

高齢化社会と労働問題

- 職場組織の活性化問題を中心として -

牧 正 英

はじめに

- 〔1〕 高齢化社会の到来
- 〔2〕 人口高齢化による衝撃
- 〔3〕 企業の中の高齢化対策
- 〔4〕 高齢化社会における職場の活性化と中高年齢層問題

む す び

はじめに

昭和 55 年国勢調査の 1 %抽出集計結果によれば、わが国の 65 歳以上の高齢者人口の割合は 9.1 % を占めるにいたった。

国連の統計では、65 歳以上の人口が 7 % を超え、さらに上昇し続ける社会を「高齢化社会¹⁾」と呼んでいる。わが国もいよいよ本格的にその仲間入りを果たし、さらに厚生省の将来推計人口（昭和 56 年 11 月）の結果の概要は、注目される特徴のとして人口の高齢²⁾化が、今後当分の間急速に進行することを示唆している。

こうした急速な高齢社会への移行は、日本の社会経済に対していろいろな影響を与えることが予想³⁾される。特に、直接的影響として、企業における「労働力の高齢化」があげられる。わが国の場合、西欧

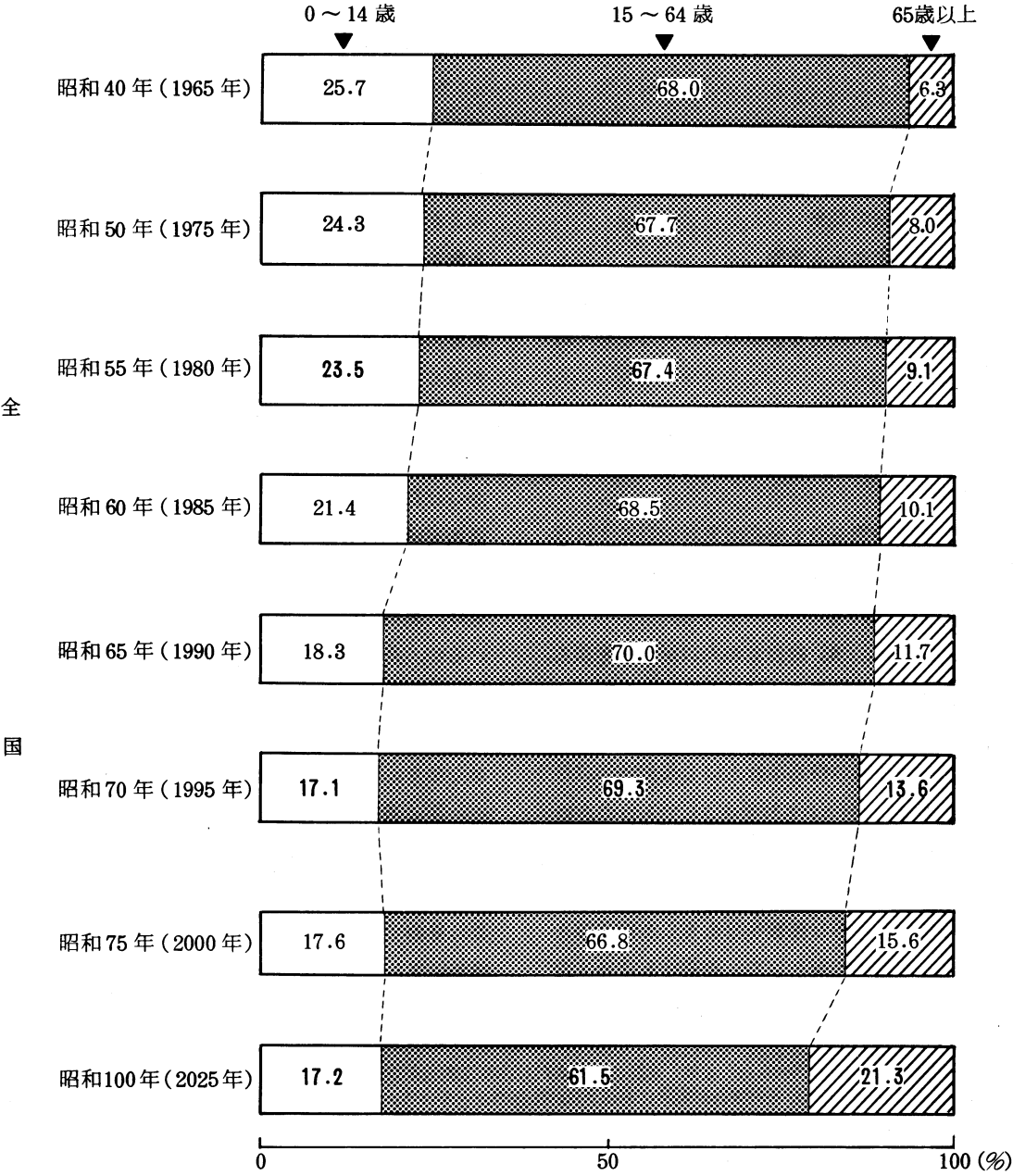
諸国がゆっくりと進む労働力の高齢化の中で、企業などがそれに適応してきたのに対し、いっ気にこれを取り切らねばならないところに大きな問題がある。また、西欧諸国とくらべて、人びとの価値観や生活慣習に相違があるために、一概に西欧諸国を先例とすることはできない。

このように、「労働力の高齢化」への対応は、一面では西欧諸国に学びながらも独自の対応をしていかなければならないところに難しさがある。また、他面高齢化社会は「志気低下」の可能性が大きい社会であるともいわれている。つまり、中高年齢者⁴⁾は、熟練の程度、判断能力などにおいて秀でているが、企業組織を「活力」に満ちたものにするという点において劣るという点である。さらに、高齢化が進行すると、若年労働者の昇進のチャンスが少なくなり、また賃金上昇のカーブも緩やかになるため、逆に若年労働者自身がヤル気の障害を引き起こす。つまり、高齢化社会においては、中高年齢労働者の増加自体がもたらす「活力の低下」と若年労働者自身の「勤労意欲の喪失」における活力低下の危機⁵⁾が併存している状態なのである。

したがって、企業がこれから迎える高齢化時代に

- 1) 高齢化社会 (Aging Society) とは、高齢者が総人口に占める割合が次第に増大していく社会のことで、高齢社会 (Aged Society) とは、その割合が完全に形成された社会のことをいう。つまり、前者は「現在進行形」であり、後者は「現在完了形」である。United Nations, 『The Aging of Population and its Economic and Social Implications』New York, 1956, 7 頁。
- 2) 厚生省人口問題研究所『日本の将来推計人口』昭和 56 年 11 月推計, 105 頁。
- 3) ピーター・F・ドラッカーによると「人口構造の変化という現実、あらゆる意味において、マルクス主義者が夢見たいかなる革命よりも、また過去 60 年の間に連で起ったいかなる変革よりも、はるかに大きな革命である。それは人類のおかれた状態に関する基本的な変化である。しかるにこの変化がもっとも大きく、またもっとも大きな影響をもつにちがいない国が、ほかならぬ日本である。」と述べている。
ピーター・F・ドラッカー、佐々木・上田訳『見えざる革命』ダイヤモンド社、昭和 52 年、日本語版への序文 X。
- 4) 中高年齢者とは、明確な定義づけは未だなされていないが、中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法（昭和 46 年法律第 68 号）によれば、中高年齢者とは、45 歳以上を指し、高齢者とは、55 歳以上を指すと記せられている。
- 5) 関西経済研究センター『高齢化社会の課題と対策』昭和 56 年 5 月, 7 頁。

図1 人口構造の高齢化



資料出所：昭和40年，50年は総理府統計局，昭和55年国勢調査解説シリーズNo.1『我が国の人口』57年3月，44頁より作成。
昭和55年から100年までは，厚生省人口問題研究所『日本の将来推計人口』（昭和56年11月推計）中位推計値67頁～79頁より作成。

対応して、従業員の雇用方式や賃金・昇進・定年制度などを含め、企業内の労務管理、組織・システムをどう変革するかが大きな課題となろう。

以上の諸点から本稿は、高齢化社会における企業の対応策について、「職場組織の活性化」という視点から、やや根本的な点を整理し、検討することを目的としている。

〔1〕 高齢化社会の到来

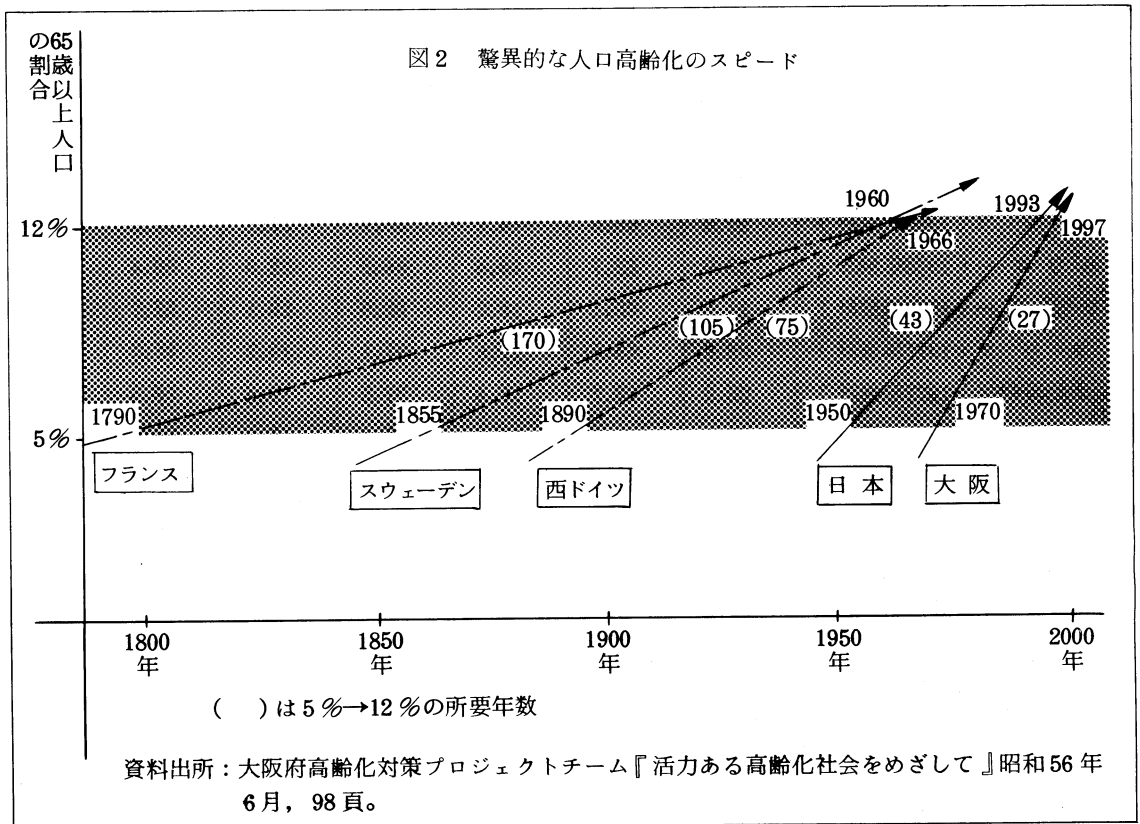
(1) 人口構造の高齢化

厚生省の人口問題研究所は、年齢構造において、「人口の高齢化」が当分の間急速にすすむことを指摘している。図1によれば、日本の65歳以上の人

口比率が、昭和55年（1980年）9.1%に対し、15年後の昭和70年（1995年）は13.6%、さらに昭和100年（2025年）には21.3%になると予測している。つまり、昭和55年から100年までの45年間に、9.1%から21.3%へと2倍以上になり、昭和100年には21.3%と最初のピーク⁶⁾を迎えるとの推計である。

(2) 人口高齢化速度の国際比較

わが国の人口高齢化は西欧諸国に比べていくつかの特徴がある、といわれている⁷⁾。なかでも人口高齢化のスピードは諸外国にも例をみないものである。たとえば、高齢化のスピードを知る上で、総人口に



6) 厚生省人口問題研究所の「前掲書」の56年11月の中位推計でみるとこの割合の一番高くなるのは、昭和120年（2045年）の22.1%である。なお、この点の詳細な説明は三浦文夫・岡崎陽一共編『高齢化社会への道』中央法規出版、14頁を参照のこと。

7) 我が国における人口の高齢化は欧米諸国に比べ(1)人口高齢化の程度が激しいこと、(2)人口高齢化の速度が速いことがその特徴としてあげられている。総理府編『高齢者問題の現状—迫り来る高齢化社会—』56年6月，7頁～8頁。

対する 65 歳以上の老年人口の比率が 5 %から12% に到達する期間について比較してみると、図 2 に示すように、フランスの場合 170 年、スウェーデンでは 105 年、西ドイツでは 75 年間というスピードであるのに対して、日本では 43 年間（大阪府のみで調査すると 27 年間）という超スピードで高齢化してゆくと推計されている。

(3) 老年化指数の国際比較

次に、人口高齢化の程度を老年化指数、つまり65歳以上の人の数を0～14歳までの人の数で割ったもので、この数値が大きくなると年をとっており、小さくなると若いというようにみる指数でみると、表 1 に示すように、昭和 53 年（1978 年）の日本の老年化指数は 35.8 %で、主要諸国の中ではもっとも低いクラスに入っている。しかし、昭和 75 年（2000 年）には、日本は 72.4 %⁸⁾（大阪は69.4%）になることが予想され、この数字は東ドイツの85.7

表 1 主要諸外国の人口の年齢構成：最近の調査年次人口

（単位：％）

国 名（年 次）	年 齢 3 区 分 別 人 口 構 成			年少人口 指 数	老年人口 指 数	従属人口 指 数	老 年 化 指 数
	0～14歳	15～64歳	65歳以上				
東 ド イ ツ（1979年推計）	19.9	63.9	16.2	31.1	25.8	56.4	81.3
スウェーデン（1978年推計）	20.3	63.9	15.8	31.7	24.8	56.5	78.2
西 ド イ ツ（1978年推計）	19.6	65.1	15.3	30.0	23.5	53.5	78.0
オーストリア（1977年推計）	22.3	62.5	15.2	35.6	24.4	60.0	68.6
イ ギ リ ス（1977年推計）	22.2	63.3	14.5	35.1	23.0	58.1	65.5
フ ラ ン ス（1980年推計）	22.4	63.5	14.1	35.2	22.1	57.3	62.8
ノ ル ウ ェ ー（1978年推計）	23.0	62.7	14.3	36.5	22.9	59.4	62.6
ハンガリー（1978年推計）	21.3	65.5	13.2	32.6	20.1	52.7	61.7
イ タ リ ア（1977年推計）	23.6	63.8	12.6	37.1	19.7	56.8	53.0
チェコスロバキア（1977年推計）	23.9	63.7	12.4	37.5	19.4	56.9	51.7
ブルガリア（1978年推計）	22.2	66.3	11.5	33.4	17.2	50.6	51.6
ア メ リ カ（1979年推計）	22.8	66.0	11.2	34.4	16.9	51.3	49.1
オ ラ ン ダ（1978年推計）	23.5	65.2	11.2	36.0	17.2	53.2	47.7
ポ ー ラ ンド（1978年推計）	23.9	66.0	10.0	36.2	15.2	51.4	42.0
日 本（1978年推計）	24.1	67.3	8.6	35.7	12.8	48.5	35.8

資料出所：国際連合統計局『世界人口年鑑』（1979年）vol.31 より抜粋作成

注：年少人口指数＝ $\frac{15\text{歳未満人口}}{15\sim 64\text{歳未満人口}}$

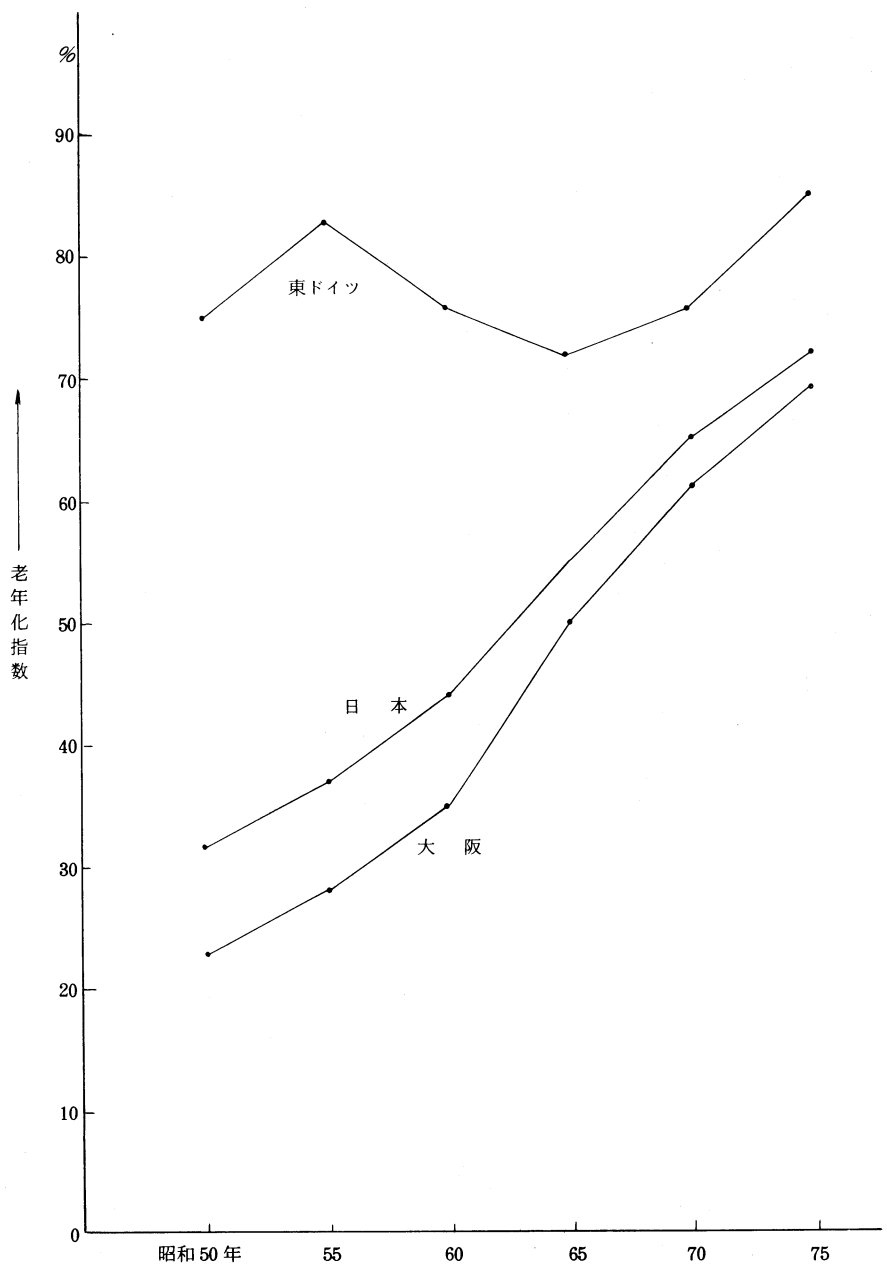
従属人口指数＝ $\frac{15\text{歳未満人口}+65\text{歳以上人口}}{15\sim 64\text{歳未満人口}}$

老年人口指数＝ $\frac{65\text{歳以上人口}}{15\sim 64\text{歳未満人口}}$

老年化指数＝ $\frac{65\text{歳以上人口}}{15\text{歳未満人口}}$

8) 厚生省人口問題研究所の「前掲書」，56年11月推計は，昭和75年（2000年）の老年化指数は88.4%となっている。

図3 老年化指数の上昇



資料出所：東ドイツ，日本は厚生省人口問題研究所『国際連合の推計に基づく世界の地域別人口基本構造』56年6月，68頁，56頁より作成。
大阪は大阪府高齢化対策プロジェクトチーム『活力ある高齢化社会をめざして』56年6月，97頁より作成。

%に次ぐ高い数値である。(図3)

このように日本の人口構造は、現在のところそれほど高齢化しているわけではないが、現在の西欧諸国の高齢化または高齢化社会の水準に、向後 22 年ぐらいの後に到達するといわれている。つまり、今後昭和 75 年までの 22 年間に急速に高齢化し、いわゆる高齢化社会が形成されることになる。

(4) 人口高齢化現象の原因

以上のような人口の急激な高齢化現象は、近年の粗出生率(合計特殊出生率)の低下と平均寿命の伸長が主たる要因となっている。厚生省人口問題研究所の将来推計によれば、昭和 30 年(1955 年)は女性が一生の間に生む子供の数が 2.36 人と 2 人であったのに対し、昭和 55 年(1980 年)では 1.74 人と 2 人を割っており、この傾向が 20 年後の昭和 75 年(2000 年)まで続くと推計されている。(表 2)つまり、このことが人口構造の高齢化への一層の拍車

表 2 粗出生率(合計特殊出生率)の推移(全国)

区 分	出生率	区 分	出生率
昭和 30 年(1955 年)	2.36	昭和 65 年(1990 年)	1.74
40 年(1965 年)	2.13	70 年(1995 年)	1.79
50 年(1975 年)	1.90	75 年(2000 年)	1.85
55 年(1980 年)	1.74	100 年(2025 年)	2.08
60 年(1985 年)	1.68	155 年(2080 年)	2.08

資料出所：厚生省人口問題研究所『日本の将来推計人口』(昭和56年11月推計)25頁より抜粋作成。

注：①粗出生率(合計特殊出生率)は女性が一生の間に生む子供の数。

②昭和30年から55年までは実績値、60年以降は、中位推計値。

表 3 平均寿命(出生時の平均余命)の推移(全国)

区 分	平均 寿 命		区 分	平均 寿 命	
	男 性	女 性		男 性	女 性
昭和 30 年(1955 年)	63.63 歳	67.76 歳	昭和 65 年(1990 年)	74.74 歳	80.14 歳
40 年(1965 年)	68.09 歳	73.30 歳	70 年(1995 年)	74.92 歳	80.30 歳
50 年(1975 年)	71.75 歳	76.98 歳	75 年(2000 年)	75.00 歳	80.36 歳
55 年(1980 年)	73.32 歳	78.83 歳	100 年(2025 年)	75.07 歳	80.41 歳
60 年(1985 年)	74.37 歳	79.79 歳	155 年(2080 年)	75.07 歳	80.41 歳

資料出所：厚生省人口問題研究所『日本の将来推計人口』(昭和56年11月推計)6頁より抜粋作成。

注：昭和30年から50年までは実績値、昭和55年以降は推計値。

表4 わが国の人口構造

(単位:千人,%)

区 分	総人口	年齢3区分別人口			年齢3区分別人口構成 (総人口=100)			年少人口 指 数	老年人口 指 数	従属人口 指 数	老 年 化 指 数
		年少人口 0～14歳	生産年齢 人口 15～64歳	高齢人口 65歳以上	0～14歳	15～64歳	65歳以上				
昭和 40 年 (1965 年)	98,881	25,646	67,056	6,179	25.9	67.8	6.2	38.2	9.2	47.4	24.0
50 年 (1975 年)	111,889	27,188	75,843	8,858	24.3	67.7	8.0	35.8	11.7	47.6	32.6
55 年 (1980 年)	116,916	27,547	78,791	10,578	23.5	67.4	9.1	35.0	13.4	48.4	38.4
60 年 (1985 年)	120,301	25,737	82,366	12,198	21.4	68.5	10.1	31.2	14.8	46.0	47.4
65 年 (1990 年)	122,834	22,512	86,082	14,290	18.3	70.0	11.7	26.2	16.6	42.8	63.5
70 年 (1995 年)	125,383	21,405	86,896	17,082	17.1	69.3	13.6	24.6	19.7	44.3	79.8
75 年 (2000 年)	128,119	22,561	85,615	19,943	17.6	66.8	15.6	26.4	23.3	49.7	88.4
100 年 (2025 年)	127,184	21,929	78,176	27,079	17.2	61.5	21.3	28.1	34.6	62.7	123.4

資料出所： 昭和40年は厚生省人口問題研究所『国際連合の推計に基づく世界の地域別人口基本構造』1978年，56頁より作成。
昭和50年は厚生省人口問題研究所『日本の将来推計人口』（昭和51年11月推計），中位推計値38頁より作成。
昭和55年以降は厚生省人口問題研究所『日本の将来推計人口』（昭和56年11月推計），中位推計値46頁より作成。

をかける一因である。

人から8,561万人へと，約1,000万人増えると予測されている。

また，もう一つの要因は，平均寿命の伸長である。

表3に示すように，昭和50年（1975年）以降，男性⁹⁾，女性ともに70年を越えている。昭和55年（1980年）男性73.3年，女性78.8年が将来さらに伸びて，昭和75年（2000年）には男性75.0年，女性80.3年に達するであろうと推計されている。このことは，また，生産年齢人口（15歳～64歳までの人）に対する65歳以上の高齢者の比率が高まることで，若者や壮年の人たちへの負担の増大につながっていくこととなる。

以上のように，出生率の低下と平均寿命の伸長は人口高齢化の主たる要因となっている。そして，この人口高齢化がまず最初に直接的，しかも確実に与える影響は企業における労働力の高齢化であろう。そこで，次に労働力の高齢化についてふれてみよう。

しかし，人口構造の高齢化に伴って，労働力人口の中身は大きく変化していくものと思われる。表5は，仮に，日本の総人口を15歳～39歳までの青年人口と，40歳から64歳までの壮年人口とに分

表5 青年人口と壮年人口の推移

%

年 \ 年齢	15～39歳	40～64歳	計
昭和 50 年 (1975 年)	40.7	27.1	67.8
55 年 (1980 年)	38.5	28.7	67.2
60 年 (1985 年)	36.6	30.7	67.3
65 年 (1990 年)	34.7	33.3	68.0
70 年 (1995 年)	33.9	33.4	67.3
75 年 (2000 年)	33.5	32.1	65.6
80 年 (2005 年)	32.9	31.1	64.0

資料出所：昭和50年は厚生省人口問題研究所『日本の将来推計人口』51年11月推計の中位推計値38頁。
昭和55年以降は厚生省人口問題研究所『日本の将来推計人口』56年11月推計の中位推計値67頁～77頁。

〔2〕 人口高齢化による衝撃

(1) 労働力の高齢化

わが国の総人口に占める生産年齢人口の割合は，表4に示すように，昭和50年が67.7%，昭和75年66.8%とやや減少するものの，実数では7,580万

9) 戦前の生命表をみると，昭和10年ないし11年で男性46.9年，女性49.6年でいずれも平均寿命は男性，女性とも50年に達していなかった。三浦文夫・岡崎陽一共編，「前掲書」，42頁。

けてみた場合、昭和 50 年では青年人口と壮年人口の比が 40 対 27 であったものが、昭和 65 年から 80 年にかけて、両者はほぼ同じような形で推移し、昭和 80 年は両者は 32 対 31 とほぼ 1 対 1 になる。これを、労働力人口の昭和 55 年から 65 年の推

移と見通ししてみると、45 歳から 64 歳までの中高年労働者は昭和 55 年から 60 年 231 万人増、60 年から 65 年は前年に比べ、やや減少するものの 216 万人の増で、合せて 447 万人の増加となるとの見通しである。(表 6)

表 6 労働力人口の推移と見通し(全国) (単位: 千人, %)

区分 年齢	実 数			構 成 比			増 減 数	
	昭和55年	60 年	65 年	55 年	60 年	65 年	55～60 年	60～65 年
15 歳 以 上	57,076	59,965	62,647	100.0	100.0	100.0	2,889	2,682
15 ～ 19 歳	1,595	1,708	1,850	2.8	2.9	3.0	113	142
20 ～ 29	12,387	11,909	12,840	21.7	19.8	20.5	△ 478	931
30 ～ 44	21,573	22,189	21,171	37.8	37.0	33.8	616	△ 1,018
45 ～ 54	12,015	12,733	13,472	21.1	21.2	21.5	718	739
55 ～ 64	6,519	8,115	9,537	11.4	13.6	15.2	1,596	1,422
45～64(小計)	18,534	20,848	23,009	32.5	34.8	36.7	2,314	2,161
65 歳 以 上	2,987	3,311	3,777	5.2	5.5	6.0	324	466

資料出所：昭和 55 年は『国勢調査』（1 %抽出集計結果）その(I)全国編。
昭和 60 年・65 年は『厚生省人口問題研究所の人口推計』及び『国土庁の労働力率』の推計より割出。
出所：『高齢化社会への考え方と基本方向』昭和 57 年 3 月、静岡県労働部労政課高齢化社会対策スタッフ、3.高齢化の特徴、表 11 労働力人口の見通し(全国) 13 頁より作成。

いずれにしても、今後、進学率の向上や企業の社会保障制度の充実化などとの関連から、表 5 や表 6 に示した数字がそのまま労働力人口となるわけではないが、労働力の高齢化の程度はうかがえよう。

(2) ピラミッド型の崩壊

昭和 51 年の労働白書によれば、昭和 45 年、わが国の年齢別にみた労働力構成は若年労働者が多く、年齢別にみた労働者の分布がピラミッド型をしていることである。図 4 に示すように、昭和 30 年代以降の高度経済成長の中核をなしてきたわが国の男子製造業就業者の年齢別労働力構成を欧米諸国の製造業と比較すれば、20 歳未満の層を除いて若年層が相対的に多く、年齢が高くなるにつれて少なくなっているのに対し、欧米諸国では年齢構成による構成

比の差は小さく、ほぼ筒型になっている。たとえば、「20 歳台の割合はわが国が 32 %と全体の 3 分の 1 を占めているのに対し、アメリカ、フランスとも約 23 %にとどまり、一方、45 歳から 64 歳の中高年齢層をとると、わが国の 21 %に対し、アメリカ 36 %、フランス 30 %、イギリス 38 %と欧米ではその割合は著しく高くなっている。¹⁰⁾」

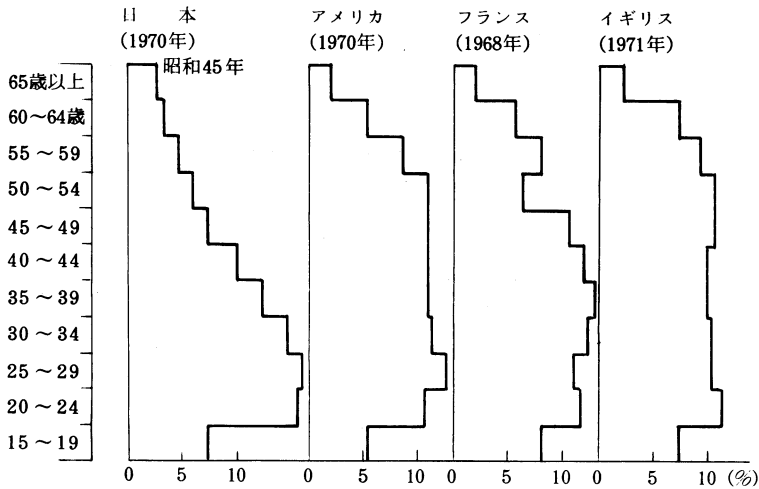
しかし、このようなピラミッド型年齢構成は、最近若年層からしだいに崩れてきていることに注目する必要がある。

わが国の労働構成が欧米諸国に比べてこれまでピラミッド型を保ってきた条件として、労働白書(51 年版)は、次のように述べている。

「その 1 つは、わが国の人口構成全体がピラミッド型になっていたということ。その 2 つは、自営業

10) 労働省『労働白書』昭和 51 年、85 頁。

図4 製造業男子就業者の年齢階級別構成の国際比較



資料出所：日本は総理府統計局「国勢調査」

アメリカはアメリカ商務省「Census of Population, 1970」

フランスは国立統計研究所「Recensement de la Population, 1968」

イギリスは人口センサス調査局「Census, 1971」

出所：労働省『労働白書』昭和51年版，86頁。

注：1) アメリカの15～19歳は14～19歳についての数値である。

2) イギリスはGreat Britainの数値である。

主や家族従業者に年齢の高い層が多く、企業内の労働力構成をピラミッド型に維持する上で、クッション的な役割を果たしていたこと。その3つは終身雇用を背景に若年者中心の雇用慣行をとってきたこと¹¹⁾をあげている。第1の条件は、すでに上述した人口の年齢構成の変化影響を強く受ける性格のものであることから、今後わが国の人口構成の急速な高齢化は、企業内の労働力構成も激しく変化しなければならないといえよう。第2の条件であるこれまで企業の労働力構成をピラミッド型に維持する上でクッション的な役割を果たしていた自営業主・家族従業者層は今後しだいに減少していくことが予想され、それとともに、高齢者についてもこれまでと違って高い雇用者比率になることが予想されている。第3の終身雇用といわれるわが国の企業の雇用慣行の影

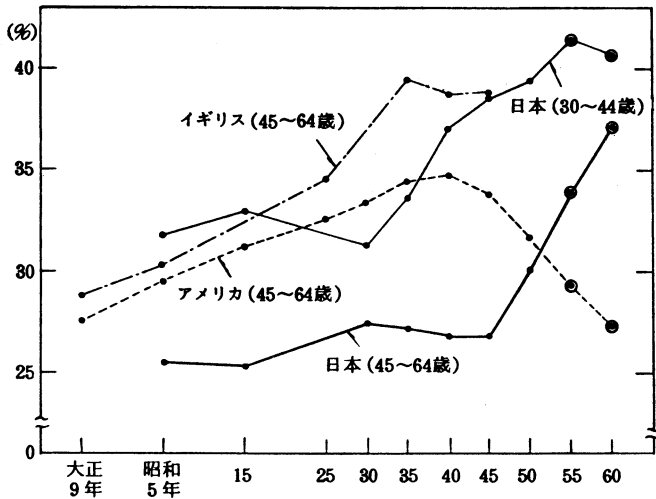
響は、昭和40年代後半から新規卒者など若年労働力の供給が減少し始めるにつれて若年層に集中した採用方針をとり続けることが困難な部門が増加してきている。こうした人口構成の変化や自営業主・家族従業者比率の低下・若年層の絶対的な減少は企業内の労働力構成をピラミッド型に維持していくことが困難となる条件となってきた。

こうした実情を反映するものとして昭和50年代になると、わが国の人口はしだいに高齢化し、労働力人口中に占める中高年齢者の割合も急速に高まってきた。図5はわが国の労働力人口に占める45歳から64歳層の割合の推移をみたものであるが、これによると、戦前の昭和5年頃の25%台から、第2次大戦後の昭和45年頃まではほぼこの水準で推移してきたが、近年急速に上昇し、昭和55年に34

11) 労働省「前掲書」，51年版，91頁～94頁。

12) 昭和56年の40歳から54歳の雇用者比率は32.5%，これを昭和40年の同比率21.0%と比べると10%を超える比率となっている。同じように55歳から64歳の雇用者比率も昭和40年の5.9%から昭和56年8.7%へと約3%上昇し、実数では165万人から350万人へと2倍以上の数字となっている。労働省『労働白書』57年版，第7表付属統計表を参照。

図5 労働力人口高齢化の推移
(15~64歳の男子労働力人口=100)



資料出所：日本は、昭和50年までは総理府統計局「国勢調査」、昭和55年および昭和60年は雇用政策調査研究会「労働力需給の展望」アメリカは、1970年まではアメリカ商務省「Census of Population」、1974年以降は「Manpower Report of the President」、イギリスは1966年までは雇用生産性省「British Labour Statistics, Historical Abstract 1886 - 1968」、1971年は人口センサス調査局「Census, 1971」

出所：労働省「労働白書」51年版、95頁。

注：(1) ◎印は予測値。

(2) アメリカは16~64歳に対する比率。

(3) アメリカの75年は74年の数値。

(4) 日本の予測値は「労働力調査」ベース。

%, 昭和60年には37%にまで達するとみられている。これはアメリカで27%の水準から34%台にいたるには約40年を要したのに比べると、日本はアメリカの4分の1の10年間で到達することになり、わが国の労働力の高齢化のスピードが極めて速いことがうかがえる。

以上のように、わが国の人口構成のピラミッド型の崩壊と急激な労働力の高齢化は、欧米諸国がゆっくりと進む高齢化の過程でそれへの適応が行われてきたのに対し、わが国の場合はここ10年ばかりの間にそれを乗り切らなければならないところに大きな問題を抱えているといえよう。¹³⁾

近年、労働力の高齢化に対応するために、定年年齢の延長をはじめ、採用、配置、昇進などの諸制度、雇用慣行や賃金慣行などをその根底から改めなければならないといわれている。¹⁴⁾

それには、わが国の高齢化のスピードの驚異的な速さを十分に念頭において、一刻も早く積極的な取り組みが望まれよう。

(3) 労働力の高学歴化

高齢化問題とならんで、今後の労働問題にとって経済的・社会的影響が大きい、しかも重要な問題が「高学歴化」の問題である。

13) 労働省、「前掲書」、51年版、95頁~96頁。

14) 労働省の『雇用管理調査』(昭和56年1月)によれば、一律定年制のある企業で昭和56年に「60歳」定年が「55歳」定年を初めて上回る割合が示されている。詳細は後章で検討するであろう。

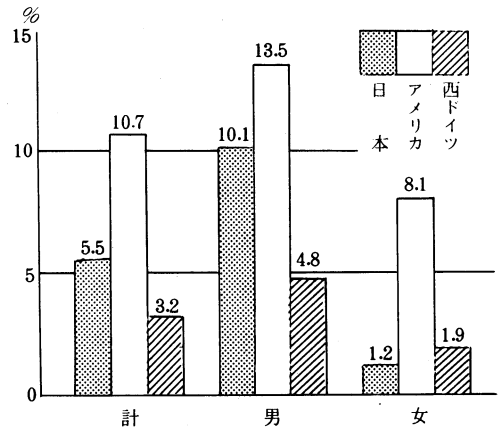
この高学歴化問題は高齢化問題と異なる点として、昭和51年の労働白書は「第1に、高齢化の傾向は避けることができないものであるのに対して、高学歴化の傾向はそれ自体が国民の選択にまつべき課題であること。第2は、高齢化の問題は、雇用政策という観点からみた場合、中高年労働者の雇用安定という問題であり、政策的にも企業の雇用制度等とのかわりあい为中心的な検討課題となるのに対し、高学歴化の問題は雇用の安定という問題だけでなく、高度の能力を持った人材をどのように開発し、配置し、そして活用するかといういわば質的な問題を含んでおり、政策的にも対応の難しい問題である」と、指摘している。¹⁵⁾

この節では、以上の観点から、高学歴化問題は、高齢化問題と同じく、今日の労働問題の重要な課題として、まず、わが国の学歴構造の特徴から検討してみよう。

わが国の高学歴化の進展状況は、人口全体としてみると、現状では、アメリカの水準よりは低く、ほぼヨーロッパと同じ水準にあるといわれ、たとえば、25歳以上人口に占める大卒者の割合（4年制大学卒業者、大学院卒業者も含む）は、わが国は、昭和45年時点で5.5%であり、西ドイツの3.2%の水準に近く、アメリカの10.7%と比べると2分の1にすぎないが、これを男女別にみると、わが国の男子大卒者の比率は10.1%と、西ドイツの4.8%の2倍の水準であり、アメリカの13.5%の水準に近くなっている。一方、女子の大卒者の比率は、わが国が1.2%とアメリカの8.1%はもとより西ドイツよりも低くなっている。（図6）

また、昭和57年版の労働白書は「昭和55年、わが国の25歳以上の男子に占める大卒者は15.3%、これはアメリカの水準（カレッジ4年以上修了者の比率20.4%、昭和53年）からは低いものの、若年層（25歳から34歳層）では25.2%とアメリカ（27.7%）の水準に近い」、とも述べている。

図6 大卒者比率の比較（25歳以上人口、昭和45年）



資料出所：日本は総理府統計局「国勢調査」、アメリカはアメリカ商務省「Census of Population」、西ドイツは連邦統計局「Jahrbuch」

出所：労働省『労働白書』51年版，103頁。

注：1）日本は4年制大学卒業者、アメリカは大学4年以上修了者、西ドイツは大学卒業者。

2）分母としては、日本およびアメリカは在学者を除き、西ドイツは未就業者および在学者を除く人口。

（表7）

いずれにしても、両白書から、第一にわが国の学歴構造の特徴として、「アメリカ並みの男子大卒者」という点がうかがえる。

また、わが国の男子について年齢階級別にアメリカや西ドイツと比較すると、昭和51年の労働白書では、25歳から29歳層で17.1%と西ドイツの5.0%（25から34歳層）を大きく上回り、アメリカの19.5%に迫る水準となっているのに対し、45歳から54歳層では、わが国は6.1%とアメリカの12.5%の2分の1、西ドイツの4.9%の水準とはほぼ同じとなっている。さらにわが国の若年層と高年層との大卒比率の差をみれば、わが国の65歳以上層は3.9%と25歳から29歳層の16.9%の4分の1であるのに対し、アメリカは65歳以上層の10.1%と、25歳から29歳層25.6%との間の差が小さい。¹⁶⁾これは進学率上昇のスピードの差によるものである。

15) 労働省、「前掲書」，昭和51年，101頁。

16) 労働省、「前掲書」，57年版，103～104頁。

表7 年齢階級別大卒者比率の日米比較 (単位 %)

性別 年 齢	男 子		女 子	
	日 本 (昭和55年)	アメリカ (昭和53年)	日 本 (昭和55年)	アメリカ (昭和53年)
25 歳以上計	15.3	20.4	2.9	12.9
25 ～ 34 歳	25.2	27.7	6.9	20.0
35 ～ 44	17.2	24.4	3.2	15.0
45 ～ 54	11.8	19.7	1.3	10.6
55 ～ 64	6.3	14.2	0.5	8.2
65 歳 以 上	4.8	9.6	0.4	7.7

資料出所：日本総理府統計局「国勢調査」，アメリカ商務省センサス局「Current Population Reports p-60, No.123」

出所：労働省『労働白書』57年版，付属統計表118頁。

注：1) 年齢階級別人口に占める大卒者の割合。

2) 大卒者は，日本は大学・大学院卒業者，アメリカは4年以上のカレッジ修了者。

高等教育機関（日本は短期大学以上の卒業者，アメリカはカレッジ2年以上終了者）への進学率¹⁷⁾，わが国は昭和35年の10.3%から急速に上昇し，51年には39.2%にまでなっている。アメリカも，昭和35年34.3%から昭和50年45.2%に上昇しているが，わが国の進学率上昇のスピードはアメリカより速くなっている。（図7）

以上の点から，わが国の学歴構造の第2の特徴は，「若年層で高い大卒者の構造」と「進学率の上昇のスピードが速い」ことがあげられよう。

さらに，わが国の男子の25歳以上人口に占める大卒者の割合の推移でみると，図8に示すように，わが国では4.5%から10.1%へ上昇するのに昭和35年から45年までの10年間しかかからなかったのに比べ，アメリカではほぼ同じ水準に当たる5.4%から9.7%へ上昇するのに昭和15年から

35年までの20年を要している。このことは，わが国の昭和35年から45年までの高学歴化の進行のスピードはアメリカに比べ，約2倍の速さであったといえよう¹⁸⁾。

わが国において，今後も高学歴化がこれまでとはほぼ同じようなスピードで進むとすれば，特に，25歳から35歳といった若年層で，昭和60年頃にはアメリカの水準を追い越すかも知れない可能性がでてきている。

この場合，わが国はこれから10年位の間にわたってなかった「高学歴化社会」に突入することになる。今日の厳しい経営環境の中で，高齢化の問題と並んで人事管理上の理念や原則の変革という¹⁹⁾，高学歴化への対応もやりとげなければならないだけに一層大変なことである。

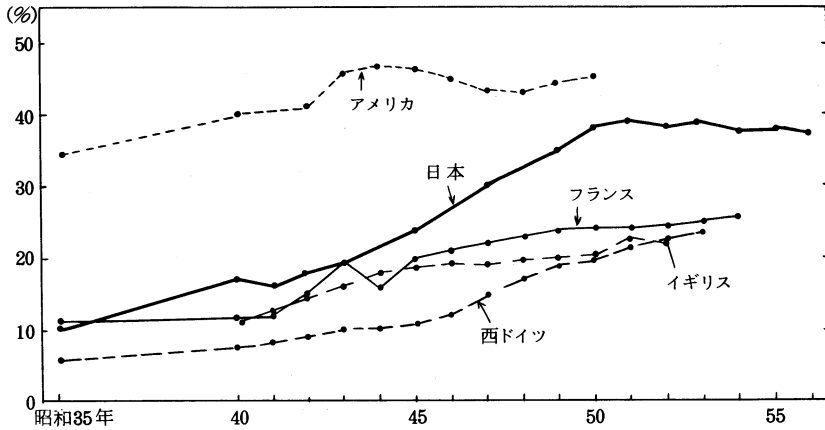
17) 大学（学部），短期大学（本科），国立養護教諭養成所および国立工業教員養成所への入学者数（浪人を含む）と高等専門学校第4学年在学者数の3年前の中学卒業者に対する比率。

労働省「労働白書」57年版，90頁。

18) 労働省，「前掲書」，51年版，104頁。

19) 静岡県労働部労政課編，「高齢化社会を考える」昭和53年，11頁。

図7 高等教育機関への進学率の推移



資料出所：文部省「わが国の教育水準」（昭和55年度）、「教育指標の国際比較」（昭和56年版）

出所：労働省「労働白書」57年版、2-1図 主要国の高等教育機関への進学率の推移、91頁。

注：1) 進学率 = (進学者数 ÷ 該当年齢人口) × 100

2) 該当年齢人口

日本 当該年次の3年前の中学校卒業生数

アメリカ、イギリス、フランス、18歳人口

西ドイツ 19歳人口

進学者数

日本 大学学部、短期大学本科、国立養護教諭養成所および国立工業教員養成所への入学者数（浪人を含む）と高等専門学校4学年在学者数

アメリカ 大学および短期大学の学位取得課程（学士および第1職業学位取得課程）の第1学年在学者数

イギリス イングランドとウェールズの大学、高等教育カレッジおよび継続教育機関（全日制およびサンドイッチ制の高等課程）の第1学年在学者数

フランス バカロレアおよび技術バカロレア取得者数

西ドイツ 大学入学資格、高等専門学校入学資格取得者数

〔3〕 企業の中の高齢化対策

（1）定年年齢の推移

戦後日本の驚異的な経済発展の秘密は何に求めればよいだろうか。この問に対して、断定的な答を用意することはできない。しかし日本が昭和30年以降世界でも例をみない高度経済成長を遂げた第一の背景として、若くて優秀な労働力が豊富に供給されてきたこと²⁰⁾をあげることはおそらく相当重要である。

しかし、前節で述べたごとく現在、若くなるほど人口が増加するというピラミッド型の人口構成が若年層からしだいに崩れてきている。そのことが、「経済成長」や「企業構造」に必然的に大きな影響を与

えると思われる。

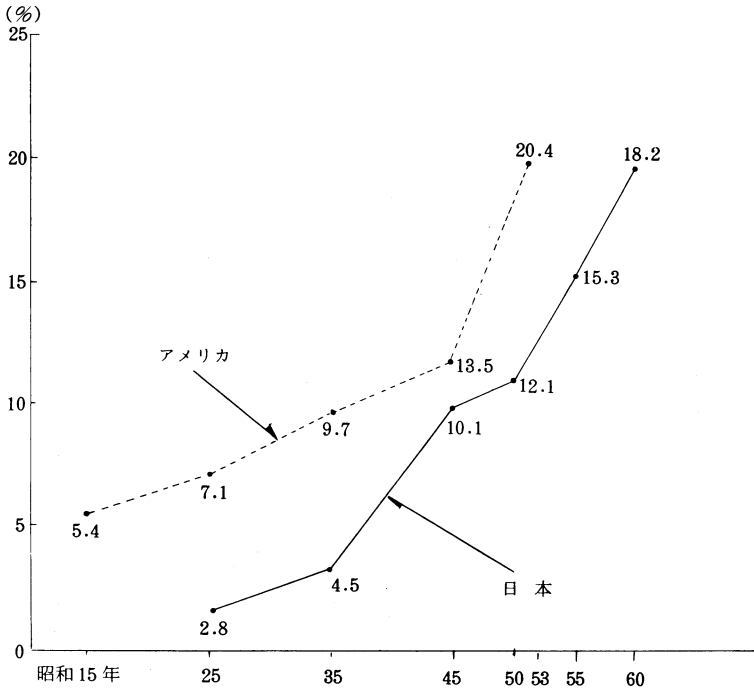
特に、多くの企業では、今日、急速に進行しつつある高齢化に対して、数々の創意工夫が見受けられる。

この節では、高齢化社会における企業の対応策について、近年、特に顕著な定年延長問題と最近の動向について取り上げる。

今日、人口高齢化が確実に与える影響は、企業における従業員の高齢化問題である。この企業の従業員構成において、高齢労働者の急増という事態を前にして、政府ならびに企業や労働組合はその施策の整備が急がれている。

20) 関西経済研究センター、「前掲書」、昭和56年5月、7頁。

図 8 大卒者比率の変化の日米比較 (25 歳以上人口, 男子)



資料出所：総理府統計局「国勢調査」、アメリカ商務省「Census of Population」

出所：労働省『労働白書』51年版，第46図105頁。

- 注) 1) 昭和50年～60年は，昭和45年の年齢階級別大卒者比率を5歳ずつ上の年齢階級にずらして推計した。また25～29歳層については，昭和50年，55年についてはそれぞれ昭和43年，昭和48年の在学率を，昭和60年については雇用政策調査研究会「労働力需給の展望（昭和50～60年）」（昭和50年9月）の在学率の予測を用い推計した。
- 2) 昭和53年のアメリカの比率20.4%は，労働省「労働白書」57年版，付属統計表118頁の数値を用い，書き加えた。

その施策の主な動きは，高齢労働者の雇用確保という観点から「定年延長導入」が大企業を中心にみられ，こうした実情に対し，政府の新経済社会7カ年計画，「第4次雇用対策基本計画」では，昭和60年度に60歳定年制の一般化を図ることを目標とし，さらにこれまでの施策に加え，新たに「定年延長推進労使会議」を開催し，労使のコンセンサスの形成を促している。²¹⁾

労働省の雇用管理調査（昭和53年1月）によれば，定年年齢の推移は（一律定年企業＝100），「55歳」定年は，昭和43年63.2%，昭和46

年57.9%，昭和49年52.0%，昭和51年47.3%，昭和53年41.3%と比率を下げ，これに対して，「60歳定年は，昭和43年20.6%，昭和46年21.7%，昭和49年32.4%，昭和51年32.3%，昭和53年33.7%と近年やや停滞的ながら比率を上げている。（表8）

しかし，同省の昭和56年1月の調査をみると，一律定年制のある企業は，「55歳」が昭和55年39.5%から昭和56年38%に減り，これに対して，「60歳」は36.5%から39.5%に増えて，昭和56年初めて順位が逆転し，「60歳」が主流

21) 労働省，昭和55年度，『労働行政要覧』，日本労働協会，1頁。

表8 定年年齢の推移

(%)

区 分	一律定年制 のある企業	～54歳	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61～ 64歳	65 歳	66 歳
昭和 43年	(74.2)100.0	0.3	63.2	5.1	5.8	3.3	-	20.6	-	1.5	-
46年	(72.1)100.0	0.7	57.9	5.3	8.3	4.2	0.5	21.7	0.3	1.1	-
49年	(65.7)100.0	0.3	52.0	2.1	5.0	5.1	0.1	32.4	0.4	2.6	-
51年	(70.7)100.0	0.3	47.3	3.1	6.9	5.7	0.2	32.3	0.3	2.8	0.5
53年	(71.8)100.0	0.1	41.3	4.2	8.4	6.7	0.1	33.7	0.4	4.4	-

資料：労働省「雇用管理調査」（53年1月）
注）不明分を除く。
出所：事例集『60歳定年制と賃金制度の改善』産業労働調査所，昭和55年，39頁，表7
定年年齢の推移。

となった。また、「60歳」以上を定年年齢とする企業も42.6％と昭和55年の39.7％に比べ2.9ポイントも上回った。

また、企業規模別では、5,000人以上の企業では、「55歳」を定年年齢とする企業は30％（昭和55年35.3％）、「60歳」を定年年齢とする企業36.7％（同27.6％）で「60歳」定年が「55歳」定年を今回初めて上回った。

さらに、30～99人規模では、「55歳」定年35.9％（同37.1％）、「60歳」定年44.1％（同40.4％）で、昭和55年、昭和56年と両年

にわたり「60歳」定年が「55歳」定年を上回っている。（表9）

以上のように、定年年齢の推移は「55歳」から「60歳」へと移行し、さらに企業規模が大きいほど大幅に進んでいることがうかがえる。また、ここでは記さなかったが、業種別では、鉱業や建設業、製造業で「60歳」定年をとる割合が軒並みに昭和55年から昭和56年にかけてふえている。

(2) 定年年齢の改定と見通し

一律定年制をとっている企業のうち、時期は未定

表9 一律定年制における定年年齢別企業

(%)

区 分	一律定年制 のある企業	～54歳	55 歳	56～59歳	60 歳	61～64歳	65 歳	66 歳～	不 明
調 査 産 業 計	100.0	0.4(0.2)	38.0(39.5)	18.0(20.1)	39.5(36.5)	0.9(0.7)	2.2(2.5)	0.0(-)	1.0(0.6)
5,000 人 以 上	100.0	-(-)	30.0(35.3)	33.3(37.1)	36.7(27.6)	-(-)	-(-)	-(-)	-(-)
1,000～4,999人	100.0	-(-)	32.7(38.9)	35.4(36.5)	30.6(22.8)	1.1(1.4)	0.2(0.3)	-(-)	-(-)
300～ 999人	100.0	0.2(0.1)	38.7(45.1)	32.7(28.6)	25.8(25.1)	1.6(0.9)	0.8(0.1)	0.2(-)	-(0.2)
100～ 299人	100.0	-(0.0)	44.0(44.4)	20.6(22.3)	32.0(30.8)	1.6(0.9)	1.3(1.5)	-(-)	0.5(0.1)
30～ 99人	100.0	0.6(0.3)	35.9(37.1)	14.7(17.7)	44.1(40.4)	0.6(0.5)	2.7(3.2)	-(-)	1.4(0.8)

資料：労働省「雇用管理調査」（56年1月）
出所：労働者，昭和55年版『労働行政要覧』日本労働協会，386頁。
第181表 一律定年制における定年年齢別企業より抜粋作成。
注）（ ）内の数字は55年1月調査である。

だが将来、定年年齢を「改定することを決定」あるいは「予定」しているところをみると、改定することが決まっている企業と今後、改定することが決定又は予定がある企業を含めると、「55歳」は現在の38%から将来は28.4%に減り、逆に、「60歳」は39.5%から49.7%に増え、「60歳」以上だと58.7%に達する傾向にある。

この「60歳」を企業規模別でみると、5,000人以上では、「実施の決定」あるいは「予定」は73.5%、1,000人以上5,000人未満60.9%、300人以上1,000人未満47.7%、100人以上300人未満、43.1%、30人以上100人未満51.9%となって

おり、このことから、「定年延長実施の決定」あるいは「予定している」ところがかかなりあることがうかがえる。

以上のように定年年齢の改定見通しは、大規模企業ほど定年延長のテンポが速く、「60歳」定年制の主流化傾向はさらに拍車がかかりそうである。

(表 10)

以上のような「60歳」定年という流れのなかで、現在の高年齢者の「就業実態」と「就業意欲」はどのようなものであろうか。労働者の高年齢者就業等実態調査²²⁾(昭和55年5月)を通してみたいよう。

これによると男子高年齢者の就業率(昭和55年

表 10 一律定年制における今後の定年年齢の変化

区 分		計	～54歳	55歳	56～59歳	60歳	61～64歳	65歳	66歳～
調 査 産 業 計									
現 在		100.0	0.4	38.0	18.0	39.5	0.9	2.2	0.0
将来、定年年齢を改定することが決まっている企業		100.0	0.4	35.9	17.3	42.3	0.9	2.2	0.0
今後、改定することが決定又は予定がある企業		100.0	0.2	28.4	16.6	49.7	1.4	2.6	—
5,000 人 以 上									
現 在		100.0	—	30.0	33.3	36.7	—	—	—
将来、定年年齢を改定することが決まっている企業		100.0	—	19.9	21.8	58.3	—	—	—
今後、改定することが決定又は予定がある企業		100.0	—	13.3	13.3	73.5	—	—	—
1,000 ～ 4,999 人									
現 在		100.0	—	32.7	35.4	30.6	1.1	0.2	—
将来、定年年齢を改定することが決まっている企業		100.0	—	27.9	27.3	43.6	1.1	0.2	—
今後、改定することが決定又は予定がある企業		100.0	—	18.4	19.0	60.9	1.3	0.4	—
300 ～ 999 人									
現 在		100.0	0.2	38.7	32.7	25.8	1.6	0.8	0.2
将来、定年年齢を改定することが決まっている企業		100.0	0.2	35.5	28.6	32.7	2.0	0.8	0.2
今後、改定することが決定又は予定がある企業		100.0	0.2	25.1	23.8	47.7	2.0	1.2	—
100 ～ 299 人									
現 在		100.0	—	44.0	20.6	32.0	1.6	1.3	—
将来、定年年齢を改定することが決まっている企業		100.0	—	40.7	21.1	34.9	1.6	1.3	—
今後、改定することが決定又は予定がある企業		100.0	—	31.7	20.7	43.1	1.8	2.1	—
30 ～ 99 人									
現 在		100.0	0.6	35.9	14.7	44.1	0.6	2.7	—
将来、定年年齢を改定することが決まっている企業		100.0	0.6	34.6	14.2	45.9	0.6	2.7	—
今後、改定することが決定又は予定がある企業		100.0	0.3	28.0	14.2	51.9	1.2	3.0	—

資料出所：労働省『雇用管理調査』（56年1月），147頁。

(注) 予定企業には検討中の企業を含む。

22) 労働省，昭和55年度，「前掲書」，日本労働協会，389頁。

表11 年齢階級及び就業(希望)理由別就業(希望)高年齢者数の割合(男) (%)

就 業 (希 望) 理 由	就 業 者				就 業 希 望 者			
	計	55～59歳	60～64歳	65～69歳	計	55～59歳	60～64歳	65～69歳
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自分と家族の生活を維持するため	78.1	89.9	75.2	63.8	28.3	43.5	25.4	20.9
生活の足しにするため	8.0	4.9	9.4	12.4	23.5	20.5	26.5	22.7
健康上の理由(健康によいからなど)	5.0	2.1	5.5	10.1	24.4	19.1	25.5	26.9
いきがい, 社会参加のため	3.9	2.5	4.3	6.8	17.0	12.0	15.8	21.7
頼まれたから, ひまだから	1.8	0.7	2.2	3.8	4.1	2.6	4.2	5.0
そ の 他	2.1	1.5	2.2	2.9	1.9	1.5	2.4	1.7
不 詳	1.3	1.3	1.2	1.8	0.7	0.7	0.8	1.1

資料：労働省 高年齢者就業等実施調査（55年5月）
出所：労働省，昭和55年版『労働行政要覧』日本労働協会 391 頁，第185表年齢階級及び就業（希望）理由別就業（希望）高年齢者数の割合（男）。

4 月中に 1 日でも収入になる仕事をした者の割合）
は， 55 から 59 歳で 88.9 %， 60 歳から 64 歳
で 74.5 %， 65 歳から 69 歳で 61.3 %となっ
ている。

また男子高年齢不就業者のうち就業を希望してい
る者をみると， 55 歳から 59 歳 70.1 %， 60 歳
から 64 歳 58.2 %， 65 歳から 69 歳 41.4 %と
なっている。このことから 60 歳前半層に高い就業
希望がみとれる。

次にこの年齢層の就業希望理由をみると，就業者
で，「自分と家族の生活を維持するため」および
「生活の足しにするため」の経済上の理由をあげる
者が 55 歳から 59 歳 94.8 %， 60 歳から 64 歳
84.6 %と多く，これに対して就業希望者では，年
齢が高くなるに従って「健康上の理由」や「いきが
い，社会参加のため」という理由をあげる者が増加
し，特に65歳から69歳までは両者合わせて 48.6 %と
約半数に近いものとなっている。（表11）このように職
業希望理由からも高年齢労働者に高い職業意欲²³⁾がみ
とれ，とりわけ，「健康上の理由」について「いきがい
や社会参加」のためという積極的な理由がうかがえ
る。

(3) 最近の動向

近年，定年延長問題について各界に多くの意識調
査がみられる。高齢化社会を迎えて定年延長問題を
どう捉えているか，その結果について概観してみよ
う。

大阪府雇用創出政策会議の昭和 56 年 6 月府下の
事業所と労働者を対象に実施した「定年延長」と
「労働時間短縮」²⁴⁾についての意識調査（調査対象は
30 人以上規模事業所については府の「賃金事情調
査」対象事業所と 30 人未満事業所については，府
中小企業団体中央会加盟企業の合計 2,019 事業所，
有効回収 1,325 事業所（回収率 65.6 %）。労働者
は総評大阪地評，大阪地方同盟，電機労連大阪地協
加盟組合員の中より，産業別構成を考慮して選定し
た 2,930 人，有効回収 1,250 人（回収率 42.6 %））
によると，定年延長については，高齢化社会を迎え
て労使とも「60 歳」の定年延長を必要と認識して
いるという注目すべき結果が出ている。

その集計によると，経営者側は，「今後の定年延
長」については全体の 31.1%の事業所が計画をもっ
ており，「60 歳」とするものは全体で 82 %と圧倒
的で，定年延長は「社会的要請」と答えたところが
全体の 75.3 %を占めている。

23) 労働省，昭和56年版『労働白書』，21頁にも高年齢労働者の高い就業意欲についての同様な説明がある。
24) 大阪府雇用創出政策会議『定年延長に関する実態調査結果報告書』昭和57年3月，1頁，2頁，41頁，48頁，67
頁，71頁，81頁。
なお，この調査結果については日本経済新聞記事（昭和57年3月24日朝刊）に取り上げられた。

これに対し労働者側の調査では、「定年延長」について全体の 45 %が必要と主張し、このうち「60歳」以上とするものが定年延長主張者全体の 95 %を占めている。延長の理由については、「高齢化社会のもとで現行定年は低い」が全体の 71.9 %、次に「生活の必要上まだ働かねばならない」とするものが 70.7 %を占めている。

このように、延長の理由については、経営者側が「社会的要請」、労働者側は「生活の必要上働かねばならない」となっている。

また、関西経済研究センターが昭和 55 年 9 月に実施した高齢化社会への企業の対応に関する調査²⁵⁾（調査対象、関経連会員 386 社、回答企業数 85 社、回収率 22 %）によれば、雇用延長制度の有無について、回答企業数 85 社のうち約 7 割（57 社）がすでに雇用延長制度を定め、また一律定年制を定めている企業（68 社）で、昭和 60 年までに「60 歳」定年を採用する企業は、38 社（55.9 %）に達する見込みとなっている。

このように民間企業や労働組合の動きに対して、地方自治体の方はどうであろうか。最近の例では、昭和 57 年 2 月、京都市と京都市職員労働組合（9,500 人）の地方公務員法改正に伴う「60 歳」定年制導入についての合意が、全国主要自治体のトップをきったものとして日本経済新聞（昭和 57 年 2 月 21 日朝刊と昭和 57 年 3 月 11 日夕刊）で大きく報ぜられた。それによると、「これまで地方自治体の定年制導入については多くの壁があり、困難な点が多多あった。これを乗り越え、合意にまでこぎつけたのは同市職員労働組合委員長三村義夫によると、今回の話し合いは、市側から定年制導入を提示されたのではなく、組合が自主的に内部調査をし

たうえで要求をまとめ、市にぶつける形で始まり、組合主導で決ったこと²⁶⁾」、をあげている。このことは、これから本格化するであろう他自治体の交渉に与える影響は大きいであろう。

最後に、これまで定年のなかった国家公務員に「60 歳」定年制を導入する法改定が前国会（昭和 56 年度）で成立したが、官公庁の労組がこれに対し「もっと働ける」といっせいに反発しているが、同じ公務員の労組でも大阪市の地下鉄、バス職員らで組織する大阪交通労組（10,070 人）の高齢者アンケート調査（昭和 55 年 12 月、50 歳以上の組合員 2,962 人、有効回収 2,877 人（回収率 97.1 %）を対象）では、多くの高齢者組合員（2,480 人、86.2 %）が逆に「働くのは 55 歳まででいい」、と考えているという興味ある結果が出ている。²⁷⁾

その集計によると、「55 歳」でよいが全体の 55.2 %と半数以上を占め、「希望すれば職場に残れる特例措置を 57 歳 11 カ月²⁸⁾から 60 歳に延長してほしい」は 33.7 %、年金の支給が始まるまでの「60 歳に延長すべき」は、わずか 11.1 %しかなかった。この結果について、同労組書記局は、その理由として、職場環境の厳しさをとりあげているが、同じ公務員でも、定年延長問題に複雑な一面をのぞかせている。

以上、定年延長問題について、若干の資料を通して、その概要をみてきたが、趨勢としては 60 歳定年制移行はその大勢のようである。

〔4〕 高齢化社会における職場の活性化と中高年齢層問題

（1）雇用の安定化と老後保障の充実

いままで、高度経済成長とピラミッド型の年齢・学歴構造のもとで特徴づけられてきた組織や制度が、

25) 関西経済研究センター、「前掲書」、付属資料；高齢化社会への企業の対応に関するアンケート調査（No.1），53～61 頁。

26) なお、同記事によると京都市の「60 歳」定年は昭和 60 年 3 月から導入となっている。

27) 大阪交通労働組合『高齢者アンケート調査結果集計表』昭和 55 年 12 月，15 頁，20 頁。

なお、この調査結果については朝日新聞記事（昭和 56 年 6 月 30 日朝刊）に取り上げられた。

28) 大交労組の定年制協定で現在の定年は 55 歳。57 歳 11 カ月まで 1 年刻みで仕事を続けられる特例措置を設けている。また、地方公務員共済組合法の改正（昭和 55 年 7 月）で年金の支給開始が 55 歳から 60 歳に引き上げられた。（朝日新聞同記事）

人口構造の高齢化という革命的な構造変化によって、日本の社会も企業も好むと好まざるとにかかわらず、高齢化を前提としたものに全部つくりかえなければならぬということは、言うべくして実は大変なことである。

そこで、これから的高齢化社会を迎えて最も重要な「中高年齢層問題」をどう考えていくかが重要である。今日、中高年齢層問題の中心的課題とは、やはり、中高年齢労働者をどのように「戦力化」し「活用」してゆくかにあろう。

俵実男によれば、「中高年齢の人びとが企業から締め出されるのは、企業がその能力を疑問視しているからである。中高年齢の人びとを「OB化」させている組織・人事システムを改めないならば、組織や職場から締め出される中高年齢者は増加し、問題は深刻化する一方である。敬遠される中高年齢者をつくらぬという、中高年齢層問題の予防策こそ、本質的対策なのである」²⁹⁾と述べている。

つまり、高齢化社会のもたらす最も深刻な問題は、本稿の冒頭でも指摘した如く、「組織の活力が衰える」ということである。この想定が正しいとすれば、高齢化社会を迎える企業がまず第1に考えなければならないことは、「職場組織の活性化」という観点からのインセンティブ・システムを組織内に創り出すことが肝要と思われる。

これまで日本の企業が高い勤労意欲を支えてきたのは、企業に対する帰属意識—企業との一体感—が旺盛な勤労意欲の源泉であるといわれてきた。換言すれば、それぞれの労働者が企業と一体化しようとするプロセスのなかで生ずる「人に負けまい」として努力するエミュレーション効果（Emulation Effect）³⁰⁾なのである。

帰属意識が勤労意欲の源泉であるとすれば、高齢化社会における企業の対策策は、いかにして帰属意識の稀薄化を防ぐか、志気低下を予防するにある。現状の家父長的（Paternatistic）な制度の維持困難、役職につけない中高年齢層の増大等は労働者が企業に対して抱いていた期待感が高齢化社会の現実によって裏切られるようになる。

高齢化社会を迎えて、企業はいかにして組織活性化問題に対応していくか。ここにその可能と思われる対応策について、関西経済研究センターの提案をもとに検討してみよう。³¹⁾

第一は「雇用の安定化と老後保障の充実」である。若い時代から企業のために努力するというのは、従業員が中高年齢層に入ってから何らかの形で報われるという期待があるからであり、「日本的勤労感」を維持するためには、最低限として定年に到達するまでの雇用を完全に保障することが必要であるという点である。

次に、高齢化社会において近年、年金など社会保障費用等の増大が予想されている。日本がめざすのは、国家が老後保障を担うスウェーデン型なのか、それとも企業との一体感（共同体意識）を結ぶことによって国家への依存度を少なくするのか、提案は、わが国の場合、企業が積極的に「老後保障の充実」に取り組むべきだと述べ、さらに、金銭的保障にとどまらず、「再雇用制度を含めた雇用面」を考えるべきであるとしている。

前者の定年に到達するまでの雇用の保障は、前述の志気低下を防ぎ、企業の労務政策に対する信頼を確立することになろう。そして定年延長によって生み出される就労形態や賃金支払方式は多様にして柔軟な施策が追求されるべきである、³²⁾と考えられる。

29) 俵実男、「企業における中高年齢層の諸問題」、『組織科学』, Voe.13, No.2 夏季号, 昭和54年, 2頁。

30) 石川経夫「労働意欲の決定因としてのエミュレーション効果について」, 東京大学『経済学論集』第47巻第1号, 昭和56-57年, 2頁-3頁。石川はエミュレーションを労働者相互の間の「張り合い」ないし「非市場的競争」として使っている。

31) 関西経済研究センター, 「前掲書」, 7頁-15頁。

32) 中條毅編著『現代の雇用問題』総合労働研究所, 昭和53年5月, 18頁。また、この点に関しては、近年、取り上げられている労働生活の質の向上にもつながるとしている。また、梅澤正著『職業労働の新展開』日本労働協会, 昭和53年5月, 198頁をも参照せよ。

後者の「老後保障の充実」についての企業の積極的な取組みは、現状の対策は民間企業の自助努力に期待するところ大であり、行政はその環境整備により一層つとめるべきだと考えられる。

(2) 適性配置

第二の提言は、「適性配置問題」である。人にはそれぞれ「適性」がある。現在の職場における不適性によって総てを判断するのは早計である。仮にこのような不適性判断が多く起こるならば、その企業の人事・労務管理制度に欠陥があると考えられる。人にはそれぞれ適性があり、従って適性に関する配慮をしなければならない。例えば、中高年齢層、特に高年齢層に対する職務配置を考える場合、やはり、少なくとも「管理職」あるいは「専門職への昇進路線の多元化」を取り入れるべきである、としている。

人事院の外郭団体である日本人事行政研究所の昭和 56 年の高齢化、高学歴化が進む中で企業がどのような人事管理を行い、今後、実施しようとしてい

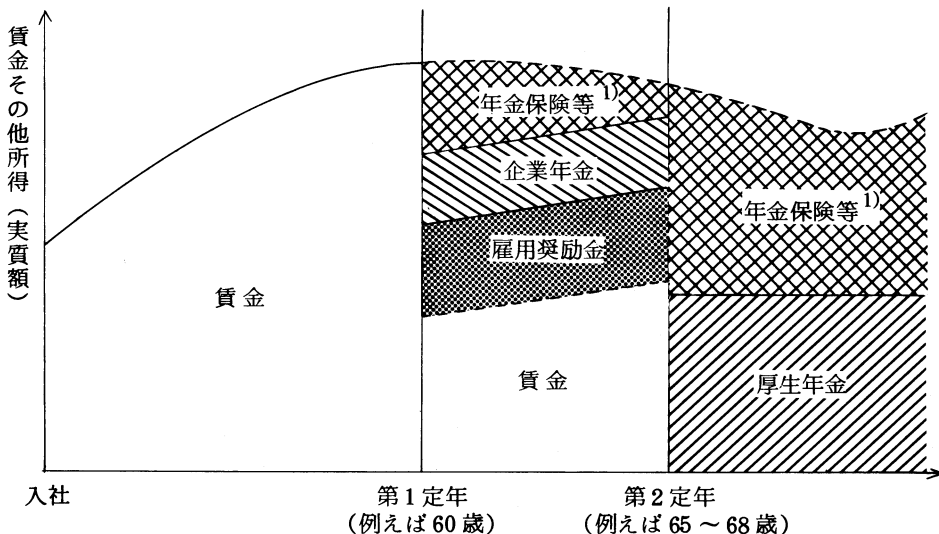
るかの調査結果を報じた日本経済新聞記事（昭和56年 6 月 25 日朝刊）によると「管理職に昇進するためのペーパー試験を実施している企業は調査対象企業（東京証券取引所一部上場企業）344 社中、107 社、31%（従業員 5,000 人以上の大企業では 40%）もあり、日常業務の中での人事考課に加えて、従業員の納得を得やすい試験で昇進停滞に対する活路を見いだそう」、としている。

「適性配置」による企業の多面的な工夫は上述の調査結果でみられる如く、今後、高齢化が進む中で促進するだろう。この場合、労働者個人の知識・経験・能力・意欲などにより、よりマクロ的な立場から、年齢による画一的な基準にとらわれることなく、中高年齢者の積極的な活用を見い出していかなばならないと思われる。

(3) 賃金体系の工夫

第三の提言は、「賃金体系の工夫」である。これは非常に大きな問題であり一口では言えないが、日

図 12 定年制と賃金カーブ



資料：関西経済研究センター、『高齢化社会の課題と対策』昭和 56 年 5 月、15 頁。

注 1)：年金保険等の中には年金保険の他に医療費公費負担分、貯蓄のとりくずし、固定資産の売却、子供からの送金などが含まれる。この額は家族と別居する場合には大きく、同居の場合には小さくなる。

本の企業の賃金体系の多くは、「50歳」が賃金のピークになっていて、それ以降は賃金上昇率のカーブが緩やか、もしくは下降している状態であることである。これは「生活給的」な色彩を持っていることの反映であろう。しかし、従業員に刺激を与えるという立場から把えた場合、賃金さが下がり始めるということは、大きなマイナス（労働意欲の減少）となる。人間は多少なりとも将来に夢を持つ状況にいる時にはじめてヤル気を起こすものである。この意味で賃金は在職中少しずつでも上がり続けるような「賃金ライン」に改訂すべきであるとしている。

しかし、このような制度を無条件に民間企業が採用するには多くの困難が予想され、定年延長実施による企業の賃金負担の増加がその第一の理由にあげられている。提案はこれに対する解決の一つの方法として、第1定年（たとえば60歳）に至るまでは、従業員が「現役」意識を維持するために、たとえ僅かでも賃金が上昇し、第1定年到達後は、賃金は切り下げられるが、その部分を「企業年金」や「雇用奨励金」等で補充し、さらに第2定年（この定年を何歳にするかは議論の余地があるが。）後は「年金保険等」や「厚生年金」で収入を確保するという方法を挙げている。（図12）

賃金が定年退職までたとえ僅かでも上昇し続けることを望む声は、同研究センターの実施した昭和55年9月の高齢化社会の対応に関する第2次調査結果でも如実にあらわれ、568人中、224人、（39.4%）、約4割に近い人が退職までたとえ僅かずつでも賃金が高くなっていく方がよいとしている。

現状では、昭和58年雇用管理調査³³⁾で、定年延長（57.8歳）の場合、賃金は「かわらない」とする企業が圧倒的に多く、大企業では4分の3、中小企業で85%から90%がそうであるとしている。中高年層の「勤労意欲」を維持し、高揚させるためには、在職中の賃金を多様な方式によって少しずつ上

昇することは望ましいことであろう。

しかし第12図に示された定年制と賃金のカーブとその内容については、議論の余地を残すが、将来の一つの方向として、評価されてよいのではあるまいか。

むすび

人口の高齢化がすすんだ場合に留意しなければならないことは、経済や社会の「活力」が失なわれることである。本稿の目的は、中高年齢労働者自身の「勤労意欲の喪失」における活力低下の危機の併存している状態にあって、その方向を間違えば、事は非常に重大であることを指摘する点にあった。

ヨーロッパ諸国のなかで高齢化の程度が高く、かつ経済の停滞に悩み社会の活力が失なわれている国の例としてイギリスがあげられる。イギリスでは福祉国家として広範囲な社会保障政策がとられてきた。所得保障としての年金制度等の充実についてはわが国は見習う点は多くあるが、高齢者を「社会的弱者」として位置づけ社会の落ちこぼれを防ぐという消極的な対応が重視されてきた、といわれる。³⁴⁾この結果、高齢化社会の形成にあって、「社会の活力」を重視するという積極的な政策に欠けていたとみることが出来る。「活力ある社会・職場組織」とは何かについては、人それぞれの価値観の相違があるが、やはり、中高年齢層を含めて「それぞれの意思と能力に応じた社会的参加の場の提供」が必要であると考えられる。そのためには、これまで形成されてきた多くの制度や慣行を見直し、人口の高齢化に見合った新しい体制を創造していくことが今後の重要な課題といえよう。

その他の参考文献

中條毅編著『高齢化社会の労働問題』昭和55年

33) 社会経済国民会議『80年代の雇用と労働～その解決のための政策提言～』昭和55年3月、58頁。

34) 静岡県労働部労政課編『高齢化社会への考え方と基本方向—活力ある豊かな福祉社会—』昭和57年3月、18頁。

中央経済社。

通商産業省産業政策局企業行動課編『日本の雇用慣行のゆくえ』昭和 56 年 産業能率大学出版部。

西村 勳・西村韶通編『高齢化社会の社会政策』昭和 57 年 啓文社。

高齢者福祉雇用研究会編『高齢化社会の就労問題』昭和 57 年 碩文社。

Armen A. Alchian and Harold Demsets, "Production, Information Costs, and Economic Organization", *The American Economic Review*, vol LXII, Number 5 December, 1972。

政策推進労組会議調査編『定年制・定年延長実態調査』昭和 55 年 産業労働調査所。

村田多嘉治著『これからの定年制度』昭和 55 年 日本生産性本部。

(財)高年齢者雇用開発協会編『定年白書』昭和55年 (財)高年齢者雇用開発協会。

三品収著『高齢化時代の賃金管理』昭和 56 年 日本労働協会。

日本労働協会編『定年制』昭和 56 年 日本労働協会。

日本生産性本部編『定年延長と雇用処遇制度の改革』昭和 56 年 日本生産性本部労働資料センター。

労働者労働基準局賃金福祉部賃金課・労働者職業安定局業務指導課監修『定年延長の促進と賃金制度』昭和 56 年 労働基準調査会。

(財)高年齢者雇用開発協会『定年延長一企業の事例と国の助成措置』昭和 57 年 (財)高年齢者雇用開発協会。

総合研究開発機構『高学歴化のゆくえー高等教育システムのあり方ー』昭和 53 年 総合研究開発機構。