

第5章 健常高齢者の就業について (富澤 賢一)

1 元気な高齢者

高齢者問題を考える場合、介護や医療といった面に焦点を当てた議論がなされることが多い。特に、介護保険導入後は、このような傾向が強い。高齢者の介護、医療等は、重要な問題であり、様々な角度から検討されるべき課題であることは、言うまでもない。しかし、これらの課題は、おもに健康に不安のある高齢者に対するものであるといえる。

平成10年5月、板橋区は「板橋区高齢者生活実態・志向調査報告書」を発表した。この調査の中で、高齢者に、健康状態について尋ねている。その回答は、「健康である」は、18.6%、「まあまあ健康である」は、48.6%となっている。合計で約7割の高齢者が、元気な高齢者であるといえる。

また、平成10年、「国民生活基礎調査」では、健康について「よい」「まあまあ」「ふつう」と答えた者の合計の割合は、65歳から74歳では、男性で78.4%、女性で75.2%、75歳から84歳では、男性71.1%、女性68.6%、85歳以上で、男性68.7%、女性67.0%となっている。調査の結果から、高齢者のうち7割から8割は、元気な高齢者であると言える。しかし、元気な高齢者に対する施策は、従来、区民全般への施策の中で包括的に検討、実施されてきた感がある。特に、高齢者の就業については、労働行政が主に、国や都の事業であることから、区のレベルでは、具体的な課題として取り上げる機会は少なかったのではないだろうか。取り上げる場合も、シルバー人材センターの事業など、限られた分野についてであった。

この章では、「健常高齢者の就業について」と題して、元気な高齢者の就業について研究を行いたい。この研究を通じて、基礎的地方自治体である板橋区が実施すべき高齢者の就業問題を整理し、今後、区が実施すべき施策の方向性を探ることができればと考えている。

2 高齢者の就業問題に取り組むスタンス

高齢者の雇用・就業問題を検討する場合、年金制度や労働施策など、国や都でなければできない大きな課題につきあたる。抜本的な解決を図るためには、様々な制度について多角的な視点から検討をしていかなければならない。

しかし、今回は、現行制度を与件として捉え、その中で、区は、「今何をすべきか、将来のために何をしておかなければならないか」を検討していきたい。

この章は、次のような方法で進めていきたいと思う。

はじめに、高齢者就業の前提となる就業者を取り巻く就業環境を、賃金構造の変化を中心に見ていく。

次に、滋賀大学の太田肇教授の説を参考にさせていただきながら、就業者(就業希望者)の意識の変化について整理する。

最後に、区が取り組むべき高齢者就業にかかる施策について考え、今後の研究のため礎石とする。

なお、本レポートは、中間報告であり、研究の方向性を示すことに主眼を置くこととしたい。最終報告までに、今後実施するアンケート等の結果を参考にしながら、加筆・修正を加えていく。

3 就業者を取り巻く環境の変化

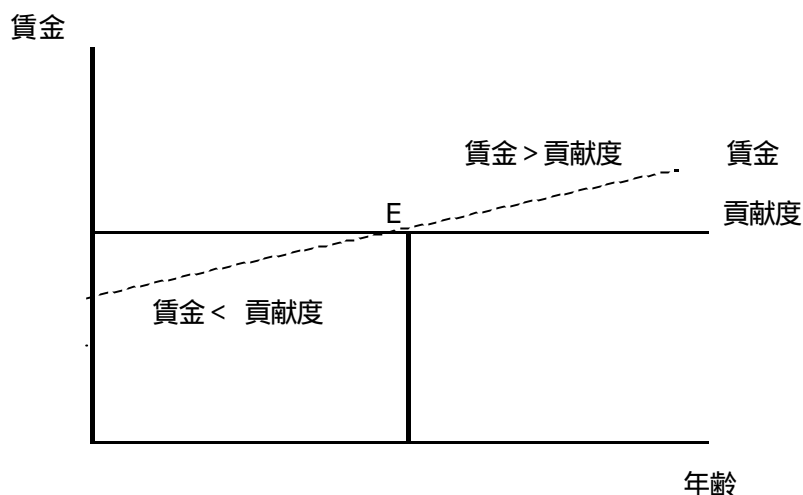
高齢者の就業を考える場合、65歳以前に、会社等に勤務し、賃金(給与)を受けていた者、自営業者、現在は働いていないが将来就労の意思のある者等、様々な履歴や希望を持つ高齢者それぞれに対する施策を検討していかなければならない。しかし、今回は、全体の中で高い割合を占める65歳以前に会社等に勤務していた高齢者(サラリーマンだった者)の65歳以降の就業を中心に考える。それ以外の者の就業については、別途考えることとしたい。

(1) 年功賃金の体系

年功賃金、終身雇用、企業別組合、それに加えて福利厚生制度が日本的経営として、日本経済を支える柱であるといわれた時代があった。高度成長期は、この日本的経営が賞賛された時代であった。ここでは、年功賃金がどのようなものであったかを検証し、年功賃金の変化をとおして労働市場の変化を見ていきたい。

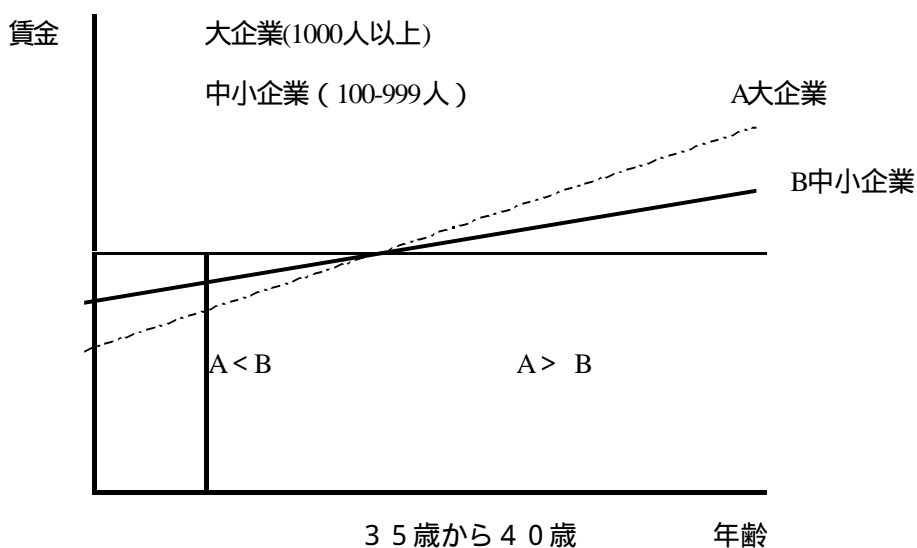
年功賃金体系は、賃金が年齢とともに上昇する賃金体系である。賃金と企業に対する貢献度を整理したのが図1である。図1のように、若年時代は、賃金が貢献度を下回る。しかし、ある年齢以上になると、賃金が貢献度を上回る。この制度を年功賃金という。貢献度と賃金の線が交差する分岐点Eまでの若年時代は、企業に貸しをつくり、分岐点以降の中高年になったときに、企業に対する貸しを返してもらう制度であるともいえる。

図1 年功賃金と貢献度



次に、分岐点Eにあたる年齢を考える。図2は、高度成長期、年功賃金体系が完成した時期といえる昭和48年の大企業と中小企業の賃金を年齢別に比較したものである。

図2 企業規模別年齢別賃金格差（昭和48年賃金構造基統計調査をもとに作成）



Aは大企業、Bは中小企業の賃金変化である。中小企業の賃金は、労働市場で優秀な人材を獲得するために、大企業よりも高い賃金体系からスタートし、35歳から40歳を境に逆転する。この年代は、労働市場における勤労者の市場価値が低下する分岐年齢であること示してい

ると考えることができる。

図1と図2を、合わせると、貢献度と賃金が交差する点Eは、おおよそ30歳代後半から40歳代とみることができる。40歳代以降は、大企業・中小企業ともに賃金が貢献度を上回る。

現在65歳以上の高齢者は、高度成長の真っ只中で日本の経済成長を支えてきた人たちであり、多くの者が、年功賃金の体系が維持されていた時代に、勤労者として賃金を受けていた者であるといえる。

(2) 年功賃金の終焉

少子化現象、若者の高学歴化による就業時期が遅くなったこと、また、団塊の世代が、賃金と貢献度の分岐点を越え中高年層が増大し、若年層から中高年者に配分する賃金の原資が乏しくなったこと、さらには、経済成長の鈍化、経済のグローバル化、企業の海外進出、バブルの崩壊など、様々な要因が重なって、企業にとって、年功賃金の維持は、困難になった。

その結果、賃金体系を貢献度と賃金を一致させたものにすべく、能力給、成果主義等の考え方が導入されてきた。

賃金体系が、能力給・成果主義になるということは、すなわち、就業に当たって重要になる要素は、年齢ではなく、就業者の能力によることを意味する。成果主義の導入で、賃金は、能力・技能に基づいて支払われることとなり、能力・技能を有する高齢者の就業機会は、今後、増大する。

ここでは、労働市場の変化を、賃金という断片でしか考察していない。これ以外にも、失業問題、女性の雇用問題等、検討すべき課題は多い。行政が、高齢者の就業を考える場合、就業者を取り巻く環境の変化を機敏に察知し、タイムリーな施策の展開を図っていかなければならない。

4 就業者の意識の変化

年功賃金体系の崩壊で、一つの企業に長期に勤めているメリットは、少なくなる。当然、働いている者の意識も変化する。

滋賀大学太田肇教授は、この変化を「組織人」と「仕事人」として説明している。太田教授著『「個力」を活かせる組織』（日本経済新聞社）から「組織人」と「仕事人」の定義、特徴を引用させていただく。

「組織人」= 日本企業の特徴として、集団の仕事が多く、個人の仕事の成果が正確に把握

されることは少ない。そのため具体的な仕事の成果よりも、どれだけがんばっているか、企業に忠誠を尽くしているかというような、仕事へのインプットで評価される傾向がある。

したがって、評価される側としては、常に評価者すなわち上司や人事部の目を意識しながら働くことになる。組織人の意識や行動が市場や顧客よりも組織の内側をむいたものになりやすい。(前掲書 54頁)

「仕事人」=組織に属しながらも仕事に対して一体化し、仕事をとおして自分の目的を達成する。それによってさまざまな欲求を充足するのである。また仕事の場合は必ずしも組織の内部に限定されず、キャリアの形成も特定企業の枠を超えた広がりを持つ。比喩的にいうならば、彼らは市場や仕事の世界に軸足を置きながら組織のなかで働いているのである。(前掲書 55頁)

乱暴を承知で述べるならば、日本的経営の中で高度成長を支えてきた現在65歳以上の高齢者は、「組織人」になることを期待され、組織人としての人生を送ってきた人たちである。それに対して、団塊の世代以降の世代は、「仕事人」となることが期待され、「仕事人」しての人生を歩む必要があるといえる。

行政が、高齢者の就業を考える場合、このような勤労者の意識の変化を理解し、その年代層にあった対応をしていく必要がある。

現在の高齢者に対しては、「組織人」としてのキャリアを重視した就業の支援メニューを考えていく必要がある。また、団塊の世代以降の世代に対しては、仕事人養成のための支援策を検討していかなければならない。この世代が高齢者になる時代は、現在の高齢者像と異なる知識、考え方、行動パターンをもった新しい高齢者像になる。その際に、従来踏襲の施策を実施していても、行政ニーズに応えることはできない。

高齢者の就業について検討する場合、行政には、就業環境の変化と併せて、就業者の質の変化についても考慮した、きめ細かな対応が求められる。

5 高齢者の就業意欲

(1) 高齢者の就業実態

平成8年、「高齢者就業実態調査報告」によると、高齢者の就労・不就労状況は、つぎのようになっている。

65歳以上 69歳まで	不就労者		就労者		
	就業非希望	就業希望者	雇用者以外	短時間勤務者	普通勤務者
男	28.1%	18.5%	30.8%	8.2%	14.4%
女	56.0%	15.9%	19.5%	4.7%	8.6%

「雇用以外」は、自営業等で、雇用関係にない就業であり、雇用関係で賃金を得ている高齢者は、男性で22.6%、女性で13.3%である。

平成10年5月、板橋区が実施した「板橋区高齢者生活実態・志向調査報告書」においても、高齢者の24.2%が就労していると報告されている。

区の調査では、この24.2%の就業者に対して働く理由を尋ねている。

収入を得るため	健康のため	生き甲斐のため	能力を活かしたい	退屈だから	友達がほしい	その他
63.5%	8.6%	5.3%	5.3%	0.3%	0.3%	3.4%

以上の結果を整理すると、次のように整理できる。

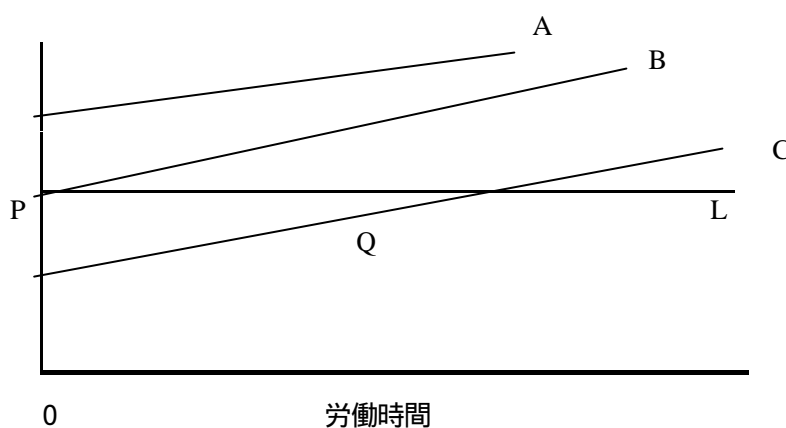
- ・ 高齢者の2割近くが、働きたいと考えている。
- ・ 働いている者の4割弱は、「収入を得るため」以外の目的で就業している。
- ・ 働きたいと思っている者が、就業につく動機も、「収入を得るため」以外の割合が高いと推測できる。
- ・ 高齢者の就業問題は、生活のために働く必要がある者、生き甲斐等、生活以外の目的で

の就業動機がある者、さらに今後高齢者になる者に分けて考えていかなければならない。

(2) 就業の動機

区の就労調査をみると、就労している者の割合は、24.2%、そのうち、就労しなければ生活が維持できないと推測できる者(働く動機が「収入のため」と答えた者)の割合は、63.5%である。これ以外の高齢者は、就業の動機が、生活のため以外にある。

所得(万円/月)



Pは、一応の生活ができる所得ラインである。老齢厚生年金(比例報酬部分)の1月平均10.4万円(平成11年厚生省発表)と夫婦世帯の老齢基礎年金13.4万円の計、23.8万円を目安とする。

線分C上の者は、一応の生活をするためには、点Qまで働かなくてはならない。これが、調査で「収入のため就労する」必要がある者に当たる。

線分A、B上の者は、すでに目安のラインを超えているため、就業をしても(就業の意思があっても)それは、労働の対価としての賃金を得ること以外に就業動機があると考えられる。

6 区が取り組むべき高齢者就業施策の方向性

以上、非常におおまかに、高齢者就業実態を概観してきたが、最後に、区が高齢者施策にどのような方向で取り組むべきかをまとめてみたい。

高齢者の就業パターンをみると、いくつかのグループに分けることができる。

生活の必要からどうしても働かなければならない人

年金等の収入があり、働く必要はないが、健康のためあるいは、社会とのつながりを
持ち続けるために働きたい人（ボランティアを含む）

65歳以上になっても、以前と同様働く人

上記の区分にそって、と について、いくつかの施策を考えてみたい。

生活の必要から働く必要がある高齢者への支援

就業の困難な高齢者ために、就業の場を提供するためには、ハローワークな広域的な職業紹介機関と併せて、地域の求人情報をきめ細かく提供するシステムが必要となる。北九州市高齢者就業支援センターのように、県市町村の枠を越えて、公共職業安定所やシルバー人材センター等の機関が一カ所に集まり高齢者就業相談窓口を開設するような取り組みも必要になる。

高齢者の中には、短時間労働を希望する者も多く、インターネット等情報機器を活用して地域の求人情報をリアルタイムに収集するシステムも必要である。

生き甲斐を求める就業者

これらの高齢者には、ボランティア活動、NPO活動等、就業以外の場での活躍も期待できる。区は、ボランティア団体等の情報交換の核となって、諸団体のネットワーク化を推進するとともに、高齢者に対して、情報提供を図っていかなければならない。活動の意欲を、地域に還元してもらうことは、地域全体の活性化にもつながっていく。

これからの社会は、個人の能力・技術が正しく評価される社会である。就業者個人の資質の向上、永続的に就業の場を確保できるようなシステムが必要となる。区は、大学や技能を持つ人々との協力を得ながら、区民一人一人のニーズに対応できるよう施策を考えていかなければならない。