

高齢化による職業・生活変動：地域調査による変動分析

KOBAYASHI, Kenichi / 小林, 謙一

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Hosei University Economic Review / 経済志林

(巻 / Volume)

47

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

67

(終了ページ / End Page)

93

(発行年 / Year)

1979-03-10

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008374>

高齢化による職業・生活変動

—— 地域調査による変動分析 ——

小林 謙 一

I 課 題

中期労働政策懇談会の提言は、とくに高齢化社会の雇用政策をめぐっていくつかの重要な問題提起を試みている。たとえば、「労働政策と社会保障政策との連係」の明確化もその一つである。それによれば、「社会の高齢化に対応する政策展開の条件として、高齢労働者の原則的な引退年齢を明らかにし、これを基礎として労働政策と社会保障政策との分担領域を明確化することが重要である」、つまり「原則的な引退年齢」以前を「労働政策」の「領域」、それ以後を「社会保障政策」の「領域」とし、そうした「政策分担領域の明確化」によって高齢者に対する公共政策をより充実させよう、というのである。

(1) 隅谷三喜男編「日本の雇用政策の展望」日経新聞社、七八年、三七ページ、以下の引用も同書による。

そのばあい一つの問題は「原則的な引退年齢」をいかに決定するかにある。同提言によれば、「定年退職者を追跡調査した実態調査の結果からみても、また高齢労働者の年齢階級別の労働力率の変化をみても、六五歳前後にお

いて「引退意向」が強く現われる傾向があることから、六五歳をこの原則的な引退年齢とすることが適當と考えられる。これは、国際的にも妥当な水準と考えられる」というのである。なるほど「労働力調査」七六年によると、男子の労働力率は、五五～五九歳九二％、六〇～六四歳八〇％に比して、六五～六九歳は五一％に低下し、七〇歳以上の三〇％よりはるかに高いが、六五歳未満層に比して大きな屈折を示している。だが、六五～六九歳の完全失業率をみると、三％にも達しており、六五歳未満層の三～四％とほぼ同水準であり、七〇歳以上の一％に比してはるかに高い水準を維持している。

したがって、「離職すれば非労働力化し、就労意欲はそれ以下の年齢に比べて低い」、「平均的にみて、引退志向が普遍的になる年齢」、つまり「制度上の年金支給開始年齢」⁽²⁾は、現状では六五歳よりは七〇歳の方がより妥当のようにみえる。さらに「国際的にも妥当な水準」は目下複雑な動向を示しているが、そのまえにつきのことを指摘しておかなければならない。というのは、これまでの統計的裏づけが五歳刻みの「年齢階級」にもとづいており、六五歳か七〇歳かではなく、六四歳かも知れないし、六八歳かも知れないのである。さらに、前述の「定年退職者を追跡調査した実態調査」というのは、私どもが担当した調査を含むのだが、私どもの調査結果でも「引退志向」などの把握はまだ一歳刻みの集計を試みていない。

(2) 氏原正治郎「老齢年金における年金支給開始年齢」、前掲、隅合編、七四～七七ページ。氏原教授の六五歳説には疑問が多いが、教授の慎重なさまざまな考慮には十分注目しなければならぬ。

そこで本稿では私どもの実態調査の事前に試みた地域調査の結果を一歳刻みで集計し、五五～七〇歳の高齢者について、(1)その就業状態——労働力率・失業率など、(2)定年制との関連——定年経験、定年後の就職など、(3)現在の生活上の困難などを考察する。しかしながら、純自然的な高齢化にともなう労働能力、つまり意志と能力の弱化

あるいは喪失の屈折点は発見されないだろう。というのは、私どものこれまでの調査結果でも、定年到達時点をはじめ、六〇歳前後とか、六五歳とか、七〇歳とかに、さまざまな意味での屈折をみることができているが、その屈折は自然発生的であると同時に、あるいはそれ以上に公共の政策や雇用慣行・生活慣習などによって律せられている。その要因は、とりわけ定年制度そのものであり、主として五五〜六四歳を政策対象に限定している雇用保険法の高齢者雇用政策、厚生年金による老齢年金などのほかに、還歴などの意識化などがそれである。もし、こうした社会的な要因を無視して、これまでの労働科学におけるような実証が可能だとすれば、その背後における前提、つまり前述した社会的要因の効果はほとんどない、という仮説を証明することになるだろう。

Ⅱ 資 料

もっとも、本稿の資料は、高齢化にともなう職業・生活の変動を十分に社会科学的に考察するに足る質を持っているわけではない。少なくとも、さきの公共政策や社会的な慣行・慣習を間接的に証明するに止まる資料ではない。というのは、もともと本稿の資料は、大企業定年退職者調査と並行して進められた、中小企業を中心として働いている高齢労働者の調査対象を把握するために事前に往復葉書で行われた、簡単なアンケート調査結果に過ぎないからである。(1)調査地域は東京都の城東地区の住宅地域と町工場地域を中心としており、(2)住民登録などから無作為で抽出した男子五五〜六九歳の約二千人を対象とし、五六八人の有効回答をえた。(3)調査時点では一九七七年一月であるが、サムプル抽出時に六九歳だった対象の若干名が調査時点で七〇歳になっており、その有効回答は七〇歳として集計してある。³⁾ そのほか、のちにもふれるとおり所得水準が知りえないなど、さまざまな資料上の制約を免がれないのである。

(3) このような調査対象の年齢構成も問題になるが、それも含めて事前調査にもとづく地域調査の結果の一部については、前掲、隅谷編、二二八ページ以下、拙稿「大企業定年退職者を追う」、「日経新聞」七八年八月一一―一二日もみよ。

III 考 察

1 就業状態の変化

まず、現在の年齢一歳刻みの就業状態からみていくと、それは表1のとおりである。それによると、(1)業主・家族従業者・雇用労働者を含む就業者の年齢別比率は五〇歳代末まで七〇%以上にも達する高水準を示すが、六〇歳の声を聞くと同時に五〇%台に低下し、五〇〜六〇%ほどで推移し、六〇歳代末からは三〇〜四〇%以下に低下する。(2)それに対し、「病氣」や「引退」による不就業者の比率は、五九歳までは一〇%以下に止まるが、六一歳で二〇%以上に上昇し、とくに六〇歳代末になると四〇%前後にも上昇している。だが、(1)の傾向に比してかなり乱れている。(3)それは「求職」⁴⁾中の失業者比率の傾向がより大きな乱れを示すのと関連している。年齢別失業者の比率は、傾向的にみれば不就業のそれよりも高齢化につれてその上昇がより顕著だが、なぜか五七歳、六〇歳、六二歳、六五歳、六九〜七〇歳という特定の年齢で三〇%内外とくにそれ以上にも達する高水準を示している。そして、こうした特定の年齢で逆に不就業の比率がより低位に止まっている。したがって、前述のとおり年齢別就業者比率が高齢化につれて低下する傾向がまず認められ、残りの不就業者がある条件のもとで「病氣」・「引退」を理由とする「純」不就業者となるか、あるいは「求職」中の失業者となるか、いずれかに分化する、とみるべきである。

(4) ここでは「労働力調査」方式の、調査週間に一時間以上の収入をとまらう就業がなく、なお就業の意志・能力を持つ

て求職している、という完全失業の定義をあたえていないから、この「求職」中の失業を「労働力調査」方式の完全失業とみることはできない。

就業・不就業の内容はのちに立ち入ってみるとして、表1から非労働力率・失業率の年齢別変動の傾向を抽出してみると図1のようになる。まず年齢別人口分布の「純」不業者、つまり非労働力率は白丸のとおり、フリーハンドで引いてみた n_1 、 n_1' のように高齢化とともに比較的綺麗に上昇するが、六五歳以後は傾向が乱れ、むしろ n_2 、 n_2' のような n_1 、 n_1' よりはるかに急上昇する傾向を認めることができる。つぎに年齢別就業者プラス失業者分の失業者、つまり失業率の傾向は黒丸のように、 n_1 、 n_1' 以上に乱れるが、一応 u_1 、 u_1' のようにみる事ができよう。だが、この傾向は六五歳で止まり、六六歳以上では u_2 、 u_2' のようにソフトするとみなければならぬ。

ここで注目すべき事実は、(1)非労働力率・失業率の両傾向線が、六五歳以上の場合も含めて、ほぼ六五歳時点で交叉している、(2)そして、六五歳前では失業率の方が非労働力率を上回り、六五歳以後では逆に非労働力率の方が失業率を上回る、という傾向が認められる、ということである。したがって、この限りではほぼ六五歳以上において前掲のとおり「離職すれば非労働力化し、「病氣」や「引退」などによって——引用者」就労意欲はそれ以下の年齢階層に比べて低い」のだが、問題はこのような屈折が前述のような公共政策などの効果によって規定されているのか、それともより自然的な労働意思・能力の弱さを反映しているのかにある。むしろ、ここでそれ以上に問題なのは、失業率の傾向は大きな分散を含んでおり、しかも前述のように特定の年齢においてきわだたって失業率が高くなっている事実である。その要因は「病氣」などと同様にいろいろ考えうるが、その発生そのものが大きいのか、「病氣」で不就業や失業で「求職」中の生活保障が十分なのかなどによって律せられているのだろうか。しかも、後者の生活保障は、それが公的であれ私的であれ、実は就業状態全体をも規定しているのである。

就業状態別人数

(人, %)

63	64	65	66	67	68	69	70	計
16 (30.8)	15 (31.3)	21 (43.8)	16 (41.0)	11 (26.8)	4 (30.8)	7 (31.8)	—	218 (38.4)
16 (30.8)	10 (20.8)	5 (10.4)	9 (23.1)	11 (26.8)	—	2 (9.1)	2 (25.0)	127 (22.4)
32 (61.5)	25 (52.1)	26 (54.2)	25 (64.1)	22 (53.7)	4 (30.8)	9 (40.9)	2 (25.0)	345 (60.7)
4 (7.7)	6 (12.5)	4 (8.3)	3 (7.7)	4 (9.8)	3 (23.1)	1 (4.6)	1 (12.5)	51 (9.0)
6 (11.5)	6 (12.5)	2 (4.2)	5 (12.8)	7 (17.1)	3 (23.1)	4 (18.2)	2 (25.0)	46 (8.1)
10 (19.2)	12 (25.0)	6 (12.5)	8 (20.5)	11 (26.8)	6 (46.2)	5 (22.7)	3 (37.5)	97 (17.1)
10 (19.2)	11 (22.9)	16 (33.3)	6 (15.4)	8 (19.5)	3 (23.1)	8 (36.4)	3 (37.5)	126 (22.2)
52 (100.0)	48 (100.0)	48 (100.0)	39 (100.0)	41 (100.0)	13 (100.0)	22 (100.0)	8 (100.0)	568 (100.0)

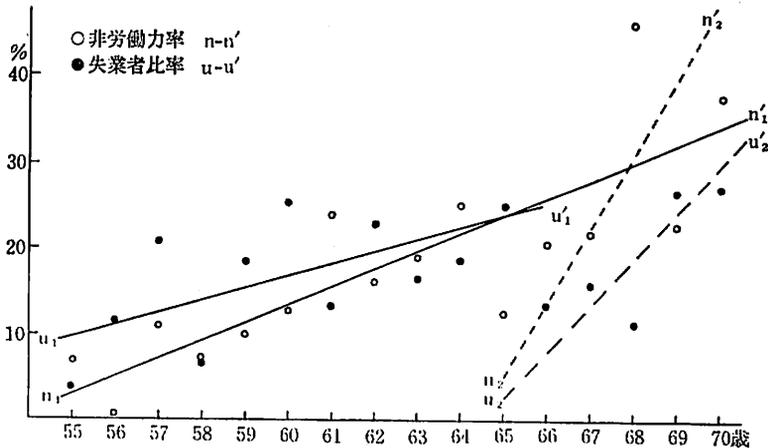


図1 現在の年齢別非労働力率・失業率

表1 現在の年齢・

就業状態	55歳	56	57	58	59	60	61	62
雇用労働者	18 (62.1)	13 (50.0)	21 (45.7)	15 (53.6)	13 (41.9)	16 (34.0)	16 (34.8)	16 (36.4)
業主・ 家族従業者	8 (27.6)	10 (38.5)	8 (17.4)	9 (32.1)	8 (25.8)	9 (19.2)	12 (26.1)	8 (18.2)
小計	26 (89.7)	23 (88.5)	29 (63.0)	24 (85.7)	21 (67.7)	25 (53.2)	28 (60.8)	24 (54.5)
病氣・ 不就業	2 (6.9)	—	4 (8.7)	1 (3.6)	2 (6.5)	4 (8.5)	9 (19.6)	3 (6.8)
引退・ 不就業	—	—	1 (6.3)	1 (3.6)	1 (3.2)	2 (4.3)	2 (4.4)	4 (9.1)
小計	2 (6.9)	—	5 (10.9)	2 (7.1)	3 (9.7)	6 (12.8)	11 (23.9)	7 (15.9)
失業・ 求職中	1 (3.5)	3 (11.5)	12 (26.1)	2 (7.1)	7 (22.6)	16 (34.0)	7 (15.2)	13 (30.0)
合計	29 (100.0)	26 (100.0)	46 (100.0)	28 (100.0)	31 (100.0)	47 (100.0)	46 (100.0)	44 (100.0)

2 定年制度による影響

調査時点における就業の状態を迎えるまでに調査対象は、今日問題になっている「定年制度」といかなる関係を持ったかをみておこう。表2は「定年間近の希望退職も含む」定年退職の経験などをあきらかにした結果である。ただし、ここでは五四歳以前から業主・家族従業者だった高齢者を除外したが、それも含めれば「定年制なし」は三六％となり、「定年前」七％、複雑な職歴を辿った「その他不明」一二％のほか、定年経験者は四五％となる。したがって、定年制と関係のある比率は五〇％を多少上回る程度に止まっており、ここに定年のない自営業などが多い「下町」の地域特性をみる事ができる。

表2によると、「定年制なし」の比率はより高齢者とくに六〇歳代後半において高く、逆に「定年前」は六〇歳以前とくに五五歳において高くなっている。そして定年の経験率は、六〇歳以後においてとくに高く、七〇％以上にも達しているだけでなく、二回以上の経験率も高まっている。それでは、これらの定年経験者の定年年齢

表2 現在の年齢別

定年との関係	55	56	57	58	59	60	61	
定年経験	1 回	30.0	43.8	52.6	42.9	34.8	68.4	61.8
	2 回以上	—	—	—	4.8	—	2.6	2.9
	小 計	30.0	43.8	52.6	47.6	34.8	71.1	64.7
まだ定年前	50.0	31.3	21.1	19.1	21.7	13.2	—	
定年制なし	10.0	18.8	10.5	14.3	21.7	5.3	20.6	
その他・不明	10.0	6.3	15.8	19.1	21.7	10.5	14.7	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

もともと業主・家族従業者だった122人(調査対象の21.5%)を除く。

表3 現在の年齢・初回の

定年年齢	55	56	57	58	59	60	61	62
~50歳	—	—	—	—	12.5	—	—	4.4
51	—	—	—	—	—	3.7	—	—
52	—	—	—	10.0	—	—	—	—
53	—	—	—	—	—	—	—	4.4
54	16.7	—	5.3	—	12.5	—	4.5	—
55	83.3	57.1	47.4	50.0	50.0	14.8	9.1	26.1
56	—	42.9	10.5	—	25.0	3.7	13.6	4.4
57	—	—	36.8	10.0	—	7.4	13.6	21.7
58	—	—	—	30.0	—	14.8	13.6	4.4
59	—	—	—	—	—	7.4	4.5	—
60	—	—	—	—	—	48.2	31.8	21.7
61	—	—	—	—	—	—	4.5	4.4
62	—	—	—	—	—	—	—	8.7
63	—	—	—	—	—	—	—	—
64	—	—	—	—	—	—	—	—
65	—	—	—	—	—	—	—	—
66	—	—	—	—	—	—	—	—
67	—	—	—	—	—	—	—	—
68	—	—	—	—	—	—	—	—
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

定年年齢不明の2人を除く。

は何歳だったか、定年経験の大部分を占める第一回目のそれをみると、表3のとおりである。これは労働者ベースだから企業ベースの既存統計とは比較にならないが、五五歳への集中は二六%に止まっており、また六〇歳への集中も二〇%に過ぎず、五六〜五八歳とか、六二〜六五歳とかへの分散が比較的顕著になっている。それは、従来多かつた五五歳や六〇歳から定年が延長されてきたあとを示している。だが、やはり現在五五〜五九歳の高齢者において五五歳定年がほぼ過半を占めているのは、定年年齢が五五歳に集中しているからにはかならない。同様に現在六〇歳以上の高齢者の場合も、六〇歳と六六歳の定年経験者が比較的多いのは、これらの年齢へ定年年齢が集中してきたあとを示しているのである。

これらのうち、現在五五、五六歳の高齢者はちょうど五五、五六歳の調査時点で初回の定年を迎えたものが多いが、その大部分は、勤務延長・再雇用や他企業への再就職によってふたたび就業者となっている。さらに表3によれば現在五七、五八歳の高齢者の場合も、その三〇%以上がちょうど五七、五八歳で定年を迎えているが、五八歳の方はそれまでの定年経験者を含めてその大部分が就業者となっているのに反して、五七歳の方は同様にそれまでの定年経験者を含めて「病氣」などで不業者となったものが多く、とくに「求職」中の失業者がいちじるしく多い。図1でも示したとおり五七歳で飛び抜けて失業率が高かったのは、実はそのためだったのである。もちろん五七、五八歳でこのような顕著な差異が発生したのは、おそらく偶然の結果だろう。

だが、それだけでは済まされない。まず、(1)五八歳よりも五七歳において定年の発生率がより高い。(2)「病氣」の発生率も、偶然、五七歳の方が高かったが、たとえば勤続年数がより長いか、制度上のモデル退職金がより高額か、あるいは組合健康保険の任意契約に移行したか、「病氣」による不就業に対するなんらかの生活保障がより充実していたのかも知れない。同様に、(3)失業率が高いのも、職務・雇用条件に対する要求水準が高かったかも知れ

二〇%に止まり、比較的少なくなっている。それらに比して「失業・求職中」は相対的に多く、二〇%ちかくにも達している。(2)さらに定年年次別にみると、きわめて顕著な変動がみられる。まず「他企業への再就職」は七五年までは五〇%以上を占めていたのが、石油ショック後の雇用不況が深化した七六〇七七年に二〇〇三〇%に縮小している。これに対して七〇年代に入ってから相対的に拡大していた「継続雇用」は、石油ショック後の雇用不況が顕著になった七五年からその縮小がいちじるしくなっている。

このような石油ショック後の就業の縮小は「失業・求職中」の拡大にきわめて大きな影響をあたえた。というのは、「独立開業」や就業からの引退を含む「その他・不明」は六〇年代末や七四年などにも拡大したが、その後縮小したのに反して、「失業・求職中」の比率は七五年に一〇%を超え、七六年には三〇%に達し、七七年には五〇%以上にも及んでいるからである。これらのうち、「その他・不明」にも石油ショック後の雇用不況の反映がみられるが、それ以上に「失業・求職中」の最近の拡大は近年の雇用不況における高齢者の労働力需給の供給過剰化を劇的に示している。もっとも、こうした「失業の求職中」の七五年以後におけるいるじらしい拡大は、失業保険法から雇用保険法への転換などによる高齢者雇用政策の強化⁽⁵⁾の反映でもあり、さらにそれは前述した「他企業への再就職」・「継続雇用」の近年における縮小をも規定したのである。したがってまた、図1で問題にした五七、六〇、六五歳などの高失業率も、最近の定年経験者の高失業状況をも反映していたのである。

(5) その問題点については、拙著「労働経済の構造変革」御茶の水書房、七七年、第四章などもみよ。

こうした定年後のさまざまな状況が調査時点の高齢者の現状を規定しているわけだが、その一側面に深い関連を持つ定年後の就業者の収入変動についてあらかじめみておこう。表5は、定年到達後の就業形態と到達前の職種との異同による年収の変動を示したが、それによると、年収「増加」・「不変」は二〇%足らずに過ぎず、「減少」が

表5 定年到達後(初回)就業形態・職種関連別年収変動

(%)

年収変動		就業形態			職種関連		計
		継続雇用	再就職	独立開業	同職種	異職種	
増	加	5.9	10.6	40.0	7.1	14.7	10.6
不	変	13.7	4.9	—	12.9	2.1	6.3
減	10% 未	3.9	1.6	—	4.7	—	1.9
	10 ~ 20	13.7	6.5	—	9.4	7.4	7.7
	20 ~ 30	27.5	13.8	30.0	27.1	11.6	17.3
	30 ~ 50	11.8	23.6	20.0	15.3	25.3	19.2
	50 ~	11.8	26.8	10.0	12.9	28.4	19.7
少	不	7.8	5.7	—	7.1	5.3	7.2
不	明	3.9	6.5	—	3.5	5.3	10.1
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

なお、職種関連そのものの比率は、同職種32.8%、異職種37.5%、不明29.7%である。そうした不明などについては表示しなかった。

七三%にも達している。そのなかで、前掲のように事例は少ないが、「独立開業」において年収「増加」がいちじるしく多く、さまざまな制約の強い「継続雇用」のそれを上回っている。だが、「継続雇用」の場合は減収でも定年到達前よりせいぜい二〇〜三〇%の「減少」に止まっているのに対し、「他企業への再就職」の場合は三〇〜五〇%と五〇%以上もの「減少」がきわめて多く、両者で半数をも占めている。これと同様なコントラストは、職種関連の異同にも認められる。すなわち、定年到達前とは異職種に再就業したばあい、多少は年収が「増加」した高齢者も存在するが、「減少」幅が三〇〜五〇%・五〇%以上の比率があわせて半数以上にも達している。それに対し同職種のばあいは「増加」はより少ないのに反して、「不変」もより多く、減収してもその「減少」幅が二〇〜三〇%に止まっている場合がとくに多くなっているのである。

3 不安定雇用・職業構成の変化

ふたたび現在の就業状態に戻って、調査時点における三四五人の就業者のうち、二二四人(六五%)はすでにみたように定年を経験したわけだが、その後いかなる職歴を経て現状

に達したかはここでは問わない。すでに表1で示したとおり就業者の過半は雇用労働者によって占められている。その雇用労働者比率では高齢化によるいちじるしい変動はみられない。それはきわめて早期から雇用市場が発達していた東京「下町」の特徴だろう。だが、問題はその雇用形態や雇用の企業規模にある。(1)高齢者の雇用形態は、その過半が常用によって占められているが、40%は「嘱託」をはじめ臨時・パート・日雇であり、不安定雇用がきわめて多い。(2)さらに、こうした雇用労働者の雇用先の企業規模をみると、比較的常用従業員が多い五〇〇人以上の占める比率は一〇%以下に過ぎず、一〇〇〇〜四九九人二二%、三〇〇〜九九人二六%、そして一〇〇〜二十九人と一〇人未満がそれぞれ二〇%を多少上回る、という分布を示している。

このように、調査対象の高齢労働者は中小企業労働者が多く、かつ不安定な雇用形態が比較的多くなっている。そこで図2では、年齢別に企業規模三〇人未満と常用労働者の雇用労働者に占める比率を示してみた。それによると、(1)三〇人未満の比率は $S-S'$ のように六〇歳を最低として五五歳

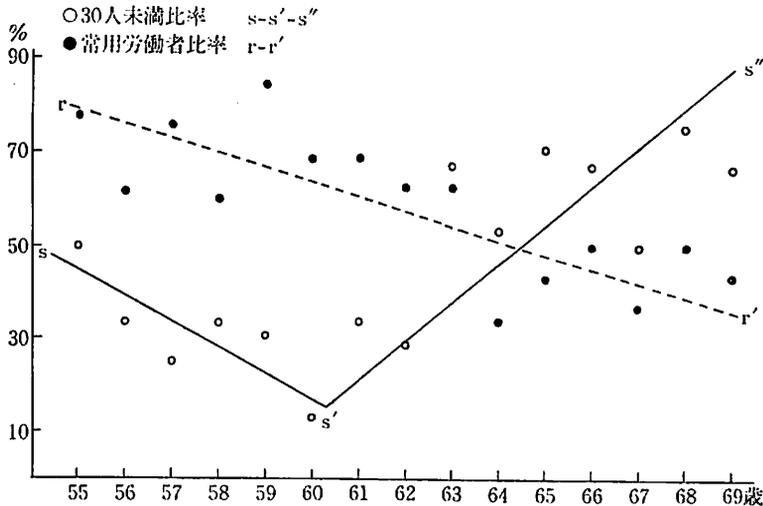


図2 雇用労働者の小企業・常用比率

以後一度低下し、六〇歳以後ふたたび上昇する傾向を示しているようにみえる。しかし、たまたま五五歳で異常に高く、六〇歳で低いのを別とすれば、五〇歳代前半と六〇歳代の初めでは三〇%内外に止まっているのに対して、六三歳以後では五〇%以上、とくに七〇%内外に達する、という差異がみられる。(2)他方、常用比率では、ほぼ八〇%から五〇%以下に向けてよりなだらかな下降傾向がみられる。だが、これも、五五～六三歳の七〇%前後の層と六四～七〇歳の五〇%を下回る層との重層構造とみておいた方がより妥当かも知れない。

以上のとおり、雇用労働者については六三、六四歳という、とくに定年経験者が多くなる年齢を超えた高齢者において、小企業労働者が多く、常用以外の嘱託などの臨時雇用も多くなっている。これらの雇用先の産業は、製造業三六%をはじめ、修理業の多いサービス業二八%、卸売小売業一四%が多く、ほかは運輸通信業六%、公務および建設業それぞれ五%となっており、製造業とサービス業で六〇%以上を占める点が特徴だろう。こういう産業構成とさきの企業規模別構成とはかなり相関するが、年齢別産業構造にはほぼ六〇歳以上でとくに「下町」型の製造業とサービス業の構成が多少とも大きくなる傾向を認めるに止まる。むしろ高齢者の職業生活にとっては、いかなる職種に就業しているかの方がより重要だろう。

そこで表6では、業主・家族従業者も含む就業者全体の年齢別職種構成を示した。それによれば、製造業や修理業が多いことと対応して技能職種がもっとも多く、三〇%に達するが、雑作業・単純労働一六%、事務員二〇%も多くなっている。だが、技能労働の比率は六一歳以後少なくなり、かわって雑作業・単純労働が多くなり、とくに六〇歳代後半においていちじるしく多くなっている。肉体労働はさすがに五五～五六歳で多く、五〇歳代末からはきわめて少なくなるのに対し、保安は六四～六七歳で多くなっている。さらに理髪師・調理師などの多いサービス職では、五五、五八歳でとくに多く、六六～六七歳でも多い。以上をブルーカラー型の職種としてまとめてみる

職種別就業者数

(%)

62	63	64	65	66	67	68	69	70	計
29.2	31.3	28.0	19.2	24.0	31.8	25.0	44.4	—	30.4
12.5	18.0	16.0	23.1	32.0	22.6	50.0	11.1	50.0	15.9
—	—	4.0	7.7	—	4.6	—	22.2	—	4.4
4.2	3.1	8.0	3.9	16.0	9.1	—	—	—	5.5
—	3.1	4.0	3.9	8.0	9.1	—	—	—	5.2
45.9	55.5	60.0	57.8	80.0	77.2	75.0	77.7	50.0	61.4
29.2	15.6	20.0	19.2	—	13.6	25.0	22.2	—	19.7
20.8	9.4	4.0	15.4	12.0	9.1	—	—	—	11.0
4.2	9.4	12.0	3.9	4.0	—	—	—	—	4.1
54.2	34.3	36.0	38.5	16.0	22.7	25.0	22.2	—	34.8
—	9.4	4.0	3.9	4.0	—	—	—	50.0	3.8
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

と、五五〜五六歳でも六〇%以上に達し、比較的多いが、とくに六六〜六九歳では八〇%ちかくにも達している。したがって、逆にホワイトカラー型の職種は五七〜六二歳において多く、それは事務員や販売員で比較的いちじるしいが、教師などの専門職は六三〜六四歳で多くなっている。

このように、肉体労働は五〇歳代後半の終りから早くも減少し、六〇歳代に入り、とくにその後半において雑作業・単純労働や保安なども多くなり、逆にホワイト型職種が減少する傾向が認められる。だが、高齢者にとってより重要な問題は、こうした現在の職業がそれまで「体得してきた技能や能力」に関連しているかどうかにある。なぜなら、すでにみたとおり定年経験者のように定年後もそれ以前の職種と同じ場合、その年収も比較的安定化しているからにはかならない。また仕事満足感も高いだろうからである。そこで図3では、年齢別に関係のある比率をみたが、それによれば高齢化にもなってもその比率はなだらかに低下する、とみる事ができる。だが、前述のように最近の不況下の定年退職者が多く、零細企業への雇用や不安定雇用や肉体労働への就業が多かつ

表6 現在の年齢・

職 種	55	56	57	58	59	60	61
技能労働	30.8	47.8	27.6	25.0	23.8	44.0	32.1
雑作業・単純労働	7.7	4.4	6.9	16.7	9.5	12.0	17.9
肉体労働	11.5	8.7	6.9	4.2	—	4.0	—
保安	3.9	4.4	10.3	—	—	4.0	7.1
サービス職	11.5	—	6.9	12.5	4.8	8.0	—
小 計	65.4	65.3	58.6	58.4	38.1	72.0	57.1
事務員	23.1	17.4	27.6	20.8	38.1	16.0	17.9
販売員	11.5	8.7	10.3	16.7	19.1	4.0	10.7
専門職	—	—	3.5	4.2	—	8.0	3.6
小 計	34.6	26.1	41.4	41.7	57.2	28.0	32.2
その他・不明	—	8.7	—	—	4.8	—	10.7
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

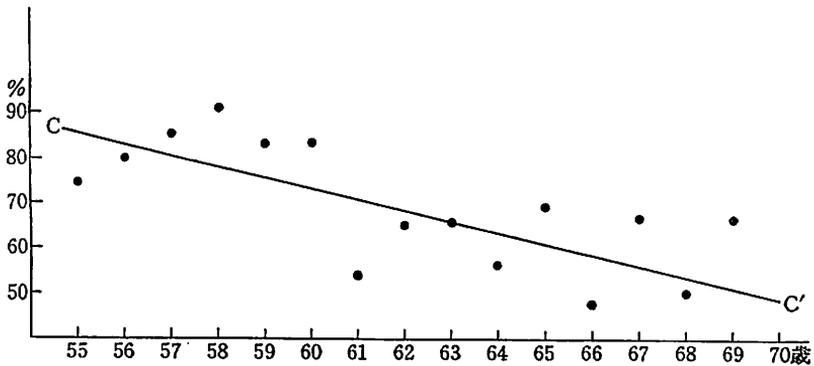


図3 現在の職種と技能・能力との関係比率

た五五、五六歳において関係が低い、といううな逆傾向もみられる。したがって、むしろ八〇内外に達する五五〜六〇歳と七〇歳を下回る六一〜七〇歳との重層構造としてみるべきだろう。なお、六一歳、六六歳、六八歳、七〇歳においてとくに関係率が低いのは、前表でみた雑作業・単純労働がとくに多い事実と密接な関連を持つ、とみられる。

4 生活問題の変化

これまで、就業状態を中心として高齢化による変動をみてきたが、最後にそれらも含め高齢者自身が現在の生活状態をいかに評価しているかを考察しておこう。表7はとくに「現在の生活上の困難」について多数回答を求めた結果である。それによると、(1)「老後の備え」について困難を感じている高齢者もつとも多く、高齢者の三五%をもカバーしている。つづいて「自分の仕事がない」、「自分が病気がち」が多

生活上の困難

(MA, %)

62	63	64	65	66	67	68	69	70	計
22.7	17.3	25.0	20.8	15.4	24.4	30.8	22.7	37.5	18.5
6.8	11.5	4.2	8.3	5.1	4.8	23.1	13.6	—	8.8
2.3	1.9	2.1	2.1	2.6	4.8	—	—	—	1.9
4.6	—	2.1	8.3	12.8	2.4	7.7	4.6	—	3.9
2.3	5.8	—	—	—	4.8	—	—	—	1.6
38.7	36.5	33.4	39.5	35.9	41.2	61.6	40.9	37.5	34.7
15.9	19.2	20.8	18.8	12.8	19.5	23.1	27.3	12.5	17.4
9.1	5.8	2.1	4.2	5.1	2.4	23.1	4.6	—	5.3
4.6	7.7	10.4	6.3	10.3	9.8	15.4	—	—	8.8
9.1	3.9	2.1	—	2.6	—	—	—	—	3.0
36.4	28.9	35.4	41.7	46.2	39.0	38.5	45.5	—	35.2
4.6	3.9	2.1	2.1	12.8	—	—	—	—	4.6
79.7	69.4	72.9	73.1	90.2	70.7	100.1	77.4	12.5	74.3
4.6	3.9	2.1	2.1	7.7	4.9	—	—	—	3.0
39.6	23.1	33.4	33.3	30.5	29.3	7.7	18.2	50.0	30.1
152.3	132.7	141.7	147.9	153.9	146.3	169.2	136.4	100.0	142.1

く、二〇%ちかくに達している。それらのほかは一〇%ちかい「技能・能力が生せない」、「土地・家屋購入などの費用(借金返済を含む)」がめだっている。(2)これらのうち、「老後の備え」はきわめて一般的であり、高齢化の程度とは関係がない。(3)それに対し「自分が病気がち」は高齢化にともなう増加し、六一歳でとくに高いのは別としても、それ以後高まってくる傾向は否めない。とくに高齢化につれて困難が高まるのが「自分の仕事がない」という訴えである。とりわけそれは六二歳以後においてしばしば二〇%以上に達している。(4)これに反し、「土地・家屋購入などの費用」は五九歳までは高いが、六〇歳以後いづれかといえれば低下する傾向にある。なかでも六〇〜六二歳でとくに低い、この年齢階層では「子供の教育・結婚資金」の困難などが逆に高くなっている。

これらのうち、「仕事がない」というのは「技

表7 現在の年齢別

生活上の困難	55	56	57	58	59	60	61
自分の仕事がない	—	11.5	17.4	14.3	19.4	17.0	15.2
技能・能力が生せない	17.2	7.7	10.9	—	9.7	14.9	6.5
職場の人間関係がうまくない	3.5	—	—	3.6	—	2.1	2.2
仕事にきつくない	6.9	7.7	2.2	—	—	—	4.4
通勤困難	—	—	4.4	—	3.3	—	—
小計	27.6	26.9	34.9	17.9	32.4	34.0	28.3
病気がち	10.3	11.5	15.2	7.1	12.9	12.8	32.6
世帯員の病気	3.5	3.9	6.5	7.1	3.3	2.1	8.7
土地・家屋購入などの費用	13.8	11.5	10.9	17.9	16.1	4.3	4.4
子供の教育・結婚資金	—	—	4.4	—	3.3	10.6	2.2
老後の備え	41.4	38.5	32.6	32.1	22.6	40.4	23.9
趣味活動が物足りない	6.9	7.7	—	10.7	6.5	10.6	2.2
小計	75.9	73.1	69.6	75.9	69.7	80.8	74.0
その他の	3.5	3.9	2.2	3.6	3.3	—	2.2
とくになし・無回答	27.6	30.8	36.9	36.1	35.5	32.0	34.8
合計	134.5	134.6	143.5	132.1	135.5	146.8	139.1

2回答までの多数回答の結果を示す。

能や能力」を生かすような、かつ生活保障にとって十分な「仕事がない」ということを意味するのだから、両者をあわせて仕事上の困難としてみよう。さらに「老後の備え」は老後の生活保障、とりわけ健康にかかわる保障と考えられるから、「老後」と「病氣」をあわせて老後保障の困難としてみよう。それらを図示すると図4がえられる。それによると、仕事上の困難は高齢化につれてやや緩やかな上昇を示す、とみてよい。それに対し老後保障上の困難は、より分散するが、仕事上の困難よりも急な上昇傾向を辿っている。このようにウェイトの大きな「生活上の困難」が高齢化にもなって増大していることにもとづいて、表7のとおりとくに六五〜六八歳において一人あたりの回答件数が最高をマークしている。それに対し、「生活上の困難」が「とくになし」・無回答は五七〜六二歳において多く、四〇％ちかくにも達し、逆にそれらを除く訴え件数は最低になっているのである。だが、もっとも「とくになし」・無回答が多く、「生活上の困難」の訴えが少ないのは実は七〇歳であり、それはサンプルが少ないための偶然かも知れないが、七〇歳の声とともに生活問題への諦めが拡大するようにもみえる。

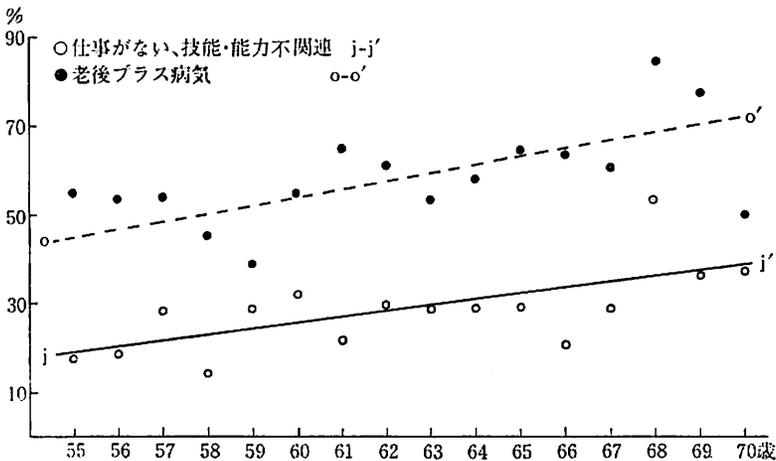


図4 現在の年齢別「仕事・技能・能力」と「老後病氣」の困難

(6) 本調査の回答は選択肢も異なるが、「自分・家族の健康」がもっとも多く、「老後の備え」「年金の低さ」を上回っている(前掲、隅谷編、一六一ページ)。それでは「病氣」かと聞くと前掲のようにそれは少ないのだが、「老後の備え」には健康問題が大きな影響を落している、と推定される。

さらに、このような「生活上の困難」について、より立ち入って考察しておこう。まず就業状態別にみると、表8のとおりなによりも失業者のばあい「仕事がない」(六〇%をはじめ七五%の高齢者が仕事上の困難を訴えており、「病氣」による不就業者のばあい「自分が病氣がち」六七%に達している事実が目につく。そのため両者の訴え数がきわだっているのである。それに対し「引退」による不就業者の場合、訴え総数はもっとも少ないが、「仕事がない」「病氣がち」も比較的多く、「引退」がかならずしも高齢者の主体的な選択によってではなく、強制されている面もある事実を示している。

ついで就業者について職種別にみると、表9のとおりである。まず雑作業・単純労働におい

表8 就業状態別生活上の困難

(MA, %)

生活上の困難	就業者	失業者	病氣・ 不就業者	引退・ 不就業者
自分の仕事がない	3.8	60.3	11.8	21.7
技能・能力が生せない	7.8	14.3	3.9	6.5
職場の人間関係がうまくない	3.2	—	—	—
仕事がきつ	5.5	—	5.9	—
通勤	2.6	—	—	—
小計	22.9	74.6	21.6	28.2
病氣がち	12.8	11.1	66.7	15.2
世帯員の病氣	6.1	3.2	7.8	2.2
土地・家屋購入などの費用	12.8	2.4	5.9	—
子供の教育・結婚資金	6.1	3.2	—	4.3
老後の備え	43.8	24.6	15.7	21.7
趣味活動が物足りない	5.8	3.2	2.0	2.2
小計	87.4	47.7	98.1	45.6
その他	4.3	0.8	—	2.2
とくになし無回答	29.0	22.2	29.5	47.8
合計	140.6	150.0	149.0	123.9

表9 就業者の職種別生活上の困難

(MA, %)

生活上の困難	技能労働	単純労働	肉体労働	保安	サービス	事務	販売	専門
自分の仕事がない	1.9	12.7	—	5.3	5.6	1.5	—	7.1
技能・能力が生せない	3.8	3.6	13.3	10.5	22.2	10.3	5.3	7.1
職場の人間関係がうまくない	1.0	7.3	13.3	5.3	—	4.4	—	—
仕事が見つからない	7.6	12.7	6.7	—	—	2.9	—	7.1
通勤困難	2.9	3.6	—	—	—	4.4	—	7.1
小計	17.2	39.9	33.3	20.0	27.8	23.5	5.3	28.4
病気がち	15.2	20.0	20.0	5.3	16.7	7.4	13.2	—
世帯員の病気がち	7.6	5.5	6.7	5.3	—	8.8	—	7.1
土地・家屋購入などの費用	12.4	10.9	20.0	10.5	22.2	14.7	15.8	—
子供の教員・結婚資金	3.8	—	—	—	11.1	4.4	5.3	—
老後の備え	45.7	41.8	66.7	63.2	61.1	38.2	34.2	21.4
趣味活動が物足りない	9.5	3.6	6.7	5.3	—	1.5	7.9	14.3
小計	94.2	81.8	120.1	89.5	111.1	75.0	75.4	42.8
その他の	4.8	1.8	—	10.5	5.6	4.4	7.9	—
とくになし・無回答	22.8	23.3	20.0	26.3	22.2	32.4	42.2	42.9
合計	138.1	147.3	173.3	147.4	166.7	135.3	131.6	121.4

て「仕事がない」、「仕事が見つからない」などの仕事上の困難がもっとも多く、つづいて「技能・能力が生せない」、「職場の人間関係がうまくない」という訴えの強い肉体労働でも多くなっている。それらに反し、販売員の仕事上の困難はもっとも少ないが、「職人」の多いサービス職においてやはり「職人」の多い技能労働に比して「技能・能力が生せない」という訴えがとくに強いのは、主体的な価値基準の設定にかかわるのだろう。他方、いわゆる生活上の困難では、雑作業・単純労働と肉体労働において「病気がち」が二〇％にも達し、主体的な就業条件の劣悪さを想像させる。さらに「老後の備え」の困難は、とくに肉体労働とサービス職と保安員で六〇％以上にも達しており、老後生活の不安を募らせている。これに反し専門職のばあいは「趣味活動が物足りない」くらいで生活上の困難はきわめて少ないが、肉体労働とサービ

ス職では一〇〇%以上の困難が訴えられており、全体の訴え率ももっとも高くなっているのである。

最後に就業者について就業形態別にみると、表10のとおりである。まず生活上の困難では、嘱託・臨時などの不安定雇用で「仕事がない」、とくに「技能・能力が生せない」、「仕事が見つからない」などの訴えが多い。事実に見なければならぬ。これらの困難は、前表のとおり肉体労働・サービス職・単純労働において顕著だったのであり、こうした職種における就業条件の低位を示している。これに対し業主・家族従業者では「職場の人間関係がうまくない」が皆無であり、常用雇用では「通勤難」が多い、という特徴もみられる。他方、いわゆる生活上の困難では業主・家族従業者で「病気がち」がやや多い事実もみのがしえないが、雇用労働者とくに嘱託・臨時雇用において「老後の備え」の困難が多くなっている。それだけ業主・家族従業者の老後生活の安定さを示しており、生活上の困難の訴え総数もより少なくなっているのである。

表10 就業者の就業形態別生活上の困難 (MA, %)

生活上の困難	業主・家族従業者	常用雇用	嘱託・臨時
自分の仕事がない	3.9	1.5	6.5
技能・能力が生せない	5.5	6.1	15.6
職場の人間関係がうまくない	—	3.8	6.5
仕事が見つからない	3.1	5.3	10.4
通勤難	0.8	4.9	2.6
小計	13.3	21.6	41.6
病気がち	15.0	12.2	10.4
世帯員の病気	3.1	5.3	11.7
土地・家屋購入などの費用	15.0	12.2	11.7
子供の教育・結婚資金	3.1	3.8	1.3
老後の備え	33.9	48.1	51.9
趣味活動が物足りない	7.1	4.9	6.5
小計	77.2	86.5	93.5
その他の	6.3	3.8	2.6
とくになし・無回答	34.6	30.5	16.9
合計	131.5	142.0	154.5

業主・家族従業者の老後生活の安定さを示しており、生活上の困難の訴え

IV 総括

本稿は、東京の“下町”という自営業や零細企業が多い、という特徴はあるが、生活環境を等しくする一定の地域の高齢者（男子）を対象とし、高齢化による職業・生活変動について一歳刻みの変動を中心として考察してきた。ただし、これらの資料は対象者の自記によるアンケート調査によってえられたものであり、産業・職業分類のみは私どもが行ったが、記載内容の裏づけはほとんど取りえない。のちの本調査では面接方式によって部分的な裏づけ、客観的な実態の認識を試みたが、本稿の資料には多少の論理チェックを施す程度に止まっている。そのうえ集計しえた有効回答票も決して多数とはいえないが、それにしして数々の有意義な検証を試みる事ができた。

とくに年齢一歳刻みの分析について、主要な指標を総括してみると表11がえられる。ここでは、全体としてみてきわだって高いか低いかを示したが、それによるとつぎの事実が判明する。

すなわち、(1)前掲の非労働力率とは逆に労働力率は高齢化にともなって低下する趨勢を示すが、それはおおよその傾向に過ぎず、むしろ六五歳以後急に上昇し、それからより急激に低下する、きわめて屈折した動向を示している。もし六五歳以後において厚生年金の完全受給効果がより十分に発揮され

表11 年齢別主要指標の総括

指 標	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70歳
労働力率																
失業率*																
就業率																
定年経験率*																
小企業雇用比率*																
常用雇用比率																
雑作業・単純労働*																
技能・能力関連																
仕事がない*																
病気がち*																

〕は比較的めだつ、||はとくにめだつ、■はもっとめだつを示し、*は高さ、それ以外は低さが問題になっている。

ているならば、逆に六五歳を過ぎてから労働力率が急低下を示す屈折がみられるはずである。ところが、それが逆の実態を示すのは、調査対象のうちに厚生年金よりも国民年金の受給者が比較的多く、また厚生年金受給者がいてもその受給額が非労働力化するのに不十分だからにほかならない。(2)失業率にも、非労働力率ほどではないが、高齢化とともに上昇する趨勢が認められる。ここでは六六歳過ぎで一度低下したあとふたたび上昇する、という注目すべき動向がみられる。こうした傾向のうち、六四歳あるいは六五歳までは雇用保険による失業手当などの政策効果として、いわば失業する余裕を持ちうるが、それ以後は前述のような老齢年金の非労働力化効果が小さい状況のもとでむしろ就業が強制される、とみてよい。しかも六〇歳代末に達すると就業機会さええられず、失業率がふたたび高まっているのである。(3)とくに失業率については近年の雇用不況による大きな影響を認めることができる。それは、六〇歳を中心として特定の年齢において失業率がとりわけ高いなかで、かなりの部分が最近の定年退職——定年間近の希望退職を含めて——によってより高められている、とみられるからである。

(7) こうした事実は地域調査の本調査によってほぼ確かめられる。

つづいて就業そのものの状態に立ち入ってみると、(4)就業率は早くも六〇歳を迎えると低下し、それは六〇歳代末に達してからとくに顕著になる。この事実は、前述した失業率の上昇によると同時に、「病氣」やとくに職業からの「引退」による不就業化の反映でもある。(5)就業者の過半は、町工場や内職の多い地域であるにもかかわらず、雇用労働者によって占められている。しかし、六四、六五歳以後その雇用形態が不安定化すると同時に、小企業への雇用が増大する。しかも就業者全体としても「雑作業・単純労働」への就業が多くなり、それまで体得してきた「技能や能力」との関連が低い就業を余儀なくされている。ここにも六〇歳代後半以後の高齢者に対する雇用・就業保障と老齢年金保障の両効果の顕著な欠落をみることができるだろう。(6)こうした状況は高齢者の「生活

難」として、「自分の仕事がない」・「老後の備え」不十分という形で意識化されている。これに対し「病気がち」も六〇歳後半以後ふえる傾向もみられる。しかし、たまたま六一歳でその比率がもっとも高く、それによる職業からの「引退」ももっとも高率になっているが、これには個別要因が強く作用しているに違いない。さらに、この六一歳には定年前の組合健保による相対的に高い給付の休業効果が作用しているのかも知れない。逆に六〇歳代に入り、とくに六〇歳後半に達すると、組合健保↓政管健保↓国民健保のシフトによって「病気がち」とはいつておられないような就業強制要因も強まっているのである。

これまで高齢化を基軸として主要な指標の変化をみてきたが、かりに年齢が同じでも現在の健康状態や就業か失業か、同じ就業者でもその就業状況や技能・能力との関連、定年退職者であれば定年までの賃金などの労働条件や勤続年数、あるいはまた世帯の生活状況などによって、職業・生活政策の課題は当然異なってくる。これらは本稿の課題を超える分析課題でもあるが、⁽⁸⁾かりに前述のように高齢化によるかなり共通した変動が認められる場合にも、静態的にみた現状が、図5における太線のように高齢者のあとをより低齢者が動態的に追跡してきた、とみることはかならずしもできない。なぜなら、高齢化段階を異にするa・b・c世代が、図示したようなそれぞれ異なる軌跡を辿って現状に到達しているかも知れないからである。したがって、本稿が解明した事実が現状の政策課題として重要ではあるが、それらを将来の政策的展望につなげていくためには図5で示唆したような動態分析とそれにもとづく動態的な展望を前提としなければならないのである。

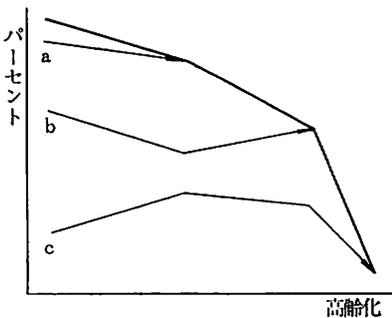


図5 高齢化指標の動態モデル

(8) その一部分については注(3)の結果をみよ。

〔あとがき〕 本稿の資料は労働省官房政策課の委託研究にもとづく調査のために蒐集・整理したものである。なお、その集計と製表には法政大学大学院の森隆男君などの協力もえた。記して謝意を表しておきたい。

なお、本稿との関連が深い、つぎの拙稿も参照されたい。

「定年延長と終身雇用慣行へのインパクト」(『団体交渉のための賃金資料』総合労働研究所、七九年版)。

「高齢者雇用政策の課題——中小企業調査による」(『職業研究』七九年一月号、雇用問題研究会)。

「職業訓練と高齢者問題」(東京都「開発と研修」第六号)。

「雇用動向」(『経済セミナー』七九年三月号)。