者の就業意欲、これらのすべてを満たす年齢が高ければ高いほど望ましいことになります。差し当たりいまの政府の政策目標としては65歳が、労働からの引退年齢として線引きをされている。これを70歳まで持っていけるのか、持っていけないのかはともかくとして、差し当たりは60から65歳に、どのように就業可能年齢を、特に雇用労働分野で引き上げることができるかということが目標であって、

今国会に提案されている高齢者対策の法律があるが、これでも60歳定年制の法律的な義務づけと同時に65歳までどのようにして雇用延長を図れるかということが、主要課題になっている。現状はそこまで容易にいきにくい状況であるけれども、21世紀を展望した場合にはもう少し就業可能年齢を延ばさない限り、とりわけ老齢年金は財政的にゆき詰まりを呈するのではないかと、私は危惧しています。

そこでその就業可能年齢を決める産業界の労働需要は、いまどのような変動過程に入っているのかということが、問題です。これが私がお手元に配ったレジュメの中に書いていることで、私は労働需要の構造変動については、3つの点に注目をしたい。

第1は製造業の労働需要は停滞過程に入ってきているということです。これに対して流通産業とかサービス産業を中心とする、これには情報処理産業も含むが、第3次産業の労働需要が増大してきている。このように産業別労働需要が、第2次から第3次産業に大きくウェイトを移しつつある。この傾向は変わらないと思う。ただ、この際、製造業労働需要の停滞とは言っても、昭和30年代に始まった高度経済成長をリードしてきた金属、機械工業などの重化学工業が、エネルギー革命で石炭産業が衰退したようになるとは言っているわけではない。製造業はあくまで日本の基幹産業であり続けると思うが、そこで大量の雇用労働需要が発生するという時代はほぼ終わったということです。これに対して労働集約的産業である流通産業とか、サービス産業での需要は、かなり増大傾向にあり、この傾向は変わらないだろうと思う。

そういう製造業と、流通産業、サービス産業の産業別の労働需要を比較してみると、かなり大きな違いがある。そこでの労働の内容はもちろんのこと、労働の形態にしろ、また労働時間の編成の仕方にしろ、また賃金形態にしても、製造業の場合とは大変違っている。そういうような違いに応じた労働政策や、社会保障政策が、当然そこでは必要になってくる。

私はなぜこういうことを強調して申し上げるか

といいますと、労働政策は、製造業の雇用労働を1つのモデルにして法律を組み立て、その解釈、適用を図りながら行政的にも執行されてきたと考えるからです。早い話が労働基準法は、第3次産業には非常に適用しにくい法律である。これは戦前の工場法を念頭に置いて労働基準法が組み立てられているからだと思う。また社会保障制度も、特に社会保険の体系も明らかに製造業をモデルにして組み立てられている。したがって、既成の労働や社会政策についてはその仕組みや制度そのものを変えない限り、大量化しつつある第3次産業労働者に対して、それは政策的に機能しにくくなるのではないかと。これが第1に私が主張をしたい論点です。

第2は、これは日本の労働市場の大きな特徴ですが、雇用形態別に労働市場が編成されているという特徴がある。通常、本工、臨時工、社外工というカテゴリーで呼ばれてきていますが、そのうち比較的雇用が安定しているとされる終身雇用、年功賃金の本工、正社員、この労働需要はほぼ停滞過程に入ったのではないかと。これに対して臨時、この場合臨時工と言っても、昭和30年代から40年代はじめの工場労働における臨時工のタイプとは違って、そうでない流通産業とか、サービス産業など第3次産業で急速に雇用が伸びているパートタイマーとか、アルバイトとか、こういう臨時タイプの労働者が急激に増えている。それから社外工、これは造船、鉄鋼業とか、建設の労務下請けなどに見られる雇用形態で、製造業では生産工程業務に従事する社外工制度というものがあって、これが昭和20年代には大きな社会問題とされていたが、これに対して今日の社外工タイプというのは、派遣社員形態で急成長をしている。これは事務、管理部門とか、間接業務部門に他社に雇用された労働者が、本工・正社員や臨時・パートと並んで同じ職場で働いている。こういうことでパートタイマーとか、派遣社員という雇用形態の労働者が急速に増えてきている。

日本の雇用慣行で、終身雇用、年功賃金とされている労働者というのは、学卒と同時に企業に入職して、ほぼ定年まで勤め上げていく、こういう

ような終身雇用的で、企業に定着した労働者群であったが、パートタイマーとか、派遣社員というのは、そうではなしに中途採用労働市場で働く人達である。中途採用タイプの労働市場がいま急激に拡大してきている。伝統的に中小企業労働市場はそうであったが、大企業労働市場もそのようになってきたということを申し上げたい。

この場合パートとか、派遣社員になると、それほど雇用は長期継続するわけではない。もちろんパートタイマーという場合、統計的には短時間就業者をパートタイマーとして捕捉するが、日本の場合には雇用形態別労働市場が伝統的にあったために、あなたはパートですかと聞くと、その結果の数値は倍ぐらいになる。そういうようなことで実際にはパートで働いている人達でも、フルタイマーの正社員とほとんど変わらない仕事に従事している方々もおられるし、また地方に行くと、パートの人の勤続年数が比較的長い、企業への定着度が良いという傾向がみられる。そういうことでパートのすべてが、企業間移動を頻繁にする労働者とは私は見ていない。企業に定着して、だんだんと基幹的な従業員として、企業に定着をして、昇進、昇格をしていくパートタイマーも見られつつある。たとえば外食産業ではいま店長代理ぐらいが出ている。そういうことでパートとか、派遣社員というのは全部、不安定雇用であるとはいえないが、従来の終身雇用、年功賃金の労働者とは違ったタイプであることはいうまでもない。

こういうようなパート、派遣社員形態が、サービス経済化とか第3次産業化という産業別労働需要の変動に対応した雇用形態で増えてきているということである。ただ、これはのちほど申し上げるが、パートと言っても労働時間で測った場合、これからフルタイマーの正社員の場合でも、労働時間短縮運動が完全週休2日制、その他で進むので、労働時間の面ではほとんど違いはなくなっていくのではないかと。だから言ってみれば日本の労働者のほとんどがパートタイマー化するという現象になっていくのではないかとということにも留意したい。現状でも完全週休2日制の企業のフルタイムの正社員の就労日はだいたい4日半ぐらいで

あるが、一方日本のパートタイマーは、比較的労働時間が長くて、だいたい週4日労働が多い。だからパートとフルタイマーの間では半日ぐらいの差しかない。そこでフルタイムの正社員の方もフレックスタイム制とか、週休2日制で労働時間が短縮していけば、労働時間という尺度では、パートタイマーとの区別はできなくなる。こういう問題があるにしろ、少なくともその雇用形態は違っている。

その次に強調したい第3点として、年功的な労働秩序に立つ労働者群——私はこれを半熟練労働のタイプと言ってきた。学校卒業と同時に入職し、オン・ザ・ジョブ・トレーニングで、しだいにキャリア形成して、熟練・技能を高めながら昇進、昇格していくという労働者群である——こういう半熟練労働タイプの労働需要はほぼ停滞過程に入ってきた。これに対して専門職とか、技術職、こういう知的熟練を必要とするホワイトカラー労働需要が急増過程に入ってきているということを、私は強調したい。

それを促進しているのはME技術に代表される技術的進歩である。こういうME技術というのは労働を節約させる効果を持つが、これによって専門技術職労働と不熟練労働とへ二極分解するのではないかという説もあるが、現状を見る限りそうではなしに、むしろ知的労働需要の方がはるかに高まって、二極分解をしていないのが実態である。ME技術は一口で言ってしまうと情報処理技術だが、これらの情報処理技術は、大変知的熟練を要する労働で、まさに人間でなければできない労働であり、その必要度はますます高まってきていると私は見たい。そしてそのような専門技術的な労働に従事する人達が、これから急速に増える。

従来専門技術職と言えば医師とか、教師とか、弁護士とかが自由業として挙げられてきたが、最近増え始めたのは企業経営の生産計画とか、販売計画、設備投資計画とか、新製品の開発研究とか、こういうような労働に従事する企画職とか、研究職とかの専門職が増えている。また情報処理技術者、これも専門職で、こういうようなことで専門職需要が急速に増えてきている。これが国民の高

学歴志向とうまくマッチして専門・技術職の労働力供給を増やしているのです、日本の社会はなおのこと良好なパフォーマンスをしているわけだが、そういう方向にあるということである。

以上のような3つの点の労働需要のタイプの変動に私は注目をしているわけですが、そうなるかどうかというように起こるのか。先ほども言いましたが、社会保障制度の面で言えば、その中心的な柱は社会保険ですが、健康保険にしても、年金保険にしても、それらは被用者保険と、自営業者保険の2本立てで制度が成り立っているが、被用者保険というのはどちらかというと製造業の、しかも企業に定着をした、終身雇用の労働者に適用しやすい仕組みになっている。それ以外の労働のタイプには大変適用しにくい仕組みになっている。企業単位に労働者を客観的に長期間捕捉可能でない労働者が増えているわけなので、社会保険のシステムも変えざるをえない。変えるに当たっては被用者保険と自営業者保険との統合一元化、制度の一元化以外には最終的な方向としては考えられない。その意味では世帯原則ではなく個人原則で捕捉する、また企業レベルで捕捉せずに、個人、もしくは地域で保険集団を構成していくという方向で、システムを変えなければならない。こういう問題を労働市場の構造変動は提起をしているのではないと思う。

次に私が注目していますのは、レジュメの8ページのⅡの労働主体の変化の問題である。これは言うまでもなく第1点は高高齢人口の増大である。一般には高齢化社会と言っているが、私は高齢者社会という言葉しか使っていない。高齢者が急テンポで増えていくので、高齢化社会と言うのだと思うが、私は高齢者社会がいきまいたということである。

こういう高高齢人口が増えるということが、さまざまな問題を起こすわけで、まずこれらの高高齢者の労働能力、就業能力を維持、向上することが可能かということである。普通パート形態というと、不安定雇用で望ましい雇用形態でない、したがってフルタイム形態にすべきだということが、労働組合の運動方針に掲げられているが、パート

形態にはパート形態の良さがあるわけで、とりわけ高齢者になるとパート形態でなければ、それほど十分に能率よく働けないということがある。当然肉体的負荷が低い労働を期待するので、パート形態の市場を前提にして、それなりの市場の秩序化を図るべきだし、そこでパートで働く人達の就業条件の改善策を講ずるべきだと考えるが、そのような高高齢者の雇用機会の開発提供を、いったいどこまでできるかということである。

私は今年の国会で成立した労働者派遣業法の法律の作成に当たって政府の審議会での責任者として努力してきた。現在、7月1日施行に向けて、審議会が政令ならびに省令の議論を詰めているところで、だいたい今月いっぱいには原案をまとめるということで、作業が進んでいます。この派遣形態についても、さまざまな批判があった。この派遣形態の中でも、ビルのメンテナンス業務には高齢者が大変多く就業している。これら的高齢者向けの派遣事業をやっている業態がこれからかなり伸びると思うが、また伸びてもらわなければ、高齢者に十分な雇用機会を提供できない。そこで派遣形態によってこそ高齢者の雇用機会が提供できるという側面があるということ、決して過小評価してはならないのではないかと思います。

その際、あとで述べるように、高齢者の中に高学歴者が増えつつあるということがある。日本は進学率が短期間に急速に高まったために、世代間で学歴水準の大きな格差がある。同一の時代に生きる人々の集団の中に、大卒、高卒、義務教育卒の人達が混在しているのが日本の今日の社会の特徴だと思う。たとえば現在50歳代の人達の学歴水準は、4年制大卒は、旧制大学卒を含めて男性でも10%を超えていない。女性にいたってはコンマ以下である。40代でも女性は4年制大学というのは2%から3%の間である。だから学歴水準が高まったと言っても、世代間で大きなギャップがある。現状では高等教育を受けた高齢者はそれほど多くないが、これからそれが増えてくる。また労働需要の方も、ホワイトカラーの知的熟練需要が高まっていくので、ホワイトカラー出身の高高齢者が大変増えてくる。そこでそれに対応するよう

な雇用機会の提供ということを考えざるをえない。

どちらかと言えば専門技術職というのは、労働寿命が比較的長い分野で、肉体的負荷の高いマニュアルワークに比べれば、はるかに長いので、それだけ専門技術職向けの雇用機会を開発すれば、それに適応する高齢者が増えてくる。そういうことであるので、それをいかに政策的に、意図的に誘導していくかが、そこで問われている課題であろうと思う。

その際もう1つ、老齢年金制度との関連で問題になるのは、在職老齢年金制度である。在職老齢年金が雇用に対して、どういうインフレンスを与えているかということ、現状では60歳以降で収入を伴う労働についても、ある程度高所得になると在職老齢年金によって減額支給されるが、この結果、高齢者の賃金が在職老齢年金という下駄をはいて、低賃金になっているという実態がある。雇う側にとっては、それだけ賃金コストが節約できるということで、高齢者の雇用機会が拡大をするという側面もあるが、逆に言えば高齢者の収入水準が低下するという、もう1つの側面がある。

そこで在職老齢年金の支給についてはいま3段階の減額率があるが、その減額率を高めるか、支給を停止するか、そして65歳過ぎたら年金受給に当たってはそれにプレミアムを付けて支給するとか、そういうことで在職老齢年金制度の運用の仕方を変える必要がある。今度の厚生年金と国民年金の統合一元化で、ほぼ在職年金制度の見直しは先送りされてしまっているが、在職老齢年金制度の持っている雇用に及ぼす効果、影響を考慮して再検討する必要がある。これが労働主体の変容に伴う第1番の私の問題提起です。

第2は女子の雇用労働分野への大挙した進出に関する問題です。女子の雇用労働とのかかわり方というのは、戦後は若年未婚期には、必ず就業するというので、雇用労働分野に女性が大量して進出をしたわけだが、結婚、妊娠、出産を契機に、家庭に入って専業主婦となる、これが圧倒的多数を占めているのが現状です。こういうような若年未婚就業型に対して今日増えつつあるのは、職業中断再就職型である。これは結婚、妊娠、出産で

いったん家庭に入って、子育てが終わった30歳代半ばから、再度労働市場に登場してくるタイプです。またこういうような生活と労働の仕方をすべきだということを考えている女性群は、どの意識調査をみても6割ぐらいを占めている。事実女子の年齢階級別労働力率のカーブをみると、M字型のカーブとなっている。独身時代の労働力率が高くて、子育て中には労働力率が低くなり、また子育てが終わった30歳代半ば以降高くなるという、こういう傾向を示している。そして全体には谷も山も高くなるということで、M字型がそのまま維持されているのが、日本の社会の現状である。

アメリカの場合には、昭和30年前後にはM字型であったが、今日では一山で、谷が埋まってしまっている。日本はそのM字型を維持すべきだという、私は哲学を持っている。今度の雇用機会均等法も、M字型カーブを維持すべきだという発想に立っていて、その中で女子の再就職や再雇用制度についてのなにがしかの政府の援助措置を講ずべきだということが、法律の中に謳われている。また日本の女性の方もそういうことが望ましいということなので、職業中断再就職型のタイプの女性は、まだまだ当分というか、ずっと存在するのではないかと思う。

そうするとどういうことが問題となるかというと、若年未婚期就業型では就業期間が高卒で7、8年、大卒で3、4年で——大卒も高卒も家庭観が日本ではどうしたわけか、ぜんぜん違わないという特徴がある——結婚、妊娠、出産を契機に家庭に入ってしまう。ですからそれは短期就業ということになる。ところが子育てが終わって、いまは1人か2人しか子供を産まず、産む期間も3～5年と短縮されたので、下の子供が学齢期に達するのが30歳代半ばであるが、それから再就職して仮に60歳まで勤め上げると25年の勤続になる。だから再就職後の就業期間の方が長い。これが本格的な女性の職業展開期になると言ってよい。そこでそれに見合った雇用政策を対応させる、また職業中断期の社会保険をどういうように適用していくかという問題が、そこに提起をされていると思う。

もう1つの女性の生き方として、結婚、妊娠、出産にかかわらず、職業を継続するタイプの女性がいる。これが継続就業タイプである。女性は子供を産む際にはどうしても職を離れるということが起きがちである。これについては制度としては育児休業制度が対応しているわけだが、これはなかなか普及をしていない。普及をしない1つの障害は、育児休業期間中の社会保険料の負担の問題が1つある。本人負担ではとても耐えられない。企業負担にはなりようがない。また育児休業は半年とか1年であるが、この期間中は欠員になるので、欠員をどのような形で補充するのか、これを正社員で補充したのでは、育児休業が終わったあと、元に戻るときに職場がなくなってしまう。そういうことで問題としては、育児休業中の社会保険を制度的にどのようなにつなげるようにしておくかということと、育児休業中の欠員の補充の問題があるわけだが、欠員の方は、これは派遣社員で埋めることができると思う。派遣の場合には有期派遣を受けることができるので、そういう派遣形態の社員で育児休業による欠員を補充できれば、育児休業制は企業にとって採用しやすくなる。

こういうようにして女性の多様な生き方、つまり継続就業についても、職業中断再就職型にしても、いずれかを選択しやすいような社会的なシステムをつくる必要がある。

それから最近、配偶者のある女性の職場の顕著な進出によって夫婦共働き世帯が増加してきているが、そうすると夫婦ともに社会保険の対象になる。ということは従来の社会保障の給付原則であった、世帯単位の原則から、個人単位の原則に、適用と給付を変えなければならないという問題を提起している。そう変えない限り、十分な保険の適用、また保険料収入も上がらない。そういう問題がある。

2番目に、これはパートタイマー市場で典型的にみられることですが、所得税の非課税限度額を上限に、自ら雇用調整をしているパートの方が多い。60年度から非課税限度額が90万円になったが、賃金論からするとこれは大変不健全な状態だと思う。パートの賃金相場は、非課税限度額90万円を

年所得の最高限度にして決まっていることになる。こういうように税制が賃金に影響を直接及ぼすというのは、あまり健全な状態ではない。むしろ税制は雇用なり賃金から中立にすべきだが、現実にはそうはなっていない。

そこで私は、60年版の社会経済国民会議の白書で——これをまとめた私は責任者ですが——、私は非課税限度額を引き上げるより、下げるべきだという提言をしました。それによって収入を伴う労働につけば適正に所得税を負担するという世の中にしなければ、租税制度はなかなかうまく機能しないし、国の財政も健全化しないのではないかと。そういう意味で、非課税限度額で雇用調整を自らしているようなパートの人達は、むしろボランティアの方に移ってもらった方が、パートの賃金改善が進むなどはるかに望ましいのではないかと。ということで、私は少しラジカルなことを提言したわけです。

実際に地方に行きますと、これはいろいろ問題がある。東京あたりでも年末の忙しいときにパート市場は供給不足になる。パートの奥さん達は90万円をオーバーするとリタイアしてしまう。東京は大学生が多いから、学生アルバイトで何とか埋めることができるが、地方はそれができない。そこで地方ではどういうことが起きるかということ、本人は働いているのですけれども、そのパートの所得、賃金を、うちにいるお爺さん、お婆さんの所得の名義にする。これは完全な不正行為である。こうしなければパートタイマーが集まらない。こういう不健全な状況が出ている。

3番目は、職業中断再就職型の場合の、中断中の保険の適用と再就職後のつなぎの問題である。これが問題になる。

以上のことを総括的に言えば、雇用、就業の形態が多様化してきたために、長期勤続の常用労働者のみをモデルにして社会保障体系を組み立てて適用を図ることは困難になりつつあるので、このことに留意しなければならないということである。

その次にこれがいったいどうなっていくのかということで、レジュメの10ページに、先ほど言った国際化との関係で、若干問題点だけを指摘して

おきました。日本から海外に留学その他、社員で派遣された場合、比較的外国では医療保険等を受け入れてくれるのだが、日本は外国人に対して大変閉鎖的です。海外から留学生を受け入れた場合、この人達にも、年金は無理としても、医療保険の適用ができるように、社会保険システムを変える必要があるのではないかと。

またこれから日本で働く外国人労働者が増える。いまのところ日本はかなり閉鎖的だが、これはブルーカラーの労働者に開放すべきだとは毛頭思わないが、問題は専門職で、大学教員とか、研究者、高度技術者、これはもう少し門戸を開放する必要があるがどうしても出てくる。そういう外国人の専門技術者についての社会保険の適用、これを考えざるをえない。そうしないと国際化の要請に応えたことにならない。

それからいま専門技術職の労働需要がどんどん増えていますが、従来の自営業形態とは違った、新しい自営業形態で専門技術職の人達がだんだん増え始めているという実態がある。別にこれは在宅勤務ということだけではないが、そういうようなことで自営業層というか、自由業層と言った方がいいと思うが、これらの自由業層が増えてきていることに、日本の社会保険がうまく対応できているのか、できていないのか。いまは自営業向けの社会保険と被用者向けの社会保険の2本立てだが、これの統合一元化を図らないと、社会保険の

負担と給付のアンバランスが出てくるのではないかと。

それから租税の課税上の所得の捕捉率の差が、社会保障費の負担に現われて、税制上のトーゴサンピンとか、クロヨンとか言われること以上に、社会保障費の負担での不公平も、相当なものだと私は思う。この公平負担をどのような技術的手段で実現したらいいかということである。私はかねがね消費税方式を主張してきている。国民誰でも消費をする。いまE C型の付加価値税が問題になっているが、消費税方式を社会保障目的税で導入して、国民のすべてが医療と年金は、これを財源にして運用され、適用されるというように、変えざるをえないのではないかと。各種の年金や医療保障はいまは建前上は保険原則で運営されているが、実態は賦課方式に近い。そういうことでその賦課方式の財源調達に消費税方式による間接税で調達する。こういう方向に移らざるをえない。その場合E C型の付加価値税を採用した場合、送り状（インボイス）がそれぞれ商品の出し入れごとに送られれば、直接税である所得税の捕捉率も高まると思うので、消費税方式をもっと真剣に考えなければならない時代に入ってきたということを申し上げたい。

以上は私のレジュメで問題提起したのですが、誤解のないように、シンポジウムの際に補足したいと思います。

【レポート】

人口高齢化、公的年金、資本蓄積

一橋大学教授 野口 悠紀雄

「人口高齢化、公的年金、資本蓄積」というテーマについて報告いたしたい。最初に問題意識について述べ、次にモデルの構造について説明し、最後にその分析から得られた結論を申し上げた

い。

まず問題意識であるが、これから21世紀に向かって日本の社会が直面しているもっとも大きな問題の1つが、人口の高齢化にあることは、申すま