

日本の雇用慣行と社会保障

稲 上 毅

はじめに

昭和50年代の中期以降、この10年ほどのうちに「日本の雇用慣行」と呼ばれるものに注目すべき微妙な変化が生じてきたように思われる。といっても、それは必ずしも長期雇用慣行の衰退傾向を指してそういっているのではない。また、年功賃金の変質を念頭においてそういいたいのでもない¹⁾。ここで改めて『賃金構造基本統計調査』のデータを解析するまでもなく、この大量観察データによれば、長期勤続の傾向はむしろこの間全体として強まっており（大事な例外もある）、また年功賃金についても基本的な変化は見られないと主張することは十分に可能である〔小池，1986；佐野，1986〕。しかしこうした結果としての（したがってある意味で平板な）マクロ・データとは異なって、ここで注目したいと思うのは雇用慣行の担い手である使用者や従業員が抱く雇用管理や労働慣行にかかわる規範意識の変質についてであり、またそれに関連する雇用慣行の変化に関してである。以下、まずその変化の内容を素描したうえで、それが今後の社会保障政策のあり方にいかなる問題を投げかけているかについて考えてみよう。

I 日本の雇用慣行の変化

経済の国際化と技術革新の進展、市場ニーズの高度化・個性化といった環境の下で、企業間競争はいちだんとその厳しさを増し、それに対応すべ

く懸命な経営戦略の再設計が企てられた。そうなれば、当然のこととしてその経営戦略の担い手が問題になる。労働力の高齢化・高学歴化・女性化といったもうひとつの条件の下で、いま「人材育成」という4文字が経営の重点課題の中枢に据えられるといった状況が生まれた〔労働大臣官房政策調査部編，1987〕。今後の雇用管理のあり方をめぐって新たな構想が打ち出されて何の不思議はない。

1. 「複線型雇用管理」の台頭

最近における日本の雇用管理の変化を表現しようとする場合、しばしば「複線型雇用管理」という言葉が使われる〔関東経営者協会人事・賃金委員会，1987〕。そのエッセンスを抜き書きすれば、おおよそ次のようになろう。第1の要素は、「雇用形態の多様化」である。その意味するところは、今後とも「核的従業員」たる「企業内正規従業員に対する終身雇用」は維持あるいは深化させながら、他方パートタイマー、派遣労働者、定年後再雇用高年労働者など前者とはその性格を異にする「非終身雇用労働者」をこれと並立・併存させていくところにある。終身雇用慣行（中途採用、出向、転籍を含む）は、後者の増加によってたとえその量的側面で今後一定の制約を受けるとしても、それ自体が「弱体化したり衰退したりすることはない。中途採用、出向あるいは転籍の増加は「企業グループ内での広域的終身雇用管理（のちの表現でいえば「終身雇用圏」）の形成」を促すとしても、それ自体終身雇用慣行を否定するものではない。「終身雇用の眼目は、雇用継続中にレ

イオフによる雇用の不安定性が存在しないところにある」からである²⁾。両者は「互いに他の存在を排除ないし侵食するといった関係にあるのではなく、それぞれ独自の存在意義をもって併存する関係にある」点が繰り返し強調されている。第2の要素は、「複線型雇用管理」の中核に据えられるべきコース別人事制度にある。仕事・職務内容の多様化・専門化・高度化といった基本的な趨勢、さらには従業員の「終身雇用意識の分化」（つまり一方での企業への定着志向の増大と他方での希薄化）によく対応するため、「（従来の集団画一的な単一型から）総合職コース、一般職コース、専門職コースなど職能を複数のコースに区分し、能力主義にもとづき、各コースごとにそれぞれの従業員に期待される仕事、能力、役割を明確にすることによって、従業員個々人の意欲、適性、能力に応じたキメ細かい人材の育成、活用、処遇を実現する」ことがめざされている。こういったコース別人事制度のなかには、能力主義に基づく「他のコースやグループへの進路変更」管理、選択定年制を含む進路選択制の導入、女子の戦力化と男女雇用機会均等の達成、高年者戦力化のための人事管理手法の刷新、出向管理の適正化などが広く含まれている。このコース別人事制度は「終身雇用労働者の生きざまの転換³⁾を迫るものである」とも見なされている。第3に、「歴史的必然性」をもって生み出されたパートタイマーや派遣労働者などの「非終身雇用労働者」については、当該法規等を遵守しつつ「それぞれの独自の存在意義」が十分生かすことのできるよう諸方策の充実が唱われている。

2. いくつかの論点

ここに描き出された新たな雇用管理像の細部についていま注釈を加える暇はないが〔川喜多, 1987, 1988; 企業の労働力調整システムに関する調査研究会, 1988; 日本生産性本部「労働の人間化」専門委員会, 1988 参照〕, それはわたくしが「異質化管理」の台頭という言葉を用いて言い表そうとした内容とかなり重なっている〔稻上, 1989 a〕。その前提となった事実認識は、ハイブ

リッド人材編成, 新たな人材育成樹木図, 人材・報酬配分ルールの見直し, 企業グループ人事管理の形成, そして派遣労働者の活用を含む仕事の外部化戦略の展開という5つの要素であったからである（「複線型雇用管理」との対応関係について逐一触れる必要はないだろう）。

この文章の主題との関連で、この「複線型雇用管理」に関して改めて注目しておきたいと思うのは次のような諸点である。（イ）パートタイム労働者（後述のようにその定義は明確でない）や派遣労働者の将来にわたる増大傾向であり、（ロ）企業グループ人事管理とそのひとつの大切な構成要素である「国際人事管理」の成熟化傾向であり、（ハ）人材・報酬配分ルールの見直しと「個別管理」の浸透に伴う報酬格差の拡大と個人主義思想の顕在化であり、さらには（ニ）「ぬるま湯的な終身雇用からより競争条件の厳しい終身雇用への転換」によって生じやすいだろう、「忙しい人がますます忙しくなる」ようなゆとりのない職業生活の昂進に対する危惧の念である。（ハ）（ニ）については、さらに次節で補足しよう。

II 利益共同体とユニオン・アイデンティティ

従業員の働き方の規範意識に関連して、ここで補っておくべき事実認識がある。2つのことから取り上げよう。

1. 企業とのかかわり方——個人主義的手段主義と利益共同体

日本生産性本部「労働の人間化」専門委員会（1988）によれば、大企業ホワイトカラーの場合、「会社とは単に雇い雇われるだけの関係だ」と見ているものが全体の3分の1（35.8%）を超えている。その比率は若年層よりもむしろ男子中年層以上で高く、45～49歳層で45.0%, 50歳代で43.2%にも達する。また「会社のためなら、自分の私生活を多少犠牲にすることもやむをえない」と考えているものは全体の4分の1（26.3%; 男子29.3%, 女子12.2%）にすぎない。この調査結果

に基づくかぎり、企業に対する従業員のかかわり方はしだいに計算ずくの（その意味で）合理的かつ手段主義的なものに変化してきており、企業組織とは所詮従業員個々人がその私生活と全人格を投入するようなものではなく、互いにその利益を共有することができるかぎりにおいて（あるいは共有できるように）部分的に関与し発言し合うようなより純化された「利益共同体」と見なされるようになってきているのではないかと推察される⁴⁾。その分だけ生活の拠点を自らの私生活により強く求めるという、ある意味で自然な趨勢（自分の生活と生き方をもっと大切にしていこうとするある種の個人主義的傾向）が強まってきていると理解することができる⁵⁾。そしてさきの「複線型雇用管理」それ自体が、選択淘汰と報酬格差拡大を伴う「個別管理」を通じてこうした個人主義的で手段主義的な態度を培養するような側面をもっている点も見落とせない。こうした態度の浸透は「忠誠心は会社ではなしに、仕事に向けてほしい」という人事管理者がしばしば口にする言葉とよく見合っている。

2. ユニオン・アイデンティティ——分衆・小衆化と総合的生涯福祉政策

ところで、この10年ほどの日本の労働組合の行動革新という側面に着目してみると、少なくとも2つの変化が目につく。ひとつは政策推進労働会議（昭和51年結成）から全労協を経て全労連（昭和62年発足）に至る「政策参加」の流れであり、もうひとつが企業別組合による「ユニオン・アイデンティティ」再構築の試みである（稲上, 1988; 稲上・川喜多編, 1988; 関西生産性本部・新たな労働運動活動研究委員会編, 1988）。文脈上注目したいのは、このうち後者についてである。ひとつには、ユニオン・アイデンティティ再設計の動きが「組合員の組合離れ」（これを裏返して、組合の組合員離れというほうが適切かもしれない）に対する処方箋として描き出されたということ、言い換えれば、この間組合員のニーズは多様化・個性化し（もう少し一般的に言えば）大衆は分衆・小衆化したということである。したが

って変化のベクトルという点でいえば、それは明らかに求心的同質化から遠心的異質化の方向に向かっていたということでもある。これがひとつ。もうひとつは、ユニオン・アイデンティティの中心的な内容を構成する「総合的生涯福祉政策」が見逃せない。時間軸においては退職あるいは引退後の生活を展望し、また空間軸では家庭や地域社会での私生活を見据えながら、これまでの「会社人間」としてのライフ・スタイルにしかるべき歯止めをかけていこうという考え方をそこに認めることができる。企業福祉一辺倒という従来のあり方に反省を加えながら、組合員のための生涯にわたる生活設計の見取図を作成し、それを企業の経営計画と擦り合わせつつ両者が互いに双方の計画を共有化できるようにしていこうという発想がとられている。その延長線上に、退職後の老後生活にかかわる企業年金や共済制度等の充実はもちろんのこと、自動車総連や全金同盟、商業労連などの産業別組合が運営する共済制度あるいは「組合年金」制度といったものを包摂することもできよう⁶⁾。

III 企業グループ人事管理と社会保障

以上に素描したことを念頭においたうえで、さきの(イ)～(ニ)の項目のそれぞれについて立ち回ってみたい。それが本稿の主題であった。まず、(ロ)に関連するいくつかの内容を取り上げよう。

1. 定年後キャリア・終身雇用圏・高齢者雇用

企業グループ人事管理が成熟化してきたひとつの背景（必ずしも主たる理由ではない）として、従業員の高齢化とその雇用機会の確保という懸案事項があった点を否定することはできない。わたくしが関係したひとつの調査結果（高年齢者雇用開発協会, 1988）を用いてこの間の定年延長施策とその実態を観察してみよう。図1は、昭和57年度に定年退職等の理由でそれまで勤めてきた企業（A社）を辞めた現在60歳代前半層である人々が、その後今日までいかなる職業的キャリアを歩んできたかを男子について概観したものである。また

(単位: %)

表 1 職業的キャリアと定年の「屈折」効果 (男子)

退職企業（A社）の規模・役職	学 歴 水 準			定年通過タイプ（按年）			再就職経路（按年）			B 社 の 種 類 ^{a)}							
	大 卒	高 卒	中 卒	定年前出 向・転籍 率	定年到達 退職率	継続雇用率 ^{b)} （うち継続中）	A社退職後 非就業率	A社斡旋・ 紹介	再就職先 企業の招 き	公共職安・ 人材銀行	知人紹介 や縁故	B ₁	B ₂	B ₃			
巨大企業（5,000人以上） 上級管理職 ^{c)} （n=242 ^{d)} ） 管理監督職 ^{e)} （n=224） 一 般 ^{f)} （n=103）	55.0 1.7 1.4	39.5 38.7 20.7	5.4 57.7 72.0	18.9 9.7 4.9	40.3 57.7 52.0	30.8（4.4） 21.3（1.5） 26.0（2.8）	23.6 35.9 40.6	62.8 37.1 21.4	12.8 11.2 5.8	3.7 17.4 33.0	7.4 21.0 20.4	49.6 35.7 20.4	22.3 15.6 10.7	26.4 44.6 63.1			
大企業（1,000～4,999人） 上級管理職（n=114） 管理監督職（n=131） 一 般（n=89）	47.4 1.9 1.2	40.9 29.6 22.5	11.2 65.1 71.3	12.1 4.0 3.3	38.1 51.1 54.5	37.6（8.8） 33.3（2.8） 25.9（2.5）	32.8 41.5 43.3	41.2 35.1 27.0	27.2 12.2 9.0	8.3 16.8 22.5	9.6 15.3 18.0	38.6 32.8 30.3	21.9 10.7 10.1	37.7 51.9 56.2			
中小企業（999人未満） 上級管理職（n=78） 管理監督職（n=84） 一 般（n=95）	41.4 5.1 2.1	37.6 36.6 19.2	17.7 56.5 70.0	6.6 2.8 2.1	35.4 38.9 38.3	39.2（11.0） 40.3（4.2） 38.7（5.8）	33.5 42.5 40.3	41.0 17.9 11.6	16.7 14.3 5.3	7.7 16.7 28.4	24.4 29.8 28.4	26.9 20.2 15.8	19.2 9.5 5.3	51.3 66.7 68.4			
企業規模・役職計 （n=1,192）	16.5	32.3	47.7	7.6	45.4	30.1（4.2）	35.7	36.7	12.7	15.8	17.6	33.1	14.9	47.7			
退職企業（A社）の規模・役職	再就職先での雇用形態 ^{g)}			現在の就業の有無			現在の就業形態			再就職先での雇用形態 ^{h)}							
	経営者・ 役員	正規 社員	嘱託 パート 臨時等	自営業 主等	働いてい ない（仕 事を探し ている）	働いてい ない（引 退してい る）	働いて いる	不 明	会社の経 営者・役 員	勤め人 （正規社 員）	勤め人 （パート・アルバイト・臨時 時）	勤め人（パ ート・アル バイト・臨 時）	内職 その他	自 営 業 主・家族 従業員	不明		
巨大企業（5,000人以上） 上級管理職 ^{c)} （n=242 ^{d)} ） 管理監督職 ^{e)} （n=224） 一 般 ^{f)} （n=103）	36.9 1.5 —	27.4 30.0 34.4	24.7 26.4 27.9	3.0 24.2 22.1	1.9 5.9 5.7	15.8 26.3 28.0	25.1 33.1 31.3	58.7 39.8 39.8	0.5 0.8 0.8	31.7 0.5 —	19.8 19.6 17.3	32.6 25.4 28.6	5.3 30.2 23.5	3.1 9.5 10.2	0.4 2.1 1.0	5.7 8.5 10.2	1.3 4.2 9.2
大企業（1,000～4,999人） 上級管理職（n=114） 管理監督職（n=131） 一 般（n=89）	32.3 4.0 1.8	25.0 35.6 29.4	27.4 22.8 20.2	7.3 25.5 30.3	3.2 4.7 2.8	20.0 26.5 25.8	27.4 35.2 31.1	51.6 37.4 43.0	0.9 0.9 —	18.0 0.8 —	15.3 23.3 19.0	40.5 23.3 15.2	9.0 27.5 30.5	5.4 9.2 7.6	1.8 5.0 1.9	6.3 8.3 10.5	3.6 2.5 15.2
中小企業（999人未満） 上級管理職（n=78） 管理監督職（n=84） 一 般（n=95）	26.5 1.0 —	23.5 19.2 26.3	21.4 19.2 16.7	8.2 41.3 40.4	9.2 2.9 5.3	21.5 28.2 30.4	27.1 27.8 24.6	51.4 42.6 44.2	— 1.4 0.8	25.8 — —	18.3 16.3 17.0	28.0 21.7 22.6	9.7 30.4 34.9	9.7 6.5 6.6	1.1 4.3 —	6.5 14.1 14.2	1.1 6.5 4.7
企業規模・役職計 （n=1,192）	12.6	28.4	23.3	20.5	4.4	24.5	29.9	44.9	0.8	10.0	18.8	26.9	20.9	7.1	1.7	9.4	5.2

(注) 1), 3), 4) 上級管理職とは部長 (相当) 以上、管理監督職とは部長と現場管理・監督職 (相当) を指し、また一般にはホワイトカラーとブルーカラーが含まれる。

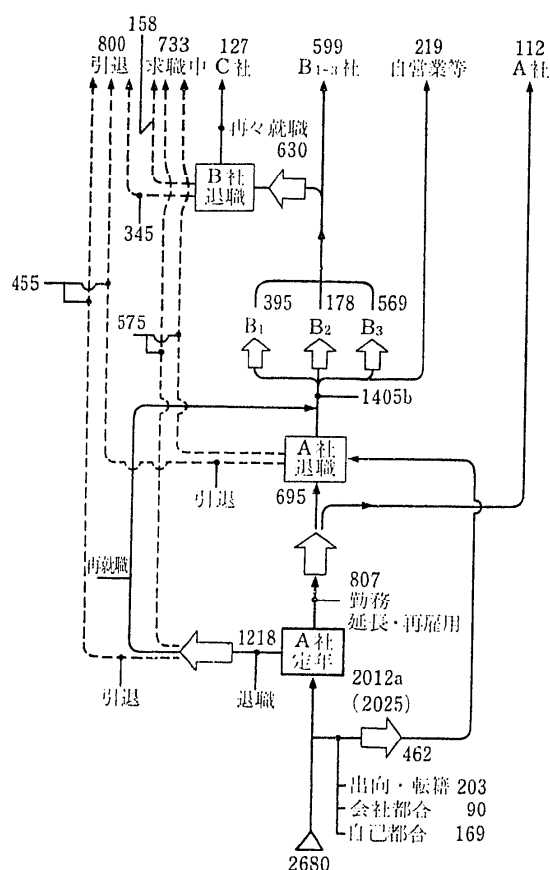
2) これらのサンプル数は再就職した者についてのものであり、したがって学歴水準や定年通過タイプ、A 社退職後の非就業者等のサンプル数よりも小さい。

5) 定年到達後に継続雇用された者の比率 (合計) であり、カッコ内は現在も A 社で働いている者の割合を示す。

6) B₁=A 社の子会社・関連会社、B₂=A 社の取引先、B₃=その他の会社

7) 自営業主等には、家族従業員が含まれる。

(資料出所) 高齢者雇用開発協会, 1988: 19-20.



- (注) 1) B₁=子会社・関連会社
B₂=取引先
B₃=その他の会社
2) a=193, b=50 は「キャリア不明」の内数
(資料出所) 高年齢者雇用開発協会, 1988: 6。

図1 職業的キャリアの樹木図 (男子)

表1は、同じく男子についてA社の従業員規模とそこでの最高役職別にA社退職後のキャリアを洗い出したものである。ここから読み取れる事実発見と含意は少なくない。そのうち、いまこの文章の関心事に引きつけていえば、①60歳代前半層での就業率は男子4割強(44.9%)、女子3割弱(27.2%)といった水準にとどまり、逆に引退率は男子3割(29.9%)、女子5割弱(45.8%)、さらに現在求職中であるものが全体の4分の1(男子24.5%、女子25.2%)にのぼるという事実そのものに注目する必要がある(ちなみに、こうした分布それ自体は上記調査シリーズの前回調査〔高年齢者雇用開発協会, 1984〕の結果とほとんど変わらない)。引退率もさることながら、求職率

(文字通りにとれば失業率, 含みとしては準引退率)の高さに改めて留意する必要がある。言い換えれば、非就業率(引退率+求職率)は60歳代前半層で男子の5割以上、女子については7割以上に達している点を見逃すことはできない。ここには、強い就業意欲を前提にするかぎり⁷⁾60歳代前半層の稀少な就業機会という現実が浮き彫りにされているといわざるをえないだろう。②現在就業しているものについてその従業上の地位を見てみると、正規従業員として働いているものの割合は男子の2割弱にとどまり、嘱託(26.9%)やパート・アルバイト・臨時(20.9%)として働いているものの割合がかなり高いことが知られる(以下の表2も参照)。③企業グループをその単位とするような「終身雇用圏」(表1のB₁社)の広がりについていえば、A社退職後B₁社に再就職したものの割合は男子全体の3分の1であった。再就職先としては、A社の取引先やその他の会社が大きな比重を占めている。したがって、「60歳代前半層の雇用機会とは終身雇用圏で」といった発想には現在のところかなりの無理があるといわなければならない。④以上のいずれに関しても、その分布と機会とはA社の企業規模やそこでの最高役職によってかなり左右される(さらに、最高到達役職は学歴水準との相関が強い)。一般的にいえば、これら因子のキャリア分散効果にはかなり大きなものがあるといわなければならない。

もう一点、高齢期の働き方について同じ調査から興味あるデータを掲げておこう。表2がそれである。結論的にいえば、週2~3日働く「短週勤務」、あるいは1日5~6時間働く「短日勤務」といったものをはじめとして、高齢者の多様な働き方への志向は着実に強まってきているように推察される。

以上要するに、この10年間ほどの定年延長施策の展開にもかかわらず、60歳代前半期の良好な雇用機会には大きな限界があり、仕事による収入のみによってその必要生計費を賄える程度には厳然たる障壁が存在しているといわなければならない。したがって次項にかかわる65歳への厚生年金等の支給繰り上げ問題との擦り合わせという点でいえ

表2 高齢期の働き方についての考え方(男子)

(A) 週に2～3日を限って働く (単位: %)

	現在 そう うして いる	そう い き 方 を し たい	そう い う 働 き 方 を し たい と 思 わ ない	不 明
全 体 (n=2,680)	5.4	27.6	15.1	51.8
現在の就業形態				
経営者・役員 (n=120)	2.5	40.0	26.7	30.8
自営・家族 (n=85)	10.6	20.0	11.8	57.6
中規模以上正社員 (n=290)	5.2	36.2	19.3	39.3
小規模正社員 (n=237)	5.5	28.7	26.2	39.7
パート・臨時内職 (n=272)	22.8	20.2	15.4	41.5
求職者 (n=657)	0.9	29.4	9.9	59.8
引退者 (n=800)	1.7	26.5	14.7	57.0

(B) 1日5～6時間というように短時間働く (単位: %)

	現在 そう うして いる	そう い う 働 き 方 を し たい	そう い う 働 き 方 を し たい と 思 わ ない	不 明
全 体	8.7	32.9	10.6	47.7
現在の就業形態				
経営者・役員	6.7	39.2	20.0	34.2
自営・家族	25.9	22.4	2.4	49.4
中規模以上正社員	9.7	46.6	12.4	31.4
小規模正社員	13.5	44.7	11.4	30.4
パート・臨時内職	32.4	27.6	7.4	32.7
求職者	1.5	38.2	8.5	51.8
引退者	2.0	24.7	13.6	59.6

(C) 自分の知識等を役立てながら都合のよいときに仕事する (単位: %)

	現在 そう うして いる	そう い き 方 を し たい	そう い う 働 き 方 を し たい と 思 わ ない	不 明
全 体	5.2	29.8	9.9	55.0
現在の就業形態				
経営者・役員	5.0	43.3	17.5	34.2
自営・家族	18.8	24.7	7.1	49.4
中規模以上正社員	7.9	35.9	15.9	40.3
小規模正社員	7.6	31.6	18.1	42.6
パート・臨時内職	11.4	22.1	11.0	55.5
求職者	1.1	32.0	5.5	61.5
引退者	2.4	30.4	8.4	58.9

(D) 自分の趣味や才能を生かし新しい事業を始める (単位: %)

	現在 そう うして いる	そう い き 方 を し たい	そう い う 働 き 方 を し たい と 思 わ ない	不 明
全 体	1.1	10.3	20.1	68.5
現在の就業形態				
経営者・役員	4.2	19.2	30.0	46.7
自営・家族	7.1	12.9	17.6	62.4
中規模以上正社員	1.0	11.7	30.7	56.6
小規模正社員	0.4	14.8	28.7	56.1
パート・臨時内職	1.5	10.3	22.1	66.2
求職者	0.9	7.5	14.6	77.0
引退者	0.6	9.9	17.5	72.0

(E) 気の合った仲間と店を出したり、工房を作ったりする (単位: %)

	現在 そう うして いる	そう い き 方 を し たい	そう い う 働 き 方 を し たい と 思 わ ない	不 明
全 体	0.4	6.2	22.6	70.9
現在の就業形態				
経営者・役員	3.3	9.2	38.3	49.2
自営・家族	—	7.1	20.0	72.9
中規模以上正社員	—	7.2	32.8	60.0
小規模正社員	0.4	10.1	32.5	57.0
パート・臨時内職	0.7	5.1	27.6	66.5
求職者	0.2	6.1	15.7	78.1
引退者	0.1	5.1	19.4	75.4

(資料出所) 高齢者雇用開発協会, 1988: 34-35。

ば、その「機械的」適用を許さない現実が存在しており、その意味で何らかの減額年金制度の導入は避けられないように思われる。

2. 収入源と各種年金

とまれ、60歳代前半層の就業率は男子でさえ5割を下回り、しかも従業上の地位分布にはかなりの格差が認められるのであった。そこで、やや煩雑ではあるが現在の就業形態別の収入源を一覧した表3を掲げておこう。ここから知られることのいくつかを列挙すれば、①厚生年金(厚生年金基金を含む)受給者の割合は全体で8割(81.6%)を超えており、他方企業年金(厚生年金基金を除く)受給率は16.9%、また個人年金受給率はわずか1.8%といった水準にとどまっていること。こ

れにさらに、②収入総額に占めるこの厚生年金額の圧倒的な大きさまで視野に入れば、60歳代前半層の収入源として厚生年金がいかに大きな比重をもっているかが知られよう。③仕事あるいは仕事以外の収入によって必要生計費を賄える可能性

をもっているのは、このデータによるかぎり、わずかに経営者・役員として働いているもの（60歳代男子全体の4.5%）に限定されるといわなければならない。

表3 現在の就業形態別にみた月収分布（男子）

（単位：%）

		万 ～4	万 5～9	万 10～14	万 15～19	万 20～24	万 25～29	万 30～34	万 35～39	万 40～49	万 50万～	不明
経営者・役員 (N=120) ⑥なし=31.7 ⑦なし=47.5	①仕事による収入 (n ₁ =120)	1.7	1.7	0.8	1.7	0.8	0.8	8.3	5.0	14.2	63.3	1.7
	②厚生年金 (n ₂ =37)	24.3	5.4	8.1	16.2	35.1	8.1	—	—	—	(1)	2.7
	③その他の公的年金 (n ₃ =11)	—	18.2	36.4	—	27.3	18.2	—	—	—	(1)	—
	④企業年金 (n ₄ =39)	25.6	28.2	15.4	17.9	10.3	—	—	—	—	(1)	2.6
	⑤個人年金 (n ₅ =2)	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	(1)	—
	⑥年金総額 (n ₆ =120; ②～⑤)	12.5	5.8	8.3	11.7	10.8	5.0	0.8	0.8	0.8	(1)	11.7
	⑦仕事以外の収入 (n ₇ =120)	10.0	12.5	12.5	3.3	8.3	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	5.9
	⑧収入総額 (n ₈ =120; ①+⑥+⑦)	—	—	—	0.8	—	0.8	1.7	2.5	7.5	58.3	28.3
自営業主等 (N=85) ⑥なし=3.5 ⑦なし=50.6	①仕事による収入 (n ₁ =85)	8.3	16.5	17.6	8.2	3.5	4.7	4.7	—	—	7.1	29.6
	②厚生年金 (n ₂ =78)	—	10.3	16.7	32.1	38.5	1.3	—	—	1.3	(1)	—
	③その他の公的年金 (n ₃ =7)	28.6	14.3	—	42.9	—	14.3	—	—	—	(1)	—
	④企業年金 (n ₄ =19)	73.7	15.8	10.5	—	—	—	—	—	—	(1)	—
	⑤個人年金 (n ₅ =6)	66.7	16.7	16.7	—	—	—	—	—	—	(1)	—
	⑥年金総額 (n ₆ =85)	—	5.9	12.9	32.9	34.1	4.7	2.4	—	2.4	(1)	1.2
	⑦仕事以外の収入 (n ₇ =85)	15.3	9.4	3.5	3.5	9.4	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	8.2
	⑧収入総額 (n ₈ =85)	—	1.2	7.1	7.1	14.1	16.5	12.9	8.2	12.9	17.6	2.4
中規模企業以上 の正社員 (N=290) ⑥なし=28.6 ⑦なし=57.9	①仕事による収入 (n ₁ =290)	—	9.0	14.5	18.6	16.2	9.3	10.3	4.8	6.6	9.0	1.7
	②厚生年金 (n ₂ =137)	16.8	19.7	18.2	17.5	21.9	1.5	0.7	—	1.5	(1)	2.2
	③その他の公的年金 (n ₃ =28)	—	7.1	21.4	28.6	25.0	7.1	3.6	—	3.6	(1)	3.6
	④企業年金 (n ₄ =64)	51.6	23.4	12.5	6.3	—	—	—	—	1.6	(1)	4.7
	⑤個人年金 (n ₅ =7)	28.6	42.9	—	—	—	—	—	—	14.3	(1)	14.3
	⑥年金総額 (n ₆ =290)	9.0	12.1	9.3	9.3	14.5	1.7	1.7	0.3	1.4	(1)	12.1
	⑦仕事以外の収入 (n ₇ =290)	11.0	9.0	6.6	2.1	4.5	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	9.0
	⑧収入総額 (n ₈ =290)	—	0.3	0.3	1.4	9.0	14.1	9.3	8.3	13.1	16.9	27.2
小規模企業の 正社員 (N=237) ⑥なし=20.7 ⑦なし=66.2	①仕事による収入 (n ₁ =237)	1.2	19.4	22.4	14.3	18.6	5.9	6.8	3.8	3.0	3.8	0.8
	②厚生年金 (n ₂ =161)	6.8	14.3	24.2	27.3	23.0	1.2	—	—	1.2	(1)	1.9
	③その他の公的年金 (n ₃ =14)	—	7.1	7.1	35.7	35.7	—	7.1	—	—	(1)	7.1
	④企業年金 (n ₄ =36)	47.2	27.8	11.1	2.8	8.3	—	—	—	2.8	(1)	—
	⑤個人年金 (n ₅ =5)	40.0	60.0	—	—	—	—	—	—	—	(1)	—
	⑥年金総額 (n ₆ =237)	4.6	8.9	15.2	19.0	18.1	3.0	2.1	—	1.3	(1)	7.2
	⑦仕事以外の収入 (n ₇ =237)	10.5	5.1	5.5	1.3	2.1	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	9.3
	⑧収入総額 (n ₈ =237)	—	—	1.7	3.4	13.9	17.3	12.7	7.2	11.8	11.4	20.7
パート等 (N=272) ⑥なし=5.5 ⑦なし=68.4	①仕事による収入 (n ₁ =272)	9.2	35.7	29.8	10.7	1.1	2.2	—	—	—	1.1	10.3
	②厚生年金 (n ₂ =247)	4.5	5.7	13.8	33.6	39.3	1.2	—	—	—	(1)	2.0
	③その他の公的年金 (n ₃ =20)	15.0	15.0	15.0	30.0	5.0	—	5.0	—	5.0	(1)	10.0
	④企業年金 (n ₄ =35)	57.1	22.9	14.3	2.9	—	—	2.9	—	—	(1)	—
	⑤個人年金 (n ₅ =5)	60.0	40.0	—	—	—	—	—	—	—	(1)	—
	⑥年金総額 (n ₆ =272)	1.5	4.4	10.7	29.4	36.8	4.8	1.1	0.4	0.7	(1)	4.8
	⑦仕事以外の収入 (n ₇ =272)	0.1	7.4	2.2	0.7	2.0	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	10.7
	⑧収入総額 (n ₈ =272)	—	—	2.2	8.8	22.1	22.1	21.7	7.7	2.6	4.8	8.1

表3 (つづき)

(単位: %)

		万 ~4	万 5~9	万 10~14	万 15~19	万 20~24	万 25~29	万 30~34	万 35~39	万 40~49	万 50万~	不明
求 職 中 (N=657) ⑥なし=4.9 ⑦なし=48.7	①仕事による収入 (n ₁ =0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	②厚生年金 (n ₂ =594)	1.7	3.2	10.6	31.3	49.3	2.9	0.2	—	0.2	(1)	0.7
	③その他の公的年金 (n ₃ =27)	14.8	7.4	7.4	29.6	33.3	7.4	—	—	—	(1)	—
	④企業年金 (n ₄ =109)	63.3	20.2	9.2	3.7	2.8	—	0.9	—	—	(1)	—
	⑤個人年金 (n ₅ =10)	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—	(1)	—
	⑥年金総額 (n ₆ =657)	0.3	1.8	8.2	24.2	45.8	6.1	2.3	0.5	0.8	(1)	5.2
	⑦仕事以外の収入 (n ₇ =657)	10.6	7.9	2.6	1.5	3.7	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	24.8
	⑧収入総額 (n ₈ =657)	3.3	1.8	7.2	21.9	36.7	11.9	5.3	2.1	3.0	2.1	4.6
引 退 者 (N=800) ⑥なし=2.4 ⑦なし=41.6	①仕事による収入 (n ₁ =0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	②厚生年金 (n ₂ =748)	1.9	2.3	8.8	26.7	55.3	2.7	0.9	—	0.1	(1)	1.2
	③その他の公的年金 (n ₃ =56)	21.4	7.1	10.7	23.2	30.4	1.8	1.8	—	—	(1)	3.6
	④企業年金 (n ₄ =122)	53.3	25.4	13.9	2.5	2.5	1.6	—	—	—	(1)	0.8
	⑤個人年金 (n ₅ =11)	27.3	54.5	9.1	—	—	9.1	—	—	—	(1)	—
	⑥年金総額 (n ₆ =800)	0.1	1.2	6.9	21.1	52.2	7.1	3.0	1.1	0.5	(1)	4.3
	⑦仕事以外の収入 (n ₇ =800)	10.2	13.6	4.2	1.6	4.7	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	23.9
	⑧収入総額 (n ₈ =800)	1.0	1.2	5.9	17.4	37.9	15.4	7.2	3.4	3.5	3.5	3.6
総 計 (N=2,680) ⑥なし=9.5 ⑦なし=50.5	①仕事による収入 (n ₁ =1,203)	4.7	17.0	18.1	12.0	9.6	4.7	5.2	2.4	3.7	10.7	11.9
	②厚生年金 (n ₂ =2,186)	3.8	6.0	13.0	28.0	44.6	2.2	0.6	0.0	0.3	(1)	1.4
	③その他の公的年金 (n ₃ =179)	12.8	8.4	15.1	26.3	25.7	5.0	2.2	—	1.1	(1)	3.4
	④企業年金 (n ₄ =454)	54.4	23.3	12.1	4.6	3.1	0.4	0.4	—	0.4	(1)	1.1
	⑤個人年金 (n ₅ =49)	38.8	49.0	6.1	—	—	2.0	—	—	2.0	(1)	2.0
	⑥年金総額 (n ₆ =2,680)	2.3	4.5	9.7	21.0	37.7	5.3	2.3	0.6	0.9	(1)	6.3
	⑦仕事以外の収入 (n ₇ =2,680)	10.5	9.7	4.4	1.6	4.3	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	19.0
	⑧収入総額 (n ₈ =2,680)	1.1	1.3	4.8	13.2	26.8	14.5	9.0	4.6	5.8	8.9	10.1

(注) 1) 年金額の上限区分は、「50万円未満」である。

2) 仕事以外の収入の上限区分は、「25万円未満」である。

3) なお仕事以外の収入には年金を含まず、「不動産収入、有価証券・預金等の利子」を意味する。

(資料出所) 高年齢者雇用開発協会, 1988: 25-26。

3. 「国際人事管理」と社会保障——国籍無差別主義の徹底

ところで、本格的多国籍企業の時代を迎えた現在、企業グループ人事管理の一環として国際人事管理の成熟化傾向が見られる。その具体的な働き方(場面)を考えてみると、日本国籍をもつものが長期にわたって海外で働くようなケースばかりではなく、外国籍をもつ人々が日本国内で長期就業するケースも考えられよう。経済国際化の趨勢がいちだんと強まるなかで、そのいずれのケースについても今後その人数は増加しよう。このうち後者に関連していえば、定義それ自体が不明瞭な「単純労働者」の受け入れをどうするかについて、また労働許可制度の導入の可否をめぐって今日多くの議論があるけれども、しかし基本的な趨勢と

いう点に着目するかぎり、海外技術移転を進めるために、また労働力不足を補って必要労働力を調達していくために、「門戸開放」への動きは強まると考えなければならないだろう。その場合、当然のこととして各種社会・労働保険制度の適用が問題になる。いわゆる「不法就労者」に対する(典型的には労災保険)制度適用の問題も含めて、その原則的な姿勢は国籍無差別主義というものでなければなるまい。今後この方面での制度整備を早急に進める必要があるように思われる。

IV パートタイム労働と社会保障

さきに掲げた(イ)の論点に目を転じよう。今後ともパートタイム労働者が増えていくだろうこと

については多くの調査が示すとおりである。派遣労働者についても同様のことがいえよう〔労働大臣官房政策調査部編, 1987; 日本生産性本部「労働の人間化」専門委員会, 1988 参照〕。そうしてうえて見たように、高齢者の働き方という点でもこうした短時間就業の比重は今後ともさらに増大していくものと考えられる。

しかし、「パートタイム労働対策要綱」(昭59)に示されるような「初歩的」労働対策の側面に加えて、このパートタイム労働が今後の社会保障政策のありように投げかけている問題は決して少なくない。

1. 不明瞭な定義

さきの「要綱」は、パートタイム労働者の定義そのものが必ずしも明らかにしていないという点に触れたうえで、「その者の1日、1週又は1箇月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い(恒常的業務のために雇い入れられた——挿入は引用者)労働者」を指してパートタイム労働者と呼んでいる。この定義にしたがって、「疑似パートタイム労働者」〔労働省婦人局編, 1987〕という存在形態が摘出されているほか、「繁忙期に一時的に雇い入れられる補助的労働者」「季節的事業その他短期の有期事業のために雇い入れられる臨時労働者」といったものとの区別も試みられている。しかしこの苦心の定義づけも、実態と法概念上の区別との乖離という論点はカッコにくくるとしても、たとえそれが労働政策という観点からは有効であるとしてもはたして社会保障政策という角度からみた場合に同じように有効なものであるかどうか、なお検討の余地がある。

2. パートタイム労働者の階層分化と諸類型

上記の定義に該当するが、しかしそれによって区別しえないパートタイム労働者の下位類型が存在し、それが人事管理上の重要な規準となっているという事実は見逃すことができない。その区分は単に人事管理上の規準となっているばかりではない。文脈上むしろ大事な点は、それがしばし

ば健康保険・厚生年金・雇用保険といった社会労働保険への加入・未加入の境界線となっていることである。すなわち、準社員とか定時社員とか呼ばれる(どちらかといえば)長期勤続志向の半熟練型パートタイム労働者(「年功型パート」)が一方にあり、そのかなりの部分はこれら各種保険に加入している。他方もっと単純な補助的業務についている必ずしも長期勤続を予定されないような「単純パート」(その多くは社会労働保険に加入していない、あるいは加入したくともできない)とでも呼ぶべき人々が存在している。階層分化という点では、これら以外にも今後その増加が予想される「専門職パート」を区別することができよう。そうしてこの3類型に税法上の地位区分あるいは公的年金上の地位区分といったものをクロスさせてみると、より複雑なパートタイム労働者の諸類型が浮かび上がる。そのため、たとえば扶養家族扱いで非課税、国民年金加入による基礎年金のみの受給者となるだろう(その意味で専業主婦と異ならない)パートタイム労働者がいる一方、その逆に非扶養家族扱いの厚生年金加入者であるようなパートタイム労働者が存在する。そして後者の場合にのみ基礎年金に報酬比例部分が加算されることになる。こうした条件の下では、「パートタイム労働者福祉法」〔労働省婦人局編, 1987〕といった発想が生まれて不思議はないだろう。

3. 基本的な検討課題

このように、一口にパートタイム労働者といってもその定義そのものが不明瞭なうえ、人事管理、労働政策、社会保障政策あるいは税法上の位置づけが相互に異なっている場合が少なくないというまことに錯綜した現実が存在する。しかしその一方では、これら多様な形態をもったパートタイム労働者は今後ともますます増加していくだろうことが確実視されている。それにとどまらず、長期にわたってその職業的生涯をパートタイム労働者として過ごす人々も増えていくだろう。その背景にあるのは、一方における働く側の短時間労働への選好と他方におけるフルタイム転換への極めて狭い通路⁸⁾である。

こういった現状の下で、たとえ机上の演算としてであれ、多様なパートタイム労働者の社会労働保険上さらには税法上の地位について一度基本的な再検討を加えてみる必要がある。それは社会保障制度の再設計に当たって準拠すべき「精神」(効率やコスト計算とは概念上区別されるべきもの)が何であるかを明瞭なものとし、国民の広範な関心と議論を喚起するために欠かせないものであるように思われる。最もラディカルな考え方をとれば、現行の非課税限度額を大幅に引き下げ、それによって税制上および被用者保険料収入の「ブラック・マーケット」を縮減することと併せて被用者保険への加入を促すという筋道が考えられる。この方向は、誤解を恐れずにいえば、社会保障政策における個人主義原則の強化とでも表現することのできるものであろう。この原則を貫徹しえないことはたとえば遺族年金制度の存在によって象徴されているが、昭和61年の公的年金制度の抜本改正を例にとれば、それはこの方向への接近を物語っていると解釈することもできる。そうしてその逆の方向をあえて表現すれば、それは家族主義原則(の強化)とでもいうことができよう。今後に予定されている公的年金制度の一本化という考え方が示しているのは、一方では(別軸を構成する)職域主義の後退であろうが、他方では個人主義原則の強化であろう。いわゆる「ノッチ問題」の是正、あるいは上記の「パートタイム労働者福祉法」の制定の是非といった問題を考える場合にも、こういったより基本的な政策思想を明確なものとしていくことが必要であるように痛感させられる。

V 福祉「民営化」と高齢者の縁構造

「複線型雇用管理」の台頭は、その人材・報酬格差の拡大と「個別管理」の徹底を通じてある種の個人主義の顕在化と個別的労働関係の比重増大(管理職・専門職層やパートタイム労働者等の増加がそれを象徴している)をもたらしている。働くものの私生活重視という志向あるいは価値意識の高まりにもかかわらず、こうした人材格差の拡

大という否定しがたい現象は、依然として「終身雇用労働者の生きざま」をワーカホリックの病理に追いやっている側面が少なくない。労働時間にかかわる労基法の抜本改正(昭62)にもかかわらず、実質的な労働時間という点でいえば(多くのサラリーマンの場合)時にあるいはしばしば家庭のなかにまで仕事の世界が侵入し、会社中心的な(Firm-centred)ライフ・スタイルから家庭中心な(Home-centred)ライフ・スタイルへの転換が生じているとはとうてい言いがたい。今後の長寿社会を展望したとき、こうした社縁・職縁に傾斜しすぎた「時間家計(Time Budget)」の構造と社会結合の様式は老人福祉のありようにつながる問題を提起するであろうか。

1. 60歳代前半層における縁構造の変化

表4は、男子高齢者の社交圏あるいは縁構造に対する定年プリズム効果をみたものである〔高年齢者雇用開発協会, 1988〕。ここから次のような点を指摘することができよう。①全体としては、夫婦の結びつきと地縁が強まり、その逆に社縁・職縁が大幅に弱まっている。②血縁・親族縁については現在の就業形態による差が大きいが、平均的にいって目立った変化は認められない。③選択縁に関してはこれまた就業形態による差があり、平均的にはその結びつきは弱まっている。さらに、④社会結合の増減総量という点でいうと、自営業主等や引退者の場合にその増加が著しく、他方小規模企業正社員として働いているものの場合にはその減少幅が大きなことなどが知られる。

平たくいえば、定年後の60歳代になってようやく社縁・職縁が薄れ、家庭中心なライフ・スタイルを実現するだけのゆとりが生まれているということであろう。

2. 生活の哲学

もつひとつ、同じ調査のなかから表5を掲げておこう。①全体としてみれば、「これからは回りに縛られず、もっと自分の生き方を大切にしたい」「老後は、子供に頼らずに生活したい」と考えているひとが多い。②これら2つの項目ほどで

表 4 現在の就業形態別にみた縁構造の変化 (男子)

(単位: %)

	①夫婦の結びつき ¹⁾	②血縁 ²⁾	③親族縁 ³⁾	④社縁・職縁 ⁴⁾	⑤地縁 ⁵⁾	⑥選択縁 ⁶⁾	⑦社会結合の増減総量 (①~⑥)
経営者・役員	24.1	-10.0	-7.5	-35.8	4.2	5.8	-19.2
自営業主等	55.3	4.7	13.0	-34.1	36.5	8.2	83.6
中規模企業正社員	36.9	-2.4	-6.6	-27.2	-2.1	-10.7	-12.1
小規模企業正社員	30.4	-12.7	-8.5	-41.3	-3.8	-18.1	-54.0
パート等	44.8	3.0	-4.5	-43.8	4.4	-18.4	-14.4
求職中	50.3	4.8	3.7	-42.0	14.3	-7.0	23.8
引退者	54.9	3.0	7.4	-45.0	23.1	-3.0	40.4
(平均)	42.4	-1.4	-0.4	-38.5	10.9	-6.2	6.8

(注) 1) 「夫婦で話をしたり、一緒に行動することが多くなった」について、「そう思う」と「そう思わない」の差。

2) 「別居している親や子供と会って話をする機会」の増減差。

3) 「親戚の人と会って話をする機会」の増減差。

4) 「職場や仕事の仲間と、仕事以外の個人的な話をしたり、酒を飲んだりする機会」の増減差。

5) 「近所や地域の人と、親しく話をしたりお茶を飲んだりする機会」の増減差。

6) 「(上記以外の) 親しい友人と会って話をする機会」の増減差。

7) すべて「昭和57年以前」と「現在」とを比較した場合の回答結果。

(資料出所) 高齢者雇用開発協会, 1988: 43。

表 5 現在の就業形態別にみた「生活の哲学」(男子)

(単位: %)

	経営者・役員	自営業主等	中規模企業正社員	小規模企業正社員	パート等	求職中	引退者
①これからは回りに縛られず、もっと自分の生き方を大切にしたい [72.8]	77.5	75.3	71.4	69.6	72.0	73.2	70.8
②これからの、人生の総仕上げの時期だ [35.8]	64.1	55.3	35.5	28.7	21.0	25.8	20.0
③もう自分の出る幕ではない [-31.1]	-60.0	-47.1	-26.2	-21.1	-26.1	-19.5	-17.5
④老後は、子供に頼らずに生活したい [72.3]	87.5	62.4	78.7	77.2	66.9	66.2	67.5
⑤年をとったら、やはり子供や孫たちと一緒に生活できるのが一番だ [29.6]	6.6	35.2	24.1	34.1	42.3	35.7	29.3
⑥老後は地域社会のために何か役に立ちたい [42.6]	48.4	49.4	43.8	42.2	36.4	39.4	38.6
⑦いま住んでいる地域社会のなかには、自分がやってみたいと思うようなことはない [-12.2]	-4.2	-27.1	-12.7	-3.8	-23.9	-10.6	-2.7
⑧全体としてみれば、いまの自分の生活に大きな不満はない [65.9]	86.7	68.2	77.2	59.9	62.1	44.0	63.2

(注) 1) それぞれの数値は、「そう思う」から「そう思わない」を引いた差。

2) [] 内は平均値を示す。

(資料出所) 高齢者雇用開発協会, 1988: 46。

はないが、しかし「老後は地域社会のために何か役に立ちたい」と思っているひともし少なくない(もっとも「いま住んでいる地域社会のなかには、自分がやってみたいと思うようなことはない」と答えたひともしかなりいるという点には注意する必要がある)。③だから、「もう自分の出る幕ではない」と考えているひとは概して少ないと思われる。④経営者・役員の場合にはそれほどでもないが、「年をとったら、やはり子供や孫たちと一緒に生活できるのが一番だ」と感じている人々も少なくない。

3. 老人福祉政策への示唆

これらの調査結果に他のいくつかの調査結果をも援用して今後の老人福祉のありようを描いてみれば、次のような構図が浮かび上がるかもしれない。第1に、漸減傾向にあるとはいえなお国際的に極めて高率な老親の予らとの同居率⁹⁾、そして中年層の(特にその連れ合いを亡くしたりあるいは病身になった老親に対する)旺盛な扶養意識¹⁰⁾、他方では上でも触れているような「老後は、子供に頼らずに生活したい」という自助意識¹¹⁾、公的老人福祉サービス費用に関する「応能負担」原則

の浸透¹²⁾、こういった要素を合成してみると、老人福祉における「家庭内サービス生産 (Household Provisions of Service) のもつ大きな比重に改めて注目する必要があるだろう〔稲上, 1989b 参照〕。しかしその場合、中年層の「時間家計」があまりにも社縁・職縁に傾斜しているならば、この家庭内サービス生産は大きな障害にぶつかろう。ことがらは税制上の優遇措置といった水準にとどまらない。とまれ、こうした現実には、まずは「ノーマライゼーション」と「インテグレーション」を重視する在宅福祉サービスの充実という政策的方向づけと基本的に合致している。それは老人福祉サービスにおけるインフォーマル経済化の動きであり、また同時にひとつの「民営化 (Privatization)」方式を意味していると理解することができる。第2に、しかしこの在宅福祉は決して家庭内サービス生産のみによって完結するものではない。それはちょうど、経済のセルフ・サービス化によって各種電化製品やマイカーなど製造業セクターによって供給される良質なハードウェアが欠かせないように、各種の専門的施設や人的資源を必要としている。この方面で公共セクターが担うべき大きな役割は、うえの家庭内サービス生産の充実とパラレルな相即関係にあると見なければならないだろう。第3に、同じくインフォーマル経済化を担いうる「『共同体的』サービス生産 ('Communal' Provisions of Service)」¹³⁾に関しては、社縁・職縁から自由になった人々のうちに「老後は地域社会のために何か役に立ちたい」という形でその志向は芽生えてはいるが、しかしなおその成熟にはかなりの時間と政策的誘導を必要としているように推察される。第4に、むしろ他の調査データ¹⁴⁾によれば、有料福祉サービスの市場化(もうひとつの「民営化」)への方向づけのほうがその勢いを増してきているように思われる。

ま と め

日本的雇用慣行と呼ばれるものがどのような方向に向かって変化してきているか、この点に触れたのち、その変化に関連するかぎりではそれが今後

の社会保障政策にいかなる検討課題を提起しているかについて検討を加えた。以下、後者に絞ってその基本的論旨を要約しておこう。

1. この10年ほどのうちに企業の定年年齢はしだいに延長され、併せて「終身雇用圏」の形成が進められたが、しかしなお60歳代前半層の良好な雇用機会には大きな制約がある。たとえば、65歳定年制を敷くような大手企業は皆無に近い。またそのこととも関連して、仕事による収入のみによってその必要生計費を賄えるような人々は少数派にとどまる。したがって、65歳への公的年金の支給繰り上げ条件はなお未成熟な状態にあるといわなければならない。たとえ企業年金や個人年金の今後急速な成熟を視野に入れたとしても、基本的な対処方法は当面大別して次の2つになろう。そのひとつは文中でも述べたように60歳からの減額年金の支給措置を講ずるか、あるいは60歳代前半層における良好な就業機会を創出していくかである。このうち後者の可能性が問われているのは中小企業においてであるよりははるかに大手企業においてであろう。もし年功賃金のエッセンスを(通説とは異なって)「ライフ・サイクルに見合った必要生計費の保障」という点に求めることができるのだとすれば、いわゆる年功型賃金曲線の形状を50歳代後半以降で緩やかな逆U字曲線を描くように修正したとして、高齢期の必要生計費を押し下げることができるかぎり、定義上年功賃金は保障されるということになろう。前者が「社会」保障、後者が「個人」あるいは「家族」保障への途であることはいうまでもない。とまれ、はたして後者選択の条件が何でありまたその可能性がどの程度存在するか、この点は今後の検討課題のひとつになろう。

2. 大手企業に注目するかぎり、企業グループ人事管理の成立という現象は見逃せない。そしてその企業はいま本格的多国籍企業の時代を迎えている。したがって、企業グループのなかには当然海外立地の子会社等が含まれよう。海外現地法人従業員あるいは役員層の日本への長期出向といった現象もこれからはごく自然なものとなろう。こうした動きは何も日本の企業に狭く限定されない。

多くの海外企業が日本の各地に立地しているし、その傾向は今後さらに強まろう。こういった双方向の企業活動の国際化に伴って人的資源もまた国際化しよう。こうした動向が問いかけている問題のひとつに、「社会保障の国際化」という論点がある。「国籍無差別主義の徹底」が従前に増して必要となるだろう。

3. 今後とも「複線型雇用管理」の成熟が見込まれる。それは定義上、パートタイム労働者や派遣労働者等の増大を伴う。さらに職業的生涯にわたってパートタイム労働者として生計を立てていく労働者も増えていく。最近の公的年金制度の抜本改正（昭61）は、国民年金加入者であるようなパートタイム労働者に対する老後保障（報酬比例加算に欠ける）という点で、なお基本的な問題を残しているといわなければならない。こうした動きに関連して、労働政策上の意味づけとは異なった社会保障政策上の「パートタイム労働者」の定義づけも問題となろう（たとえば、労働者派遣法上の派遣労働者とパートタイム労働者を区別する意味はないように思われる）。

4. 「複線型雇用管理」の実際は、なお多くの労働者の「時間家計」と社会結合量の配分を歪めたものとして放置する可能性をもっている。新労働時間法制の徹底、労働組合による「総合的生涯福祉政策」の充実とも相まって実質的な労働時間の短縮を推し進め、今後この歪みを是正していく必要がある。今後の老人福祉サービスの基本方向が多くの国民の価値志向という点でもまた政策誘導という側面でも在宅福祉サービスの充実に求められているという状況の下で、いよいよ「家庭内サービス生産」を可能とするような専門的施設と人的資源の充実が要請されている。ねたきり老人を扶養する家族に対する税制上の優遇措置もさることながら、そうしてまた有料福祉サービスへの方向づけも意味あるものには違いないが、しかしなお肝心の家庭内あるいは地域社会におけるサービスの担い手を確保・創出し、その必要サービス時間を保障していくためにも（老人福祉サービスのインフォーマル「民営化」には）上の「時間家計」の歪みを正していく必要があるように思

われる。いまや労働時間の短縮は、長寿社会における企業の社会的責任の重要項目のひとつに数え上げられねばならない状況生まれている。

5. 最後に一言を付け加えよう。「複線型雇用管理」の台頭、従業員の私生活重視という価値志向、さらに社会保障制度の改定や老人福祉政策の展開といった動きのなかに、われわれはいま共通の一本の赤い糸を察知することができるのかもしれない。それをあえて一般化すれば、個人主義化の趨勢とでも表現することができよう。この趨勢が社会保障政策に対してもつだろう含みは、端的に言って、「『限定的』福祉国家」への傾斜であり、「福祉多元主義」への方向づけであり、そうして「民営化」への志向であろう。それは、この10年ほどの間にネオ・リベリズムの追い風に乗ってアングロ・サクソンの世界で顕在化してきた現象とよく共鳴する。しかしこうした趨勢は、歴史の歯車を逆転させて「福祉国家」を無用の存在とすることはできない。それはちょうど、個人主義化の動きが格差拡大を中和するだろう家庭（家計）の存在を改めて浮き彫りにするといった形でその徹底には歯止めがかけられるように、「『限定的』福祉国家」を生み出しえたとしてもとうてい「福祉国家」という存在それ自体を終焉に導くことはできないだろう。それはまた、「複線型雇用管理」が終身雇用慣行を否定するものでないこととも酷似している。この3重のアイソモルフィズム（異種同形）に注目したい。

注

- 1) 終身雇用の衰退といい、あるいは年功賃金の変質といい、その成否の判断はいうまでもなくそれぞれの言葉の原理的・操作的定義づけに依存している。
- 2) この点に関連して、「安定雇用」という概念を論じている奥田〔1988〕を参照。
- 3) 関東経営者協会人事・賃金委員会〔1987〕は、この点に触れて、「旧来のような、とまかく大過なくやっていたら定年までの雇用は保障されるといったぬるま湯的な終身雇用から、各人が計画的に生涯能力開発に耐え、職務能力主義を貫徹し、企業への参画に耐えられる実力を備え、自己実現を無限に追求していく、より競争条件の厳しい終身雇用への転換を迫るものである」と表現している。
- 4) このことは、通常より純化されたこの「利益共同体」への参加・発言行動の拡充を伴っている。

- 5) このことは、決して労働倫理の衰弱と等置されてはならない。それは、労働時間の短縮が労働倫理の衰えと同じでないと同様である。
 - 6) 企業年金の充実か、あるいは勤続先企業や企業規模にかかわりをもたない産業別組合の「組合年金」構想かという区別は、文脈によっては極めて重要な意味をもとう。その場合には、ここでのように簡単に併記してすまされない。
 - 7) 高年齢者雇用開発協会〔1988〕によれば、「人間は体が動くかぎり働き続けるのが当然だと思う」という意見をもつものは60歳代男子の6割(59.3%)、女子の6割弱(56.8%)を占めた。もっともこの選択肢とは異なっており、「人は生活のためにやむをえず働いているのであって、その必要がなくなれば働かなくなるだろう」という意見も男子の4分の1(24.9%)、女子の2割(21.9%)にのぼった。
 - 8) この点については、たとえば企業の労働力調整システムに関する調査研究会〔1988〕を参照。パートタイムからフルタイムへの転換は女子の再雇用制度の運用のなかに見られる場合が少なくない。
 - 9) 最近の調査としては、総務庁長官官房老人対策室〔1986〕を参照されたい。
 - 10) たとえば、総務庁長官官房老人対策室〔1984〕を参照。
 - 11) この点に関しては、総務庁長官官房老人対策室〔1986〕に掲げられている国際比較の調査結果をみてほしい。
 - 12) 内閣総理大臣官房広報室〔1986〕の調査結果を参照されたい。
 - 13) この表現については、J.I.ガーシュニー〔Gershuny, 1988〕を参照。この用語を例解するために彼が挙げているのは、各種のヴォランティアな地域活動や宗教活動による財・サービスの生産、ベビーシッター・サービスといったもののほか、Transport Cooperatives, House Improvement Cooperatives などがある。
 - 14) 内閣総理大臣官房広報室〔1986〕を参照されたい。
- 引用文献**
- 稲上 毅, 1988, 「労働組合運動の新次元——ユニオン・アイデンティティを求めて」『日本労働協会雑誌』第342号(1988.1)。
- , 1989a, 『転換期の労働世界』, 有信堂。
- , 1989b, 「『福祉国家』と社会意識」総理府社会保障制度審議会・社会保障研究会『社会経済情勢の変化と社会保障』(仮題), 所収。
- 稲上 毅・川喜多 喬編, 1988, 『ユニオン・アイデンティティ——どう拓く労働組合の未来』, 日本労働協会。
- 奥田健二, 1988, 「中間概念としての『安定雇用』」『日本労働協会雑誌』第349号(1988.9)。
- Gershuny, J.I., 1988, "Time, Technology and the Informal Economy", R.E. Pahl ed., *On Work*, Oxford: Basil Blackwell.
- 川喜多 喬, 1987, 「経済社会の変化と人事労務管理」労働大臣官房政策調査部編『日本的雇用慣行の変化と展望(調査・報告編)』, 大蔵省印刷局。
- , 1988, 「経営環境の変化と人事労務システム」『日本労働協会雑誌』第342号(1988.1)。
- 関西生産性本部・新たな労働運動活動研究委員会編, 1988, 『ユニオン・メニュー——新しい組合活動への出発』, 関西生産性本部。
- 関東経営者協会人事・賃金委員会, 1987, 『雇用形態の多様化とこれからの雇用管理の方向——終身雇用を核とする一体的雇用管理の新展開』, 日本経営者団体連盟弘報部。
- 企業の労働力調整システムに関する調査研究会, 1988, 『企業の労働力調整システムに関する調査研究報告書』, 労働問題リサーチ・センター。
- 小池和男, 1986, 「熟練の性質という分析視角——労働市場は流動化しているか」東京都労働経済局編『労働と経済/60・労働特集Ⅱ』(1986.3), 東京都労働経済局。
- 高年齢者雇用開発協会, 1984, 『定年到達者等就業実態調査報告書』, 高年齢者雇用開発協会。
- , 1988, 『定年到達者等の60歳台前半期における就業と生活』, 高年齢者雇用開発協会。
- 佐野陽子, 1986, 「内部労働市場論再考——年功型賃金システムの展望」日本労務学会編『昭和61年度日本労務学会年報』所収。
- 総務庁長官官房老人対策室, 1984, 『中年層の老親扶養に関する調査結果の概要』。
- , 1986, 『老人の生活と意識に関する国際比較調査結果の概要』。
- 内閣総理大臣官房広報室, 1986, 『老人福祉サービスに関する世論調査』。
- 日本生産性本部「労働の人間化」専門委員会, 1988, 『「労働の人間化」と生産性運動』, 日本生産性本部。
- 労働省婦人局編, 1987, 『パートタイム労働の展望と対策』, 日本労働協会。
- 労働大臣官房政策調査部編, 1987, 『日本的雇用慣行の変化と展望(調査編)』, 大蔵省印刷局。
- (いながみ・たけし 法政大学教授)