

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

〔3101〕わが国は今後急速に高齢化社会へ移行しようとしている。こうした変化に多方面からの対策が要請されるが、雇用面での対応は最も重要でかつ緊急の課題であるといえよう。

最近、企業で定年延長への取組みが進んでいる。こうした動きは、わが国の企業が第1次石油危機後の雇用調整期をようやく脱することができたことや、また労使の間で、目前に迫った高齢化社会への対応が焦眉の急であるとの考えが広がってきたからである。多くの産業、企業の労使の間で、定年延長あるいは再雇用、勤務延長といった雇用延長についての話合いが活発化し、そして、雇用延長のために、従来の賃金、人事管理上の制度や慣行を見直す動きが出てきている。

以下では、まずわが国の高年齢者の就業分野について国際比較を行うことによって、高年齢者の就業機会確保の可能性を検討しよう。そして、最近企業で定年延長に伴ってとられている賃金や人事管理上の見直しの実態を、個々の実例を紹介しながら明らかにするとともに、最近、労働省が行った「定年到達者調査」にもとづいて、定年延長とならんで、実質的に高年齢者の雇用と生活の安定に役立っているとみられる再雇用、勤務延長制度の実態や高年齢者の就業意識について明らかにしよう。

Ⅱ わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

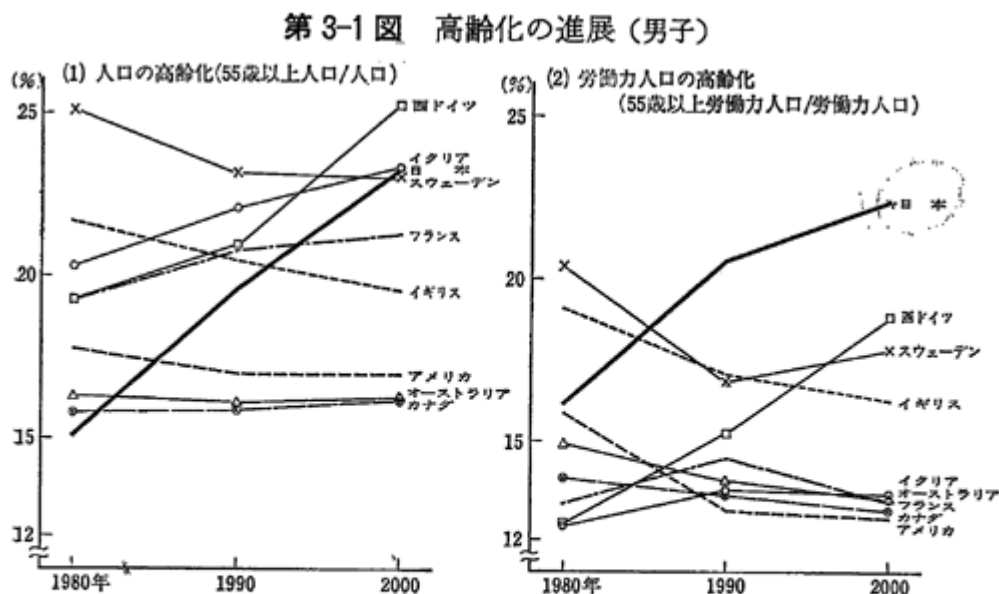
3 高齢労働者増加への対応

(1) 国際比較からみた高齢者の就業構造

1) 概観

〔3102〕男子について55歳以上人口比率をみると、現在わが国は15%で、20%前後の水準にある欧米先進諸国に比べてなお低い。しかし、わが国の人口は今後急速に高齢化し、この比率は20年後には23%となつて、西ドイツ、スウェーデン、イタリアなどと並ぶ水準に達すると予測されている。加えて、わが国では高齢者の労働力率が高いから、労働力人口の高齢化は著しく、労働力人口のうち55歳以上層の占める割合は、高齢層の労働力率の変動如何によって多少の幅はあるが、現在の16%から10年後には20%、20年後には20%を超えるとみられ、18%前後の西ドイツ、スウェーデン、イギリス、13%台のアメリカ、フランス、イタリアを上回るとみられている(第3-1図、付属統計表第3-1表、参考資料3-1「1950～2000年労働力人口の推計方法等」参照)。

第3-1図 高齢化の進展



資料出所 ILO “1950-2000 Labour Force”

(注) 厚生省人口問題研究所の推計によるわが国の55歳以上の人口の割合は1980年15.3%、1990年20.2%、2000年24.0%である。

〔3103〕わが国でも高齢者の労働力率は長期的に低下しているが、その、テンポは欧米諸国に比べて小さく、60歳以上層の労働力率は世帯類型の如何を問わず高い。

高齢者の就業動機で最も多いのは経済的動機である。こうした動機による就業希望者の割合は、55～59歳層で90%、60～64歳層で81%、65歳以上層でも65%を占める(付属統計表第3-2表)。65歳以上層世帯の収入に占める稼得所得の割合は、わが国では44%であるが、アメリカでは30%、西ドイツでは18%、イギリスで

は25%である(資料:厚生省「昭和54年国民生活実態調査」および労働省「昭和53年労働経済の分析」参考資料116頁～120頁参照)。

〔3104〕わが国の高年齢者の雇用者比率は55～59歳層で61%,60～64歳層で53%である。欧米先進諸国では,この比率は80%前後であるから,わが国はかなり低い。これは高年齢者に1次産業就業者が多いためである。もともと雇用者であった層が,高齢化に伴って自営業主へに移る割合はそれほど高くなく,定年に伴う労働移動が大幅であるにもかかわらず雇用者比率はそれほど低下しない。定年退職者は企業間を移動するが,その多くは引続き雇用者として就業している。しかし,わが国ではなお高年齢者が十分に活用されていないため高年齢者の失業率が高い。

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(1) 国際比較からみた高年齢者の就業構造

2) 高年齢者の就業構造

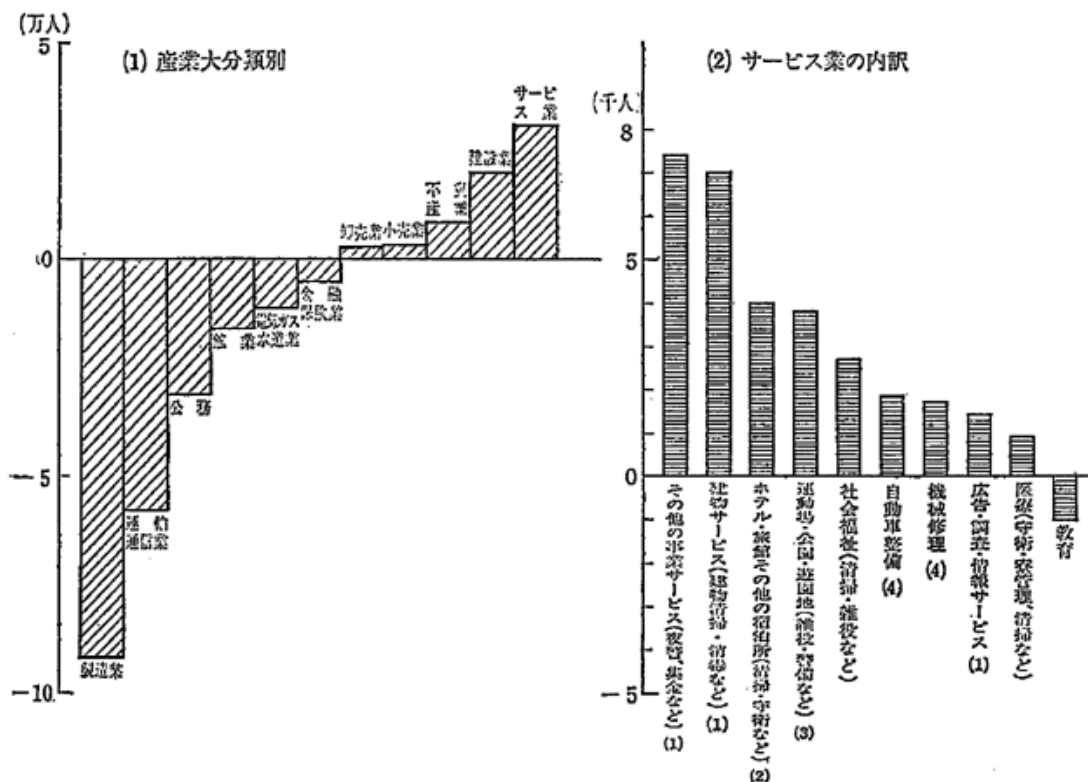
〔3105〕国際比較によって年齢別に労働者の産業別就業構成をみると、アメリカ、西ドイツでは25～59歳層と60～64歳層でほとんど差がない（付属統計表第3-3表）。就業分野が大きく変化するのは65歳以降である。これに対し、わが国では55～59歳層で、運輸、通信業、電気・ガス・水道業の割合がかなり大きく低下し、製造業、公務の割合も低下する。一方、サービス業の割合は上昇する。60～64歳層では前者の割合がさらに低下し、サービス業、卸売・小売業などの3次産業ないし建設業の割合が高まる。これは、多くの企業で定年年齢が55～59歳の間に設定されていて、定年を機に労働者の産業間移動が行われるためである。

〔3106〕このような状況は、50～54歳層が55～59歳層になったときの産業別就業者の増減状況に顕著に現われている。55歳を境に、労働者が大量に減少する産業は、製造業、運輸、通信業、公務、電気・ガス・水道業、金融保険業であり、労働者が増加する産業は、建設業、対事業所サービス・修理業、不動産業、卸売・小売業、娯楽業、社会福祉、対個人サービス業などである（第3-2図）。対事業所サービス・修理業のなかでは建物サービス（ビル清掃、車輛清掃など）、その他の事業サービス（夜警、集金など）の増加が大きく、そのほか広告、調査、情報サービス、自動車整備、機械修理業でもかなり増加している。また娯楽業で増えているのは運動場・公園・遊園地（清掃・花木の手入れ等の雑役、警備、駐車場管理、遊戯施設の保守整備など）、対個人サービス業で増えているのはホテル・旅館・その他の宿泊所（清掃、守衛など）である。60～64歳層では、減少は教育でも目立つようになり、対事業所サービス修理不動産、娯楽の各産業では引続き労働者が増加する（付属統計表第3-4表）。

アメリカでは、60年代にサービス業ないしサービス関連職業で高年齢者の移動による増加がみられたが、1970年代には高年齢者の引退率が高くなったこともあって、高年齢者の産業間、職業間移動はほとんど認められなくなった（付属統計表第3-4、3-6表）。

第3-2図 55歳を境とする産業別就業分野の変動(1970～75年,男子)

第3-2図 55歳を境とする産業別就業分野の変動(1970~75年, 男子)



資料出所 総理府統計局「国勢調査」1970, 1975年。

- (注) 1) 「55歳を境とする就業分野の変動」とは1970年に50~54歳であった者が、1975年に55~59歳になったときの産業別就業者の増減数(1975年55~59歳の各産業別就業者-1970年50~54歳の各産業別就業者)である。
- 2) サービス業の内訳中(1)は対事業所サービス, (2)は対個人サービス, (3)は娯楽, (4)は修理業に分類される。

[3107] アメリカでは、高年齢者は通常年金受給による引退まで同一企業にとどまり、65歳以降の就業分野の変化も、労働者の産業間移動によるというよりは、2次産業を中心とした労働者の引退の結果である。日本とアメリカについて年齢別に移動率をみると、アメリカでは年齢とともに転職率(在職者のうち過去1年間に企業を変わった者の割合)が低下し、55~64歳層では3.4%と低い。わが国の離職率(1月1日現在の在籍労働者に対する年間離職者の割合)は、若年層では高いがその後低下し、45~54歳層では6.6%であるが、55~64歳層では25.0%と高まる(付属統計表第3-5表)。

[3108] 定年を機に高年齢者が転職することは、職業別就業構造の変化にも現われる。職業別就業者の増減状況を50~54歳層が55~59歳層になったときの変化でみると、技能工、生産工程従事者、管理的職業従事者(管理的公務員、駅長・区長などその他の管理的職業従事者)、運輸通信従事者、一部の保安職業従事者(警察、消防など)、採鉱・採石従事者は大幅に減少している。一方、一部の保安職業従事者(看守、守衛)、サービス職業従事者(清掃員、ビル・駐車場管理人、下宿アパートの管理人・舎監など)、単純労働者、販売従事者(外交員、不動産仲介人・売買人)では大幅に増えている。また、55~59歳層が60~64歳層に達したときにも、同じような動きがみられるが、この場合は専門的・技術的職業従事者も減少し、単純労働者と外交員は55~59歳時の増加から減少に転ずる(付属統計表第3-6表)。

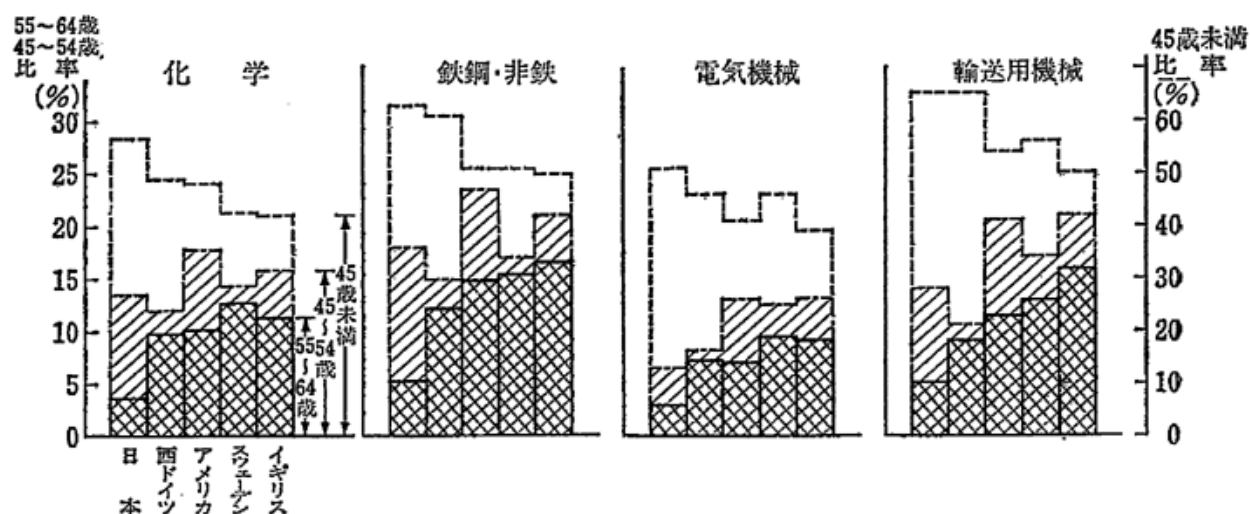
[3109] わが国の高年齢者の職業構造を欧米諸国と比較すると、専門的・技術的職業従事者の割合が低い。アメリカに比べると、とくに技術者、公認会計士、法務従事者、科学研究者、薬剤師、看護師などの職業従事者の割合が低い(付属統計表第3-7表)。

[3110] 製造業就業者の性・年齢別構成をみると、わが国では男子の高年齢者(55~64歳)の占める割合が低く、45歳未満層の占める割合が高い。業種別にみると、一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械、化学、石油・石炭、鉄、非鉄といった、これまでわが国の経済発展を支えてきた重化学工業部門でそのような傾向が目立ち、軽工業部門では出版・印刷、家具にも類似の傾向がみられる(第3-3図)。軽工業部門では、高年齢者の占める割合は重化学工業部門ほど低くないが、欧米諸国に比べると低く、その分女子の占める割合が高い。こうした業種は、食料・タバコ、繊維、木材、紙・パルプ、窯業土石の各業種である(付属統計表第3-8表)。

製造業全体でみると、わが国は欧米諸国に比べて女子の占める割合が高い。これは、技能工・生産工程従事者・単純労働者に女子が多く、男子中高年齢層が少ないためである。とくに軽工業部門ではこのような傾向がみられる。

第3-3図 製造業業種別、年齢別就業者構成

第 3-3 図 製造業業種別，年齢別就業者構成（男子）



資料出所 各国国勢調査

- (注) 1) 各業種別男女計就業者=100とした男子各年齢階級別就業者の割合を示す。
- 2) 日本、スウェーデンは1975年、アメリカ、西ドイツは1970年、イギリスは1971年。

〔3111〕 このように、製造業各業種についてみて、わが国ではとくに男子55～64歳層の占める割合が低い。欧米諸国では多くの高年齢者を雇用していることを考えると、わが国でも高年齢労働者を活用する余地は残されているといえよう。

同じことは、金融保険業、電気・ガス・水道業、運輸・通信業などについてもいえる(附属統計表第3-9表)。

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(1) 国際比較からみた高年齢者の就業構造

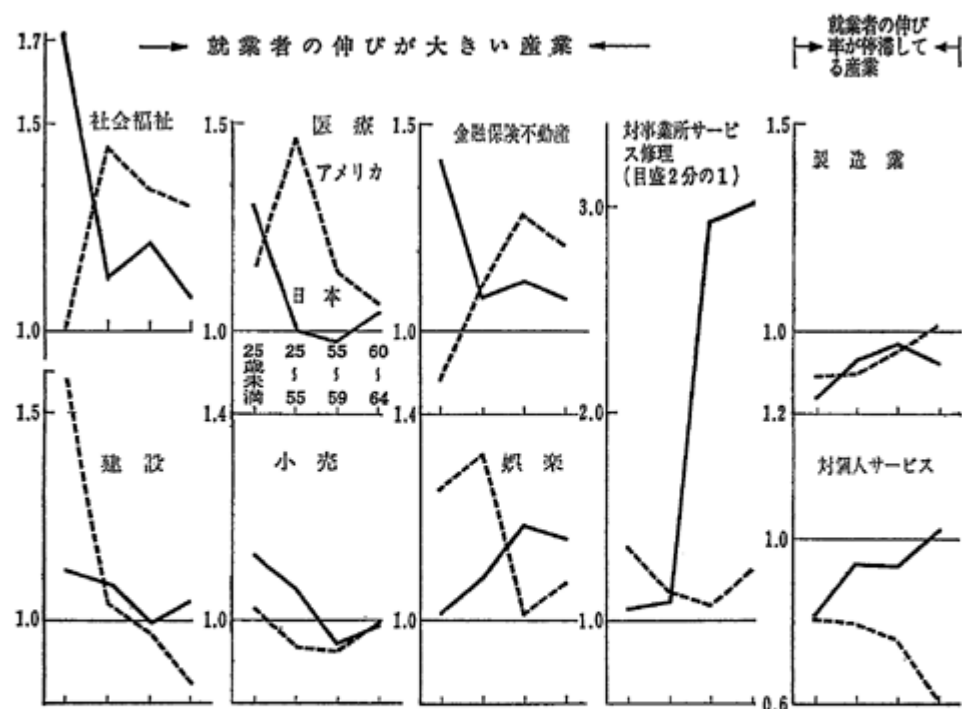
3) 産業構造の変化と高年齢労働者

〔3112〕わが国では、就業者の伸び率の高い産業(社会福祉、医療、金融保険業等)で増加率が高いのは若年層であり、高年齢者の増加率は相対的に低い。就業者の伸び率の高い産業のうち、高年齢者の増加率が高いのは一部の業種(対事業所サービス、修理業、娯楽業)に限られている。これに対し、アメリカでは若年層よりもむしろ25～54歳層(とくに25～44歳層)の方が就業者の伸び率の高い産業で相対的に大きく増加している。また、わが国では、就業者の伸びが停滞している産業では若年層の減少率が高い(第3-4図)。

女子について35歳未満層と35歳以上層に分けると、わが国では就業者の伸び率が高い産業で35歳未満層の増加率が高い。これに対し、アメリカでは業種によっては35歳以上層の増加率が高く、就業者の伸びが停滞している産業でも、わが国のように35歳未満層の減少率が相対的に高いとは限らない。

第3-4図 年齢別就業者の産業構成変化率の日米比較

第3-4図 年齢別就業者の産業構成変化率の日米比較(1970年代・男子)



資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」、アメリカ商務省「Census of Population」および労働省資料

(注) 1) 日本は1970～75年, アメリカは1970～78年

2) 産業構成変化率 = 各年齢層の産業別就業者伸び率 ÷ 各年齢層非農林水産業就業者伸び率

〔3113〕 1970年代には2次産業の雇用が停滞し,3次産業を中心に雇用が増加したから,成長産業で就業者の増加率が高かった年齢層ほど就業構造の3次産業化が進んだ。この結果,わが国では男子15～24歳層,女子35歳未満層,アメリカでは男子25～54歳層で3次産業就業者の割合が高まった。アメリカの女子については,業種内容には差があるものの,3次産業化の程度は年齢によって大差ない。なお,わが国の高年齢層(55～64歳)も対事業所サービス・修理業,娯楽業,不動産業,社会福祉といった就業者の伸び率の高い3次産業で増加しているため,卸売・小売業を除く3次産業就業者の割合は,若年層に次ぐ上昇をみせている(付属統計表第3-10表, 3-11表)。

〔3114〕 男子の3次産業就業者比率を,わが国とアメリカとの間で年齢別に比較すると,アメリカの若年層が比較的高いのを別とすれば,いずれも高年齢層ほど高い。わが国の高年齢者は小売業と対個人サービス業に多く就業している。アメリカで若年層の3次産業就業者比率が高いのは,学生アルバイトが多いためである。日本とアメリカでみて,25～64歳層については3次産業就業者比率は大差ない。

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(1) 国際比較からみた高年齢者の就業構造

4) 短時間労働者の増加と高年齢労働者

〔3115〕各国とも近年短時間労働者が増加している。短時間労働者の産業別構成をみると、多くの国でサービス業、卸売・小売業など3次産業が80%前後を占める。しかし、わが国と西ドイツでは、2次産業の割合が比較的高く30%を超える(付属統計表第3-12表)。

アメリカの短時間就業者には3次産業就業者が多く、サービス業と小売業で78%(日本は52%)を占める(付属統計表第3-13表)。サービス業のなかでは教育と医療の割合が高い。短時間就業者比率の高い業種は、家事使用人、娯楽業、小売業、対個人サービス業、社会福祉、医療、教育、対事業所サービス業などであり、医療では女子、その他では男女ともに短時間就業者比率が高い。そして、比較的発展的な産業で短時間労働者が増加している。1973～78年間の短時間労働者の増加について3次産業の寄与率は94%に及んでいる。

〔3116〕各国とも短時間労働者は大部分女子である。西欧諸国では90%前後を女子が占めている。これに対し、わが国とアメリカでは男子が30%程度を占めている(付属統計表第3-12表)。男子短時間労働者の年齢別構成をみると、60歳以上層が西欧諸国では40～80%であるのに対し、日本やアメリカでは20%前後であり、アメリカでは若年層が多い。

年齢別に短時間労働者比率をみると、各国とも高年齢層で高い(付属統計表第3-14表)。

〔3117〕高年齢労働者について短時間労働者がどの程度増加しているかをみると、わが国の場合、1975～79年間に65歳以上層でフルタイム労働者は5万人減少しているのに対し、短時間労働者は13万人増加している。他の年一齢層については、60歳台前半層も含めて、景気回復とともにフルタイム労働者の増加が目立って、短時間労働者は減少している。

アメリカでは短時間就業機会の増加が高年齢者の就業増加に寄与している。1973～78年間でみて、60歳以上層ではフルタイム就業者は大幅に減少しているのに対し、短時間就業者は増加している。この結果、60歳以上層、とくに65歳以上層の短時間就業者比率は最近大幅に高まっている。

〔3118〕高年齢者の短時間労働については、自ら希望して短時間労働に従事している者の占める割合が高い。この割合は、わが国でも、アメリカでも、60歳以上層で高いが、アメリカではとくに最近60～64歳層で高まっている(付属統計表第3-15表)。

イギリスの高年齢者の就業と引退に関する調査によれば、高年齢者がフルタイム就業か引退を選択する場合と、フルタイム就業か短時間就業かまたは引退を選択する場合とを比較すると、前者では就業希望者は40%程度であるが、後者では短時間就業希望が3分の2に及んで、フルタイム就業希望と合わせた就業希望者の割合は80%に高まる。このように、高年齢者には短時間就業を希望する者が多い。

こうした希望に応えるためには、短時間就業機会の確保や、その際の労働条件の下支え、また、こうした形での就業を可能にするような経済的・社会的な条件の整備が必要である(参考資料3-2.「高年齢者の就業と引退をめぐって—最近の欧米諸国における動向—」参照)。

Ⅱ わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

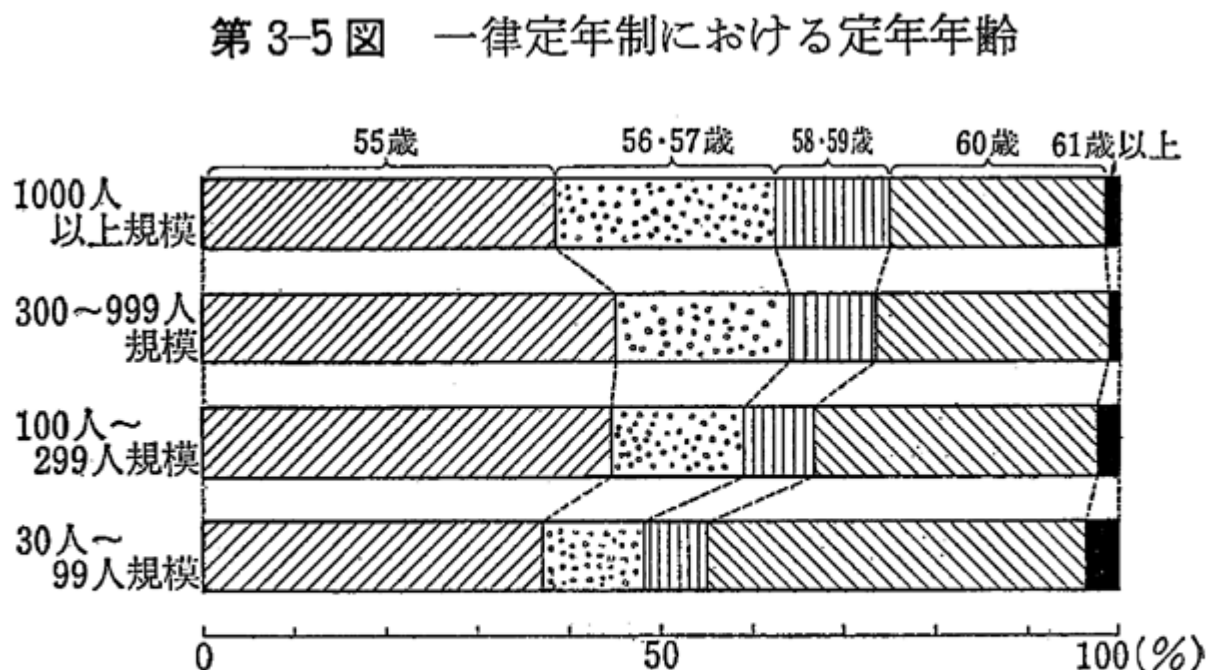
(2) 高年齢労働者の増加と定年延長への取組み

1) 定年制の実態

〔3201〕「雇用管理調査」(55年)によると、定年年齢を定めている企業は、30人以上規模企業のうち82%である。これを企業規模別にみると、1,000人以上規模企業ではほぼ100%であるが、「小規模企業労働条件実態調査」(52年)によると、10～29人規模企業では35%に過ぎない(付属統計表第3-16表)。

〔3202〕一律に定年年齢を定めている企業のうち定年年齢を現に60歳以上としている企業の割合は、1,000人以上規模企業では25%であるが、今後定年年齢を60歳以上に引上げることを予定または検討している企業も多く、これを含めると、60歳以上を定年年齢とする企業の割合は近い将来39%に高まるものと見込まれている。これに対して30～99人規模企業ではすでに44%となっている。産業別にみると、サービス業では39%と比較的高いのにに対して、金融保険業では17%、電気・ガス・水道・熱供給業では12%と低い。60歳以上を定年年齢とする企業の割合は大規模企業ほど低い(第3-5図)。

第3-5図 一律定年制における定年年齢



資料出所 労働省「雇用管理調査」(55年)

〔3203〕産業や企業規模によって定年年齢に差があるのは、労働者の能力を反映しているとはいえないであろう。たとえば、国内企業ではこのような実情であるが、1,000人以上規模でみると、外資系企業では60歳

以上定年実施企業が比較的多い。また,産業別にみると,国内企業で定年年齢の低い金融保険業,卸売・小売業でも,外資系企業では60歳以上定年実施企業がそれぞれ81%,61%となっている。同一産業であっても,外資系企業では定年延長の阻害要因が比較的少ないためと考えられる(付属統計表第3-17表)。

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(2) 高年齢労働者の増加と定年延長への取組み

2) 高年齢者の雇用実態

〔3204〕総理府統計局「労働力調査」(54年)によれば、5年後に55～59歳に達する男子雇用者数は229万人とみられ、54年における55～59歳層の134万人に比べて大幅に増加する。「賃金構造基本統計」によって比較的定年年齢の低い企業割合の高い1,000人以上企業規模についてみれば、製造業では16万7,000人、そのうち鉄鋼業で2万6,000人、化学工業で2万人、また金融保険業では2万8,000人が5年後に55～59歳に達する。

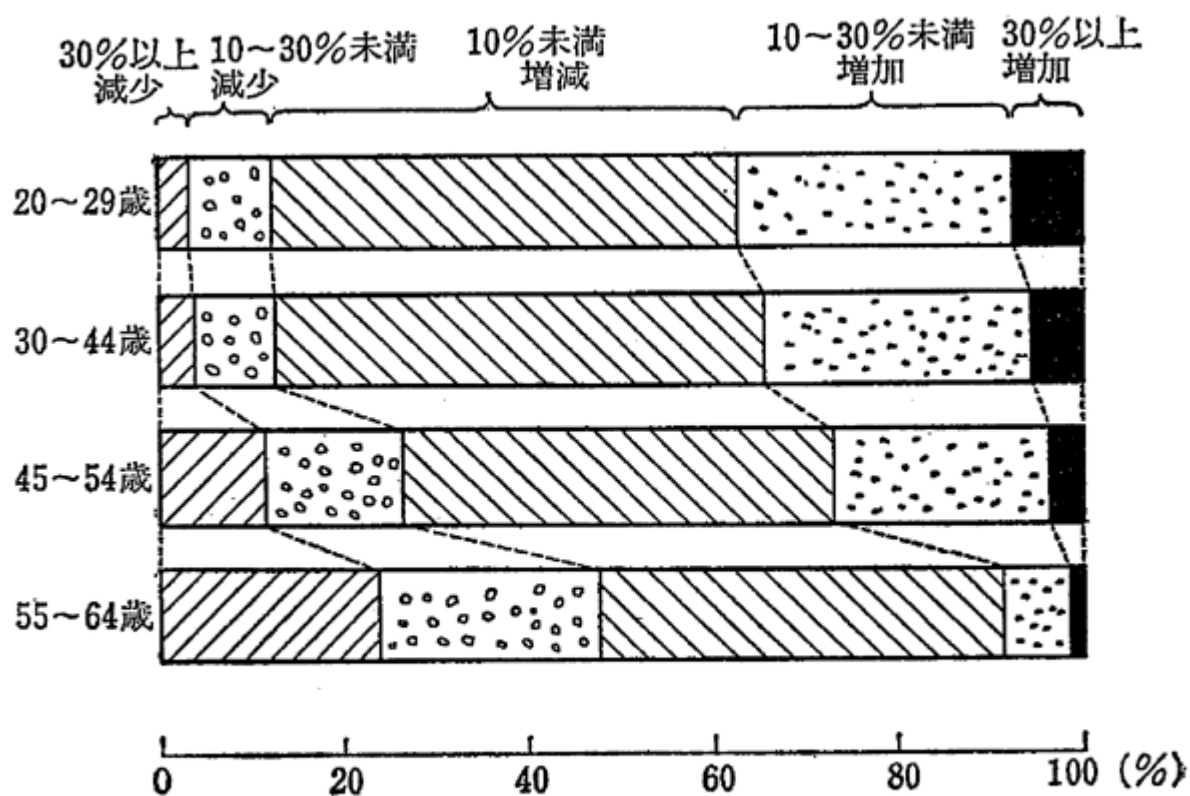
〔3205〕55歳を過ぎても労働力率はほとんど低下しない。しかも、同一出生集団でみれば雇用者比率もそれほど低下しないことからわかるように、50歳台後半に定年を迎えた多くの労働者は、雇用者として働き続けている。しかし、労働力需給は、55歳以上層ではそれ以下の年齢層に比べて著しく緩和している。55～59歳層の有効求人倍率は、54年10月現在0.33倍であり、これは前年と比べてそれほど改善していない。また、この年齢層の完全失業率は54年で3.7%であり、40～54歳層の1.4%と比べて大きな差がある。さらに失業期間も長期の者が多く、再就職者についてみると、離職期間が6ヵ月以上と長い者の割合は他の年齢層に比べて高い(付属統計表第3-18表)。

〔3206〕50歳台後半層の入職分野をみると、中小規模の製造業、サービス業、小規模の建設業への入職者が多く、次いで小規模の卸売・小売業、中規模の建設業に多く分布している。こうした部門の55歳以上層の賃金を若年層の賃金と比較すると、いずれもほぼ20歳台後半層の賃金と同程度であり、30歳台前半層の賃金よりも低い(付属統計表第3-19表)。

〔3207〕離転職による賃金の変動状況をみても、再就職賃金が前職賃金に比べて10%以上減少する者、30%以上減少する者は、45～54歳層ではそれぞれ26%、12%であるが、55～64歳層ではそれぞれ47%、24%に及んでいる(第3-6図)。賃金の低下は、長勤続(勤続20年以上)の定年到達者の場合一層大きくなる。製造業生産労働者について、1,000人以上規模企業の50歳台前半層の長勤続者の賃金と、100～999人規模企業あるいは10～99人規模企業の50歳台後半層の短勤続者(勤続5年未満)の賃金を比較すると、後者は前者の2分の1の水準になる。また、離転職者の雇用形態をみると、臨時・日雇名義の者の割合は、45歳未満層では12%であるが、55～64歳層では28%と高くなる(付属統計表第3-20表)。

第3-6図 賃金変動割合別男子入職者割合

第3-6図 賃金変動割合別男子入職者割合



資料出所 労働省「雇用動向調査」(53年)

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(2) 高年齢労働者の増加と定年延長への取組み

3) 定年延長の阻害要因

〔3208〕51年6月に閣議決定された「第3次雇用対策基本計画」では、定年延長の障害となっている賃金源資の増加や人事の停滞などの問題を緩和し、労働者の採用が若年層に偏ることのないよう、労使の理解のもとに、政府が雇用賃金管理の改善を図るための指導や援助を強化することが明らかにされている。54年8月に「第4次雇用対策基本計画」が策定されたが、ここでもこうした措置が一層充実されることが示されている。

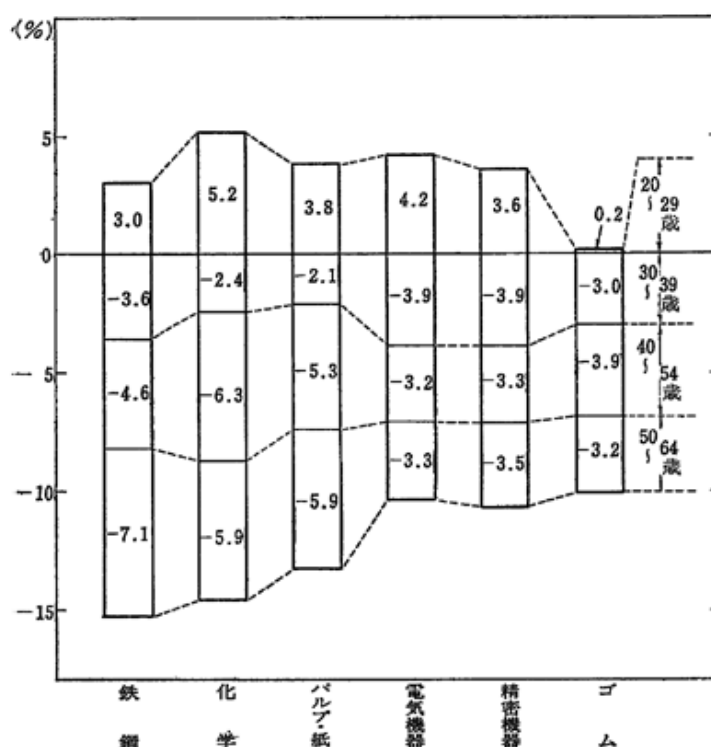
〔3209〕個々の企業では、定年延長を図るために賃金、退職金、人事管理などの面でさまざまな対応が進められている。「雇用管理調査」によって、定年延長を実施しなかった企業について、49年から55年にかけて、定年年齢の延長を阻害する要因がどのように変化してきたかをみると、「高年齢者の賃金体系の見直しができていない」とか、「職務・職能給の導入が遅れている」といった賃金面での阻害要因をあげた企業の割合は、定年年齢の低い企業が比較的多い大規模企業では低下幅が大きい。退職金についても、「退職金制度の見直しができていない」ことを阻害要因とする企業の割合は、同じく大規模企業で低下している。人事管理面では、「職務内容、作業環境が高年齢者に適していない」とか、「高年齢者向けに職務再編成ができていない」といった高年齢者の適職がないことを阻害要因としてあげる企業の割合も低下している。また、「人事の停滞」を阻害要因としてあげる企業の割合は大幅に低下している(付属統計表第3-21表)。

〔3210〕このように、制度的な定年延長の阻害要因は徐々に取除かれている。しかし、大規模企業を中心に定年延長の進展が遅れているのはどのような事情によるのであろうか。1つには、第1次石油危機後これまでの間雇用調整が進められてきたことがあげられる。とくに定年延長の遅れている業種ほど企業の過剰雇用感が強く、企業が労働者の減少を図ったことがあげられる(第3-7図)。

2つには、定年延長の遅れている業種で、賃金、退職金、人事管理などの面での対応が相対的に遅れていることである。「賃金体系の見直しができていない」とか、「職務、職能給の導入が遅れている」といった賃金面での阻害要因をあげる企業は、パルプ・紙で41%、鉄鋼・非鉄で33%と多い。「退職金制度の見直しができていない」ことをあげる企業も、パルプ・紙で36%、化学、石油石炭で24%と多い。「人事が停滞する」ことをあげる企業も、定年延長の遅れている業種で多い(付属統計表第3-22表)。

第3-7図 男子労働者の年齢階級別増減寄与度

第3-7図 男子労働者の年齢階級別増減寄与度
(昭和49～54年, コーホート)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」(49年, 54年)

(注) 1) 年齢階級は54年におけるものである。

2) 10人以上企業規模における状況である。

〔3211〕1,000人以上規模企業について、定年延長の進んでいる業種とそうでない業種とで年齢別賃金格差を比較するために、「賃金構造基本統計」によって男子高卒生産労働者の実在標準労働者で、18歳労働者の賃金と45歳あるいは50歳労働者の賃金との格差を前者を100としてみると、定年延長の進んでいる電機、ゴムでは210～220程度となっているのに対して、定年延長の遅れている鉄鋼、出版印刷では240～270程度と大きい。平均賃金で、18～19歳層賃金に対する50～54歳層賃金の格差についてみても、定年延長の遅れている業種では、定年延長の進んでいる業種に比較して大きい(第3-1表)。

このように定年延長の遅れている業種では、標準労働者の賃金でみても、平均賃金でみても、年齢別賃金格差は大きい。労働者の年齢別構成をみると、40歳以上の中高年労働者の占める割合はこうした業種では定年延長の進んでいる業種に比べて高い。

標準労働者の年齢別賃金カーブの時系列変化をみても、定年延長の進んでいる業種(電機、ゴム)ではその傾斜がねてきているのに対して、定年延長の遅れている業種(鉄鋼、出版印刷)では、傾斜がむしろ立ってきていたり、年功的上昇傾向が引続きみられる(第3-8図)。

第3-1表 製造業業種別にみた定年年齢、労働者構成、賃金格差の状況

第3-1表 製造業業種別にみた定年年齢、労働者構成、賃金格差の
状況（男子生産労働者）

業 種		平 均 定年年齢	労働者構成		標準労働者賃金格差		平 均 賃金格差
			40歳以上	45歳以上	45歳/18歳	50歳/18歳	50～54歳/ 18～19歳
定年延長 の進んで いる業種	電 気 機 器	58.9	9.7	2.9	216.7	216.1	219.7
	輸送用機器	57.6	12.1	5.7	213.8	253.0	205.6
	精 密 機 器	57.5	10.4	4.6	*	*	225.6
	ゴ ム	60.0	11.4	3.6	214.5	223.0	215.4
定年延長 の遅れて いる業種	鉄 鋼	56.1	18.5	8.6	241.6	271.6	247.4
	化 学	55.9	13.3	4.3	244.6	221.2	247.8
	パルプ・紙	55.5	21.5	9.2	231.8	233.0	226.7
	出版印刷	55.8	24.7	12.3	245.4	270.6	298.2

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」（53年）、「雇用管理調査」（53年）

（注）1）旧中新高卒による。

2）1,000人以上規模企業のものである。

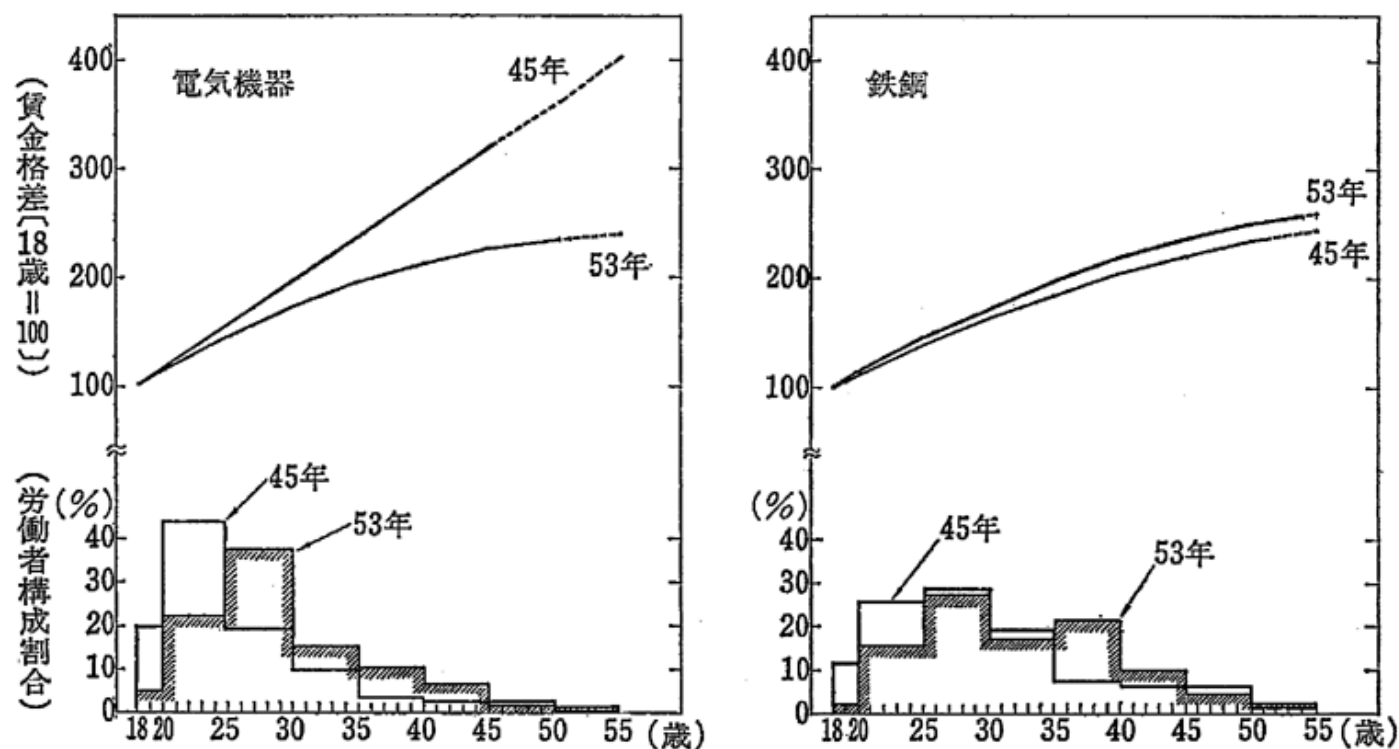
3）標準労働者賃金は特別集計による。

4）製造業平均の平均定年年齢（56.8歳）との比較で定年延長が進んでいるか、遅れているかを判断した。

5）精密機器については45歳、50歳の標準労働者が実在しない（*）。

第3-8図 標準労働者の年齢別賃金カーブと労働者の年齢別構成の変化

第 3-8 図 標準労働者の年齢別賃金カーブと労働者の年齢別構成の変化（昭和45～53年）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」, 労働省労政局労働経済課推計(参考資料 3-3.「実在標準労働者の賃金カーブの推計」参照)

(注) 1,000人以上規模企業における男子, 高卒, 生産労働者の所定内給与である。

Ⅱ わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(2) 高年齢労働者の増加と定年延長への取組み

4) 定年延長への取組み

〔3212〕「賃金引上げ等の実態に関する調査」(54年)によれば,54年9月までの1年間に,定年年齢の延長をはじめ雇用期間の延長について,労働組合のある100人以上規模企業の30%で労使間の話し合いが行われている。そのうち定年年齢の延長について話し合いが行われた企業は27%であるが,ほとんどが労働組合側からの提案にもとづいている。最近労働組合が定年延長に取組む姿勢を積極化していることかうかがわれる(第3-2表)。

もちろん,企業経営者の間でも,高齢化社会の到来という状況の変化について認識が高まっていて,定年延長を進めることが企業への社会的要請であるとする考え方が増えてきている(第3-9図)。

第3-2表 雇用期間の延長に関する話し合いのあった企業の割合

第 3-2 表 雇用期間の延長に関する話し合いのあった企業の割合
(単位 %)

項 目	話し合いあり	最 初 に 提 起 し た 側		
		小 計	組合または 労働者	企 業
計	30.0	—	—	—
定年年齢の延長	26.6	(100.0)	(95.8)	(4.2)
勤務延長制度	2.1	(100.0)	(56.5)	(43.5)
再雇用制度	7.6	(100.0)	(61.7)	(38.3)

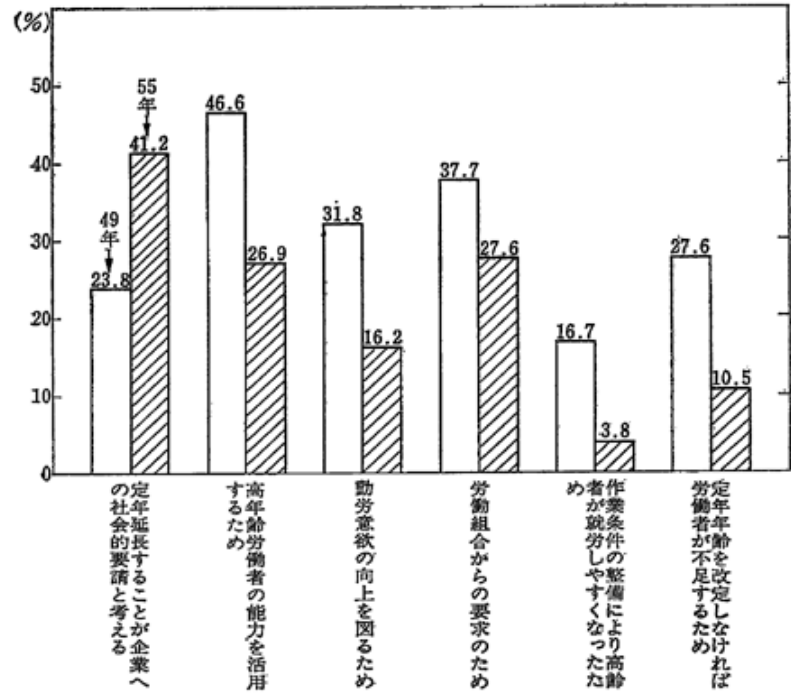
資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(54年9月)
(注) 労働組合のある100人以上規模企業における状況である。

〔3213〕定年年齢が延長されることになれば,労働者の雇用は安定し,一定の所得も確保されるが,企業側にとっては,1)年功賃金体系の見直しができなければ人件費が割高になる,2)退職金も算定基礎が従来のままだと勤続年数が長くなることによって増加する,3)高年齢者の処遇についての考えを変えないとすれば人事が停滞する,といった問題が伴う。したがって,定年延長を進めるに当たっては,こうした問題を前もって解決しておくことが必要である。こうした問題に対して,個々の企業はすでにさまざまな取組みをみせている。

〔3214〕「賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば,54年9月前1年間に定年延長をはじめとする雇用期間の延長に関連して,賃金制度,退職金制度の変更について労使の話し合いが行われた企業は,約半数にのぼっている。延長された雇用期間における賃金水準,昇給方式の変更について話し合いが行われた企業は42%,さらに延長された雇用期間以前の期間における賃金体系の変更についても,20%程度の企業で話し合いが行われている。話し合いの結果,合意に至った企業は必ずしも多くはないが,交渉を打ち切ることなく引続き交渉を行うなど,地道な取組みをみせている(第3-3表)。

第3-9図 定年年齢改定の動機別企業数の割合

第 3-9 図 定年年齢改定の動機別企業数の割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」(49年, 55年)

(注) 重複回答であり, 合計は100を超える。

[3215] 定年延長に伴う措置の1つは、賃金体系の見直しである。「雇用管理調査」(55年)によって、定年延長に伴って従来の賃金制度や体系を見直す動きをみると、旧定年年齢到達者に対して、旧定年年齢前の賃金水準をそのまま適用する企業が80%であり、賃金水準を下げるとする企業を加えると92%に及んでいる(付属統計表第3-23表)。

[3216] 60歳定年を実施するに当たって、賃金体系をどのように変更させたかについて個々の企業の状況をみると、次のように区分できる。第1の方法は旧定年年齢後の者を対象とするケースであり、第2の方法は、旧定年年齢前の者を対象に含めるケースである。前者は、定年延長対象者の賃金体系にのみ着目する対処方法であり、後者は賃金コスト増を旧定年年齢到達前の労働者にも負担させる方法である(第3-4表)。

第3-3表 雇用期間の延長に関連した賃金制度の変更等についての話合いのあった企業の割合

第 3-3 表 雇用期間の延長に関連した賃金制度の変更等について
話合いのあった企業の割合

(雇用期間の延長について話合いのあった企業のうち) (単位 %)

項 目	話合い あり	話 合 い の 結 果			
		小 計	合 意	継 続 交 渉	合意せず 交渉打ち切り
計	47.4	—	—	—	—
延長された雇用期間における賃金水準昇給方式	42.3	(100.0)	(27.7)	(55.9)	(16.4)
延長された雇用期間以前におよぶ賃金水準昇給方式	20.0	(100.0)	(15.8)	(54.7)	(29.5)
延長された雇用期間における昇給分の退職金への反映方法	19.3	(100.0)	(21.6)	(70.3)	(8.1)
その他退職金の算定方法	20.9	(100.0)	(11.5)	(62.6)	(26.0)

資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(54年9月)

(注) 労働組合のある100人以上規模企業における状況である。

[3217] まず、第1の方法についてみると、1)旧定年年齢到達時点の賃金額を保障する企業と、2)ある一定率だけ低下させる企業に2分される。1)の方法について具体的事例をみると、旧定年年齢を過ぎてからは定期昇給については停止す

昭和54年 労働経済の分析

るが、ベース・アップについては従来通り行うもの、一般従業員に比べて一律に低い率とするもの、その時々により実質賃金が低下しないよう補正を行うもの、全く行わないものなどがみられる。2)の方法について2～3の具体的事例に即していうと、賃金の年齢間格差が比較的大きく、旧定年年齢到達時に相当高水準の賃金を得ているので、基本給を一律に例えば20%低下させるという方法を採用できるともいえる。賃金(基本給)の低下幅については、旧定年年齢到達時の資格に応じて、10～25%の幅をもたせて労働者ごとに差をつける方法、また旧定年年齢後の賃金について、特定の手当を支給しない方法がある。旧定年年齢到達とともに、それ以前に就いていた役職を解任することによって役職手当を支給しない企業や、旧定年年齢後の者に対しては資格制度の適用を行わないことによって資格手当を支給しない企業、あるいは旧定年年齢後は扶養手当を支給しない企業などがある。

しかし、このように賃金水準を低下させる方法は、旧定年年齢到達時の賃金水準が高い労働者であるとか、あるいは標準労働者や勤続年数の長い労働者は別として、もともと賃金水準が低い労働者であるとか、勤続年数の短い中途採用者にとっては、その後の生活への影響が無視できないであろう。電機メ - カー、自動車メーカーの多くは、年齢別の最低賃金制度を設けて賃金の最低額を保障している。

第3-4表 60歳定年実施企業における措置

第3-4表 60歳定年実施企業における措置

1. 賃金体系の見直し	(1) 旧定年年齢後の者に限って賃金体系を見直す 1) 旧定年年齢到達後の賃金水準について { 保障する(私鉄) ある一定率低下させる(窯業, 機械, 電機) [関連して] 年齢別最低保障給を設定する(電機, 自動車) 2) 昇給(ベース・アップ, 定期昇給)の取扱いについて { ベース・アップ { 旧定年年齢前の者より低率(額)で実施する(電機, 私鉄) { 実施しない(電機, 私鉄) { 定期昇給 { 旧定年年齢前の者より低率(額)で実施する(窯業, 百貨店) { 実施しない(建設, 機械, 電機, 自動車, 百貨店, サービス) (2) 旧定年年齢前の者も含めて賃金体系を見直す 1) 年功給の昇給を抑制する(百貨店) 2) 職能給の昇給を抑制する(機械) 3) 定期昇給を抑制する(自動車) 4) 管理職給与を見直す(化学)
2. 退職金制度の見直し	(1) 退職金総額の見直し 1) 算定基礎額を据置き, ベース・アップを反映させない(自動車, 私鉄) 2) 第2基本給を設定する(私鉄) 3) 支給率の増加率を通減または停止する(建設, 電機, 自動車, 百貨店, 銀行, サービス) 4) 算定基礎額と賃金との関係をたち切る(ゴム, 銀行) (2) 退職一時金の年金化 1) 退職一時金を全額年金化する(機械) 2) 退職一時金の一部を年金化する(百貨店)
3. 人事管理の見直し	(1) 役職制度の見直し 1) 役職を解任する(ゴム, 電機, 自動車, 私鉄, サービス) 2) ライン職からスタッフ職へ移す(自動車(管理部門)) 3) 管理職定年制を導入する(建設, ゴム) (2) 資格の見直し(ゴム, 自動車, 百貨店) (3) 選択定年制の導入(機械(管理職)) (4) その他の見直し 1) 職種を見直す(ゴム, 自動車) 2) 高齢者向け会社を設立する(ゴム, 私鉄, サービス) 3) 関連企業へ出向させる(電機, 自動車, 私鉄)

資料出所 労働省労政局労働経済課調べ。
 (注) ()は実施企業の属する業種である。

〔3218〕旧定年年齢後新定年年齢までの労働者に対するベース・アップと定期昇給の取扱いについても、企業によってさまざまな対応がみられる。

まず、1)ベース・アップについては、旧定年年齢後も行う企業が多い(30人以上規模企業の77%)が、その場合でも、旧定年年齢前の者に比べてベース・アップ率を小さくする場合がある。また、ベース・アップを退職金算定基礎給に反映させる仕組みをとっている企業では、旧定年年齢後のベース・アップについては反映させない場合がある。

2)旧定年年齢後は全くベース・アップを行わないとする企業もある(30人以上規模企業の23%)。この方式をとり、かつ旧定年年齢後定期昇給も行わない企業の場合、各労働者の受取る名目賃金は、旧定年年齢到達後も低下しないが、旧定年年齢経過後の労働者間あるいは旧定年年齢前の労働者との間の比較では、旧定年年齢経過時期の早い者ほど相対的に賃金水準が低くなる(付属統計表第3-24表)。

〔3219〕定期昇給については、旧定年年齢後については取扱いを変えるとする企業が42%ある。その場合、3)約3分の1の企業が定期昇給を行わないとしている。定期昇給そのものが年功的性格をもっているし、また定期昇給を行えば退職金算定基礎給を増加させることになる場合があるからである1。また、4)定期昇給を行う場合であっても、旧定年年齢前の者に比べて定期昇給幅を小さくしている企業がある(付属統計表第3-25表)。

〔3220〕第1の方法については、以上のような一般的措置に加えて、たとえば、旧定年年齢後はそれ以前の年齢給、勤続給、職能給の区分を廃して、旧定年年齢到達時に改めて査定を行い、総合給1本に再編成し直してしまうケースがある。

〔3221〕第2の方法である定年延長に当たって旧定年年齢前の労働者も含めて賃金体系の見直しを行う事例についてみてみよう。

大手鉄鋼メーカーは、今後定年年齢を55歳から60歳へ延長するに当たって、50歳以降の基本賃金を平均的に横ばいにするとしている。このように、旧定年年齢前の者の賃金について見直す場合、とくに年功的性格の強い給与について変更を加える例が多い。1)47歳以上の労働者に対して年齢給の昇給を行わないとか、2)50歳以上の労働者に対する定期昇給の割合を50歳未満の労働者に比べて小さくするといった方法がとられる。また、3)年齢給の配分を45歳未満層に対しては相対的に大きくし、45歳以上層に対しては小さくすることによって、年齢給カーブを45歳を境にねかせるという企業もある。

〔3222〕賃金体系の見直しに当たっては、以上のように中高年層に限らず若年層も含めて行われる事例がみられる。例えば、4)従業員資格制度を採用している企業で、同一資格にとどまる限り、定期昇給の回数は制限し、上限到達後は定期昇給幅も従来の2分の1にするとか、管理職については年齢給部分を廃止し、100%職能給を支給する方法がとられる。

〔3223〕定年延長に伴う措置の2つは、退職金の見直しである。退職金制度の見直しができていないために定年延長を進めにくいとする企業は、大規模企業では年々減ってきている。退職金制度の見直しは、退職金総額の見直しと退職一時金の年金化とからなる(第3-4表)。

〔3224〕中央労働委員会事務局「退職金、定年制および年金事情調査」によって、退職金総額の見直しについて、モデル退職金の所定内賃金に対する割合をみると、55歳、勤続32年の男子事務・技術労働者(大卒)が定年扱いで退職する場合、42年には47.7ヵ月であったが、54年には39.5ヵ月となっている。これは、1つには、退職金算定の基礎となる金額の所定内賃金に対する比率が低下してきているからである。この比率が80%以上であった企業の割合は、42年には2分の1もあったが、52年には4分の1程度に低下し、他方50%未満である企業の割合が同程度にまで高まっている、(付属統計表第3-26、3-27表)。

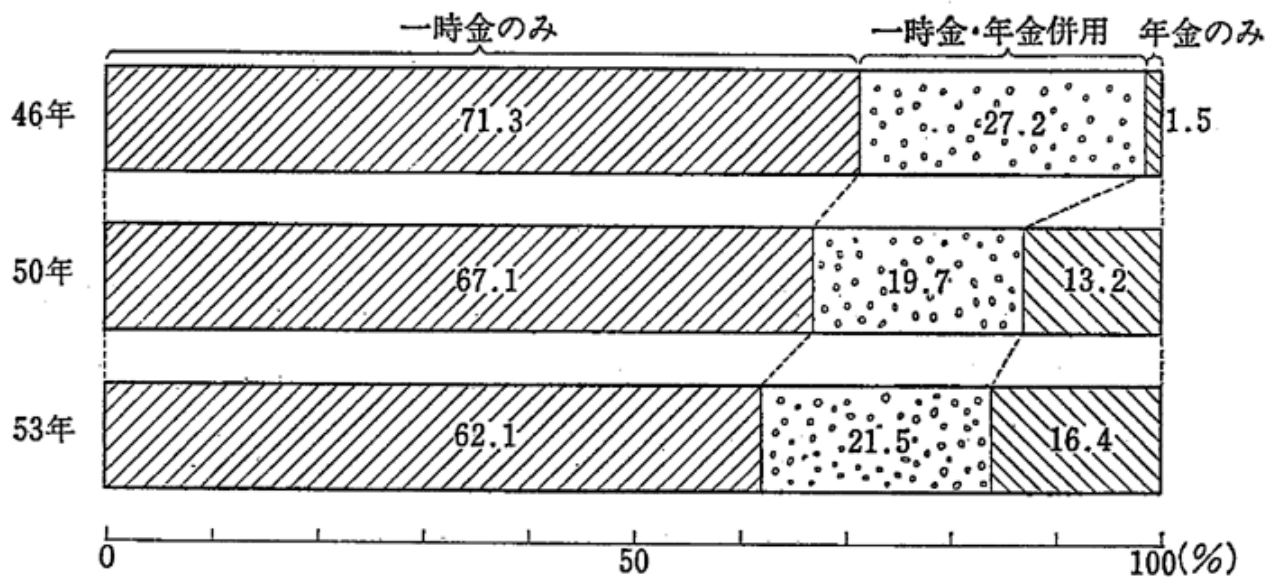
〔3225〕「退職金制度調査」によって退職金の形態別企業の割合をみると、時金だけの退職金制度を実施する企業は46年には71%であったが、53年には62%へ低下し、一部または全部を年金の形態で実施する企業が38%にのぼっている。年金制度だけとする企業も16%ある(第3-10図)。

退職金制度の形態と定年年齢との関連を日本経済新聞社の調査によってみると、60歳以上定年を実施している企業の74%が年金制度を採用している。しかし、高年齢労働者の占める割合が高い企業では年金制度の導入が遅れている。全労働者に占める51歳以上の労働者の割合と退職金の形態との関連をみると、その割合の高い企業ほど一時金制度のみとする企業の割合が高い。

企業が退職年金制度の導入に当たって、どのようにして年金源資を作ったかを関東経営者協会「退職金、年金および定年制に関する調査」(53年)によってみると、既存の退職一時金を持出して年金とした企業が37%となっている(付属統計表第3-28～3-31表)。

第3-10図 退職金制度の形態別企業数の割合

第3-10図 退職金制度の形態別企業数の割合（調査産業計）



資料出所 労働省「退職金制度調査」

(注) 退職金制度がある企業を100とした割合である。

〔3226〕退職金制度の変更状況を個々の企業についてみると、従来からの算定方式である算定基礎給に勤続年数別支給率を乗ずる方式をとる企業では、定年年齢の延長に伴って、1)算定基礎給をどうするか、2)勤続年数別の支給率をどうするかという2つの問題に直面する。このようなことから、企業は定年年齢の延長に伴って退職金負担が増大しないよう算定基礎給と勤続年数別の支給率の見直しを進めている。

〔3227〕見直しの方法としては、算定基礎給の増加を抑制するため、新定年年齢による退職者に対して、旧定年年齢時の算定基礎給をそのまま用いるとか、あるいは旧定年年齢後における算定基礎給には旧定年年齢後のベース・アップが反映されないようにするとかしている。勤続年数別支給率の見直しに当たっても、一定勤続年数以上は支給率の増加割合を低下させるとか、あるいは勤続35年以上は支給率を一定にするケースがみられる。

〔3228〕また、こうした見直しに当たって、旧定年年齢前で変更を加える場合もある。算定基礎給については、初任時から定期昇給のみを反映させるようにし、ベース・アップ分を全く反映させないとか、ベース・アップ分の一定割合をいわゆる第2基本給として分離し、算定基礎給の増加を抑制するケースもある。

その他、そもそも算定基礎給の考え方をやめて、賃金との関連をたち切るケースもある。たとえば、算定基礎単価を一律に定め、別途、年齢、勤続年数、資格などによる点数を定めておいて、退職時に個々の労働者の各要素に応じて決まる点数を単価に乗じて退職金を算定する。

〔3229〕退職金の年金化は、退職者の増加に伴う退職金負担の一時的な軽減を図ろうとする考えの現われでもある。年金化の割合は、企業によって退職金の2分の1、場合によっては全額に及ぶ。

退職金を年金化した企業でも、労働者の選択によってこれを一時金で受取る道を残している場合が少なくない。従来の支給方法を前提とした労働者の生活設計に配慮したものと考えられる。また、退職金の支払い時期を旧定年年齢時としている企業もある。退職金を旧定年年齢時に算定し、この時点で労働者に支給することにすれば、以上みてきたような旧定年年齢後の取扱いに伴う問題は解決される。この場合、60歳定年退職時に退職金は支払われないが、若干の金額を慰労金の名目で支払う企業もある。

〔3230〕定年延長に伴う措置の3つは、人事管理上の見直しである。人事管理上の見直しとしては次のものがある(第3-4表)。

第1は、役職の解任である。1)ある自動車メーカーでは、製造現場の管理職が55歳に達すると、役職を解き、その後は60歳まで企業内の職業訓練学校の実習教員の職や、同じ製造現場であっても、工場施設の保全とか、治具、工具の管理、検査を行う準間接部門の職に配置換えする。2)別の自動車メーカーでも、同じく間接、準間接部門に移し、企業内の福祉施設の管理、運営、新規学卒者の求人、採用に当たらせている。いずれの場合でも、役職解任によって役職手当は支払われなくなり、その分賃金は低下する。

〔3231〕 役職の解任を旧定年年齢前の年齢で行う管理職定年制も一部の企業で導入されている。例えば、3) 役職体系を、ラインとしての管理職とスタッフとしての専門職とに分け、管理職としての部長は53歳に達すると専門職としての部長に、また、課長は45歳に達するとやはり専門職としての課長に役職任命替えする。この場合、役職に応じて支払われていた職務手当は従来通り支払われるから賃金の低下は伴わない。

〔3232〕 4) ある銀行では、中級以下の管理職については原則としてラインからはずして、従来の経験を活かせるスタッフとしての仕事を行わせることとしており、新しい職務の開発は行っていない。旧定年年齢後の労働者が就く職務は、本店では企業調査、審査、翻訳など、支店では店頭の相談業務、顧客管理である。

5) ある百貨店では、ポスト不足を緩和し中高年齢層の能力の活用を図るために、役職層全員を各分野の専門家として育成することをめざした専門職制度を導入した。これに伴って、この層の賃金体系も職務遂行能力を基準にした職能給を中心としたものに改めて、年功的昇給の割合を小さくしている。

〔3233〕 第2は、資格制度をとる企業において、資格の見直しを行うことである。企業内に中高年齢労働者が増加すると、これらの労働者に対する役職ポストが不足して、従来のように処遇ができなくなる。このため、企業は資格制度を導入して、役職昇進がなくても年齢、勤続年数に応じた処遇が行われるよう配慮してきた。したがって、役職昇進とは直接かわりなく、賃金は年齢、勤続年数とともに定年まで増加することとなっていたので、定年延長に際して、賃金の年功的な上昇を見直す根拠として、旧定年年齢時に資格の見直しを行うこととしたものである。

〔3234〕 第3は、早期退職優遇制、専門職制を含む選択定年制と呼ばれる制度の導入である。たとえば、管理職定年に関連したケースとしては、56歳に達した管理職層について、その後も引続き役職にとどめておく層を別途企業が選別し、残りの管理職については、労働者の自由選択によって2つのコースにふり分ける方法がある。労働者は、1のコースでは、従来の経験を活かしつつ、部下を持たないスタッフとして60歳まで勤務するが、賃金は従来の70%に低下する。2のコースでは、56歳で退職し、60歳までは55歳時の年収の30%を年金として受取る。

日本経済新聞社の調査によって、選択定年制の実施状況を定年年齢との関連でみると、定年年齢を60歳以上とする企業で実施割合が高い(付属統計表第3-32表)。

なお、このほか、一部の企業では高年齢労働者に対する教育訓練、職務再設計が行われている。

〔3235〕 定年延長とは直接関係ないが、55歳を定年年齢としている企業で、50歳に達した男子労働者に3つのコースを選択させるケースがある。1のコースは、従来通り55歳まで勤務する。2のコースは、50歳でいったん退職し、その後はそれまでの経験を活かして、60歳まで専門職として再雇用さわる。賃金は50歳到達時の80%に低下する。3のコースは、50歳で退職するが、その際55歳定年退職時の支給率で算定した退職金に加えて、6ヵ月分の給与が割増し退職金として支払われる。この企業における50歳以上層の55年におけるコース別選択状況をみると、90%は1のコースを選択した。

〔3236〕 以上のほか、定年年齢の延長に当たって旧定年年齢後の労働者について、特別な取扱いをしないケースもある。この企業では定年年齢の60歳への引上げを図るが、企業は労働者が60歳まで十分働く意思と能力をもって職務に従事することを期待して、旧定年年齢後の労働者の職場配置に特段の措置を講じない方針である。

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(2) 高年齢労働者の増加と定年延長への取組み

5) 定年退職者等に対する措置

〔3237〕総理府統計局「労働力調査特別調査」(54年3月)をもとに定年退職者の退職後の状況をみると、49年以降定年あるいは定年に準じる理由によって離職した男子労働者90万人のうち、半数の46万人は就業している。また、完全失業者として求職中の者は10万人で、病気などの事情で求職していない者でも仕事があれば働きたいと考える者が12万人であるから、定年退職者のうち就業希望のない者は4分の1弱に過ぎない(付属統計表第3-33表)。

〔3238〕このような定年退職者の強い継続就業希望に応えるため、多くの企業が定年退職予定者に対して多様な措置を講じている。「雇用管理調査」(55年)によると、定年退職予定者に対して何らかの措置を講じている企業は90%弱にのぼる。措置の内容としては、ほとんどの企業が、再雇用、勤務延長をあげている。関係会社に転出させるとか、再就職を斡旋する企業は大規模企業で多い。1,000人以上規模企業では、それぞれ、35%、33%となっている(53年)。この規模における産業別の状況をみると、関係会社に転出させるのは、電気・ガス・水道・熱供給業(75%)、金融保険業(62%)でとくに多く、再就職を斡旋するのもそれぞれ83%、71%とこの2産業でとくに多い(付属統計表第3-34表)。

しかし、日本経済新聞社の調査によれば、定年年齢をすでに60歳以上としている企業では、定年年齢の低い企業に比べて、何もしない企業が38%と多く、再雇用を実施している企業114%と少ない(付属統計表第3 - 35表)。

〔3239〕関係社会への出向、配置転換は、定年退職前とくに40歳台、50歳台の労働者にも及んでいる。通商産業省「労働力の移動に関する実態調査」(53年)によれば、他社への出向、配置転換の対象となる労働者は50歳以上層が肩%、40歳台層が33%であるが、とくに5,000人以上規模企業では、50歳以上層とする企業が47%と多い。今後の見通しについても、大規模企業では50歳以上層、40歳台層について出向させ、配置転換させようとする企業の割合が高い(付属統計表第3-36、3-37表)。

〔3240〕他方、労働者の意識を機械振興協会「ホワイトカラーの年齢と働く意識に関する調査研究」によってみると、定年到達時まで同一企業で働きたいと考える労働者は、20～34歳層では36%に過ぎないが、45～54歳層では83%、55歳以上層では88%と、中高年齢労働者は大部分が同一企業での、就業を希望している(第3-11図)。さらに、定年到達後についても、職場を変わっても現在の会社の関連会社で働きたいと考える労働者が45～54歳層では54%、55歳以上層では71%に及ぶ(付属統計表第3-38表)。

〔3241〕以上のように企業が行う定年後の措置としては再雇用、勤務延長が多いが、のちにみるように、こうした措置は大企業では主として定年年齢が60歳に満たない企業において採用されている措置であるといえる。ここでは60歳定年を実施している個々の企業における継続雇用の事例をみてみよう。

1)ある百貨店では、定年年齢を60歳に上げると同時にその後65歳までについて1年更新による再雇用制度を発足させた。再雇用制度の対象となるのは年金受給資格をもつ労働者である。賃金は、在職老齢年金を80%受給できる限度額(54年1月現在、月額82,500円)となっている。労働時間は実働6時間と比較的短い、これは業務繁忙な昼休み時と夕方とが就業時間となっているためである。

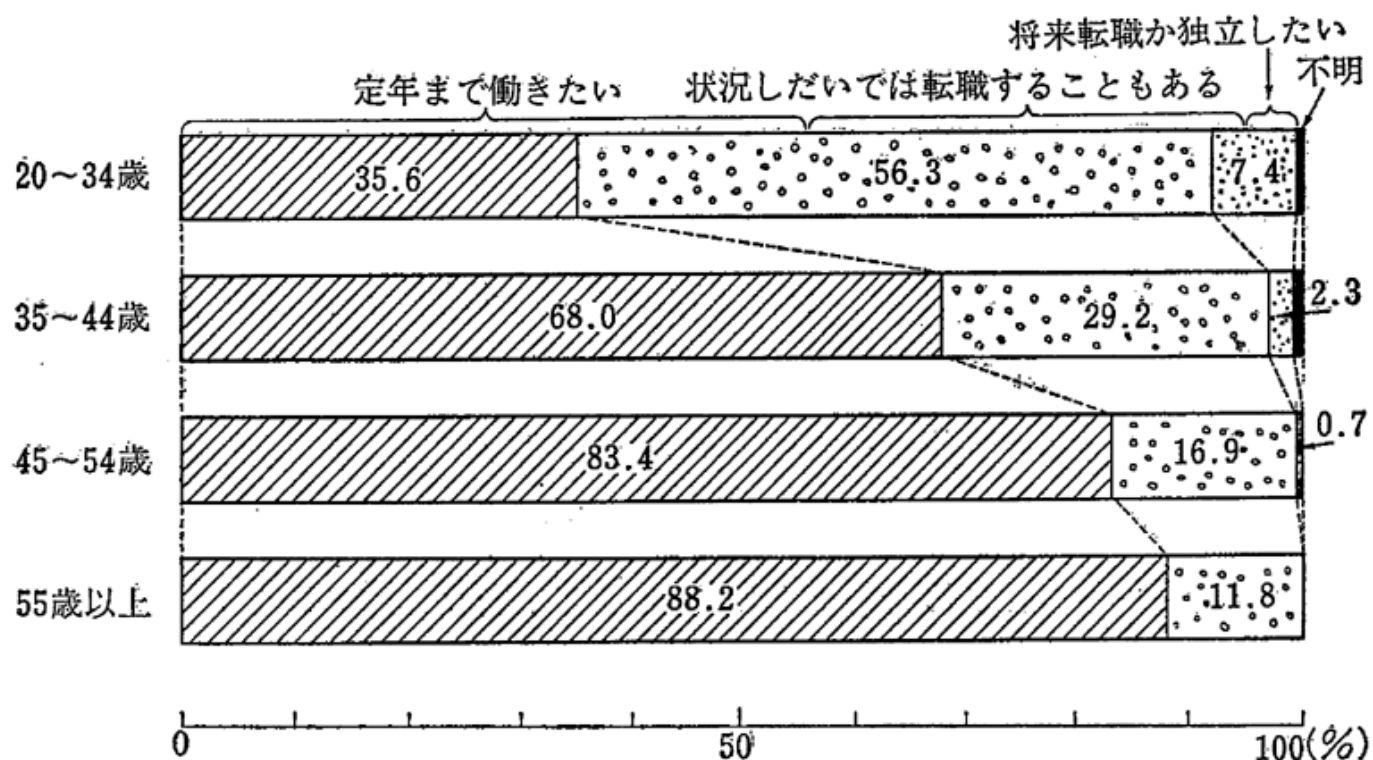
2)また別の百貨店では、55歳定年実施時から、60歳以上層に対して再雇用を行ってきており、現に60歳台、70歳台の従業員が在籍しているが、定年年齢の60歳への引上げ後も、60歳以上の者について本人の能力、実績および会社としての必要性を勘案して再雇用を行うこととしている。これらの労働者は、買付けに長い経験を要する特定商品(宝石、呉服など)の仕入業務、冠婚葬祭に関する相談業務、販売業務などに従事している。賃金は60歳定年到達後、1年ごとの再雇用契約更新時に5%減給されるが、ベース・アップは一般社員の2分の1程度行われる。

3)60歳定年を実施している化学メーカーでは、65歳までの嘱託制度を採用しているが、この制度の対象になるのは文献翻訳、法律、税務などの専門職従事者が中心である。

4)サービス関連企業では、親会社の共済事業の受託、一部事業の代理業務などを行う子会社が設立され、ここに55歳で親会社から移籍した労働者は、再雇用期間も含めて65歳まで(定年は62歳)働くことができる仕組みになっている。

第3-11図 定年までの就業継続意向について

第3-11図 定年までの就業継続意向について



資料出所 機械振興協会経済研究所「ホワイトカラーの年齢と働く意識に関する調査研究」（53年12月～54年1月）

（注） 調査対象は、大手企業7社の男子ホワイトカラー1,080人である。

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(2) 高年齢労働者の増加と定年延長への取組み

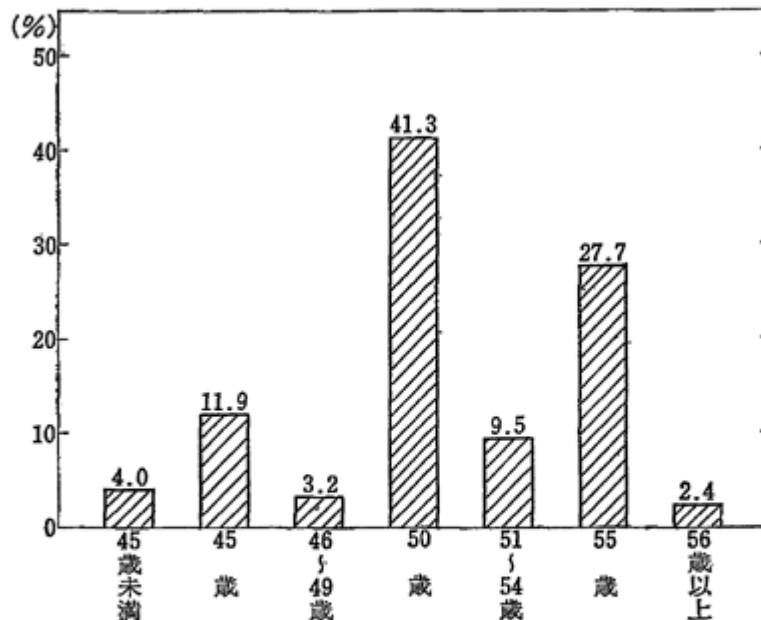
6) 早期退職優遇制度の導入

〔3242〕 定年延長が進む一方で、定年年齢到達前に退職し、自営業を開始するなど新しい分野に転進しようとする労働者に対して、退職金支給に当たって優遇する制度が導入されてきている。早期退職優遇制度の実施状況を「雇用管理調査」(55年)によってみると、30人以上規模企業では3%の企業で実施されているに過ぎないが、5,000人以上規模企業では34%の企業で実施されている(付属統計表第3-39表)。

中央労働委員会事務局「退職金、定年制および年金事情調査」(54年)によって優遇を行う年齢をみれば、50歳とする企業が41%となっており、50歳以上でくくると81%となっていて、40歳台層を対象とする企業は少ない(第3-12図)。

第3-12図 早期退職優遇制度実施年齢の分布状況

第3-12図 早期退職優遇制度実施年齢の分布状況



資料出所 中央労働委員会事務局「退職金、定年制および年金事情調査」
(54年6月)

(注) 調査対象は資本金5億円以上、従業員数1,000人以上の企業であり、
この制度のある企業はそのうちの30%であった。

〔3243〕 早期退職優遇制度に対する労働者の受取り方は高年齢層ほど懐疑的である。「ホワイトカラーの年齢と働く意識に関する調査研究」によれば、20～34歳層では、「まだ導入され始めたばかりで様子を見てみないとわからない」と考える者が35%となっているが、「割増金をもつと上げたり、1年位の再就職

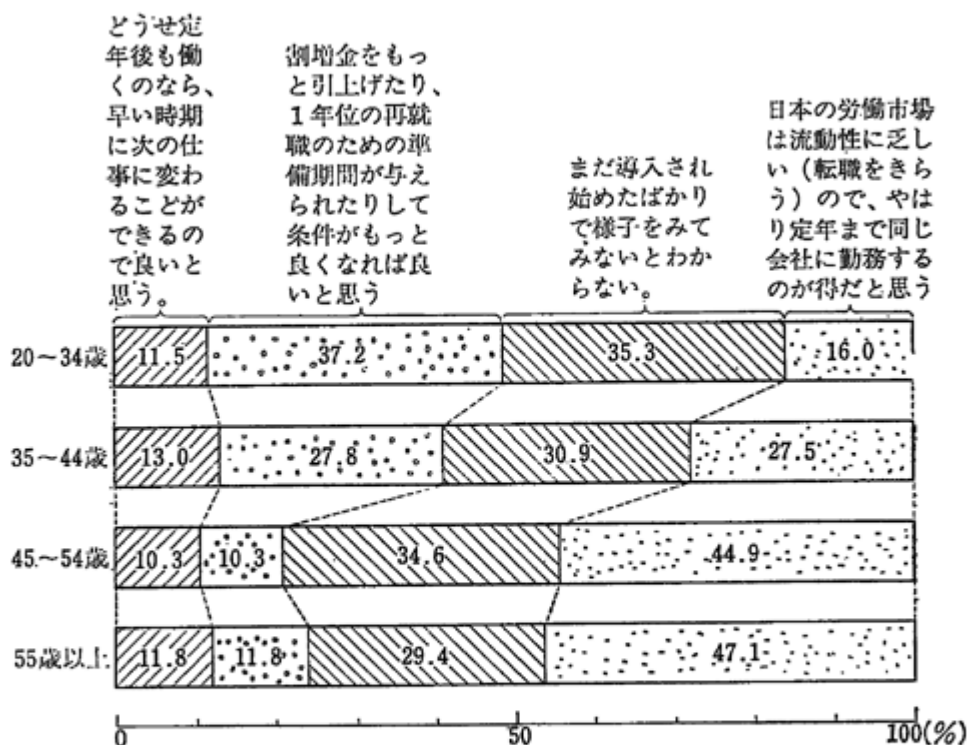
のための準備期間が与えられたりして条件がもっと良くなれば良いと思う」者が37%みられる。しかし、このように考える労働者は45歳以上層では10%程度と少ない。45～54歳層では、「日本の労働市場は流動性に乏しいので、やはり定年まで同じ会社に勤務するのが得だと思う」者が45%、「様子をみないと分からない」と考える者が35%を占め、早期退職優遇制度に懐疑的な考え方をとる者が80%に達している(第3-13図)。

〔3244〕早期退職優遇制度の実例をみると、1)60歳定年を実施しているある企業における退職一時金は、算定基礎額に職種別、勤続年数別、退職事由別支給率を乗じて算定されるが、50歳以上で退職する場合は、会社都合退職としての支給率が適用されるとともに定年退職としての割増しが付くことになっている。55歳、勤続30年の生産労働者(旧中卒男子)のモデル退職金は、定年扱いで720万円(54年)であるが、自己都合として算定されると410万円となる。

〔3245〕2)別の企業では、定年年齢を57歳から60歳に引上げるに当たって、早期退職者に対する会社都合退職取扱い適用年齢を50歳から45歳に引下げた。この企業の退職金は、退職事由別に決まる算定基礎給に支給率を乗ずることによって算定されるが、45歳、勤続27年の労働者のモデル退職金は、定年扱いで退職した場合は1,321万円、自己都合で退職した場合は426万円である。

第3-13図 早期退職優遇制度の可否について

第3-13図 早期退職優遇制度の可否について



資料出所 機械振興協会経済研究所「ホワイトカラーの年齢と働く意識に関する調査研究」(53年12月～54年1月)

(注) 調査対象は、大手企業7社の男子ホワイトカラー1,080人である。

〔3246〕早期退職優遇制度の導入に当たって、たとえば、3)2,000万同程度の通常の退職金に同額程度の割増し金を付けるといった思い切った退職金の上積み措置を講じる企業もあるが、こうした企業はどちらかというと例外的で、実態はむしろうえにみたように、定年前早期退職者に対する優遇内容は、自己都合退職による退職金額の低いことと裏腹の関係にあるといえよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高齢労働者増加への対応

(3) 定年到達者の就業実態と意識

1) 再雇用,勤務延長制度の実態

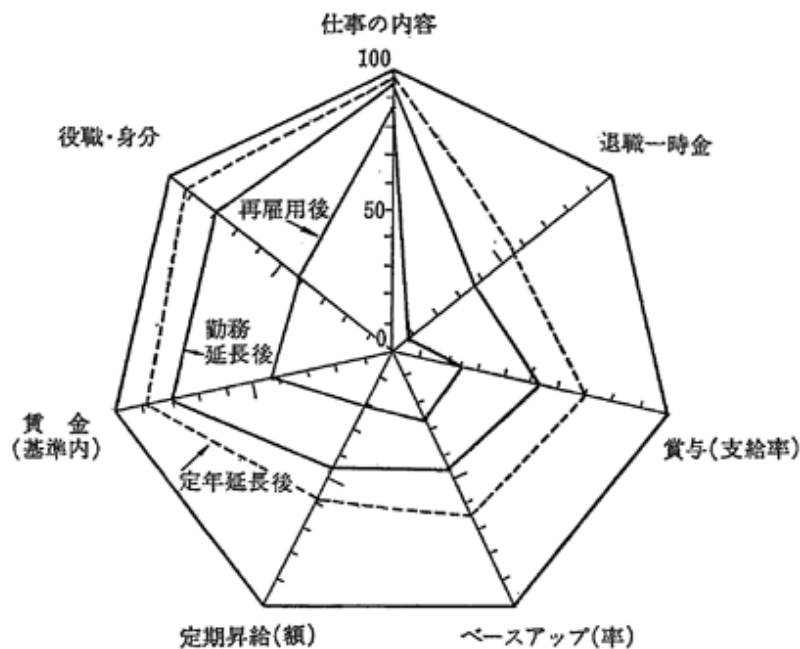
〔3301〕定年年齢の60歳への引上げが進む一方,定年年齢がなお60歳未満に設定されている企業を中心に再雇用制度,勤務延長制度が実施されている。「雇用管理調査」(55年)によれば,定年制を設けている企業の82%は再雇用制度,勤務延長制度のいずれかまたは両方を採用していて,再雇用制度は60%の企業で,勤務延長制度は32%の企業で採用されている(付属統計表第3-40表)。

〔3302〕これまでのところ,こうした制度は雇用の継続について一定の役割を果たしてきたとみられるが,両制度の内容にはかなりの違いがある。再雇用,勤務延長に際しては,労働者の健康,能力や企業の業務上の必要性が判断され,対象者が選別される場合が多く,希望者全員が適用対象となる企業は少ない。身分,賃金なども変更される場合が多いが,再雇用の方が定年前との違いが大きい。「雇用管理調査」によって,再雇用後,勤務延長後に勤務条件がどうなるかをみると,両者の違いが明らかで,再雇用後に,「仕事の内容」が変わらない企業は86%と比較的多いが,「役職・身分」が変わらない企業,「賃金」,「定期昇給」,「ベース,アップ」,「賞与」,「退職一時金」の条件が低下しない企業は40%ないしそれ以下である。一方,勤務延長後は定年延長後と類似していて,「仕事の内容」が変わる企業はほとんどなく,「役職,身分」が変わらない企業,「賃金」が低下しない企業も80%弱で,その他の条件も低下しない企業がおおむね50%前後である(第3-14図)。

〔3303〕こうした違いは,再雇用制度の場合は,対象労働者の範囲が比較的広いこと,また,一たん退職させるため勤務条件を変更しやすいこと,他方,勤務延長制度の場合は,対象者が限定されること,また,勤務条件も定年前に近いものにしなければならないことによるといえよう。再雇用制度の方が賃金コストの増大,人事の停滞を回避しやすく,定年延長に対する阻害要因が強く意識される大企業ほど,また,定年年齢が低い企業ほどこの制度を採用する企業の割合が高い。他方,勤務延長制度を採用する企業は比較的少ないが,規模の小さい企業の方が大企業よりも採用企業の割合が高い(付属統計表第3-41表)。

第3-14図 再雇用または勤務延長後に勤務条件が低下(変化)しない企業の割合

第3-14図 再雇用または勤務延長後に勤務条件が低下（変化）しない企業の割合（昭和55年，規模計）



資料出所 労働省「雇用管理調査」（55年）

（注）「仕事の内容」「役職・身分」については変化しない企業，その他については条件が低下しない企業（いずれも未定の企業を含む）の割合

〔3304〕昭和51年から55年の間に再雇用制度，勤務延長制度を採用している企業の割合はほぼ横ばいで推移しているが，大企業では86%から76%へ漸減している。また，定年延長を実施した企業で両制度を実施している企業の割合は同期間に大・中規模企業を中心に低下し，とくに勤務延長制度を設ける企業の割合が低下している（付属統計表第3-40，3-42表）。

これらは，60歳定年実施企業が増加するなかで再雇用，勤務延長制度を定年延長に切替える動きがあることにもよるとみられ，両制度が雇用の継続について一定の役割を果たすとともに，大企業を中心に定年延長への過渡的な措置として活用されていることを示している。

〔3305〕一律定年制を設けている企業における再雇用制度の実施状況(53年)をみると，定年年齢を60歳未満としている大企業では80%程度が実施している。うち50%以上が「期間を定めた」制度を採用していて，定年年齢の高い企業ほど再雇用期間は短い。また，60歳に定年年齢を定めている企業では，企業規模を問わず「制度がない」とする企業の割合が高く，「制度がある」企業でも雇用期間が不安定な「期間を定めていない」とする企業と雇用期間が「1年未満」とする企業が大部分を占めている。

勤務延長制度については，企業規模，定年年齢を問わず「制度がない」企業が最も多く，大企業では定年年齢の如何を問わず80%前後の企業がないとしている。また「制度がある」企業でも，「期間を定めていない」とする企業の割合が再雇用制度の場合よりも相対的に高く，「期間を定めている」場合でも，その期間はまちまちである（付属統計表第3-41表）。

〔3306〕一律定年制を設けている企業において，両制度によって事実上雇用が何歳まで継続されているかをみると，大企業では80%前後の企業は57～58歳まで，50%程度の企業は60歳まで雇用を継続している。小企業の場合は，事実上継続雇用される年齢が58歳までの企業は60%強，60歳までの企業は50%程度である。

継続雇用の内容をみると，大企業では低い定年年齢部分が再雇用制度の活用によって補完されているのに対し，小企業では定年年齢が比較的高い企業が多く，再雇用制度による継続雇用部分は小さい。また，60歳を超えると各規模とも定年の延長ではなく再雇用制度が実施されている。一律定年制実施企業について，60歳までの継続雇用の状況を規模間で比較すると，むしろ大企業の方が実施企業の割合が高いといえる（第3-15図）。

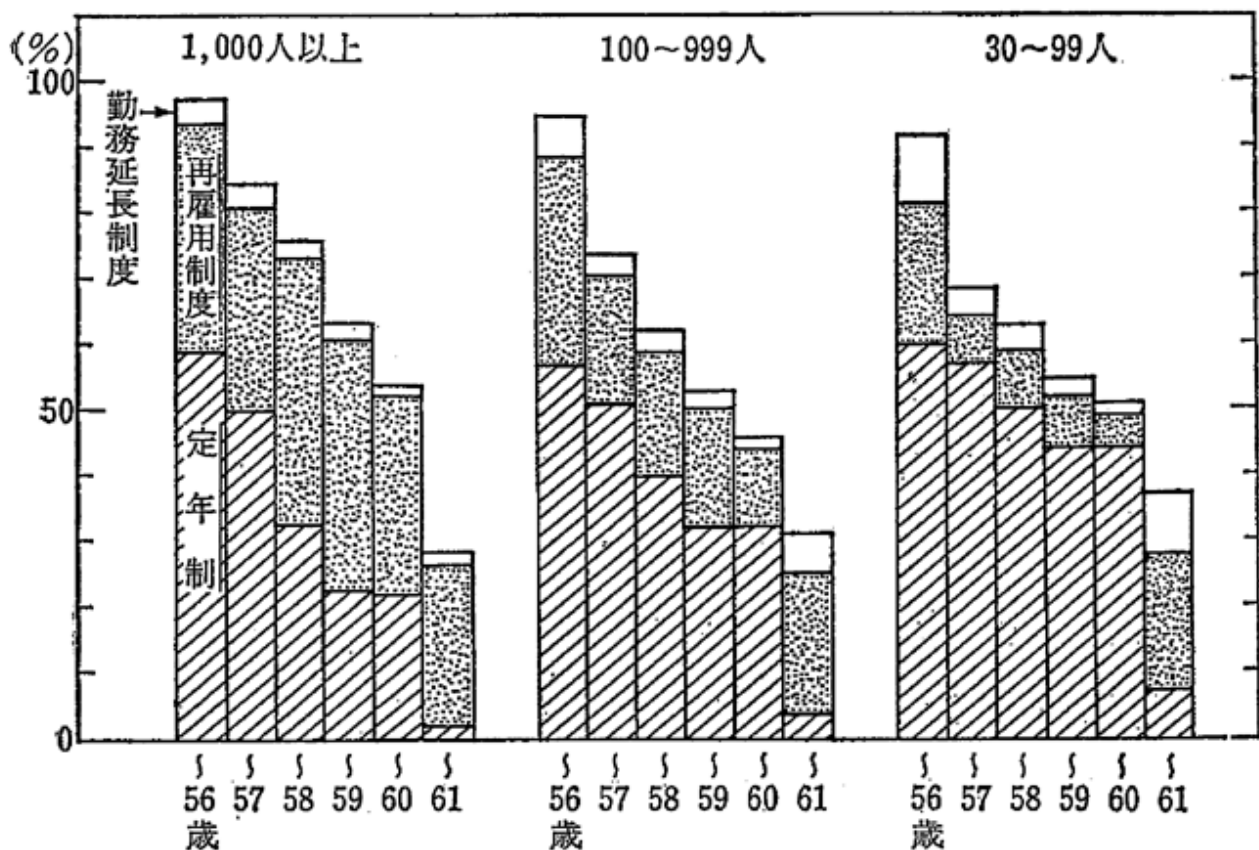
〔3307〕 このように何らかの形で事実上50歳台後半層までの継続雇用が進んでいるが、60歳を超える年齢層の継続雇用は今後の課題として残されている。

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」(54年)によっても、企業が考える再雇用の終了年齢で61歳以上とするものは少なく、また60歳定年実施企業では、定年延長、再雇用に取り組む姿勢を示している企業も少ない。

第3-15図 年齢別雇用継続企業の割合

第3-15図 年齢別雇用継続企業の割合（昭和53年）

（一律定年制のある企業＝100）



資料出所 労働省労政局労働経済課試算

(注) 1) 「～62歳」以上については試算できない。

2) 参考資料3—4「一律定年制のある企業の雇用継続年齢(試算)」参照。

Ⅱ わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(3) 定年到達者の就業実態と意識

2) 継続雇用者と勤務先変更者の労働条件等の相違

〔3308〕「定年到達者調査」(55年)(注)によれば、男子定年到達者の77%が定年到達直後引続き雇用者となっており、そのうち再雇用、勤務延長者が29%、元の会社の斡旋による就職者が25%で、半数以上が何らかの形で元の会社との関連で雇用されている。なお定年年齢到達年度が新しい労働者ほど再雇用、勤務延長の割合が増え、元の会社の斡旋による者の割合が減っており、第1次石油危機後の経済環境の変化が反映されている。

定年到達時ではなく調査時現在の状態をみても、就業者が65%で、うち雇用者が55%、会社経営、自営業が8%と就業者のうち大部分が雇用者として就業している(付属統計表第3-43表)。

(注)本調査は、常用労働者100人以上を雇用する民営の事業所において、昭和47年度、50年度および53年度に定年年齢に到達した者および定年以前であっても55歳以上で定年扱いによって退職した者を対象として、54年7月から9月にかけて実施された。

集計した定年到達者、男子約11,400人の定年到達時の企業規模は5,000人以上52%、1,000～4,999人28%で大企業出身者が多い。また定年年齢到達時の年齢が55歳の者は52%、56歳および57歳の者は23%、58歳および59歳の者は10%、60歳の者は10%である。

〔3309〕"現在雇用者となっている者について、その身分をみると、本雇、嘱託がそれぞれ約40%で、臨時、日雇、パートは約10%である。

また、定年到達時と現在の仕事の類似性をみると、「仕事の内容が同一又は類似」がほぼ50%、「仕事の内容は異なるが元の経験は生かせる」が30%であるが、残りの20%は「関係がない」としている。

現在の賃金は平均19万7千円であるが、過半数の者は定年直後の賃金が定年到達時に比較して70%未満に減少している。

現在の仕事についての満足度をみると、「満足している」者は2分の1に満たず、「不満である」者が40%弱いる。不満の理由としては、「賃金が安い」が最も多く、「身分が不安定」、「労働条件が悪い」がそれに次いでいる。

〔3310〕定年到達後、雇用者になっている者は、再雇用、勤務延長の適用を受け、定年到達時と同一企業に継続雇用されている者(継続雇用者)と勤務先を変更して再就職している者(勤務先変更者)とに分かれる。継続雇用者は50歳台後半層では42%であるが、60歳台前半層では26%に減少し、勤務先変更者が増加する。

勤務先変更者について定年前後の企業規模間移動をみると、50歳台後半層、60歳台前半層とも90%前後が下向移動し、25%程度が30人未満の中小零細企業へ入職している(付属統計表第3-44表)。

〔3311〕継続雇用者と勤務先変更者との間に労働条件などにどのような違いがみられるであろうか。50歳台後半層、60歳台前半層別に両者間の比較を試みよう。

まず、定年前後の職業間移動をみると、同一職業についている者の割合(職業の継続率)は、50歳台後半層、60歳台前半層とも継続雇用者の方が高い。

職業別に継続率をみると、50歳台後半層については、継続雇用者では専門的・技術的職業、事務的職業で高いが、管理的職業では比較的低く、半数近くが再雇用等に際して役職からはずされるものとみられる。一方、勤務先変更者では、むしろ管理的職業の継続率が最も高い。関連会社への転職に際して管理職として入職するケースが多いためとみられる。

また、50歳台後半層、60歳台前半層とも専門的・技術的職業は勤務先変更者でも継続率が2分の1を超えているが、事務・運輸・通信・技能工・生産工程作業者、保安の各職業は勤務先が変わると継続率は2分の1を下回っている(付属統計表第3-45表)。

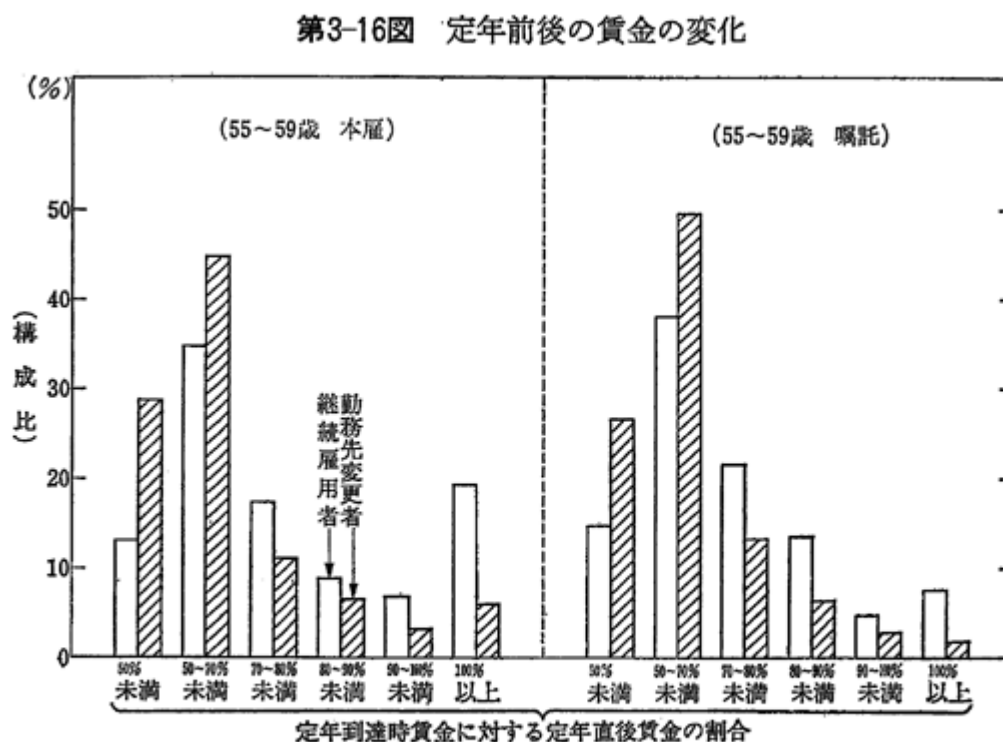
〔3312〕現在の身分については、継続雇用者では本雇は少なく、嘱託が多い。勤務先変更者では本雇が多い。これは50歳台後半層、60歳台前半層で同様にみられる。

臨時雇用者の占める割合は、継続雇用者と勤務先変更者との間で大差ないが、50歳台後半層に比較すると60歳台前半層の方がやや高くなる。職業別にみると、継続雇用者、勤務先変更者とも事務系職業の方が技能系職業よりも本雇の割合が高く、技能系職業は臨時、日雇、パートの割合が高い(付属統計表第3-46表)。

〔3313〕定年前後の賃金の変動状況をみると、いずれの場合も賃金の減少する者が大部分であるが、継続雇用者の方が勤務先変更者より恵まれていて、それぞれ本雇の方が嘱託より恵まれている。50歳台後半層では、賃金が定年到達時の70%未満になった者は、継続雇用者の本雇、嘱託、勤務先変更者の本雇、嘱託の順に少ない。一方、賃金が同額または増額した者は、継続雇用者の本雇、嘱託、勤務先変更者の本雇、嘱託の順に多い(第3-16図)。60歳台前半層についても同様の傾向がみられる。

職業別にみると、継続雇用者では事務系職業の方が技能系職業より賃金の減額率大きい。また企業規模別にみると、継続雇用者では規模が大きいほど賃金の減額率大きい(付属統計表第3-47表、3-48表)。

第3-16図 定年前後の賃金の変化



〔3314〕現在の収入については、勤務先変更者の方が低い。60歳台前半層の場合、月収12万円未満が継続雇用者で22%、勤務先変更者で36%である。もっとも、定年到達後自営業に従事する層は月収12万円未満が64%と収入面では最も恵まれていない(付属統計表第3-49表)。

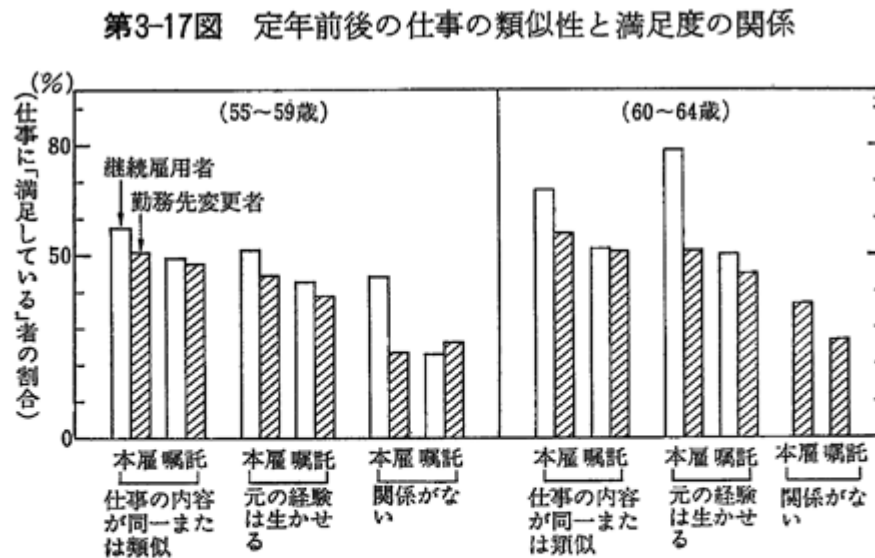
〔3315〕 定年到達時と現在の仕事の類似性をみると、継続雇用者と勤務先変更者とは、職業の継続率以上に差が大きい。「仕事の内容が同一又は類似」とする者の割合は、継続雇用者の場合、50歳台後半層、60歳台前半層とも高いが、勤務先変更者の場合、50歳台後半層、60歳台前半層とも低い。勤務先変更者については、「内容は異なるが元の経験は生かせる」とする者が50歳台後半層、60歳台前半層とも40%弱であるが、「関係がない」とする者も50歳台後半層、60歳台前半層とも30%前後と少なくない。

〔3316〕 仕事の類似性が高い方が仕事の満足度も高い。仕事の類似性がある場合は、継続雇用者の方が勤務先変更者よりも満足度が高く、また、本雇の方が嘱託よりも満足度が高い。50歳台後半層についてみると、現在の仕事が定年到達時の仕事と「関係がない」場合、仕事に「満足している」者の割合は継続雇用者の本雇では44%であるが、それ以外は25%前後と著しく低い(第3-17図)。

〔3317〕 また、現在の収入の多寡も仕事の満足度を左右する。同一収入の場合、低所得層では継続雇用者の方が勤務先変更者より満足度が高いが、高所得層はむしろ勤務先変更者の方が満足度が高い(付属統計表第3-50表)。高所得層の勤務先変更者は、本雇の管理職が多いのに比較し、継続雇用者は嘱託が多く、必ずしも管理職についていないことによるものと思われる。仕事に対する不満理由として、継続雇用者、勤務先変更者とも「賃金が安い」をあげる割合が高いが、その他に継続雇用者は「身分が不安定」を、勤務先変更者は「労働条件が悪い」、「仕事がきつい」をあげる者が多い。

このように一般的には、継続雇用者の方が勤務先変更者よりも労働条件は恵まれているといえることができる。

第3-17図 定年前後の仕事の類似性と満足度の関係



資料出所 労働省「定年到達者調査」(55年) 特別集計

(注) 60～64歳の継続雇用者で「関係がない」者はサンプル数が少ないため除外した。

Ⅱ わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題

3 高年齢労働者増加への対応

(3) 定年到達者の就業実態と意識

3) 高年齢者の就業意識とその背景

〔3318〕高年齢者の就業をめぐる環境は決して恵まれているとはいえないが、定年到達者の就業意識は高い。「定年到達者調査」(注)によって男子定年到達者の現在の就業状態をみると、就業者は50歳台後半層で76%、60歳台前半層で54%となっていて、60歳台後半層に入って47%と半数を下回り、不就業者の方が多くなっているが、不就業者のなかにも求職者がかなりいる(付属統計表第3-43表)。

また、就業希望意識をみると、「仕事をしたいと思う」者は、健康上、家庭の事情などで実際には働けない者も含めると60歳台後半層においても高く、「仕事をしたいと思わない」者は少ない。

就業希望の年齢は全体としては65歳位までとする者が61%と半数を超えているが、各年齢層ごとにみると、60～62歳層では「61～65歳位まで」が54%、63～64歳層と65～69歳層では「66～70歳位まで」がそれぞれ52%、63%と多い(付属統計表第3-51表)。

(注)本調査における男子の年金受給者の割合は、60～62歳層が80%(就業者では69%、不就業者では92%)、63～64歳層が86%(就業者では78%、不就業者では95%)、65～69歳層が92%(就業者では91%、不就業者では93%)である(付属統計表第3-52表)。

〔3319〕また、総合研究開発機構「年金と就労をめぐる意識と実態に関する調査」(5年)によって厚生年金基金受給者(男子)の就業状態をみると、現在収入を伴う仕事についている者は、60歳台前半層、60歳台後半層とも50%弱となっている。収入を伴う仕事についていない者の理由をみると「仕事がない」とする者が最も多く、次いで「病気・障害」のためとなっている。「働く必要がない」と「働きたくない」を合計しても、60歳台の前半層、後半層ともきわめて少ない。仕事についていない者のうち「仕事につきたい」とする者は、60歳台を通じて過半数を超えている(付属統計表第3-53表)。

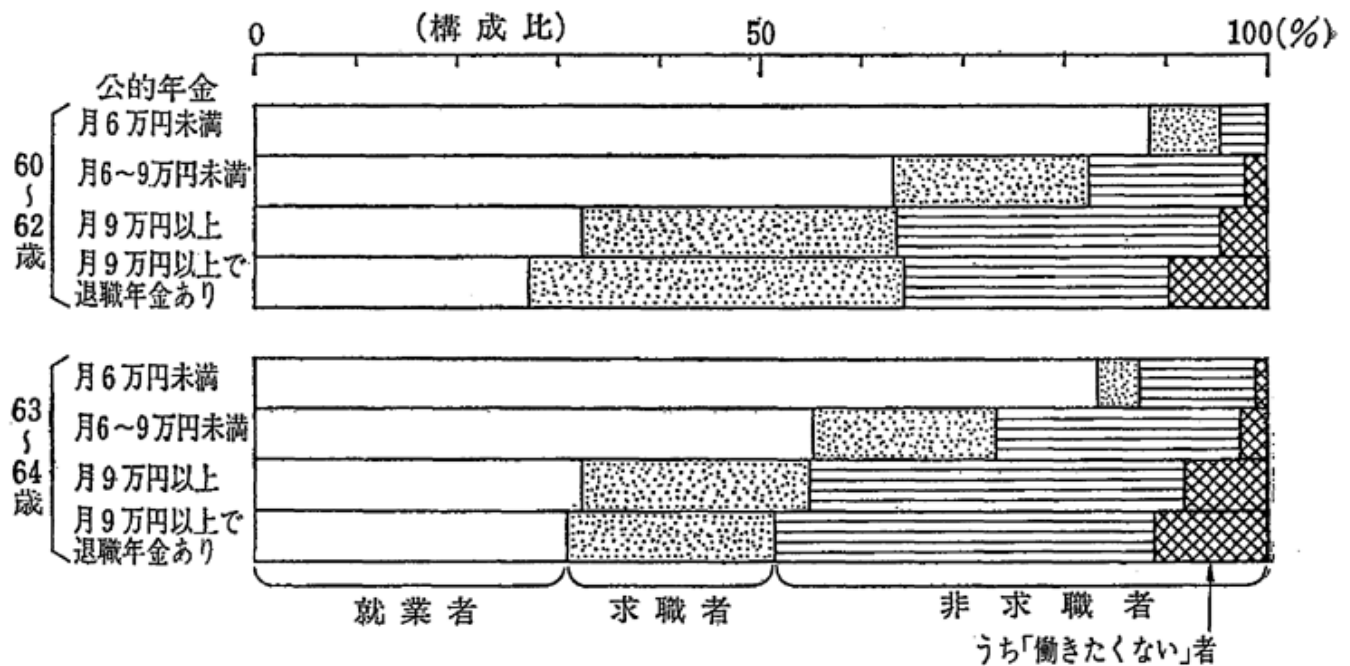
〔3320〕このように年齢別にみて大きな差のない旺盛な就業意識も、高年齢者の所得、家族状況など経済的な背景の相違によって微妙な違いをみせている。まず、年金受給と就業との関係を見よう。「定年到達者調査」によって、定年到達後公的年金のみを受給している者の就業状態をみると、60歳台前半層、後半層ともに年金受給額の多い方が就業率が低く、非求職者の割合も高くなっている(第3-18図)。

もっとも、60歳台前半層については、在職高齢年金制度の仕組みから年金受給額が多い階級には不就業者が多く含まれることが考えられるので就業率が低いのは一面では当然といえる。非求職者についても、就業を希望する者が半数以上いることを考慮する必要があるが、年金額が多い方が「働きたくない」とする者の割合も高い。

なお、公的年金と退職年金(企業から受給する公的年金以外の退職年金。以下同じ)の両方を受給している非求職者のうち「働きたくない」とする者の割合は、公的年金のみを受給している非求職者のそれよりも高い。

第3-18図 公的年金等の受給額による就業状態の相違

第3-18図 公的年金等の受給額による就業状態の相違



資料出所 労働省「定年到達者調査」(55年)特別集計

〔3321〕退職年金のみを受給している雇用者の就業継続理由をみると、年金額が多い方が「働かないと生活に困る」とする者の割合が低くなり、「生きがい」のためとする者の割合が高くなる。60歳台前半層では年金月額2万円未満の場合は「働かないと生活に困る」が39%、「生きがい」が14%であるが、年金月額5万円以上の場合は前者が25%に減少し、後者が25%に増加している(付属統計表第3-54表)。

さらに退職年金と公的年金の両方を受給している雇用者の就業継続理由は、公的年金だけを受給している雇用者よりも「働かないと生活に困る」とする者の割合は低い。

〔3322〕求職者の就業希望理由をみても、60歳台前半層と後半層は公的年金の受給額との間に、50歳台後半層は退職年金の受給額との間に、雇用者についてみられたと同様の傾向が現われている(付属統計表第3-55表)。

〔3323〕このように年金額と就業動機とは密接な関連を持ち、年金額は就業状態に微妙に影響しているものと考えられるが、これは他の調査によっても推察することができる。

「年金と就労をめぐる意識と実態に関する調査」によれば、世帯の総収入に対する年金額の割合は、いずれの収入階級において、でも、仕事のない世帯の方が仕事のある世帯よりも高い。とれば、世帯収入が同程度であっても仕事のある世帯は年金受給額が少ない分だけ勤労その他の収入に依存しており、仕事のない世帯は年金受給額が相対的に多いので、勤労その他の収入が少なくても生活できる状態にあることを示している(付属統計表第3-56表)。

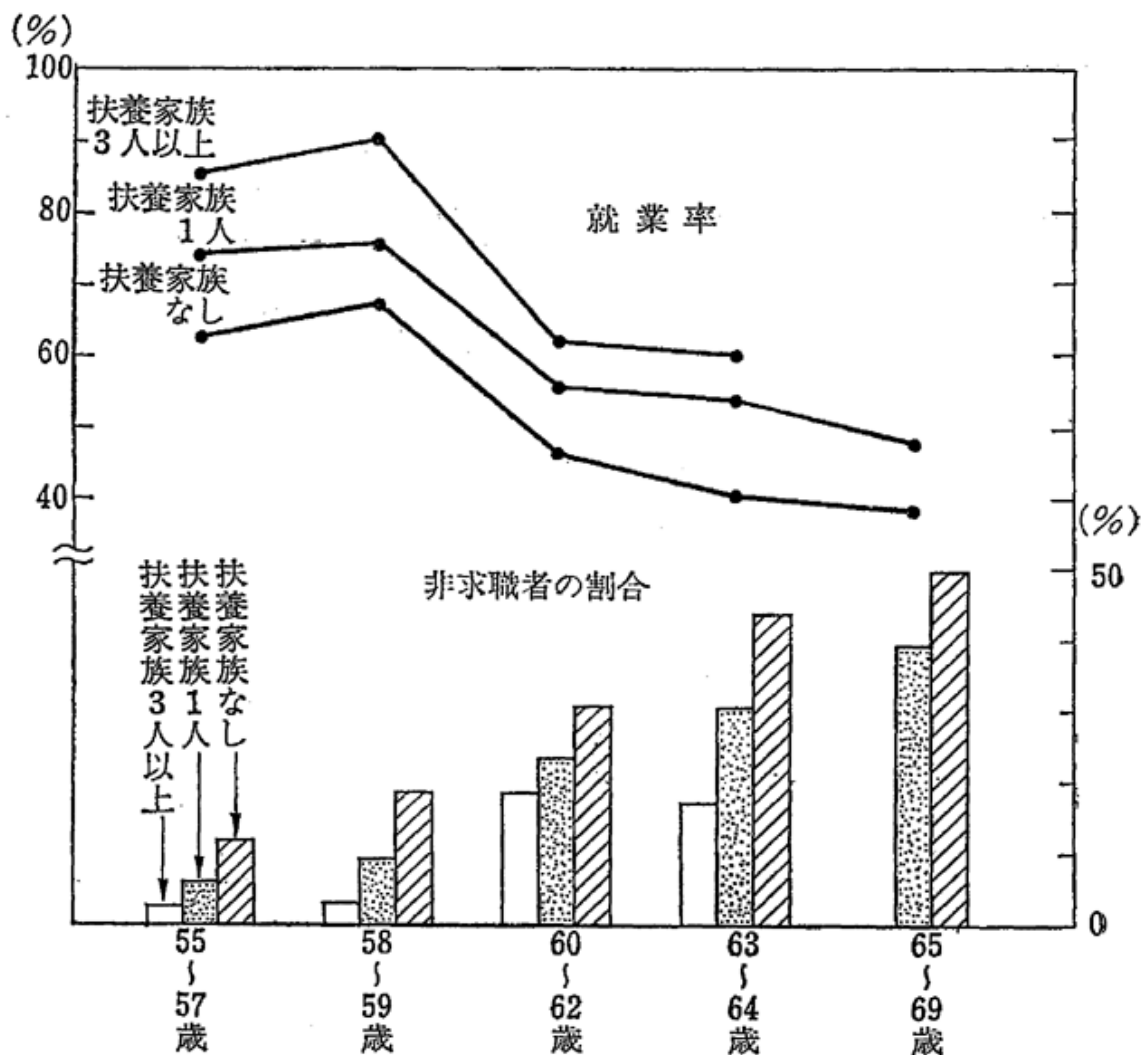
また、「東京都老人福祉基礎調査」(52年)によれば、男子の「仕事をしている」者の割合は、60歳台前半層の場合、厚生年金受給者が56%、無年金者が91%、60歳台後半層の1場合、前者が59%、後者が77%で、年金受給者に比較して無年金の高年齢者は就業率が高い。

〔3324〕次に扶養負担と就業との関係を見ると、50歳台後半から60歳台後半にかけての各年齢層とも扶養家族数が多いほど就業率が高く、非求職者の割合が低くなっている(第3-19図)。

また、雇用者の就業継続理由をみると、各年齢層を通じて扶養家族数が多いほど「働かないと生活に困る」とする者の割合が高く、「生きがい」および「健康によい」とする者の割合が低くなる。とくに在学者がいる場合の就業継続理由は、扶養家族が3人以上いる場合とほぼ同一で、高年齢者世帯における教育負担の大きさがうかがわれる(付属統計表第3-57表)。

このように扶養負担と高年齢者の就業状態、就業意識にも密接な関係がある。

第3-19図 扶養家族数による就業状態の相違



資料出所 労働省「定年到達者調査」（55年）特別集計

（注）65～69歳で扶養家族3人以上の者はサンプル数が少ないため除外した。

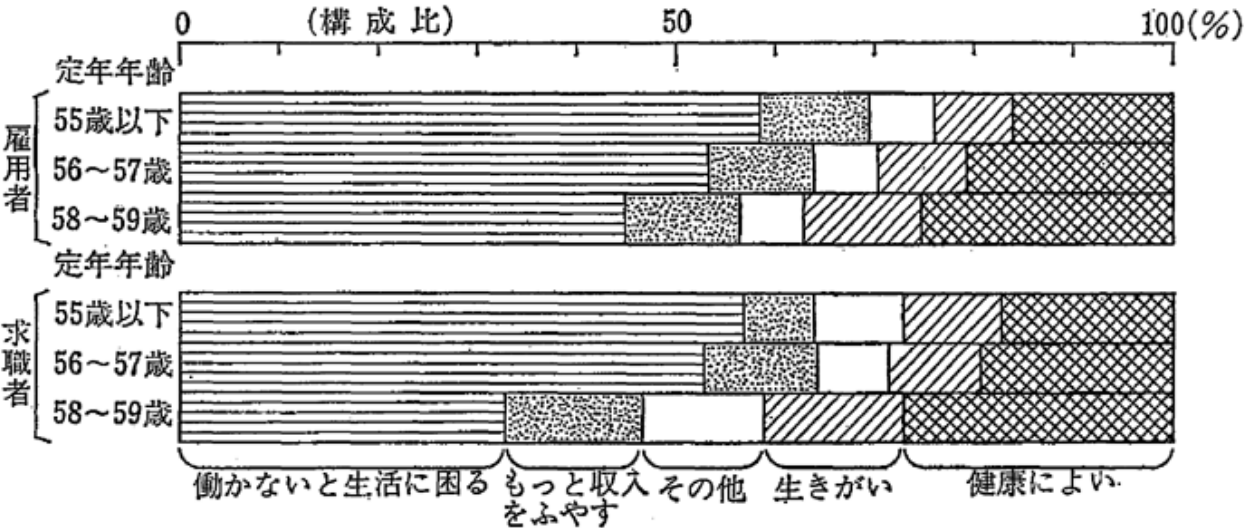
〔3325〕 就業意識は定年年齢とも無関係ではないと考えられる8定年到達後間もない50歳台後半の雇用者の就業継続理由をみると、「働かないと生活に困る」とする者は、定年年齢が55歳以下の場合には58%、56～57歳の場合には53%、58～59歳の場合には45%と定年年齢が高くなるにつれて低下している。これに対し、「生きがい」および「健康によい」とする者は、55歳以下で24%、58～59歳で37%と定年年齢が高くなるにつれて増加している。こうした傾向は、50歳台後半の求職者の就業希望理由についてもみられる（第3-20図）。

また、「勤労者の職業生活に関する意識調査」によれば、50歳台前半の雇用者のうち、老後の職業生活について「生活のために働く」とする者の割合は、定年年齢が55歳の場合には40%、60歳の場合には31%と定年年齢が高いほど低下している。

これは、定年年齢が高く設定されるほど、高年齢者の職業生活や老後の生活設計に好ましい影響を与え、それを通じて高年齢者の就業動機にも変化が生じることを示すものといえる。

第3-20図 定年年齢による就業継続(希望)理由の相違

第3-20図 定年年齢による就業継続（希望）理由の相違（50歳台後半層）



資料出所 労働省「定年到達者調査」（55年）特別集計