

II 安定成長下における労働経済の課題

4 高齢化社会と勤労者生活

〔5101〕 高度成長から安定成長への移行に伴う経済環境の変化と、今後一層進むと予想される労働力の高齢化は、勤労者の生活面にも大きな影響を与えるものと思われる。

年功賃金は、年齢とともに増大する勤労者の生活上の必要に応える役割を果たしてきたし、また賃金以外に企業が負担する福利厚生のための費用や施設、制度も勤労者の生活の必要に応じてきた。

しかし、年齢別賃金のカーブは昭和40年代に急速にゆるくなり、また企業内福利厚生の施設や制度面にも変化が現れてきている。一方勤労者の生活面にも変化が現れ、そのニーズも変わりつつある。今後高齢化社会への移行に伴って、勤労者の生活の安定を図るためにはどのような対応が求められるであろうか。これまでの中高年齢者の生活構造の変化をたどることによって、今後の問題を検討してみよう。

II 安定成長下における労働経済の課題

4 高齢化社会と勤労者生活

(1) 企業内福祉と勤労者生活

1) 労働力の高齢化と企業内福祉

〔5102〕わが国の人口構成は近年しだいに高齢化してきており、今後も人口の高齢化はさらに進むものとみられる。また労働力の高齢化も急速に進んでいる。企業内労働力の高齢化は、ほとんどあらゆる産業で進んでいるが、そのテンポは産業によって異なっている。高齢化のテンポを測る指標として、15～24歳の若年層男子雇用者に対する45歳以上男子雇用者の比率(中高年齢化指数)をみると、昭和45年には産業全体で1を超えたばかりであり、製造業や卸売業・小売業では1を下回っていた。しかし50年には産業全体で1.8となり、あらゆる産業で1を超え、最も低い卸売業・小売業でも1.0、製造業では1.7となった。製造業内部の業種別にみると、45年にはなかば以上の業種で1を下回っていたが、50年には、ほぼあらゆる業種で1を上回っている(付属統計表第103表)。

さらに15～24歳男子雇用者に対する55歳以上男子雇用者の比率(高齢化指数)をみても、産業全体では45年の0.4から50年には0.7に、製造業では45年の0.4から0.6へとしだいに高まっている。

製造業の中で、中高年齢化が急テンポで進んでいるのは軽工業部門であり、重化学工業部門では、鉄鋼、非鉄、金属製品、化学などの業種で中高年齢者は増えているものの全体としては労働力の高齢化のテンポはゆるかった。

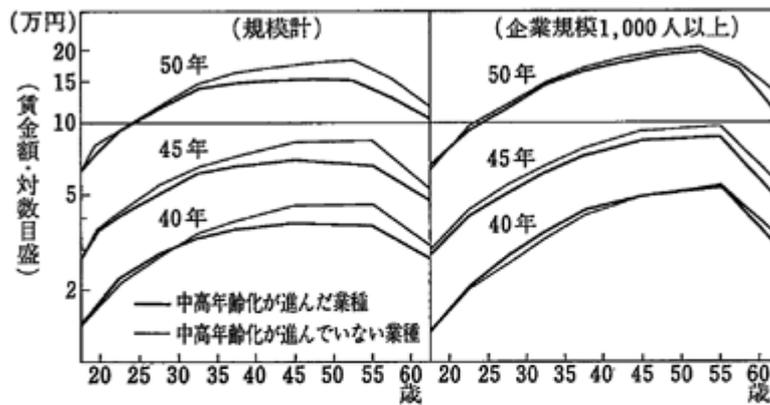
〔5103〕こうした業種による高齢化のテンポの違いと、勤労者福祉の基本となる賃金の関係についてみると、労働力が相対的に若い業種では50～54歳層まで賃金が年齢とともに上昇しているのに対して、高齢化が相対的に進んでいる業種では、賃金水準が相対的に低いことに加えて、年齢別賃金カーブが既に45～49歳層で頭打ちになっている。いずれの業種においても、この10年間に年齢別賃金カーブは急速にゆるくなってきているが、その変化は高齢化が相対的に進んでいる業種ほど大きかった(第77図)。

こうした変化は、30年代後半以降の高度成長下で、若年労働力の多くが重化学工業部門へ流入し、一方軽工業部門では若年労働力の流入が相対的に少なくなるとともに、中小企業が中高年齢者を中途採用者として迎え入れたことによって中高年齢者が増え、労働力の年齢構成のバランスが崩れ、高齢化が急速に進んだことによる。軽工業部門の大企業だけをみると、年齢別賃金カーブは重化学工業部門の大企業とあまり変わらず、変化は中小企業で起っている。このように高齢化の進展した業種や企業では、賃金の年齢別カーブは急速にゆるくなってきている。

〔5104〕年齢別の賃金カーブがゆるやかになるなかで、賃金以外の労働費用や施設、制度面で、企業は労働力の高齢化へどのように対応してきたであろうか。

企業内福祉を労働費用面からみると、企業における付加給付(現金給与以外の労働費用のうち法定福利費、法定外福利費、現物給与、退職金等の費用の合計。募集費、訓練費、その他の費用を除く。)は、50年には現金給与総額に対して全産業で14.9%、製造業で15.3%を占めている。最近の傾向をみると、法定福利費の割合が上昇し、法定外福利費の割合は低下して、その結果、付加給付の現金給与総額に対する割合は47年以降14～15%で推移している(付属統計表第104表)。

第77図 年齢別賃金の推移
(製造業男子, 所定内給与)



資料出所 労働省「賃金構造統計」

(注) 昭和50年の産業中高年齢化指数および産業高齢化指数(付属統計表第103表参照)がともに製造業平均を上回っている業種を「中高年齢化が進んだ業種」、下回っている業種を「中高年齢化が進んでいない業種」とした。

中高年齢化が進んだ業種

食料品, 繊維, 衣服, 木材, 家具, パルプ・紙, 出版印刷, なめしかわ, 窯業土石, その他の製造業。

中高年齢化が進んでいない業種

化学, 石油・石炭, ゴム, 鉄鋼, 非鉄, 一般機械, 電気機器, 輸送用機器, 精密機器。

法定外福利費のうち,これまで最も大きな比重を占めてきたのは住居に関する費用であり,次いで食事に関する費用,文化,体育,娯楽に関する費用,医療に関する費用であった。40年から50年にかけての製造業における変化をみると,住居に関する費用は,40年には法定外福利費の42%を占めていたが,50年においてもなお45%を占め,食事に関する費用も40年から50年にかけて20%近いウェイトを占めている。しかし文化,体育,娯楽に関する費用と医療に関する費用は低下気味に推移している。この傾向は規模別にみると一層顕著であり,中小企業では従来,文化,体育,娯楽に関する費用は法定外福利費の30%近くを占め,労働者1人当たりの支出額は大企業を上回っていたが,最近では22%に低下し,1人当たり支出額も大企業を下回るようになってきている。

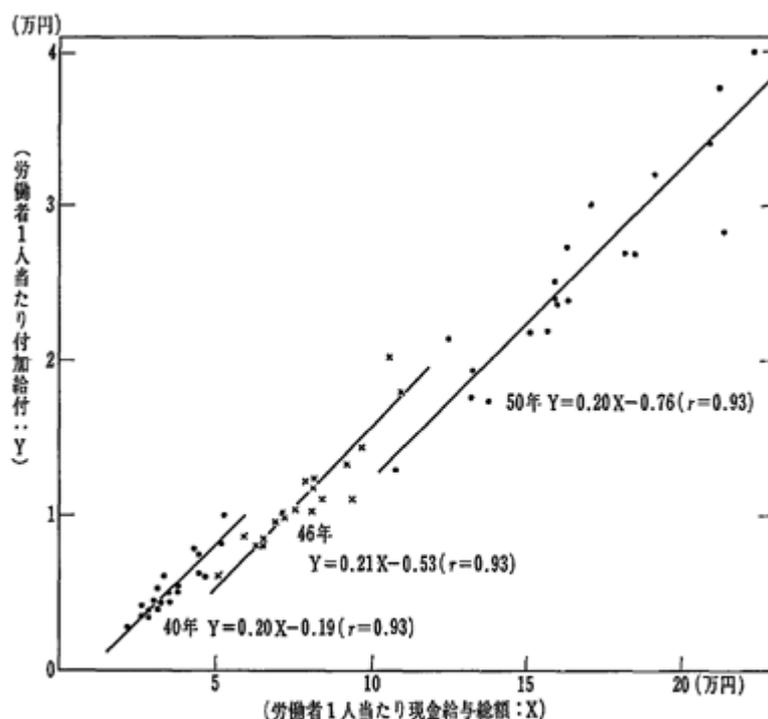
[5105] 大企業では法定外福利費のうち住居に関する費用の割合が高く,持家援助に関する費用を含めた住居関連費用の割合は,5,000人以上の大企業では40年の48%から50年には56%に高まっている。大企業における法定外福利費の最近の変化の1つは,勤労者の財産形成援助費用の上昇である。企業の財産形成援助策としては,従来からも持家援助や団体保険への加入など私的保険制度への拠出が行われてきているが,これに財産形成貯蓄奨励金および給付金,持株援助に関する費用その他を加えた財産形成に関する費用の総額は,50年には法定外福利費の6.7%,5,000人以上の大企業では7.9%に達している(付属統計表第105表)。

[5106] 退職金等の費用は,昭和50年に現金給与総額に対して3.8%(製造業)に達しているが,規模別には300~999人の中規模で4.5%と最も高く,48年以降の傾向をみると,5,000人以上の大企業を除き,いずれの規模においてもその割合が上昇している。大企業で退職金等の費用の割合が低下しているのは,退職金の年金化が進んでいることや,賃金改訂額の退職金基礎給への繰入れ率が低下していることが反映されているとみられる。このように,大企業で勤労者財産形成に関する援助費用の上昇がみられ,また中小企業で退職金等の費用が上昇していることは,労働力の高齢化が企業内福祉面に及ぼした影響の一つの現れである。

[5107] しかしこの付加給付は,賃金水準と強い相関を持っている。法定福利費はもとより,法定外福利費,退職金等の費用も賃金水準が高い業種で高いという相関関係があり,賃金水準が1万円高い業種では,付加給付の水準がほぼ2,000円高いという関係が40年以降50年まで続いている(第78図)。賃金水準が高いのは重化学工業部門の大企業であり,企業内福祉はこうしたどちらかという労働者の高齢化の遅れた企業

第78図 賃金水準と付加給付の相関

第78図 賃金水準と付加給付の相関（製造業）



資料出所 労働省「労働者福祉施設制度等調査」(昭和50年)
「労働費用調査」(昭和40年、46年)
(注) 製造業中分類20業種についての相関

[5108] わが国の付加給付を諸外国のそれと比べると、次のような特徴がみられる。わが国の付加給付の現金給与総額に対する割合は、イギリスやアメリカに比べれば高いが、ヨーロッパ大陸諸国に比べれば低い。ヨーロッパ大陸諸国では法定福利費の割合が高い。

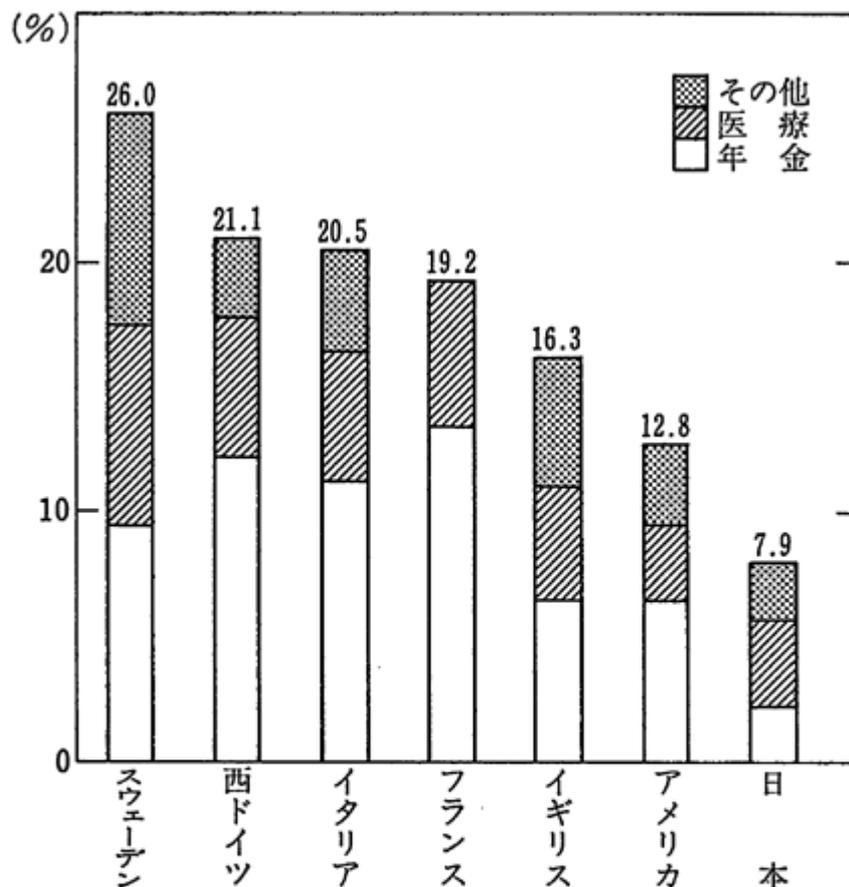
現金給与総額(不就業給を含む)に対する法定福利費の割合は、フランス26%、イタリア36%、西ドイツ18%(いずれも製造業、1972年)であるが、わが国は7%(1975年)でイギリス6%(1973年)、アメリカ6%(1972年)なみであり、法定福利費、現物給付、退職金等の費用を含めた付加給付総額の現金給与総額に対する割合は、フランス36%、イタリア39%、西ドイツ22%、イギリス12%、アメリカ14%に対してわが国は15%となっている。

[5109] 法定福利費の現金給与総額に対する割合を比較する場合に注意を要するのは、それぞれの国の人口構成の高齢化の程度等社会経済的諸条件、社会保障制度の沿革やしくみの違いである。

ヨーロッパ大陸諸国では、わが国に比べて社会保障給付費の規模は大きい、このような相違は主としてわが国ではまだ人口に占める高齢者の比率が低いこと、年金制度が未成熟で本格的な年金を受給している者が少ないことなどによる(第79図)。わが国においても、今後人口の急速な高齢化、年金制度の成熟化に伴って、社会保障給付費の規模は拡大していくものと予想される。これに伴い、社会保障に関する国民の費用負担も高まらざるをえないが、同時に法定福利費の賃金俸給に対する割合も高くなっていくと思われる。

第79図 社会保障給付費の国民所得に対する比率

第79図 社会保障給付費の国民所得に対する比率



資料出所 ILO “The Cost of Social Security 1967—1971”

日本は厚生省大臣官房企画室調べ

(注) 日本は1974年，他は1971年，フランスの年金にはその他を含む。

〔5110〕 法定福利費の割合が高いヨーロッパ諸国についてみると、現金給付(不就業給を含む)が1単位上昇することに伴って増加する付加給付の負担割合は、西ドイツ0.25、フランス0.33、イタリア0.37、オランダ0.35、ベルギー0.28、イギリス0.30と日本の0.20に比べていずれも高い。

〔5111〕 企業内福祉を制度、施設面からみると、その設置率は企業規模によって大きな差がある。日本経営者団体連盟の「人事・労務管理諸制度調査」により、5,000人以上の大企業において、49年に設置率が80%を超える施設、制度をみると、社宅(95%)、独身寮(98%)、借上住宅(83%)、食堂(99%)、売店(84%)、給食補助(97%)、定期券交付(88%)、住宅貸付金制度(86%)、慶弔見舞金(97%)、労災付加給付(89%)、団体生命保険加入(97%)、社内預金(84%)があり、文化・体育・レクリエーション関係では、文体活動総括組織(98%)、文体サークルへの補助(98%)、体育大会(90%)、海の家(81%)、テニス・バレーコート(86%)など勤労者生活のあらゆる分野にわたっている。そしてこれらの制度、施設の多くは既に30年代後半に広く普及していた。

40年代の後半になって設置率が高まった新しい福祉制度には、住宅積立金制度(49年の設置率74%)のほか、提携住宅ローン(53%)、土地分譲制度(23%)、住宅宅地あつ旋相談(59%)、持家の借上げ制度(48%)、利子補給制度(46%)、勤労者財産形成貯蓄制度(25%)、従業員持株制度(60%)など勤労者の財産形成援助施策が目だって

いる。

〔5112〕一方、中小企業においては、これらの福祉施設、制度の設置率は低く、100人未満の企業で49年に設置率が50%を超える施設、制度は、社宅(51%)、独身寮(66%)、借上住宅(51%)、食堂(53%)、定期券交付(71%)、一般貸付制度(58%)、慶弔見舞金(73%)、労災付加給付(56%)、団体生命保険加入(56%)、文体サークルへの補助(53%)、慰安旅行(87%)であり、中小企業で設置率が大企業を上回っているのは、慰安旅行と勤労者財産形成貯蓄(36%)の2つにすぎない。

〔5113〕労働省の退職金制度総合調査によると、50年9月現在ほぼ90%の企業が何らかの形で退職金制度を備えているが、このうち退職年金制度のある企業は、退職一時金制度と併用する企業を含めると全体で33%の企業に及んでいる。現在の企業年金制度は従来の退職一時金制度に年金制度を上乗せしてできたものが多いが、一時金の原資を減らして年金を上乗せしたものもかなり多い。年金の支払準備形態別にみると、適格年金が83%、調整年金(厚生年金基金、以下同じ)が5%、両者の併用5%、非適格年金7%となっているが、大企業では調整年金が39%と多く、適格年金との併用を含めると43%の企業に普及している。年金制度は昭和37年の適格年金制度および41年の調整年金制度の発足によって普及が促されたが、規模別にみると、年金制度を有する企業の割合は、1,000人以上の規模では60%に達するものの、30~99人規模では30%に満たず、普及率は低い。退職年金制度(調整年金を除く)の運用状況をみると、ほとんどが無拠出制で、受給に必要な最低勤続年数は20~25年が51%(大企業では63%)と多く、受給開始年齢は55~60歳が46%、60歳以上が43%を占める。また、年金の受給期間は10~15年が88%と多く、終身年金は10%(大企業では22%)にすぎない。

〔5114〕現在の企業年金制度の1つの特徴は、年金を一時金で取得する選択条件を認めている企業が多いことで、一時金との併給制をとる企業のうち15%、そのうち大企業では40%が一時金化を可能としている。

年金の実質的価値が保全されていないことへの不安や定年年齢が低いこと、住宅の取得や子供の教育などにまとまった出費が必要なことなどから、退職時に年金を一時金で取得する労働者が多い。

II 安定成長下における労働経済の課題

4 高齢化社会と勤労者生活

(1) 企業内福祉と勤労者生活

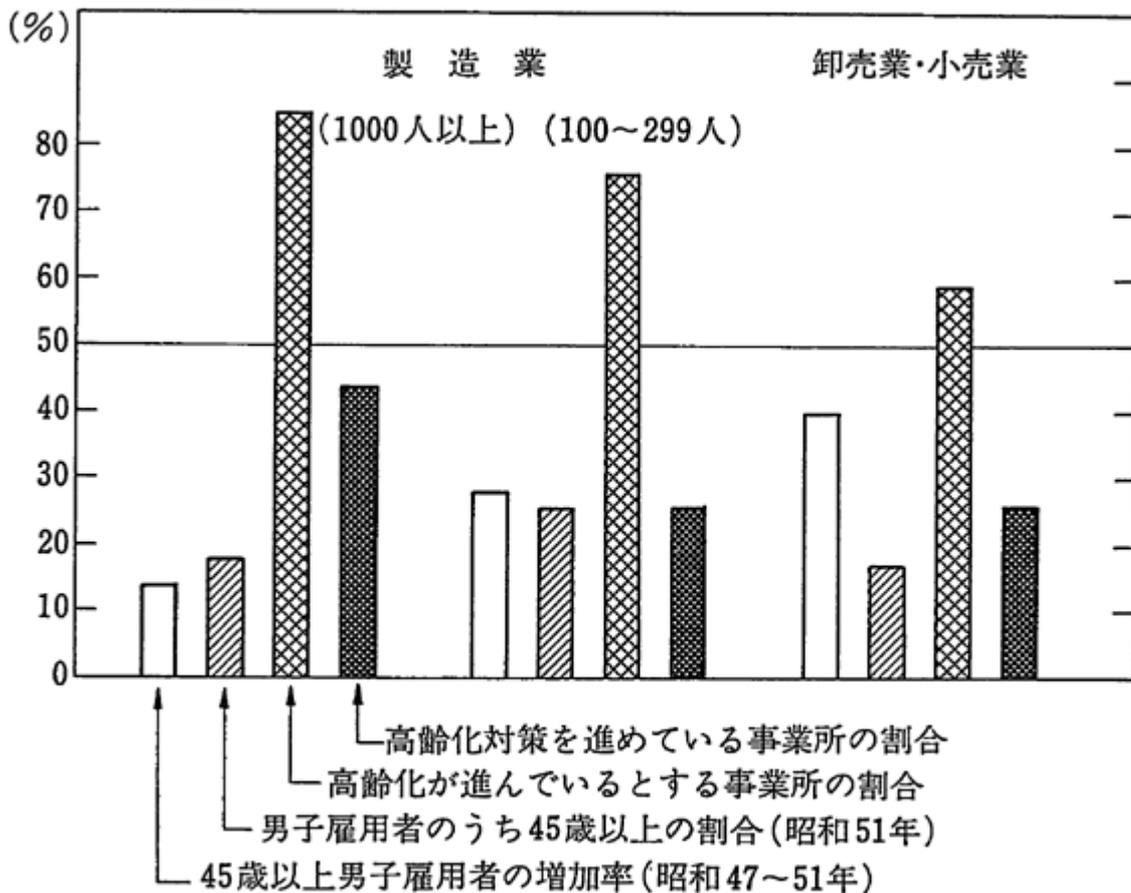
2) 高齢化への労使の対応

〔5115〕今後、労働力の高齢化が急速に進むにつれて、企業は増大する中高年齢者のニーズへの対応を迫られることになる。労働省「労働経済動向調査」（昭和52年2月調査）によると、高齢化が進んでいるとする事業所の割合は、製造業で79%、卸売業・小売業で59%に達している。高齢化に対し、現在対策を進めている事業所は、製造業で33%、卸売業・小売業で25%であり、また現在は進めていないが対策を検討している事業所は、製造業で35%、卸売業・小売業では32%である。

高齢化が進んでいるとする事業所の割合および対策を進めている事業所の割合は、中小企業、軽工業部門よりもむしろ大企業、重化学工業部門で高く（第80図）、企業意識の上では、高齢化は大企業、重化学工業部門で問題となっている。それは大企業、重化学工業部門での中高年齢労働者の増加が、中小企業、軽工業部門より遅れて最近になって現れてきたことや、年功賃金による人件費の上昇、低成長下での中高年齢層の処遇の困難化などが、この部門の高齢化への危機意識を高めているためとみられる。

第80図 高齢化と企業意識

第80図 高齢化と企業意識



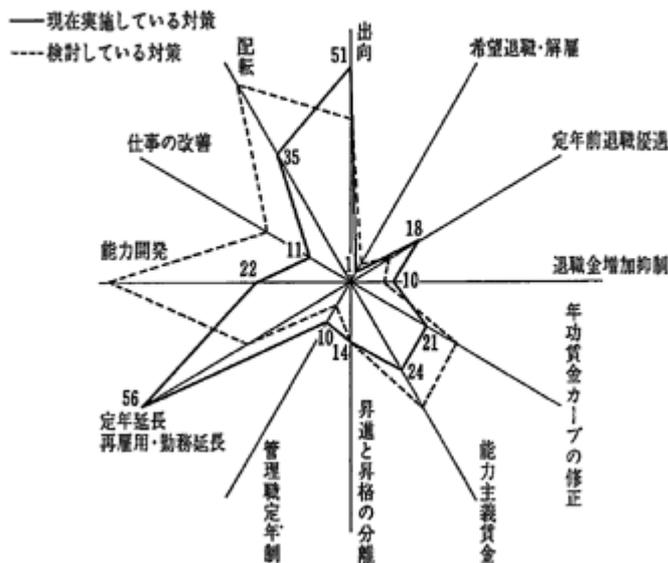
資料出所 労働省「雇用動向調査」
「労働経済動向調査」

[5116] 大企業が現在実施している高齢化対策をみると、「定年延長・再雇用・勤務延長」が最も多く56%に達し、次いで「関連会社への出向」(51%)、「配置転換」(35%)、「能力主義的賃金体系の導入」(24%)、「年功賃金カーブを横ばい又はゆるやかにする」(21%)「能力開発」(22%)などが多い(第81図)。

検討中の対策としては、「能力開発」(58%)、「配置転換」(54%)、「関連会社への出向」(39%)、「能力主義賃金体系の導入」(35%)、「年功賃金カーブの修正」(29%)、「定年延長・再雇用・勤務延長」(29%)が多く、「希望退職募集・解雇」はほとんどない。

第81図 高齢化対策の方法別事業所割合

第 81 図 高齢化対策の方法別事業所割合
(製造業, 規模 1,000 人以上) (単位 %)



資料出所 労働省「労働経済動向調査」(昭和52年2月調査)

このように大企業は、定年延長・再雇用・勤務延長・配置転換により中高年労働力を企業内に温存するとともに、中高年齢者の能力開発や仕事のやり方を中高年齢者向けに改善することによって、中高年齢者を積極的に活用する方向をとるものの、一方では年功賃金カーブの修正、能力主義的賃金体系の導入などにより賃金の見直しを図り、また、関連会社への出向や高年齢労働者の職業転換能力の開発などを図ることによって当面の高齢化に対処しようとしている。

〔5117〕労働省「雇用管理調査」によると、昭和51年1月現在、一律に定年を定めている企業のうち55歳定年制をとる企業は47%、60歳定年制は32%である。そのうち55歳から60歳へ定年を大幅に延長した企業の割合は46～48年の59%から49～50年には17%へと低下している(付属統計表第106表)。

企業規模別に60歳定年制をとる企業の割合をみると、30～99人規模で37%であるのに対して、規模5,000人以上で18%、1,000～4,999人規模で19%と大企業で低い。

なお、男女別に定年を定めている企業のうち、男子の定年を54歳以下としているところは0.4%にすぎないが、女子の定年については54歳以下としている企業が68.6%を占めている。

〔5118〕51年には、55歳定年制をとる企業がはじめて半数を下回るに至ったが、定年延長への道はなお開けわしい。

最近の傾向をみると、低成長下で定年延長のテンポは若干鈍っており、一律定年制をとっている企業のうち定年年齢を延長した企業の割合は46年から48年にかけての3年間に11%であったが、49年から50年にかけての2年間には4%であった。

労働省「高年齢労働者雇用実態調査」(昭和51年6月)によれば、55歳以上の高年齢者を常用労働者として全く雇用していない事業所の割合は18%であり、「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」の雇用率6%の努力目標を達成していない事業所の割合は56%に及んでいる。

規模別にみれば、中小企業では比較的雇用割合の高い事業所が多いのに対して、300人以上の規模では雇用割合6%未満の事業所が70%を超えている。

なお、定年年齢を超える労働者を雇用している事業所の割合は71%で、そのうち「勤務延長者・再雇用者がいる」事業所は10%、「勤務延長者がいる」事業所は39%、「再雇用者がいる」事業所は31%で、大企業では再雇用者を雇用している事業所の割合が高い。

〔5119〕定年延長の阻害要因として、企業は人事の停滞や配置転換が円滑にいかない、職務内容や作業環境が高齢者に適していないなど人事管理上の問題と退職金、賃金支払額の増大など賃金面での問題をあげている(付属統計表第107表)。

今後は、定年延長奨励措置等の施策の拡充を図るとともに、企業において、既に定年延長に関して労働大臣に提出された2つの報告、すなわち賃金研究会の「定年延長と賃金制度について」(昭和47年12月)および雇用政策調査研究会の「昭和50年代の雇用政策」(昭和50年12月)で提言されているような、これまでの年功的な要素の強い賃金退職金制度や人事管理システムの改善を進めることによって定年延長を促進することが必要となろう。

〔5120〕既にこうした視点から高齢化問題への対応を進めている企業が増えてきている。特に賃金については、賃金体系の見直しあるいは退職金制度の見直しができていることが定年延長の大きな阻害要因となっている(付属統計表第107表)が、最近では賃金を年齢給部分と職能給部分に分け、年齢給部分については一定年齢で頭打ちにするなどの方法をとる事例がみられる。労働経済動向調査によれば、「年功賃金カーブを横ばいまたはゆるやかにする」対策を既にとっている事業所の割合は21%、今後とろうとしている事業所の割合は29%に達している。

大企業の退職一時金の支給率は、5年前に比べてかなり低くなっている(労働省「退職金制度総合調査」,昭和50年9月)。長期的にみると定期昇給・ベースアップが自動的に退職金の増額につながるしくみをとる企業の割合が少なくなってきたおり、退職金基礎給への繰入れ率も小さくなっている(中労委「退職金、定年制および年金事情調査」)。

定年延長における退職金制度の取扱いをみると、定年を延長した場合に、延長後の勤務期間を勤務年数に通算しないとするものが4分の1、算定基礎額の上昇抑制・横ばいしないし低下が約半数であり、支給率についても上昇割合を抑制・横ばいしないし低下させるものが約半数と多くなっている(労働省「退職金制度総合調査」)。

〔5121〕定年延長を阻害する人事管理上の問題としては、「職務内容、作業環境が高年齢労働者に適していないため」と「人事が停滞するため」が大きい。大企業では特に人事の停滞をあげる企業の割合が極めて高い(付属統計表第107表参照)が、その対策として、最近「専門職制度」や「管理職定年制」を導入する企業もみられる。

〔5122〕また企業の中には、企業内に中高年齢層対策センターを設けて、中高年齢層の仕事や職場の開発や、中高年齢層向けの成人学級の開設、社外通信教育への援助などによる退職準備計画、中高年齢者の体力づくりなど総合的な対策を進めるところも出てきている。

〔5123〕一方、労働組合は40年代後半以降、賃金引上げ以外の諸要求を多様化させているが、その中で退職金の増額や定年の延長など高齢者の問題に関する要求が高まっている。

労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、労働組合の退職金増額要求提出割合は、昭和46年の22%から51年には41%に高まっている。49年には提出された要求のうち要求通り妥結したものが11%にまで高まったが、その後やや低下し、51年には6%となっていて、要求を一部変更して妥結した割合が33%に高まっている。定年延長要求の割合は、46年の16%から49年には27%に高まり、50,51年には25%となっている。49年には、要求通り妥結が22%、一部変更して妥結が25%にまで高まったが、51年にはそれぞれ8%、14%とやや低下した。

しかし、要求が高まってきたものの、妥結しなかつたり継続交渉となった割合が多く、特に定年延長については、51年には妥結しなかつたものの割合が38%、継続交渉となったものの割合が35%と高く、問題の難しさを示している。

〔5124〕わが国の企業内福祉は、大企業を中心に多様な分野にわたって行なわれているが、中高年齢層に対する対策はまだ遅れている。これは大企業では労働者の高齢化が比較的遅れているということにもよろう。しかし、今後あらゆる部門で労働力の高齢化が進むと考えられ、これに対して労使は本格的な取組みをみせるものと思われる。

企業内労働力の高齢化のテンポと中高年齢労働者のニーズ、そして労使の取組み方いかんが、今後の賃金や

付加給付のあり方に大きな影響を及ぼすことになろう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 安定成長下における労働経済の課題

4 高齢化社会と勤労者生活

(2) 中高年齢労働者の生活構造

1) 勤労者家計消費の変化

〔5201〕昭和40年代を通じて勤労者世帯の消費の高度化が進んだ。勤労者世帯の消費支出は、昭和40年から50年にかけての10年間に3.4倍に増大した。この間の消費支出構成の変化をみると、食料費の割合(エンゲル係数)は、40年の36%から50年には30%に低下し、食料費以外の費目(住居、光熱、被服、雑費)への支出割合が高まった。とりわけ、雑費は40年の38%から50年には46%へ上昇した。こうした変化は、勤労者生活の質が全体として向上したことを示している。

〔5202〕この10年間に起きた大きな変化は、中高年齢層世帯で世帯人員が減少したなかで消費の高度化がみられたことである。40年に約40%を占めていた5人以上世帯は、50年には約4分の1に低下し、4人以下の世帯が増えている。このように世帯人員が減少した要因の一つは、核家族化が進行したことである。国勢調査でみると、核家族世帯は40年代を通じて増加し、普通世帯に占める割合は、50年には64%に達した。

〔5203〕核家族についても、中高年齢層世帯での世帯人員の減少が進んだ。核家族勤労者世帯(夫婦または夫婦と未婚の子供から成る勤労者世帯)の平均世帯人員は、若年層(世帯主が20歳代)、中年層(30~44歳)では横ばいないし微増しているのに対し、中高年齢層(世帯主45~59歳)で大きく減少している(第82図)。

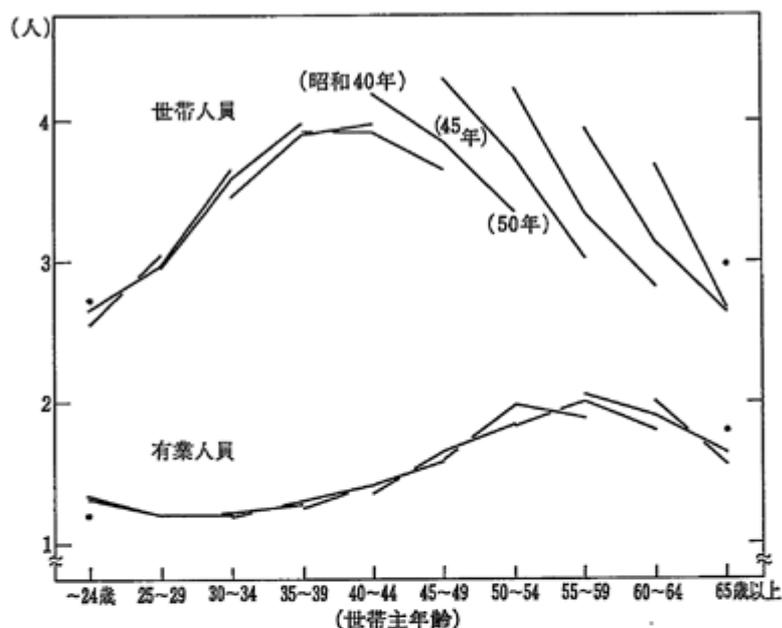
中高年齢層での世帯人員の減少には、過去における出生の動向が大きな影響を与えている。出生動向をみると、年間出生児のうち出生順位第3児以上の占める割合は、昭和25年には48%、30年には41%であったが、それ以降20%台から10%台へと低下して、最近ではほとんどの家族が子供は2人までという状態が定着した。

〔5204〕夫の年齢50~54歳層の平均世帯人員が40年の4.2人から50年には3.4人へ、45~49歳層では4.3人から3.7人へと大きく減少したのは、核家族世帯の内部でも、夫婦と子供3人という家族形態が夫婦と子供2人へという状態に変わったこととあわせて、高等教育機会や雇用機会の都市への集中から世帯分離の動きが促されたためとみられる。

〔5205〕勤労者世帯の家計消費支出は、子供の成長とともに増大し、ある年齢層で頂点に達し、それを過ぎると減少していく。この消費支出のヤマは、核家族勤労者世帯全体でみると、40年には50~54歳層にあったが、45年には45~49歳層に移った(第83図)。

第82図 コーホートでみた世帯人員と有業人員の推移

第 82 図 コーホートでみた世帯人員と有業人員の推移
(核家族勤労者世帯)

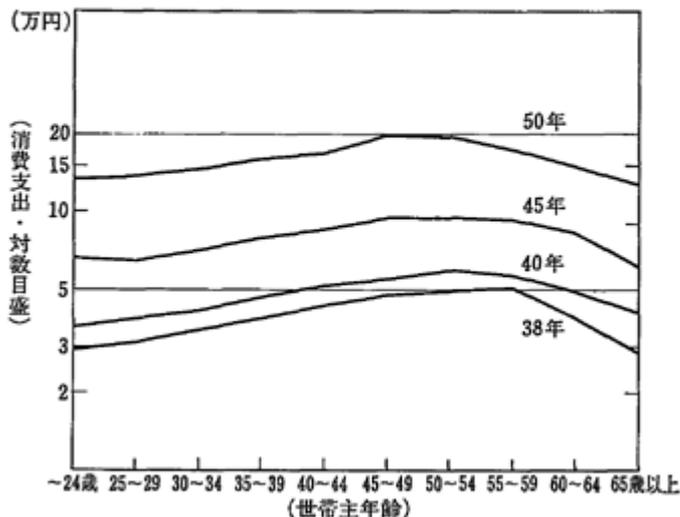


資料出所 総理府統計局「家計調査」

- (注) 1) 「核家族勤労者世帯」とは、夫婦のみまたは夫婦と未婚の子供のいる世帯で、夫が世帯主である勤労者世帯。以下の図も同じ。
- 2) コーホート (Cohort) とは同時出生集団のことで、例えば昭和50年の50～54歳層は、45年には45～49歳層、40年には40～44歳層に当たるが、このような同時出生集団について世帯人員と有業人員が40年から50年にかけての10年間にどのように変化してきたかを折線で示したものである。
- 3) 縦軸上の比較によって、5年前あるいは10年前の同一年齢層との世帯人員あるいは有業人員の違いを知ることができる。

第83図 世帯主年齢別家計消費支出

第 83 図 世帯主年齢別家計消費支出
(核家族勤労者世帯)



資料出所 総理府統計局「家計調査」

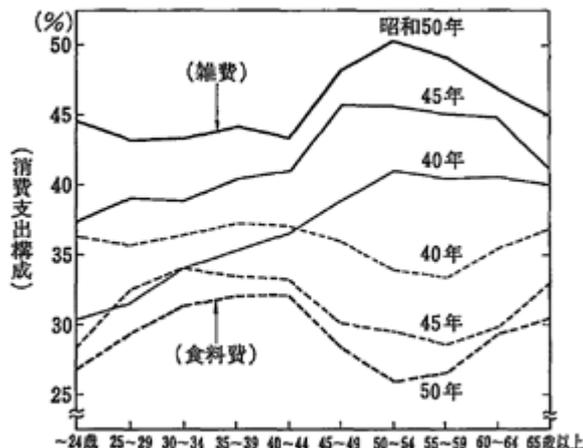
〔5206〕このような変化を消費支出の費目別にみると、食料費と被服費の支出額は45～49歳層で最も大きく、光熱費と雑費の支出額は50～54歳層で最も大きい。消費支出のヤマが移動したのは、世帯主年齢50～54歳層の世帯の世帯人員が減少したため、その分だけこの世帯層で食料費と被服費の支出割合が低下したことが大きく影響しているとみられる。

〔5207〕世帯の消費内容は所得の上昇と家族のライフ・ステージの変化に応じて変わるが、世帯形成の最初の段階で重点が置かれる費目は住居費であり、世帯主の年齢が高まるにつれて食料費、被服費へ、次いで雑費へと重点が移っていく(参考資料7「家計消費支出の費目別集中度」参照)。

食料費と雑費について年齢別に支出割合の変化をみると、40年代を通じてどの年齢層でも食料費の割合は低下し、雑費の割合が上昇しているが、40年当時にみられた雑費支出の割合が年齢とともになだらかに上昇していく傾向はみられなくなり、最近では雑費の支出割合は45歳以上の中高年齢層で急激に上昇している(第84図)。

第84図 家計消費に占める食料費と雑費の割合

第 84 図 家計消費に占める食料費と雑費の割合 (核家族勤労者世帯)



資料出所 総理府統計局「家計調査」

〔5208〕こうした変化はやはり世帯人員の変動によるところが大きい。45歳以上の中高年齢層では5年前あるいは10年前の同一年齢層に比べて世帯人員は大きく減少しているのに対して、25～44歳層では世帯人員は5年前あるいは10年前の同一年齢層に比べてむしろ微増しており(第82図)、それが生活必需的色彩の濃い食料費の支出に対しては引上げ要因、随意的な費目が多い雑費の支出に対しては引下げ要因として働いた。30～44歳の中年層世帯の食料費支出は、50年においてもなお30%を超え、食料費の中の多様な費目に重点的に支出が行われている(参考資料7「家計消費支出の費目別集中度」参照)。

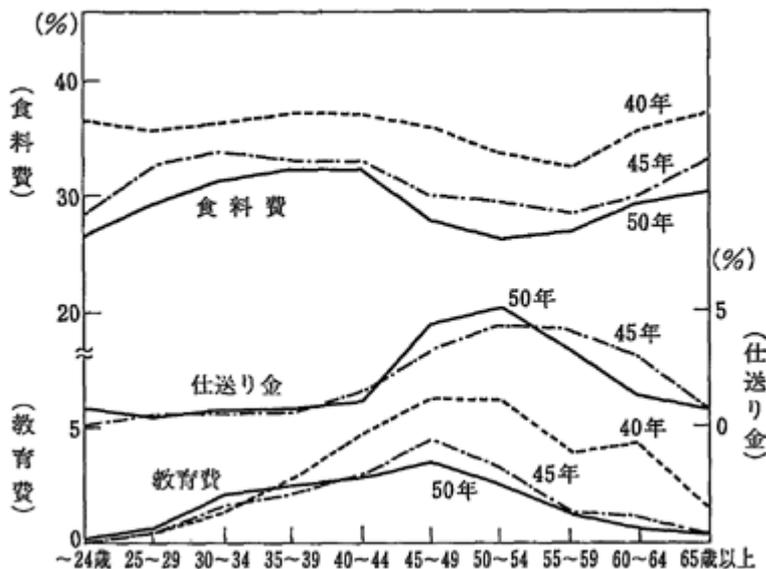
〔5209〕雑費の支出を年齢別にみると、若年層世帯では自動車等関係費、中年層世帯では教育費や教養娯楽費、中高年齢層世帯では教育費、仕送り金、交際費に重点が置かれている(参考資料7「家計消費支出の費目別集中度」参照)。

〔5210〕いま、核家族世帯において昭和30年を境に第3児の出生がとまり、夫婦と子供3人の状態が夫婦と子供2人に移り変わる単純なモデルを想定し、人口動態統計による平均結婚年齢、夫と妻の年齢差、平均出産年齢のデータをもとに、その後の世帯の状態を夫の年齢層別に推定してみると、40歳未満層については、40年代前半と後半を比較して、世帯の出来事にはそれ程差はない。これに対し40歳以上の年齢層については、人員構成の変化により、40年代の前半と後半とでは出来事が異なっている。例えば45～49歳層では、40年代の前半には第2児、第3児の高校入学と第1児と第2児の大学入学が重なったが、40年代の後半になると、出来事は第2児の高校入学と第1児、第2児の大学入学と少なくなっている(付属統計表第108表)。

このような中高年齢層世帯の出来事の差は、この世帯における教育費への支出割合を低下させた。40年から50年にかけて世帯主の年齢別にみた教育費の支出割合は、相対的に若い年齢層へと移ってきている。しかし、なおピークは45～49歳層にあり、その支出割合は高い。さらに形を変えた教育費ともいえる仕送り金は45～49歳、50～54歳層で教育費を上回っており、支出割合がむしろ増加してきている(第85図)。

第85図 食料費、教育費、仕送り金

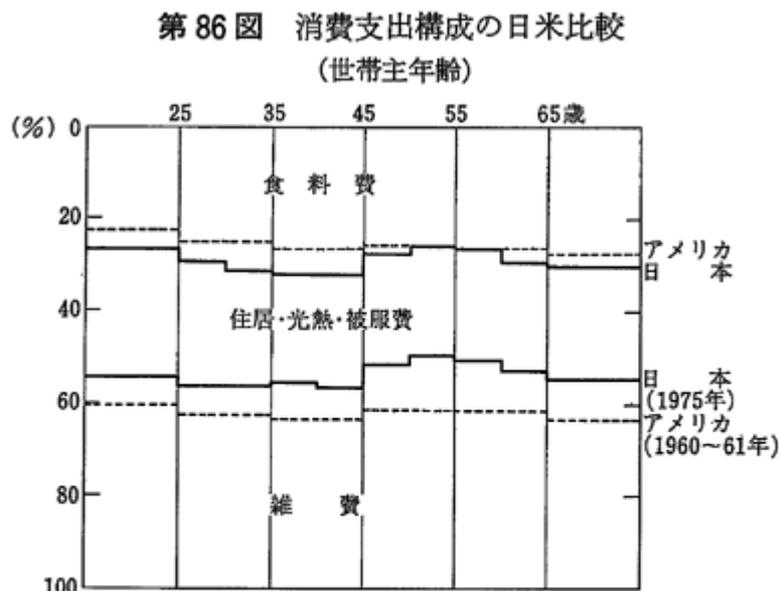
第 85 図 食料費、教育費、仕送り金
(消費支出に占める割合)



資料出所 総理府統計局「家計調査」

〔5211〕消費構造は、国により生活様式や社会保障制度のしくみなどが異なるため直接的な国際比較は困難であるが、わが国は教育費の支出割合が国際的にみても高い反面、自動車等関係費や教養娯楽費を重点的に支出する年齢層の幅が狭いなどの特徴がある。また中年層での食料費支出の割合や中高年齢層での雑費支出の割合が高く、年齢による支出割合の変化が相対的に大きいことがうかがわれる(第86図)。

第86図 消費支出構成の日米比較



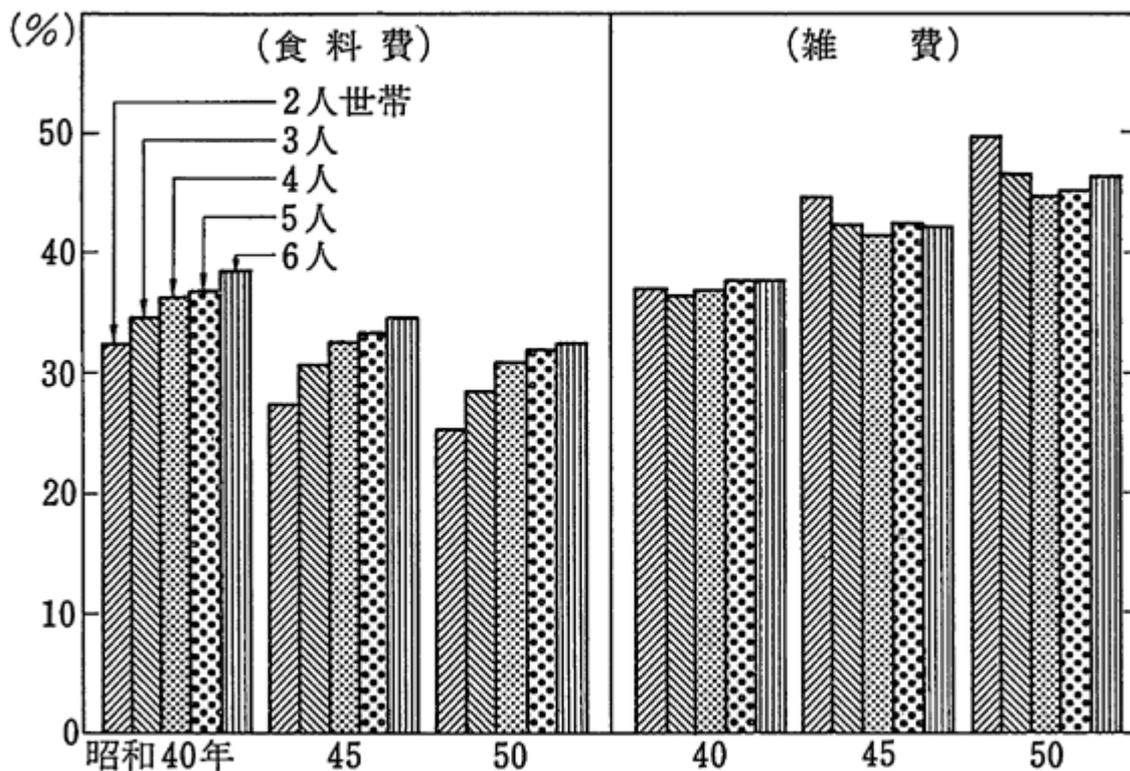
(注) アメリカの消費支出構成は日本の家計調査の費目分類に組みかえたもの。

〔5212〕世帯の規模が大きくなるにつれて家計消費支出が増えていく傾向は各国とも共通しているが、一方所得水準が上昇すれば、エンゲル係数が低下するとともに、世帯規模の拡大が食料費の増加に及ぼす影響は相対的に小さくなり、個人サービスや教養娯楽、教育といった雑費や被服費に向けられる支出の割合が大きくなっている(付属統計表第109表)。わが国では従来から世帯人員の増加とともに食料費の支出割合が上昇していく傾向がみられ、この傾向は最近でも変わらない(第87図)。

このように世帯人員が増えれば、消費の高度化のテンポが鈍化するという可能性があるが、これまでの実態をみると中高年齢層世帯では世帯人員が急速に減少したため消費の高度化が可能であった。

第87図 世帯人員別にみた食料費と雑費の支出割合

第 87 図 世帯人員別にみた食料費と雑費の支出割合



資料出所 総理府統計局「家計調査」

II 安定成長下における労働経済の課題

4 高齢化社会と勤労者生活

(2) 中高年齢労働者の生活構造

2) 家計収入の変化

〔5213〕 以上のような変化をみせた家計消費支出がどのようにまかなわれてきたかについて勤労者世帯の収入構造をみると、世帯主収入は、昭和40年から50年にかけての10年間に3.7倍に上昇した。

この間の核家族勤労者世帯の年齢別にみた世帯主の収入の伸び率は、40歳未満層3.7～3.9倍、45～49歳層4.0倍、50～54歳層3.5倍、55～59歳層3.4倍、60～64歳層3.3倍、65歳以上3.2倍であった。

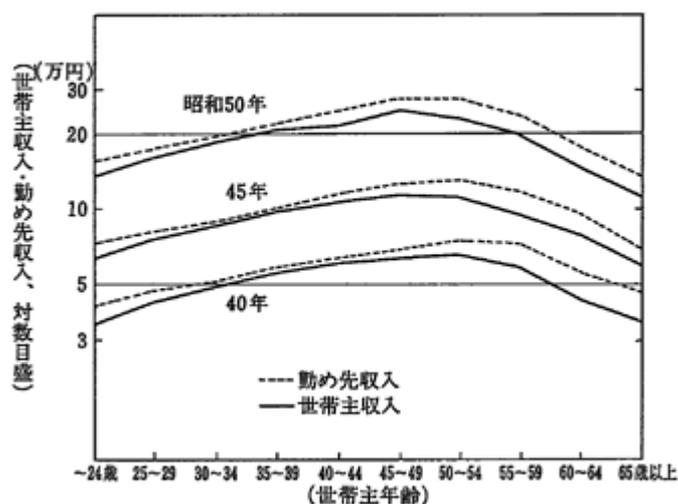
そして、世帯主収入のピークは40年には50～54歳層にあつたが、45年以降は45～49歳層に移った。

〔5214〕 一方世帯主収入と妻その他の世帯員収入を合わせた勤め先収入のピークは、50年になって45～49歳層に移ったが、50～54歳層との差はほとんどなく、勤め先収入でみるかぎり世帯所得は50～54歳層まで世帯主の年齢とともに上昇している(第88図)。

〔5215〕 昭和38年以降50年にかけての世帯主収入の上昇率は、名目で年率13%、実質で5%であった。しかし世帯人員別にみた場合、世帯規模が大きいほど世帯主収入の上昇率は低く、2人世帯の名目14.7%(実質6.3%)の上昇率に対して3人世帯では13.6%(5.3%)、4人世帯では13.5%(5.2%)と上昇率は小さくなっている。一方ほぼ同じ期間に、アメリカの生産労働者の税引後所得は名目で年率6%、実質で2%の上昇であったが、世帯規模別にみると、2人世帯の上昇率5.3%(実質1.7%)に対して3人世帯5.5%(1.9%)、4人世帯5.9%(2.3%)と世帯規模が大きいほど所得の上昇率は大きかった(第89図)。世帯主の年齢が高くなるにつれて世帯規模は大きくなると考えられるが、事実世帯主の年齢別の収入格差はアメリカでは最近拡大している。このようにアメリカでは、所得の上昇率は低かったが、この間中高年齢層の所得は着実に上昇し、年齢間格差はむしろ拡大したのに対し、わが国では所得の上昇率が大きく実質所得の伸びも大きかったものの、若年層ほど所得の上昇率が大きく中高年齢層ほど小さいために、年齢間所得格差は縮小するという構造変化を伴っていた。

第88図 世帯主年齢別家計収入

第88図 世帯主年齢別家計収入
(核家族勤労者世帯)

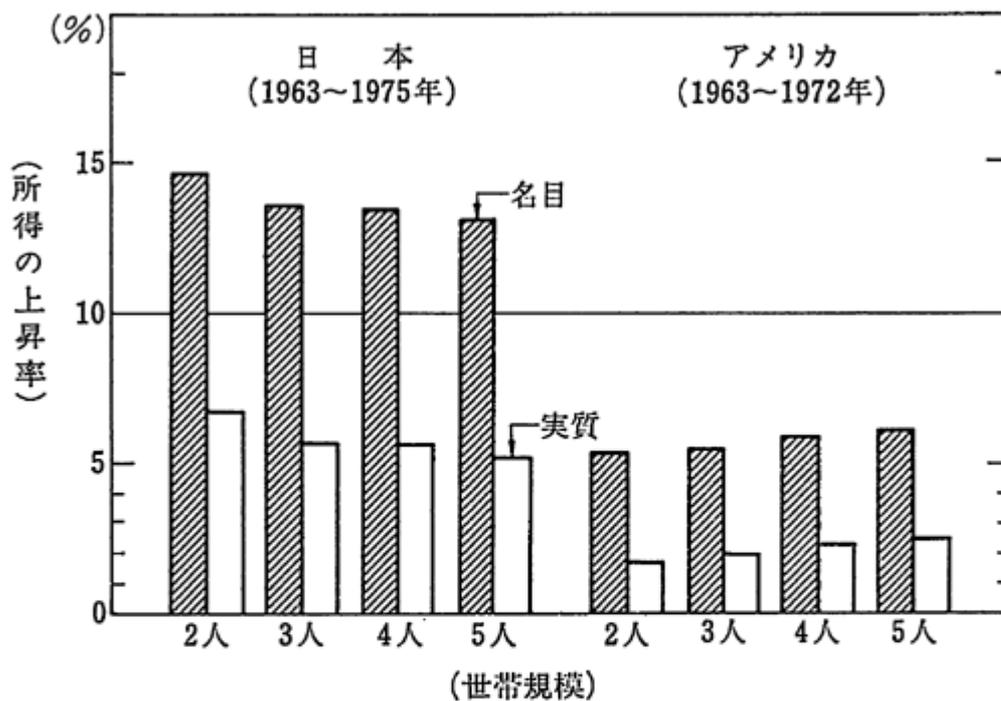


資料出所 総理府統計局「家計調査」

〔5216〕支出と収入の増加をコーホートでみると、消費支出は40年代の前半よりも後半に大きく伸びているが、特に50歳未満の層での伸びが大きかった。世帯主収入も40年代の後半には前半よりも伸びているが、45歳以上の中高年齢層、60歳以上の高齢層では40年代後半になって世帯主収入の伸びは消費支出の伸びを下回っている。他方、妻その他の世帯員の収入を合わせた世帯全体としての所得である勤め先収入は世帯主収入を上回って伸びている(第90図)。

第89図 世帯規模別所得上昇率の日米比較

第89図 世帯規模別所得上昇率の日米比較 (年率)

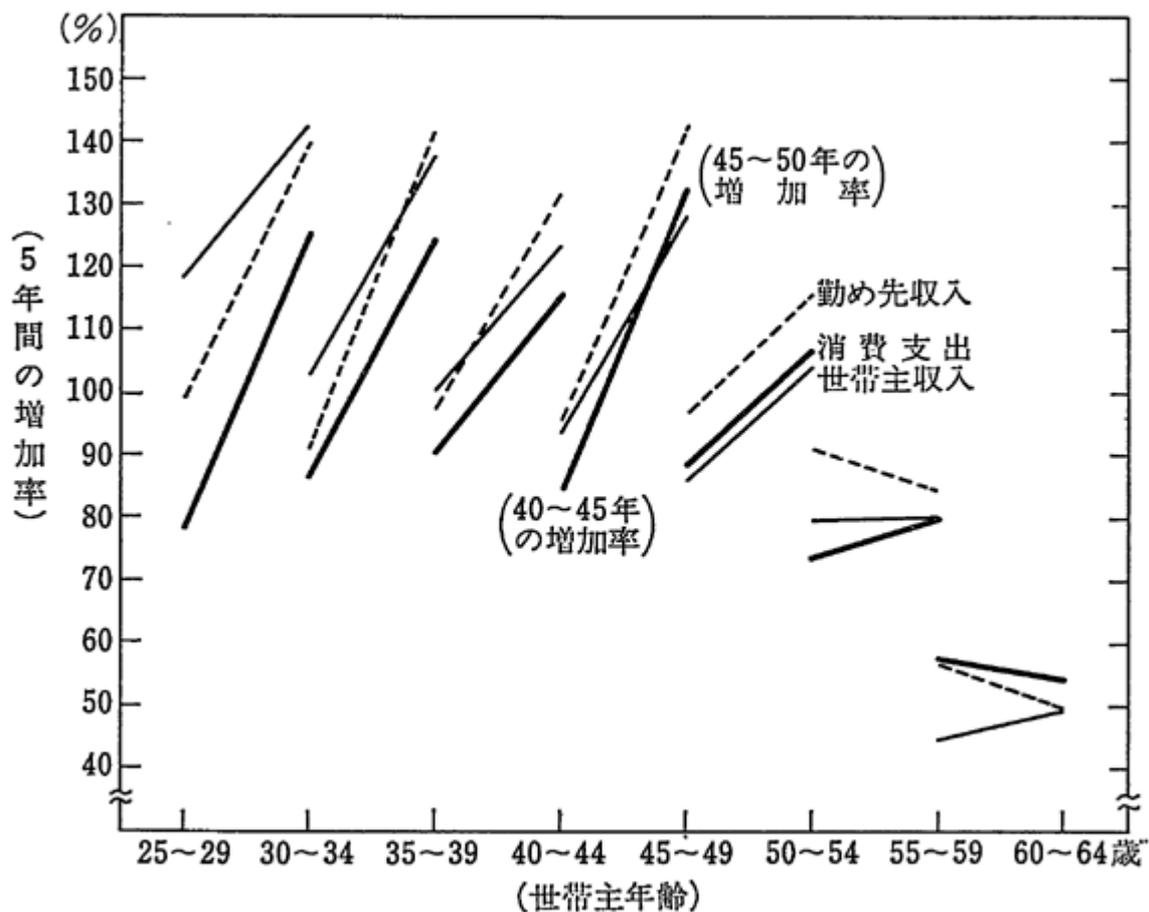


資料出所 日 本 総理府統計局「家計調査」
 アメリカ 労働省“Monthly Labor Review”
 (1974年4月)

(注) 日本は勤労者世帯の世帯主収入の上昇率，アメリカは生産労働者世帯の夫の税引後所得の上昇率。

第90図 コーホートによる収入と支出の増加率

第90図 コーホートによる収入と支出の増加率
(核家族勤労者世帯, 昭和40~50年)



資料出所 総理府統計局「家計調査」

[5217] 65歳以上層の世帯については、世帯主収入も勤め先収入も伸びが鈍って消費支出の伸びを下回っている。この世帯の世帯主収入の水準は、40年には若年層とほぼ同じであったが、40年代を通じて若年層を下回るようになってきている(第88図)

II 安定成長下における労働経済の課題

4 高齢化社会と勤労者生活

(2) 中高年齢労働者の生活構造

3) 貯蓄と負債

〔5218〕昭和40年代を通じて消費支出のヤマは50歳代前半の世帯層から40歳代後半の世帯層へ移った。今後こうした傾向が引き続くかどうかは、中高年齢層における生活構造がどのように変化するかによって決まろう。

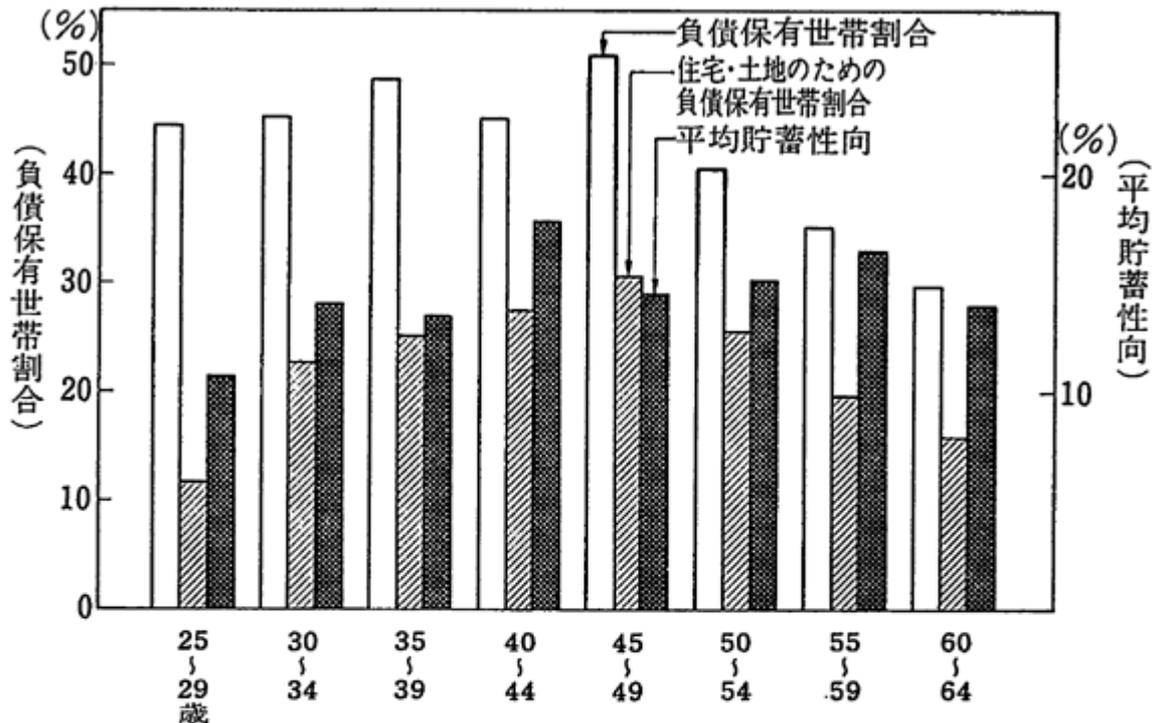
〔5219〕ところで、消費支出以外の支出は中高年齢層世帯を中心に増えている、特に住宅ローンなどの返済額は45～49歳層で最高となっている。平均貯蓄性向(貯蓄純増/可処分所得)も、中高年齢層世帯では昭和40年の10～12%から最近では15～18%に高まっている。

貯蓄増強中央委員会調べによる貯蓄目的をみると、「病気や不時の災害に備える」という各年齢層に共通した目的に加えて、中年以上層では「子供の教育費や結婚資金」、「土地家屋の買入れや新增改築」、さらに「老後の生活のため」が多いが、年齢別にみると30歳代では「土地家屋の取得」、40歳代では「子供の教育費や結婚資金」、50～60歳代では「老後の生活のため」が多くなっている。昭和50年1年間に引き出された貯蓄の用途でみると、30歳代では、「自動車や家具」、40歳代では「土地家屋」、50歳代では「子供の教育費や結婚資金」、60歳代では「医療費」などが多い。

〔5220〕貯蓄動向調査によると、51年年末の負債保有世帯の割合は、高年齢層を除く各年齢層で40%を超えているが、住宅、土地のための負債保有割合は45～49歳層の31%が最も高く、50～54歳層でも26%と高い。49～51年の間に住宅を購入、新築した持家勤労者世帯では平均300万円を超える負債額がある(第91図)。また、非持家世帯でも3年以内に住宅、土地の購入計画がある世帯は平均353万円の貯蓄を持ち、持家世帯でも建築計画がある世帯では500万円を超える貯蓄を持っている。

第91図 貯蓄と負債

第91図 貯蓄と負債



資料出所 総理府統計局「貯蓄動向調査」(昭和51年)

” 「家計調査」(50年)

- (注) 1) 負債保有世帯割合は全国勤労者世帯 (51年)
 2) 平均貯蓄性向は核家族勤労者世帯 (50年)

$$\text{平均貯蓄性向} = \frac{\text{貯蓄純増}}{\text{可処分所得}} \times 100$$

[5221] このように貯蓄や負債は、住宅費や教育費の繰り延べといった性格が強く、中高年齢層世帯の生活から貯蓄と負債を切り離して考えることはできない。貯蓄と負債返済を中心とした実支出以外の支出のヤマは、消費支出のヤマが45～49歳層に移行した後も50～54歳層にとどまっている。

[5222] 今後労働力の高齢化が進み、勤労者世帯における中高年齢層の比重が高まると、消費に占める中高年齢層の比重は量的にも現在以上に高まるものとみられる。昭和20年代初めのベビーブーム期に生まれた世代は現在25～29歳層であり、このピークが中高年齢層に達する昭和70年頃まで中高年齢層の世帯数は徐々に増えていくものとみられる。

40年代後半にみられたような消費の拡大と高度化が進むかどうかは、今後各年齢層で生ずる出来事と所得の状況、消費態度の変化によるが、30年代以降現在までの出生動向からみるかぎり、夫の年齢50歳頃に第1児が大学を卒業するという状態がここしばらくは続くものとみられる(付属統計表第108表参照)。したがって今後の50～54歳層の生計費負担は、50年当時の夫婦と子供3人の5人世帯が一般的であった50～54歳層に比べれば軽減されるが、45～49歳層については、第1児と第2児が大学へ入学する年齢層に当たっており、大学短大進学率が50年の38%からさらに高まることになれば、生計費負担は、50年当時の45～49歳層に比べてむしろ重くなることになろう。

今後安定成長下で、高度成長期ほどの大幅な世帯主収入の伸びが期待できないとすれば、また年齢別賃金カーブの緩和が引き続くとすれば、中高年齢層世帯での消費の拡大と高度化を可能にするのは勤め先収入の増加であり、小規模核家族世帯が常態となる今後においては、定年の延長などによって就業機会を確保することが課題となろう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare