

# 高齢化社会と労働問題に関する実証的研究—そのⅠ—\*

牧 正 英\*\*

## 目 次

### まえがき

- 第1章 高齢化社会と労働問題に関する論点
- 1 人口高齢化と高齢化研究
  - 2 人口高齢化の原因と高学歴化
  - 3 高齢労働力と生産性
  - 4 高齢化社会の社会学的論点
  - 5 労働力の変化と高齢者の就労問題
- 第2章 高齢労働者に関する国際比較研究
- 1 カナダの事例研究
  - 2 日米比較の事例研究
  - 3 我が国中小企業団地協同組合の事例研究
    - a 枚方企業団地協同組合の概要
    - b 調査対象企業F社の概要と単純集計
    - c マルチ レスポンス (多項目選択質問) 集計
    - d クロス集計
    - e 年齢を外的基準とした林数量化理論第Ⅱ類の判別分析
    - f 自由回答

### まえがき

高齢化社会の諸問題に対して社会学の果たすべき役割は、現代社会のもたらす包括的な現状認識の一つとしての高齢化社会論がある。

本研究は、我が国の中小企業に働く高齢者を中心とした労働（雇用）問題の再検討にある。このことは、高齢者活用の必要性が叫ばれ、それが企業や政府の労働政策の中核になりつつあることによっても明らかである。また、現に、企業のなかでも人材活用ということは喧伝されて久しい。このように、高齢化に直面する現実問題として、こ

の高齢者の労働問題は重要であって、ここでは、それを社会学的視点から捉えようとするものである。

そして、この高齢者の労働問題を、更に、現実の労働システムのなかにどのような形であるいは方法で組み入れることができるかが大きな課題である。本研究はこの点を再検討としてめざしたものであるが、我が国の実態に即した調査研究を通して、これまで社会的常識とされてきたことを含めて検討をするという形で論を進めたい。

## 第1章 高齢化社会と労働問題に関する論点

### 1 人口高齢化と高齢化研究

人口高齢化は、高齢人口の全人口に占める割合が増大することを言うが、我が国の人口が現在、急速に高齢化しつつあることは周知のとおりである。この人口高齢化は、それが我が国の経済社会全般にわたって広範な問題を引き起こすと予想されるところから議論がなされていることもまた事実である。その意味で高齢化は大きな問題であるが、本章では高齢人口の動向や構造上の特質を検討しながら、高齢者の労働問題を検討することをその目的としている。この高齢人口の動向の検討については、上に述べたように人口のなかにおける高齢人口の純対的あるいは相対的な大きさとその変化として捉える<sup>1)</sup>ことができるから、ここでは当然のことながら人口高齢化の視点からの分析が重要となる。

次に、高齢人口それ自身の構造的特徴を簡潔にみていくことにする。最初に、使用する用語とその定義について述べておく。老化あるいは加齢は、通常、個人あるいは個体に関するものであり、

\*キーワード：人口高齢化、定年制、労働力不足

\*\*関西学院大学社会学部教授

人口高齢化と区別される。又、高齢化社会という用語は、高齢化の進んだ社会という意味で使用される。そこで高齢人口の定義としては、一定の暦年齢以上の人口を一律にその高齢人口として定義することは肉体的条件や社会的活動に大きな差異があることを考えると妥当性の高い方法とは言えないが、ここでは、一応、55歳以上人口あるいは65歳以上の人口で、心身ともに健康で、働く意思のある人々を想定する。

人口学的立場から人口高齢化の現象が科学的研究の対象となり、高齢化の研究が進められるようになったのは、1950年代の欧米において老年学の発達とほぼ軌を一にしているとみてよい。我が国においては、1955年のはじめの頃から人口構造の変化を高齢化の視点から分析する研究が現われるようになる。その後、1965年代にかけて老年学(社会老年学)、社会学、心理学などからする高齢者研究がみられた。そして、1975年代に入ると我が国人口の高齢化がさらに進み、このような人口高齢化の動きを我が国人口の歴史的推移のなかであとづけ、高齢化が与える経済的・社会的インパクト<sup>2)</sup>が解明されるようになってきた。また、この時期に我が国政府関係機関による高齢化社会における諸問題に関する調査や研究が行なわれるようになり、これらは主として広く高齢化問題の解明を指向したものと定着した。

## 2 人口高齢化の要因と高学歴化

人口高齢化は人口の年齢構造上の変化を意味するから、年齢構造の人口学的決定因である出生、死亡、移動の三つによって直接的に規定される。そして、これら三つの要因の人口高齢化に与える効果は一様でなく、複雑にからみ合って作用する<sup>3)</sup>。

従来の研究では、人口高齢化に与える効果は死亡よりも出生において顕著であることが明らかになっている。岡崎陽一<sup>4)</sup>の安定人口の年齢構造係数を試算した研究では、安定人口の構造において65歳以上の割合が高くなるのは、いずれも低出生という条件を含んでいる場合を指している。すなわち、我が国の人口に高齢化をもたらしつつある要因は、第2次世界大戦後に経験した出生率の急激な低下であるとみてよい。そして、死亡率水準

の指標として平均寿命の近年の伸長は、高齢人口の生残率を高め、高齢化に拍車をかけているのである。

近年、この平均寿命の問題について、医学・医療の立場から、さまざまな社会指標との相関関係を調べた古川俊之は、社会の富と情報量がより大きな意味をもち、医療機能(医師数、病床数など)は粗死亡率、乳児死亡率などと関係が深い<sup>5)</sup>という結果を示し、長生きの実現の姿を克明に説明している。

また、高齢化と主体機能の老化が産業活動の場合、古川が指摘するその根底としての寿命のワイブル分布<sup>6)</sup>によれば、磨耗故障の段階は高齢化状態と対応しており、従って、若い時と同じ産業活動はできないという。一方、社会(組織)の側からみれば、個々人の低下した機能の充足はいかにして計るかということとなり、それが労働対策となる。即ち、技量維持、訓練、職場配置等の問題であり、今後どのようにしてこの磨耗故障を修復していくかということにある。

人口高齢化と労働力の問題は、若年労働力人口の供給が減少することおよび労働力人口の年齢構造が高齢化することを一義的に示唆している。さらに、義務教育課程終了後における当該人口の高等教育課程への進学率の高揚は、労働力人口としての参入年齢を引き上げると同時に、労働力人口の年齢構造を高めるのに貢献している。15歳から19歳までの労働力率と進学率の関係を我が国の進学率の高まってきた1965年から今日までを瞥見すると、高等教育期間への進学率と代替競合関係にある。また、同一年齢層については、女性の進学率についても同様なことが指摘できる。このように労働力の高学歴化問題は、高齢化の問題と同様に重要な検討課題である。

## 3 高齢労働力と生産性

高齢労働力と生産性の問題は、仕事や作業の達成に対する加齢の影響については、伝統的には心理学的分野での研究が中心となっていた。肉体的、生理的側面からみた人間の労働能力の現実的発揮度というタームで生産性を考えるならば、高齢化に伴う肉体的、生物的な絶対的衰えは、たしかに否定できない。だが、労働科学が問題にする

生産性は、そうした絶対的な規準における生物としての個体の生産性ではなく、企業、工場あるいは作業場などの集合体単位全体の生産性であり、そこからまた、逆に労働者1人当たりの生産性が概念されるのが普通である。1974年、米国のプロムリー<sup>7)</sup>は労働力の高齢化がある程度生産性を低下させるが、作業全体の稼働水準の枠内ではそうでないとの指摘がなされた。このことは高齢労働力の生産性を考える上で重要な問題提起となり、人口高齢化が顕現化されつつある我が国において、高齢労働力は低生産性なるがゆえに、定年後の再就職の道を閉ざされている場合が多いのである。そして、1978年には、機械振興協会の経済研究所は「機械工業における年齢と職務に関する調査研究」において、加齢による心身機能の低下が生産業務にそれほど致命的なものでないことを実態調査研究によって裏づけた。

#### 4 高齢社会の社会学的論点

古川俊之によると、現在、生産人口7人が高齢者1人を支えている。これが2025年には3人に1人というきびしい予測がなされているが、これはウソであり、こどもの人口が勘定に入っていないと言う。そして計算し直すと、2025年には、働き手の扶養負担率は現在の7.7%ふえるだけ<sup>8)</sup>とし、労働力が不足するという見方は当たらないと指摘する。

総人口と就労人口の比率でも、もし今の年齢階級別の就労人口比率が続くと仮定して2025年の状態を推定すると現在と変わらないとし、生産の形態は戦後一変し、年齢階級別就労率そのものも様変わりしている。そして、以上の事実は、我が国の社会はおよそ全人口の半分弱が働いて、全員が食えるという図式になっていると想像される。従って、高齢化社会になって労働力不足や、そのための国民所得の低下も起こるはずはないと説明する。このようにみると、高齢化社会を捉える場合、人口高齢化と社会構造の変化との関連で論じることの重要性を指摘しているのである。

それでは、以上のような関連から高齢化社会という現代社会の様相を社会学的に捉えようとする時、どのような問題や論点が考えられるか。以下にその点についてみていこう。近年、高齢化社会

の社会的負担の問題や公的年金の負担の平等化の問題、更に、社会的差別の問題等が広く論議されている。例えば、エージズム (ageism) といわれる年齢差別やジェンダー (gender) 論で展開されている性差別の問題<sup>9)</sup>などはその論点を形成している。また、今日話題となっている消費税の問題や公的年金・国民健康保険・公的介護保険などをめぐって論じられるときには、これらの諸問題は政治経済学的な論点であり、これに対して、死生観や人間観そして社会関係やコミュニケーションなどが問われるときは、文化社会学的な論点で、例えば、高齢者の老後の問題として、現代社会の抱える大きな課題であるとしている。そして、高齢者の消費行動については社会の活性化問題につながる論点として課題が提起されている。

このように、これらの論点を社会変動の一つの様相としてみると、マクロ的には社会変動の基礎的要件として、それを産業化に重点を置いて考えるのか、それとも福祉社会化に重点を置いて考えるのかといった論点であろう。

次に、社会老年学の言う離脱理論<sup>10)</sup>の論点は、離脱は高齢者にとって幸せであり、社会にとっても新陳代謝を行なえるという意味として、一方、その対論である活動理論は、高齢者は新たな何がしかの活動、たとえばレクリエーション活動等をし続けることが幸せなどであり、社会もそれによって活性化するという論点である。また今日、高齢化社会の中で、高齢者にとっての家族とは何かという論点が、これまで以上に大きな関心が寄せられている。そして、同時に、高齢者をめぐる社会的支援の問題は、高齢者に対するサービスの問題をも含めて地域福祉か施設福祉かといった論点ともからんでくる。こうした論点の解明には、実態に即した調査研究が求められているといっただろう。

#### 5 労働力の変化と高齢者の就労問題

経済の基礎である労働力が、人口の高齢化が進む社会においてどのような規模、形態になるか、またどの程度の増加率で増加するかはきわめて重要な問題<sup>11)</sup>である。この点を近年の国勢調査の結果によって労働力率の変化を男女年齢別にみると、概していえば、男女とも15歳から19歳までの

労働力率低下は急激であり、このことはすでに上で述べたように進学率の上昇がその原因となり、今後、この年齢層の労働力率が上昇する見込みはないといってよい。その他の年齢層の労働力率では、男子の20歳から24歳と男女の60歳以上の高齢層の労働力率はやや低下している。反対に、労働力率が上昇したのは、女子の20歳から24歳の年齢層であり、これは1950年代以降のサービス化、情報化といった経済構造の変化と「男女雇用機会均等法」など制度的な変化によってもたらされたものといってよい。

労働力人口が今後どのように変化するかについては、労働力人口推計に示されている。これによると、今後労働力人口全体の増加はきわめて小さく、減少の可能性があること、反対に、55歳以上の高齢労働力が増加することは確実である。労働力需給の見通しは、その不確定性はきわめて大きいと考えられるが、少なくとも労働力需給の変化が一つの重要な与件となることは間違いない。我が国の高齢者の就労状態をILOの労働統計年鑑<sup>12)</sup>でみた場合、雇用者の割合が低いことが一つの特徴である。言いかえれば、高齢者は自営業主、家族従業者として就業している割合が相対的に大きい。1990年の国勢調査により、産業別に就業者の状況を見ると、高齢者は第一次産業（農林漁業など）に多く就業している。このことは職業構成からみてもいえることである。このことに関して、これらに就業している産業あるいは職業が次第に退潮しつつある分野であることから、これから増加が見込まれている高齢者の有力な受け皿となる可能性は小さいという事実である。高齢者として就労を希望をする人たちにとってどのような就労の場があるか、あるいは用意されるべきかという問題は、今後の産業・職業構成の変化の見通しと高齢者たちの現役時代の職業経験がどのようなものであるか<sup>13)</sup>という両面から考えねばならない。これをこれから高齢者になる人たちの職業経験は、現在の青壮年の職業構成からある程度の見通しをたてることができよう。

1985年から1990年までの5年間の就業者総数の増加でみると、増加をみたのは事務・技術・管理関係職業の就業者で、反対に大きく減少したのは、農林漁業関係の就業者であった。このことか

らみて、今後、第一次産業が高齢者の就労の場となることの可能性は少なく、これから高齢者となる人たちの職業経験、職業能力はホワイトカラー的、高度技術的なもの<sup>14)</sup>であることは確実である。

一方、自営業主、家族従業者は減少し、就業者の大部分は雇われて俸給・賃金を得ている雇用者であるという現状では、高齢者の就労は自分の望むままになりえず、企業の定める規則によって制限される。近年では、多くの企業では定年年齢は60歳であり、雇用延長や再雇用の制度<sup>15)</sup>がある。しかし全員がこれによって雇用されるわけではない。高齢者の就労の厳しさは「有効求人倍率」<sup>16)</sup>をみるとその実情がわかる。また、経済状況が悪くなればより高齢者の就労は厳しくなる。従って高齢者の就労にはかなりの困難がある。

このような困難な問題を解決するために、政府は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」<sup>17)</sup>などを定め、これに基づいて、60歳定年を基盤とした65歳までの継続雇用の推進、再就職の推進、定年退職後等における臨時・短期的な就労の場の確保等の総合的な雇用対策を推進している。そのほか高齢者の能力開発の助成策もとられている。その一つは企業内の能力開発の助成であり、事業主には教育訓練費用等の一部を「生涯能力開発給付金」<sup>18)</sup>として助成している。そこで、第2章3は、我が国の中小企業に働く高齢者の雇用実態を中心にそのあり方についてとりあげてみたい。

## 第2章 高齢労働者に関する国際比較研究

### 1 カナダの事例研究

デビッド・K・フートとケビン・J・ギブソンの「カナダ労働力の高齢化問題—その人口と訓練」<sup>1)</sup>とリーン・マクドナルドとメルビン・Y・T・チーエンの「若年層人口の減少と退職者の増加—高齢労働者と逼迫する労働者不足」<sup>2)</sup>をここで紹介したい。

この2つの論文は、1994年、ビクター・W・マーシャルとベリー・D・マックファーソンによって編纂された『高齢化—カナダにおける展望』のなかに収録されたものである。

前者の論文は、カナダ労働力の将来について考

える場合、高齢労働者の再教育や再訓練の問題は重要であるとし、また、労働力人口の変化、とりわけ若年労働力の減少等は注目すべきであるとしている。

後者の論文は、カナダの経営者ならびに政府の政策決定者は、現状の労働力内容の変化、例えば労働者の早期退職の実情等を分析し、ここでは、とりわけ高齢労働者の仕事内容について改善の必要性があることを指摘している。

以上の2つの論文は、高齢労働者の再教育と再訓練問題そして早期退職の問題と仕事内容の改善問題を取り上げている。そこで、まず、カナダ労働力の高齢化問題の論文からみていくことにしよう。

この論文は戦後のカナダにおける労働力の増大について、これは、1960年から1970年の10年間にみられた大規模なバブルがその原因であるとし、これらの人口が、労働力として参入してきた時、多くの失業を生み出したが、この期間の経済成長がこれをカバーしたことを説明している。しかし、次に来た労働力の低率化傾向と高齢化現象は、カナダの労働市場における新たな試練をもたらし、これを3つの期間から、すなわち、1970年代から80年代と1990年代にかけての概観と、そして将来を示唆する点を含めて説明する。

まず、1970年代から同80年代にかけては、1971年からさらに91年の長期にわたる労働力人口比率を考察しながら、そこでの著しい労働力の低下傾向、すなわち、1971年から同81年の10年間は3.2%の高い成長率であったが、次の10年間の1981年から同91年では1.5%と前10年間に比べてその半分にも満たない点を取りあげ、この原因はインフレの影響と失業の増加によるとしている。しかし、その一方、女性労働力のパートタイマーとしての参画やその増加化、そしてカナダ労働力全般にわたる教育の向上は雇用へのチャンスの促進につながったと指摘している。

次の1990年代と将来については、とりわけ、高齢化現象の影響がカナダ労働力のより一層の高齢化現象を生み出し、この対応が今日緊急に迫られていること。そして、将来の問題としては、高齢労働者としてのキャリアの受け入れ等の問題と高齢労働者の職業訓練の問題、その訓練しだいでは

若年層よりもよい結果がえられるのではないかとし、また、その一方、現存の組織上の雇用制限条項や経営者の高齢者排除の問題にふれながら、高齢労働者の再教育や再訓練の諸問題は将来につながる最大にして重要な課題であると述べている。

次に、後者の、若年層人口の減少と退職者の増加の論文についてふれる。この論文の論点は、前者の論点と同じく高齢労働者の労働システムへの受け入れ問題にあるといってもよい。ここでは高齢労働者についての人々の意見の相違が高齢労働者の受け入れを可能するかという問い<sup>3)</sup>からはじめている。

すなわち、労働力不足と高齢化の傾向は、疑いもなく今日のカナダの緊急の課題であること。そして、労働市場の将来については、次の2つの視点をあげて説明している。第一の視点は現実的な労働力の不足ともう一つは高齢退職者の就業に関する様々なニーズの側面の検討にあるとする。これらの問題は非常に複雑で困難な点があり解決は困難ではあるが、カナダ社会の現状としては雇用を延長させる力が小さいことが、(この点、我が国の雇用延長とは異なる)今後の再検討を要する点であると述べている。

また、筆者らは、1946年から1991年までの45年間の55歳から64歳までと65歳以上の男女の労働力人口比率の例をあげ、そのなかで、男子労働力人口比率の急激な低下傾向をあげながら、この原因は労働者の早期退職にあると述べ、これらの実態の解明と検討は必要であると説明している。

さらに、論文では、高齢労働者は健康的で、活動的、生産的であることが、彼らを労働の世界にさらに引きとどめているとも説明している。すなわち、将来、経済界の特定の分野では、熟練労働者が必要とされるかぎり、彼らはおそらく働き続けることを望み、そして退職をのばすであろうとしている。また高齢労働者にとって有用な仕事があるかぎり、彼らは、小企業で主体的な役割として位置づけられるならば、その経験は本人にとって仕事への興味につながるであろうし、そして、満足も得られ易いと言う。

このような、比較的、制約の少ない小企業での仕事は、役割に柔軟性があり、彼らが好む仕事ができやすいという理由から多くの高齢労働者に

としてはプラスの側面になるだろうとも述べている。

また、中小企業や中規模の企業で高齢労働者を雇用する場合の問題についてもふれ、堅固な官僚制機構を持つ大企業に比べて、中規模企業では、その問題の困難性はきわめて小さいことを指摘している。そして、より多くのフレックスタイムやパートタイム労働力の利用や家族への支援プログラム等の導入は、仕事と家族に対しよりよい影響を与えるであろうし、とりわけこのことが女性の高齢者にとって働き続けることを可能とするとしている。また、経済的に働くことが必要な場合、国の施策に頼らず、例えば自分自身の方法で家計の不足を補うことのように、高齢労働者が自由に働き続けることができれば、退職者をもう一度職場に復帰する誘因<sup>4)</sup>ともなるであろうと説明する。

しかしながら、その一方、高齢労働者を仕事の面から逃避させる力はいまだに多く、例えば昔からの古いサービス業でみられる劣悪な労働条件の仕事は、今日多くの高齢労働者を引きつけることはないが、なかでもこのような仕事の代表者とも言われた女性労働者にとっても特にそうであろうと述べている。

また、かつて、失業者であった高齢労働者の過去の経験では、企業の求める技能を持ち合わせていないという理由だけで、新しい仕事を見つけ出すことを難しくしているとし、その結果、彼等は完全なリタイヤーとなっている。これらのことから、今日のカナダの州施策は、高齢者の再訓練やカウンセリング等を通して仕事に向けての援助を行なう POWA 法<sup>5)</sup> (The Program for Older Worker Adjustment) による高齢者調整プログラムを推し進めている。

また、このプログラムでの再訓練等は国の雇用戦略の一部という意味だけでなく、むしろ早期退職者や失業者の仕事を求めることへの手助けになるものであるとしている。しかしながら、カナダ人の多くは以然として、早期に退職することを望み、この早期に退職することを望むことが労働力に復帰させようとする施策目的の最大の障害となっていると説明している。

このようにこの論文では高齢労働者を労働力と

して再組織化することについて、カナダの社会的変化を背景として検討がなされており、我が国のこれからの高齢労働者の労働システムへの再組織化問題について大いに参考になるものである。

最後に、カルガリー大学の P・リー・マクドナルド教授と R・A ウォナーらの早期退職に関する論文<sup>6)</sup>についても触れておこう。ここでは、1960年代の早期退職者の増大の原因として、65歳以前の男女について、それは社会的・経済的要因によるものとしている。そして、1973年の研究では、早期退職者は独身男性と比較の高い学歴でありながら経済的余裕のない既婚女性であるとし、このような点から早期退職者は男女間で異なるが、女性は労働市場では依然として低い地位にあることが問題であると指摘している。

以上のように様々な研究については、これらの研究内容と同じではないが、拙著、高齢化社会と労働問題のなかで、我が国の退職パターンの研究として、高齢者雇用開発協会の「定年到達者のキャリア・パタンと引退過程」を紹介した。今後、我が国の場合の高齢者雇用問題の検討について以上の諸研究は重要であると考えられる。

## 2 日米比較の事例研究

ここでは、野口悠紀雄とデービット・ワイズ編『高齢化の日米比較』の論文<sup>1)</sup>を取り上げる。この取り上げる理由は、高齢者の労働参加と退職行動、経済的地位、医療問題に関する基礎的な研究がこの論文に多くまとめられている点とこの日米比較の高齢化研究結果から驚くほど多い類似点等が両国の間で指摘されており、これらの諸点が本研究にとって非常に役に立つと考えたからである。

編者によると、次の2つの点が最大の関心事として取り上げられている。すなわち、その1つは、高齢者の持つ経済的問題であり、今1つは、社会の高齢化に伴う経済的対策である。前者は、現在の高齢者の経済的地位と、後者は、人口の高齢化から生ずる高齢者人口の変化と高齢化のために生ずる社会的軋轢を扱っている。そして、今日の高齢者の経済的安寧<sup>2)</sup>に対して関心が高まりつつあることがこの論文のなかでうかがわれる。この高齢者の経済的安寧の問題に関しては、高齢化の論

点としては、今日の我が国の場合、政治経済学的な観点から多く論議されてきている。

さて、この論文を通覧するかぎり、日本の研究報告者がその論議の根拠としているのは、厚生省人口問題研究所<sup>3)</sup>の数字、例えば、65歳以上の老年人口の総人口当りの比率や総務庁の1995年における国勢調査速報集計<sup>4)</sup>、たとえば、その比率は14.8%、国民1人当たり7人に1人が65歳以上の高齢者であることなどがある。

そして、これらの結果を踏まえて、我が国の高齢化現象に対応する多くの公的政策の必要性が説明<sup>5)</sup>されている。その具体例としては、労働への参加<sup>6)</sup>、社会保障費用への調達、高齢者の住宅問題、更に高齢者医療などでこれらが政策実現への道を歩んでいる。

一方、アメリカの高齢者の労働力化の傾向とそれに関する説明としては、本書第1章のロビン・L・ラムスデインとデービッド・A・ワイズの論文に詳しく述べられている。すなわち、アメリカでは、60歳以上の男子労働力率は、1930年代終わり頃から下がり始め、この低下傾向は現在も続いているが、この主な理由としては、政府の社会保障制度と民間の年金制度の導入によっていることが明らかにされている。要するに、人の寿命はますます長くなるのに、非労働化の期間は、ますます早くなっているのである。この傾向はよく指摘されるような個人の貯蓄とは関係がなく、むしろ政府が退職後の社会保障の給付を約束し、雇用主が年金制度を通じて、自社の被雇用者のために貯蓄していることによると言われている。

我が国の場合は、近年、問題となっているのは、いわゆる公的年金制度である。拙著、高齢化社会と労働問題では、高齢者と公的年金制度の問題については取り上げあげていない。しかし、清家篤と島田晴雄によると、我が国高齢者に対する政府の公的年金制度による影響分析は、今後、必要とのことである。すなわち、現在、アメリカの場合と同じく日本の高齢者の労働参加率も減少している。現在、比較しうるかぎり日本はアメリカの約2倍(アメリカの場合、17%、日本の場合、37%)となっているが、我が国の近年の公的年金制度の充実化により、政府の公的年金制度は大きく貢献していると言われ、この傾向はアメリカの場合と

同じと言われている。

しかし、日本の労働市場においては、雇用主は各年齢層の人員確保を計っており、高齢者よりも若年労働者を選好する傾向が指摘されている。この傾向は、求人倍率が年齢別に違いを見せていることにも表れている。ではなぜこのような顕著な違いがあるのだろうか。経営者は高齢者を避けようとしているのだろうか。もしそうならばその理由についてどのような内容か。これは、高齢労働者が高賃金をとるわりに、生産性という点ではそれほど貢献していないと理解されているからであろうか。経営者からみると、若年労働者に比べて、高齢労働者からは人的資本の回収が難しいからなのか。また、定年制度のような制度的な要因のためであろうか。各年齢層の雇用機会の配分には、経済的、制度的な要因が関与しているのであろうか。このように、基本的には、様々な疑問が提起されている。

高齢者労働の需給バランスを保つための政策手段を政府は2つ持っていると言われる。1つは社会保障のような公的給付である。労働供給行動に関する多くの研究によると、公的給付を多くするほど高齢者の労働供給が低下するということが示されている。今1つは、雇用促進対策である。即ち、我が国政府はこれを2つの政策手段によって高齢者の雇用を推進しようとしている。1つの手段は高齢労働者を雇用した経営者に対し公的な援助をするものである。これに対し、2つ目の手段は、法やガイドラインによって経営者の行動をコントロールしようとするものである。

我が国の経営者および人事担当者は、高齢労働者よりも若年齢労働者を中心に雇用しようとしているという指摘については、前述の拙著のなかでも言及しているが、今日では、むしろ上記の多くの疑問点や公的年金給付の問題などの方が顕在化しているように思われる。

そこで、以上検討した種々の観点から、筆者はこれを3つの研究領域にまとめてみた。すなわち、

- ①公的所得保障が高齢労働者の労働供給に与える影響について。
- ②経営者の行動変化の結果、将来、高齢者の雇用機会が増加するであろうかということにつ

いて。

- ③政府の雇用政策が実際に高齢者の雇用機会の分布を変化させたり、雇用を創出したりするために影響の力を持つのかということについて。

最後に、現在、計画されている公的年金制度は、年金受給者の増加とともに、給付水準を抑制することとなり、それは同時に、高齢者の労働供給を増大させよう。そして、高齢者に対する雇用機会を本格的に拡大させることが自他の流れとなると思われる。また、年金給付の収入制限は、高齢労働者にとってパートタイムの雇用機会等は重要なものとなる。このようにみえてくると、高齢者の雇用政策と年金政策の問題は、公的年金が就業行動に与える影響から相互に関連しあっていると思われる。そして、政府の政策効果と社会や経済のニーズを受け入れた企業の対応にすべては依存しているとも考えられる。

### 3 我が国中小企業団地協同組合の事例研究

ここでは、1985年9月、筆者が行なった「高齢労働者の労働問題に関する調査」を紹介する。この調査は、高齢化社会における労働問題を中心に基礎データを収集することを目的として行なわれたものである。この調査内容はケーススタディ(事例研究)であり、定年後の生活のイメージ<sup>1)</sup>や高齢労働者の定年退職に対する考えと処遇問題についての分析を試みたものである。また、ここでの高齢者は、第1章1にふれたように、心身ともに健康で就業可能な人、つまり働く意思と能力のある55歳以上もしくは65歳以上の人で、しかも我が国の産業社会を支えてきた高齢者は少なくないことを想定している<sup>注1)</sup>。さらに、1996年4月に新しく実施し、次号86号で紹介する『高齢化社会に向けてあるべき人事管理を考えるための基礎調査』は、1985年の調査と同じく中小企業に働く高齢労働者に関する処遇問題について検討した調査で姉妹編でもある。

#### a 枚方企業団地協同組合の概要

1955年以降、中小企業政策の一環として、各地

に企業団地がつくられ、この枚方企業団地<sup>2)</sup>は1965年から大阪府によって造成分譲され、約50社(1985年調査時点)の企業がここに製造拠点を置いた。年間売上高1300億円、従業員総数約4000名の機能集団として発足した。団地のスペースは、約25万坪(83万 $m^2$ )、京阪を結ぶ国道、高速道路に近くに位置し、「都市型産業」の一つのありかたとして、全国の注目を集めた。

1970年、団地内の企業50社は協同組合を結成し、それまでの大阪府の管轄をはなれて、自主的に企業団地全体の運営にあたることになった。組合の約款では、共同施設の管理やセンタービルの運営はもとより、日常消耗品などの共同購入、特に経営や技術に関する情報提供や教育活動などを主な事業としている。

#### b 調査対象企業F社の概要と単純集計

まず、調査対象の会社概要について述べる。最初に、なぜこの企業団地協同組合のなかから1社だけを選出したかという点について触れておこう。その主たる理由は、大阪府中小企業指導センターの直接の紹介にもよるが、今回の調査では製造業1社だけにしぼり、悉皆調査することがその目的であった。そして、約30社ある製造業のなかで、この会社は当該企業団地の幹事会社であったこと。さらに、高齢労働者の雇用率が他の製造業よりも高かったことによる。会社名は(株)福井製作所であるが以下ではF社とする。このF社はボイラー、コンプレッサー、ポンプ安全弁を製造し、創業は昭和11年、設立昭和23年12月、資本金1億円(1985年現在)、総従業員数144名、調査対象者は35歳以上からの男子従業員で、その内訳は製造職29、技術職13、営業職10、事務職9、その他2の計63名である。調査方法はこの63名全員に調査票を配布、有効回収率は61名の96.8%、さらに、高齢者問題についての自由回答を製造、事務、営業、技術の各部門の課長、係長、主任クラスの計4名からえられた。

調査項目は、高齢者本人の仕事感と会社・同僚に対する満足度、現在の生活の満足度、定年退職にそなえて行なうべきこと、人事管理と高齢者活

注1) 拙論「高齢者の就業問題」70頁。倉田和四生/浅野 仁編著『長寿社会の展望と課題』1993年。ミネルヴァ書房

用について、定年後の生活イメージについて、会社の高齢者対策等についてである。分析は単純集計とクロス集計、そして、年齢を外的基準とした林数量化理論第Ⅱ類の判別分析を行なった。以下はこの調査からえられた結果について述べる。

**現在の仕事感**については、自分の能力が発揮できるとする者が全体の66.7%、7割弱を占めている。また、会社に役立っているのは8割を超え、会社での本人の仕事に対する評価は4割の45.8%、仕事満足度は半数の50%、会社に対する満足度は50.8%である。同僚に対する満足度は37.3%である。(表1)

**現在の生活等**については、くらしむきは40%が満足、健康状態は53.3%を超える人が満足しており、住居は49.2%が満足感をいだし、職業人としての誇りは50.9%である。レジャー活動の満足は33.9%、家族との人間関係は56.1%が満足感をいんでいる。そして、生活全体満足感をいなく者は全体の57.6%である。以上のように、健康状態も良く、また職業人としての誇りも高く、生活全体満足感の高い高齢労働者の姿がみうけられる。(表2)

上のような**高齢労働者の働く意識**について、次

に60歳を超えても働けるとする者が57名で全体61名の93.4%を占めている。また、労働条件に配慮を加えれば働けるとする者、58人の98.3%である。そして、普通に働けると思われる年齢は、60歳から64歳まで働けるとする者は40人の69%、65歳以上が18人の31%であった。労働省の加齢と職業能力に関する調査研究と同じ結果であり、労働条件等に配慮すれば60歳から64歳まで働けるとする結果がみうけられた。(表3)

次に、**定年退職にそなえて行うべき事柄**について調べたところ次の様な結果がえられた。定年退職にそなえて行うべき事柄の3位までの結果(多重式回答で2つまで)をみると、1位は貯えであって24人の39.3%、2位は健康管理に気をつけるとする者17人の27.9%、3位は次の仕事にそなえて資格をとるとする者16人の26.2%であった。多くの人が経済的な事柄や自分の健康、そして将来を考えての資格の取得(総務庁の調査結果もこの点をあげている。1995年)等をあげ、高齢労働者が自分達の先々の生活のことを考えている側面がみられた。(表4)

次に**定年退職後の生活**についての質問では、すぐ次の仕事につくというものが全体の50%、何らかの仕事につくとする者35%で、これらの人に**仕事の内容**を聞いたところ、1 常勤として働く、

表1 仕事と会社・同僚等に対する満足度

1. 今の仕事は自分の能力を発揮できる	1 66.7% そう思う	2 25.0% どちらとも いけない	3 8.3% そう思わない
2. 私の今やっている仕事は会社に役立っている	1 84.7% そう思う	2 11.9% どちらとも いけない	3 3.4% そう思わない
3. 会社は私の今の仕事を高く評価してくれている	1 45.8% そう思う	2 44.1% どちらとも いけない	3 10.1% そう思わない
4. 私は今の仕事に満足している	1 50.0% そう思う	2 25.0% どちらとも いけない	3 25.0% そう思わない
5. 概していえば、私は今の会社に満足している	1 50.8% そう思う	2 32.3% どちらとも いけない	3 16.9% そう思わない
6. 概していえば、私は会社の同僚に満足している	1 37.3% そう思う	2 49.1% どちらとも いけない	3 13.6% そう思わない

表2 現在のくらしむき等について

	大いに満足	まあ満足	どちらともいえない	やや不満	大いに不満
1. あなたの現在の経済的なくらしむきについてはどうですか	0.0%	40.0%	15.0%	30.0%	15.0%
2. あなたの健康状態についてはどうですか	10.0%	53.3%	10.0%	20.0%	6.7%
3. あなたが現在お住みになっているお住まいについてはどうですか	10.2%	49.2%	6.8%	27.1%	6.7%
4. あなたの職業人としての身分についてはどうですか	3.5%	50.9%	24.6%	19.2%	1.8%
5. あなたの現在のレジャー活動についてはどうですか	6.8%	33.9%	27.1%	27.1%	5.1%
6. あなたのご家族との人間関係についてはどうですか	24.6%	56.1%	8.8%	10.5%	0.0%
7. 全体としてみた場合、あなたの現在の生活についてはどうですか	5.0%	57.6%	20.3%	15.4%	1.7%

表3 高齢労働者の働く意識 ( )内は%以下同じ。

1. 働ける	57人(93.4%)	2. 働けない	4人(6.6%)
労働条件等に配慮を加えた場合			
1. 働ける	58人(98.3%)	2. 働けない	1人(1.7%)
→ その年齢は			
1. 60~64歳まで	40人(69.0%)	2. およそ65歳以上	18人(31.0%)

表4 定年退職にそなえて行うべき事柄 (多重式回答3つまで)

	( ) %はケース数%
1. 貯金したり、株券、債券を買ってできるだけ多くの貯えをしておく	24人(39.3%)
2. 年金制度や医療改善を求めてその筋に働きかける	9人(14.8%)
3. スポーツや禁酒、禁煙をして自分でも健康管理をおこたらない	17人(27.9%)
4. かかりつけの信頼できる医者をもつ	3人(4.9%)
5. 定年後の再就職にそなえて何らかの資格を身につけておく	16人(26.2%)
6. 自分で真剣に就職口を探す	5人(8.2%)
7. 若いときから趣味や楽しみをつくっておく	13人(21.3%)
8. 仕事以外にも社会的活動をおこなう	12人(19.7%)
9. 定年後住宅づくりの負担を少なくする	4人(6.6%)
10. よい友人、知人をもつようにする	7人(11.5%)
11. 夫婦、親子、親族との関係をよくしておく	12人(19.7%)
12. その他(具体的に: _____)	0人(0.0%)

28人(52.8%)、2 非常勤、パートの仕事をする、16人(30.2%)、3 自営業や内職の仕事をする、4人(7.5%)という同数の結果がえられた。このように、何らかの形で、仕事につきたいという人が多いという結果がうかがえる。次に、**仕事につく理由**としては、1位 健康によいから16人(29.6%)、2位 働けるうちは働いていたからと働かざるをえないからは同数の13人(24.1%)、3位 仕事をする自信があるから7人(13%)であった。このように、健康や仕事に対する自信がうかがえるものとなっている。(表5)

**人事管理の問題については**、1 多くの部門を

経験させるためとする者、55.9%、2 専門知識をたかめるため、同一部門に長くおく32.2%であった。このことから、従業員はゼネラリスト型の人事管理を考えていることがわかる。(表6)

**中高年対策について**重視することの結果を3位まででみると、1位は能力開発、再教育訓練することによって能力の改善を計るべきとする者31.7%、2位 再就職のあっせんをするとする者28.3%、3位 生活の指導や教育による改善を計るべきとする者20%であり、高齢労働者に対して教育や再就職のあっせんをのぞむ姿がみうけられた。(表7) これらの点については次号86号でさ

表5 定年退職後の理想の生活

1. 定年退職後すぐ仕事につく	30人(50.0%)
2. 定年退職後しばらく仕事をせず、その後何らかの仕事につく	21人(35.0%)
3. 定年退職したらもう仕事をしない	5人( 8.3%)
4. わからない	4人( 6.7%)
仕事の種類の	
SQ1 (上で1、2とお答えになった方に)	
1. どこかの会社に常勤として働く	28人(52.8%)
2. どこかの会社で非常勤、パート程度の仕事をする	16人(30.2%)
3. 会社につとめないで、自営業などを始めていく	4人( 7.5%)
4. 会社につとめないで、内職程度の仕事をする	4人( 7.5%)
5. その他(具体的に： _____)	1人( 1.9%)
	記入なし
仕事につかない理由	
SQ2 (上で3、とお答えになった方に)	
それでは、どのようにくらししていきたいですか。つぎの中から1つを選んで下さい。	
1. のんびりくらししていきたい	2人(28.6%)
2. 趣味などを積極的に生かした生活をしてみたい	3人(42.8%)
3. 宗教活動、町内会活動、社会奉仕、ボランティア活動などに精を出したい	2人(28.6%)
4. その他(具体的に： _____)	0人( 0.0%)
定年退職後すぐ仕事につく理由(再度、1、2とお答えになった方に)	
1. 働くことは、健康によいから	16人(29.6%)
2. 自分のやりたい仕事が見つけられそうだから	2人( 3.7%)
3. 仕事をする自信があるから	7人(13.0%)
4. 働けるうちは働いていたいから	13人(24.1%)
5. 家で何にもせずにいる仕方がないから	3人( 5.5%)
6. 家族のものが働くように望んでいるから	0人( 0.0%)
7. 働かざるを得ないから	13人(24.1%)
8. その他(具体的に： _____)	0人( 0.0%)

表6 人事管理の問題

1. どちらかといえば、幅広い知識を得させるため、多くの部門を経験させるのはよい	33人(55.9%)
2. どちらかといえば、専門知識をたかめるため、同一部門にながく置くようにするのはよい	19人(32.2%)
3. わからない	7人(11.9%)

表7 中高年対策で重視する課題

1. 再就職のあっせん	17人(28.3%)
2. 定年後の生活に対する指導や教育	12人(20.0%)
3. 人件費等経費増への対応	0人(0.0%)
4. 人事・組織の活性化	4人(6.7%)
5. 能力開発、再教育訓練	19人(31.7%)
6. 健康の維持増進	8人(13.3%)

表8 職務遂行能力に必要なもの

あなたが最も必要と思われるものに◎、そのつぎのものに○をつけて下さい。  
(合計2つまで)

1. 知識・理解力	◎ 19人(31.7%)	○ 17人(28.3%)
2. 企画力・判断力	◎ 26人(43.3%)	○ 7人(11.7%)
3. 適応力・学習	◎ 2人(3.3%)	○ 2人(3.3%)
4. 他人との協調性	◎ 6人(10.0%)	○ 12人(20.0%)
5. 筋力	◎ 0人(0.0%)	○ 1人(1.7%)
6. 機敏性 <small>きびん</small>	◎ 0人(0.0%)	○ 2人(3.3%)
7. 持久力	◎ 1人(1.7%)	○ 5人(8.3%)
8. 集中力	◎ 3人(5.0%)	○ 11人(18.3%)
9. 視聴覚能力 <small>しちょうかく</small>	◎ 0人(0.0%)	○ 1人(1.7%)
10. 手先の器用さ	◎ 2人(3.3%)	○ 1人(1.7%)

らに検討の予定である。

**職務遂行能力に必要なもの**という問いに対して同じく3位までの回答は、1位 企画力・判断力とする者43.3%、2位 知識・理解力とする者31.7%、3位 他人との協調性が必要とする者10%で最も必要と思われるものとして高齢労働者の能力に適したものをあげている。(表8)

**定年後の生活のイメージについて**、どちらともいえないをのぞいてみると、かなり明るい8.6%とやや明るい29.3%の合計が約38%、一方、暗いではやや17.2%とかなり10.3%と非常に1.7%の合計が29.2%となっている。定年後の生活についてはやや暗いイメージもうかがえる結果となっている。(表9)

**会社の高齢者対策について**、企業年金制度では、どちらともいえないをのぞいてみると、企業年金制度に満足する者18.7%、不満とする者59.3%、また、会社の定年年齢(55歳)に満足する者約20%、不満とする者48.4%、再就職のあっせんに満足するという者6.9%、不満とする者60.4%であり、特に、企業年金制度への不満や高齢労働者の再就職あっせんについて、会社の取り組み方に不満を抱いている者が多い結果となっている。(表10)

**c マルチ レスポンス (多項目選択質問) 集計**

勤労者本人が自分の定年退職にそなえて行なう

表9 定年生活のイメージ

	非常に	かなり	やや	どちらとも いえない	やや	かなり	非常に		%
1. 明るい	0.0	8.6	29.3	32.8	17.2	10.3	1.7	暗	い
2. 楽しい	1.7	10.2	23.7	32.2	28.8	1.7	1.7	苦しい	
3. さみしい	6.9	6.9	15.5	44.8	20.7	3.4	1.7	さみしくない	
4. たいくつな	1.8	8.8	22.8	29.8	24.6	8.8	3.5	充実した	
5. 静的な	1.8	10.5	33.8	26.3	22.8	3.5	1.8	動的な	
6. 重要な	7.0	14.0	24.6	36.8	14.0	1.8	1.8	重要でない	
7. 解放された	3.7	18.5	50.0	16.7	7.4	1.9	1.9	束縛された	
8. 美しい	1.8	5.5	27.3	47.3	12.7	3.6	1.8	みにくい	
9. ゆとりのある	5.6	1.9	29.6	29.6	24.1	7.4	1.9	ゆとりのない	
10. 自立的な	1.9	5.6	29.6	40.7	16.7	1.9	3.7	依存的な	
11. 社会の中で	5.5	9.1	25.5	34.5	21.8	3.6	0.0	家庭の中で	
12. 活発な	1.9	1.9	18.5	40.7	31.5	5.6	0.0	ゆったりした	

表10 会社の全般的な施策について

( )%

	大いに 満足	まあ 満足	どちらとも いえない	やや 不満	大いに 不満
1. あなたの会社の福利厚生	0人 (0.0)	5人 (8.4)	9人 (15.3)	27人 (45.8)	18人 (30.5)
2. あなたの会社の健康管理	1人 (1.6)	12人 (20.0)	20人 (33.3)	18人 (30.0)	9人 (15.0)
3. あなたの会社の企業年金制度	2人 (3.4)	9人 (15.3)	13人 (22.0)	16人 (27.1)	19人 (32.2)
4. 退職金の額	0人 (0.0)	1人 (1.7)	7人 (11.9)	20人 (33.9)	31人 (52.5)
5. 今会社からもらっている給与	2人 (3.4)	8人 (13.8)	13人 (22.4)	22人 (37.9)	13人 (22.4)
6. 中高年者のための再就職あっせんに対するあなたの会社の取り組み方	1人 (1.7)	3人 (5.1)	19人 (32.8)	16人 (27.6)	19人 (32.8)
7. あなたの会社の持家制度への取り組み	0人 (0.0)	1人 (1.6)	13人 (21.7)	15人 (25.0)	31人 (51.7)
8. あなたの会社の定年年齢	1人 (1.6)	11人 (18.3)	19人 (31.7)	19人 (31.7)	10人 (16.7)

べきものの3位までをみると、1位 貯金や株券を買って貯えをする39.3%、2位 スポーツや禁煙等の健康管理をする者27.9%、3位 何らかの資格を身につけておく26.2%である。このように経済的要因と健康的要因そして資格取得といった要因をあげている。(表11)

d クロス集計

表12は、年齢別にみた定年退職にそなえて行う

べきことのクロス集計結果である。これをみると30、40、50歳台ともに貯金とする者が最も多く、次いで、30歳台では趣味等、40歳台はスポーツ、50歳台は年金となっている。

次に、表13は高齢労働者の職務遂行能力についてであるが、その結果は1位 企画力・判断力、88.0%、2位 知識・理解力、64.4%、3位 他人との協調性、20.4%となっている。

表14は、年齢別にみた職務遂行能力とのクロス

表 11 勤労者本人が自分の定年退職にそなえて行うべきもの

(多重回答式で2つまで選択 N=61)

	カテゴリー	度数	反応数%	ケース数%
Q0501	貯金	24	19.7	39.4
Q0502	年金	9	7.4	14.8
Q0503	スポーツ	17	13.9	27.8
Q0504	かかりつけの医者	3	2.5	5.0
Q0505	定年後の再就職に備え何らかの資格	16	13.1	26.2
Q0506	自分で探す	5	4.1	8.2
Q0507	趣味等	13	10.7	21.4
Q0508	社会活動	12	9.8	19.6
Q0509	住宅	4	3.3	6.6
Q0510	友人	7	5.7	11.4
Q0511	夫婦、親子、親族との人間関係	12	9.8	19.6
計		122	100.0	200.0

注) MISSING CASES 0

VALID CASES 61

反応数%は度数計/度数×100

ケース数%は度数/全体の人数(N)×100

表 12 勤労者本人が自分の定年退職にそなえて行うべきもの (年齢別 多重回答式で3つまで選択 N=61)

(下段の%はケース数%)

	貯金 Q0501	年金 Q0502	スポーツ Q0503	かかりつけの医者 Q0504	資格 Q0505	自分で探す Q0506	趣味等 Q0507	社会的活動 Q0508	住宅づくり Q0509	よい知人を持つ Q0510	夫婦等の人間関係 Q0511
30~39歳 (N=17)	6 35.3	3 17.6	3 17.6	2 11.8	4 23.5	1 5.9	6 35.3	4 23.5	0 0.0	2 11.8	3 17.6
40~49歳 (N=34)	14 41.2	3 8.8	12 35.3	1 2.9	10 29.4	2 5.9	7 20.6	6 17.6	3 8.8	4 11.8	6 17.6
50~59歳 (N=10)	4 40.0	3 30.0	2 20.0	0 0.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	3 30.0
計 (N=61)	24 39.3	9 14.8	17 27.9	3 4.9	16 26.2	5 8.2	13 21.3	12 19.7	4 6.6	7 11.5	12 19.7

注) MISSING CASES 0

VALID CASES 61

年齢別のケース数%=各度数/年齢各々の人数×100

表 13 高齢労働者の職務遂行能力

(多重回答式で2つまで選択 N=59)

	カテゴリー	度数	反応数	ケース数%
Q1001	知識・理解力	19	32.2	64.4
Q1002	企画力・判断力	26	44.0	88.0
Q1003	適応力・学習	2	3.4	6.8
Q1004	他人との協調性	6	10.2	20.4
Q1007	持久力	1	1.7	3.4
Q1008	集中力	3	5.1	10.2
Q1010	手先の器用さ	2	3.4	6.8
計		59	100.0	200.0

注) MISSING CASES 2

VALID CASES 59

反応数%、ケース数%の計算式は表 11 と同じ。

表 14 高齢労働者の職務遂行能力 (年齢別 N=59) (下段の%は反応数%)

	知識・理解力 Q1001	企画力・判断力 Q1002	適応力・学習 Q1003	他人との協調性 Q1004	持久力 Q1007	集中力 Q1008	手先の器用さ Q1010
30～39歳 (N=16)	5 31.3	7 43.8	0 0.0	2 12.5	1 6.3	1 6.3	0 0.0
40～49歳 (N=33)	11 33.3	16 48.5	2 6.1	3 9.1	0 0.0	1 3.0	0 0.0
50～59歳 (N=10)	3 30.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	2 20.0
計 (N=59)	19 32.2	26 44.0	2 3.4	6 10.2	1 1.7	3 5.1	2 3.4

注) MISSING CASES 2

VALID CASES 59

表で、30、40歳台は企画力・判断力をあげ、50歳台は知識・理解力と企画力・判断力がそれぞれに、3人に1人の割合となっている。高齢労働者の持つ経験等をあげた結果となっている。

#### e 年齢を外的基準とした林数量化理論第Ⅱ類の判別分析

この分析では、高齢労働者の就業行動にどのような要因が影響をあたえているかについて考察するものである。高齢労働者の就業行動については、すでに拙著<sup>3)</sup>でも指摘したように、労働内容や経済的要因の影響があることを示したが、これらの分析結果から、高齢労働者の就業行動に影響を与えている要因を経済的要因と労働内容の要因であることを作業仮説とする。そこで、ここではできるだけ客観的に高齢者の就業行動と年齢の関係をインテンシブ(集中的に)にみるために林数

量化理論Ⅱ類の判別分析を行った。

図1は年齢別の累積度数グラフである。これはサンプルスコアの度数分布で従業員合計61人が各アイテムのどのカテゴリー、選択肢に反応したかによって算出された個々の得点を最高点(3.02)と最低点(-3.82)との間を50等分したときに、夫々の間隔内に何人の得点者がいるかを35歳から49歳までのグループと50歳から54歳までのグループごとに示したものである。これをもとに、その判別的中力を概算したものである。

これによると、左側にタイプ2、右側にタイプ1がふるい分けられており、この35歳から49歳までと50歳から54歳までの2つのタイプの判別の中率は71%、判別境界点は-0.19で、この2つのタイプのふるい分けがますますのものと考えられる。

次に、表15は、判別分析の結果、図2は、その



表 15 数量化Ⅱ類による判別分析

F社 外的基準 年齢

[計測グループ：全体]

[1] 外的基準およびサンプル数

35歳～49歳 N<sub>1</sub>=5150歳～54歳 N<sub>2</sub>=10

N=61

[2] 相関比=0.287

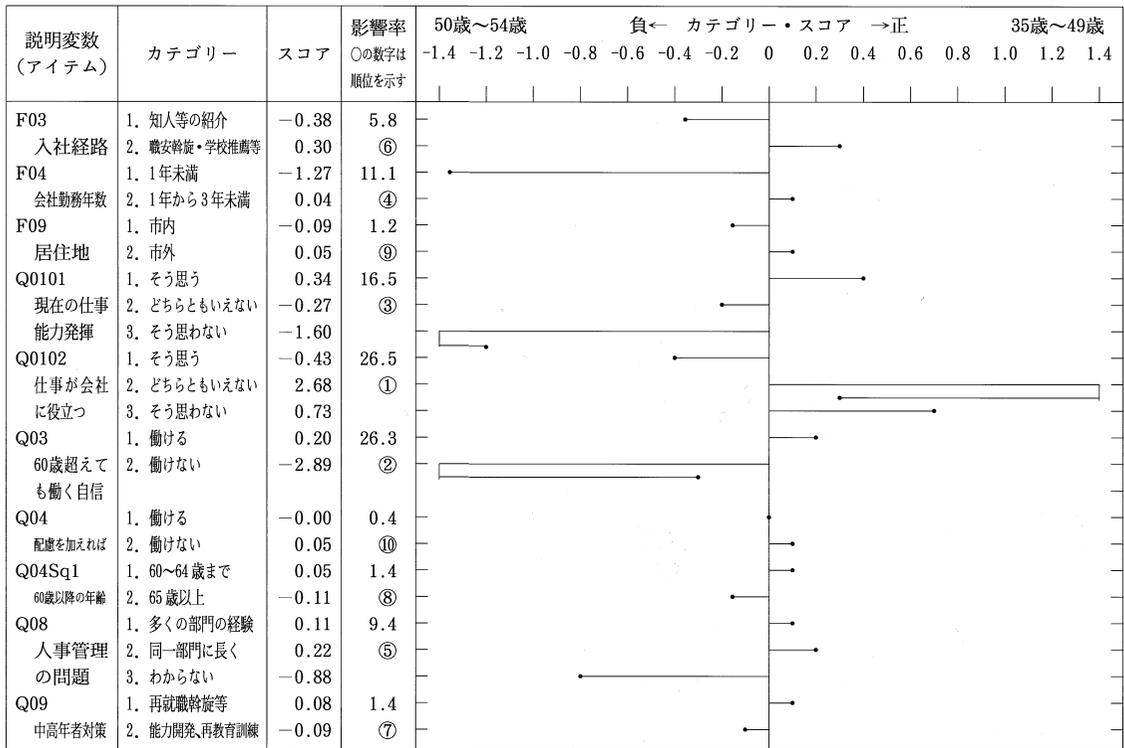
[3] 的中率=90.16%

説明要因、外的基準反応サンプル数、スコア、レンジ、影響率および偏相関係数

○数字は順位を示す

説明変数 (アイテム)	カテゴリー	外的基準反応サンプル数			スコア	レンジ	影響率 %	偏相関係数
		計	1. 35歳～49歳	2. 50歳～54歳				
1. F03 入社経路	1. 知人等の紹介	27	21	6	-0.38	0.68	5.8	0.185
	2. 職安斡旋・学校推薦等	34	30	4	0.30		⑥	⑤
2. F04 会社勤務年数	1. 1年未満	2	1	1	-1.27	1.31	11.1	0.110
	2. 1年から3年未満	59	50	9	0.04		④	⑥
3. F09 居住地	1. 市内	23	20	3	-0.09	0.14	1.2	0.040
	2. 市外	38	31	7	0.05		⑨	⑨
4. Q0101 現在の仕事 能力発揮	1. そう思う	40	35	5	0.34	1.94	16.5	0.244
	2. どちらともいえない	15	11	4	-0.27		③	③
	3. そう思わない	6	5	1	-1.60			
5. Q0102 仕事が会社に 役立つ	1. そう思う	50	41	9	-0.43	3.11	26.5	0.395
	2. どちらともいえない	7	7	0	2.68		①	①
	3. そう思わない	4	3	1	0.73			
6. Q03 60歳超えても働く自信	1. 働ける	57	49	8	0.20	3.09	26.3	0.312
	2. 働けない	4	2	2	-2.89		②	②
7. Q04 配慮を加えれば	1. 働ける	58	50	8	-0.00	0.05	0.4	0.005
	2. 働けない	3	1	2	0.05		⑩	⑩
8. Q04SQ1 60歳以降の年齢	1. 60～64歳まで	40	35	5	0.05	0.16	1.4	0.047
	2. 65歳以上	21	16	5	-0.11		⑧	⑧
9. Q08 人事管理の 問題	1. 多くの部門の経験	33	28	5	0.11	1.10	9.4	0.214
	2. 同一部門に長く	19	17	2	0.22		⑤	④
	3. わからない	9	6	3	-0.88			
10. Q09 中高年対策	1. 再就職斡旋等	33	28	5	0.08	0.17	1.4	0.052
	2. 能力開発、再教育訓練	28	23	5	-0.09		⑦	⑦

図2 年齢別の要因分析（全体）



- 定年延長、年金制度の充実  
(製造職 主任 40歳 中学卒 勤務年数30年)
  - 年金制度の確立で定年後の生活不安を無くし、  
仕事は若者に譲り、趣味及び社会的活動を積極的  
に生かせることを願っている。  
(営業職 課長 49歳 高校卒 勤務年数30年)
  - 中高年者の労働意欲をスムーズに受け入れる環  
境を作る必要あり。  
(技術職 課長 49歳 大学卒 勤務年数20年)
  - 定年後も同一会社で仕事が出来るよう法律的な  
面も検討がほしい。  
(技術職 係長 44歳 高校卒 勤務年数30年)
- 最後になりましたが、本調査で用いた数量化理  
論第Ⅱ類等の手法は、1981年以来、社会学部教授、  
遠藤惣一、西山美瑛子両氏との共同研究『歯科医  
師ならびに歯科患者に関する調査』で用いたもの  
である。これらの手法の方法や分析等について  
は、両氏から数多くの助言を得た。また、遠藤惣  
一教授は、われわれの調査研究の指導的立場に  
あった。定年を境に異なる職場となったが、ここ  
に、これまでのご苦勞に対し感謝を申し上げ、今

後の遠藤惣一教授のご健康とご活躍をお祈り致し  
たい。

参考文献

- 第1章 高齢化社会と労働問題に関する論点
- 1) 総務庁統計局『高齢人口—昭和55年国勢調査モ  
ノグラフシリーズ No. 8』1984年、1頁。
  - 2) 総務庁統計局『前掲書』11頁。
  - 3) 総務庁統計局『前掲書』22頁。
  - 4) 総務庁統計局『前掲書』23頁。
  - 5) 古川 俊之著『高齢化社会の設計』中公新書、1989  
年、33頁。
  - 6) 古川 俊之著『前掲書』50～56頁。
  - 7) 南 亮三郎・上田 正夫編『日本の人口高齢化』千  
倉書房、1974年、57～59頁。
  - 8) 古川 俊之著『前掲書』112～120頁。
  - 9) 小川 全夫著『地域の高齢化と福祉—高齢者のコ  
ミュニティ状況—』恒星社恒星閣、1994年、16頁。
  - 10) 小川 全夫著『前掲書』18頁。
  - 11) 岡崎 陽一・山口 喜一監修 エイジング総合研  
究センター編著『長寿社会の基礎知識』所収 IV  
「労働力の変化と高齢者の就労」1996年、32頁。
  - 12) 岡崎 陽一・山口 喜一監修エイジング総合研  
究センター編著『前掲書』35頁。

- 13) 岡崎 陽一・山口 喜一監修エイジング総合研究センター編著『前掲書』37頁。
- 14) 岡崎 陽一・山口 喜一監修エイジング総合研究センター編著『前掲書』37頁。
- 15) 岡崎 陽一・山口 喜一監修エイジング総合研究センター編著『前掲書』38頁。
- 16) 岡崎 陽一・山口 喜一監修エイジング総合研究センター編著『前掲書』38頁。
- 17) 岡崎 陽一・山口 喜一監修エイジング総合研究センター編著『前掲書』39頁。
- 18) 労働省『職業能力開発基本計画』1996年、15頁。
- 第2章 1 カナダの事例研究
- 1) Victor W. Marshall & Barry D. Mcpherson ed, “AGING-canadian perspectives”, David K. Foot and Kevin J. Gibson, “Population Aging in the Canadian Labor Force: Changes and Challenges” 1994, pp. 97-112.
- 2) Victor W. Marshall & Barry D. Mcpherson ed, opt. cit. Lynn McDonald and Mervin Y. T. Chen, “The Youth Freeze and the Retirement Bulge: Older Workers and the Impending Labour Shortage” Broadview Press, 1994 pp. 113-139.
- 3) Victor W. Marshall & Barry D. Mcpherson ed, opt. cit. Lynn McDonald and Mervin Y. T. Chen op. cit. p. 126.
- 4) Victor W. Marshall & Barry D. Mcpherson ed, opt. cit. Lynn McDonald and Mervin Y. T. Chen op cit p. 134.
- 5) POWA 法とは Program for Older Worker Adjustment の略語で、カナダ高齢者雇用調整プログラムのことである。Lynn McDonald and Mervin Y. T. Chen, op. cit. p. 124.
- 6) P. Lynn McDonald and Richard A. Wanner, “Socioeconomic Determinants of Early Retirement in Canada” Canadian Journal on Aging. Vol. 3 No. 3 (1984). pp. 114.
- 2 日米比較の事例研究
- 1) 野口悠紀雄、デービット・ワイズ編『高齢化の日米比較』日本経済新聞社、1995年、1頁。
- 2) 野口悠紀雄、デービット・ワイズ編、『前掲書』2頁。
- 3) 野口悠紀雄、デービット・ワイズ編、『前掲書』3頁。
- 4) 総務庁 1995年『国勢調査の速報集計』
- 5) 65歳までの雇用推進—高齢社会対策大綱原案 日本経済新聞、1996年6月27日。
- 6) 清家 篤『高齢化社会の労働市場—就業行動と労働市場』東洋経済新報社、1993年、8頁。
- 3 我が国中小企業団地協同組合の事例研究
- 1) 青井 和夫 和田 修一編『中高年齢層の職業と生活—定年退職を中心にして—』所収、平岡 公一「第6章 定年退職に関する態度構造—不安、イメージ、定年制への評価を中心として—」東京大学出版会、1983年、147-173頁。
- 2) 枚方企業団地協同組合「ごあんない」 2頁。
- 3) 拙著『高齢化社会と労働問題』恒星社厚生閣、1994年、58-61頁。

## An Empirical Study of an Aging Society and Labor Problems ( I )

### ABSTRACT

This paper examines the labor problems of an aging society in Japan. Today's elderly have attained higher levels of education and are more numerous than in the past, and the aged are becoming a major social force.

Consequently, the re-education and retraining of middle-aged and older workers will assume greater importance in the future.

**Key Word:** Population Aging, Age-limit System, Labor Shortage