

高齢化社会と労働問題

——加齢と職業能力に関する社会学的アプローチ——

牧 正 英

はじめに：前々号をふまえて

- 〔1〕 問題の所在
 - 〔2〕 中高年齢労働者の就業可能性の評価と問題点
 - 〔3〕 中高年齢労働者雇用問題の現状と問題点
 - 〔4〕 定年到達者の雇用延長者・退社者の判別分析：数量化Ⅱ類
- むすび

はじめに：前々号をふまえて

前々49号¹⁾で示した加齢に伴う労働者の「職業能力」の問題は、今日、日本の人口全体の急速な高齢化現象のなかでさまざまな形で取り上げられ議論がなされている。その議論の中で代表的なものとはなんといっても「就業能力の低下論」であろう。これによると中高年齢者、なかでも高齢者は、年金を受ける一方で働いているので、賃金など労働条件の向上に関心が薄い。こうした労働者が増えることは、全体の労働条件の低下につながる、といった趣旨である。一方、これに対して産業活動全般からみた動向、たとえばあらゆる部門での機械化や情報化の進展、産業活動のソフト化、サービス化の進行による労働における肉体的能力が関与する割合の低下などからその流れのなかで中高年齢者の就業能力が改善されてきた、という調査結果²⁾がある。これは「就業能力の向上論」といふべきものであろう。さらにまた、これまで

の多くの調査結果で指摘されてきたように、わが国の労働者の高齢就業に対する意欲は高いが現状の企業の状態はそれらをよく吸収していないということや前々49号で指摘した高齢者の就業可能性について「労働者側」の意識と「管理者側」の評価に大きな相違が存在し、このような相違が高年齢者の就業問題の重要な要因³⁾とする「ギャップ論」がある。以上のように就業能力の「低下論」に対する「向上論」、そして「ギャップ論」はそれぞれのデータを基にしながらい問題提起の形となって議論がなされている。すなわちこれらはもし今このままの状態で放置されれば、いずれもローソクの指摘「社会的疎外化」やカミングラの「社会的離脱」といった状況⁴⁾が企業のなかに充満していくであろう、ということである。そして以上の議論で共通なことは、労働者の職業能力の問題の解決の糸口としてひとえに、企業の「自助努力」の問題にあるとの声が大変大きい。

本稿は以上のような観点をふまえながら近年、中高年齢者雇用の最重点とみなされ検討が進められている労働者の「60歳台前半層の雇用に関する実態調査」および高年齢者雇用開発協会の「60～64歳層の雇用延長者・退社者の判別分析（数量化Ⅱ類）」を取り上げる。これらを取り上げる理由は今日の60歳定年年齢の一般化とともに、中高年齢者雇用対策の焦点が60歳台前半層対策に移ってゆくであろうといわれ、とりわけ、その雇用実態の解明は焦眉の急であるといわれている点にある。

- 1) 拙稿『高齢化社会と労働問題—加齢と職業能力—』関西学院大学社会学部紀要、49号、昭和59年12月、133頁—151頁。
- 2) 例えば労働省の『技術革新と労働に関する調査〇A編』（昭和58年11月）によれば、〇A機器等の使用に伴う仕事の変化状況は男子では年齢が高くなるほど「きつくなった」とする者の割合が減少し、今後の〇A化についても50歳以上の者の60%前後が「ついていく自信がある」としている。
- 3) 財機振興協会経済研究所『高齢化社会における地方産業振興と技術移転の可能性に関する調査研究・報告書』昭和59年2月、96頁。
- 4) 拙稿『前掲書』150頁。

そしてこれまでの中高年齢労働者の就業能力「低下論」, 「向上論」, 「ギャップ論」の検討にもこれらはつながっていくのではないだろうか。

〔1〕問題の所在

「高齢化社会での労働問題」の検討の主たる目的は、増大する中高年齢者の雇用問題をどのような視点から分析するかにある。

小林謙一はその著「高齢者の雇用保障」のなかで次の如く説明⁵⁾している。彼は定年到達者自身の職業能力類型を基本的な戦略要因としてその職業変動の考察をするが、その理由として高齢者の雇用問題が結局は労働市場によって基礎的に規定されている以上、労働市場の基礎要因である労働能力のあり方が高齢者の雇用問題をも規定しているからにはほかならないとし具体的には公共雇用政策や大企業における高齢者対策による適用の場面において、高齢者自身の職業能力いかんによってその適用の実態はさまざまな展開を示すとし、定年退職者自身が定年後の職業にいかなる志向を持ち、そのためにいかなる準備を試みたかを考察する場合でも、それらも職業能力によって規定されている、という仮説を持ちうるとしている。小林の仮説の骨子は第1に「労働市場」による規定論、第2に「職業能力」による規定論であり、なかでも後者の職業能力に力点があるように思われる。小林はこの点について前掲同書のなかで、「高齢者の職業能力に関する把握は、従来の労働科学上の基礎的な心身機能の個別要素に注目するのではなく、より現実的な職業能力の諸側面を総合的に解明せねばならぬ。」⁶⁾としている。

本稿の基本的な考え方も正にこの点に依拠している。つまり、中高年齢層の現実的な職業能力の総合的解明は中高年齢層の今日置かれている生活状況を構造的に分析する必要がある。しかし中高年齢層の生活といってもきわめて多面的である。

そこで大多数の男性にとって人生の中の中核的営みとしての職業生活とそれに深いかかわりをもつ生活側面を分析の中心におくことが肝要であろう。即ち中高年齢層の職業生活には、他の生活段階にみられない1つの特徴がある。それは「定年退職」という出来事である。小林は前出「高齢者の雇用保障」の中で職業能力の現実的・総合的解明の材料として、定年退職者の定年到達以前に形成された職業能力を分析・その類型化⁷⁾を行っている。われわれは小林のこの分析を基点に論を進める。そして定年退職の社会科学的研究はマクロ的には多くの「労働・経済論的」アプローチ⁸⁾があるが本稿はとりあえずミクロ的な立場に立ち「定年退職による職業の変化」をその視点とした。これがミクロな「社会的」アプローチといえるかどうかは議論のあるところと思われるが、筆者は中高年齢層の「職業能力・職業生活」を論じる場合、定年退職による職業の変化等の問題は逸することの出来ない大きな視点と考えている。

〔2〕中高年齢労働者の就業可能性の評価と問題点

労働省の昭和57年12月「加齢と職業能力に関する調査」結果の要約によれば、労働者がおよそ60歳以降も普通に働けると回答した者の割合は「労働者側の意識」と「管理者側の評価」とに大きな格差があり、これがいわゆるギャップ論として今日注目されている。これらの結果から指摘されていることは「従業員側の評価」は自己の肉体的状況や健康状況からの評価と思われこれに対して「管理者側の評価」は労働者の能力や企業活動からの必要性を加味した評価で管理者の回答には個々の従業員の健康状況は考慮されていない点である。従ってこれらの両者の視点の相違を考慮すると、とりわけ65歳以上の高齢者の就業に関する評価の

5) 小林謙一『高齢者の雇用保障』御茶の水書房、昭和57年1月、58頁。なお文中の横線は筆者がほどこしたものの。

6) 小林謙一『前掲書』60頁。

7) 小林謙一『前掲書』65頁。

8) 青井和夫、和田修一編『中高年齢層の職業と生活』東京大学出版会、昭和58年2月、はしがきi頁ここでの「労働・経済論的」アプローチは雇用や年金制度などのマクロ変数を使った「定年退職制度」の研究でこの視点からの研究は今日数多く出されている。また本書の職業生活を中心とした男子中高年齢層の社会学の視点の設定は本稿作成に大いに参考となった。

表1 職業能力類型別定年到達直後の状況 (%)

能力類型 \ 状況	勤務延長・定年延長	再雇用	他企業再就職	事業閉	引退	失業	N A
総計	15.1	25.2	45.8	4.5	6.8	2.3	0.3
多項目能力類型計	14.7	23.1	49.9	4.1	6.1	1.8	0.3
少数職務 + 高技能	23.1	30.8	25.6	7.7	10.3	—	2.6
少数職務 + 低技能	7.7	20.5	51.3	—	12.8	7.7	—
企画・立案 + 管理・監督	16.6	21.2	52.3	3.6	4.1	2.1	—
対人業務 + 管理・監督	13.2	25.0	51.5	4.4	5.9	—	—
企業内経験 + 管理 + 監督	18.4	30.6	40.8	4.1	6.1	—	—
一職種 + 高技能 + 管理・監督	9.5	19.0	55.6	4.8	7.9	1.6	1.6
一職種 + 低技能 + 管理・監督	9.5	23.8	47.6	4.8	4.8	9.5	—
高技能 + 企画・立案 + 管理・監督	16.7	22.9	45.8	6.3	4.2	4.2	—
企画・立案 + 対人業務 + 管理・監督	17.8	17.8	55.6	4.4	4.4	—	—
一項目能力類型計	16.4	28.3	40.3	4.9	7.1	3.1	—
少数職務	20.7	24.1	41.4	5.2	3.4	5.2	—
一職種	16.0	29.3	40.0	4.0	9.3	1.3	—
高技能	17.4	34.8	32.6	4.3	8.7	2.2	—
低技能	10.5	31.6	42.1	5.3	5.3	5.3	—
管理・監督	10.7	21.4	50.0	7.1	7.1	3.6	—

資料出所：小林謙一『高齢者の雇用保障』御茶の水書房，昭和57年1月，65頁。

(注)：総計は調査対象の合計である。横計を100とするパーセントを示す。

場合現実には発表された結果以上のものと考えられる。これらの諸点から両者の評価の相違は中高年齢者層への大きな就業障害となっているといっ
てよいであろう。このような「労働者側」の考えと「管理者側」の考えの相違についてはすでに小林の「職業能力類型別定年到達直後の状況」⁹⁾に明確に表われている。以下小林の説明を取り上げ検討する。表1の定年到達直後の動向と職業能力タイプの関連をみると引退は「少数職務¹⁰⁾と低技能¹¹⁾」タイプ比率で12.8%と最も高く、失業では「一職種¹²⁾と低技能と管理・監督¹³⁾」が最も高くなっている。(9.5%) このことは、いずれも定年と同時に引退や失業をするものは職種経験の少ない低技能者に多いということを示している。一方、「少数職務」と「高技能」の者の引退が10.3%と先の「少数職務と低技能」の者の12.8%について高いのは、高度の能力を有する高齢者の引退は就

業期間中の所得水準が高く、定年までに財産形成が終了し、かつ定年までの職務が激務であり引退により休養¹⁴⁾するためと考えられる。また、これら「少数職務と高技能」の場合、定年後も勤務延長や定年延長、再雇用のかたちでの再就職する割合も高い。これは企業にとって必要な技能保持者や職務従事者であり、また高技能と幅広い職務経験と能力を有するものは、表1の「一職種プラス高技能プラス管理・監督」の他企業再就職の割合55.6%が示すように定年時に次の職務を決定しているものが半数を超えている。

以上のことから高齢労働者が定年退職時に次の就労活動継続のためには「高技能と幅広い職務能力」を身につけておく必要があることがうかがえる。そしてこれらの能力は前出拙稿49号で示した労働省の「職務遂行に必要な能力」で「職場管理者が重視する就業能力」とも共通するものである。

9) 小林謙一『前掲書』65～66頁。

10) 少数職務とは「きわめて少数の職務だけを遂行できる」という小林の設定した職務範囲を示す選択肢で11), 12), 13)の言葉も同じもの。前出『高齢者の雇用保障』, 61頁。

11) 低技能とは「技術や経験を余り必要としない職務は遂行できる」

12) 一職種とは「一つの職種内のほぼ全職務を遂行できる」

13) 管理・監督とは「管理・監督することができる」

14) 財機振興協会経済研究所『前掲書』98頁。

以上のように、「労働者側」の考えと「職場管理者側」の考えの相違は小林の状況調査結果ですすでに裏付けられている。それではこれらの問題は今日の産業構造のなかでどのような検討を考える必要があるのか。次にその検討の中味について労働省の「60歳台前半層の雇用対策研究会報告書」および大阪府労働部の「60歳台前半層の雇用実態調査」等を取り上げる。

〔3〕中高年齢労働者雇用問題の現状と問題点

今日の産業構造の変化や産業技術の進展を考慮する場合、前述の高い技能の保持者のすべてがこうした変化に適応しているとは考えられない。また、高い技能の必要性がなくなった時点で即失業するケースが多いと思われる。従って、今後特に高齢者が定年後も通常勤務を継続するためには、定年までの日々の労働において、「幅広い職務遂行能力」や「管理・監督能力」等を常に心がけて習得することの必要性が考えられる。この点について労働省の60歳台前半層の研究会報告書は管理者に対して「能力の維持・向上」について次のように提言している。「労働省の「加齢と職業能力に関する調査」(昭和56年11月)によると、職種によって差異があるが、仕事の量や労働時間などについて若干の配慮があれば60歳を超えても普通に働けると回答する者が、従業員本人の回答からみても、その職場管理者の回答からみても多い。高齢者の職務遂行能力については、従来からややもすれば過小評価されているらしいが、このように60歳を超えてもそれまでと同じ仕事を続ける限り、職務遂行能力はかなりの程度維持されると考えられるので、高齢者の能力の正当な評価及びその有効活用について一層の啓発に努める必要がある。

また、高齢期になってから従来経験したことのない新しい職務に転換することは、能力や適応力からみて本人にとっての負担が大きい。したがって、雇用延長に当たっても、同一職務ないし従来

の仕事の関連分野における職務を継続させる努力が望ましい。¹⁵⁾

研究会報告書の「高齢者の能力の正当な評価」及びその「有効活用」についての提言は中高年齢層の雇用のあり方、とりわけ中堅以上のホワイトカラー層にとって大変重要な指摘と思われる。このことは高齢者の就業問題に関して、定年後より深刻な問題が発生するのは中堅以上のホワイトカラー層¹⁶⁾であり、前掲の小林の定年到達直後の状況で示したように、「高技能ホワイトカラー層」にとっての再就職は定年時にその時の職務が決定していることが重要であるとの指摘と関連する。見方を変えると、就業能力が高いほど定年後、自らの努力により再就職することは現実にはなかなか困難であり、順調な定年後の就業を確保するためには、定年までに関係者の了解のうえで、身の振り方を決定することが必要条件となっている¹⁷⁾、と考えるべきだろう。以上のように労働省の管理者側への提言とあわせてみると、ホワイトカラー層それぞれ自身の仕事に対する自覚がここに大いに必要となるだろう。それ故次に今日企業で実施されている定年退職者の継続雇用制度(勤務延長制度・再雇用制度)の適用と現状の検討が必要となる。

わが国の大部分の雇用労働者が対象となっている定年制度の定年年齢は政府の指導や助成策の実施そして企業努力により年々延長されてきている。たとえば昭和60年度一律定年制における60歳定年制の実施割合を企業規模別にみると従業員5,000人以上の大企業と100人未満の企業はそれぞれに72.8%と59.3%で最も高く、中間的な規模の企業の定年延長は遅れている。また業種別では建設業が最も進み(77.9%)、反対に最も定年制の延長が遅れているのは、電気・ガス・水道等の公益企業(45.3%)と金融・保検業(42.3%)である¹⁸⁾。

このような定年延長に対しその一方、定年延長を実施しなかった企業の理由¹⁹⁾についてみると、定年年齢が59歳以下の企業では「勤務延長・再雇

15) 労働省『60歳台前半層雇用対策研究会報告書』、昭和60年5月、17頁—18頁、傍線は筆者がほどこしたものの。

16) この点についての説明は拙稿『前掲書』49号150頁。

17) 財機振興協会経済研究所『前掲書』101頁。

18) 労働省『雇用管理調査書』昭和60年1月、7頁。

19) 労働省『前掲書』昭和60年1月、10頁。

表2 勤務延長制度、再雇用制度の有無

(%)

区 分	定年制を定 めている企業	制 度 が あ る				制度がない
		計	勤務延長制 度の み	再雇用制度 の み	両制度併用	
調 査 産 業 計	100.0	74.1	20.6	40.2	13.3	25.9
5,000 人 以 上	100.0	51.3	2.2	43.3	5.8	48.7
1,000～4,999人	100.0	64.7	5.4	49.9	9.4	35.3
300～ 999人	100.0	74.4	10.0	51.9	12.4	25.6
100～ 299人	100.0	74.0	16.5	44.9	12.7	26.0
30～ 99人	100.0	74.4	23.5	37.1	13.8	25.6
一律定年制企業	100.0	73.9	20.7	40.4	12.8	26.1
定 年 年 齢 55 歳 以 上	100.0	76.8	19.5	43.4	13.9	23.2
56 ～ 59 歳	100.0	77.6	17.2	46.8	13.6	22.4
60 歳 以 上	100.0	71.3	22.3	36.8	12.1	28.7

(注) 1) 「勤務延長制度」とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用することができる制度をいう。

2) 「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用することができる制度をいう。

3) 「両制度併用」とは、同一企業において勤務延長制度の両制度がある場合をいう。

資料出所：労働省『雇用管理調査』昭和60年1月，11頁。

用制度があるため」とする企業が5割を占め、次いで「職務内容・作業環境が高年齢労働者に適していないため」(21.1%)「中高年齢層に着目した賃金体系の見直しできていないため」(19.3%)をあげる企業の順でその割合は小さい。最も多い理由「勤務延長制度・再雇用制度があるため」は定年延長に代る制度であり、また勤務年数の延長を図ることで定年年齢の延長と同質であるが、「定年年齢の延長」は雇用者全員に適用されるのに対して、「勤務延長制度・再雇用制度」の適用は、「適格者」²⁰⁾のみが対象となる点で企業にとって有利であり、雇用者にとっては不利となっているという問題点がある。また、「職務内容や作業環境が高齢者に適していない」という理由は、業種自体の問題を含み、「中高年齢層に着目した賃金体系の見直しできていない」は経営採算上の問題が大きい²¹⁾といえる。

以上のように企業が従業員の高齢化に対応した制度「継続雇用制度」の理由をざっと概括しただけでもいくつかの問題点が指摘可能である。そこで次に継続雇用制度、「勤務延長制度」、「再雇用制度」の2つについてもう少しその中味をみることにする。

「勤務延長・再雇用制度」は定年年齢以後の企業内就労を保証する制度である。表2によれば定年制を実施している企業のうち7割が制度化している。そしてその制度の内訳をみると「勤務延長制度のみ」とする企業が20.6%、「再雇用制度のみ」が40.2%、「両制度併用」が13.3%となっており、「再雇用制度のみ」を実施している企業の多いことがうかがえる。

この2つの継続雇用制度の適用条件、つまりその制度の対象者の範囲を次にみれば、勤務延長者、再雇用者とも「会社が特に必要と認めた者に限る」が5割、「原則として希望者全員」が3割となっている。(表3)

両制度はその適用範囲に大きな相違はなくほぼ同様といえるがしかしながら、適用された定年年齢以降の労働条件に相違点がある。次の表4は両制度における労働条件の変動状況をみたものである。

これによると「勤務延長制度」の場合には役職、資格、賃金(基準内)について「変わらない」とする企業が4～5割となっているのに対し、「再雇用制度」では役職、資格が「変わる」、賃金(基準内)が「下がる」とする企業が5～6割と多く

20) この適格者という言葉は後掲表3の再雇用制度の適用範囲のなかで示された「会社が特に必要と認めた者に限る」者を指す。

21) 財機振興協会経済研究所『前掲書』109頁。

表3 勤務延長制度、再雇用制度の範囲 (%)

区 分	制度がある 企 業	原則として 希望者全員	会社が定めた 基準に適合す る者全員	会社が特に 必要と認め た者に限る	そ の 他	回答のない 企 業
勤務延長制度	100.0	31.5	4.0	50.0	2.4	12.1
再雇用制度	100.0	31.6	7.0	52.1	2.9	6.4

資料出所：労働省『雇用管理調査』昭和60年1月，11頁。

表4 勤務延長制度、再雇用制度における役職、資格、仕事の内容、賃金(基準内)の変動状況 (%)

区 分	計	役 職				資 格				仕 事 の 内 容				賃 金(基 準 内)				
		変 わ る	変 わ ら な い	未 定	回 企 答 の な い 業	変 わ る	変 わ ら な い	未 定	回 企 答 の な い 業	変 わ る	変 わ ら な い	未 定	回 企 答 の な い 業	下 が る	変 わ ら な い	上 が る	未 定	回 企 答 の な い 業
勤務延長制度	100.0	30.8	42.6	19.8	6.8	29.0	48.0	17.0	8.1	11.6	70.8	13.2	4.4	35.3	45.2	2.7	12.8	4.0
5,000人以上	100.0	27.3	50.0	18.2	4.5	22.7	72.7	—	4.5	9.1	68.2	18.2	4.5	22.7	59.1	9.1	4.5	4.5
1,000~4,999人	100.0	33.9	52.5	12.0	1.6	28.4	57.4	9.3	4.9	11.5	78.1	10.4	—	39.9	47.5	3.8	8.7	—
300~999人	100.0	25.4	48.7	14.5	1.4	32.1	51.5	12.2	4.1	8.1	76.6	13.5	1.8	44.0	45.5	1.3	8.3	0.8
100~299人	100.0	33.2	46.9	16.2	3.6	29.7	49.5	15.4	5.5	8.0	75.7	13.3	2.9	41.4	40.5	2.0	12.5	3.5
30~99人	100.0	29.8	41.0	21.2	8.1	25.9	47.2	17.8	9.1	12.7	69.1	13.2	5.0	33.1	46.4	2.9	13.2	4.4
再雇用制度	100.0	54.2	22.7	17.5	5.5	56.1	25.2	12.4	6.4	19.3	60.3	17.7	2.8	64.6	20.6	0.3	12.5	1.9
5,000人以上	100.0	77.8	8.1	13.3	0.7	80.7	11.1	5.9	2.2	28.9	43.7	27.4	—	88.9	2.2	0.7	8.1	—
1,000~4,999人	100.0	67.1	14.8	16.2	1.9	73.0	14.7	7.3	5.1	23.2	50.8	24.2	1.8	84.9	7.3	0.1	6.7	1.0
300~999人	100.0	65.3	19.2	13.2	2.4	68.5	18.0	8.3	5.2	19.5	50.3	27.7	2.5	77.3	12.9	0.3	7.3	2.2
100~299人	100.0	62.1	19.7	14.2	4.1	61.3	21.8	11.3	5.6	20.5	57.7	19.1	2.6	72.0	16.2	0.2	10.1	1.4
30~99人	100.0	49.3	24.7	19.5	6.6	51.8	27.9	13.5	6.9	18.6	62.9	15.6	2.9	59.4	23.7	0.4	14.4	2.1

資料出所：労働省『雇用管理調査』昭和60年1月，13頁。

なっている。また、仕事の内容については、「変わらない」とする企業が「勤務延長制度」で70.8%、「再雇用制度」で60.3%といずれの制度でも多くなっている。これを規模別にみると、「勤務延長制度」については余り明瞭な傾向がみられないが、「再雇用制度」については、すべての項目について規模が大きくなるほど「変わらない」が減少し、「変わる」又は「下がる」が増加するという傾向がみられる。

このように「勤務延長制度」は雇用条件はほとんど変化しない場合が大半であるが、「再雇用制度」の場合は「仕事の内容」は変化がない場合が多いものの、賃金や社内での資格等の雇用条件が変更される場合が大半であり、それも賃金の切り下げ²²⁾を伴うといった高齢者にとって生活上の大きな問題点を含んだものとなっている。

以上のように継続雇用制度はとりわけ「再雇用

制度」に問題点があることをわかる。次に、今日の高齢化社会のなかで最も注目されるのは「継続雇用制度の雇用年限（最高雇用年齢）」についてであろう。表5はその継続雇用制度における最長期間の有無及びその年齢をみたものである。これによると「最高雇用年齢を定めている」企業の割合は一律定年制企業で「勤務延長制度」の場合31.3%、「再雇用制度」38.5%、「両制度併用適用」36.9%となっており、「最高雇用年齢を定めない」企業はいずれの場合も6割をこえている。

また、「最高雇用年齢を定めている」企業についてその年齢をみると、定年年齢が59歳以下の企業では「60歳」とする企業が「勤務延長」、「再雇用」そして「両制度適用」の場合いずれも半数を超え、定年年齢が60歳以下の企業では「65歳」と企業が6~8割となっている。(勤務延長制度60.7%、再雇用制度70.2%、両制度併用適用

22) (財)機械振興協会経済研究所『前掲書』117頁。

表5 勤務延長制度、再雇用制度における最高雇用年齢の有無及びその年齢

(%)

区 分	制度がある企業	最高雇用年齢を定めている									最高雇用年齢を定めていない
		計	～59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳～	
一律定年制企業											
勤務延長制度適用	100.0	31.3 (100.0)	(15.3)	(29.8)	(3.2)	(3.6)	(3.5)	(3.3)	(34.1)	(7.3)	68.7
再雇用制度適用	100.0	38.5 (100.0)	(9.7)	(35.9)	(1.7)	(2.6)	(4.2)	(0.6)	(39.4)	(5.7)	61.5
両制度併用適用	100.0	36.9 (100.0)	(7.6)	(36.2)	(0.1)	(2.1)	(1.8)	(6.5)	(44.3)	(1.4)	63.1
定年年齢59歳以下											
勤務延長制度適用	100.0	39.4 (100.0)	(27.1)	(52.9)	(4.3)	(1.3)	(1.0)	—	(13.5)	—	60.6
再雇用制度適用	100.0	49.1 (100.0)	(15.0)	(55.5)	(2.0)	(1.3)	(3.4)	(0.1)	(22.7)	(0.1)	50.9
両制度併用適用	100.0	43.0 (100.0)	(13.1)	(62.8)	—	(1.4)	(1.6)	—	(19.7)	(1.5)	57.0
定年年齢60歳以下											
勤務延長制度適用	100.0	24.7 (100.0)	—	—	(1.7)	(6.6)	(6.8)	(7.5)	(60.7)	(16.7)	75.3
再雇用制度適用	100.0	27.5 (100.0)	—	—	(1.2)	(5.0)	(5.9)	(1.7)	(70.2)	(16.0)	72.5
両制度併用適用	100.0	30.9 (100.0)	—	—	(0.1)	(3.2)	(2.2)	(15.4)	(77.9)	(1.3)	69.1

(注) 1) 「両制度併用適用」とは、同一労働者について勤務延長制度及び再雇用制度の適用がある場合をいう。

2) ()内は、最高雇用年齢を定めている企業を100とした割合である。

資料出所：労働省『雇用管理調査』昭和60年1月，12頁。

77.9%)

このように「継続雇用制度の雇用年限」については調査企業のうち、「最高雇用年齢を定めている企業の割合は定めていない企業の割合に比べ少なくなっている。このことは適用範囲の回答分布から類推すると、企業が必要とする者のみを継続雇用する場合²³⁾には、その年限を限定していないケースが大半であると思われる。しかし、雇用年限を限定していない場合もそれぞれは無制限に雇用するののかといえばそうであるとは考えられず、それは継続雇用開始時点で年齢、期間を限定しないだけであり、この場合には年限を定めた場合に比べおそらく企業と就業者間の信頼関係がより強く働いていると判断され、現実にはそこに継続雇用者の健康状態や能力の状況そして企業の必要性により、ケース・バイ・ケースで処理されていっている²⁴⁾とみてよいのではなかろうか。

このようなケース・バイ・ケースの処理方式は今日わが国の企業経営のなかで、高齢化する中高年対策の考え方に多くみることが出来る。そしてそれらは一つの日本の特徴とも思われる。表6は日本能率協会が昭和60年12月「第7回経営課題実態調査」のなかで示された人事教育部門長の中高年齢化への対応姿勢を表わしたものである。これ

をみると「中高年齢化対策はケース・バイ・ケースで積み重ね」という意見に賛成する企業は約68%にのぼっている。

次に継続雇用制度の業種別の状況を見ると、それは高年齢労働者の雇用割合と同様の傾向である。高齢者雇用率は卸売・小売業5.4%、重工業5.9%、化学工業7.4%、金融・保険・不動産業7.7%であり、(表7)なかでも金融・保険・不動産業の場合、制度自体の普及率は他産業とあまり大きな開きはみられないものの勤務延長制度は少なく、大半が再雇用制度のみである。(表8)また、その適用条件も産業の中で厳しく、「社会が特に必要と認めた者のみに限る」企業が5～7割強である。(表9)

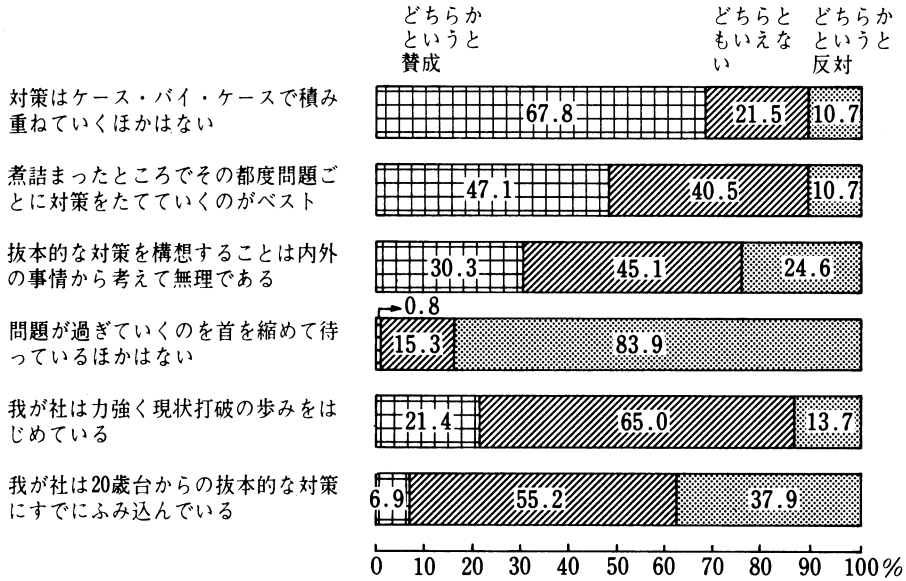
このことは同業種の性格上、勤労者個人の「資質」や「適性」が労働力としての「評価」よりも重視される結果²⁵⁾であろう。従ってここで本稿の最初に指摘した定年時点での「高技能や幅広い職務能力」を身につけておくことは中高年齢者にとって次の就労の「決め手」になるように思われる。これらの点についてはさらに企業側のきめこまかな配慮が必要なことはことさら云うまでもないが、中高年齢者、とりわけ高齢者にとっての問題点としての「就業能力の低下論」の克服にこれら

23) たとえば、希望者全員が継続している場合には、雇用年限を限定していると思われる。

24) (財)機械振興協会経済研究所『前掲書』117—118頁。

25) (財)機械振興協会経済研究所『前掲書』119頁。

表6 中高年齢化への対応姿勢



注) N=123 だたし無回答を除く。

資料出所：社団法人日本能率協会『第7回当面する企業経営課題に関する実態調査報告書』昭和60年12月，11頁。

表7 年齢階級別にみた55歳以上の労働者の割合

(単位：%)

産業・企業規模	計	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65～69歳	70～以上
計	8.9	1.4	1.2	1.1	1.0	0.8	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	0.9	0.4
1,000人以上	5.4	1.2	1.1	0.9	0.7	0.5	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
300～999人	7.2	1.1	1.1	1.0	0.8	0.7	0.4	0.3	0.3	0.3	0.2	0.7	0.3
100～299人	10.5	1.5	1.3	1.3	1.2	1.0	0.7	0.6	0.5	0.4	0.4	1.1	0.5
30～99人	12.7	1.6	1.3	1.4	1.4	1.2	0.9	0.7	0.7	0.6	0.5	1.7	0.7
鉱業	10.1	2.2	1.8	1.5	1.2	0.9	0.4	0.4	0.3	0.3	0.2	0.6	0.2
建設業	15.3	2.2	2.0	1.8	1.8	1.4	1.1	0.9	0.8	0.7	0.5	1.6	0.5
製造業計	7.1	1.3	1.1	1.0	0.9	0.7	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2	0.5	0.2
軽工業	9.3	1.6	1.2	1.2	1.1	0.9	0.6	0.5	0.4	0.4	0.3	0.9	0.3
化学工業	7.4	1.6	1.3	1.0	0.9	0.7	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.5	0.2
重工業	5.9	1.2	1.1	0.9	0.8	0.6	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1	0.4	0.1
卸売・小売業	5.4	0.8	0.6	0.6	0.6	0.5	0.4	0.3	0.3	0.3	0.2	0.6	0.3
金融・保険業、不動産業	7.7	1.0	1.0	1.0	1.0	0.7	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	0.7	0.2
運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業	8.8	1.8	1.7	1.3	1.1	0.9	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2	0.5	0.2
サービス業	14.7	1.6	1.5	1.5	1.4	1.3	1.1	0.9	0.8	0.7	0.6	2.2	1.1

(注) 1. 製造業については次の3つに分類した。

- ① 軽工業 食料品・たばこ，繊維，衣服，木材・木製品，家具，出版・印刷，なめしかわ・毛がわ，その他の製造業
- ② 化学工業 パルプ・紙，化学，石油・石油製品，ゴム，窯業，土石製品
- ③ 重工業 鉄鋼，非鉄金属，金属製品，一般機械器具，電気機械器具，輸送機械器具，精密機械器具，武器

2. 全常用労働者に占める割合

資料出所：産業労働調査所『賃金事情』第1872号，昭和59年11月，49頁。

表8 継続雇用制度の有無(産業別) (%)

産 業	合 計	制 度 が あ る				制度がない
		計	勤務延長 制度のみ	再雇用制度 のみ	再制度併用	
定年制を定めている企業 調査産業計	100.0	74.1	20.6	40.2	13.3	25.9
鉱 産 業	100.0	69.7	23.5	33.2	13.0	30.3
建 設 業	100.0	73.0	26.0	27.9	19.1	27.0
製 造 業	100.0	75.7	20.7	41.0	14.0	24.3
卸売業, 小売業	100.0	72.5	18.4	42.8	11.2	27.5
金融・保険業	100.0	63.3	9.2	44.8	9.3	36.7
不動産業	100.0	74.4	15.4	49.5	9.6	25.6
運輸・通信業	100.0	65.4	17.7	40.9	6.7	34.6
電気・ガス・ 水道・熱供給業	100.0	65.8	3.4	57.3	5.1	34.2
サービス業	100.0	81.3	22.4	43.8	15.1	18.7

資料出所：労働省『雇用管理調査』昭和60年1月，50頁，第10表 産業，規模，一律定年制における定
年年齢階級及び勤務延長制度，再雇用制度の有無別企業数の割合より作成。

表9 再雇用制度の範囲(産業別) (%)

産 業・規 模	計	原則として 希望者全員	会社が定め た基準に 適合する 全 員	会社が特に 必要と認め た者に 限る	そ の 他	回答のない 企 業
計	100.0	31.6	7.0	52.1	2.9	6.4
調 査 産 業 計	100.0	29.1	3.6	56.4	5.5	5.5
鉱 産 業	100.0	26.7	2.7	56.8	4.2	9.6
建 設 業	100.0	36.0	6.4	47.9	1.9	7.8
製 造 業	100.0	28.2	5.7	57.0	6.9	2.1
卸売業, 小売業	100.0	28.0	13.4	53.9	1.0	3.7
金融・保険業	100.0	24.8	2.8	68.1	0.5	3.8
不動産業	100.0	32.0	17.5	43.3	0.2	7.0
運輸・通信業	100.0	26.0	15.1	52.1	1.4	5.5
電気・ガス・ 水道・熱供給業	100.0	26.3	7.9	59.8	—	6.0
サービス業	100.0					

資料出所：労働省『雇用管理調査』昭和60年1月，100頁。

は結びつくと思われる。そしてこれらはまたわが国の高齢者の高い労働意欲とも結びつくものであろう。

最後に大阪府下に活動の本拠を有する常用労働者数20人以上の事業所を対象とした60歳代前半層(60~64歳)の雇用実態調査²⁶⁾によると，60歳代前半層の雇用についての問題点(複数回答)は「能力，体力の個人差が大きく，一律の雇用延長が難しい」が約6割(58.4%)で最も多く，次いで「適職に限られ，雇用の場確保が難しい」を指摘する企業が30.3%と続いている。しかし管理者の評価

をみれば，「意欲さえあれば60歳以上の者も問題はない」(63.6%)，「勤務がまじめで助かっている」(34.3%)，「高い技能・技術をもって大変役立っている」(17.5%)などプラス面が多く，職務の再設計や健康管理対策に力を入れればこの層の雇用が今後さらに進むことがうかがえ，企業は60歳代前半層はまだ戦力となりうることに，雇用延長には前向きの姿勢を浮き彫りにしている。

また，近年，高齢者雇用の有力なシステムとして注目されている「高齢者活用会社」に焦点をあて60歳代の雇用促進の条件について調査をした大

26) 大阪府労働部職業業務課『60歳台前半層の雇用実態調査』，60年3月，76頁，78頁。

阪府の初の実態調査²⁷⁾がある。

これによれば経営状況は順調に業績を伸ばしている企業が7割強あり、高齢者の勤務状況も「こつこつと計画的に仕事をする」(61.1%)、「責任感が強い」(47.2%)など高い評価が示されており、「体力的に無理がきかない」(13.9%)、「新技術への適応力が低い」(11.1%)など問題点を指摘するのは少数である。そして調査は高齢者活用会社が今後、成長していくためには、単に「受け皿」としてではなく、高齢者の能力を積極的に開発、活用するいわゆる「シルバーベンチャー型企業」をめざすべきであろう、と提言している。

この調査結果による提言の「シルバーベンチャー型企業」をめざすべき点については、今後その内容をよく検討せねばならないけれど、この実態調査ではっきりとかがえることは、60歳代前半層の責任感の強い従業員層の姿であろう。

〔4〕定年到達者の雇用延長者・退社者の判別分析

この節では昨今関係者の関心を集めつつある60～64歳という定年と引退のいわば「はざ間」の時期に焦点を当て、定年到達者の引退過程について分析を試みた高齢者雇用開発協会の「60歳代前半期の引退過程の調査」の一部を取り上げる。

その理由はこの調査の分析での1つの視点でもある「この時期の職業・引退ステータスがどのような要因に規定されているか」をみることにより、第1節でふれた小林の「職業能力類型別定年到達直後の状況」を比較検討出来ることにある。そしてこれらは「中高年齢層の加齢と職業能力についての社会的アプローチ」の手掛かりになるのではないかと考えている。

まず簡潔に調査の概要から論を進める。表10表からもうかがえるように調査の方法はサンプル数1,966名(60～64歳の者)のうち、調査時点において引続き定年到達会社に残っている「雇用延長者(9.9%)と既に会社を離れた「退社者」(90.1%)を外的基準としてどういう職歴要因が60歳をこえた「雇用延長者」と「退社者」に職歴上の相違点がみられるかを探るため、数量化2類の多変量解析の方法を用いている。説明変数は1定年到達時の職種、2定年到達時の勤務年数、3定年到達企業の規模、4定年到達事業所所在地の人口規模、5定年到達年齢の5つである。外的基準としての「雇用延長者」・「退社者」別の多変量解析計測結果がどれだけの判別力(命中率)をもっているか、を判断するために「雇用延長者」・「退社者」別のサンプルスコアからの計測結果²⁸⁾は75%となっている。これは使用した説明変数は60歳前半層の「雇用延長者」と「退社者」をよく判別しており、換言すれば判別率75%は60歳前半層の100人に75人ほどは「雇用延長者」か「退社者」かを的確に推測できるということを示している。次に図1の要因分析をみると相関比は0.48で、60歳前半層の「雇用延長者」と「退社者」としての外的基準を5つの説明要因で48%説明できることを示している。つまり、よりくわしくいえばこの要因分析の全体の精度をあらわす各カテゴリー-教量に関する相関の2乗 λ^2 (eigen value)²⁹⁾は0.264、前述相関比 (correlation ratio)³⁰⁾0.48で5要因全部を用いた分析の結果はこれからみてもおおむね精度はよいといえよう。

次に雇用延長者の特徴をみる。定年到達時の職種は「サービス、その他」、「販売職」、「技術系管理職」、「事務系管理職」の職種で、その「雇用延長者」残留の割合は「販売・サービス」グループ

27) 大阪府企画部企画室社会政策班『高齢化社会における60歳代の雇用システムに関する調査—高齢者活用会社における高齢者雇用について—』(昭和59年度企画室委託調査)昭和60年5月、1～3頁。

28) 数量化の類の判別率の計算は次の表による。

観測 \ 理論	雇用延長者	退社者	計
雇用延長者	153人	41人	194人
退社者	443	1,329	1,772
計	596	1,370	1,966

資料出所：財団法人高齢者雇用開発協会『定年到達者のキャリア・パタンと引退過程』昭和60年3月、103頁。

29) と30) 表10を参照。

表10 60~64歳層の雇用延長者・退社者判別分析（数量化2類）結果

EIGEN VALUE = 0.264
CORRELATION RATIO = 0.48

説明変数	カテゴリー	サンプル構成			重み	レンジ
		計	雇用延長者	退社者		
定年到達時の職種	1. 事務系管理職	447	57	390	-0.03539	② 0.20092 (20.4%)
	2. 技術系管理職	190	25	165	-0.03681	
	3. 専門職	187	11	176	0.00077	
	4. 事務職	262	19	243	0.02587	
	5. 販売職	37	8	29	-0.09879	
	6. 採鉱, 採石職	46	1	45	0.09447	
	7. 運輸, 通信職	63	3	60	0.06758	
	8. 生産等現場監督職	171	9	162	0.02988	
	9. 高度の技能職	223	213	210	0.02009	
	10. 簡単な技能職	213	18	195	0.01927	
	11. 保安職	78	15	63	0.03173	
	12. サービス, その他	49	15	34	-0.10644	
定年到達企業の規模	1. 5,000人以上	1,077	42	1,035	0.02911	③ 0.15905 (16.2%)
	2. 1,000~4,999人	542	57	488	-0.00505	
	3. 500~999人	124	26	98	-0.04578	
	4. 300~499人	74	17	57	-0.05338	
	5. 300人未満	146	52 (35.6%)	94	-0.12994	
定年到達事業所の所在地の人口規模	1. 5万人未満	203	17	186	-0.00426	⑤ 0.05733 (5.8%)
	2. 5~50万人未満	750	41	709	0.03343	
	3. 50万人以上	1,013	136	877	-0.02390	
勤続年数	1. 5年未満	60	35 (58%)	25	-0.41819	① 0.46854 (47.6%)
	2. 5年~10年未満	108	50 (46%)	58	-0.30249	
	3. 10年~15年未満	84	14	70	-0.06066	
	4. 15年~20年未満	98	12	86	-0.00287	
	5. 20年~25年未満	130	14	116	-0.00321	
	6. 25年~30年未満	377	25 (8%)	352	0.02047	
	7. 30年以上	1,109	44 (4%)	1,065	0.05034	
定年年齢	1. 55~57歳	1,211	76	1,135	0.00353	④ 0.09826 (10.0%)
	2. 58~59歳	238	7	231	0.06161	
	3. 60歳以上	517	111	406	-0.03665	
計		1,966 (100.0)	194 (9.9)	1,772 (90.1)		0.984132 (100.0%)

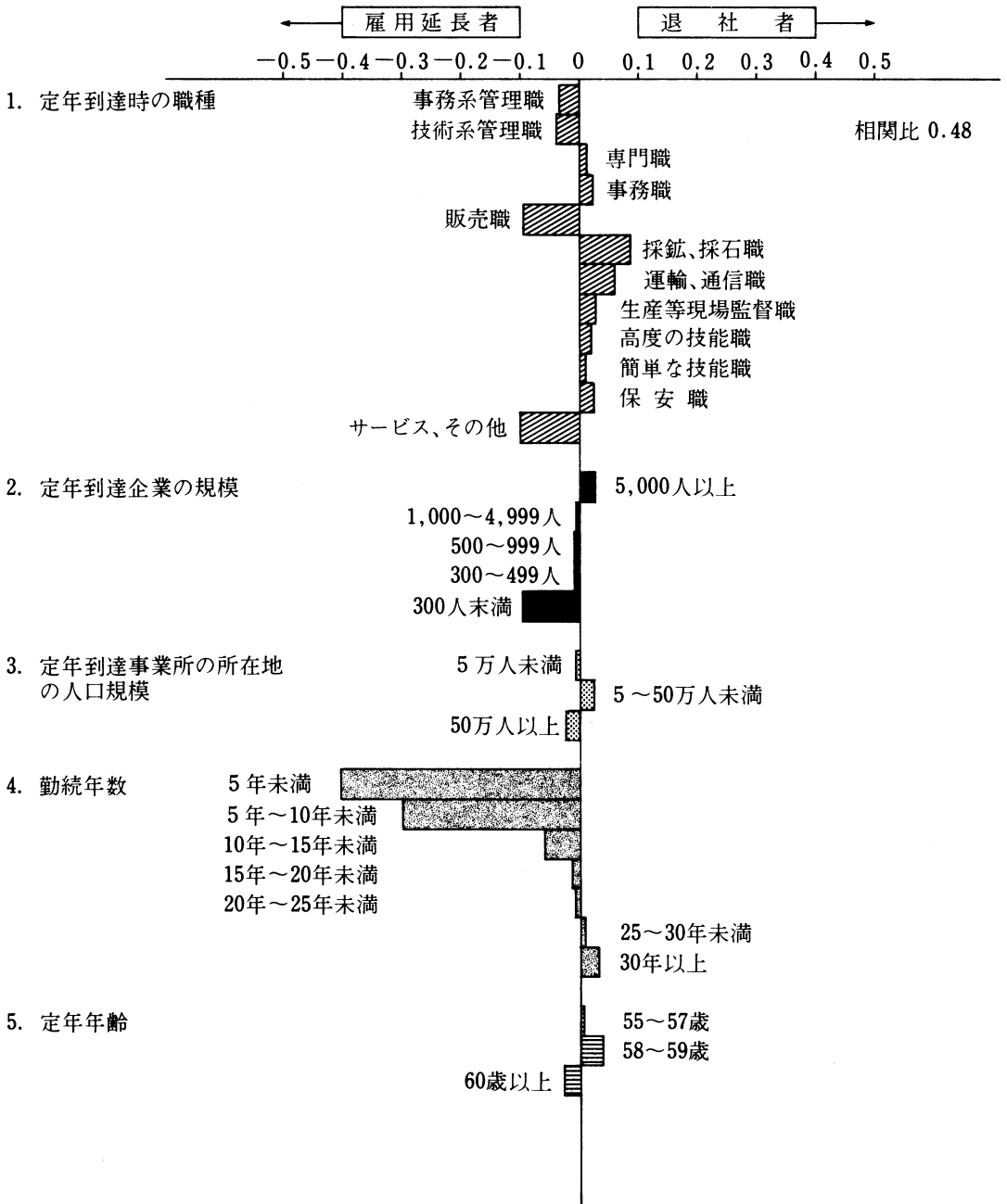
(注) 1. レンジの括弧内の%は影響率, 円印でかこんだ数字はその順位をあらわす。

(注) 2. この数量化分析結果は既に昭和59年3月, 同協会の「定年到達者の就業と生活に関する実態調査」で発表された分析結果がその基礎資料となっている。

(注) 3. サンプル構成内の括弧内の%の数値は残留の割合。

資料出所: 財団法人高齢者雇用開発協会『定年到達者のキャリア・パターンと引退過程』昭和60年3月, 82頁より。

図1 雇用延長者・退社者の要因分析



資料出所：(財)高年齢者雇用開発協会『定年到達者のキャリア・パターンと引退過程』昭和60年3月、82頁表4-1、60~64歳層の雇用延長者・退社者判別分析(数量化2類)結果より作成。

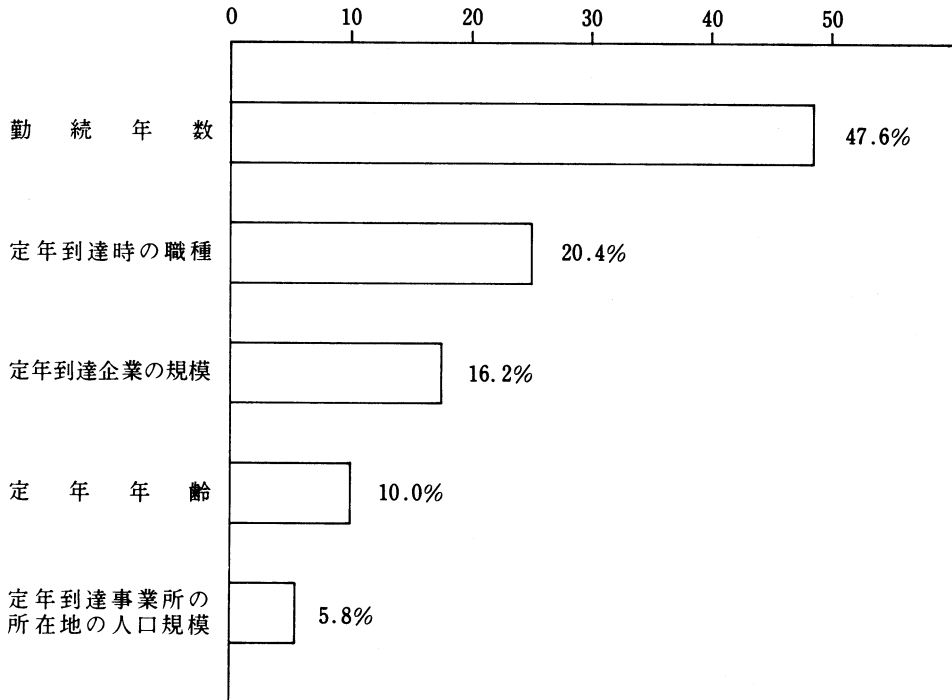
で27%、「管理」グループで13%弱³¹⁾である。定年到達企業の規模は1,000～4,999人未満、500～999人未満、300～499人未満、300人未満グループで、なかでも「300人未満」のグループの小企業の定年到達者に「雇用延長者」が多く、このグループの残留率は36%弱である。定年到達事業所の所在地の人口規模では5万人未満の中小規模都市のなかでの事業所と50万人以上の大都市。さらに勤続年数は勤続5年未満グループ、5～10年未満グループ、10～15年未満グループ、15～20年未満グループ、20～25年未満グループといった勤続年数の短い者でその残留割合は、勤続年数5年未満グループ58%、5～10年未満グループ46%である。このことは雇用延長者は60歳台前半期において引継ぎ勤務年数の短い者が定年到達会社に留まっていることがうかがえる。ちなみにその比率は勤続30年以上のグループでは4%、20～30年のグループ

は8%弱である。この点について、同資料はさらに次の様に説明を加えている。「60歳をこえて引続き会社に留まっている定年到達者は、勤続年数の短い者即ち50歳台若しくは40歳台後半に定年到達会社に入職した者に顕著に多い。この類のキャリアとしては2つのタイプが想像される。ひとつは、50歳前後に出向等によって移った先の会社で定年に到達し引続きそこに残っているタイプ、もうひとつは、流動的なキャリアを歩んできたスペシャリストが最後の会社で定年を迎えてそのまま居残っているというタイプである。」³²⁾

最後に定年年齢では雇用延長者は60歳以上である。

以上のように、雇用延長者は60歳をこえて定年到達会社に留まり、その職歴背景は「短期勤続者」、「販売職・サービス職・管理職」、「小企業の定年到達者」であるといった姿がうかがえた。

図2 60～64歳層の雇用延長者・退社者に対する説明要因の影響率



資料出所：(財)高年齢者雇用開発協会『定年到達者のキャリア・パターンと引退過程』昭和60年3月、82頁の表4-1 60～64歳層の雇用延長者・退社者判別分析(数量化2類)結果より作成。

31) この残留率の%は前掲表10のクロスの値を参照してほしい。

32) (財)高年齢者雇用開発協会『前掲書』83頁。

次に図2の説明要因の影響率をみてみよう。これから読みとれるのは、「雇用延長者」、「退社者」を判別する主たる職歴要因は定年到達時の勤続年数(47.6%)が最も大きく、次いで定年到達時の職種(20.4%)、定年到達企業の規模(16.2%)がそれに続いている。このことから60歳をこえた「雇用延長者」がどういう職歴要因であるかについて、勤続年数の要因が他要因を押し職種要因、企業規模要因がそれに続くといえるだろう。そして、このことから最初に指摘した60歳前半層の「職業・引退ステータス」は「勤続年数」要因に大きく規定されていると考えられ、「職種」要因「企業規模」要因はそれを補う要因といえる。この理由は小林の職業能力類型の状況で示された定年退職時に次の就労活動継続のための「高技能と幅広い職務能力」を身につけておく必要という点と深く結びつくものであると考えられる。つまり「勤続年数」、「職種」、「企業規模」要因はその意味から社会的アプローチの一つの指標といってもよいのではなかろうか。そしてこのことは雇用延長者の継続雇用は「勤続年数」や「職種」に規定されて雇用の延長が計られるといった点(第2節)も一つの大きな理由であろう。

おわりに、雇用延長者の雇用継続は「生活条件」や「意識」の面でも退社者と異なる傾向を示している。これらの点は今後中高年齢者の雇用継続問題を考える別の重要な指標とも考えられ、前述1・2・3節で示した中高年齢者の就業能力低下論、向上論、ギャップ論や労働者調査結果の60歳前半層の戦力説と相いまって、高齢化の進行の波のなかで慎重なプランを構築していく必要な材料だろう。

雇用延長者と退社者との相違点について。

1)「家族責任」がまだ残っている者が「退社者」

より多い。(9.8%対5.9%)³³⁾(経済的要因)

2)「もち家なし」が多い。(経済的要因)

3)余暇は「スポーツ」、「旅行」などがやや多く、「植物相手」、「ボランティア活動」などが少ない。(社会的活動要因)

4)定年前及び定年後のキャリアについて満足感が高い。(意識の側面)

5)健康良、ハリあり、心境静かなどのカテゴリー、つまり生活にハリありとする者が多い。(意識の側面)

6)将来展望については「フルタイム勤務」とする者が多く(44.8%対19.1%)、また、将来勤務して働くとする理由についても「本格派」³⁴⁾のものが多く。(意識の側面)

要約すれば、退社者に比べ雇用延長者はモラルが高く、「働ける間は働く」型の仕事志向派が多いと思われる³⁵⁾。

前述5)の「生活のハリ」についての調査結果は、定年退職あるいはそれに近い中高年齢層にとって極めて切実な問題である。従ってこれら各個人の「意識」の側面からのひとつの知見は社会的アプローチを定める重要な資料といえよう。ここでの設問は「健康状態、生活にハリがあるか」、「静かな心境といえるか」に対する回答によって全サンプルをクラスター分けし、組み合わせの手法で多数のデーターを対象としたK-平均法(K-means法³⁶⁾)を適用している。この結果をみると明らかにクラスターカテゴリーの60歳前半層および65歳以上に「健康良、ハリあり、心境静か」の%が「健康不良、ハリなし、心境不静」に比べ高くなっている³⁷⁾。

次に図3は著者が昭和60年9月大阪府下O市で行った「中高年齢者の高齢化社会と労働問題」の調査資料で取り扱った「勤労者本人の定年後の

33) この%は前者が雇用延長者、後者が退社者で以下の文中の%も同じ。

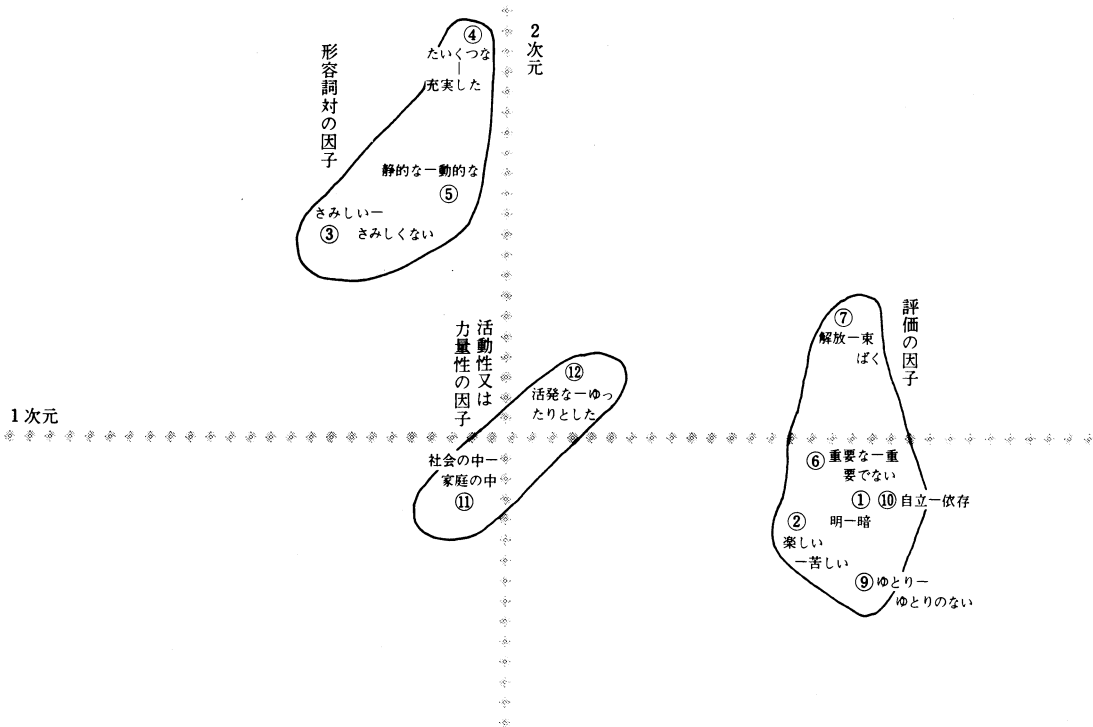
34) ここでの本格派とは雇用延長者の「働くとする理由」のなかに現在フルタイム就業者の場合「本格派」が多い、との説明によった。高年齢者雇用開発協会『前掲書』87頁。

35) 財高年齢者雇用開発協会『前掲書』83～84頁。

36) K-平均法はJ. B. MacQueenによって提案された手法で、5つの手順によるアルゴリズムによってクラスターを構成する。一般的には多数のデーターを対象としてその組み合わせを処理する代表的な手法で非階層的手法(Non-Hierarchical Method)ともいわれる。高年齢者雇用開発協会『前掲書』でのQLクラスターの用語はクラスター間の距離計算という意味で使われている。K-平均法の説明は河口至商著『多変量解析入門Ⅱ』森北出版(株)、41～42頁によった。

37) 財高年齢者雇用開発協会『前掲書』、84頁。

図3 勤労者本人の定年後の生活についてのイメージ



資料出所：牧正英『中高年齢者の高齢化社会と労働問題に関する調査資料』昭和60年9月調査資料1より。

生活のイメージ（情緒的意味）」についての因子分析結果³⁸⁾の一部である。この情緒的構造の基本因子は「評価」, 「力量性」, 「活動性」が代表的な尺度とされ、さらに「定年後生活」という概念と結びつきが強いと予想される「形容詞対」からなる尺度を示した平岡公一の「定年退職に関する態度構造」³⁹⁾による。分析結果は表11に示した如くこの企業の因子は評価の因子が大変に強い。次いで形容詞対の因子、そして活動性又は力量性の因子順となっている。このことから当該企業の従業員の定年後生活イメージは全般的な「評価」の因子、つまり「ゆとりがあるかゆとりのないか」、「楽しいか苦しいか」といった「切実感」が大である。

また、「淋しい・淋しくない」、「静的な・動的な」といった「形容詞対」の因子、次の「重要な・重要でない」、「期待された・うとんじられた」といった「活動性・力量性」の因子のそれぞれは説明力の%は弱い、後者の「活動性・力量性」の因子は定年退職者が社会の中で「確固たる地位を占めている」か、「周辺的な地位におかれているか」という点について勤労者本人が定年後の生活に「不安感」をいだいている情況は否めない。

以上の点について、前述の平岡公一の調査でも同じような傾向⁴⁰⁾がうかがえる。このことはやはり「勤労者本人」が所属企業での状況から定年後の生活を考えた場合、一般的には切実感や不安感

38) この調査の対象企業はO市の中小企業団地に位置し、安全弁、ボイラー、コンプレッサーを製造する中堅企業である。調査対象者は同企業の35歳から55歳までの男子従業員である。従業員総数144名の中小企業。調査対象者(35歳以上の男子従業員)63名、有効回収率96.8%。

39) 青井和夫・和田修一編『中高年齢層の職業と生活』東京大学出版会、昭和58年2月、163-171頁。

40) 平岡公一はSD法を用いて定年後生活のイメージの構造分析および要因分析を行っている。分析に用いる尺度は15の尺度である。平岡論文の注にあるロバート・C・アチュリーの研究では20尺度で示されている。その結果はアメリカの場合、定年後の生活はかなり好意的な反応となっている。青井和夫・和田修一編『前掲書』163頁、173頁。また、アチュリーの論文は“The Meaning of Retirement,” Journal of Communication, 24-4, 1974, pp. 97-100を参照してほしい。

表11 勤労者本人の定年後の生活イメージ結果

項目 \ 因子	第Ⅰ因子	第Ⅱ因子	第Ⅲ因子
イメージ	評価	形容詞付	活動性、力量性
説明力	57.6%	23.3%	19.2%
名称	評価の因子	形容詞対の因子	活動性又は力量性の因子
強・弱	強	弱	弱

(注) パリマックス法による因子分析の結果
資料出所：牧 正英『同調査資料2』より。

が大きいことを裏付けている。これまでの点を総合的にみると、1・2・3節でふれた如く企業側の「勤労者本人」に対する定年後の生活をふまえた様々な制度や管理方法の具体的な方法等の改善や変更そして配慮を早急にいそぐ必要性が生まれてきているといっても過言ではないだろう。

むすび

1. 高齢化社会の流れのなかで、中高年齢労働者の就業能力は今日「低下論」の議論が大変多い。しかしながらわれわれは近年の調査資料をみるかぎり管理者側との「ギャップ論」や作業条件等の改善から中高年齢労働者の肉体的・精神的そして能力的側面での見直しが必要と考える。その意味で「向上論」の吟味を提案したい。

2. 前述1の具体的な方法として、今日一般化されつつある60歳定年退職者の定年到達以前に形成された「職業能力の分析および類型化」は大変重要と思われる。小林の分析は上記の点について現実的な職業能力の総合的解明を目指しているものである。その一つの結果である就労活動継続のための「高技能と幅広い職務能力を身につける」必要性は、平均寿命の伸びやわが国労働者のますますの勤労意欲の増大を考え合わせるとき重要な論点であろう。

3. 今日中高年齢労働者とりわけ高齢者の能力の「正当な評価」及びその「有効活用」はいまだしの感がある。継続雇用制度があまりにも労働者個人の福祉的側面に「管理者側」の意識がかたよりすぎるきらいがある。企業のなかで「労働力」としての評価よりも労働者個人の「資質」や「適性」を重視している企業が近年ふえつつある。一つの方向としては、その「資質」や「適性」につ

いての方法で何が大切であるかを模索すべきであろう。

4. 以上の点から総合的にみれば、60歳台前半層の「職業・引退ステータス」の多変量解析、数量化2類の実証研究は中高年齢者雇用について重点資料となろう。労働者が長い期間に渡って形成してきた「勤続年数」や本人の職業能力と強く関連している「職種」、そして自己がこれまで所属してきた集団としての「規模」的要因の指摘は、労働者の「資質」や「能力」を解明していく上で、また定年以後の「活用」の側面で一つの「社会学的」アプローチとして注目しておきたい。

5. 最後にこれまで多くの意識調査でみられた雇用継続者の「生活条件」や「労働意識」に関する調査結果は上述の実証研究との組み合わせによって大変有効なものであろう。今日わが国の高齢化社会の激しい進行のなかで、これまでなされた数多くの資料の積み重ねとその見直しは非常に重要な作業と考え、またその時期にきていると思われる。

6. 問題の所在で掲げた高齢者雇用問題の「経済学的」要因による労働市場の規定論は、高齢者の急激な増大のなかで非常に重要な規定を持つ。しかしながら、第2に労働者の「職業能力」による規定論は、前述の規定論にもまして今後、取り上げねばならぬ要因であろう。つまり、本人の「資質」、「能力」はその「個人」のみならず「企業者」側にとってもその「活用」いかんによっては生きてくるのである。この意味でわれわれは第2の規定を前者の「経済学的」要因に対する「社会学的」要因と考え、これらは「中高年齢労働者層」をその範囲として考えてゆくべきである。筆者は以上の観点から今日中高年齢労働者の「資質」、「能力」を大いに「活用」しているわが国中小企業における中高年齢労働者の実態調査（本文中でも一部を紹介した）を進めている。

その他の参考文献（発行年次順）

財団法人 機械振興協会経済研究所『ホワイトカラーの年齢と働く意識に関する調査研究』昭和54年5月。

OECD 編 『NEW POLICIES FOR THE

YOUNG』(若年層のための新しい雇用政策)

PARIS 1985年。

財団法人 高年齢者雇用開発協会『高齢化社会における人事管理の指針 —一貫した人事管理に関する事例研究報告—』昭和58年3月。

社団法人 大阪府雇用開発協会『高年齢者の職域拡大に関する実態調査報告』昭和58年3月。

財団法人 高年齢者雇用開発協会『定年延長と人事管理の動向』昭和59年3月。

大阪府労働部職業業務課『高年齢者職務再設計好事例集』昭和59年3月。

大阪府労働部職業業務課『定年延長業種別労使会議資料』昭和60年2月。

財団法人 高年齢者雇用開発協会『高齢化社会における人事管理の展望』昭和60年2月。

兵庫県労働経済研究所『定年到達者の退職後の生活設計に関する調査報告』昭和60年3月。

財団法人 関西生産性本部経済社会委員会『高齢

化社会における60歳代の雇用システムに関する調査—高年齢者活用会社にみる高年齢者雇用—』昭和60年3月。

氏原正治郎編著『都市高年齢者の雇用問題』昭和60年7月，日本労働協会。

小野進一序『企業活力の維持とこれからの人事・労務管理—人事・労務管理研究会中間報告—』昭和60年8月，労働法令協会。

財団法人 年金制度研究開発基金『中高年齢者の健康に関する調査—我が国の高年齢者の健康とその関連要因 大都市・地方都市・農村の比較—』昭和60年9月，総合研究開発機構。

科学技術庁資源調査会編『健やかな新高齢期—老化防止と高齢期の社会適応に関する調査報告—』昭和60年9月。

財団法人 高年齢者雇用開発協会『新定年白書—定年制と定年到達者の実態—』昭和60年12月。