

る労働の内容及び高齢者の生活については企業の責任感に決定的な違い（60歳を過ぎると、企業は社会保障の補完的立場にあるというようなそれ）が認められるのである。

さらにこの点を、高田一夫は企業の雇用延長への対応の中で次のようにも述べている。「労働能力、賃金、ポストの三点の問題が定年延長の障害になっているが、ただし、既に企業とくに大企業はこれまでも、55歳から60歳への定年延長の過程でこれらの問題に対処してきている。第二の賃金の問題は年功賃金カーブをねかせ、賃金コストを圧縮した」<sup>6)</sup>。

しかしながら、現状の生活水準から考えてもこの総額は大変に低い額である。この点の検討は後日に記したい。なお、総額は、両調査とも生産労働者（夫婦2人世帯）の場合である。

#### 4 中途採用の状況について

この項目は、雇用調査結果からのみ見る。実施予定の増やしたい22社、18%と変わらない48社、39.3%を合わせると57.3%と半数を超える。中小企業側に強い高齢者雇用の状況がうかが

える。

その中途採用の理由を比率の高いもの順にみると、

|            | (複数回答) |
|------------|--------|
| 専門知識・技能がある | 64.8%  |
| 職務経験がある    | 62.3%  |
| 熱意・意欲がある   | 42.6%  |
| 理解力・判断力がある | 23.0%  |
| 一般常識・教養がある | 20.5%  |
| 健康・体力がある   | 20.5%  |
| 協調性がある     | 15.6%  |
| 創造性・企画力がある | 6.6%   |
| ユニークな個性がある | 4.1%   |

一般的によく云われている中小企業での高齢者雇用の理由が上位に見て取れる。

未完

なお、高齢化社会での雇用と人事管理の実態を比較検討するために、人事研調査と同じ調査票を雇用調査でも使用したことをここに付記しておきたい。

|       | 調査の対象と回答企業  |       |       |
|-------|---|-------|-------|
|       | 調査対象数   | 回答企業数 | 有効回収率 |
| 人事研調査 | 965社  | 344社  | 36.0% |
| 業種    | (東京証券取引所上場企業)<br>水産業、鉱業、建設業、製造業、卸・小売業、金融・保険業、不動産業<br>運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業 |       |       |
| 雇用調査  | 172社  | 122社  | 71.0% |
| 業種    | (愛知県中小企業団体中央会所属企業会員)<br>製造業、卸・小売業、建設業、サービス業、運送業、異業混合型企業                         |       |       |

6) 高田一夫「高齢者の雇用はどうなるのか」日本労働研究雑誌、Aug. 1994、14頁。