

高齢者の雇用保障に関する一考察

下山 昭夫

1 はじめに

現在、我々の社会が歩み続けている高齢化社会の道程は、高齢化先進国である北欧・西欧諸国の数倍の速度をもって、人類史上これまでに経験したことのない高い高齢者比率の高齢社会へと向かっている。¹⁾この結果として、21世紀の我々の社会は高齢者扶養の面できわめて大きな社会的扶養負担を背負うことが予想される。

高齢者の社会的扶養を世代間的にみると、社会的引退者として「隠居」的含意のある「老人」という被扶養者の位置に高齢者をおくのが今日の基本型であろう。しかし、高齢社会における莫大な社会保障・社会福祉費用を、世代間の扶養システムだけで負担するのでは現役世代に対し過大な扶養負担を求めることになろう。高齢社会では活用できる高齢者の能力を十分に利用し、社会保障給付を受ける世代とそれを負担する世代の権利とが調整されていなければならないのであり、²⁾高齢者世代内の相互扶助関係を内包する社会的扶養システムを構築する必要がある。すなわち、高齢者の社会的引退時期を遅らせ、その間高齢者の能力を社会的扶養システムの資源として活用するのである。その方法には、高齢者の経済的自立を助長し現役世代の社会保障負担を軽減する就業継続や社会的連帯による老人福祉活動への直接的参加などがある。だが、このような社会的扶養システムの方法には、高齢者集団の異質性が存在する現状からして、早急な具体化は新たな問題を惹起する恐れがある。

そこで、本稿では、高齢者就業の社会的意義を取り上げ、就業継続に不可欠な雇用機会の配分構造における問題点について検討する。

2 高齢者就業の社会的意義

厚生省人口問題研究所の推計（1981年11月）によると、2043年には65歳以上高齢者の全人口に占める比率は最高水準の22.19%に達するものと推測されている。³⁾約半世紀後には約5

人に1人が65歳以上の高齢者によって占められるという高齢社会が出現するのである。このように多数の高齢者を扶養するための社会保障・老人福祉費用は著しく膨張することになる。

たとえば、ねたきり老人や痴呆性老人の後期高齢者⁴⁾人口における出現率は前期高齢者人口の約4～5倍であり、⁵⁾人口高齢化に内在する後期高齢者人口の増加は必然的に要介護老人の増加を意味する。第1表は要介護老人人口の増加の将来推計である。これによると、ねたきり老人数は2025年には1981年時点の約3倍強の165万人になるものと見込まれており、痴呆性老人数も192万人へと約3.5倍に膨れ上がることが推測される。要介護老人のための医療費を含めた老人全体の医療費は人口高齢化とともに着実に増加し、現役世代の医療保険負担を大きくすることになる。また、現在のところ、要介護老人の大半は居宅において主に妻・嫁・

第1表 要介護老人数の将来推計

年次 区分	1981		1990		2000		2025	
	実数 (千人)	指数	実数 (千人)	指数	実数 (千人)	指数	実数 (千人)	指数
ねたきり老人	520	100	730	140	1,020	196	1,650	317
痴呆性老人	540	100	790	146	1,130	209	1,920	356

注 1. ねたきり老人数は、厚生省「厚生行政基礎調査」、「社会福祉施設調査」に、痴呆性老人数は東京都「老人の生活実態及び健康に関する調査(昭和55年)」に基づき、厚生省人口問題研究所の「将来人口推計」中位推計に従って作成した。

2. ねたきり老人数、痴呆性老人数とも65歳以上である。

3. ねたきり老人数は、在宅、入院、施設の総数である。

出典：経済企画庁編『活力ある高齢社会を目指して』1984、P52、第2-9表。

娘といった中高年女性の手によって、ほとんど他からの援助を受けないままに私的に介護されている。⁶⁾だが、女性の社会的進出や子供数の減少による介護人口の相対的減少、そして単独老人や老夫婦世帯の増加といった老人家族の形態変化は私的介護の限界を呈示するのである。三世同居家族の中に高齢者を囲い込み、少数の近親者だけによる閉鎖的介護は成立し難くなるのである。そのため、特別養護老人ホーム等の施設の増設や公的な在宅福祉の拡充による開放的介護システム⁷⁾を成立するための老人福祉費用も増加することになる。

さらに、年金保険についても年金受給者数の増加と加入年数(期間)の伸長は年金支給総額の増大につながる。これを支える年金保険料をみると、年金改革後(1985年4月24日に成立)に予想される厚生年金の最高保険料率は2020年の28.9%(事業主負担分を含む)、国民年金の保険料では2005年の13,000円が見込まれている。現役世代の被保険者にとっては、現在の約2～3倍の保険料である。これに、既述した医療保険料、租税、雇用保険、そして子ど

もの教育費や住宅費等の家計支出もあり、現役世代の生活は著しく圧迫される恐れがある。

高齢者人口の増加による老人福祉費や老人医療・年金保険等の社会保障費用の増大を世代間の社会的扶養システムだけで賄うのでは、現役世代に対し過重な負担を求めることになろう。医療保険や年金保険における国庫負担の増額など行政の責任分担の履行は当然のことであるが、活用できる高齢者の能力も資源として最大限利用される必要がある。

資源として高齢者を社会的に活用するには2つの方途がある。第1は、高齢者の社会的連帯による老人福祉活動への直接参加である。比較的健康状態の良い前期高齢者や中高年齢者が老人福祉活動の介護サービスや情緒的援助サービス部門にボランティアとして直接的に参加する方法である。⁸⁾ たとえ、就業活動からの引退者だとしても社会的活動からの引退者ではないのだから、在宅福祉・地域福祉のネットワーク資源としての役割を果し、老人福祉費用の支出減を図るのである。第2は、できるだけ高齢者が就業活動を継続する方向である。高齢者就労型シナリオの実現を図るのである。⁹⁾ 高齢者個人にとって就業行動は、心理的達成感や社会的有用感を獲得して社会的存在意義を確認できるという意義をもつ行為である。のみならず、身体的機能に適した無理のない就業形態による労働は、高齢者の健康維持にもつながり老人医療費の軽減という社会的意義をも合わせもつことになる。ところが、定年到達後直ちに非労働力化する高齢者の割合が増加する傾向にあり、¹⁰⁾ その労働能力が十分に活用されているとは言えない。これら非労働力化する高齢者が就業し自らの勤労所得により生活すれば、年金等の社会保障費用はそれだけ軽減される。さらに、その分保険料負担者が増加し現役世代の年金財政への負担を柔げることができるのである。¹¹⁾

ところで、高齢者には年金保険制度における拠出と給付の公平性からして就業継続を要求される理由がある。世代的視点からみた年金保険制度の公平性の基準には、①一定時点での年金受給者と勤労者（保険料納付者）の間の1人当たり可処分所得が不均衡でないこと（一時点における世代間公平）、②個人の生涯を通ずる保険料納付額の年金受給額に占める比率が世代間で著しい格差のないこと（時間を通ずる世代間公平）、③年金受給者間及び保険料納付者間の公平性いわゆる年金の制度間格差の問題（世代内公平）の3つがある。¹²⁾ この基準に照らして厚生年金をみると、物価スライド制が1973年の改正により導入され、1980年の改正では直近男子加入者の平均賃金の約6割に給付水準が設定された結果、厚生年金の給付水準は大幅に引き上げられている。1985年度分のモデル年金（30年加入の夫婦）は月額15万8,200円である。この給付水準の改善により、年金保険制度は積立方式の私保険制度から事実上の賦課方式へと本質的変更を遂げたのである。そして、年金給付財源を後代負担としたために年金受給者の給付水準と保険料負担のバランスが崩壊することになった。¹³⁾ 第1図のように、年金受給額における拠出分は事業主負担分を含めて13%にしかならないのである。高齢者が給付されている厚生年金の大半は現役世代を含めた後世代の保険料で賄われているので

第1図 拠出と給付の関係(厚生年金)
——昭和55年度新規受給者男子の場合

給付月額(13万6000円)		
拠出分 13%	現役世代からの所得補助分 87%(11万8000円)	
(事業主負担) (本人負担)	20% 国庫負担	67% 年金保険料

出典：J, Jローザ編(高山訳)『年金・崩壊の危機』東洋経済新報社, 1983, p43.

ある。前述したように、1985年の年金改革後の厚生年金の最高保険料率は最高で28.9%となることが予想されているのであり、このような高い保険料を後世代に負担させることは②「時間を通ずる世代間公平」の確保からして不公平さがある。¹⁴⁾年金保険制度の拠出と給付における世代間の公平性を確保するためにも、高齢者の就業継続による年金保険料の拠出が望まれるのである。¹⁵⁾

3 高齢者の職業階層と雇用機会

高齢者を取り巻く雇用環境をみると、55歳以上高齢者の1984年10月時点での求人倍率は0.11倍(全体では0.66倍)就職率は2.8%と、きわめて厳しい状態にある。高齢者を就業によって社会的に活用するためには、雇用機会を確保することが不可欠である。その基本的対策は定年年齢の延長にあるが、現在のところ定年年齢が60歳以上の企業は55.4%にとどまっている。55歳以下とする企業も27.1%あり、「60歳定年制」の一般化は実現していない。¹⁶⁾しかし、60歳台での我が国男子高齢者の高い労働力率は、この低年齢での定年退職が職業生活からの引退(retirement)を意味せず、むしろ職業移動の契機となっていることを示すものであろう。

高齢者の定年退職等¹⁷⁾を契機とする職業移動は、定年退職後に引退・失業し不就業となる他に3種類に分けられる。第1は、再雇用・勤務延長等の雇用延長であり、これは定年年齢延長の代替機能をもつ企業内労働市場における職業移動である。第2は、関連会社・系列子会社への再就職の斡旋や定年退職以前の移籍・出向であり、これは準企業内労働市場の職業移動である。上記2者の職業移動は、ともに定年退職時の企業によって定年退職後の雇用機会が与えられていることを示している。それに対して、第3の種類としてあげられる公的職業紹介機関や自己開拓による再就職は企業外労働市場を媒介とした職業移動である。

第2表は、高齢者を定年退職時の企業規模と職種から5つの職業階層に分類し、各々の階層の職業移動パターンの特徴を前記3種の労働市場からみたものである。全体の傾向をみると、企業内労働市場の「再雇用有」は37.9%、準企業内労働市場の「ルート利用再就職有」は29.3%、企業外労働市場の「非ルート利用再就職有」は24.2%となっている。「再雇用有」

第2表 職業階層別職業移動パターン (%)

	企業内労働市場		準企業内労働市場		企業外労働市場	
	再雇用有	再雇用有 継続	ルート利用 再就職有	ルート利用 再就職 継続	非ルート 利用 再就職有	再雇用無・ 非ルート利用 再就職有
計	37.9	6.6	29.3	15.7	24.2	19.2
大企業管理職	32.3	7.0	54.1	32.5	14.0	11.2
大企業ホワイトカラー	40.4	4.3	29.0	17.5	23.1	17.1
中小企業ホワイトカラー	57.9	16.4	22.4	12.5	18.0	9.2
大企業ブルーカラー	31.5	4.4	19.6	6.8	30.9	26.7
中小企業ブルーカラー	54.3	11.0	5.1	2.0	33.5	24.1

注1 職業階層

大企業=1,000人以上

中小企業=999人以下

管理職=事務系管理職、技術系管理職

ホワイトカラー=専門・技術、事務、販売

ブルーカラー=採鉱・採石、運輸・通信、生産等監督、高度の技能、簡単な技能、保安、サービス

2 中小企業ホワイトカラーには管理職も含む。

3 ルート利用再就職とは定年退職企業の紹介による再就職。

4 移動パターン経験者の比率を示しているため合計しても100にならない。

出典：(財)高齢者雇用開発協会『定年到達者のキャリア・パターンと引退過程』1985、P11、表1-3より作成。

とする企業内労働市場における職業移動の特徴は、中小企業ホワイトカラー57.9%及び中小企業ブルーカラー54.3%と大企業定年退職者よりも中小企業定年退職にその比率が多いことである。しかし、「再雇用有継続」である者はいずれの階層でも少なく、企業内労働市場では長期的な雇用機会を確保されていないことがわかる。次に、「ルート利用再就職有」の準企業内労働市場における職業移動では、大企業管理職が54.1%と断然多く「ルート利用再就職継続」比率も32.5%であり約6割が定年退職企業に紹介・斡旋された再就職先に継続勤務していることになる。きわめて安定した職業移動となっているといえよう。この「ルート利用再

就職有」の比率は、中小企業ブルーカラー5.1%、大企業ブルーカラー19.6%、中小企業ホワイトカラー22.4%、大企業ホワイトカラー29.0%と職業階層が高くなるにしたがって増加している。職業階層の高い高齢者ほど日本の経営家族主義の所産である定年退職企業の紹介・斡旋による再就職という雇用保障機能の恩恵にあずかっているのである。その反面、企業外労働市場への職業移動である「非ルート利用再就職有」はブルーカラー（大企業30.9%、中小企業33.5%）で多い。しかも、「再雇用無・非ルート再就職有」の比率が高く大企業ブルーカラー26.7%、中小企業ブルーカラー24.1%となっている。これらの職業階層の低い高齢者は就業を継続するような雇用機会を定年退職企業からあまり与えられていないのである。

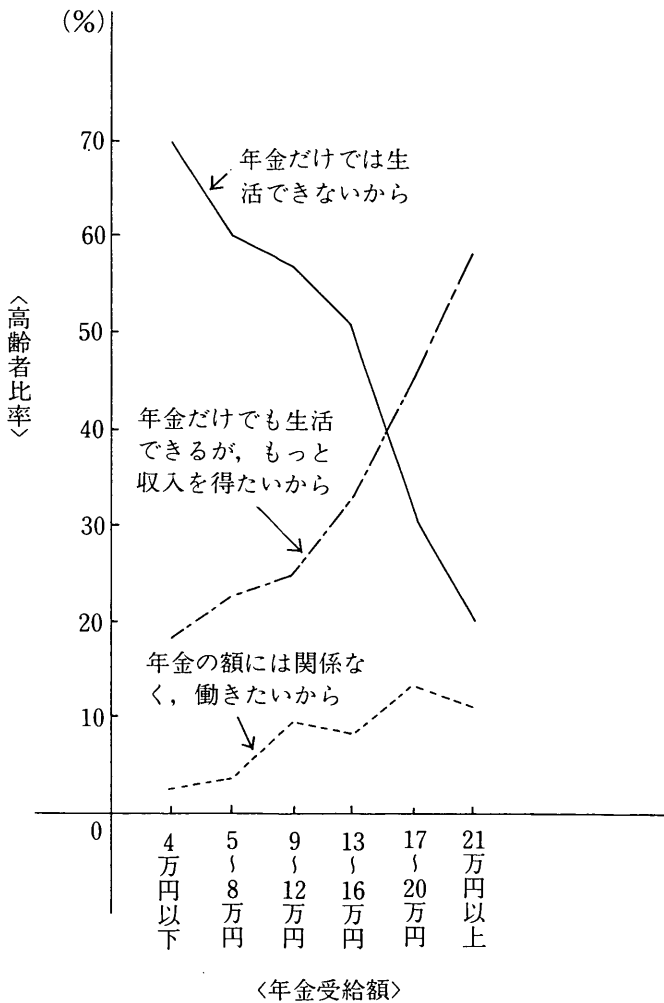
以上のように、企業内労働市場における職業移動は長期的な就業継続を保障するものではないのであり、むしろ高齢者の雇用機会は再就職先としての準企業内労働市場や企業外労働市場において確保されねばならないのである。しかし、準企業内労働市場への職業移動では高い職業階層の高齢者ほど雇用機会が多く配分され、低い職業階層の高齢者は企業外労働市場への再就職をしなければならない。高齢者の職業階層は定年退職後の雇用機会を公平に配分してはいないのである。

さらに、高齢者の職業階層は年金受給額の差異としても、より鮮明に表現できる。それは、職業階層を形成する企業規模と職種が加入可能な年金制度と生涯平均の賃金額及び職業経歴の安定度を異ならしめ、これらを組み込んだ年金支給額算定方式によって年金受給額が決定されるからである。¹⁸⁾ 非勤労所得である年金受給額は高齢者の就業一不就業選択行動に大きな影響力をもつものであるが、¹⁹⁾ 第2図から年金受給高齢者の就業理由を年金受給額別にみると、就業行動の経済的必要度に大きな差異のあることがわかる。低年金受給高齢者ほど、「年金だけでは生活できないから」が多く就業行動の経済的必要度が高い。反対に、高年金受給高齢者になるほど経済的必要度は低下し、「年金だけでも生活できるが、もっと収入を得たいから」「年金額には関係なく、働きたいから」の比率が高くなっている。非経済的理由による就業行動が増加するのである。つまり、高齢者の就業行動は、低年金受給者では勤労所得を得て経済的生活を支えるという「道具的価値」²⁰⁾としての意味を強くもつが、年金受給額の高い高齢者になるとその意味が薄れ、「年金額には関係なく、働きたいから」のように就業行動そのものに意味を見出そうとしている。これは、高年金受給高齢者の就業行動が「自足的価値」²⁰⁾としての意味をもつものであることを示唆しているといえよう。

高齢者の職業階層を年金受給額にみると、高年金受給者ほど非経済的理由から就業行動を選択している。その高年金額を生み出す高い職業階層を職業経歴にもつ高齢者は、関連会社・系列子会社への再就職の斡旋など準企業内労働市場において定年退職企業からの雇用機会の配分に恵まれているのである。その反面、低年金受給者は就業行動の経済的必要度が高いにもかかわらず、これらの低い職業階層の高齢者には定年退職企業の雇用機会の配分は少ない。

高齢者の定年退職企業における職業階層は、結果として就業行動の経済的必要度とは逆転した雇用機会の配分構造を作り出しているのである。

この原因の一つとして、再雇用制度や高齢者会社²¹⁾において高齢者を低賃金で雇用し「年金併給型賃金管理」を可能にする在職老齢年金制度²²⁾の存在が上げられる。



第2図 年金受給額，就業理由別高齢者比率(60～64歳男子)

出典：労働省『高齢者就業実態調査の概要』1984，P.12より作図。

4 在職老齢年金の雇用促進機能

在職老齢年金制度は、厚生年金の受給権のある者が60歳以降厚生年金適用事業所に雇用された場合、その給与額に応じて基本年金を減額されたり支給停止される年金給付の支給制限制度である。²³⁾制度創設時には、高齢になりながらも低賃金で働く高齢者に対し厚生年金が支給されないのは厳しすぎるとして作られたものであり、低賃金補助のための厚生年金の支給制限の緩和策として位置づけられていた。しかし、現実には、在職老齢年金制度における年金給付の支給制限は高齢者の雇用保障に対し本来の目的とは異なった機能を保持するのである。それは、給与額に応じた段差のある支給制限を利用すれば、給与+在職老齢年金=総収入がより多くなるような労働供給の組立が可能なのである。

第3表は、給与と在職老齢年金の関係をモデル的に示したものである。この表で問題となるものをいくつか取り上げると、たとえば、③と④、⑥と⑦、⑨と⑩のそれぞれの類型の間における選択が問題となってくる。④よりも③を、⑦よりも⑥を、⑩よりも⑨の方を高齢者は選択指向することになる。その方が総収入が多くなるからである。また、事業主にとっても給与を低く抑制して雇用できるため人件費の節減となり、双方ともにマイナスはない。つ

第3表 給与と在職老齢年金の関係

類型	給与 A	支給割合 B	基本年金額 C	在職老齢年金額 B×C=D	総収入 A+D
①	74,000円	80%	110,000円	88,000円	162,000円
②	80,000	80	110,000	88,000	168,000
③	94,999	80	110,000	88,000	182,999
④	95,000	50	110,000	55,000	150,000
⑤	110,000	50	110,000	55,000	165,000
⑥	129,000	50	110,000	55,000	184,000
⑦	130,000	20	110,000	22,000	152,000
⑧	142,000	20	110,000	22,000	164,000
⑨	154,999	20	110,000	22,000	176,999
⑩	155,000	0	110,000	0	155,000

注1 60～64歳の低所得者在職老齢年金の場合。

2 ①満額の基本年金額を現在（1984年）の厚生年金の平均額約11万円とした。

まり、在職老齢年金を受給することが高齢者を雇用し易くすることにつながり、厚生年金受給(権)者にとって在職老齢年金制度は雇用奨励金²⁴⁾として機能しているのである。だが、同時に、上記のような選択のうち給与を低く抑えた方が総収入が多くなるという在職老齢年金のもう1つの機能である賃金抑制機能の存在を指摘することができるのである。²⁵⁾給与を低く抑制するための方法、つまり賃金減額のための労働供給の調整の仕方には2つ考えられる。第1に考えられるのは、労働時間の短縮による賃金の減額である。この方法では時間当たり賃金は変わらない。第2の方法は、時間当たり賃金を下げたりして労働時間の短縮によらない賃金の減額である。これには、在職老齢年金を有利に受給するために、もともと賃金の低い職業を高齢者が選択する方法も含まれる。前者であれば高齢者の短時間雇用の促進につながるが、後者では低賃金雇用を助長するだけである。前者の可能性を主張したのが清家篤である。清家は「厚生年金の収入制限が労働供給時間の減少効果」をもつとして、ワークシェアリング導入の可能性を主張し高齢者の雇用機会の増加を期待している。²⁶⁾

第4表 年齢、在職老齢年金受給上の配慮別回答率

(MA, %)

年齢	総数	時間が会社で短縮はない	時間を低くしている社に頼んでもらっていない賃金	月額賃金を低くして賞与を高く	もともと賃金の低い仕事についている	残業のとりかたを工夫している	勤務時間を短くしている	その他	特に配慮はしていない	不明
計	100.0(571)	5.3	3.2	11.4	1.8	3.0	3.7	56.6	17.2	
60～64歳	100.0(209)	8.6	6.7	13.4	3.3	1.9	4.8	45.0	19.1	
65～69歳	100.0(361)	3.1	1.1	10.2	0.8	3.6	3.0	63.4	16.1	
不明	100.0(1)	100.0	—	—	—	—	—	—	—	

出典、森隆男「中高年齢者の就業に及ぼす公的年金の影響」『東京都立労働研究所年報』1985, No.6, P103, 表8.

そこで、第4表に在職老齢年金受給上の配慮をみると、「特に配慮はしていない」が多いものの配慮の内訳では「勤務時間を短くしている」のは3.0%にすぎない。むしろ、「時間の短縮はないが会社に頼んで賃金を低くしてもらっている」「月額賃金を低くして賞与を高く」「もともと賃金の低い仕事についている」「残業のとり方を工夫している」など賃金そのものを低くするための配慮が目立ち、²⁷⁾合計で21.7%になる。賃金を抑制するための労働供給の調節として第2の方法がとられていることがわかるのであり、在職老齢年金に労働時間の短縮はあまり期待できないといえよう。

たしかに、在職老齢年金の存在は人件費節減の面から高齢者を雇用し易くし、厚生年金受給高齢者に対し雇用促進機能をもつ。²⁸⁾しかし、労働時間の短縮化に結びつくことを期待できない在職老齢年金の賃金抑制機能は高齢者の労働市場における低賃金化の拡大という大きな問題を惹起することになる。そして、本来の制度創設の趣旨から逸脱したこの機能の存在は高齢者の雇用機会を不公平に配分することにつながる。在職老齢年金制度は他の年金制度にはみられない厚生年金制度に独自の制度である。この年金制度間の不整合性が、とくに低額な国民年金受給（予定）者の雇用機会の配分に不利に作用をするのである。既述したように、高齢者を取り巻く雇用環境は厳しく、いわゆる「買い手市場」として事業主の方に高齢者雇用の選択の自由度が広い。事業主が高齢者を雇用しようとする場合支払う給与が少ないほど望ましいのであり、厚生年金受給（権）者を雇用すれば在職老齢年金の補償を想定した低賃金雇用が可能である。²⁹⁾ところが、国民年金受給（予定）者では60歳台前半ではまだ年金受給年齢に達せず、また繰り上げ受給しても低年金額ゆえに経済的生活を維持するに十分な賃金で雇用される必要がある。事業主は人件費支出の少ない厚生年金受給（権）者の雇用を選択することが多くなろう。小零細企業（厚生年金非加入事業所）において職業経歴が展開したような高齢者が受給する国民年金は低額であり、家族的扶養を期待できる者を除いて年金による経済的自立は困難である。したがって、これらの国民年金受給（予定）高齢者の就業行動における経済的必要性は高い。しかしながら、厚生年金受給（権）のみに限られた在職老齢年金制度は、これら的高齢者を雇用機会から排斥する機能をもつことになる。そして、就業によって経済的生活を支えねばならない国民年金受給（予定）高齢者は低賃金の労働市場において窮追販売労働を強いられることになるのである。

本来、雇用奨励金（助成金）は生活費稼得といった経済的必要性の高い高齢者のための雇用機会を確保する制度として存在すべきである。だが、在職老齢年金の雇用奨励金的性格は、年金制度間の不整合性を媒介に厚生年金受給（権）者と国民年金受給（予定）者の間に雇用機会を不公平に配分し、高齢者の雇用保障において世代内不公平を生ぜしめていると言わざるをえないものである。むしろ、老後生活の経済的格差を拡大するものと言えよう。

5 おわりに

高齢者の雇用保障は将来の高齢社会の社会的扶養負担の面でもきわめて重要な役割をもつ施策である。定年年齢の延長や再雇用等の雇用延長を基本的対策としながらも、積極的な再就職対策も促進されねばならない。その際、高齢者の雇用保障で堅持されねばならない基本的姿勢は、就業行動により経済的生活を維持しようとする者に十分な雇用機会を配分することである。ところが、定年退職企業における高齢者の職業階層は経済的必要性とは逆転した

雇用機会の配分構造を生み出している。経済的必要度の高い高齢者には十分な雇用機会が定年退職企業から配分されない傾向が存在しているのである。このように高齢者世代内の不公平な雇用機会配分の原因の一つに、雇用奨励金的性格をもつ在職老齢年金の存在がある。在職老齢年金制度は厚生年金受給の高齢者には雇用促進機能となるが、反面その賃金抑制機能が国民年金受給高齢者に対し雇用機会からの排斥機能や低賃金下での窮迫販売労働を促進せしめるのである。高齢者の職業階層と年金制度の不整合性が高齢者世代に不公平に雇用機会を配分し、職業階層の低い高齢者の経済的自立を阻んでいるのである。

加えて、雇用奨励金としての在職老齢年金が年金財政から支出されることに対し、社会保障給付の面からみて世代間の不公平は存在しないのであろうか。現在の厚生年金受給者の年金は保険料の自己拠出分を大きくこえて給付されており、年金受給額の多くは現役世代の保険料によって賄われている。たしかに、60歳以上の高齢者がすべて満額年金受給者となるよりは、年金を減額支給するのであるからその分は年金財政からの支出の節約となる。また、いくらかでも保険料納付によって年金財政の増収にもつながり、世代間の拠出と給付の不公平を解消するのに都合のよいようにみえる。だが、退職すれば在職老齢年金受給中の就業収入を再計算した上乘せ分の厚生年金が支給される。結果的には、世代間の不公平をどの程度解消するものか疑わしい。在職老齢年金制度は、現役世代の社会的扶養負担を軽減しうる高齢者就業を促進するための雇用奨励金としては、その効用がきわめて不確実性の強いものと言えよう。したがって、年金政策によって高齢者の労働供給を調整しようとする雇用政策³⁰⁾は、高齢者の雇用保障には馴染まないものなのである。むしろ、雇用保障の不公平をなくすためにも現行の在職老齢年金制度は廃止されるべきであろう。

「高齢者の雇用を促進しようとするならば、高齢者の能力の維持・開発・能力発揮を可能にするための援助施策を充実することが本筋」³¹⁾であり、教育・職業訓練制度の改善とそれらへの参加を促すための補助金施策が中心となるべきである。高齢者の再就職が多い中小企業の高齢者採用の基準は、単純作業労働者として雇用するか、職業訓練が不必要で直ちに有効な労働力として活用できる確かな技能と経験をもっているところにある。高齢者の雇用保障において職業訓練は重要な位置を占めているのであり、とりわけ技術革新に対応する教育・職業訓練に参加する機会が在職中から十分に与えられる必要がある。

さらに、次の点に留意すべきである。つまり、高齢者のための雇用保障は反面で後世代の雇用と昇進機会を阻む恐れもあり、雇用機会の社会的再配分であるワークシェアリングの導入やパートタイムの雇用の促進が不可欠である。そして、それらの短時間就業は健康・生きがいといった多様化する就業ニーズの充足にもつながるであろう。しかし、短時間就業を一般化するためには年金が生活を支えるのに十分なだけ支給されていなければならず、低額な国民年金の支給水準の引き上げが早急に実現されねばならないであろう。³²⁾

注

- 1) 岡崎陽一は人口学的視点から、高齢者人口が増加しつくしその状態に落ち着いた社会を「高齢(者)社会」(aged society), 増加過程にある社会を「高齢化社会」(aging society)と区別する(同著『高齢化社会への転換』広文社, 1977, P.207. 三浦文夫, 岡崎陽一編『高齢化社会への道』中央法規, 1982, P.2.).
- 2) 福武直「社会保障と社会保障論」社会保障研究所編『社会保障の基本問題』東京大学出版会, 1983, P.12.
- 3) 人口高齢化の将来推計には3種類ある。慶応大学の安川推計では2045年の24.54%, 日本大学人口研究所推計では2021年の23.88%が高齢化率のピークとして推計している。
- 4) 本稿では55歳以上を広義の高齢者とし, 55~64歳を中高年齢者, 65~74歳を前期高齢者, 75歳以上を後期高齢者に区分している。
- 5) 経済企画庁編『活力ある高齢社会を目指して』1984, P.52の第2-8表を参照。
- 6) 1983年時点での65歳以上人口のうち老人ホーム在居者は約1.5%である。
- 7) 公的な在宅福祉を軸に, 家族・親族による介護と近隣等のコミュニティケアの連係による介護システムである。
- 8) 高齢者のボランティア活動への参加意欲には高いものがある(青井和夫「世代間の協力関係と社会保障」社会保障研究所編『経済社会の変動と社会保障』東京大学出版会, 1984, pp.216-217.).
- 9) 島田晴雄によれば, 人口高齢化に伴う労働力の中高年齢化という雇用問題に対処するシナリオには2つある。早期隠退型シナリオは伝統的な福祉国家のシナリオであり高齢者により多くの余暇と福祉サービスを提供する。高齢者就労型シナリオは高齢者に勤労意欲と能力のある限り働きその生活を勤労所得によって支えてもらう。(島田晴雄「高齢化と雇用問題」社会保障研究所編『経済社会の変動と社会保障』東京大学出版会, 1984, pp.95-97. 同「高齢化の進展と雇用」『季刊年金と雇用』年金制度研究開発基金, 1983, vo2, No1, PP.9-12.)
- 10) 労働省定年到達者調査を比較すると, 定年到達後直ちに不就業となるのは, 昭和52年調査で10.9%であったのが昭和57年調査では40.9%に増加している。不就業者には引退者の他に失業者も含まれている。
- 11) 島田晴雄前掲論文, 1984, p.94.
- 12) 野口悠紀雄「公的年金における受給・負担構造の世代間格差」『季刊現代経済』日本経済新聞社, 1984, No57, p.5. 同「財政と社会保障」社会保障研究所編『経済社会の変動と社会保障』東京大学出版会, 1984, p.46.
- 13) 高山憲之「日本-強制加入という枠組みの中で放置されてきた世代間の不公平」J.J,ローザ編『年金・崩壊の危機』東洋経済新報社, 1983, pp.14-62. この他, 高山による同様趣旨の論文には「厚生年金制度の基本的問題点」『経済研究』岩波書店(一橋大学経済研究所編)1983, vol.34No3がある。
- 14) 「一時点における世代間公平」は, 年金改革により標準給付水準が勤労者の平均賃金(ボーナスを除く)を越えないよう設計されたため, 一応解消される目途がたった。
- 15) 年金保険制度の世代間・世代内不公平の問題は制度の歴史的未成熟さのもとより, 基本的にはそれが保険制度であり国庫支出による世代間の所得の再配分となっていないところにある。
- 16) 労働省『雇用管理調査』1985年。
- 17) 本稿では定年退職年齢以前の他企業への移籍・出向についても事実上の定年退職として考えている。
- 18) 企業規模によって加入する年金制度が異なり国民年金と厚生年金の年金受給額の絶対的格差

となる。すなわち、厚生年金では常時5人以上の従業員を使用する事業所に適用され、国民年金は自営業や5人未満の零細企業の被用者が対象となっている。厚生年金の算定方式には被保険者期間の月数（期間比例）と平均標準報酬月額（報酬比例）を採用している。公的年金受給額における社会階層差についての指摘は、山崎清「高齢生活の経済的変容」『ジュリスト増刊総合特集年金改革と老後生活』有斐閣、1984、No.36、pp.86-87を参照。

- 19) 高齢者の就業-不就業選択行動の規定要因には、健康・勤労観・労働市場・経済的要因・家族等々が考えられる。これらの影響力を分析したものには以下がある。島田晴雄「所得保障と高齢者の労働供給」『季刊社会保障研究』1979、vol.15No.1、清家篤「年金給付と高齢者の労働供給」『三田商学研究』1980、vol.23No.4、島田晴雄・清家篤「高齢化社会へのイムパクト」『社会保障講座3社会変動への対応』総合労働研究所1981、労働省『高齢者の就業・引退行動と家庭環境との関連に関する調査研究』1982、平岡公一「職業の変化」青井和夫・和田修一編『中高年齢層の職業と生活』東京大学出版会、1983（同「定年退職者の職業移動・引退・生活水準」『季刊社会保障研究』1982、vol.17No.4）、本川昭・森隆司「高齢者の就業率変化に関する要因分析」『労働統計調査月報』1981、vol.33No.5、下野恵子・橋木俊詔「高齢者の就業行動分析：男女比較」『季刊社会保障研究』1984、vol.19No.4、なかでも労働省1982調査報告と本川・森論文では年金受給の規定要因としての大きさを結論づけている。今後は、下野・橋木論文のように非経済的要因、さらには家族的要因を加えた分析が必要となろう。現在のところ、高齢者の就業-不就業選択行動における確定的な法則性は見出されているとはいえない。
- 20) 和田修一「年金受給者の就労・非就労とその影響」『社会老年学』東京大学出版会1984、vol.19、pp.90-94。
- 21) 大企業が高齢化対策・人材活用策として定年延長や雇用延長の代わりに定年退職後（以前の移籍・出向の形あり）の雇用確保のために設立する子会社である。詳細は拙稿「高齢者社会とは」岡村重夫・那須宗一監修『老後の暮らし百科』ミネルヴァ書房、1985を参照。
- 22) 昭和40年に創設された65歳以上対象の「高齢者在職老齢年金」と昭和44年に創設された60～64歳対象の「低所得者在職老齢年金」の2種類がある。
- 23) 在職老齢年金の支給割合は以下の表を参照。

〈参考〉在職老齢年金の支給割合（昭和55年改正）

年齢	標準報酬月額〈等級〉 (税込みの賃金)	基本年金額 の支給割合
60歳	45,000円〈1級〉～92,000円〈12級〉 (95,000円未満)	80%
	98,000円〈13級〉～126,000円〈17級〉 (95,000円以上～130,000円未満)	50%
	134,000円〈18級〉～150,000円〈20級〉 (130,000円以上～155,000円未満)	20%
64歳	160,000円〈21級〉～410,000円〈35級〉 (155,000円以上)	全額支給停止
65歳	45,000円〈1級〉～150,000円〈20級〉 (155,000円未満)	100%
以上	160,000円〈21級〉～410,000円〈35級〉 (155,000円以上)	80%

注 60～64歳の低所得者在職老齢年金では加給年金も「全額支給停止」の対象。

- 24) 高齢者の再就職促進を図るための賃金補助による雇用奨励金(助成金)制度には、特定求職者雇用開発助成金・高年齢者短時間雇用助成金・定年退職者等雇用促進助成金などがある。在職老齢年金もこれらと同様の機能をもつのである。
- 25) 賃金抑制機能を、森隆男「在職老齢年金の現状と課題」『エルダー』高齢者雇用開発協会、1983. 9, p. 56では「賃金低減効果」としている。
- 26) 清家篤「厚生年金が労働供給に与える影響」『季刊年金と雇用』年金制度開発研究基金、1983, vol. 2 No. 2, p. 36. この他に清家の同様趣旨の論文には「年金の収入制限と労働供給」『日本労働協会雑誌』1982, No. 82, 「年金の収入制限の効果」『季刊社会保障研究』1983, vol. 19 No. 2がある。
- 27) 在職老齢年金の支給額の決定は5～7月の定期給与による。その中に時間外手当は含まれているが、賞与は除かれる。その他在職老齢年金制度の問題点については注25)の森論文及び喜多村悦史「60歳台の年金の現状と課題」『季刊年金と雇用』年金制度開発研究基金1983, vol. 2 No. 1を参照。
- 28) 高齢者を中途採用する際、在職老齢年金受給を考慮に入れる企業は30.4%である。(森隆男「中高年齢者の就職に及ぼす公的年金の影響」『東京都立労働研究所年報』1985, No. 6, p. 105.)
- 29) 在職老齢年金でなくとも年金額が高ければそれを受給することを前提にした低賃金雇用は共済年金受給者でも可能となる。
- 30) 島田晴雄前掲論文, 1984, p. 111.
- 31) 森隆男前掲論文, 1983, p. 57.
- 32) 今回の年金改革では月額5万円の基礎年金を保障されることになったが、それには40年間の加入期間が必要であり現在の国民年金の平均加入期間の約21年からすると相当減額されてしまう。

A Consideration of the Employment Security for the Aged

by Akio SHIMOYAMA

The purpose of this paper is to point out the problem in an employment security for the aged.

The social support burden, that is to say, the expenditure of the social security and social welfare for the aged in the aged society, will be enormous. Social support system will not be able to function by means of a mere support system between generations. Accordingly, we must construct a social support system which makes use of the available capabilities of the aged. It is based on an idea of mutual assistance between the aged themselves.

There are two ways : (1) the direct participation of the aged in the welfare activities for the aged and (2) the labour continuation of the aged.

This paper treats of the problem of employment opportunity for the aged : the problem is how to secure employment for the aged in the severe employment environment of to-day.

The current distribution of the employment opportunity to the aged is unfair :

- (1) In companies, the distribution of the employment is unfair to the aged to the occupation strata of the pre-retirement groups.
- (2) The distribution of the employment is unfair to the aged due to the pension system. The employees' welfare pension has the function of a wage subsidy. But the national pension does not have it. This matter points out the contradiction of pension system and employment security for the aged.

An employment security for the aged must originally be based on the development of available capabilities of the aged. An educational-vocational training is an indispensable element to the employment security for them.