

# 高齢化する日本社会

## ——将来に向けての問題点——

牧 正 英

はじめに

- 〔1〕日本の人口変化の際立った特徴
  - 〔2〕仕事について
  - 〔3〕所得について
  - 〔4〕統合について
- むすびにかえて

### はじめに

日本の人口高齢化は1950年以降、恐らくほかの工業先進国よりも速いペースで進んできた。この傾向は厚生省人口問題研究所によれば、21世紀初頭まで続くと予想されている。そしてこのために、数多くの深刻な社会経済的問題が生じると考えられている。本稿はこれまでに議論されてきた特徴的な問題をまず取り上げ、そして次に、これらの問題に対処するには政策的な対応と制度上の変革の両方が必要であることにふれる。

#### 〔1〕日本の人口変化の際立った特徴

日本の人口の著しい変化には、際立った特徴が少なくとも二つある。その一つは高齢化のスピードが速いこと。もう一つは高齢者とくに65歳以上の者の労働力参加率が高いことである。前者については多くの人たちがいろんな角度から紹介したものがあるのでここではその要約のみとし、むしろ後者について詳細にみることにする。第一の特

徴は西欧の大部分の国では総人口に占める65歳以上の高齢者の比率が5%のレベルから12%のレベルまで上昇するのに75年ないし170年もかかったが、日本の場合は43年でそうなると予想されている<sup>1)</sup>。そして今後もそのペースが一層速くなるという<sup>2)</sup>。

第二の特徴は日本では労働力人口に占める高齢者の労働力率は欧米に比較し著しく高い。このことを労働省の「六十歳代前半期の就業と生活調査」(1987年11月)からみると、定年で引退した人を含めても「生活上の必要がなくなれば人は働かなくなる」と答えたのは四人に一人にすぎないのに、「体が動く限り働き続けるのは当然」という回答は男性の59.3%、女性の56.8%を占めるなど高齢者の強い勤労意欲が浮き彫りになっている。このことは日本の年配者の間に伝統的な労働倫理が根強く残っているからだ、ということができるが、高齢者が労働力として留まろうと決意する場合、そこにさまざまな要因が働き、それらの要因と日本人のユニークな伝統的態度の混合によって形成されているといえよう。老齢年金についての判断、健康状態や一般的な経済状況についての判断、そして仕事そのものに関連する要因、それに加えて労働に対する態度などこの要因の評価はかなりむずかしいが、いずれにせよこれには日本人の心理の一面<sup>2)</sup>とあってよいのではなかろうか。1987年「産業化社会におけるリタイアメント」を著わしたK. S. マルキデスとC. L. クーパー<sup>3)</sup>らは高齢化率の

1) 拙稿「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—」「関西学院大学社会学部紀要」46号、1983. 3. 157—158頁。

2) わが国の高齢化のピッチが速いことは西暦2000年時点での都市の人口高齢化度の推計によると、1985年の国勢調査では65歳以上の人口が一割を超し、話題になったが、2000年の推計では上位二百市までが二割を超す。日本地域経済研究所、日本経済新聞、1988. 11. 7.

2) 桑原 靖夫「高齢化する日本の人口」ILO ニュース・エッセイ、1982. 12. (3)No.305

3) Kyriakos S. Markides & Cary L. Cooper, ed. "Retirement in Industrialized Societies: Social, Psychological and Health Factors" John Wiley & Sons, 1987.

高い西欧諸国の調査結果をふまえた社会的、心理的、健康的の三要因からの研究視点の重要性を強調している。今後、わが国においても数多くなされている研究を上からの視点からの整理が望まれよう。

ここに厚生省人口問題研究所の阿藤誠の日本人口の将来—超高齢化社会の構図についての研究<sup>4)</sup>がある。彼によると、人口高齢化の社会経済的インパクトを経済学のフーレムを用いながら生産、消費、分配の三つの局面から考察し、その影響は経済的問題にとどまらず、社会、政治、文化にまで及んでいくという。つまり第一の生産局面では、出生率の低下の影響は①総人口に占める労働力人口を低下させる可能性であり、②労働力人口の高齢化の影響は、労働力の質の変化というものが考えられるとし、さらにもう一つに雇用慣行への影響をあげている。現在、たしかに総人口に占める生産年齢人口（15—64歳人口）の割合は近年増加傾向にあり、労働力人口の割合も増加している。このことは戦後のベビーブーム世代が労働力の中核になってきたことと女性の労働力率が上昇傾向に起因するとしながら、かりに男女の年齢別労働力率が今後変わらないと仮定すると、労働力人口の割合は低下するとの推計値をあげ、さらに今後、出生率の大幅な上昇は期待できず、そして大学への進学率が大きく変わらないとすると、総人口に対する労働力の割合を現状なみに維持していくためには、現在、低下傾向にある高年齢者層の労働力率を維持あるいは上昇させることと、女性の労働力率をさらに上昇させる他ないと指摘している。

次に労働力人口の高齢化の影響については、若い労働力が高年齢労働力に比べて適応力、創造性にすぐれているとすれば、労働力の高齢化は適応力、創造性の低下を通じて技術開発力の低下を招くおそれがあり、それだけに教育の質の向上が一段と望まれるとし、雇用慣行の影響では、旧来の年功序列、年功賃金体系の維持が難しくなっ

ており、またラインの管理職ポストの不足は深刻であり、専門職制度の導入などの改善策が図られているものの「窓際族」(deadwood)の言葉にみられるように実質的な解決とはなっていないと述べ、これらはわが国勤労者の企業への忠誠心を低下させる一つの要因ともなりかねない、という。阿藤の上に記したそれぞれの指摘には、これまでわが国でなされてきた多くの資料で裏付けしていく必要があるけれど、その波及効果の大きい点については論を待たないであろう。

第二・三の局面、消費面への影響と分配面の影響については、前者は青少年のニーズと老人のニーズの変化を職業構造の変化から説明し、あわせて両ニーズの行動パターンや価値観の違いを分析、その結果、人口高齢化は保守的だが落ち着いた社会を生み出す原動力でもある、という。後者の分配面では、現今の社会問題となりつつある扶養負担論を中心に、その負担の急上昇を推計値で示しながら、子供は家族が負担するという考えは今日でも揺るぎもないが、老人の扶養についてはどうであろうか。また、「雇用者社会」における子供への期待の弱まりとかたや公的サービスへの期待の強まりそしてその供給に需要が追いつかない状態を詳細に説明しながら、最後にこの点を資源配分をめぐる世代間抗争 (inter-generational conflict) の可能性としての問題点を提起している。そして、さらに、これらは興味深いことに年齢別の政治勢力の大きさは人口構成比によって決まってくるとし、人口高齢化に伴ってみられる青年層の発言権の弱まりと老年層の発言権の強まりを推計値をもって分析<sup>5)</sup>している。以上の諸点は、産業化に伴う人員配分と所有配分両面での社会変動論<sup>6)</sup>にあたると思われるが、これらはこれまでに社会学が真正面から取りあげていなかった問題でもある。そしてさらに付言すれば、このような「高齢化現象」は国民一人ひとりにとって「意図せざる結果」でもあり、高度成長期の産業論

4) 阿藤 誠「日本人口の将来—超高齢社会の構図」第59回日本社会学会 山口大学 テーマ部会 [高齢化社会の問題] 資料2頁。1986. 11.

5) 阿藤, 「前掲資料」2—3頁。また、分析からうかがえる点はRiley (そのほかの参考文献) の「年齢階層を考察の対象」とする観点と同じように思われる。

6) 富永 健一「社会変動の理論」岩波書店 1965. 268頁。富永は1988年10月、第61回日本社会学会 東北大学テーマ部会「社会変動としての高齢化」で「高齢化は社会システムの機能的要件充足能力を高めるような社会変動ではない」と述べている。しかしこの点は議論のわかれるところであろう。

や近代化論には、このような話はでてこない<sup>7)</sup>といった方が適切であるかもしれない。

また、このような人口高齢化現象から出てくるイメージとしては全般的に言えば暗たんとした気持ちになるが、高齢化社会にそなえての議論のなかに「高齢者は社会のお荷物だ」という高齢者を深く傷つける点のあることも否定できないし、その一方、60歳なり65歳以上の人口が、何年には何パーセントだったが、何年には何パーセントに急増するといった式の短絡した議論<sup>8)</sup>も大変多いことも事実である。このことはいわゆる高齢化問題にみられる発想法の問題点として、人口構成の高齢化が急速にすすむ局面のみを過大に取りあげていることであろう。いわゆる高齢化問題がもつ社会認識の狭さを認識し、生活世界の観点<sup>9)</sup>を積極的に取り入れた作業が今ここに必要ではないだろうか。

それでは以上の観点からの高齢化問題を取りあげた研究や社会シナリオづくりが存在しないわけではない。近年では社会学の研究の一分野で、先に述べた阿藤の研究などがみられるし、社会シナリオづくりとして、経済企画庁国民生活局がまとめた「長寿社会へ向けての生活選択<sup>10)</sup>」や「長寿社会の構図—人生80年代の経済社会システム構築の方向<sup>11)</sup>」などはその代表例の一つであろう。また、わが国以外では、ニューヨークのカーネギー財団の資金援助による企画の高齢化社会研究プロジェクトによって実施されたアメリカの人口高齢化の近年の分析<sup>12)</sup>などがある。これらはいずれも最近のことであり、先に述べたように新たな観点からの見直し作業—整理を含めて—といつてよいのではないだろうか。

意外に見落とされている未来変化それも確実に

予想できる変化として、高齢人口自体の変化すなわち平均寿命の観点だけでなく、高齢者の「社会経済的属性の確実な変化」を強く主張する阿藤は、高齢者のキャリアの変化つまり高学歴化、ホワイトカラー化、専門職化、都市化、核家族世帯化等による高齢者自体の変化を考慮に入れたものとしての高齢化社会への対応をあげている。これらの点は先の人口変化の際立った特徴でふれた労働参加率の高さと同じように高齢者の高学歴化は、積極的に余暇活動への参加率を高め、いわゆる自立自助の気風を醸成していくと予測<sup>13)</sup>されるというのである。1986年総務庁統計局から出された「国民の生活行動<sup>14)</sup>」の資料などはこれらの研究の基盤をなすものといつてよい。

また、前述の米国の高齢化社会研究プロジェクトは、その検討過程において「個体の老化に関連する問題や課題についての知識は増大してきてはいるが、われわれの社会の高齢化というわれわれの研究の焦点についての一般大衆の認識あるいは理解は少ないという事実が明らかになった<sup>15)</sup>」と述べ、可能な限り総合的にこの問題を捉えることの必要性を強調している。高齢化社会の先輩格の米国社会でもその見直しや整理がなされようとしている。

## 〔2〕仕事について

ここでの仕事についてとは、高齢化社会を社会システム（仕事社会）からみることをその目的としている。今田<sup>16)</sup>によれば、高齢者を仕事社会からの「引退」者と位置づける今日の社会の機能的運営に支障を来たさないようにという発想そのものが、高齢者を仕事社会からの引退者と位置づけ

7) 今田 高俊「モダンの脱構築」中公新書 1987. 168頁。また、富永は6)と同じ報告のなかで「高齢化は意図されないに伴現象としての社会変動として考えねばならない」とも述べている。

8) 竹中 一雄「高齢化社会に間接税は不向き」日本経済新聞 1986. 8. 9.

9) 今田、「前掲書」171, 173頁。

10) 経済企画庁国民生活局編「長寿社会へ向けての生活選択」（昭和60年度国民生活選好度調査）1986. 4.

11) 経済企画庁国民生活局編「長寿社会の構図—人生80年代の経済社会システム構築の方向」1986. 7.

12) A. パイファー—L. プロンテ編 黒田俊夫監訳「高齢化社会・選択と挑戦」文真堂 1987. はしがき

13) 阿藤、「前掲資料」4頁。また、このことは金子のいう「高齢者の役割縮小・役割喪失」でない論点であろう。金子勇「高齢化の社会設計」アカデミア出版会 1984. 144頁。

14) 総務庁統計局「国民の生活行動—昭和61年社会生活基本調査の解説」1988. 4.

15) A. パイファー他「前掲書」V.

16) 今田、「前掲書」171頁。

る結果を生み、その結果、社会システムの生活世界問題（長寿化問題）にたいする優位の発想が生んだ一つの暴力だったとし、高齢化社会はこのような仕事社会からみれば、暗くて憂鬱な社会なのだ、と指摘する。たしかに、これまでのわが国の定年退職に関する態度構造研究の代表例の一つといえる平岡公一のSD法を用いての要因分析<sup>17)</sup>や拙稿の勤労者本人(中小企業労働者)の定年後の生活についてのイメージ調査<sup>18)</sup>(因子分析)からみれば、決してその姿は明るいものとはいえない。しかしながら、今田もいうように高齢者がごく大まかに全人口の四分の一をしめる社会がつづくことへの配慮が欠けている点や高齢者がマイノリティ(小数派)でない社会、むしろマジョリティ(多数派)の社会<sup>19)</sup>である日本の人口の高齢化現象は、必然的に仕事社会の中核をなす労働力人口に影響を与えずにはいないのである。ここに公表された最新の推計によると、労働力人口にしめる55歳以上の者の割合は、1985年には18.6%であったが、西暦2000年には23.6%になると思われ、(表1)労働力人口のこうしたトレンドにとまなないさまざまな問題が生ずる諸点を明らかにしておくことが非常に重要と思われる。

その第一の問題は、55歳から65歳層の労働者が供給過剰になることである。日本労働協会研究員の桑原靖夫は、ILOの広報紙(1982年)に次のように寄稿している。「この問題は1980年代の途中で決定的の段階を迎えると思われる。求人倍率の動きをみればよくわかる。(表2)日本では西欧の多くの国と違い、求人倍率は若年労働者の方が高い。こうしてみると、日本の労使関係の一つの特色としてあげられる終身雇用制は、必ずしも高齢労働者を失業から保護するものでないこと。そして日本政府は高齢者の雇用難を緩和する措置の一つとして、失業給付制度を大幅に手直した。その結果、今では55歳以上の労働者が失業した場合は、最高300日間失業給付が受けられる<sup>20)</sup>」

たしかに表2をみれば、55歳台以上の求人倍率は、非常に低率であり、これに対して若年労働者のそれは高率で一倍を超えたものからそれに近いものである。また、失業給付の給付日数<sup>21)</sup>については、55歳以上65歳未満は、被保険者であった期間によって日数に多少の違いはあるが、300日は最高の日数である。そしてこの雇用保険の法律は1975年4月から施行され、今日にいたっている。

上の桑原の指摘の他に、わが国の高齢化社会問

表1 日本の労働力人口の高齢化の動向

(単位:万人)

人口 / 年	1985年	2000年	増加分
総人口			
高齢者 (55歳～64歳)	1.240.5 (13.0%)	1.633.3 (15.2%)	392.8
高齢者 (65歳以上)	1.246.8 (13.1%)	2.134.0 (19.8%)	887.2
小計	(26.1%)	(35.0%)	
15歳以上 計	9.497.4 (100.0)	10.760.0 (100.0)	1.262.6
労働力人口			
高齢者 (55歳～64歳)	797.4 (13.2%)	1.052.0 (15.6%)	254.6
高齢者 (65歳以上)	324.2 (5.4%)	539.0 (8.0%)	214.8
小計	(18.6%)	(23.6%)	
15歳以上 計	6.039.0 (100.0)	6.735.0 (100.0)	696.0

資料出所:厚生省人口問題研究所編「人口の動向—日本と世界 1987」

:厚生省人口問題研究所編「日本の将来推計人口 1986年12月推計」

:労働大臣官房政策調査部編「労働力需給の長期予測 1987」

17) 平岡公一「定年退職に関する態度構造」青井和夫・和田修一編「中高年齢層の職業生活」東大出版会 1983. 147—173頁。

18) 拙稿「高齢化社会と労働問題—加齢と職業能力に関する社会的アプローチ」関西学院大学社会学部紀要」52号, 1986. 3. 112—113頁。

19) 今田, 「前掲書」171頁。

20) 桑原, 「前掲ニュース・エッセー」3—4頁。

21) 「1986年度保障年監」東洋経済新報社1986. 6. 94—96頁。

表2 年齢別の有効求人倍率 (各年10月)  
(学卒を除きパートを含む常用労働者)

(単位 倍)

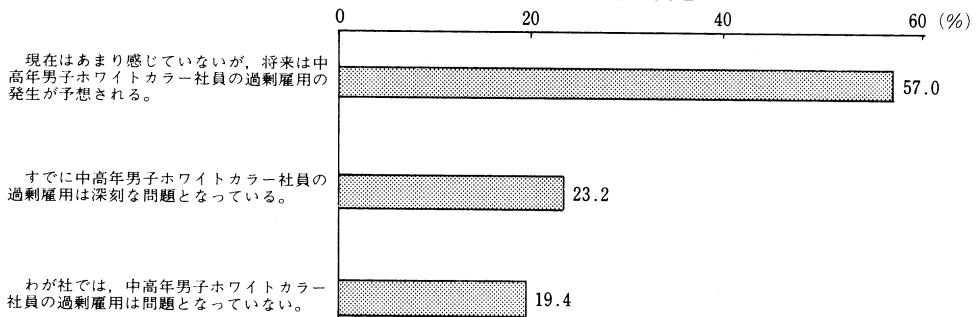
西暦	計	19歳以下	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65歳以上
1960	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	0.6	0.3		0.1			
1965	0.6	1.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.5		0.1			
1970	1.6	5.1	1.3	1.8	2.1	1.9	1.3		0.3			
1975	0.7	2.8	0.7	0.7	1.1	0.9	0.7	0.5	0.3	0.2	0.1	0.0
1976	0.7	2.9	0.8	0.8	1.2	1.1	0.9	0.6	0.4	0.2	0.1	0.0
1977	0.6	2.2	0.7	0.7	0.9	0.8	0.6	0.4	0.3	0.2	0.1	0.0
1978	0.6	2.2	0.8	0.8	0.9	0.9	0.8	0.5	0.3	0.2	0.1	0.0
1979	0.7	2.8	1.1	1.0	1.1	1.1	1.0	0.7	0.5	0.3	0.2	0.1
1980	0.8	2.6	1.1	0.9	0.9	1.0	0.9	0.6	0.5	0.3	0.2	0.1
1981	0.7	2.4	1.1	0.9	0.8	1.0	0.9	0.6	0.4	0.2	0.1	0.1
1982	0.6	1.8	0.7	0.9	0.8	0.9	0.7	0.5	0.3	0.2	0.1	0.0
1983	0.6	1.7	0.8	1.0	0.9	0.9	0.8	0.5	0.3	0.1	0.1	0.0
1984	0.7	1.8	0.8	1.0	1.0	0.9	0.8	0.6	0.4	0.2	0.1	0.0
1985	0.7	1.6	0.7	0.9	1.1	0.9	0.9	0.6	0.4	0.2	0.1	0.2
1986	0.6	1.4	0.7	0.8	1.1	0.8	0.9	0.5	0.3	0.1	0.1	0.2
1987	0.8	1.9	0.9	1.1	1.5	1.1	1.2	0.7	0.4	0.2	0.1	0.2

資料出所：日本生産性本部「活用労働統計 1988」

題として、今日、大きく取りあげられている企業のなかでの中高年齢労働者の過剰感の高まりとそれへの諸施策の混乱について、次にふれておきたい。これらの問題については、近年、労働省が発表した高齢化の下での人事制度に関する専門委員会報告<sup>22)</sup>(座長・津田真澄一橋大教授, 1988年6月)がある。この報告書は、1987年8月から10月にかけて従業員300人以上の上場1,649社と1,000人以上の未上場企業407社、計2,056社の労務担当者を対象に、将来の人事構想についてアンケート調査したものである。(有効回答600社(29.3%))これに

よると、現在、45歳以上のサラリーマンについて「過剰」としたのが半数、そして、すでに「深刻」というのが全体の23%で、ほぼ4社に1社の割合である。さらに、現状はともかく、将来は「中高男子ホワイトカラー社員の過剰雇用の発生が予想される」という企業が全体の57%もあり、「すでに中高年ホワイトカラー社員の過剰雇用は深刻な問題となっている」が23.2%に上っている(図1)。中高年齢労働者の過剰問題は、1950年代以降の経済の高度成長により新規学卒者を中心とする若年層の絶対数の不足状況と対照的に指摘<sup>23)</sup>されてき

図1 中高年ホワイトカラーの過剰雇用問題



資料出所：一橋大学人事管理研究会「従業員の中高年齢化に対する企業の人事施策の方向に関する調査」5頁

22) 労働省「1987年度人事・労務管理研究会報告について—高齢化等の下での人事制度に関する専門委員会報告」1988. 6.

23) 東京商工会議所「中高年労働者採用会社における採用の実態調査」1965. 6. はしがき。

たものであるが、同委員会報告においても、当該労働者の過剰雇用者数（企業規模1,000人以上）の推移について、1985年の25万人から2000年では前者の約二倍強の68万人の資料を掲げ、「企業内高齢化」の進行を強調している。

次に、報告では、雇用施策の基本理念として、「全員の定年までの雇用保障をぜひとも守りたい」とする企業が60.1%と多いものの、(図2)その一方、「従業員の自立化」をうながす企業は35.5%、約3社に1社の割合でみられ、これを「半身雇用」の企業が増加する中高年齢労働者にたいする諸施策の混乱がみられるとしている。そして、企業の中高年齢労働者に対する過剰感の高まりは、ポスト・コスト・能力の3つの要因をあげ、このうちコストについては多くの企業が「賃金を下げても問題の解決にはならない」としており、他方、能力の面では「能力の伸長があれば雇用が維持できる」としている。最近の経営戦略の変化にたいして、その主戦力として中高年齢労働者に期待しえず、世代交替を進めるなかで、中高年齢労働者を管理職として処遇する人事制度が能力と処遇の乖離を生み、これが過剰感の主因となっている、と指摘している。

以上のように、仕事についてはさらに、ポスト不足の現状（例えば、能力差なども近年の技術革新にともなう問題を含み）が考えられ、その深刻さは予想以上にうかがえ、仕事そのものは、わが

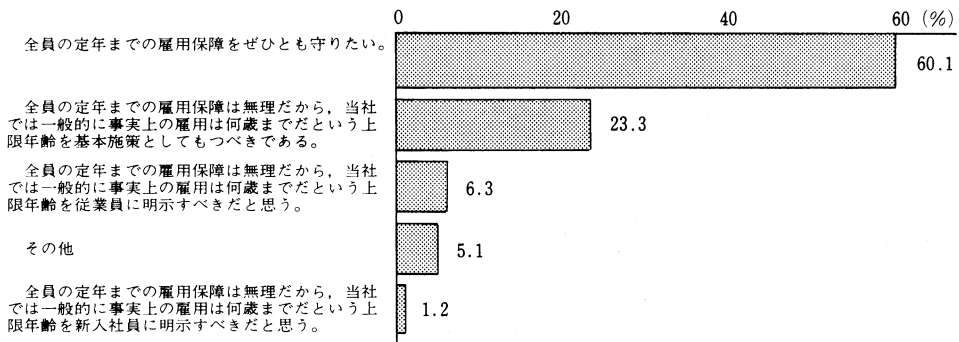
国の高齢化社会問題を考えていく最大の重要課題とってよいであろう。

### 〔3〕所得について

この項では、増大する中高年齢労働者の所得をどのようにして確保するかという点において、〔1〕の仕事と共通の課題をもっているという視点から出発する。そして、つぎにその現状をみることにする。まず、両者（仕事と所得）の課題としては、すでにふれたように、高年齢労働者の供給過剰問題の影響は、中高年齢労働者がこれから円滑に仕事につけるかどうかという点と強く関連し、この問題が1980年代の途中で決定的な段階を迎え、その対応が迫られているのにたいし、近年、日本人の平均寿命の伸長<sup>23)</sup>等は、多くの高齢者が自分自身の労働収入よりも何らかの形の社会保障に頼って暮らすほかないという点に所得問題の核心があると考えられ、この問題も1980年代の後半に重大な段階<sup>24)</sup>を迎えると言われている。このように、高齢化社会の影響は、両者ともに近年の段階において、同じ様相を示していることが大きな特徴といえよう。

これらの現状をふまえて、近年、高齢化社会問題をめぐる多くの議論に次のようなものがある。その第一は、将来、日本の社会は労働力人口から引退した人々にたいして社会保障制度を通じて十

図2 雇用施策の基本理念



資料出所：一橋大学人事管理研究会  
「従業員の中高年齢化に対する企業の人事施策の方向に関する調査」6頁

注) 1986年のわが国の平均寿命は、男性が75.23歳、女性が80.93歳である。日本生産性本部「活用労働統計1988」134頁。

24) 桑原、「前掲ニュース・エッセー」4頁。

分な所得を提供しなければならない。それに要する巨額の負担に耐えるには、社会保障制度の大幅な手直しが必要であること、そして、第二は、この問題を解決するうえで最大の課題は、さまざまな世代の、そして仕事についてさまざまな選考をもつ国民の間で、限られた雇用機会と所得をどのように分配するかということである<sup>25)</sup>。

以上の保障論や分配論は、正に議論どおりであり、そして解決していかなければならない大変に大きな課題であるが、現状はこれらの問題をクリアしていくにはあまりにも多くの壁があるようである。ここでそのすべてを取りあげることは紙幅の都合上できないが、高齢化の影響をもろに受ける企業のなかでの考え方をここでぜひ紹介しておきたい。その一つの方法として人事院の外郭団体である日本人事行政研究所が1987年、企業を対象にした調査報告「将来あるべき人事管理を考えるための基礎調査<sup>26)</sup>」がある。これによると、年功序列賃金制度について、崩壊しないとする「存続派」

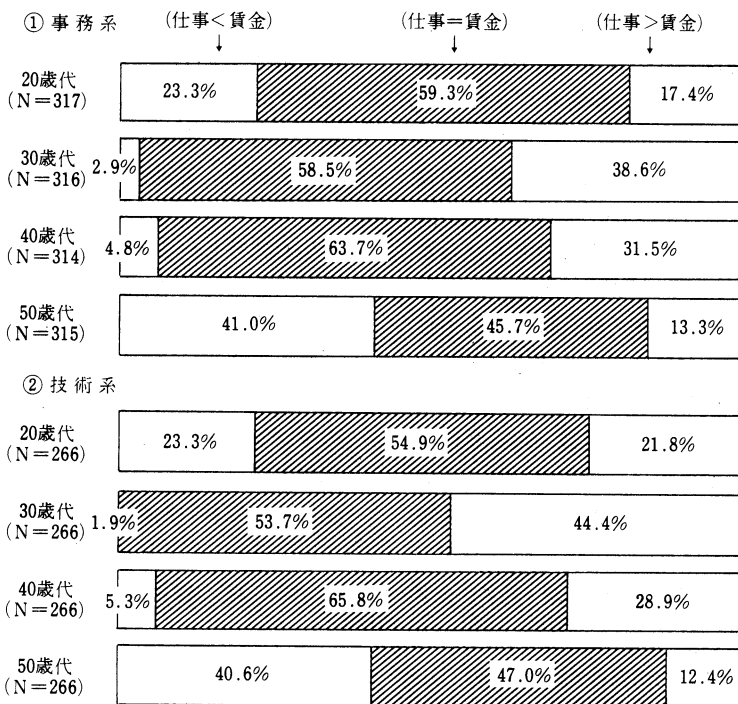
58%にたいして、「崩壊派」は42%と分かれ、後者の崩壊していくという見方は無視できない割合であるが、さらに、人事担当者の4割は、50歳代の社員について仕事の割に給料が高いと思っており、逆に30歳代、40歳代にたいしては、約3～4割の人が仕事の割に給料が安いと感じており、(図3)今後の賃金体系が中高年齢者の賃金を抑える形で平準化する可能性を示している点である。

社会保障制度にかかわることの多い中高年齢労働者は、将来、十分な保障が期待出来ない現状とあわせてみると、予想される上にあげた企業の考え方は、中高年齢労働者にとって非常に苛酷なものとなるだろう。

#### 〔4〕 統合について

ここでの統合は、わが国の増大する中高年齢労働者を、労働力人口のなかにもどのようにして円滑に組み入れてきたかを、企業の雇用政策からみる

図3 賃金と仕事との相対関係



資料出所：日本人事行政研究所「将来あるべき人事管理を考えるための基礎調査」1988.3. 25頁

25) 桑原, 「前掲ニュース・エッセー」4頁。

26) 財団法人 日本人事行政研究所「将来あるべき人事管理を考えるための基礎調査—小數精銳主義下における昇進政策等人事管理の現状と今後の展望に関する調査」1988. 3。

ことにある。このことは換言すれば、中高年齢労働者を労働力人口のなかに円滑に組み入れるために、わが国企業の雇用政策をどのようにしてうまく変えていくか<sup>27)</sup>という問題とも関連しよう。さて、統合の社会学理論については、T.パーソンズによって定式化された社会システムの機能要件AGIL図式が非常に有名であるが、ここでは、N. J. スメルサーの分化と統合に関する理論により論をすすめる。その主な理由は次の点にある。彼が主張する近代化、産業化の流れのなかで、経済発展の社会的側面としての論点、すなわち、構造的変動による分化と統合によって生ずる不連続性問題にある。スマルサーは、それを下記のように述べている。「経済それ自体のなかでは、急激な産業化はいかにうまく調整されていたとしても、確立した社会構造や経済構造に不均等にくいこむ。そして社会全体にわたって、農業的、工業的、および都市的変動によってひきおこされた分化は統合とつねにシーソー的關係を演じながら進んでいく。この二組みの力は、たえずずれやあい路を生ずる。近代化のテンポが速ければ速いほど不連続性はいっそう深刻になる<sup>28)</sup>」このような研究例は、わが国では、富永健一の社会変動理論のなかで示された社会的な社会史研究<sup>29)</sup>があり、また、上と同じ社会史研究ではないのだが、産業社会の不連続性問題を取りあげている今田高俊の最近の論文つまり、現在の人口構成の高齢化は、高度情報化とならんで産業社会にゆらぎ現象をもたらす要因<sup>30)</sup>として捉えていく見方などがある。このように、最近の高齢化社会問題の統合視点は、上に述べた産業化の進展のなかで、社会構造（組織）上の変化を中心に、そして、さらにその社会構造上の変化と連動している個人的変数—たとえば、個人の意識、心理状態あるいは特定の行動タイプ等—を媒介メカニズムとした関連図式から中高年

齢労働者の問題を捉えていく労働省の委細な調査<sup>31)</sup>や青井らの研究<sup>32)</sup>に種々みられる。そこで、筆者は、ここでこの組織上の大きな変化として企業の定年年齢延長問題にその課題を求め、つぎに中高年齢労働者に与える影響について考えてみる。

まず、日本の労使は1970年代以降、定年制の手直しに努め、合意がなされてきた。このことを最近の資料<sup>33)</sup>からみると、調査対象企業の約76%は、定年年齢を56歳以上のところに定めている。これは1970年の後半には47%であったから、その間に定年延長がかなり進んだことになる。そして、近年、議論の多い定年年齢を65歳に引き上げるのは、中高年齢者の労働能力の問題もあって、非常に難しい、と言われている。

しかしながら、高齢者の就労への意思や就労機会を求めての行動は、一定年齢によって線が引かれるものではないことは、先の労働省調査の「身体が動く限り働く」ということからみてもはっきりとしている。むしろ、ここでは彼らの労働意欲を社会的労働力としていかに社会構成のうちに組み込むかが、今後のわが国にとっての大きな課題といえよう。そして、さらに企業の戦力として活用可能といわれている中・高齢労働者の就労意思<sup>33)</sup>について、より一層の省察を行うことが必要であろう。加えて、定年年齢を動かせば、賃金制度、昇進、労働者の配置、訓練計画、企業年金プランといった手直しが当然なされなければならないだろうし、この時点でどのようにして彼らの意思を企業側は考慮にいった将来へのシナリオづくりをするかが大きな関心事である。そして、定年制の手直しは、幸いに労使の合意がなされ進められてきたが、定年年齢の変更は企業経営のほかのサブシステムと切り離して進められないことも忘れてはならないだろう。このようにみえてくると先にふれておいた高齢化社会問題がもつ社会認識

27) 桑原、「前掲ニュース・エッセー」4頁。

28) ニールJ. スメルサー著 加藤昭二訳「経済社会学」至誠堂 1967. 12. 182頁。

29) 富永 健一著「社会学原理」岩波書店 1986. 12. 291頁。

30) 今田、「前掲書」168頁。

31) 本稿の〔1〕で紹介した労働省の調査(1987. 11月)で、最も新しい。

32) 青井 和夫・和田 修一篇「前掲書」に所収の平岡 公一ほか多数の論文。

注) この統計は、一律定年制を採用している企業数を100とした56歳以上の割合を合計したもの。日本生産性本部「活用労働統計 1988」133頁。

33) 拙稿「高齢化社会と労働問題—加齢と職業能力」の(6) 中高年齢者のための新しいキャリアルートの項を参照されたい。「関西学院大学社会学部紀要」49号, 1984. 12. 140頁。



の狭さを反省し、生活世界の観点、換言すると、現代社会における人間の労働と生活という観点を積極的にとり入れようとする社会シナリオづくりがはじまったのは、つい最近<sup>34)</sup>のことである。たとえば、すでにあげた経済企画庁（政府）の長寿社会のシナリオは、雇用・年金システム、健康・福祉システム、教育・学習システム、住宅・生活環境システムの各側面について提言がなされている。また、高齢化社会の先輩格にあたる米国は、健康・教育・福祉省の委託研究としてまとめた包括的な労働問題に関するシナリオ<sup>35)</sup>がある。これらのシナリオから示唆されるのは、労働という基本的な人間の行為とさまざまな社会制度のからみ合いを検討し、労働の不満を解消する道を探ろうとするものであるが、このことは、わが国においても、今後の雇用情勢の深刻化、労働内容の変化、そして、かたや終身雇用、年功序列に安住した管理制度もゆらいできたという見方、さらに賃金至上型の労働運動は大きな岐路を迎えていることなどを考えあわせるとき、これからの高齢化社会は、やはり「労働の問題がキーストーン」になると思われる。

以上の点から、定年制の手直しの問題をもう一度みていくと、つぎに、注目されるのは勤務延長制度、再雇用制度<sup>36)</sup>である。これらの制度は、中高年齢労働者にとって最も影響の大きいものといわれている。ここに、その両制度を概括すれば、まず、定年制を定めている企業のうち両制度のある企業は74.1%で、その最高雇用年齢については、定めていない企業が6割を超えるが、定めている企業では定年が59歳以下の企業は60歳、60歳以上の企業では65歳とするものが最も多い。

また、定年到達予定者に対し「措置がある」企業は35.8%で、その内容は、小規模企業では「再就職のための相談制度」、大規模企業では「再就職のあっ旋」「退職後の生活設計のための相談・研修制度」が多くなっている<sup>37)</sup>。

このように、前に述べた企業経営のサブシステムであるこれらの制度は今日の多くの企業で実施され、手直しの顕著な実例といえるが、他の分野での手直し（企業年金プランなど）は労働省の調査資料をみるかぎり、これからというところが多い。しかしながら、現実には所得・仕事のところでみたように、今日の企業の中高齢労働者に対する厳しい見方の存在は、今後、多くの手直しや組み入れの段階で果たしてうまくいくだろうか、という感を禁じえないことも事実である。ここで最後に、今後の検討を進めていくための一つの資料を示しておきたい。これは、高齢化などの下での人事制度に関する前記、専門委員会の「21世紀を展望した人事制度」の報告<sup>38)</sup>である。（以下に、その抜粋をかかげておく）そして、企業のこれからの努力や検討は、新しい環境のなかで組織がどのくらい活力と適応力をみせるかを測る総合テストの機会<sup>39)</sup>ともいえるだろう。

21世紀を展望した人事制度：高齢化等の下での現行人事管理制度の問題点と今後の人事管理上の課題（抜粋）

#### 〈現行人事管理の問題点〉

- a) 現行人事管理の大枠は、学卒採用、OJT、配置転換、ヒエラルキー昇進、各人の最高ポストでの引退という図式で示せる。
- b) 低成長と高齢化の進展のもとでヒエラルキー昇進は行きづまり、企業は、職能資格制度や専門職制度の導入を図ってきたが、その本来の趣旨からはずれ、必ずしもうまく機能していないものが多い。
- c) 同時に、60歳定年が一般化するなかで、役職定年制、出向・転籍、早期退職優遇制度が普及しつつある。

#### 〈今後の人事管理上の課題〉

- イ) 今後の環境変化のなかで企業の人事戦略は、企業グループ内労働市場での多様な労働力の育成・活用・新規事業での起業家的

34) 今田、「前掲書」173頁。

35) J. オトゥール編 岡井 紀道訳「労働にあすはあるか」日経新書 1975, 8月, 3—7頁。

36) 勤務延長制度等については、拙稿「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」関西学院大学社会学部紀要 52号 1986, 3, 102—108頁で詳細に取りあげている。

37) 労働省「雇用管理の実態」1985, 10, 8—14頁。

38) 労働省「高齢化の下での人事制度に関する専門委員会報告書（要約）」1988, 6, 3頁。

39) 桑原、「前掲ニュース・エッセー」4頁。

な創造的人材の育成・活用，ストック型人材のスリム化とフロー型人材の活用である。

- ロ) このようななかで，中高年齢労働者を基幹労働力，実践力として活用することが重要であり，そのためには中高年齢者を実践力を備えたスペシャリストとして養成し，これを65歳まで継続して活用していく人事管理が求められる。
- ハ) このような人事管理は，個を重視し，個を生かし，個人の選択が可能となるものである。

〈専門職人事制度について〉

イ) このような人事管理の変化のなかでの新しい人事制度は，専門職制度を取りこんだ人事制度である。

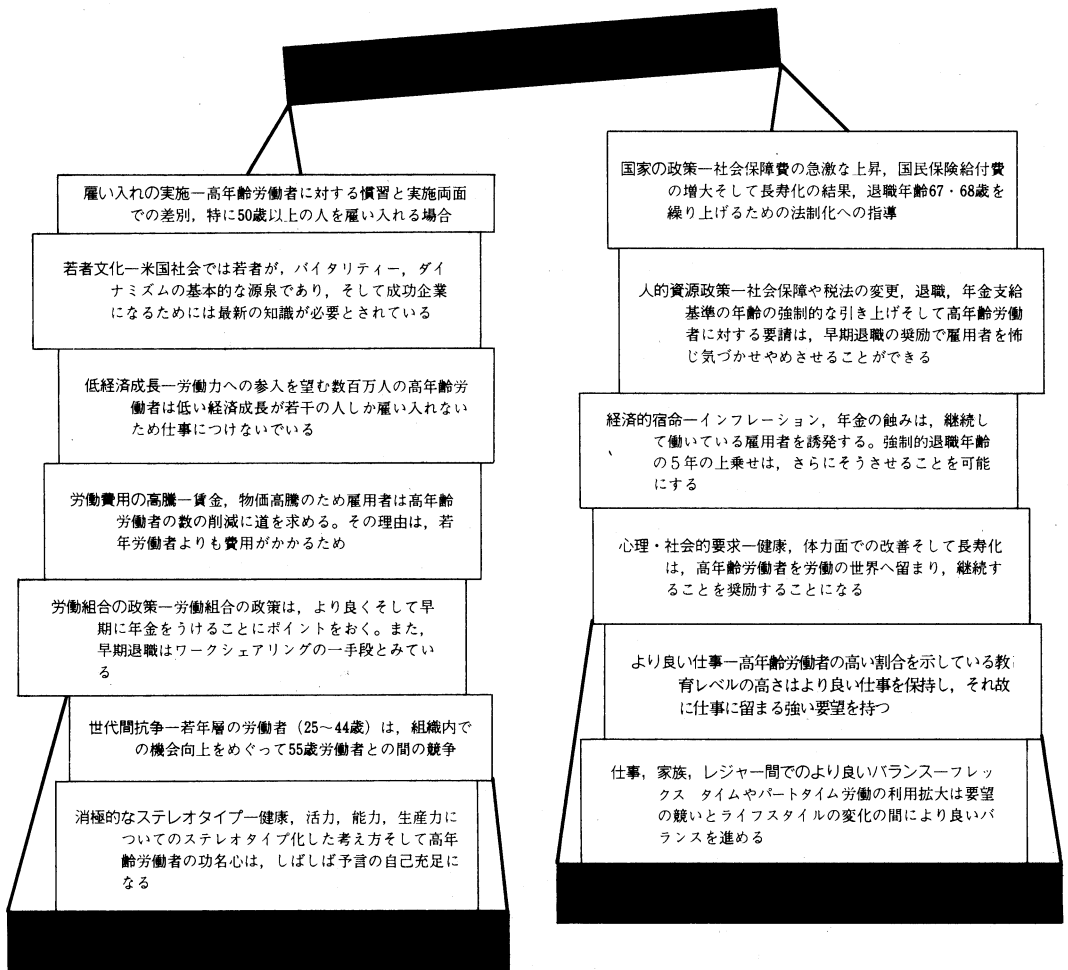
—中略—

へ) 専門職制度の人事の基本は，選別の論理ではなく活用の論理によって行われ，そのためには個別管理が必要であり，労働者の職業意識の確立（個立）があつて機能する。専門職制度における仕事の動機づけは，仕事の遂行そのものへの興味とその達成に対する正当な評価である。このため，専門職

参考図 米国における高齢化社会の問題点

労働生活の拡大を抑制する力

労働生活の延長傾向の下での力の基礎をなすもの



制度における人事考課を MBO (目標管理), キャリア管理を自己申告制度とアセスメント (個人の能力の将来性評価) の組み合わせとするとともに, これらを個人の生涯を通じて能力の幅と深さを高めていく総合的な CDP (筆者注 能力・職歴開発プログラム) として展開することが必要である。

ト) このような新しい人事制度は, 現在の団塊の世代以下の世代については直ちに準備を始め, 中高年齢者についてもできるかぎり専門能力を身につけさせ, 企業グループ等での活用を図っていくべきである。

## むすびにかえて

高齢化社会の問題に対する日本の雇用政策は, 労働生涯を延長して, 労働収入に頼って生活することであるように思われる。これは西欧の多くの国が選んだ道とまったく対照的である。なぜなら西欧では早期引退と, 移転所得に対する依存度の向上に重きが置かれるからである<sup>40)</sup>。そして, 日本は, 国家が老後保障を担うスウェーデン型ではなく, 企業への依存型であり, このことが近年, ますますとはっきりとしてきている。しかしながら, ここで明らかなことは, いずれのアプローチによっても解決は容易でないことである。

ここで, 米国における高年齢労働者の未来—拡大した労働生活にたいする新しい選択と題して, J. M. ロソーらがまとめた米国社会の高齢化社会の問題点<sup>41)</sup>についての図を参考として示しておきたい。この理由は, この図をみるかぎり, 日本も

同じ現象 (労働生活拡大を抑制する力と労働生活延長傾向の下での力の基礎をなすものとのアンバランス) が随所にみられるのではないかということと, 本稿の指摘した問題点にも適合しているのではないかと考えるからである。そして, すでに述べたように, 人口の高齢化によって日本の社会経済生活がうける深刻な影響とかつて経験したことがない衝撃をうまく吸収していくためには, 政・労・使そして国民の四者が多大の努力を払ってこそ, その修正をなし遂げることが可能ではないだろうか<sup>42)</sup>。

## そのほかの参考文献

1. 総務庁長官老人対策室編「老人の生活と意識—国際比較調査結果報告書」中央法規出版 1987. 3.
2. 人口問題審議会・厚生省大臣官房政策課・厚生省人口問題研究所「日本の人口・日本の家族」1988. 12.
3. 袖井孝子編「日本の中高年 3 収穫の世代—中高年の生活構造」1979. 3.
4. M. W. Riley, M. Johnson & A. Foner "Aging and Society" Volum Three: A Sociology of Stratification, Russell Sage Foundation New York 1972. Riley は年齢と密接に結びついている役割構造について考える時, 年齢階層を考察の対象にしなればならないと指摘している。わが国の高齢化社会問題の研究は, 今後, この点の研究が非常に重要であろう。
5. Robert H. Binstock & Ethel Shanas, ed, "Handbook of Aging and the Social Sciences" Van Nostrand Reinhold Company, 1976.
6. 古川俊之「高齢化社会の設計」中公新書, 1989.1. 古川は, わが国の高齢化社会は暗い社会ではなくて, 明るい老後社会の可能性を主張している。

40) 桑原, 「前掲ニュース・エッセー」4頁。

41) Directed by J. M. Rosow & R. Zager "The Future of Older Workers in America: New Options for an Extended Working Life" A Work in America Institute Policy Study 1980. 6—7頁。

42) 桑原, 「前掲ニュース・エッセー」4頁。