

# 目 次

研究の目的と本論の構成	1
1 はじめに	1
2 関心領域の課題の設定	2
3 本論の構成	4
要 約	5
提 言	9
第1章 人口構造の中高齢化と中高年就業者	12
第1節 神奈川県における人口構造の中高齢化と就業人口の中高齢化	12
1 神奈川県における人口構造の中高齢化の特質	12
(1) 現在までの推移	12
(2) 昭和75年までの推移の予測	15
2 神奈川県における就業人口構造の中高齢化の特質	19
(1) 就業人口構造の変化	19
(2) 労働力人口の将来推計	21
(3) 中高年齢者の就業問題	22
第2節 中高年齢者はどこでどのように働いているか	24
1 中高年就業者の存在形態の概観	24
(1) 中高年齢者の就業率及び中高年就業者数	24
(2) 中高年就業者の産業（大分類）別の分布状況	24
(3) 従業上の形態（雇用者、自営業主、家族従業者）	27
(4) 企業規模別の中高年齢者の分布	28
2 中高年齢者の就業に関する意識構造	30
(1) 中高年就業者の就業意識	30
(2) 中高年不就業の就業希望意識	30
第3節 産業構造の変化と中高年就業者の動向	31
1 就業増及び減の動向	32
(1) 産業（大分類）別就業者構成の推移	32
(2) 産業（中分類）別就業者数の増減状況	32
(3) 産業別就業増	32
(4) 産業別就業減	35
2 中高年齢者の就業参入及び就業継続状況	35
(1) 全就業者の就業参入及び就業離脱状況	35
(2) 産業中分類ごとの就業参入及び就業継続状況	36
3 産業別中高年齢化の動向	43
4 企業規模別の動向	46
(1) 企業規模別就業者構成の推移	46

(2) 企業規模別の中高年齢者の状況	47
第4節 第三次産業における中高年齢者の動向	
1 現在の中高年齢者就業構造	56
2 過去3年間における中高年齢者の採用状況	62
3 中高年齢者の新規採用予定	64
第5節 企業における定年制を中心とした中高年齢者雇用管理の状況	68
1 定年制の現状	68
2 定年後の雇用について	70
(1) 定年到達後の雇用の方法	70
(2) 再雇用、勤務延長制度	70
(3) 定年後の雇用制度の問題点	70
3 定年延長の動向	71
(1) 定年延長の実施状況	71
(2) 定年延長の実施予定	71
(3) 60歳定年制以後について	71
第2章 神奈川県における中小零細企業の中高年齢問題とその実態	72
中高年齢者の雇用に関する実態調査結果	
第1節 調査の概要	72
1 調査の目的	72
2 調査項目	72
3 調査設計	73
4 標本回収の状況	73
5 調査結果の概要	74
第2節 調査の集計結果とその状況	77
1 回答企業572社の属性	77
(1) 所在地	77
(2) 創業年	78
(3) 経営者の年齢	79
(4) 経営者の学歴	79
(5) 経営者の世代	80
(6) 組合の有無	80
2 従業員について	80
(1) 従業員構成	80
(2) 従業員の平均年齢	83
(3) 従業員の平均勤続年数	83
(4) 従業員中の大卒者	84
3 定年制と継続雇用	85
(1) 定年制について	85

(2) 勤務延長・再雇用制度について	87
(3) 退職者等への措置状況について	89
(4) 定年制がない企業について	90
4 65歳定年制と職業能力	92
(1) 65歳定年制について	92
(2) 職業能力について	93
5 企業における中高年問題	96
第3節 中高年者の雇用実態についての考察	97
1 労働力の中高齢化をめぐる問題	97
2 定年制及び継続雇用をめぐる問題	98
3 高齢者の職業能力をめぐる問題	99
4 高齢就業の評価と可能性	100
第3章 高齢者の新しい就労の場を求めて	101
高齢者事業団を中心に	
第1節 高齢者事業団のねらい	101
第2節 高齢者事業団の現状と問題点	101
1 県下事業団等の概況	101
(1) 設立状況	101
(2) 会員の状況	101
2 事業団等の活動状況	103
(1) 活動状況	103
(2) 就労状況	103
3 A事業団の活動状況	106
4 高齢者事業団会員の就労意向	110
第3節 高齢者事業団への視点	113
1 サラリーマン退職者の就労の場として	113
2 定年延長と事業団の存在	114
3 発注先の評価	115
4 コミュニティニーズへの対応	117
第4節 高齢者事業団の新しい展開	119
付表、付図、調査用紙	121
結びにかえて	137

# 研究の目的と本論の構成

## 1 はじめに

高齢化社会とは何か。従来、とすれば 65 歳以上の高齢者が増加することに関心が向けられがちであった。65 歳以上の人口が全人口の 1 割に達しようとしている現在、そのことも、勿論重要なことではある。しかし、そのようなとらえ方のみでは、問題をたんに老人問題として認識することとなり、他の重要な問題点の多くを見失うことになる。このことは、後述するように、人口構成が全国レベルとは大変異なった神奈川県において高齢化社会を考える際には特に重要である。

高齢化社会とは、人口構成が高齢化していくこと、つまり、若壮年層が人口の圧倒的多数を占めていた従来の構成から、各年齢層の間に均等な人口分布が見られる構成へと移行しつつある社会のことである。

このような人口構成の変化は、人類の歴史上極めて新しい現象であり、特に日本では全くの戦後の現象である。従って、現代社会の全体的な仕組みが大多数の若壮年層の存在を前提として組み立てられていることは当然であり、数年前まで主流であった 55 歳定年制も「人生 50 年」という通念が基本にあったものとして理解できる。

高齢化社会の問題とは、このように急激に人口構成のウエイトが若壮年層から中高年の各年齢層へと移っていく過程において起る問題であり、その過程において、従来の考え方や仕組との間に生じる摩擦ないし矛盾とその影響の問題であるといえる。

そういう移行の過程では、比較的低い年齢層から順次より高い年齢層の方へと人口増の水位が高まってくるのであって、このような「中高齢化の洪水」の現象は、その到達して行く中高年の各年齢層毎に、それぞれ異った問題状況を作っていくものと思われる。中高年の各年齢層は、社会、経済、文化の各方面にわたり個有の生活のパターンを形成しており、しかも、それらの生活パターンは、今までは安定していた。

例えば男の場合、勤労者について見れば、50 歳代の前半では長期にわたって勤めて来た職業生活が最も充実している時期に当り、50 歳代後半ではその長期勤続の職場から定年により第二の職場へ移り老後生活への準備を始め、60 歳代前半では年金の受給が始まり、60 歳代後半で職業生活から引退していわゆる老後生活が本格化する、というのが凡その生活パターンであり、それが人々の意識に共通しているイメージであったと思われる。中高年齢各層へ順次水位を高めてくる人口増の洪水は、このような生活パターンの支えとなってきた各種の橋脚を次々と浸し、それによって立つ基盤をもさらって行こうとする。

高齢化社会の問題を考える際に第一に必要なことは、このように生活パターンを異にしている各年齢層ごとに、いつ、どの程度に、人口増の波をかぶるか、その波及の程度及び状況につき、はっきりした認識と見極めを持つことである。次に、このような人口構成の変化により予想し得る影響、特に各年齢層の生活パターンの構造変化とその動向を見極めることと、これに対応すべき方策を検討することである。

本調査研究においては、与えられた時間的、物理的条件が大変制約されたものであるため、研究の範囲を大幅に限定せざるを得なかった。そこで、まず第一の点、つまり人口増の波及状況について神奈川県の特異な中高齢化の姿を認識した上で、本件の中高年齢者の就業問題に対象を絞って考察することとした。

## 2 関心領域と課題の設定

神奈川県における人口構成の高齢化の動向を今後の20年間について推計し、全国と対比してみると、右図のとおり、65歳以上の人口構成は急速に増大するものの昭和75年においても未だ全国のレベルに達せず、このことからみる限りは、従来からの「若い神奈川県」のイメージがそのままあてはまる。ところが、55歳～64歳層についてみると、昭和55年現在では全国レベルよりずっと低かった本県は、10年後の65年には急速に全国レベルに接近し、次の10年間もそのスピードをゆるめず、75年には全国レベルより高い構成割合を占めることが予測される。

このように、神奈川県における人口構成の高齢化の特徴は、少くとも2000年までの今後の20年間においては50～60歳代の中高年問題という姿をとっている。

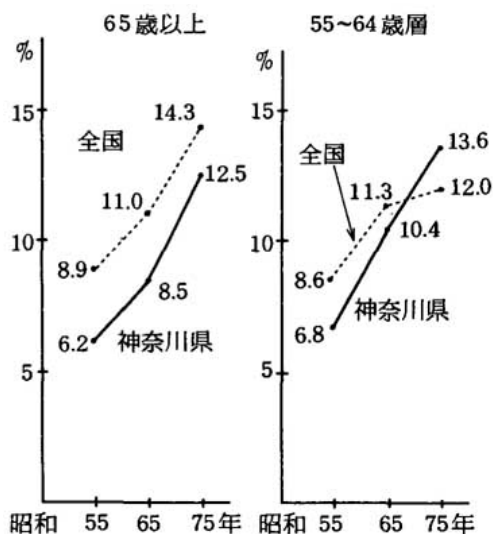
この50～60歳代にとっての最大の問題は就業問題である。この年齢層の就業者は高年就業者と呼ばれ、従来の社会的位置づけからすると引退期にあたとされてきた。しかし、平均寿命が延び、人口構成が高齢化するとき、この年齢層についても労働生活期にあたることを認めなければならない。特に、今後公的年金の給付水準が向上することは期待できず、逆に支給開始年齢が引き上げられる見通しが強まっていることから、この年齢層における就業上の制約をとり除き、各人の適性に応じた就業の機会を保障する必要がある。

中高年齢者の就業の機会を保障するとは、まず第1に、できる限り長年勤め続けてきた同じ職域において引き続き勤務が可能であるように保障することであり、第2に、中高年齢での就職が容易である状況をつくることである。

本調査研究の目的は、この2つの中高年就業保障策へ向かうための基礎的なデータを提供すること、つまり、神奈川県における中高年就業の現状と動向について様々な角度から探り、現状における問題点の指摘を行うことにある。

このため次表のように課題の設定を行った。

人口構成割合



## 課題の設定

	とりに上げる領域	分析軸	課題の設定	章・節・項
基本となる条件	人口構造の中高齡化 就業人口の中高齡化	男・女	現在までの推移と昭和 75 年までの推計による中高齡化の年齢層別到達状況の把握	1・1・1
			人口構造の中高齡化に伴い、就業人口の中高齡化がどのように進むかの把握	1・1・2
就業の主体的側面	中高齡者の就業意識と就業率	男・女	就業継続への希望意識はどうか。何歳まで働き続けるか。	1・2・2
			就業率はどう推移しているか。	1・2・1
就業の客観的側面	産業分野	男・女 産業大分類 又は中分類	産業発展の傾向が就業増へ寄与している現状はどの程度か。	1・3・1
			その就業増が中高年の就業増への結びついている産業はどこか。	1・3・2
			産業分野ごとの中高齡化の程度と推移はどのようか。	1・3・3
	企業規模	男・女 大・中・小零細	中高齡層がどの規模に多く分布しているか。	1・2・1
			定年年齢が実際に就業排出につながっているか。勤務延長、再雇用との関係がどうなっているか。それらの動向はどうか。	1・5
	定年制	男・女 有・無・年齢	各従業形態の就業増の傾向はどうか。中高齡化比率の高い形態は何か。	1・2
			任意就労（高齡者事業団）の高齡就業の場としての可能性はどうか。	3
	クロス分析	産業分野×企業規模		第三次産業、特にサービス業を中心に中小零細規模における中高齡者の就業実態はどうか。
" × 定年制			中高齡者の多い産業分野で定年制がどのように機能しているか。	2
" × 従業形態			自営業主、家族従業者で中高齡化の進んでいる産業分野は。	1・2
企業規模×定年制			企業規模によって定年制の制度、運用に差があるか。小零細規模ではどうか。	1・5・2 2

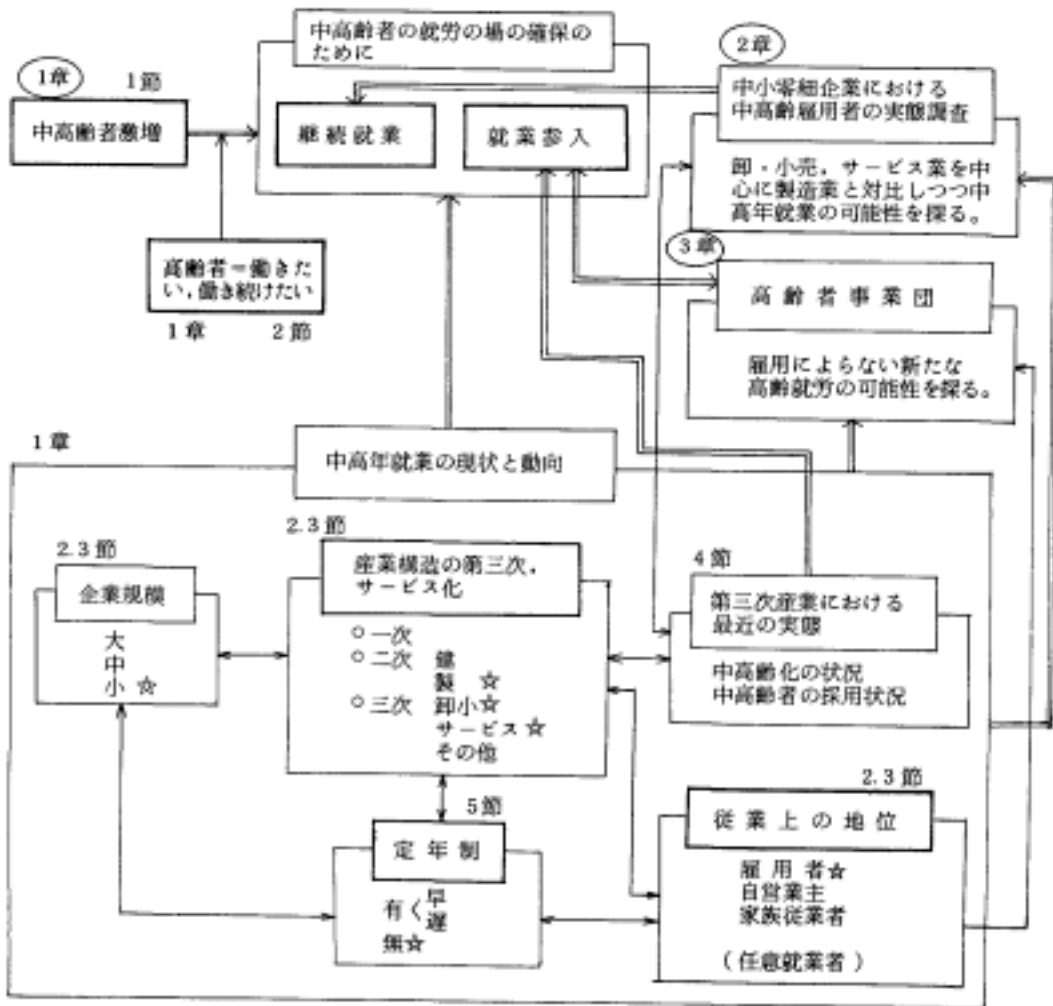
### 3 本論の構成

前項の課題の設定に基づき、本論を次に図示するように3章の構成とした。

第1章では神奈川県における人口構造及び就業人口の中高齢化の推移と中高年齢者の就業意識を把握した後、産業社会における中高年就業の現状と動向について4つの角度から分析した。つまり、産業分野、企業規模、従業上の地位、定年制の4点である。また、特に第三次産業における最近の中高齢者の採用状況を見るため1節を設けた。

第2章は、本チームによる実態調査の結果である。第1章のマクロデータによる分析結果を受け、中高年齢者の就業について特徴のある対象（第三次、サービス業、中小規模、雇用者、定年制のゆるやかなところ〔次図の 印〕）に焦点を絞り、実態を明らかにした。

第3章は、雇用によらない新たな高齢就労の場として最近注目されている高齢者事業団について実情をさぐってみた。



# 要 約

## 第 1 章 人口構造の中高齡化と中高年就業者

### 第 1 節 神奈川県における人口構造の中高齡化と就業人口の中高齡化

#### 1 神奈川県における人口構造の中高齡化の特質

現在までの推移をみると、本県における人口増の特色は、京浜工業地帯の中心として、若年労働力を集中したことにより、まず著しい若年層の社会増が起り、次いでそれが高い出生率 = 自然増をもたらすという二重の人口増の姿となっていることにある。社会増の最盛期は、昭和 35 年から 46 年にかけてであり、その後、急に増加数を減らし、現在では最盛期の 3 分の 1 程度となっている。自然増の方は、それより遅れ 48 年にピークを示したのち下降して現在に至っている。

昭和 75 年までの推移の予測を見ると、本県の中高齡化の速度はきわめて速い。それは、早い時期から集積を続けたかつての若年層人口が、現在ではすでに中高齡にかかりかけており、その中高齡化の圧力は、全国レベルよりはるかに大きいからである。55 年現在で 45 歳以上の中高齡人口の構成割合は、全国で 30.4%、本県で 25.5%であるが、予測によると、65 年には全国で 35.8%、本県で 34.2%へと接近し、75 年には全国で 40.6%、本県で 41.3%と逆転してしまう。しかも、全国レベルとは大きく異って本県の中高齡層の人口増加は連続しており、国レベルにおける高齡化対応策とは異った対応策が必要とされる。

#### 2 神奈川県における就業人口構造の中高齡化の特質

人口構造の著しい中高齡化の進行を反映して、就業人口構造も著しい中高齡の波が生じている。予測によると、労働力人口（男女計）に占める 45 歳以上の構成割合は、55 年で 33%程度であるが、65 年には 42%程度へ、75 年には約 5 割に達する。これを全国と較べてみても、人口構造と同様に、65 年にはほぼ国並となり、75 年には県が全国を上廻ることとなる。

### 第 2 節 中高年齢者はどこでどのように働いているか

#### 1 中高齡就業者の存在形態の概観

本県の 54 年における 45 歳以上の中高齡就業者数は、男子 658 千人、女子 297 千人である。産業別の中高齡者の分布の多いところは、男子の場合、製造業 29.9%、サービス業 19.1%、卸・小売業 15.5%、建設業 11.2%、運輸・通信業 10.8%などである。これをさらに中年層と高齡層とで分けてみると、農業、建設業、卸・小売業、サービス業は高齡層に至るまで多く分布しているが、製造業、運輸・通信業では、中齡層に多く、高齡層では少くなっている。女子の場合、中高齡者の多い産業はサービス業 30.0%、卸・小売業 29.0%、製造業 19.9%が主なものであるが、特に高齡層では卸・小売業とサービス業、農業が多く、中齡層で製造業が多くなっている。

従業上の地位については、中高齡者は男女とも雇用者の割合が下がり、男では自営業主、女では自営業主と家族従業者の割合が高い。中高齡自営業主の多い産業は、男女とも卸・小売業とサービス業である。女子の家族従業者についても同様である。

企業規模別にみると、中高齡者の多くは中小企業にいる。特に 65 歳以降は、1,000 人以上の大企



業にはごく少数割合しかおらず、10～99人規模に6割も集中している。大企業における高齢者排出システムは、歴然と機能しており、大企業の割合が大きい本県では、大企業から排出される高齢労働者の就業問題が深刻化することが予測される。

## 2 中高齢者の就業に関する意識

中高齢者の就業への意欲は大変強い。特に男子の場合は60歳代後半に至るまで働いている者は6割を占め、働き続けたいとする意識も60歳代後半においても非常に強く認められる。健康であれば働ける限り働きたいというのが多くの高齢者の気持である。

## 第3節 産業構造の変化と中高齢就業者の動向

### 1 就業者の増加及び減少の動向

産業構造の第三次・サービス化が進行する中で、就業構造も変化の足どりが明らかである。45年から50年の激しい経済変動期において、製造業に吸収された就業者はわずか8.5%にすぎず、第三次で73.3%、サービス業だけで28.3%を占めた。50年から55年の低成長期においてもこの傾向は変わらず、第三次で73.3%、その中、サービス業で38.0%を占め続けている。逆に、各企業から排出された就業者は、製造業から排出された雇用者が著しく、45～50年で57.2%、50～55年で70.7%を占め、このうち、45～50年では女子が70.1%と大多数を構成し、経済変動期の調節弁的役割を果たしていることが認められる。50～55年の期間においては、逆に男子の製造業から排出された雇用者が94.4%を占め、製造業の地盤沈下が男子にも及んだことを示している。また、就業増総数に占める男女比は、50～55年の間で53：47と女子の進出が目ざましい。

### 2 中高齢者の就業参入及び就業継続状況

45年から50年の期間について、コーホートにより、中高齢層における就業者の就業参入状況を見ると、第三次産業がその78.2%までも占め、サービス業だけでも41.0%を占めている。製造業は、わずか4.7%にすぎない。産業中分類ベースで中高齢者の就業参入が特に顕著な産業は建設業、卸売業、金融・保険業、不動産業、娯楽業、修理業、事業サービス業、医療保健清掃業、その他のサービス業などであり、これらの産業は45～50年、50～55年の両期間ともに就業者数が増加している成長型産業である。

### 3 産業別中高齢化の動向

中高齢化の進んでいる産業は、農業、建設業、製造業のうちの在来型産業、不動産業、運輸業、サービス業の各業種である。

45年から50年にかけて中高齢化の進行はすべての産業について認められるが、特に製造業では男子の45～54歳層で、サービス業では男女とも中高齢各層での進行が特徴である。

### 4 企業規模別の動向

46年から54年にかけて全体的に中小規模における就業者の構成割合が高まり、大規模が縮小している。産業別に企業規模の構成を見ると、製造業では大企業の割合が高く、建設、卸・小売、サービス業では中小企業の割合が高い。産業別に、中高齢者が中小規模に片寄っている状況を見ると、製造業においては1,000人以上規模の就業者は全体で54.2%までを占めているのに、65歳以上の就業者のうち大規模に属する割合はわずか1.8%にすぎない。

## 第4節 第三次産業における中高年齢雇用の動向

### （「神奈川県における第3次産業の就業の実態と動向に関する調査報告書」（神奈川県経済研究所）による分析）

この調査によると、第三次産業全体の中高年齢比率は約3割であり、全産業の平均値程度となっている。しかし、三次産業の中でも卸・小売業の各業種は全体に中高年齢比率は低く、サービス業の多くの業種、不動産業、運輸業などは高齢化が進んでいる。

最近の3年間における中高年齢者の採用実績についてもそのことが言え、サービス業各業種の中高年齢者採用率は高い。今後の採用予定についてもほぼ同様の傾向にある。

男子の常用の採用は、55歳以上についても13.2%もあり、これは非常に高いと言える。臨時は高年齢者が多い。女子の場合、中年の臨時が多く、高年齢層では常用の採用はほとんどない。

## 第5節 定年制等

労政課調査によると、現在男子の定年年齢が60歳以上の企業は大企業で34%、中小企業で39%である。これに定年制のない企業を含めると、大企業の場合は35%と変わらないが、中小企業では55%となり、中小企業においてはその過半数で60歳までの勤務継続が可能な状態にあると見られる。

女子については、これと大きく異なり、まだまだ50から55歳の定年年齢が過半数を占めており、就業継続が困難な状態にある。

定年延長予定についても男子で60歳以上への延長予定企業17.5%、中小企業で8.9%と少なく、しかも、高齢化の進行と共に定年制のない中小企業で定年制を設ける動きも見られ、60歳定年が達成される見込みは必ずしも楽観できない。

定年後の勤務延長、再雇用制度は多くの企業で採用されており、当面この制度の拡充と勤務条件の整備とが求められる。

## 第2章 神奈川県における中小零細企業の中高年齢問題とその実態

我々は、21世紀に至るこれからの20年間はむしろ「中年社会」の時代として、まず中年社会の諸問題の解決を痛感し、中でも労働力の中高年齢化に伴う諸問題はこれからの雇用のあり方に大きな影響を及ぼすものと推測され、この観点からとくに中高年齢化の進展が目立つ神奈川県下の中小零細企業を対象とした調査を実施した。

### 1. 調査対象とその属性

調査の対象とした企業は、2100社で製造業、小売・卸売業、サービス業のそれぞれ700社を対象としたところ572社の有効回答（回答率27.2%）があった。

これらの企業の9割近くが従業員10人～100人未満の規模で、8割～9割の企業に組合がなかった。

### 2. 従業員の中高年齢化

従業員28625人のうち34.4%が45歳以上であった。

また、従業員のうち45歳以上のものが従業員の5割を超える企業が30～40%あり中高年齢化が中

小企業においてより進行していることを物語っている。

### 3. 中小零細企業における定年制

定年制を定めている企業は7割ほどあるが、従業員規模が小さいほどそれは少なく、産業別でも倍の開きがある。

定年制を定める企業の約8割が男女一律定年制だが、その定年年齢は60歳及び60歳以上とする企業が52.7%と非常に高い。

定年制を定めている企業で勤務延長や再雇用等の勤務継続を実施している企業は5割前後で大企業に比べて比較的低い。

しかし、延長期間や再雇用期間が5年以上という企業がかなり多い。

これらを総合すると、定年年齢が比較的高齢かつ延長等の期間が長く、また、定年制がない企業での勤務可能年齢が高齢であることを考えると、実質的に中小零細企業では中高齢者の雇用が比較的進んでいると言える。

### 4. 65歳定年の可能性

65歳定年を実施している企業は、3.1%、制度として必要と感じている企業は約6割あり、定年制を定めていない企業で勤務可能な年齢の23.5%が65~69歳ということを見ると条件の整備があればその可能性は大きい。

### 5. 職務能力の低下

従業員の職務能力が低下し始めるのは、「技能職、販売職、営業、セールス職」が比較的早い年齢で始まり、「管理職、保安、清掃職」は遅い傾向があった。

### 6. 中小零細企業における中高年問題

中小零細企業では、「体力低下による能率ダウン」、「賃金支払額の増大」、「企業活力の低下」などを企業内の中高年問題として指摘している。

## 第3章 高齢者の新しい就労の場を求めて

人は高齢になって就労から引退する時、フルタイム就労から直接引退するのではない。

それは個々人の能力により、選択的就労の場を過て段階的に引退することが望ましい。

しかし現実には、労働省の調査からもみられるように、55才当時雇用労働者であった者が60~64才時点で1/4が不業者となり、この中3/4が他の就業を経ないで直接不業者となっている。この実態は高齢者が就業から引退するとき、段階的引退の場がほとんどないことによる。

高齢者事業団は、この段階的引退における選択的就労の場として、高齢者の自主的参加により作られたが、「一般の雇用になじまない」「収入の保障がある」などの条件の下に、一部の高齢者が対象となっていない。このことから、急増する高齢者、特に就労の場としてあまり多く期待できない。

今後、より多くの高齢者の就業の場として、一般の雇用を希望する者も含めたさまざまな選択的就労の場を開拓することが急務である。

# 提 言

急速に進行しつつある高齢化の波の中で、中高年齢層とくに高齢層の労働力人口が増加するとともに、女子労働者も著しく増加し、一方若年労働者の絶対的減少と、その高学歴化が進み、さらに産業構造の変化に伴う労働力需要面の変化や、雇用者比率の上昇、女子労働者の就業意欲の高まりなど雇用をめぐる状況は、いわば今後に予想される数々の高齢化をめぐる問題の前触れとして、当面最も重要な課題である。

こうした雇用問題は、長期的な取り組みを必要とするさまざまな高齢化問題のひとつとして長期的な視点が欠かせないが、当面の課題として次の点について提言する。

## 1 企業における中高年の雇用確保

中高年齢者の雇用状況は、わが国の雇用慣行の中でかなりきびしい状況におかれており、中期的に見ても団塊の世代が加齢するに従い、その上の世代も含めて年功序列、終身雇用などが制度的に成り立たなくなると見られる。

とくに、大企業の雇用者が多い本県にあっては、大企業の雇用責任の比重は大きく、従って大企業に対して中高年齢者の雇用に関する様々な対策を講ずるよう協力を求めるべきである。

(1) 60歳までの定年延長を今後5年以内に確実に実現する。

(2) 61歳以上の定年延長についてもできるだけ実現をはかる。

しかし、現状では困難な問題も多いので当面は個人個人の能力、体力に応じた勤務延長制度、又は再雇用制度の充実をはかる。

(3) 中高年の雇用確保を目的とした「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」による中高年齢者の法定雇用率は大企業ほど低いので、その雇用率の改善に努める。

各企業は雇用者のうち55歳以上の高年齢者を6%以上雇用する努力義務。

(4) 高年齢者の技術や技能を十分に活用し、定年前後の高年齢者の雇用を確保することを目的とする子会社の設立を推進する。第三次産業化の進展の中で、特に製造業から排出される高年齢者が多い現状から、企業内サービス部門を外部化した子会社を設立するなどといった姿で業種転換をはかりつつ、同じ職域の中で高年齢者の就業を保障していくこととする。この場合、賃金などの処遇条件が劣悪とならないよう十分留意する必要がある。

## 2 中高年齢者の雇用の創出

中高年齢者をとりまく雇用環境がきびしい状況にあるとき、高年齢者の生活保障である公的年金は、制度の財政的条件から年金の支給開始年齢も60歳から65歳に引き上げる必要性が指摘されている。

こうした状況において、定年の延長、勤務延長、再雇用などによる雇用の延長をはかることの必要性は言うまでもないが、それとともに収入確保のため就業を希望する高年齢者のための雇用の創出が必要である。

また、そのためには、中高年齢労働者が企業外でその能力を発揮する際に自立を促すための中高年齢者の能力開発を含めた生活設計の援助が前提となる。

(1) 産業構造の転換、サービス経済化などによって医療、保健、文化、教育といった分野で新しい雇用の創出が見込まれるが、そのことがただちに中高年齢者の雇用機会の確保につながるものではなく、

それぞれの企業が中高齢者を優先的に雇用することを制度として確立する。

(2) 医療、保健、社会福祉、文化、教育といった今後雇用の増大が見込まれる産業、職業のうち特定の職種については、一定年齢以上の者を雇用の資格とする雇用資格制度（逆定年制）を採用することで中高齢者の雇用を確保する。

(3) 中高齢者雇用を政策的に強化するために公共需要に対する中高齢者の優先的な雇用を進めることで、中高齢者の保護的政策を明確に打ち出す必要がある。

そのため、県下の公共施設を維持管理する「公共施設管理公社」を創設し、中高齢者の積極的な雇用をはかるべきである。

また、これらの誘導策として効果的に需要者と供給者を組み合わせるための公的な中高齢雇用媒介システムとして「人材登録センター」を設置する。

(4) 高齢者に対する公的な就労あっせんや地域での就労機会の積極的な掘り起しのため、現在の高齢者事業団や、生きがい事業団を強化・拡充し、高齢者就労に重点を置いた事業団へ転換すべきである。

そのため、従来主体となっている技能系（大工、植木、左官、表具など）技術系（機械類の保守管理、電気工事など）の職種からホワイトカラー出身者（事務系）の需要を開拓するため、供給側と需要側である地域産業を結びつける市場情報システムを確立し、人材紹介や職業紹介機能及び人材派遣機能を事業団に認める。

(5) 職業安定法第 45 条に認められている労働組合の人材派遣事業を活性化し、産業別や企業別といった企業の枠を越えた地域組織（地評、地方同盟など）が運営主体となった人材派遣（職業紹介）会社の設立をはかる。また、高齢者事業団との有機的な連携をはかることなども検討されてよいことであろう。

### 3 生活設計への支援

学校教育、勤労生活、老後の生活という人生それぞれの段階において、人びとの意識や行動に生活を合理化し多様な選択を行おうとする傾向が見られ、勤労者の行動も、従来の仕事一筋というライフスタイルにこだわらず、やりがいのある仕事や個性を生かせる仕事を望む人が多くなっている。

従って、企業においては中高齢者の能力と経験の積極的な活用策が必要であり、中高齢者を対象とした能力開発と就労意欲の向上をはかるため、企業と行政を含めた中高齢者の自立を促すシステムの整備拡充を通して中高齢者の生活設計を支援することが必要である。

(1) 中高齢労働者の知識、経験、技能の陳腐化を防ぎ、能力の向上をはかる職業教育・訓練システムの確立、中高年向け仕事の設計を進める。

(2) 入社から定年に至るまでのライフステージに応じて従業員が能力を最大に発揮するための体力づくりや、健康管理を充実する。

(3) 転職を希望する中高齢者や、退職を予定する高齢者に対する職業紹介を適切に行うため、職業情報の開発、整備、提供を中心とした職業相談センターの見直しをはかる。

(4) 県内 15 ケ所の職業訓練校は、高度経済成長期を想定した板金、機械といった製造業中心の職業訓練を行っており、訓練科目、内容、訓練期間、受け入れ体制など中高齢者の希望とそぐわなくなっている。

今後は、中高齢の離転職者を対象としたカリキュラムの編成など職業訓練制度そのものを見直し、雇用環境の変化に適応した職業訓練分野の拡充を図ることが必要である。

これと関連して、すでに3次産業関連部門の職業訓練についてかなりの実績をあげている専修学校、各種学校との有機的連携を図るなど職業訓練制度の弾力的運用に努めるべきである。

#### 4 中小零細企業の振興策

研究チームの調査結果（第2章参照）にあるように、本県の中小企業に働く労働者の高齢化は進んでおり、また雇用者中の女子比率も高い。

従って経営基盤の弱いこれらの分野への支援は、設備投資のための資金調達への支援と、人材確保への支援である。

(1) 大企業との企業競争において、中小零細企業が活動することは雇用面から見て重要であるが、これらの企業に対する経営・技術指導は製造業に重点が置かれているので、今後は小売・卸売業など3次産業へ拡大、充実すべきである。

(2) 中小零細企業に関する各種給付金制度は100種を越えるなど複雑化しており、タテ割り行政の弊害もあってその目的を果していない。

これらの制度は県のレベルで一本化し、雇用対策の視点で見直す必要がある。

(3) 小売・卸売業やサービス業を中心とした3次産業の雇用吸収力を政策的に高めるため、大企業と比べ格差のある中小企業の労働者に対し、体系的、計画的な教育・訓練を実施するための援助、支援をすべきである。

#### 5 県行政における高齢化問題への取組み

高齢化の進展に関する政策提言は数々出されているが、いま必要なことは、第1に、高齢化に対する総合的政策の確立であり、第2に、高齢化の進展に合わせた政策の実施である。

(1) 高齢化の進展に伴う総合的政策が備えるべき基本的視点を「新神奈川計画」の中に盛り込む必要がある。

この意味で、これまで主として県の労働行政は製造業中心に取組まれている傾向があるが、第3次産業の拡大などの状況から見て労働行政として製造業のみならず、全産業にわたる行政需要に対して視野を拡大すべきである。

(2) 総合行政として取組む必要がある高齢化問題については、その関連する施策と部局の総合調整を担当する組織を企画部に設置する。

また、庁内推進組織として「高齢化問題推進委員会（連絡会）」を設け、高齢化に関する調査・研究、白書などの作成を通してその取組みを強化する。

(3) 高齢化問題を全県的に推進し、また行政としての発想の転換をはかるため、学識経験者などで構成する「高齢化問題推進懇話会（協議会）」を設置し、県民参加によるプランづくりを進める必要がある。

(4) 中高齢者に関するデータの整備

本県における中高年齢者の就業に関する統計資料は整備されているとはいいいがたい。今後の対応策を考える場合には、中高年齢の就業上の特性に関して職業別、男女別、企業規模別、従業上の地位別、業種別等のそれぞれの項目をクロスしたデータを県レベルで整備し、それらを分析することが必要である。

# 第1章 人口構造の中高齢化と中高年就業者

## 第1節 神奈川県における人口構造の中高齢化と就業人口の中高齢化

### 1 神奈川県における人口構造の中高齢化の特質

#### (1) 現在までの推移

##### ア 人口の増加経過

神奈川県における人口は、国勢調査の始まった大正9年には132万人であった。その後、太平洋戦争期まで人口増が続き、戦争により一たん大きく減少したのち、昭和20年代後半から本格的な大量人口増が始まり、昭和30年代から40年代にかけての高度経済成長期における急激な増加の過程を経て、49年の経済変動後、人口増加は停滞し現在に至っている。

##### イ 増加人口の内訳

戦後の大量人口増期以降における増加人口は、昭和30年の7万人程度から35年には14.5万人に増え、40年から47年まで毎年20万人程度を上回る増加を続け、その後増加数を下げて、50年以後10万人程度に落ち着いて現在に至っている。その内訳を自然増（出生 死亡）と社会増（転入人口 転出人口）とに分けて推移を見る。

社会増については、昭和30年の3.7万人から35年には10.5万人に急増し、40年に14.5万人のピークを示したの

ち46年まで12~13万人程度の大量増加を続け、47年以降増加数を下げ、50年からはほぼ3~4万人の間で停滞している。次に自然増については、30年の3.2万人から、年を追って増大し、41年のひのえうまによる変動を除けば、48年の10.8万人のピークまで伸び続け、その後現在まで増加数を下げて推移している。

社会増・自然増の増加のカーブを比較すると、30年当時、社会増と自然増とが均衡していたものが、まず社会増が起こり、次いでそれを追いかける姿で自然増が続いている。社会増と自然増とが、人口増加の主役を交替するのは、47年で、それ以後、自然増が社会増を上回っている。（図1-1）

##### ウ 自然増、社会増の背景と特質

社会増が生じたのは、京浜工業地帯の中心として製造業を主とした産業への若年労働力の雇用吸収が行なわれた結果である。社会増のピーク時である40年から45年に至る間の年齢層別社会増人口数を見る（ここでは、社会増人口から死亡者数を引いている。）と、図1-2のとおり、15~34歳の若年人口の増加が著しかったことがわかる。40年から45年間の社会増人口は、毎年13万人程度であったが、そのうち9万人程度がこの若年層で占められていたのである。そ

図1-1 増加人口、自然増、社会増の推移

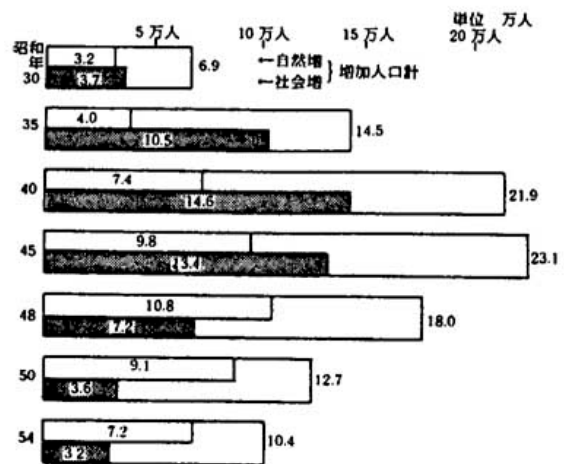
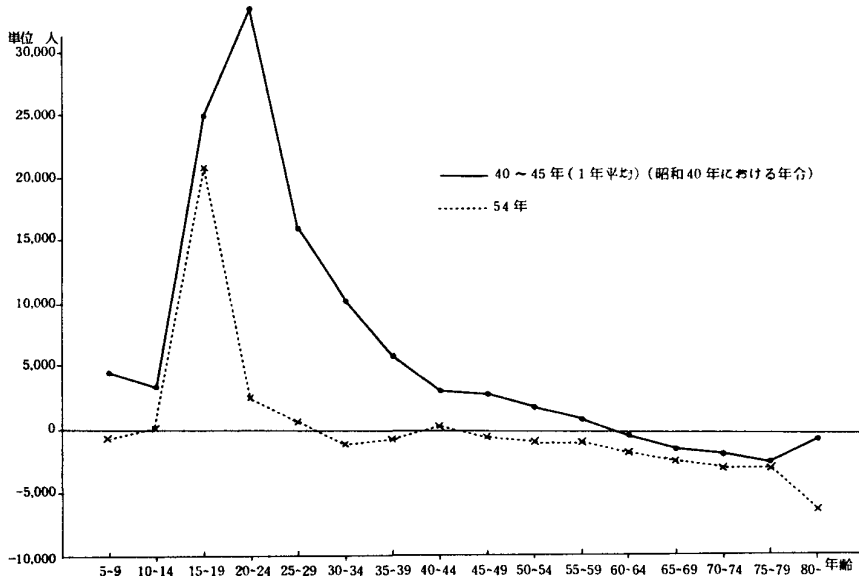


図 1 - 2 神奈川県における年齢階層別社会増減

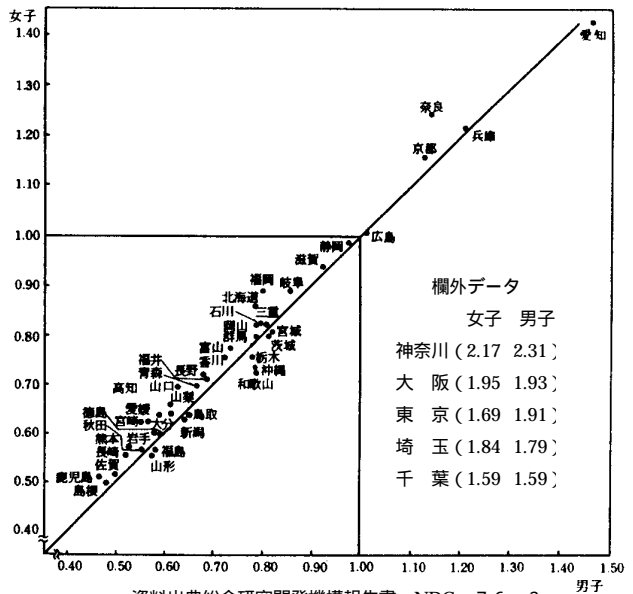


の中でも、15～24 歳層での増加が著しく、この出産適齢期の人口増加が特に多かったことが、次に自然増の大きな波となって表われたものである。全国レベルで見ても、45年から48年にかけては、いわゆるベビーブーム層の出産時期に当り、(ひのえうまの影響による異常値を除き)

出生率のピークを形づくっているが、本県の出生率がこの間全国レベルよりはるかに高い出生率を見せているのは、社会増により他県から若年人口を集中したことによるものである。そのことはベビーブーム層が神奈川にどれだけ集められたかを示す次の図 1 - 3 においても説明される。つまり、神奈川においてベビーブーム世代として出生した数の倍以上の人数のベビーブーム世代が昭和 50 年現在で、在県しているのである。

図 1 - 3 ベビー・ブーム世代の地域残存率

$$\left( \frac{1975 \text{ 年の } 25 \sim 29 \text{ 歳人口の全国シェア}}{1950 \text{ 年の } 0 \sim 4 \text{ 歳人口の全国シェア}} \right)$$



エ 人口の年齢構成の動向



ア、イで見てきたように、神奈川における人口増は、若年労働力人口の流入とその出生による自然増とによってもたらされてきたものであるが、現在では若年労働力人口の流入規模はずっと少なくなり、出生も低下してきている。

本県における人口の年齢構成は次のような推移をたどっている（図1-4）。まず戦前から昭和25年ごろまでは0～14歳の幼年層と15～44歳の若壮年層が合わせて8割強を占め、その中でも34歳以下が7割に達する割合を占めていた。しかも、どの年齢層の構成割合もさほどの変動はなく推移してきている。ただし、戦前においても昭和15年ごろは15～34歳の若年生産年齢人口の割合が増大していることが注目される。次に昭和25年以降を見ると、出生率の急激な

低下を反映して35年、40年、45年と幼年層のウェイトが23.8%まで下がった。それに反して、若年労働人口の大量の流入の結果、15～44歳層が57.6%まで増大し、その中でも15～34歳層が42.8%と巨大なウェイトを占めるに至っている。46年以降は、第2次ベビーブームがおこり、子供層が若干持ち直した。この頃から、それ以前に流入していた若年人口が年齢を重ねて徐々に中年へ進み、35～44歳層の増大が始まる。50年になるとこの傾向がだんだん明らかとなり、より上の年齢層へと拡大していき、55年現在では、いわゆる中高年齢層である45歳以上人口の占める割合は、合わせて25.5%に達している。40年からの15年間で6.4ポイントの増大である。この40年から55年へ至る15年間ににおける中高年齢層の動きを全国と対比してみると、45歳以上の中高年齢層は40年には県19.1%、国23.5%、55年には県25.5%、国30.4%と全国の方がずっと構成比が高い。ところで、先にも見たように、神奈川県の高さは労働力としての若年流入人口の大量さによってもたらされたものであったが、最近の流入人口は図1-2に表われているとおり、昭和40年代と較べて4分の1ほどに極端に減少して

図1-4 神奈川県の年齢層別人口構成割合の推移 (男女計)

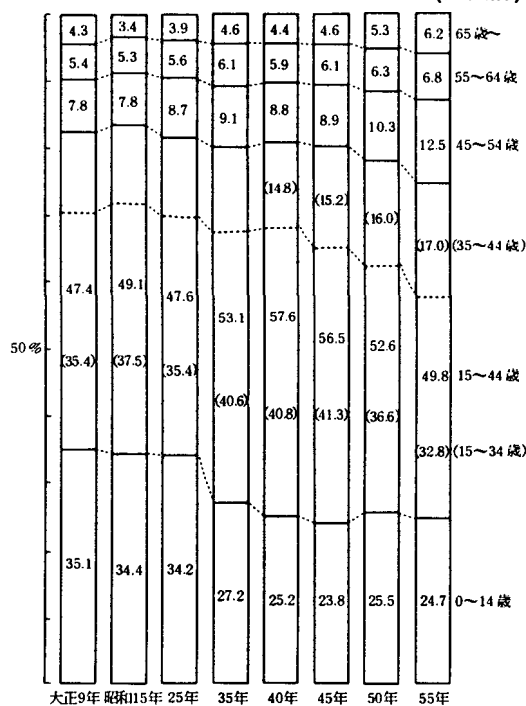


表1-1 中高年齢構成割合 国、県比較

年齢層	40年		55年		40 55	
	本県	全国	本県	全国	本県	全国
65～	4.4	6.3	6.2	8.9	1.8	2.6
55～64	5.9	7.5	6.8	8.5	0.9	1.0
45～54	8.8	9.7	12.5	13.0	3.7	3.3
35～44	14.8	13.7	17.0	14.9	2.2	1.2

(出所 国勢調査)

いる。この傾向が今後も続くとみられることからすれば、本県の若年基調は急速に薄れ、中高年齢化の進むことは明らかである。ちなみに、45歳以上の中高年齢層に続く年齢層である35～44歳層の構成比は、本県で17.1%、全国で14.9%と本県の方が2.1ポイント高く（表1-1）若年大量人口が中年にさしかかっている様子が見られ、今後の10年、20年間において急速な中高年齢化の原動力となることが予想される。

## (2) 昭和75年までの推移の予測

### ア 巨大な中高年の人口増

神奈川県の人人口構造は56年の現在中年層が肥大化しつつある最中にある。今後の65年、75年時点における中高年齢人口構成比率を本チームの試算により予測してみた結果が表1-2のとおりである。これと国とを比較してみると（国の予測は人口問題研究所のもので出生率を高く見すぎている欠点があるが）55年現在では本県は国に比べ45歳以上の年齢層で4.9ポイント少く、45～54歳、55～64歳、65歳以上のどの年齢層をとってみても国より少ない。それが、65年においては、45歳以上の年齢層でもその差1.6ポイントに接近していき、45～54歳層の中年前期においては国より多くなっている。次に75年でみると、県と国との中高年齢化率が逆転し、本県で41.3%と国を0.7ポイント上回る中高年齢化の進行状況となる。65歳以上の高年齢層においては、まだ国より低いものの、45～54歳、55～64歳の層において共に国を上回ることとなる。このように、本県の中高年齢化の速度は速い。

55年から65年の間、及び、65年から75年の間における年齢層別の増減状況は表1-3のとおりである。まず、55～65年における増加人口は、83.1万人であるが、45歳以上の年齢層での増加人口は、

91.1万人と

なっており、44歳以下の若壮年層では逆に18万人の減というものすごい中高年齢化の進行状況である。この10年間における中高

表1-2 中高年齢比率の予測 国県比較（%）

年 年齢層	55年		65年		75年	
	本県	全国	本県	全国	本県	全国
65～	6.2	8.9	8.5	11.0	12.6	14.3
55～64	6.8	8.5	10.3	11.3	13.6	12.0
45～54	12.5	13.0	15.3	13.5	15.2	14.3
45～	25.5	30.4	34.2	35.8	41.3	40.6

出所 国=人口問題研究所推計

県=55年は国勢調査1%抽出

65年、75年は研究チーム推計

表1-3 神奈川県人口 昭和75年までの年齢層別の推移 男女計（千人）

年 年齢	55年	65年	増	減	増減率	75年	増	減	増減率
総計	6,881	7,712	831		12.1	8,377	665		8.6
0～14	1,720	1,428		292	17.0	1,444	16		1.1
15～24	953	1,336	383		40.2	1,097		239	17.9
25～34	1,301	1,030		271	20.8	1,374	344		33.4
35～44	1,184	1,284	100		8.4	999		285	22.2
45～54	827	1,180	353		42.7	1,271	91		7.7
55～64	467	798	331		70.9	1,139	341		42.7
65～74	293	415	122		41.6	701	286		68.9
75～	136	241	105		77.2	351	110		45.6

（55年は国税調査（1%）65年、75年は研究チーム推計）

化の中心は45～64歳層にあり、この層だけで68.4万人の増加となる。次に65～75年の10年間における増加人口は、66.5万人であり、45歳以上の年齢層での増加人口は、82.8万人、44歳以下の若壮年層では相変わらず16.4万人の減少となっており、中高齢化のいきおいは続いている。この10年間における中高齢化の中心は、55～74歳層にあり、この層だけで62.7万人の増加が予測されている。55～75年の20年間をまとめてみると、総人口の増加は149.6万人で、そのうち45歳以上の中高年齢層において173.9万人の増加となる。

本県におけるこのような激しい中高齢化の状況をグラフで見ると図1-5の様子となる。また、昭和55年を100とした場合の65年及び75年における指数を全国と比較したグラフが図1-6であり、45歳未満がほぼ横パイであるのに対し、45歳以上の人口は65年には、150、75年には200近くに達し、全国のほぼ倍のスピードで高齢化が進行することを示している。

イ 人口増の波  
国の場合

日本の人口ピラミッドを見ると、その上の年代よりも明らかに飛び出した人口塊が3つある。年齢の高い方から見て1番目にいわゆる昭和ヒトケタ層であり、昭和55年現在50～54歳に位置している。2番目にいわゆるベビーブーム層であり、1番目の層から20年の差で現在30～34歳に位置している。3番目に第二次ベビーブーム層と言われる第一次ベビーブーム層の子供たちで、2番目の人口塊から25

図1-5 神奈川県の人口の将来予測 (年齢5歳階級)

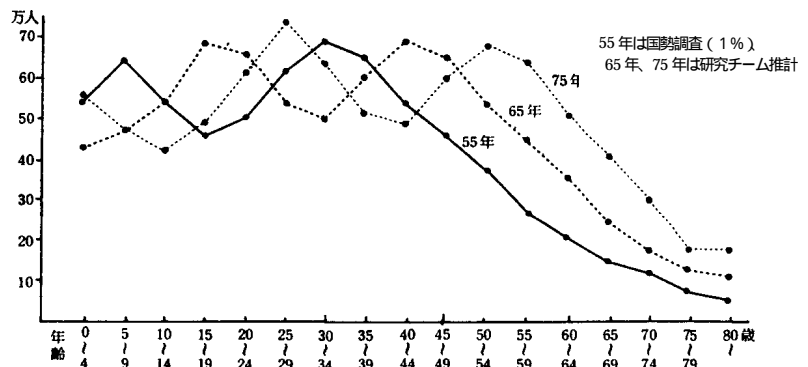
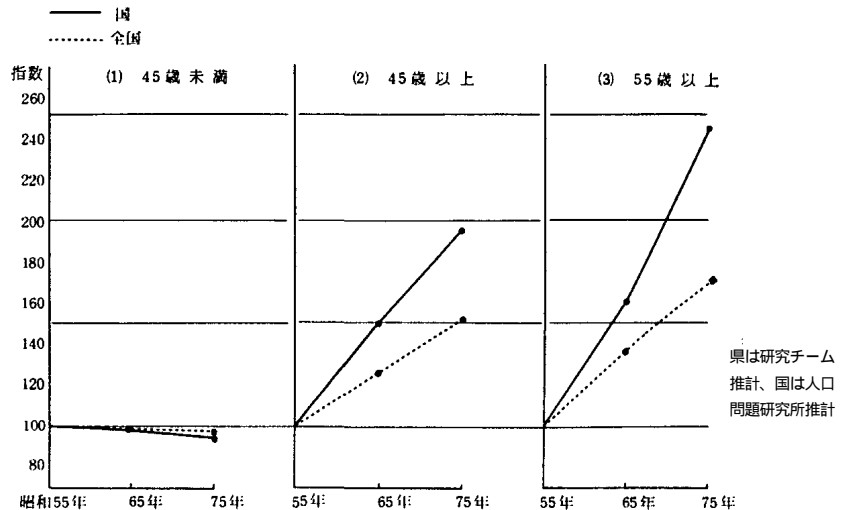


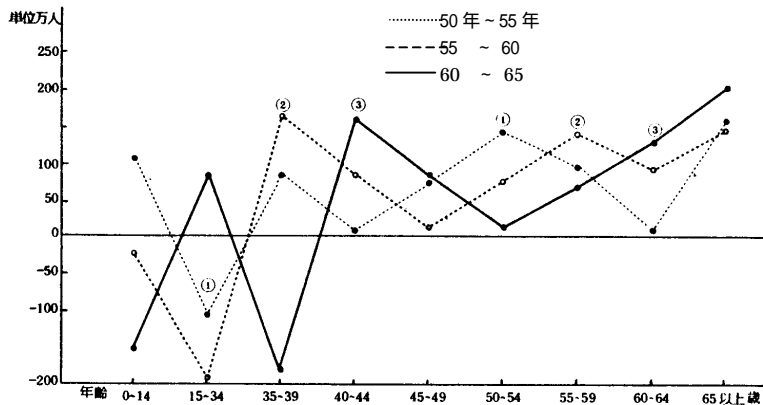
図1-6 人口の将来予測 県、国比較 (昭和55年を100とした場合)



年の差で現在5～9歳に位置している。日本の人口問題はこの3つの人口塊の影響により左右されてきたし、将来も左右され続けるのである。ここで昭和75年までの中高年齢化の問題を考える際にはこの3つの人口塊のうちの1番目と2番目の動きに着目する必要がある。その動きを見るために例えば、昭和55年から60年に至る間で55～59歳層がどれだけ増加するかを人口問題研究所の予測によって計算すると、134.4万人という大きな波が生じている。その上の60～64歳層及びその下の50～54歳層での同時期における増加数がそれぞれ93.3万人と72.9万人であることを見れば55～59歳層（昭和ヒトケタ層）の波の大きさが浮かび上がってくる。同様に、同期間において35～39歳層（第一次ベビーブーム層）がきわだった大波となっていることが見てとれる。この様子を図示したものが図1-7であり、この図では見やすくするために50～55年、55～60年、60～65年の三つの期間における増加の波だけを描き、65～70年、70～75年は載せていないが、後の期間においても波が5歳上の年齢層へ移っていくことはいうまでもない。この事実からして、国レベルにおける人口の中高年齢化の問題の焦点は、今後の最初の5年間である昭和60年までについて言えば、55～59歳層に置かれており、そのことが例えば60年までに60歳定年制を求める政策となって表われていると見ることができる。そして、その後続く5歳下の年齢層では増加の幅が縮まり、さらに5歳下の年齢層ではその直前の年齢層とほぼ同規模の人口数であるため波の谷間を形作り、中高年齢化は一休みという状況となる。つまり、60年までに対応

された55～59歳層に関する政策は、首尾よく効果を上げられれば、その後続く年齢層が同じ55～59歳層に到達した際にも受け継がれて多少の修正を施すことにより効果を持ち続ける可能性が強いと考えられ

図1-7 全国の人口増減見通し



資料 人口問題研究所の推計より作成

る。そうして、第2番目の最も巨大な人口塊が50歳後半に達するまでの20年間においては、同じ第1番目の人口塊（昭和ヒトケタ層）がより高齢化していくことに合わせて高齢化施策を考えていけばよいはずである。

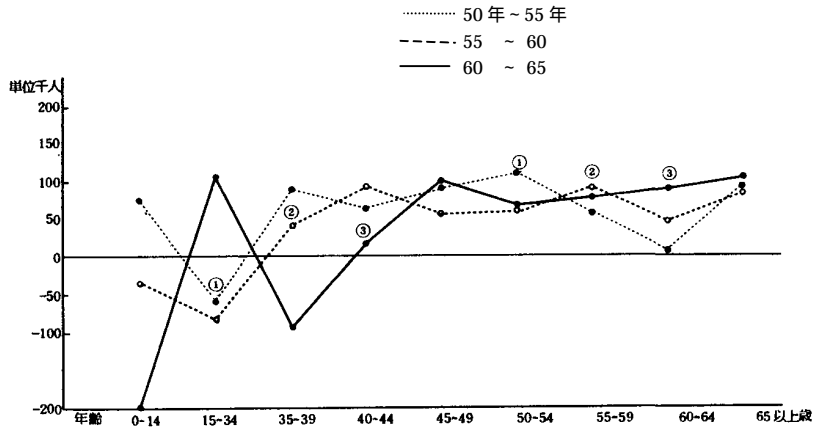
#### ウ 神奈川県人口増の波の特異性と対応の困難性

神奈川県における人口増の波はどのような姿となっているのか。ここでは、5歳ごとの人口増減状況を5年ごとの期間でまかく観察するために老人福祉課の推計を用いて分析してみる。

イの国の場合と同じように、各年齢層ごとの増減を50～55年、55～60年、60～65年の三つの期間について描いたのが図1-8である。この図から明らかなのは、まず第1に、人

口増の高年齢層における波は国と同様に、55 60年の期間で55~59歳層にあることが見られる。ところが、その下の年齢層では若干下がりはずるが国のよう

図1-8 神奈川県人口増減見通し



資料 老人福祉課による推計(人口増の少いケース)より作成

な波の谷間は本県には存在していない。第2に、55~60年の期間におけるベビーブーム層は35~39歳層であるが、本県ではその年齢層より先に、5歳上の40~44歳層において大きな波が表れていることである。そして、第1の波と第2の波との間の年齢層でも増加が引き続いて起っており、いわば人口増の連続した津波といった様子を示している。この間の15年については55~59歳層は常に人口増の波をまともにかぶり続けることになるのである。こういう特異な連続した津波の姿となった事情については、先にも検討したとおり高度成長期を通じて絶え間ない若年人口の流入があったためである。この55~59歳層の増加を実数でみると、表1-4のように55~60年の間で9.1万人、60~65年の間に7.9万人、65~70年の間で6.5万人、70~75年の間で9.6万人であり、各5年間に於いて本県人口のほぼ1%程度以上の人口がこの5歳幅の中で増加する。この期間における各5年間の人口増加率が3.4~3.5%程度と推計されていることからすれば、55~59歳層におけるこの増加状況は大変大幅だと言うべきである(表1-4)。

今、55~59歳層を例にとって連続する人口増の津波の様子を観察したが、これより5歳上の年齢層あるいはさらに上の年齢層についても、5年あるいはそれ以上のタイムラグを経てほぼ同様の人口増の連続する津波が打ち寄せることは当然のことである。つまり、55~60年における中高年の大波の打ち寄せるところが55~59歳層であり、この年齢層は60年以後の15年間にわたり高まり続ける人口の波にあらわれることとなり、同様に60~65年における大波は60~64歳層に達し、この年齢層は65年以後の15年間にわたり高まり続ける人口増の波にあらわれ、以下同様にだんだん時間の経過とと

表1-4 55~59歳層の人口増加数と総人口に

対する増加率 (単位 万人、%)

期間 (昭和)	55~60		60~65		65~70		70~75	
	実数	率	実数	率	実数	率	実数	率
神奈川県	91	1.2	79	1.0	65	0.8	95	1.2
国	1,344	1.1	710	0.6	136	0.1	742	0.6

資料 神奈川県は老人福祉課推計(人口増の少いケース) 国は人口問題研究所推計

図 1 - 9 高齢化対策が必要な年齢層と時期

期間 年齢 (昭和)	55 60 年 年	60 65	65 70	70 75	75 80	80 85	85 90	90 95
55～59 歳	(91)	(79)	(65)	(95)				
60～64 歳	(50)	(94)	(75)	(64)				
65～69 歳	(25)	(44)	(86)	(71)				
70～74 歳								
75～79 歳								
対応の重点が置 かれるべき年齢号	55～59 歳	55～64 歳	55～69 歳	55～74 歳	60～79 歳	65～84 歳	70～89 歳	75～94 歳

凡例 …特に大きな人口増にあたる場合 …人口増が著しい場合 (91) など…増加人口、千人

もに高齢層へ波及していく。従って神奈川県においては、国とは大きく異なり、1つの年代が高齢化するのに合わせて政策の焦点を移して対応していくという単発の政策対応はとり得ず、連続して打ち寄せる人口増の津波へ立ち向かうため、今後はどの中高年齢層についても常に新たに多様な対応を行うこと、いわばダブルプレイ、トリプルプレイを続けることが要請されていると言わねばならず、しかも時間の経過とともに一層高齢化した年齢層においてより本格的な高齢化対応が必要とされるという、きわめて困難な状況が予想される。

## 2 神奈川県における就業人口構造の中高齢化の特質

この項では、前項において観察した本県における人口の中高齢化の現状と将来展望に基づき、本県が高齢化社会前期とも言うべき著しい中年化に直面していることを重視し、中年後期における最重要課題である就業問題に焦点を絞って本論を展開するにあたり、まず、人口構造の中高齢化が就業人口の中高齢化にどのように影響するかについての数量的把握を行うこととする。

### (1) 就業人口構造の変化

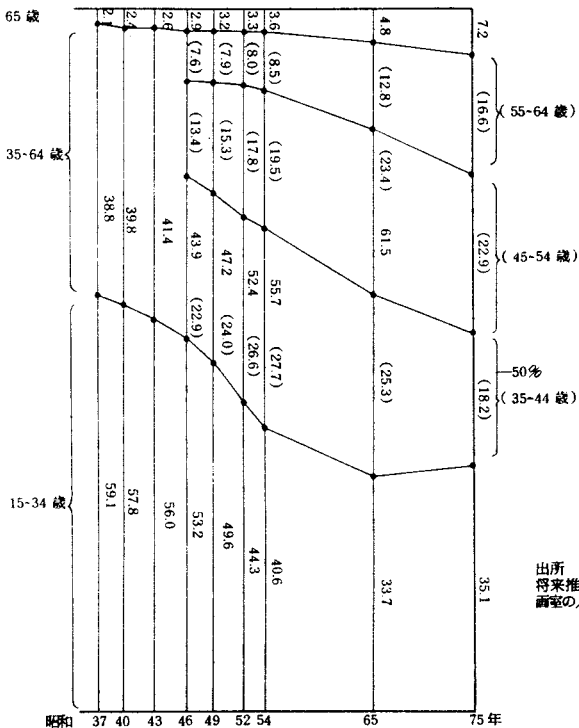
神奈川県の人口構造は若年労働力の大量流入により支えられた若年層中心の姿をとってきた。従って人口構成については図 1 - 4 (P.14) に見たとおり若年の人口流入の最盛期を越えるまで、つまり昭和 40 年代の前半までは 15～34 歳の若年層人口の構成割合は増大を続けた。しかるに就業人口の年齢構成の推移を図 1 - 10 により見ると 15～34 歳層の 37 年における構成は 59.1%であったものが 46 年には 53.2%と 5.9 ポイントも構成割合を下げており、すでに 40 年代以前から若年中心の姿が少しづつ中高年齢層へ移行しかけていたことがわかる。これは若年時における就業率が進学率の高まりとともに男女とも大幅に下落したこと及び女子の 25 歳以上のすべての年齢層において就業率が高まったことなどを反映したものと考えられる(表 1 - 5)。

このように、就業人口の年齢構成の変化は人口構成の中高齢化より速く進み、54 年の就業構造基本調査の結果によると 45 歳以上の中高年齢層は 31.6%に達している。もし 54 年現在の就業率が将来とも変わらないとすれば、65 年には 45 歳以上が 41%に、さらに 75 年には 45 歳以上が 46%に達することになる。

45 年から 54 年に至る年齢層別の構成割合の変化を男女別に見てみる(表 1 - 6)。男子の場合は、まず 15～24 歳層は急激に構成割合を減じている。25～34 歳層は 50 年に最大値をつくり

図 1 - 10 神奈川県就業者年齢階級別構成割合の推移 (男女別)

54年には2.1ポイント下がった。35歳以上のすべての層においては時間の経過とともにその構成割合を高めている。現在のところではまだ25～44歳層が全体の59%を占めて若壮年が中心であり、特に25～34歳層は3つの時期を通じて最大の構成割合を保持している。女子の場合も同様の傾向にあ



出所 就業構造基本調査  
将来推計については、計  
画室の人口推計を基とした。

表 5 - 1 年齢階級別就業率

		総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～64歳	65歳以上
総数	昭和34年	56.6	44.8	67.3		59.7		62.9		51.4		23.1
	37	60.0	46.4	75.6	65.6	63.5	64.7	62.5		51.8		21.4
	40	57.0	36.9	72.2	64.1	59.8	63.7	63.1		52.1		23.7
	43	62.2	45.4	72.2	66.3	63.3	68.4	69.7		57.8		27.4
	46	62.0	38.1	73.6	64.8	63.1	68.6	70.7	71.1	66.8	57.9	29.0
	49	60.1	24.6	68.7	66.4	63.7	68.5	72.0	72.1	66.9	56.8	28.7
	52	59.6	19.3	65.0	66.4	64.3	70.0	72.5	72.7	69.5	54.6	25.9
54	59.6	15.1	64.3	68.7	65.8	69.8	74.1	74.2	70.6	56.3	26.3	
男子	昭和34年	82.5	45.6	90.5		96.0		95.2		83.8		46.9
	37	84.6	46.1	83.5	97.1	97.8	98.6	97.7		84.1		41.8
	40	81.2	37.3	81.6	97.7	97.7	98.3	97.2		85.2		44.9
	43	85.1	45.1	78.4	98.0	98.8	98.6	98.4		88.2		47.0
	46	85.3	39.5	78.1	98.0	98.6	98.4	97.8	98.0	96.0	88.1	53.8
	49	83.1	23.9	73.1	97.1	99.4	98.1	98.2	97.8	98.3	87.1	50.4
	52	82.3	19.7	66.2	96.0	98.4	99.3	98.5	97.7	95.5	80.8	42.9
54	81.3	15.2	64.8	96.9	98.2	97.9	98.5	97.0	96.8	83.4	43.3	
女子	昭和34年	31.2	44.4	44.0		25.0		29.7		20.0		6.0
	37	34.8	46.3	66.5	30.3	26.9	30.4	30.3		19.5		6.5
	40	32.0	36.5	61.6	26.8	21.6	27.4	31.6		20.2		7.4
	43	37.9	45.6	65.0	30.4	24.7	35.7	42.0		28.7		11.9
	46	37.3	36.4	67.6	29.3	25.7	35.3	40.2	44.5	42.1	29.8	9.3
	49	36.0	25.5	63.3	31.7	26.9	36.8	44.1	45.1	41.3	29.1	11.6
	52	36.1	18.8	63.6	33.8	29.0	38.5	44.6	46.2	43.0	31.4	12.9
54	37.3	15.0	64.2	37.5	31.8	40.4	48.4	49.8	43.4	32.9	14.0	

(出所 統計管理課)

るが、時間の経過とともに最大の構成割合を持つ年齢層が15～24歳層から25～34歳層へ、さらには35～44歳層へと移っているのが目立つ。先にも見たように、女子の場合就業率の変化が大きく、15～24歳層の減少傾向は男と同様であるが、25歳以上の層、特に25～49歳までの層における就業率の増大はこの年齢構成割合の変化に大きく寄与していると考えられる。

## (2) 労働力人口の将来推計

ここで、人口の年齢層別の将来予測を基に昭和65年及び75年における労働力人口を試算し中高年齢労働力人口の増加の様子を求めてみると表1-7

のとおりとなる。労働力率については、最近の傾向を基として推計したが、それほどの変化がないことを前提とした。

### ア 年齢層別労働力人口の増減

まず55～65年の10年間の推移を見ると、この期間には総労働力人口は62.9万人増加するが45歳以上の中高年齢層においては58.2万人もの増加を見、15～44歳の若年層ではわずかに4.7万人の増にとどまる。増加数の著しい年齢層は45～64歳層である。次に65～75年の間の推移を見ると、総労働力人口は40.5万人の増加とやや増加がにぶるが、45歳以上の中高年齢層では46.5万人の増と増大が続き、特に55～64歳層及び65歳以上層における増加が著しく、45～54歳層の増加は停滞してくる。この期間における15～44歳層では逆に6万人の減となっている。これをまとめてみると、55年から75年の20年間に於いて増加する労働力人口103.4万人に対し45歳以上の中高年齢層で104.7万人の増加となり、逆に44歳以下の層を合計すると増加はゼロという猛烈な中高年齢化の姿が浮かび上ってくる。

### イ 中高年齢労働力人口の構成割合の増大

労働力人口の年齢層別構成の推移をたどってみると図1-11のとおりとなる。国における65年及び75年の予測が

表1-7 中高年齢労働力人口の増加予測(男女計)

	昭和55年			65年			昭和65年			75年(千人,%)		
	実数			増加率			実数			増加率		
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
総数	629	364	265	19.0	15.5	27.4	405	294	111	10.3	10.9	9.0
45～54歳	247	150	96	39.4	34.6	49.2	70	38	32	7.4	6.5	11.0
55～64歳	251	174	77	76.3	79.1	41.4	245	160	85	42.2	40.6	45.7
65歳～	84	61	23	58.3	55.5	67.6	150	119	31	65.8	69.6	54.4
45歳以上	582	385	196	52.9	50.5	57.9	465	317	148	27.6	27.6	27.7
15～44歳	47	21	68	2.1	1.3	10.8	60	23	37	2.7	1.5	5.3

(55年は職業安定課推計、65年、75年は研究チーム推計)

とってみても本県が

表1-6 男女別就業者の年齢構成の推移

(%)

年齢層	男女	男子			女子		
	年	45	50	54	45	50	54
15～24歳		22.0	14.5	9.5	35.3	23.5	18.7
25～34歳		31.5	33.0	30.9	21.7	24.7	22.6
35～44歳		23.2	25.4	28.1	19.7	23.3	26.8
45～54歳		12.3	15.7	19.4	14.1	17.6	19.5
55～64歳		7.8	8.0	8.4	6.9	8.5	8.5
65歳		3.2	3.5	3.7	2.3	2.4	3.6
45歳以上計		23.3	27.1	31.6	23.3	28.4	31.6

(45年、50年は国勢調査、54年は「神奈川県就業構造」より)



格段に低かった、つまり労働力が若かったのであったが、55年にはかなり全国に近づき、65年にはほぼ全国と同程度の中高齢比率に達し、75年には逆に国より高齢化が進むことが予想される。このように本県の中高齢化の速度は非常に速い。

### (3) 中高年齢者の就業問題

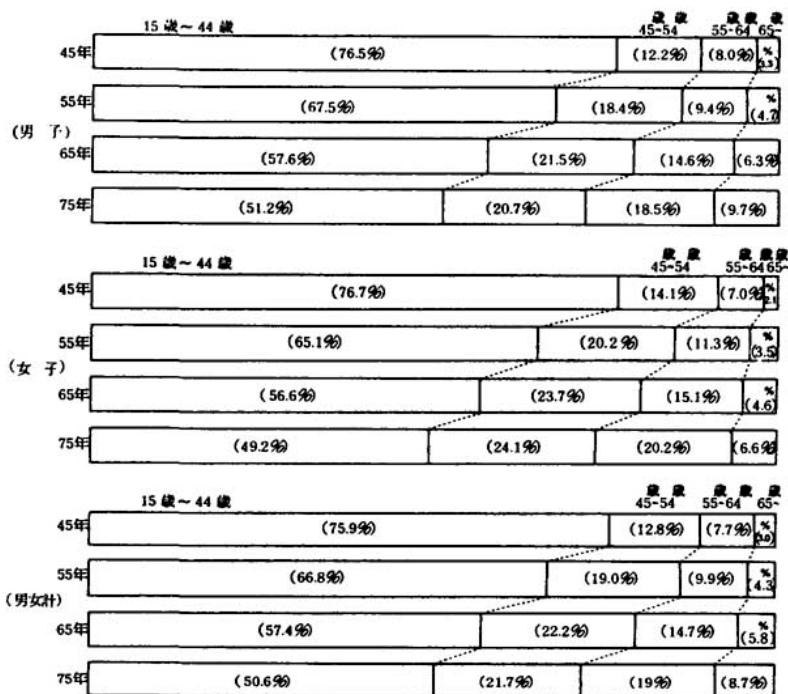
このような本県における労働力の中高

齢化の非常な進行はどのような問題を生じるであろうか。現在までのところ産業社会は圧倒的多数を占める若壮年労働力により成立していた。45年には44歳以下の若壮年就業者が4分の3以上を占めていたし、55年現在でも、急速に変わりつつあるもののまだ若壮年層は70%近い比率を保っている。すべての社会的経済的なしくみはこの多数の若壮年労働者を前提として組み立てられ運営されている。この若年中心の社会システムを各年齢層に対応した幅広いものへと変換するにはどうすればよいか。

60歳定年制が唱えられ昭和60年を目途にかなりの企業において達成が見込まれているが、65年時点で60歳以上の労働力は47.7万人、労働力人口の12.1%を構成し、75年には73.7万人、労働力人口の17%を構成することが推計された場合、神奈川県の高齢労働者はどこに生きる道を求めればよいのだろうか。高齢者が一度ある企業を離れると再び仕事に就くことは容易ではない。

表1-8のように60歳以上の高齢求職者の求人倍率は極端に低く、仕事をする気持も能力も持ちながら失業を続けやがては就業の希望を捨てていく高齢者が現在でも相当数に上っていると想像される。それも現時点ではまだいい。まだまだ多数を占める若壮年層が私的にも公的にもそれらの高齢者を支えうるからである。しかし、労働力人口の半数が45歳以上の者で占めら

図1-11 労働力人口構成比の推移



〔55、65、75年は推計  
55年は職業安定課推計〕

表1-8 中高年齢層の求人倍率 (男子)

年齢	求人倍率
45～49	0.93
50～54	0.87
55～59	0.45
60～64	0.18
65～	0.06

〔 出所  
55年10月  
職業安定課調べ 〕

れることとなった場合はどうなるか。75年における65歳以上の老人の数は105.2万人(人口の12%)と推計されている。

もしこの人々のすべてが64歳以下の労働力人口の肩に寄りかかるとなれば3.8人で1人を支えるという大変な重さである。

一般的にみて人間の労働生活を70歳ごろまでと考えた場合(後に中高年者の実態について本章第2部及び第2章第2節でみるとおり今後の労働生活を70歳ごろまでと考えるのが一般的と思われる)、15歳からの労働生活は55年間である。現在では15~19歳層の大多数は就業していないので、実際の労働生活は20歳から70歳に至る50年間であるとしよう。20歳から70歳に至る労働生活の折り返し点が25年目の45歳に当る。つまり45歳からの労働生活は全コースの半分を占めるはずである。それが現状では55歳までの10年間ないしは60歳までの15年間で終止符が打たれるかのような行き止まりの感じを強く与える仕組みとなっている。これではこれからの神奈川の社会経済はやってゆけるものではない。

昭和75年の労働力人口を50年間にわたる労働生活を10歳きざみで5つの年齢層で分けてみると、各年齢層の実人口と構成割合は図1-13に

図1-12 中高齢労働力人口比率の推移(県、国比較)

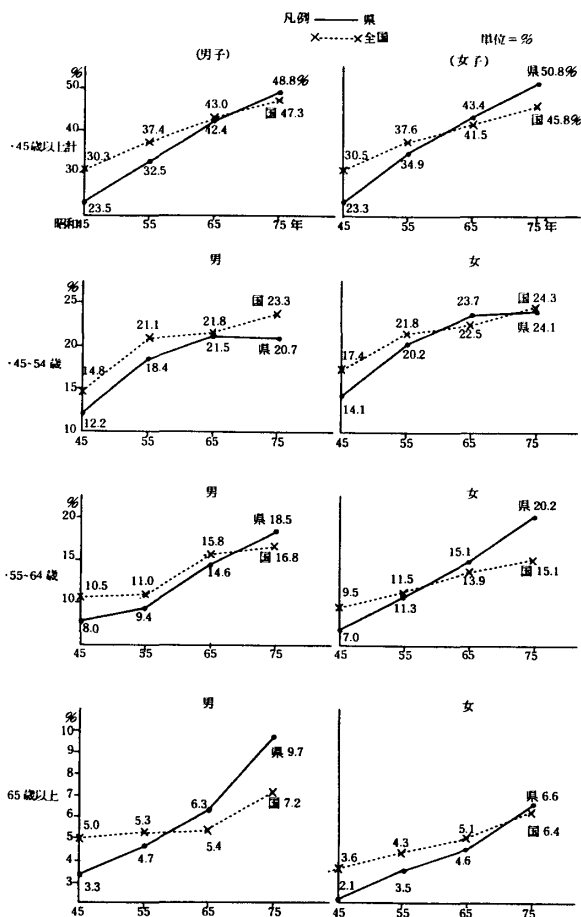
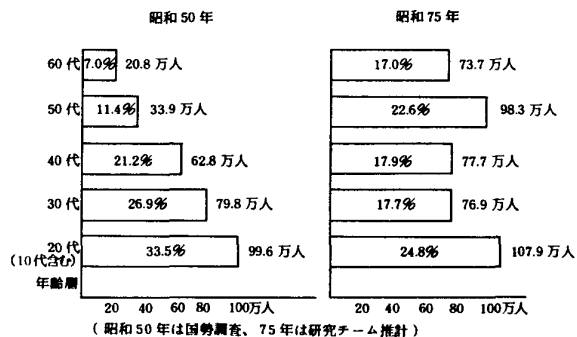


図1-13 労働力人口の年齢構成の変化



見るとおり5つの各年齢層がほぼ20%前後の均衡のとれた分布となっている(10代は20代に含めている)。昭和50年における労働力人口の年齢層別構成がきれいなピラミッド型をなしていたことからすれば革命的な変化と言わねばならない。そこでこれらの各年齢層がそれぞれの年齢層に合った就労の仕方では就労が可能であるような社会的な仕組みが必要とされる。

## 第2節 中高齢者はどこでどのように働いているか

前節においては人口構造及び就業人口構造の中高齢化の現状と将来の展望を試みたのであるが、本節においてはそのような中高齢就業者の爆発的激増期を目前にして現在の中高齢者がどのように就業しているかのありさまを様々な角度(就業分野、その属性、意識構造など)から探り、実態を把握した上で何が問題となるかへの発見の糸口としたい。なおここで分析に用いる資料は、特にことわらない限り本県に関しては「昭和54年就業構造基本調査」、国に関しては労働省が行った「高齢者就業等実態調査」(昭和55年5月調査)の結果によった。

### 1 中高年就業者の存在形態の概観

#### (1) 中高年齢者の就業率及び中高年就業者数

##### ア 就業率

中高年者の就業率は男子の場合かなり高齢に至るまで高い。60歳代後半においても57.7%の者が何らかの姿で仕事に従事している。女子の場合は40歳代後半の山から徐々に下がり、60歳代前半で36.2%、60歳代後半では21.7%と低くなっている。これを全国と比較したものが表1-9である。男の55~59歳層を除き、男女ともに全国より低くなっており特に女子の低さが目立つ。しかし、時系列的に見ると本県の女子就業率はかなりの速度で高まってきていることは先に述べたとおりである。

表1-9 年齢別就業率 国、県比較

性		55~59歳		60~64歳		65~69歳	
		国	県	国	県	国	県
男		88.9	92.4	74.5	72.0	61.3	57.7
女		53.0	36.2	42.3	28.7	30.0	21.7

(%)

表1-10 中高年就職者数

年齢	男女	男女計	男	女
45歳以上計		954	658	297
45~54歳		588	405	184
55~64歳		256	176	80
65歳以上		110	77	33
年齢計		3,015	2,086	929

(千人)

##### イ 中高年就業者数(表1-10)

本県の昭和54年における就業者総数は3,015千人で、男子が2,086千人(69.2%)、女子が929千人(30.8%)である。このうち45歳以上の中高年齢者数は954千人で、男子が658千人(68.9%)、女子が297千人(31.1%)となっており45歳以上の就業者の男女別構成は、総就業者の男女別構成とほぼ同じである。

#### (2) 中高年就業者の産業(大分類)別の分布状況

##### ア 中高年就業者の産業別・年齢層別実数及び構成割合

中高年就業者の産業別・年齢層別の就業者数及び構成割合は表1-11のとおりである。

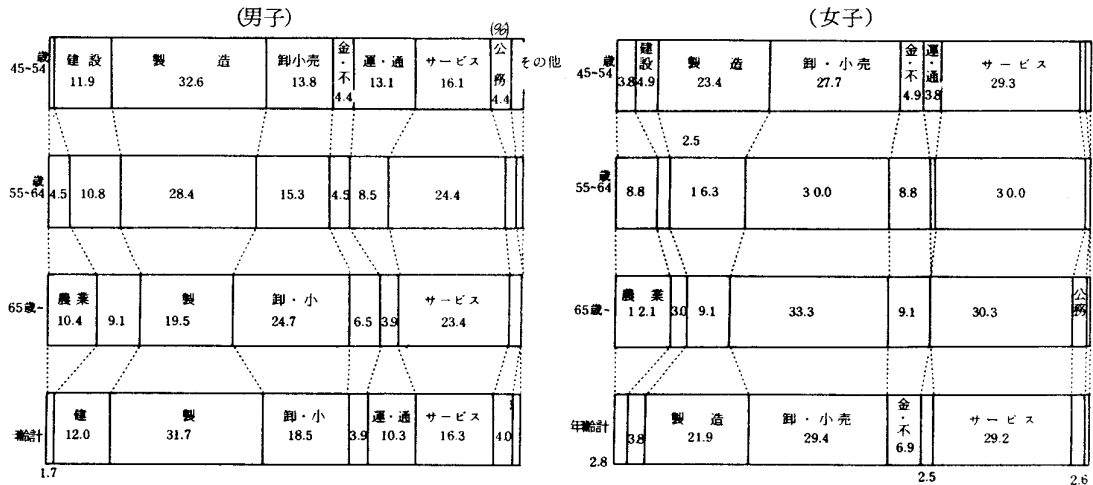
##### イ 中高年就業者の年齢層別産業分布状況

中高年就業者の男女別、年齢層別の産業分布割合をみると図1-14のとおりとなっている。

##### (ア) 男子の就業分野

男子の場合は、年齢計でみると製造業の割合が高く(31.7%)、次いで卸・小売

図 - 14 中高年就業者の産業（大分類）別分布（神奈川県）



業（18.5%）サービス業（16.3%）建設業（12.0%）運輸・通信業（10.3%）とつづいているが、45～54歳層においては、製造、サービス、建設業の割合はほぼ就業者の全体に対する割合と同様であるのに対して、運輸・通信業の割合が膨み、卸・小売業が縮小している。その上の年齢層である55～64歳層では製造業の割合が縮小し、サービス業及び農業の割合が大幅に増し、卸・小売業も多少膨んでいる。更に上の年齢層である65歳以上においてはサービス業はほぼ割合が同じであるが、農業と卸・小売業の割合が大幅に増し、製造業及び運輸・通信業の割合は更に小さくなっている。このように中高年の就業者のうちでも比較的若い年齢層とより上の年齢層とでは就業する産業分野に大きな差が認められる。これをまとめて言えば、45～55歳層ではほぼ年齢計の産業分布に近いが、65歳以上になると製造業のウエイトが2割を切り、農業、卸・小売業、サービス業とで58.5%を占めている。なお建設業は年齢層による差があまりない。

(イ) 女子の就業分野

女子の場合は年齢計でみると、卸・小売業とサービス業の割合が高くそれぞれ29.4%、29.2%を占め、製造業の割合は21.9%と比較的小さい。45～54歳層ではサービス業の割合は年齢計と同様で製造業の割合が多少膨らみ、卸・小売業が少し縮んでいる。この傾向は男子と共通である。その上の年齢層である55～64歳層では、卸・小売業が増大し、農業、金融、不動産業も割合を高め、製造業は大幅に縮小している。さらにその上の年齢層である65歳以上の層では農業がさらに割合を高め、製造業は1割を切るまでに縮小している。女子の場合も年齢層の高まりとともに製造業の後退が目立ち、農業と卸・小売業が拡大していることがわかる。

表 1 - 11 中高年就業者の産業大分類別分布（神奈川県）

（男女計）

（上段 実数：千人（ ）内 構成比：％）

年齢階層 従業上の 産業 (大)分類	45 歳以上計		45～54 歳		55～64 歳		65 歳以上	
	総 数	雇 用 者	総 数	雇 用 者	総 数	雇 用 者	総 数	雇 用 者
産 業 計	954 ( 100.0)	734 ( 76.9)	588 ( 61.6)	485 ( 50.8)	256 ( 26.8)	185 ( 19.4)	110 ( 11.5)	64 ( 6.7)
農 業	40 ( 4.2)	2 ( 0.2)	14 ( 1.5)	1 ( 0.1)	14 ( 1.5)	1 ( 0.1)	12 ( 1.3)	0 ( 0.0)
建 設 業	85 ( 8.9)	66 ( 6.9)	56 ( 5.9)	44 ( 4.6)	21 ( 2.2)	17 ( 1.8)	8 ( 0.8)	5 ( 0.5)
製 造 業	255 ( 26.7)	232 ( 24.3)	175 ( 18.3)	162 ( 17.0)	63 ( 6.6)	55 ( 5.8)	17 ( 1.8)	15 ( 1.6)
卸・小売業	187 ( 19.6)	120 ( 12.6)	106 ( 11.1)	75 ( 7.9)	51 ( 5.3)	30 ( 3.1)	30 ( 3.1)	15 ( 1.6)
金融・保険 不動産業	50 ( 5.2)	39 ( 4.1)	27 ( 2.8)	24 ( 2.5)	15 ( 1.6)	11 ( 1.2)	8 ( 0.8)	4 ( 0.4)
運 輸 ・ 通 信 業	80 ( 8.4)	74 ( 7.8)	61 ( 6.4)	56 ( 5.9)	16 ( 1.7)	15 ( 1.6)	3 ( 0.3)	3 ( 0.3)
サービ業	215 ( 22.5)	160 ( 16.8)	119 ( 12.5)	92 ( 9.6)	68 ( 7.1)	50 ( 5.2)	28 ( 2.9)	18 ( 1.9)
公 務	27 ( 2.8)	27 ( 2.8)	20 ( 2.1)	20 ( 2.1)	5 ( 0.5)	5 ( 0.5)	2 ( 0.2)	2 ( 0.2)

（男子）

年齢階層 従業上の 産業 (大)分類	45 歳以上計		45～54 歳		55～64 歳		65 歳以上	
	総 数	雇 用 者	総 数	雇 用 者	総 数	雇 用 者	総 数	雇 用 者
産 業 計	658 ( 100.0)	536 ( 81.5)	405 ( 61.6)	348 ( 52.9)	176 ( 26.7)	139 ( 21.1)	77 ( 11.7)	49 ( 7.4)
農 業	22 ( 3.3)	2 ( 0.3)	6 ( 0.9)	1 ( 0.2)	8 ( 1.2)	1 ( 0.2)	8 ( 1.2)	0 ( 0.0)
建 設 業	74 ( 11.2)	57 ( 8.7)	48 ( 7.3)	37 ( 5.6)	19 ( 2.9)	15 ( 2.3)	7 ( 1.1)	5 ( 0.8)
製 造 業	197 ( 29.9)	183 ( 27.8)	132 ( 20.1)	125 ( 19.0)	50 ( 7.6)	45 ( 6.8)	15 ( 2.3)	13 ( 2.0)
卸・小売業	102 ( 15.5)	68 ( 10.3)	56 ( 8.5)	40 ( 6.1)	27 ( 4.1)	18 ( 2.7)	19 ( 2.9)	10 ( 1.5)
金融・保険 不動産業	31 ( 4.7)	26 ( 4.0)	18 ( 2.7)	17 ( 2.6)	8 ( 1.2)	6 ( 0.9)	5 ( 0.8)	3 ( 0.5)
運 輸 ・ 通 信 業	71 ( 10.8)	68 ( 10.3)	53 ( 8.1)	50 ( 7.6)	15 ( 2.3)	15 ( 2.3)	3 ( 0.5)	3 ( 0.5)
サービ業	126 ( 19.1)	99 ( 15.0)	65 ( 9.9)	52 ( 7.9)	43 ( 6.5)	34 ( 5.2)	18 ( 2.7)	13 ( 2.0)
公 務	24 ( 3.6)	24 ( 3.6)	18 ( 2.7)	18 ( 2.7)	4 ( 0.6)	4 ( 0.6)	2 ( 0.3)	2 ( 0.3)

(女子)

年齢階層 従業上の 産業 (大)分類	45歳以上計		45～54歳		55～64歳		65歳以上	
	総数	雇用者	総数	雇用者	総数	雇用者	総数	雇用者
産業計	297 (100.0)	198 (66.7)	184 (62.0)	137 (46.1)	80 (26.9)	46 (15.5)	33 (11.1)	15 (5.1)
農業	18 (6.1)	0 (0.0)	7 (2.4)	0 (0.0)	7 (2.4)	0 (0.0)	4 (1.3)	0 (0.0)
建設業	12 (4.0)	10 (3.4)	9 (3.0)	7 (2.4)	2 (0.7)	2 (0.7)	1 (0.3)	1 (0.3)
製造業	59 (19.9)	49 (16.5)	43 (14.5)	37 (12.5)	13 (4.4)	10 (3.4)	3 (1.0)	2 (0.7)
卸・小売業	86 (29.0)	52 (17.5)	51 (17.2)	35 (11.8)	24 (8.1)	12 (4.0)	11 (3.7)	5 (1.7)
金融・保険 不動産業	19 (6.4)	13 (4.4)	9 (3.0)	7 (2.4)	7 (2.4)	5 (1.7)	3 (1.0)	1 (0.3)
運輸・ 通信業	8 (2.7)	7 (2.4)	7 (2.4)	6 (2.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
サービス業	89 (30.0)	61 (20.5)	54 (18.2)	40 (13.5)	25 (8.4)	16 (5.4)	10 (3.4)	5 (1.7)
公務	4 (1.3)	4 (1.3)	2 (0.7)	2 (0.7)	1 (0.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	1 (0.3)

### (3) 従業上の形態（雇用者、自営業主、家族従業者）

#### ア 雇用者、自営業主、家族従業者の割合

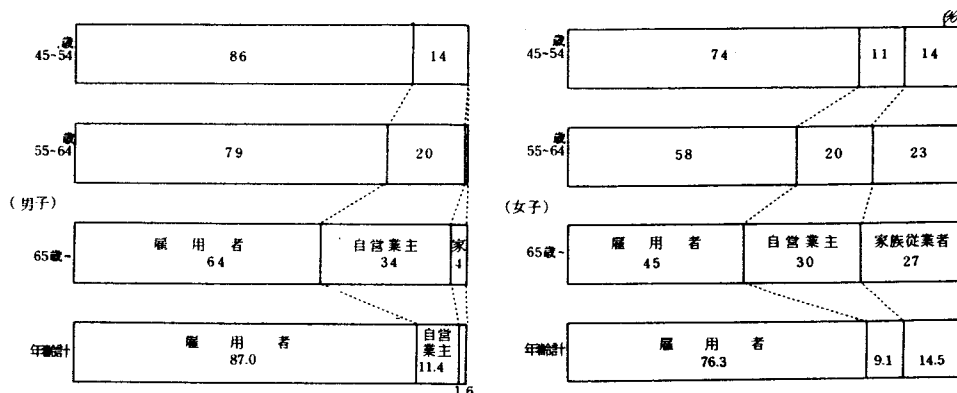
男子の場合、年齢計で見ると雇用者が87.0%を占め、自営業主が11.4%で家族従業者は大変少ない。これを年齢層別にみると、図1-15のとおり高齢者ほど自営業主の割合が高まり雇用者割合が低下していることがわかる。女子の場合、年齢計で見ると男子より雇用者の割合が少なく76.3%であり、自営業主が9.1%、家族従業者の割合が14.5%である。年齢層別にみると高齢層ほど雇用者の割合が低下し、自営業主と家族従業者の割合がそろうって拡大している。

なお近年に至るまで就業人口の雇用者化が言われてきたが、昭和45年、50年、55年における従業上の地位別の構成割合の動きは、国勢調査結果によると昭和50年、55年ではほぼ固定化しており、雇用者比率も一定の静止状態へ達したとも考えられる。（なお、男女別に見ると、女子の方は雇用者化がなお進行中である。）

#### イ 産業（大分類）別、年齢層別にみた従業上の形態の構成

産業別にみても、男子の場合自営業主が多いのはまず農業で77%を占め、卸・小売業が19%

図1-15 従業員の地位の構成（神奈川県）



建設業が17%、サービス業が15%となっている。

これを年齢層別にみると中高年齢層で自営業主の多いのは卸・小売業とサービス業である。女子の場合自営業主の多い産業は製造業13%、サービス業15%であり、家族従業者の多い産業は農業で81%を占め、続いて建設業22%、卸・小売業20%となっている。これを年齢層別に見ると、製造業の自営業主は中年にはさほど多くなく若年層に多いことがわかるが、これは内職者である。自営業主で中高年齢層に多い産業は卸・小売業、サービス業である。家族従業者についてはサービス業では高年齢層に多いが、卸・小売業では25～44歳層と55歳以上層とに分かれている。

#### (4) 企業規模別の中高年齢者の分布

##### ア 企業規模別の統計資料について

県における企業規模別の従業者の実態を知るためのデータは乏しく、現状では詳しく分析することは不可能で入手可能なデータから推測する他はない。高齢者の就業の実態を明らかにするうえで、企業規模による就業構造の大きなちがいを無視することはできず、企業規模別、年齢層別の統計資料の整備を強く求めておきたい。

##### イ 賃金構造統計による分析

現在、年齢層別の就業構造がみられる企業規模別の統計資料は「賃金構造基本統計調査(以下「賃金統計」という)」だけであるが、「賃金統計」のデータは労働者のサンプル数が国勢調査における産業別の従業者の実数構成と合わず、(例えば、調査労働者数のうち男子の製造業の構成が54.5%もあり、反面卸・小売業が11.9%、サービス業が11.0%と小さすぎる - 国勢調査の男子雇用者の製造業構成は35.0% - ことなど) 実数も相当小さく、また公営企業が除かれているなど使用に際しての制約が多い。さらに、10人以上の規模の企業のみを調査対象としている。就業構造基本調査によると、民間の雇用者のうち10人未満の小零細規模の企業に属する従業者は18.0%を占めており(54年) これらの規模につとめる雇用者41万1千人の年齢構成は不明である。以上のような制約の下で賃金統計により中高年齢就業者の企業規模別の分布状況を見ていくこととする。まず、45歳以上の中高年齢者のサンプル数を掲げておく(表1-12)

これらの中高年齢者が企業規模ごとにどのように分布しているかを図1-16によりみる(賃金統計の企業規模の区分は3区分しかない。) 年齢計の企業規模別分布は、1,000人以上に44.5%、100～999人に29.0%、10～99人に26.5%となっている。15～44歳の若壮年層労働者についてみると、1,000人以上の割合が高く47.4%を占めており、その分だけ中小規模のところで減少している。次に45～54歳層についてみると1,000人以上で若干減少し、100～999人でほぼ年齢計と同程度の割合であり、10～99人では割合が増している。55～64歳については、1,000人以上で急減し、100～999人で40.7%、10～99人で37.6%、あわせて8割近くが1,000人未満に分布している。65歳以上については、1,000人以上で7.0%にすぎず、100～999人で32.9%、10～99人で60.1%と多くは小規模に分布していることがわかる。

男女別にみると、年齢計では男子の方が1,000人以上

表1-12 賃金構造基本統計調査  
による中高年齢者数(54年) (千人)

	総数	男子	女子
年 齢 計	1,077.5	823.8	253.7
45～54歳	181.7	140.2	41.4
55～64歳	63.4	46.1	17.3
65歳以上	13.1	10.4	2.8
45歳以上計	258.2	196.7	61.5

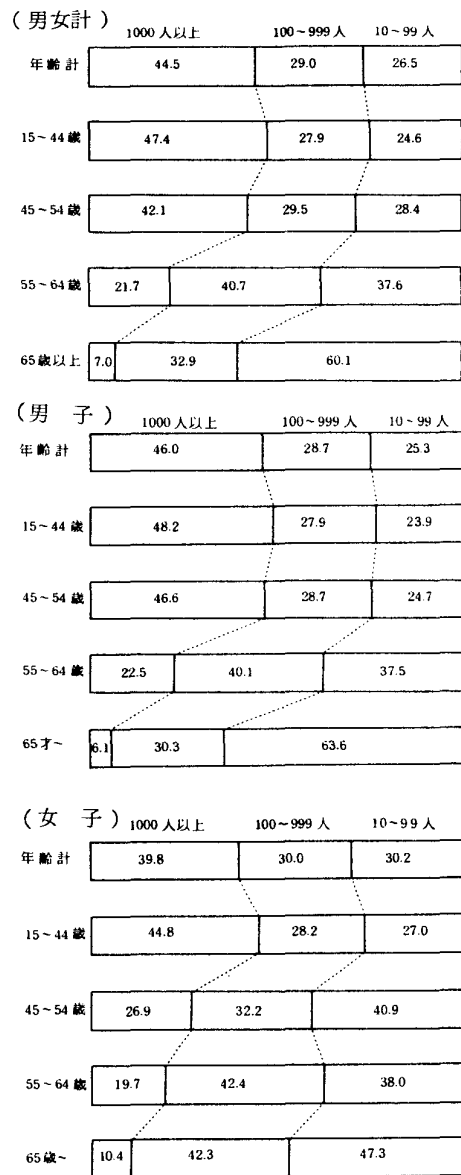
の大規模に集中しているが、15～44歳の若壮年層では女子の方が大規模に集中している。45～54歳層では男子の方が大規模に分布しており、女子は10～99人の小規模に分布が多い。55～64歳層では男女とも1,000人未満に8割、65歳以上では男子の方がより小規模に分布している。

このことから、1,000人以上の大規模な企業においては大多数の大企業の定年年齢である55～60歳を過ぎた年齢層にある者の多くは大企業から排出され、企業にとどまる者は少数であることが推測される。ちなみに、50歳から64歳に至る年代の男子を5歳ごとに分けて1,000人以上の規模の企業に分布する割合をみると、50～54歳層では48.0%という若年層と同一の高い割合で存在しているのに対し、55～59歳層では28.9%、60～64歳層となると8.9%に急減し、50歳から60歳にかけてが大企業から排出される時期であることを裏付けている。

#### ウ 問題の指摘

中高齢者の企業規模別分布は以上のように中小規模への著しい偏在となっている。その結果中小企業における中高齢化はかなりの程度進んでいる。もし今後も大企業において若壮年中心主義を貫き、55～60歳という労働生活をまだ10年余りも残した早い段階で企業からの排出を続けるとすればいかなることになるか。現在男子の45～54歳層に属する雇用者は賃金統計のサンプルで約13万人であり、このうち1,000人以上の大規模企業には46.7%に当る約6万5千人がいる。この年齢層が10歳加齢した時期、つまり昭和64年においても現在と同様の高齢者排出を企業が行い続けるとすれば55～64歳層で大企業に残っている男子は6万5千人のうちわずかに2万9千人であり、残りの3万6千人は大企業から排出されてしまうこととなる。3万6千人という数字は賃金統計のデータによれば、現在の1,000人未満規模におけるすべての55～64歳層の男子従業者35.7千人にちょうど相当する膨大なものである。一体、現段階においてもすでに中高齢化の進んだ中小企

図1-16 年齢層別企業規模別構成（産業計）  
（賃金構造基本統計調査54年）





業において、そしてそれだけでなく 10 年後には一層中高齢化の進行する中小企業において大企業からのこれほどの中高齢者を受け入れる雇用吸収力があるものだろうか。それとも自営業主となり、あるいは家族従業者となって雇用者としての地位から離れていくのであろうか。現在本県における 45～54 歳層に属する男子雇用者の実数は 348 千人に上り、その後には 35～44 歳層の 513 千人が続いている。

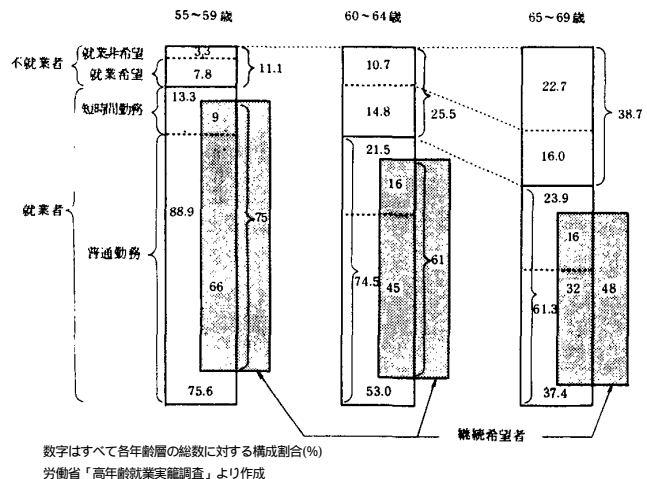
## 2 中高年齢者の就業に関する意識構造

高年齢者の就業率は高く、特に男子では 60 歳代後半に至るまで働いている者が多い。ここでは中高年男子について就業に関する意識を探ってみる。ここで用いる資料は、本県において高齢者の就業実態を詳細に調査した資料がないので労働省が行った「高年齢者就業等実態調査」を中心とし、老人福祉課の調査資料及び就業構造調査を補完的に用いることとする。

### (1) 中高年就業者の就業意識

高齢就業者の就労理由としては、本県の調査（老人福祉課）によると、働かないと生活に困るからとするのが一番多く、60～64 歳層で 59%、65～69 歳層で 41%を占めている。全国の場合も、自分と家族の生活を維持するためという理由が大変多く、60～64 歳層で 75.2%、65～69 歳層で 63.8%を占めている。

図 1 - 17 就業、不就業、継続希望（男子）(%)



全国の場合について、就業、不就業と就業継続への希望割合をみると、図 1 - 17 のとおり、各年齢層とも就業者のうちの多くが引き続き現在の仕事を継続してやっていきたいと希望しており、これを各年齢層に属する就業、不就業者総数に占める割合としてみると、55～59 歳層では 75%、60～64 歳層では 61%、65～69 歳層では 48%を占めている。この各年齢層の就業者割合と継続希望者割合とを較べてみると、55～59 歳層の継続希望者割合の 75%は、一段上の年齢階層である 60～64 歳層の就業者割合 74.5%と同率を構成しており、同様に 60～64 歳層の継続希望者割合の 61%はその上の 65～69 歳層の就業者割合である 61.3%と同率を構成している。このことからすれば少なくとも 60 歳代後半に至るまでは継続して働きたいというのが男子の 6 割の就業意識だということになる。

### (2) 中高年不就業者の就業希望意識

本県の不就業者割合を就業構造調査（54 年）でみると、55～59 歳層で 6.8%、60～64 歳層で 28.0%、65～69 歳層で 43.6%となっている。このうち、55～64 歳層における就業希望

率は59%、65歳以上の就業希望率は22%であり、その就業希望理由は生活を維持するためが多く、55～64歳層で55%、65歳以上で32%を占めている。全国のデータを見ると、先の図1-17にあるごとく55～59歳層で11.1%、60～64歳層で25.5%、65～69歳層で38.7%の不就業割合であり、そのうち就業希望割合は55～59歳層で70.1%、60～64歳層で58.2%、65～69歳層で41.4%となっている。その就業希望の理由のうち55～59歳層では自分と家族の生活を維持するためが43.5%で一番多いのが、60～64歳層では25.4%、65～69歳層では20.9%と下がり、変って、生活の足しにする、健康によい、生きがい、社会参加のため、などの理由が7割程度の多数を占めるに至っている。

就業希望者の希望する仕事の形態について全国のデータでみると、表1-13のとおり年齢層が高まるほど普通勤務で雇用を希望する割合が下がり、短時間勤務で雇用を希望する者や任意就労を希望する者の割合が高まっている。

また、就業希望者が仕事を希望していながら就業できない理由としては、普通勤務を希望する者では、適当な仕事が見つからないとするものが全年齢階層を通じて7割程度を占め、そのうち適当な仕事が見つからない事情としては、今までの技能、経験を生かせる仕事がないからとするものが各年齢階層を通じて5割強を占めている。

表1-13 男子不業者で就業希望者の希望する就業形態 ( % )

年齢階層	不業者	就業希望者						
			雇用を希望			非雇用を希望		
				普通勤務を希望	短時間勤務を希望		自営業を希望	任意就労を希望
55～59歳	11.1	7.8 (100.0)	58.6	39.4	19.2	41.0	9.3	15.0
60～64歳	25.5	14.8 (100.0)	54.7	25.8	28.9	45.3	9.4	17.3
65～69歳	38.7	16.0 (100.0)	46.4	16.6	29.8	53.5	9.8	21.1

### 第3節 産業構造の変化と中高年就業者の動向

前節で見てきたように、中高年齢者の就業への希望は強く、ことに男子の場合は60歳代後半に至るまでかなりの就労意欲があり、しかも同じ就労の形態、同じ仕事内容を続けたいという継続への希望は根強い。中高年齢者のこのような強い就労意欲、継続希望を現実の産業社会は存分に充たしうる状況にあるか、中高年齢者の激増の中でこの点への対応が最も必要なところである。

そこで、本節以下では中高年齢者が就業の場へどのように受け入れられ、あるいは継続して就労しているかの現状を観察する。まず、本節及び第4節では産業構造の変化との関連で中高年齢就業者をとらえることとし、そのうち本節では全産業について概観し、第4節では、産業構造のサービス化が言われることから第3次産業に焦点をしばり、最近の動向を具体的に把握することとする。そして第5節では、中高年齢者の就業継続を左右する企業側の対応の動きを定年制を中心として見ることにする。

本節では、産業構造の変化に伴い、中高年齢者の就業状況がどのような変化をしているかを探るため、第1に就業増及び減の全般的な動向について、第2にその中であって中高年齢者の就業参入及び継続の現状について、第3に産業別の中高年齢化の動向について、第4に企業規模別の動向についての4つの角度から分析を進める。

## 1 就業増及び減の動向

ここでは主に昭和 45 年、50 年及び 55 年の国勢調査における産業中分類別の就業者数を用いて男女別に分析を行う。まずこの項においては 45 年から 50 年、50 年から 55 年の各 5 年間に於いて就業増がどれだけであり、各産業（大分類）ごとに就業増への寄与度がどの程度であったかを明らかにする（産業中分類ごとの従業上の地位別、男女別の就業増の積み上げにより算定する）。それとともに、その就業増がどの就業形態において行われたのか、つまり雇用者、自営業主、家族従業者のどの形態においてなされたかを見る。同様に就業減についても見る。

次に次項においては、就業増が多かった産業中分類について、その就業増がいずれの年齢層で行われたのか、つまり中高年齢層における就業参入が行われた産業はどれかについて、また高齢者の就業継続の行われている産業分野はどれかについてみる。この場合、現時点（56 年 8 月）では、55 年の国勢調査の詳細が公表されていないので、大変不十分ながら、45 年から 50 年の一期間だけの分析から推論する他はない。最近の動向について、55 年の国勢調査の公表を待って十分な分析を継続することはぜひとも必要である。なお国勢調査による分析を行う際の問題点として次の 3 点を指摘しておく。

第 1 に各県版においては、年齢階級をクロスさせた集計表が産業中分類だけであり、中高年齢者の就業実態、中高年齢者の就業参入と就業継続を知るためには極めて不十分であること。第 2 に、国勢調査は居住地調査であるため本県在住で県外（東京都）従業者が 20%含まれており、ここで分析した産業別の中高齢化の動向は神奈川県における就業構造の変化とイコールではない部分が含まれていること。第 3 に、本県において中高年齢層での社会増は見られないが、流入人口及び流出人口は毎年相当数にのぼり、各年齢層における流入人口の帰属する産業分野と流出人口の帰属した産業分野とがどのように一致しあるいは食い違つかについて不明であり、そのことは特に以下の第 2 項において行うコーホートによる分析の際に問題になる、つまり同一産業における同一年齢集団が 5 年間で増加し又は減少したことをもってそのまま当該産業において就業参入又は就業離脱が行われたとは必ずしも言い切れないこと。

以下の分析はこのような制約条件のもとでの限定つき分析であることに注意する必要がある。

### (1) 産業（大分類）別就業者構成の推移

昭和 34 年からの産業別就業者構成の推移を見ると、製造業については 40 年頃をピークとして徐々に減少傾向を強めており、55 年には 28.6%と 3 割を割っている。これに対し卸・小売業及びサービス業は順調に増大を続けており、55 年にはそれぞれ 21.9%、20.4%となっている。

これを男女別にみると、女子の場合 45 年には 31%を占めていた製造業が 50 年には 23.3%と急減し、さらに 55 年には 21.9%まで下がっている。これにかわってサービス業が 45 年の 23.6%から 50 年の 26.9%、55 年の 29.2%へと急成長していることが特徴である。男子の場合もほぼ同様の傾向を示しているが、その変化の幅は女子の場合ほどではない。

### (2) 産業（中分類）就業者数の増減状況

昭和 45 年から 50 年、50 年から 55 年にかけての産業中分類別に就業者数の増加した産業をみると、表 1 - 14 のように整理される。

### (3) 産業別就業増（巻末の付表 1 参照）

ア 45 年～50 年

この期間における総就業増加数は、男子 252 千人、女子 128 千人、合計 380 千人であった。この時期は 49 年の経済変動の影響をまともに受け、それ以前から低落傾向にあった製造業の就業増は激減し、総就業増の 8.5% を占めるにすぎなかった。男女別に見ると、男子 10.9%、女子 4.0% と女子の就業増の少なさが極端である。これに対し、サービス業の就業増は非常に高く、男子で 23.4%、女子で 37.9%、合計で 28.3% を占めている。他の第 3 次産業も軒並み大きな吸収力をみせ、第 3 次産業計では、男子 67.9%、女子 83.9%、合計で 73.3% という高率を示している。

イ 50 年～55 年

この期間における総就業増加数は、男子 192 千人、女子 168 千人、合計 360 千人であった。45 年～50 年と比較すると男女計で若干低めになっているが、男女別にみると男の落ち込みが大きく（23.8% 減）、これに対し女子の伸びが著しい（31.3% 増）。その結果、総就業増加数の男女内訳

表 1 - 1 4 昭和 45 年から 50 年、50 年から 55 年間の

就業者増加産業（中分類）

（単位 %）

45～50 年、50～55 年の両期間ともに伸びた産業				
産 業	45～50	50～55	55 年の構成	
建 設 業	20.6	9.7	9.4	
食 料 品 製 造 業	5.7	3.9	1.8	
衣服その他 "	17.5	0.5	0.7	
出 版 ・ 印 刷 業	15.0	12.2	1.2	
化 学 工 業	4.6	6.0	1.8	
そ の 他 の 製 造 業	3.4	12.2	1.3	
卸 売 業	25.2	7.6	6.7	
百 貨 店 業	41.1	19.8	1.0	
飲 食 料 品 小 売 業	8.0	12.5	3.7	
飲 食 店 業	19.9	13.5	3.9	
家 具 建 具 什 器 小 売 業	20.0	11.6	1.1	
そ の 他 小 売 業	28.4	27.0	4.4	
金 融 ・ 保 険 業	43.2	20.3	3.6	
不 動 産 業	41.2	25.6	1.2	
運 輸 ・ 倉 庫 業	7.1	2.8	6.8	
通 信 業	20.0	1.9	1.0	
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	18.6	6.3	0.8	
映 画 ・ 娯 楽 業	20.0	2.2	1.0	
修 理 業	16.9	0.9	1.1	
事 業 サ ー ビ ス 業	30.3	46.5	2.9	
医 療 保 健 清 掃 業	36.9	38.0	3.2	
教 育	35.2	28.9	3.6	
そ の 他 の サ ー ビ ス 業	32.4	25.7	5.2	
公 務	21.1	6.2	3.6	

45～50 年は伸び、50～55 年は減少した産業

産 業	45～50	50～55	55 年の構成	
石 油 製 品 製 造 業	6.4	3.4	0.3	
一 般 機 械 "	6.4	15.6	2.9	
精 密 " "	9.3	3.1	0.8	
織 物 ・ 衣 服 "	1.6	7.5	1.1	
放 送 業	40.7	4.3	0.1	

45～50 年は減少し、50～55 年は伸びた産業

産 業	45～50	50～55	55 年の構成	
木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	16.7	21.4	0.3	
非 鉄 金 属 製 造 業	8.9	8.1	0.7	
電 気 機 械 器 具 製 造 業	18.4	14.8	6.9	

（国勢調査）

は、45年～50年の66.3：33.7に対し、50年～55年には53.4：46.6と男女が均衡してきている。（なお、就業者全体の男女比は68.6：31.4である）。この理由としては、就業参加は若年層が大多数を占めているが、近年若年層人口の減少と若年時就業率の低下とが作用し、就業参加量自体が減少してきていること、及び女子については中高年の就業率が高まってきたこと、並びに製造業ではねかえりの雇用増を反映したものとと思われる。

45年～50年と較べて特徴といえることは、第1に製造業が大幅に回復したことで、男子で16.4%の伸び、女子の場合は5倍余りの増大を示している。次に、サービス業が大幅な吸収増をみせ、男子で16.9%、女子では39.3%の増大となっている。その他、男子についてはその他の産業で軒並み大幅な吸収量の縮少がみられる。また女子については、小売業で55.8%という大幅な吸収増があるほかは、ほぼ男子と同様吸収量が縮少している。

産業ごとの就業増構成をみると、男子ではサービス業の割合が39.5%と全体の3分の1を超え、次いで製造業の16.6%、小売業の14.2%、建設業の9.6%が大きな割合を占めている。女子ではサービス業の構成が40.3%を占め、次いで小売業が25.8%にふくらみ、製造業が15.4%と大幅な復調を示している。第3次産業計では、男子が70.1%、女子が76.4%、男女平均で73.0%と45年～50年と同じ割合を維持している。この中で、サービス業の吸収量の増大が大きな牽引力となっている。

#### ウ 従業上の地位別の特性

##### (ア) 自営業主の就業増

男子の場合、まず45年～50年では総就業増加数に占める自営業主の構成は12.2%であり、就業者における自営業主の構成割合より若干高めとなっている。その産業別構成はサービス業が26.9%、小売業が23.0%、建設業が17.9%と高率を示している。総就業増加数における製造業の構成が小さかったことと同様に、自営業主の製造業における就業吸収も小さなものとなっている。次に50年～55年では総就業増加数に占める自営業主の割合は20%程度へと大幅に高まり、総就業増加数の減少の中で自営業主の就業参加が大きかったことを示している。産業別構成では、サービス業29.8%、小売業26.4%と2大分野が構成割合を高めているほか製造業において16.4%の参加が行われている。

次に女子についてみると、総就業増加数に占める自営業主の割合はどちらの期間においても9.1%を占め、就業者における自営業主の構成割合と同じ程度である。産業別構成をみると、サービス業の吸収が45年～50年で43.1%、50年～55年で47.7%と2分の1程度を占めており、次いで小売業、製造業が主な構成を占めているが、男子の場合と同様、製造業については45年～50年に比べ、50年～55年は大幅に増加している。なお、女子の製造業における自営業主の多くは家庭内職であり、裁縫・電子機器の組立等である。

##### (イ) 家族従業者の就業増

男子の場合、45年～50年の間ではほとんど増加はなく、50～55年の間では小売業、サービス業を中心に若干認められる程度である。

女子の場合は両期間とも2万人程度の増が見られ、建設業、小売業、サービス業が中心である。

#### (4) 産業別就業減（巻末の付表 2 参照）

産業別、従業上の地位別に集計した就業者の減少状況は、45 年～50 年では 136 千人にものぼった。このうち自営業主、家族従業者の割合はともに 15%程度と比較的大きかったが、この原因は、農業からの離脱者が多く男子については自営業主層で、女子については家族従業者層で顕著であったこと、並びに女子の自営業主層において製造業、サービス業からの離脱者が多かったことによる。男女別では女子が 63.8%の多数を占めている。

50 年～55 年では男女計で 84.5 千人の減少であり、このうち男子の減少が 81.3%を占めている。この期間の自営業主、家族従業者層の減少は 12.3%、10.9%を占めた。農業の減少は弱まり、自営業主のうち男子の製造業からの離脱が大きな割合を占めている。

雇用の減少について見ると、製造業の占める割合が高く、40 年～50 年では 74.6%、50 年～55 年では 81.8%と大多数を占めていた。これを男女別に見ると 45 年～50 年の間においては女子が 70.1%を占めていたのに対し、50 年～55 年の間においては 94.4%までが男子であり、不況期には女子が製造業から調節弁として排出され、次に最近の製造業の退潮傾向が男子就業者の排出にまで至ったことを示している。

## 2 中高年齢者の就業参入及び就業継続状況

この項における視点は次の 2 点にある。第 1 に、45 年～50 年の期間において就業者の増加産業（中分類）ごとにその就業参入がどの年齢層において行われたかを見、中高年齢者がどの産業に吸収されたかを明らかにする。第 2 に、就業増加産業における中高年齢者の排出状況を観察し、中高年齢者がどの産業において継続して就業できていたかを明らかにする。以下 45 年～50 年における年齢 5 歳バンドのコーホートにより分析する。

### (1) 全就業者の就業参入及び就業離脱状況

45 年～50 年の期間における就業参入状況は、男子の場合、総参入量は 274 千人でそのうち 15～29 歳の若年層での参入割合は 90.5%を占めている。女子の場合、同期間で 165 千人の就業参入量でそのうち 70%が 15～24 歳層における参入であり、残りの 30%は 30～49 歳層における参入であった。

45 年～50 年の期間における就業離脱は、男子が 66 千人、女子が 121 千人の計 187 千人であった。男子の場合はこのうち 55 歳以上での離脱は 81.8%を占めているが、女子の場合は 50 歳以上が 24.8%にすぎず、逆に 20 代における割合が 67.8%と多数を占めていることが特徴である。

45 年における年齢 5 歳階級ごとの就業者数に対する 50 年におけるコーホートによる就業者数の増減割合を見ると図 1 - 1 8 のように就業参入及び離脱に関する全就業者の平均像が浮かび上る。つまり、男女とも 15～24 歳層において大部分の就業参入が行われており、男子ではその後急速に参入量を減らして 30 歳代、40 歳代ともにほとんど参入も離脱もなく、55 歳以後急に離脱が大幅となり、60 歳代では 3 割程度となる。女子では、20 歳代に一たん 4 割程度も離脱が起り、30 歳代になると再び大きく参入が起り、それ以後割合を減じて男子より早めに 50 歳代始めから離脱が起り、60 歳代で 3 割に達する。

このような平均の就業参入及び離脱の構造を基準にして次に各産業中分類ごとの中高年齢層における就業参入及び離脱の特性を見ていくこととする。

図 1 - 18 コーホートによる就業者の増減割合（産業計）

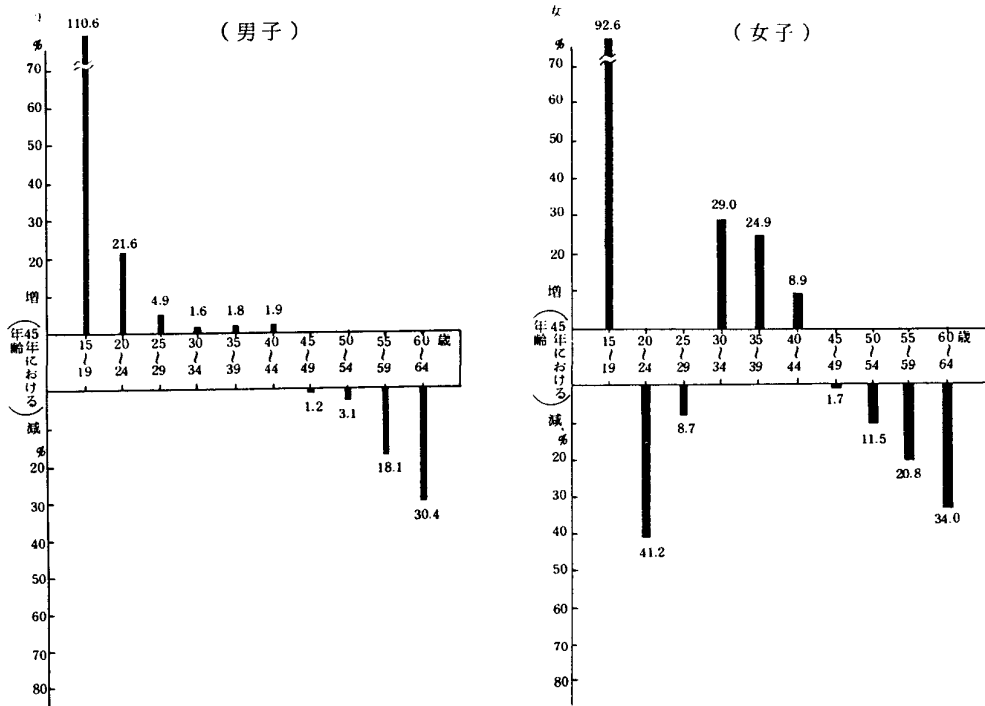


表 1 - 15 45～50年の間における中高年齢者就業参入数

(単位 人、%)

	45～49歳		50～54歳		55～59歳		60～64歳		45歳以上計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男女計	構成割合
建設業	230	485	1,190	170					1,420	655	2,075	9.5
製造業	445	110	425	35		20			870	165	1,035	4.7
第三次産業	3,580	4,235	5,460	1,385	1,680	615		160	10,720	6,395	17,115	78.2
サービス業	1,775	2,345	2,735	910	740	365		110	5,250	3,730	8,980	41.0
公務		275								275	275	1.3
分類不能	235	355	145	180	150	185	70	75	600	795	1,395	6.4
計	4,490	5,460	7,220	1,770	1,830	810	70	235	13,610	8,285	21,895	100.0

(国勢調査)

(2) 産業中分類ごとの就業参入及び就業継続状況

45年～50年の5年間において産業中分類ごとに中高年齢就業者の参入数を計算すると表1-15のとおり男女合わせて22千人程度であった。これを産業区分で見ると第三次産業で78.2%を占めており、総就業吸収量が第三次産業計で73.3%であったことと対比してみると、中高年齢者が第三次により吸収されたことを示している。この中でもサービス業のウエイトが高く、全体の41.0%を占めている。

中高年齢層で就業参入があった産業中分類は表1-16に掲げるとおりである。この表に明らかなおと中高年齢者の就業参入の多い産業は、45年～50年、50年～55年の両期間とも就業者の増加した産業と一致している。

以下、この産業中分類のうち特に中高年齢者就業参入の多い産業について就業参入及び就業継続状況を見てみる。

#### ア 建設業（図1-19）

この産業は就業増が大幅で、特に45年～50年の期間では12.1%を占めていた。このような就業参入の大幅さが男女ともに50歳代までの大量の参入を可能としている。

離脱状況も55～59歳層で男子9.7%、女子13.2%と平均水準よりずっと少くなっており、中高年齢者の就業分野としてウエイトが高い産業である。

#### イ 卸売業（図1-20）

この産業の45年～50年の間における就業増の構成割合は10.4%を占めていた。男子の就業参入は45～49歳層及び50～54歳層で相当多く、女子は45～49歳層で335人の参入である。

離脱は、男子の場合55～59歳層でわずか2.2%で、60～64歳層において多くなっており、建設業よりさらに高年齢就業継続の可能なことがうかがわれる。女子についてもほぼ同様の継続状況である。

#### ウ 飲食店業（図1-21）

一般に小売業では中高年齢比率は低く、この業種でも50年現在男子で17.8%、女子は少し高く30.8%であり、まだ若年齢層が厚い。45年～50年の間におけるこの業種の就業吸収は4.8%を占めている。中高年齢層の就業参入は男子で45～49歳層及び50～54歳層に見られる。

離脱は55～59歳層の男子で5.9%、女子で13.7%といずれも平均より少くなっている。

#### エ その他の小売業（図1-22）

総就業者数の4.4%を占め、しかも就業者数の伸びが45年～50年、50年～55年の両期間ともに大幅な産業である。中高年齢での就業参入は、男子の場合45～49歳層及び50～54歳層で、特に50～54歳層に多く見られる。女子では45～49歳層にかなりの参入が見られる。

離脱の状況は男子では55～59歳層でわずか1.9%であり、60～64歳層でも15.9%にとどまり、女子の場合も男子に近い。かなり高年齢まで就業継続の実態があると思われる。

#### オ 金融・保険業（図1-23）

45年～50年の間において就業者数の伸びが著しく、構成割合も3.6%と大きな業種である。男子の中高年齢化比率は50年で14.7%と低いが中高年齢層の参入が見られ、45～59歳の各5歳階層ごとに280～290名の参入量であった。離脱は60歳代になって起り60～64歳層で18.5%と低く、高年齢まで就業が行われている様子がある。女子の場合は、参入、離脱ともに平均的なパターンであるが、やや高年齢の方へシフトしている。

#### カ 不動産業（図1-24）

就業者の構成割合は1.2%とそれほど大きくはないが、中高年齢就業参入量の14.5%を占めており、事業サービス業に次いで最も中高年齢者の就業参入の多い業種である。中高年齢者比率も50年現在、男子35.1%、女子34.7%と大変高い。離脱は男子の60～64歳層でわずか0.7%であり、女子は60～64歳層に至るまで参入が続いており、高年齢者の就業継続が最も行われている業種である。



キ 娯 楽 業 (図1-25)

中高年齢比率は女子の場合に特に高く 41.9%となっている。就業参入状況は男女とも高年齢に至るまで認められ、特に女子の場合は60歳代においても参入がある。

ク 事業サービス業 (図1-26)

45年~50年、50年~55年の両期間とも就業者増加率の大変高い業種であり、中高年齢層における参入も男女ともに大幅に認められ、最も中高年齢者の就業参入が多く、60歳代においても離脱は男子にわずか生じているのみである。中高年齢比率はさほど高くないので今後も中高年齢者の参入が可能と思われる。

ケ その他の中高年齢就業参入の見られる業種

以上の他に中高年齢層で就業参入が認められる主な業種の参入状況は次の図のようである。  
(掲載スペースの都合により、図は省略)

**表1-16 中高年齢層での就業参入があった産業 (中分順)**  
(年齢階層、男女別に50人以上の増加があったところ)

1 45~50年、50~55年の両期間ともに伸びた産業 (人)

産業	45年の年齢層		45-49歳		50-54歳		55-59歳		60-64歳	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
産業計	4,490	5,460	7,220	1,770	1,830	810	70	235		
建設業	230	485	1,190	170						
衣服その他の製造業	90		105		45					
その他の製造業	65		25							
卸売業	365	335	785	80						
百貨店		220	25	75					15	
飲食店	125		135	10						
家具建具じゅう器小売	50	20		65	30	35		50		
その他の小売	240	580	550							
金融・保険業	290	110	290		280	210				
不動産業	725	325	940	215	630			135		
運輸・倉庫業		165								
娯楽業	65	260	135	115	35	45		35		
修理業	185	75	425		15					
事業サービス業	635	250	1,455	360	635	260		75		
医療保健清掃業	405	765	105	200	55					
教育業	105	355	25							
その他のサービス業	300	615	290	235		60				
公務		275								
分類不能の産業	235	355	145	180	150	185	70	75		

2 45~50年は伸び、50~55年は減少した産業

産業	45年の年齢層		45-49歳		50-54歳		55-59歳		60-64歳	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
精密機械器具	120									
放送業	80	25								

3 その他

産業	45年の年齢層		45-49歳		50-54歳		55-59歳		60-64歳	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
窯業土石業	60	5								
金属製品製造	100		245							
個人サービス			300							

構成割合

(%)

産業	45年の年齢層		45-49歳		50-54歳		55-59歳		60-64歳	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
建設業	5.1	8.9	16.5	9.6						
製造業	9.9	2.0	5.9	2.0		2.5				
第三次産業計	79.7	75.6	75.6	78.2	91.3	75.9			68.1	
サービス業	39.5	42.9	37.9	51.4	40.2	45.1				46.8

図1-19 コーホートによる就業者の増減割合（建設業）

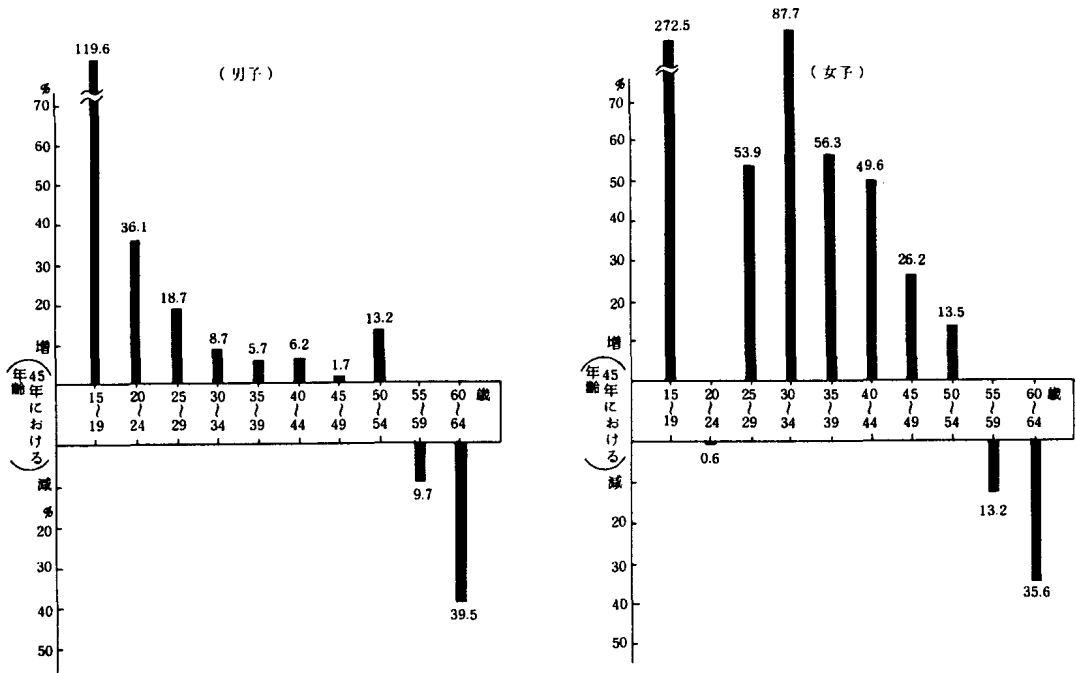


図1-20 コーホートによる就業者の増減割合（卸売業）

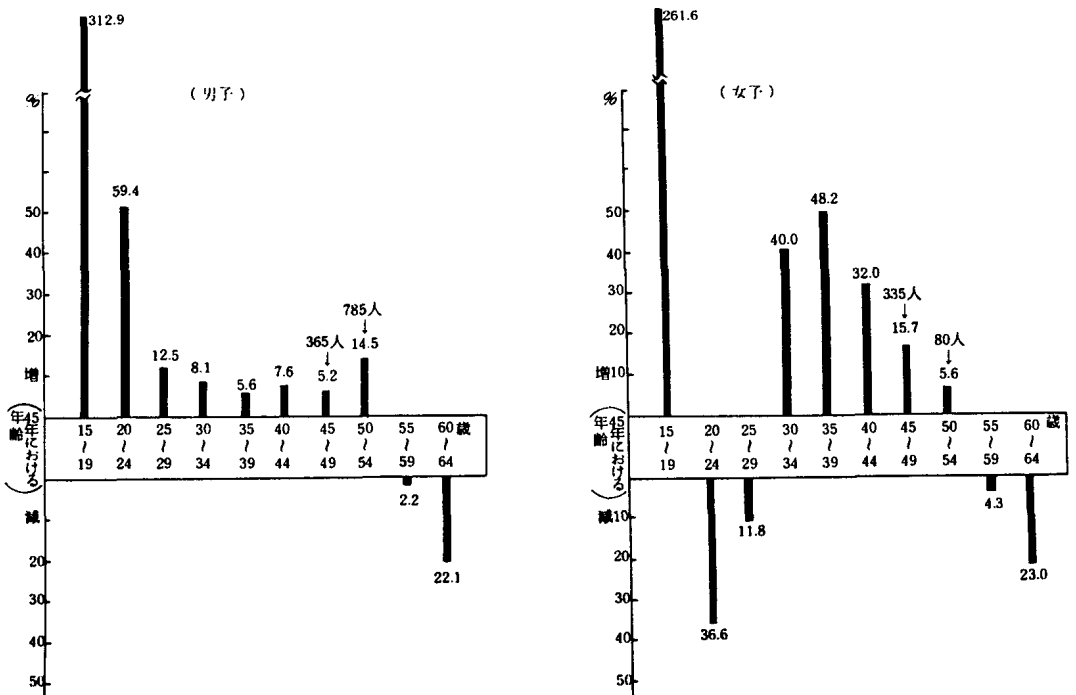


図1 - 21 コーホートによる就業者の増減割合（飲食店）

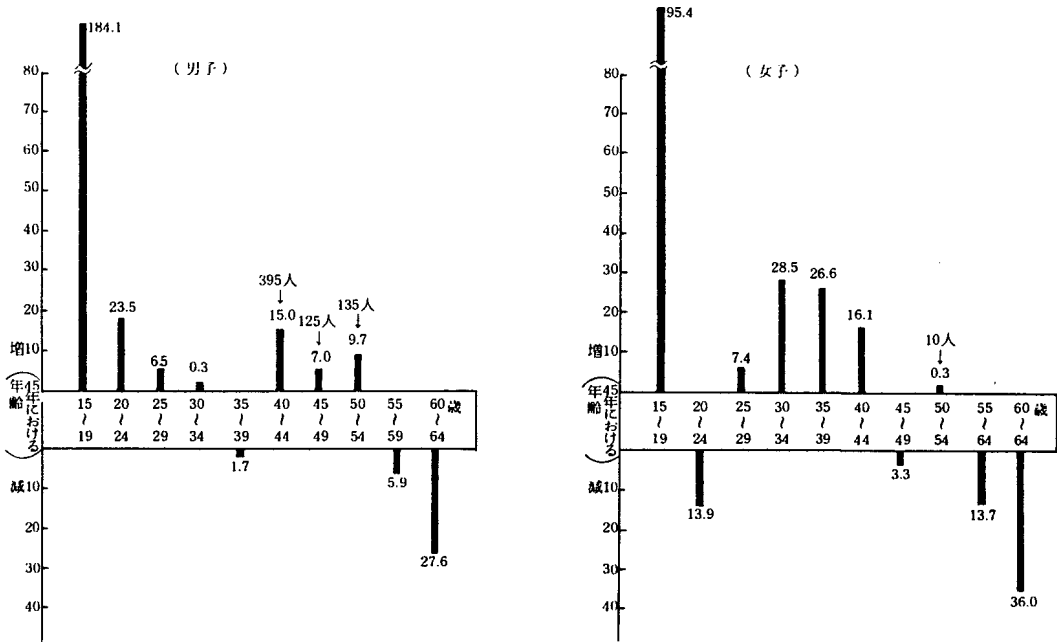


図1 - 22 コーホートによる就業者の増減割合（その他の小売業）

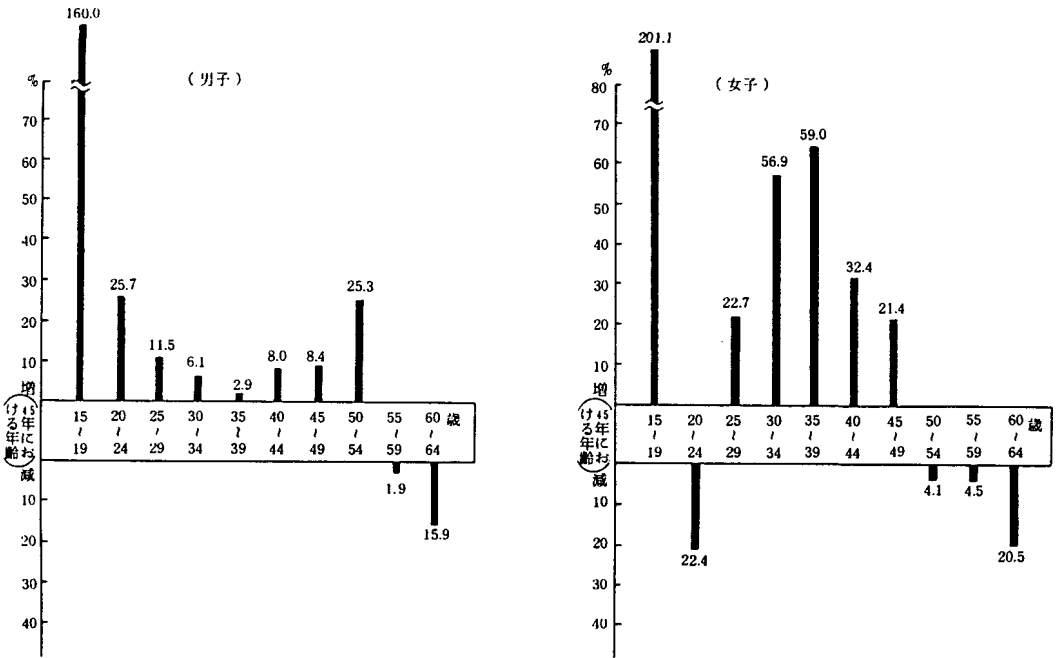


図1-23 コーホートによる就業者の増減割合（金融・保険業）

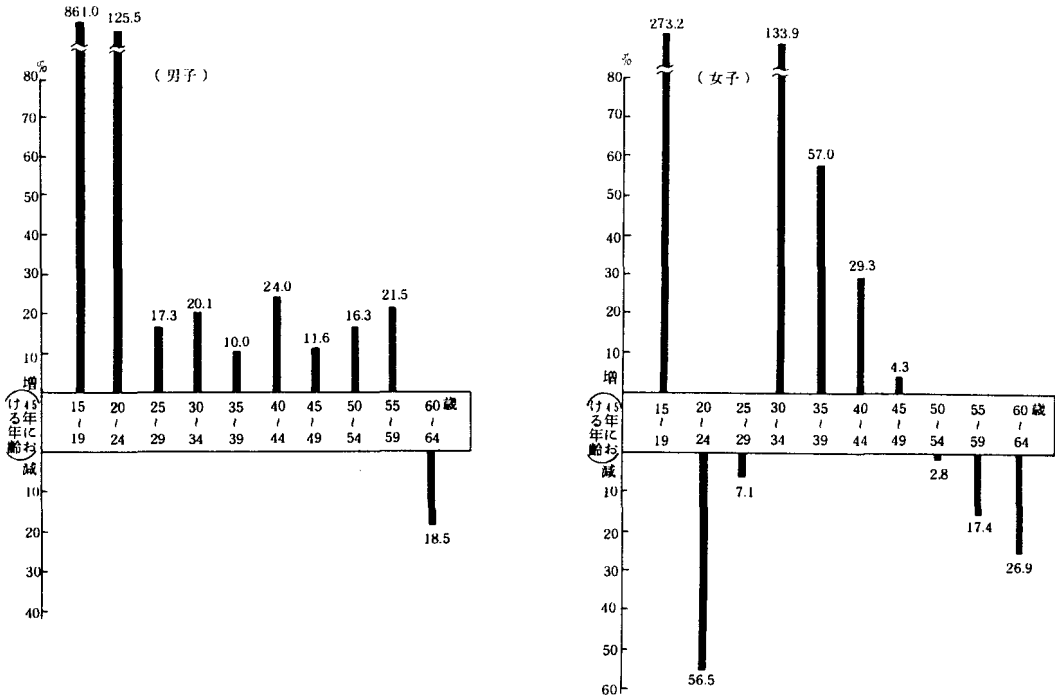


図1-24 コーホートによる就業者の増減割合（不動産業）

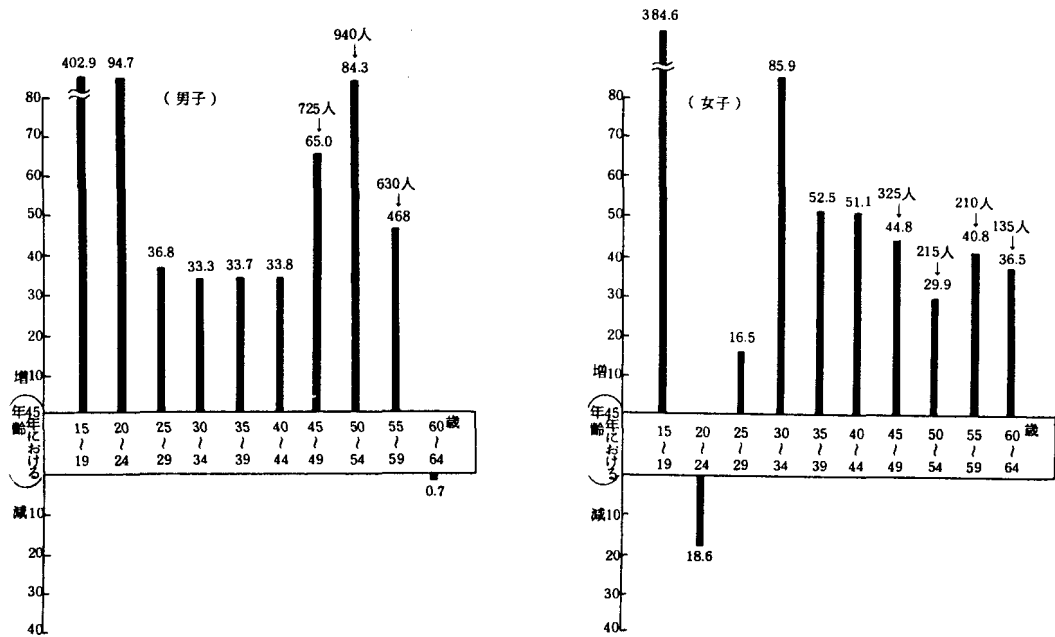


図1-25 コーホートによる就業者の増減割合（娯楽業）

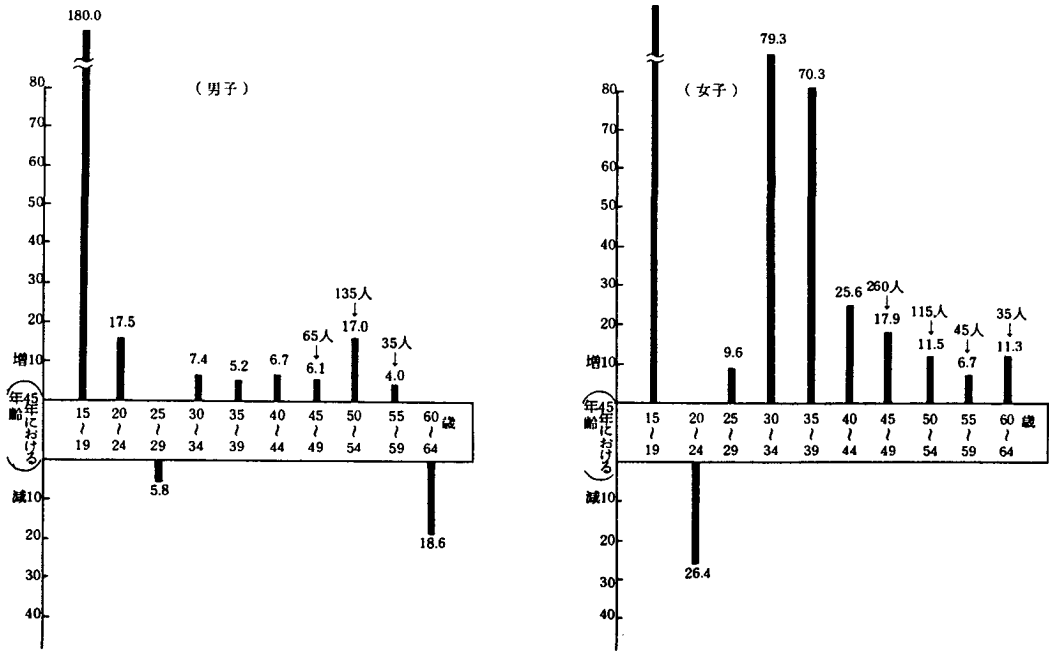
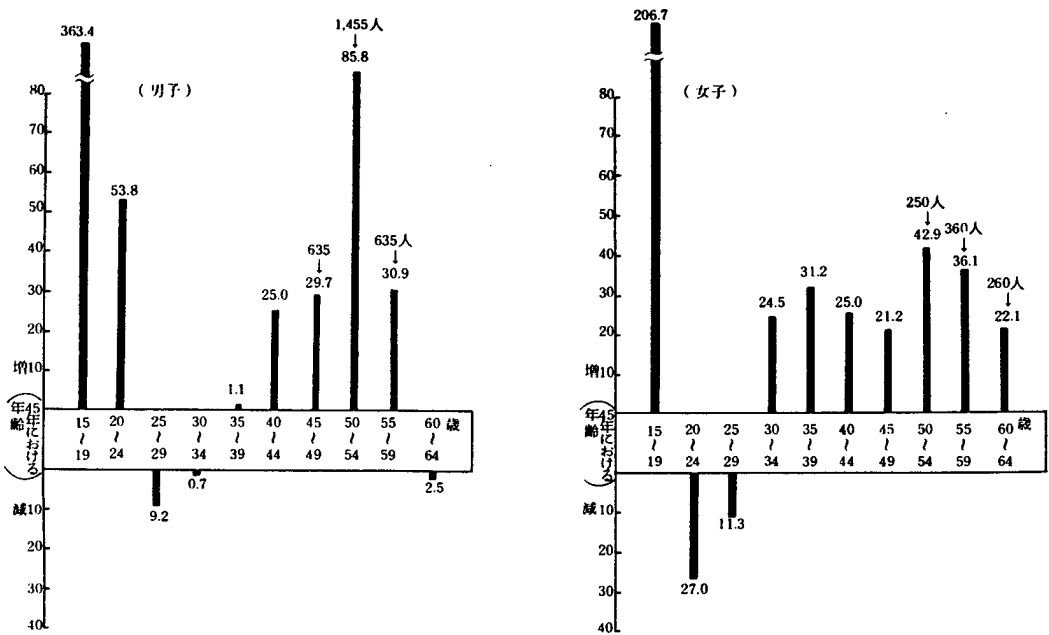


図1-26 コーホートによる就業者の増減割合（事業サービス業）



### 3 産業別中高年齢化の動向

45年及び50年における産業別の中高年齢化の状況を45歳以上の中高年齢者比率により一覧すると巻末の付図1のごとくである。

中高年齢化は農業と不動産業とが男女ともズバ抜けて高く、漁業、繊維工業、木材、木製品製造業、家具装備品製造業、窯業・土石製品製造業、飲食料点小売業、個人サービス業、娯楽業、事業サービス業が男女ともに30%を超している。

45年から50年への中高年齢化の動きを5歳ごとの年齢階層別のグラフにより見ることとする。まず全産業の就業者についてみると、図1-28のように15歳～24歳層では減少し、25歳以上のすべての年齢階層で増加していることがわかる。つまり、全体が中高年齢の方向へシフトしていることが認められる。

この図型を基準として次に特徴のある産業について見ていく。

農業では、若年層が極端に少く、他の産業とは逆に右上りの曲線を示しており、完全な中高年齢産業となっていることがわかる。また50年の線（点線）が45年の線の下側に位置しており、就業人口の減少を物語っている（図1-28）。

図1-27 年齢層別神奈川県就業者

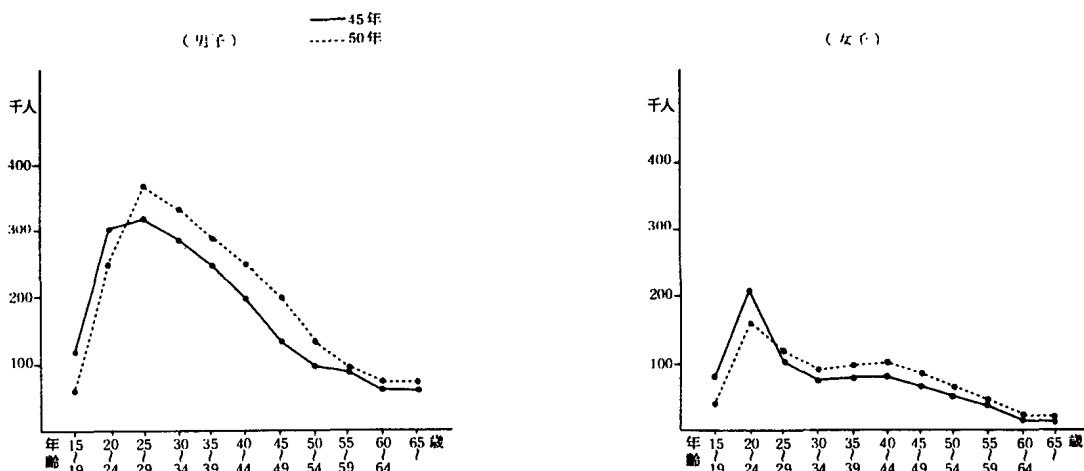
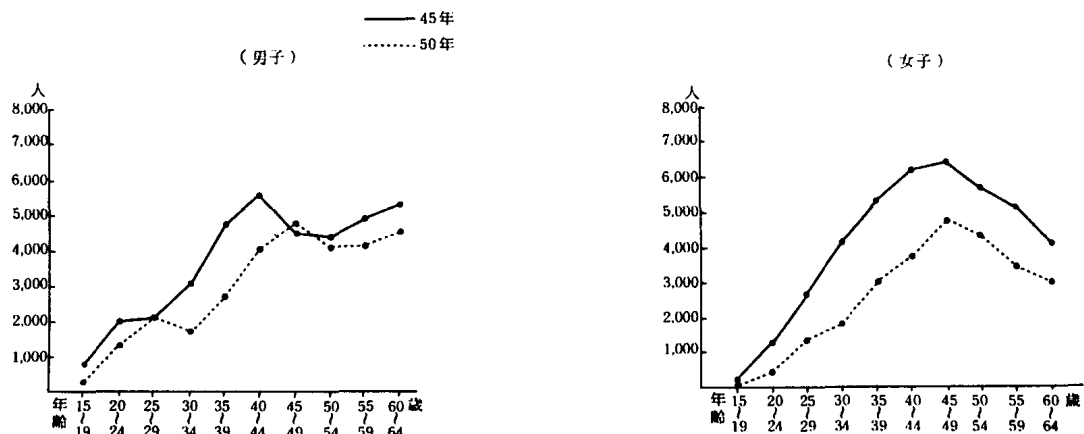


図1-28 年齢層別就業者数（農業）



不動産業についても若年層でのピークが弱く、全体に高原型になっており、50年では中高年齢層が著しく増加していることが見られる。(図1-29)。

若年型の産業の代表として百貨店をみてみると、20歳代のピークが強く出ており、年齢が高まるにつれて急速に減少している。しかし、ここでも女子の中年層での就業参入により中年化の動きが見られる(図1-30)。

図1-29 年齢層別就業者数 (不動産業)

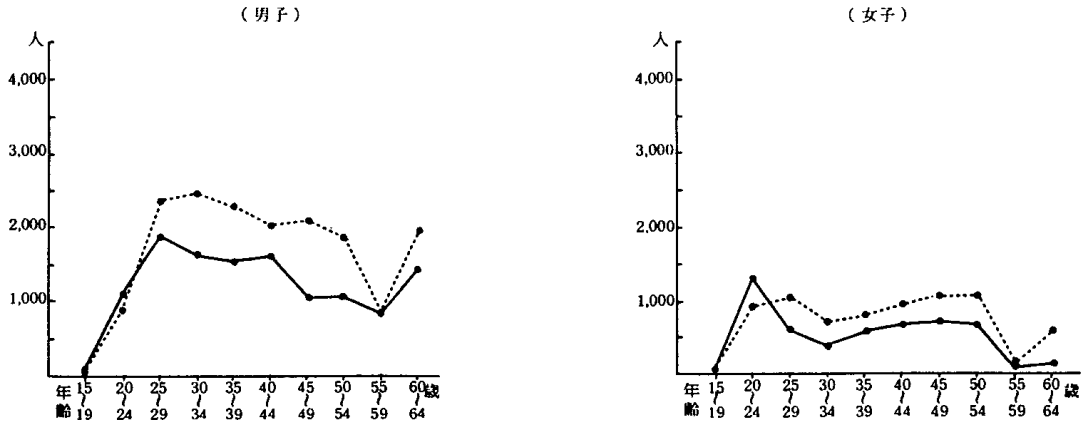
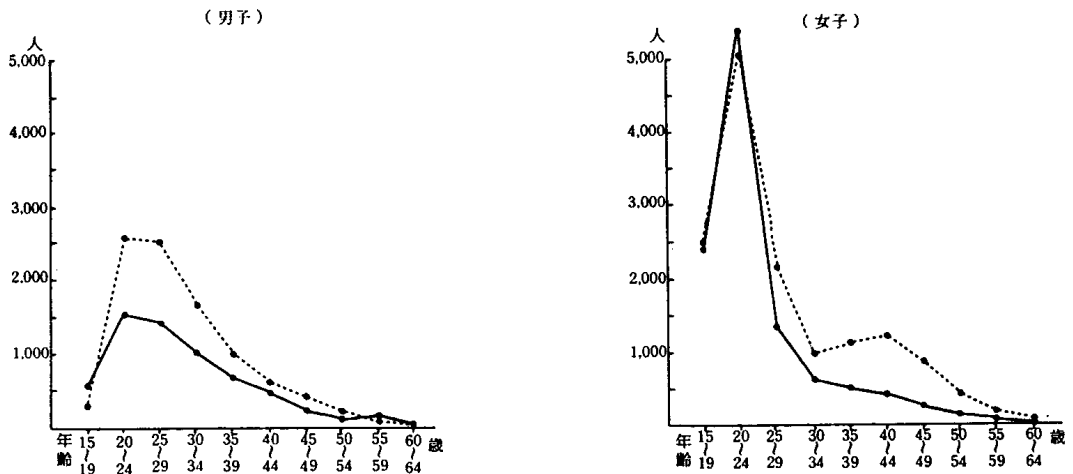


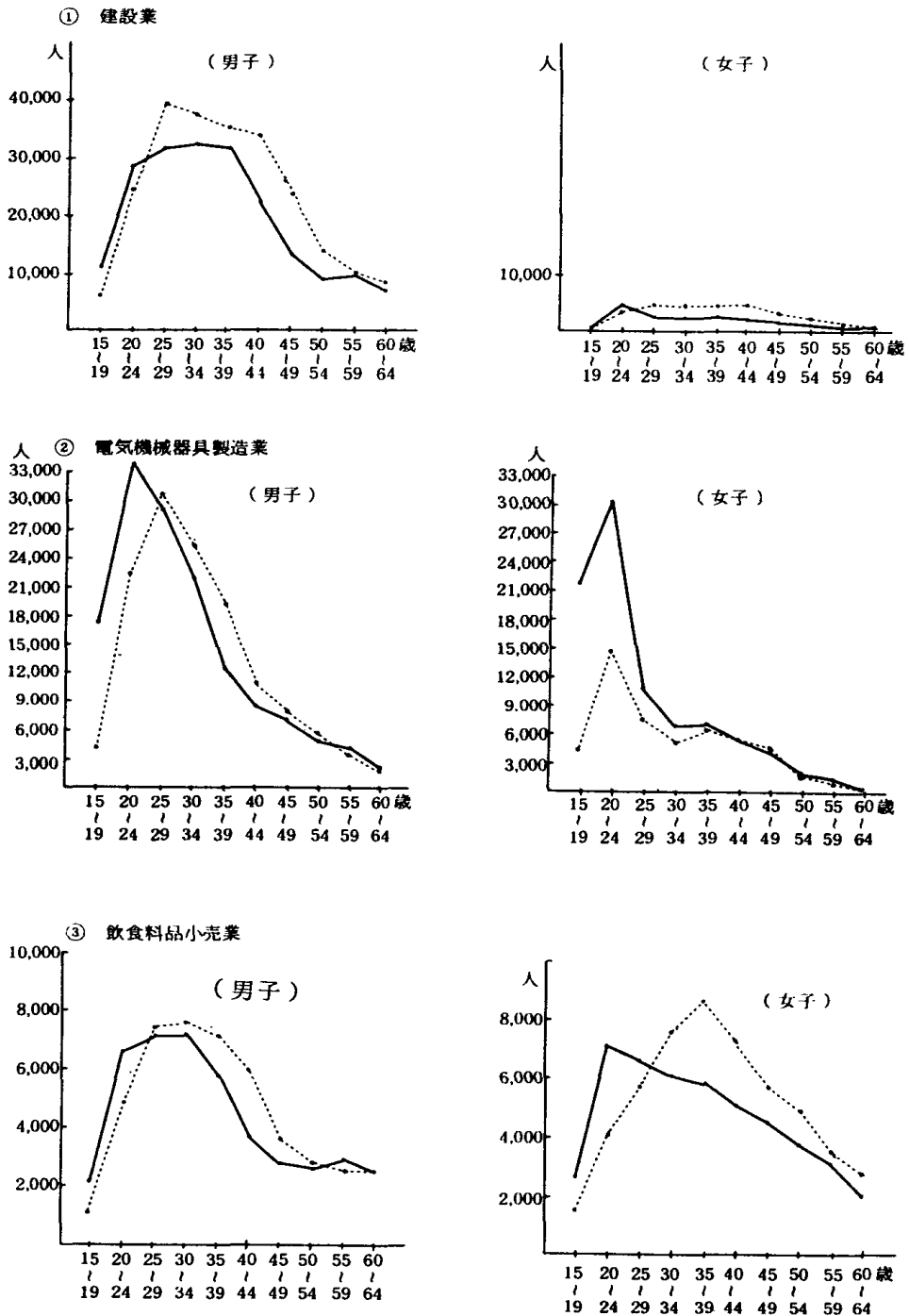
図1-30 年齢層別就業者数 (百貨店)



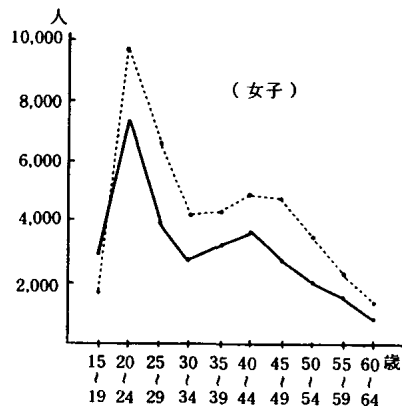
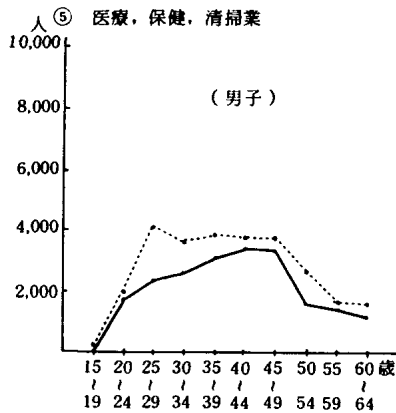
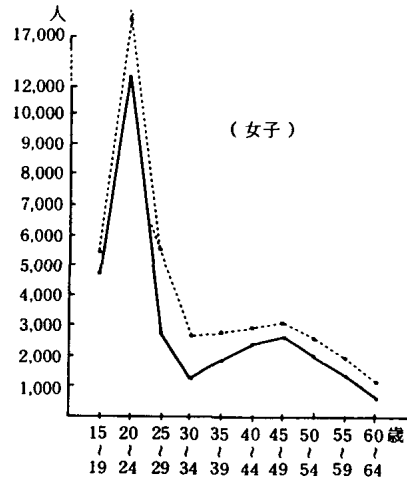
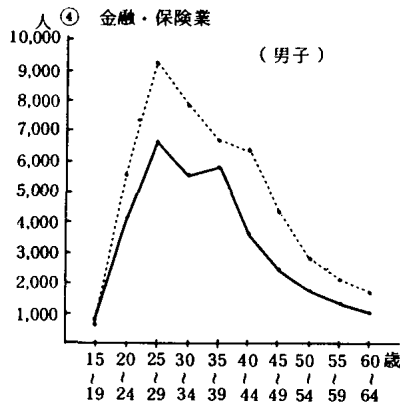
以下、主な産業のグラフを掲げる。

(掲載スペースの都合上、次の5産業のみを掲げることとする。)

图 1 - 31 産業別、年齢層別就業者数







#### 4 企業規模別の動向

第2節で述べたように、企業規模（従業者規模）別に中高齢化の実態が見られる統計資料はほとんどない。唯一の資料である賃金構造基本統計モサンプリングの方法が本論の目的に合わず、本県における中高齢化の動向を時系列で知りうるデータはない。従ってこの項では、まず就業構造基本調査により全就業者の企業規模別の構成割合の推移を産業別に見、次に、54年における中高齢化の状況を賃金統計調査の限られたサンプルによって大まかな傾向として見るにとどめる。

##### (1) 企業規模別就業者構成の推移

就業構造基本調査を用いて46年と54年における企業規模別の分布状況を産業別に見る。（巻末の附表4参照）まず、産業計（非農林業）男女計で見ると、300人以上では減り、300人未満では、46年に56.0%であったものが62.2%へと増大している。雇用者では、300人未満の割合は46年の48.7%から54年の55.0%へと主客を転じている。300人未満の割合の推移を男女別に見ると、男子の総数では46年の52.5%から54年の57.8%へと、雇用者では46年の46.6%から54年の52.1%へと変化し、女子の場合は総数では64.4%から72.2%へと、雇用者では54.5%から63.1%へと男子より大幅に中小規模のウエイトを高めている。

次に産業別に見てみると、30 人未満の小規模のウエイトが高い産業は、建設業（66.2%）、卸・小売業（59.8%）、サービス業（53.7%）である。建設業では1～4 人規模及び5～29 人規模のいずれも割合が増大しており、男女ともその傾向にある。卸・小売業では1～4 人規模では増大し、5～29 人規模では減少し、30～299 人規模では増大しており、男女ともその傾向にある。サービス業では1～4 人規模では減少し、5～29 人規模では増大しており、この傾向は男女とも同じだが、それより大規模では男女が逆の傾向になっている。つまり30～299 人規模では男子が増大し女子は減少し、1000 人以上規模では男子が減少し、女子が増大している。なお300～999 人規模では男女とも減少している。製造業については、女子の1000 人以上の規模における減少が著しい。

表1 - 17 中高齢比率 国、県対比

(2) 企業規模別の中高年齢就業者の状況

業者の状況

第2節で産業計の企業規模別中高年齢者分布を見たが、ここでは産業別に規模別の中高年齢者分布及び中高年齢比率を見てみる。

まず、全国と対比して産業計での中高年齢比率を見ておくと、表1 - 17のとおり、

		企業規模計		1000人以上		100～999人		10～99人	
		男	女	男	女	男	女	男	女
本 県	45歳以上計	23.9	24.3	20.0	14.7	26.2	28.8	28.0	32.4
	45～54歳	17.0	16.3	17.2	11.0	17.0	17.5	16.6	22.1
	55～64歳	5.6	6.8	2.7	3.4	7.8	9.7	8.3	8.6
	65歳以上	1.3	1.1	0.2	0.3	1.3	1.6	3.2	1.7
全 国	45歳以上計	25.0	25.5	22.1	16.4	23.2	21.8	29.1	33.1
	45～54歳	17.6	17.9	18.5	11.4	16.4	16.2	17.9	22.7
	55～64歳	6.0	6.5	3.3	4.3	5.6	5.0	8.6	8.7
	65歳以上	1.4	1.1	0.3	0.7	1.2	0.6	2.6	1.7

り、企業規模計では男女とも全国より中高年齢化は低い。規模別に見ると本県では1000 人以上が特に若く、10～99 人規模の中高年齢化が進んでいることは全国と同傾向であるが、100～999 人規模が全国ではより1000 人以上の大企業に近いのに比べ、本県ではより小規模に近いことが特色である。

企業規模別の中高年齢比率及び中高年齢者の分布状況を産業ごとに見ると以下の図のようにになっている。このデータは前にも述べたようにサンプリングが実数構成とは異なるため、実態を忠実に表わしたものとは言えないが、傾向として見ていただきたい。（産業別、年齢層別、企業規模別の構成割合図については、掲載スペースの都合により、製造業のみ掲げる。）

図1 - 32 中高年齢者構成割合（男女計）  
（神奈川県）

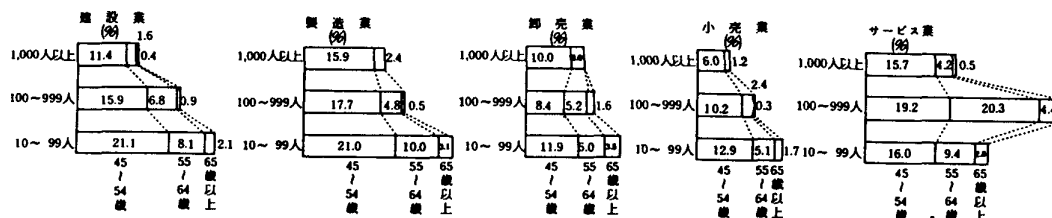
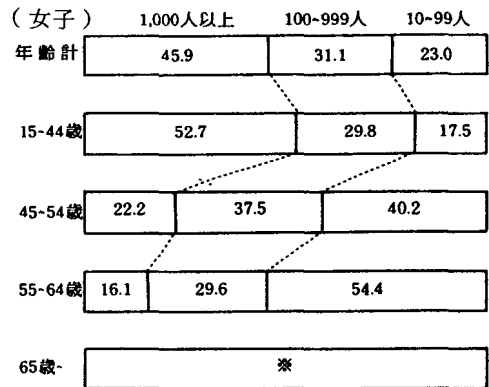
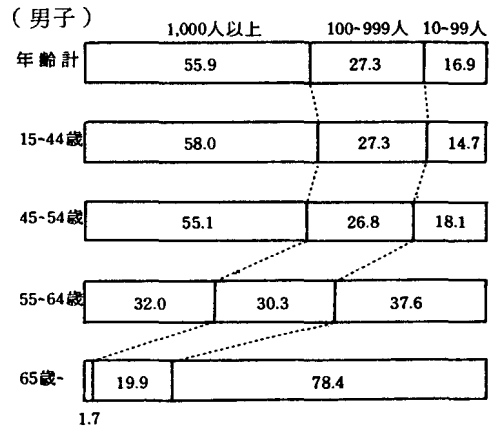
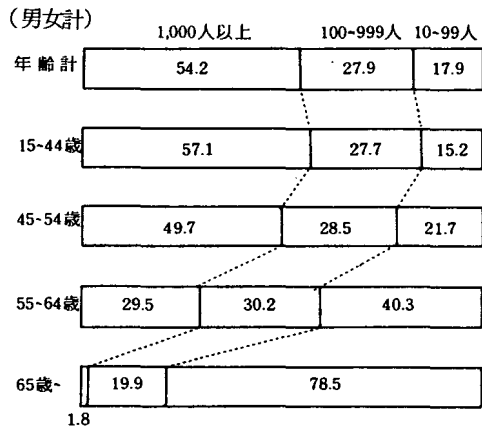


図1 - 33 年齢層別、企業規模別構成（製造業）  
（神奈川県）



※ サンプルが少数のため載せない。

## 第4節 第三次産業における中高年雇用者の最近の動向

第3節でみてきたように、最近の雇用吸収はもっぱら第3次産業を中心に行われてきている。本県における昭和45年以降の就業者数（産業大分類ベース）を概観したのが表1-18である。製造業が10年間で、54千人減少しているのに対し、第3次産業にくられる各業種は軒並増加をしている。特にサービス業は、22千人と総増加数517千人に対し43.0%、また卸小売業も180千人（34.8%）の増加を示している。

ところで、日本経済の高度成長期における第2次産業の雇用吸収力は極めて大きかったが、昭和50年代に入り雇用拡大の方向は第3次産業を中心に展開されるようになってきた。その背景として田中博秀氏は次のようなことを指摘している。

1つの産業が発展するかどうかは基本的にはその産業のマーケットが拡大するか否かにかかっている。マーケットは大別すれば国内と国外の2つに分けられる。第3次産業の場合は一部の業種（例えば、商社、航空会社、損害保険会社）を除けば、海外のマーケットの占める比率は小さく、国内マーケットが軸になっている。国内の経済主体を、家計、企業、政府に分け、各部門の動きをみると、

家計…所得水準の上昇に伴う食料費支出の相対的減少、それに対する雑費支出の相対的増大という特徴がみられる。雑費とは生活の質的向上と福祉の充実を進める上で欠くことのできない保険、医療、交通、通信、教育、教養、娯楽、交際費等消費活動に関するものの総称である。つまりモノの消費を中心としたものからサービスの消費を中心としたものに転換してきているということである。

政府…公共事業の持続的拡大と文化、教育、医療、福祉などの2方向に展開してきている。前者については、今後不況期などに景気の下支え的役割が期待されることはあってもそれ以上にそのウエイトが高まることはないと考えられる。後者の面における政府の役割は国民の新しいサービスを求める欲求とも相まって、その役割が高まっていく傾向にある。

企業…第2次産業に属する企業の場合、国内市場における消費者のモノ離れ傾向と、輸出市場における制約条件の強まりにより、設備投資を拡大し、物的生産能力を大幅に拡大し続けることがなくなってきた。それよりも同じ生産規模の下においてより加工度の高い、付加価値率の高いものを生産する方向に進むことが要請されるようになった。そのため、例えば調査、研究、開発等の機能の強化、充実が求められるようになり経済全体のサービス経済化を促進させる効果をもつようになってきた。

以上のように家計、政府、企業のすべての部門にわたってサービス経済化の進展が行われてきた。これに見合っ て産業構造もこのような方向に沿って変わり、就業構造の面にもその影響が強くあらわれてきたと考えられる。こうしたサービス経済化の進行は今後とも長期的に持続していく可能性をもつ。第3次産業部門を中心とする雇用拡大の傾向も今後さらに進展していくとみられる。

第3次産業部門における雇用拡大の方向が今後も持続していくなら、第3次産業部門に就業している中高年齢者の実態がどうなっているか、それを分析するのが本節の目的である。前節において、昭和45年から昭和50年へかけての産業別の中高齢化の動向を国勢調査により分析したが、昭和55年の国勢調査の詳細が発表されていないため、昭和56年3月に（財）神奈川経済研究所が発表した「神奈川県における第3次産業の就業の実態と動向に関する調査報告書」（以下「調査」という）から本県の第3次産業における中高年齢者の就業の実態を探ってみる。

この調査は1,000の事業所を対象としたアンケート調査であり、有効回答数は448であった。本節では回答数が

少なかった産業については分析を行わなかった。分析を行った産業とその回答社数の内訳は表1-19のとおりである。また回答社の規模別構成は表1-20のようになっている。産業分類別の企業規模は不明だが、30人～99人の企業が約4割を占めている。これをマクロデータと比較すると、昭和54年において表1-21のようになっており卸小売業、サービス業においては30人未満の企業が半数以上に達している。従って、回答社数が少ないこととともに「調査」の結果は必ずしもその産業の全体像を現わしていないかもしれないが一応の傾向は得られよう。

「調査」の分析は、現在の中高年齢者就業構造 中高年齢者の近年（過去3年間）の採用動向 中高年齢者の新規採用計画の3点について、常用従業者、臨時従業者、男・女別に行った。

常用・臨時・男・女別の上記3点の45歳以上及び55歳以上の中高年齢者の比率は表1-22～1-25のとおりであった。また、それぞれにおいて中高年齢者比率の高かったものをまとめたものが表1-26～1-27である。常用（男）においては、その他のサービス業、その他の事業サービス業、不動産業が45歳以上、55歳以上ともに現在高い中高年齢者比率を示しており、最近中高年齢者を多く採用し、また採用する計画をもっていると考えられる。その他のサービス業、その他の事業サービス業については常用（女）、臨時（男女）についても同様のことがいえる。常用（女）においては、旅館・その他の宿泊所がかなりの高率を示している。これは仕事の性質と関係があると思われる。おおまかに言って、卸小売業よりもサービス業、運輸業関係の方が中高年齢者の比率が高く、また常用よりも臨時の方が数多くの産業において中高年齢者比率が高くなっている。

表1-18 産業（大分類）別就業者数の増減状況

	45年 50年		50年 55年	
	増加数	伸び率	増加数	伸び率
	人	%	人	%
農 業	25,865	27.7	3,545	5.2
林 業 ・ 狩 猟 業	310	38.5	705	142.4
漁 業 ・ 水 産 養 殖 業	3,100	29.0	2,705	35.6
鉱 業	775	27.7	25	1.2
建 設 業	46,100	20.6	26,180	9.7
製 造 業	46,630	4.8	7,555	0.8
卸 売 業 ・ 小 売 業	102,335	20.1	77,710	12.7
金 融 ・ 保 険 業	28,775	43.1	19,450	20.4
不 動 産 業	8,765	41.2	7,745	25.8
運 輸 ・ 通 信 業	19,180	8.6	6,385	2.6
電気・ガス・水道・熱供給業	3,515	18.6	1,415	6.3
サ - ビ ス 業	94,370	22.5	127,630	24.8
公 務	18,460	21.1	6,715	6.3
総 数	252,370	9.6	264,315	9.2

(国勢調査)

表1-19 分析を行った産業

(産業名)	(回答社数)	(産業名)	(回答者数)
卸 売 業	77	倉 庫 業	6
各 種 商 品 小 売 業	44	運 輸 に 附 帯 す る サ ー ビ ス 業	10
織 物 ・ 衣 服 ・ 身 の 回 り 品 小 売 業	18	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	7
飲 食 料 品 小 売 業	24	旅 館 ・ そ の 他 の 宿 泊 所	14
飲 食 店	29	洗 濯 ・ 理 容 ・ 浴 場 業	5
自 動 車 自 転 車 販 売 店	14	娯 楽 業 ( 映 画 業 を 除 く )	8
家 具 ・ 建 具 ・ 什 器 小 売 業	8	自 動 車 整 備 及 び 駐 車 場 業	8
そ の 他 の 小 売 業	44	そ の 他 の 修 理 業	9
不 動 産 業	14	そ の 他 の 事 業 サ ー ビ ス 業	10
鉄 道 業	4	専 門 サ ー ビ ス 業	12
道 路 旅 客 運 送 業	12	( 他 に 分 類 さ れ な い も の )	
道 路 貨 物 運 送 業	24	そ の 他 の サ ー ビ ス 業	24
水 運 業	8	計 24 業 種	433

表1-20 回答企業の従業員規模

従業員数	回答社数	構成比
1人~9人	59	13.2
10人~19人	33	7.4
20人~29人	66	14.7
30人~99人	178	39.7
100人~299人	80	17.9
300人~499人	12	2.7
500人~999人	14	3.1
1000人~	6	1.3
計	448	100.0

表1-21 第三次産業の従業員規模別構成割合

従業員数	産業大分類			
	卸・小売業	金融・保険 不動産業	運輸・通信業	サービス業
	%	%	%	%
1人~4人	33.8	15.0	6.5	30.5
5人~29人	26.0	8.8	12.4	23.2
30人~299人	19.5	10.9	26.7	25.3
300人~999人	7.9	8.2	11.1	7.7
1000人~	12.9	57.1	43.3	13.3

出所 ... 「神奈川の就業構造54年」

表1 - 22 調査結果による中高年齢者構成割合

常用(男)

%

	45歳以上			55歳以上		
	現在	過去3年間	採用予定	現在	過去3年間	採用予定
1 卸 売 業	17.5	8.7	6.0	7.0	5.9	3.9
2 各 種 商 品 小 売 業	23.2	9.8	6.4	11.7	6.3	1.9
3 織物・衣服・身の回り品小売業	16.1	14.3	7.7	8.9	6.5	3.8
4 飲 食 料 品 小 売 業	22.4	12.3	13.3	13.5	7.4	7.1
5 飲 食 店	20.3	8.5	9.3	8.7	3.3	1.9
6 自 動 車 自 転 車 販 売 店	10.2	1.6	2.8	2.7	1.6	2.7
7 家 具 ・ 建 具 ・ 什 器 小 売 業	20.2	8.7	7.4	11.7	2.2	0.2
8 そ の 他 の 小 売 業	21.0	9.2	3.9	8.1	5.0	1.1
9 不 動 産 業	48.1	43.8	43.9	29.2	39.4	43.9
10 鉄 道 業	28.6	17.5	45.9	5.1	6.1	1.8
11 道 路 旅 客 運 送 業	40.4	33.0	55.6	7.9	10.8	6.5
12 道 路 貨 物 運 送 業	34.2	14.9	16.3	13.3	11.0	8.8
13 水 運 業	35.0	28.2	3.8	10.3	23.9	0.0
14 倉 庫 業	26.2	14.5	0.0	9.6	9.8	0.0
15 運輸に附帯するサービス業	40.0	28.5	9.4	9.0	12.8	3.8
16 電気・ガス・水道・熱供給業	41.0	20.0	53.3	18.7	20.0	20.0
17 旅館・その他の宿泊所	68.5	42.2	17.4	41.6	20.0	17.4
18 洗濯・理容・浴場業	33.7	40.0	20.0	14.5	20.0	0.0
19 娯楽業(映画業を除く)	40.6	17.1	40.0	20.0	7.1	10.0
20 自動車整備駐車場業	25.0	1.3		9.0	1.3	
21 その他の修理業	19.5	12.8	10.0	7.4	6.8	4.0
22 その他の事業サービス業	45.0	58.0	44.2	19.9	34.7	15.4
23 専門サービス業 (他に分類されないもの)	44.7	48.2	10.6	29.7	28.9	3.5
24 その他のサービス業	64.0	66.8	61.8	45.6	47.1	42.9
計	29.5	22.1	19.3	11.5	13.2	8.6

表1 - 23 調査結果による中高年齢者構成割合  
常用(女)

%

	45歳以上			55歳以上		
	現在	過去3年間	採用予定	現在	過去3年間	採用予定
1 卸 売 業	14.2	3.2	3.4	3.4	0.7	0.0
2 各 種 商 品 小 売 業	21.0	5.8	2.5	5.9	0.6	1.3
3 織物・衣服・身の回り品小売業	12.1	6.8	4.7	2.7	0.6	0.0
4 飲 食 料 品 小 売 業	29.5	5.1	3.7	7.8	0.6	0.0
5 飲 食 店	42.9	22.8	20.4	15.1	4.7	0.0
6 自 動 車 自 転 車 販 売 店	7.3	2.4	0.0	2.7	0.4	0.0
7 家 具 ・ 建 具 ・ 什 器 小 売 業	24.4	23.5	0.0	3.8	0.0	0.0
8 そ の 他 の 小 売 業	21.0	5.3	0.0	6.9	0.9	0.0
9 不 動 産 業	9.8	0.0	0.0	3.1	0.0	0.0
10 鉄 道 業	17.4	4.9	8.3	7.0	0.0	0.0
11 道 路 旅 客 運 送 業	26.7	10.7	0.0	8.4	1.2	0.0
12 道 路 貨 物 運 送 業	53.4	13.9	9.1	12.6	0.0	0.0
13 水 運 業	12.9	1.4	0.0	4.5	0.0	0.0
14 倉 庫 業	19.8	0.9	0.0	7.8	0.9	0.0
15 運輸に附帯するサービス業	27.8	9.6	0.0	6.3	0.0	0.0
16 電気・ガス・水道・熱供給業	46.3	22.2	0.0	17.1	0.0	0.0
17 旅館・その他の宿泊所	98.6	63.9	61.3	51.4	32.8	0.0
18 洗濯・理容・浴場業	52.4	20.0	0.0	2.7	0.0	0.0
19 娯楽業(映画業を除く)	33.1	16.4	33.3	10.6	5.4	0.0
20 自動車整備駐車場業	26.8	16.2		14.3	6.5	
21 その他の修理業	10.2	1.1	0.0	3.4	0.0	0.0
22 その他の事業サービス業	48.7	30.7	41.7	19.2	16.8	27.1
23 専門サービス業 (他に分類されないもの)	25.6	23.8	16.7	9.6	13.5	3.7
24 その他のサービス業	79.4	59.4	63.8	48.6	32.1	37.2
計	99.1	13.9	14.2	11.6	5.7	5.7

表1-24 調査結果による中高年齢者構成割合  
臨時(男)

		45歳以上			55歳以上		
		現在	過去3年間	採用予定	現在	過去3年間	採用予定
1	卸売業	52.2	14.1	12.1	41.8	10.6	6.1
2	各種商品小売業	21.9	5.1	11.6	3.2	2.0	3.1
3	織物・衣服・身の回り品小売業	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
4	飲食料品小売業	14.7	9.4	2.9	11.0	5.0	2.9
5	飲食店	15.3	1.6	8.6	8.0	1.1	1.6
6	自動車自転車販売店	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
7	家具・建具・什器小売業	50.0	66.7		25.0	0.0	
8	その他の小売業	13.6	4.4	8.1	7.6	1.3	1.4
9	不動産業	15.9	43.8	25.0	9.5	25.0	12.5
10	鉄道業	100.0	100.0	33.3	100.0	100.0	33.3
11	道路旅客運送業	0.0	57.1			42.9	
12	道路貨物運送業	28.9	3.4	22.7	18.4	1.7	0.0
13	水運業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
14	倉庫業	0.0	0.0		0.0	0.0	
15	運輸に附帯するサービス業	100.0	40.9	33.3	80.0	27.3	16.6
16	電気・ガス・水道・熱供給業	22.9	33.3	0.0	22.9	33.3	0.0
17	旅館・その他の宿泊所	50.0	4.3	0.0	42.9	4.3	0.0
18	洗濯・理容・浴場業	37.5	40.0	40.0	37.5	40.0	40.0
19	娯楽業(映画業を除く)	47.6	3.8	3.6	28.6	1.3	1.8
20	自動車整備駐車場業	50.0			42.9		
21	その他の修理業	97.9	100.0		97.9	100.0	
22	その他の事業サービス業	59.4	40.7	16.7	31.3	33.3	12.5
23	専門サービス業 (他に分類されないもの)	59.3	34.5	30.0	46.3	31.9	16.7
24	その他のサービス業	86.9	32.2	39.9	54.5	21.6	22.5
	計	32.3	11.9	16.4	24.8	8.0	7.2

表1-25 調査結果による中高年齢者構成割合  
臨時(女)

		45歳以上			55歳以上		
		現在	過去3年間	採用予定	現在	過去3年間	採用予定
1	卸売業	32.9	19.6	31.6	10.4	1.6	2.6
2	各種商品小売業	22.1	8.6	6.8	2.3	0.1	1.6
3	織物・衣服・身の回り品小売業	12.0	11.8	19.8	3.2	0.0	0.0
4	飲食料品小売業	18.4	17.0	2.8	2.7	2.8	0.0
5	飲食店	15.2	10.4	17.7	7.9	2.5	1.1
6	自動車自転車販売店	25.0	2.0	0.0	6.3	2.0	0.0
7	家具・建具・什器小売業	28.6	33.3	0.0	14.3	0.0	0.0
8	その他の小売業	13.6	2.9	4.0	3.7	0.5	0.0
9	不動産業	12.1	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0
10	鉄道業	33.3	0.0		33.3	0.0	
11	道路旅客運送業	23.8	53.1	100.0	4.8	6.3	0.0
12	道路貨物運送業	30.0	10.2	40.0	5.7	0.0	0.0
13	水運業	33.3	33.3		0.0	0.0	
14	倉庫業		40.0	0.0		40.0	0.0
15	運輸に附帯するサービス業	28.6	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0
16	電気・ガス・水道・熱供給業	64.7	18.2	0.0	23.5	0.0	0.0
17	旅館・その他の宿泊所	78.3	28.2	33.3	27.7	6.4	0.0
18	洗濯・理容・浴場業	28.5	9.1	15.2	2.0	0.0	0.0
19	娯楽業(映画業を除く)	39.3	5.0	12.2	14.3	1.3	9.8
20	自動車整備駐車場業	40.0	20.0	50.0	22.9	20.0	0.0
21	その他の修理業	37.7	69.2	100.0	5.4	3.8	0.0
22	その他の事業サービス業	45.1	64.0	45.5	9.7	42.0	36.4
23	専門サービス業 (他に分類されないもの)	63.9	59.1	35.0	41.8	31.4	10.0
24	その他のサービス業	61.7	42.7	50.0	25.8	20.4	22.4
	計	29.3	18.4	14.6	8.6	5.0	3.3



表1-26 45歳以上の占める割合が30%以上の産業

〔現状〕

常用	(男)	常用	(女)	臨時	(男)	臨時	(女)
旅館・その他の宿泊所	68.5	旅館その他の宿泊所	98.6	自動車自転車販売店	100.0	旅館その他の宿泊所	78.3
その他のサービス業	64.0	その他のサービス業	79.4	鉄道業	100.0	電気ガス水道熱供給業	64.7
不動産業	48.1	道路貨物運送業	53.4	運輸に附帯するサービス業	100.0	専門サービス業	63.9
その他の事業サービス業	45.0	洗濯理容浴場業	52.4	その他の修理業	97.9	その他のサービス業	61.7
専門サービス業	44.7	その他の事業サービス業	48.7	その他のサービス業	86.9	その他の事業サービス業	45.1
電気ガス水道熱供給業	41.0	電気ガス水道熱供給業	46.3	その他の事業サービス業	59.4	自動車整備駐車場業	40.0
娯楽業	40.6	飲食店	42.9	専門サービス業	59.3	娯楽業	39.3
道路旅客運送業	40.4	娯楽業	33.1	卸売業	52.2	その他の修理業	37.7
運輸に附帯するサービス業	40.0			家具建具什器小売業	50.0	鉄道業	33.3
水運業	35.0			旅館その他の宿泊所	50.0	水運業	33.3
道路貨物運送業	34.2			自動車整備及び駐車場業	50.0	卸売業	32.9
洗濯・理容・浴場業	33.7			娯楽業	47.6	道路貨物運送業	30.0
				洗濯理容浴場業	37.5		

〔過去3年間の採用者〕

常雇	(男)	常用	(女)	臨時	(男)	臨時	(女)
その他のサービス業	66.8	旅館その他の宿泊所	63.9	鉄道業	100.0	その他の修理業	69.2
その他の事業サービス業	58.0	その他のサービス業	59.4	その他の修理業	100.0	その他の事業サービス業	64.0
専門サービス業	48.2	その他の事業サービス業	30.7	家具建具什器小売業	66.7	専門サービス業	59.1
不動産業	43.8			道路旅客運送業	57.1	道路旅客運送業	53.1
旅館その他の宿泊所	42.2			不動産業	43.8	その他のサービス業	42.7
洗濯理容浴場業	40.0			運輸に附帯するサービス業	40.9	倉庫業	40.0
道路旅客運送業	33.0			その他の事業サービス業	40.7	家具建具什器小売業	33.3
				洗濯理容浴場業	40.0	水運業	33.9
				専門サービス業	34.5		
				電気ガス水道熱供給業	33.3		
				その他のサービス業	32.9		

〔将来新規採用予定〕

常用	(男)	常用	(女)	臨時	(男)	臨時	(女)
その他のサービス業	61.8	その他のサービス業	63.8	洗濯理容浴場業	40.0	道路旅客運送業	100.0
道路旅客運送業	55.6	旅館その他の宿泊所	61.3	その他のサービス業	39.9	その他の修理業	100.0
電気ガス水道熱供給業	53.3	その他の事業サービス業	41.7	運輸に附帯するサービス業	33.3	その他のサービス業	50.0
鉄道業	45.9	娯楽業	33.3	鉄道業	33.3	自動車整備駐車場業	50.0
その他の事業サービス業	44.2			繊維衣服身の回り品小売業	33.3	その他の事業サービス業	45.5
不動産業	43.9			専門サービス業	30.0	道路貨物運送業	40.0
娯楽業	40.0					専門サービス業	35.0
						旅館その他の宿泊所	33.3
						卸売業	31.6

表1 - 27 55歳以上の占める割合が15%以上の産業

〔現状〕

常用	(男)	常用	(女)	臨時	(男)	臨時	(女)
その他のサービス業	45.6	旅館その他の宿泊所	51.4	自動車自転車販売店	100.0	専門サービス業	41.8
旅館その他の宿泊所	41.6	その他のサービス業	48.6	鉄道業	100.0	鉄道業	33.3
専門サービス業	29.7	その多の事業サービス業	19.2	その他の修理業	97.9	旅館その他の宿泊所	27.7
不動産業	29.2	電気ガス水道熱供給業	17.1	運輸に附帯するサービス業	80.0	その他のサービス業	25.8
その他の事業サービス業	19.9	飲食店	15.1	その他のサービス業	54.5	電気ガス水道熱供給業	23.5
電気ガス水道熱供給業	18.7			専門サービス業	46.3		
				旅館その他の宿泊所	42.9		
				自動車整備駐車場業	42.9		
				卸売業	41.8		
				洗濯理容浴場業	37.5		
				その他の事業サービス業	31.3		
				娯楽業	28.6		
				電気ガス水道熱供給業	22.9		
				道路貨物重送業	18.4		

〔過去3年間の採用者〕

常用	(男)	常用	(女)	臨時	(男)	臨時	(女)
その他のサービス業	47.1	旅館その他の宿泊所	32.8	鉄道業	100.0	その他の事業サービス業	42.0
不動産業	39.4	その他のサービス業	32.1	その他の修理業	100.0	倉庫業	40.0
その他の事業サービス業	34.7	その他の事業サービス業	16.8	道路旅客運送業	42.9	専門サービス業	31.4
専門サービス業	28.9		13.5	洗濯理容浴場業	40.0	その他のサービス業	20.4
水運業	23.9			電気ガス水道熱供給業	33.3	自動車整備駐車場業	20.0
電気ガス水道熱供給業	20.0			その他の事業サービス業	33.3		
旅館その他の宿泊所	20.0			専門サービス業	31.9		
洗濯理容浴場業	20.0			運輸に附帯するサービス業	27.3		
				不動産業	25.0		
				その他のサービス業	21.6		

〔将来新規採用予定〕

常用	(男)	常用	(女)	臨時	(男)	臨時	(女)
不動産業	43.9	その他のサービス業	37.2	洗濯理容浴場業	40.0	その他の事業サービス業	36.4
その他のサービス業	42.9	その他の事業サービス業	27.1	鉄道業	33.3	その他のサービス業	22.4
電気ガス水道熱供給業	20.7			その他のサービス業	22.5		
旅館その他の宿泊所	17.4			専門サービス業	16.7		
その他の事業サービス業	15.4			運輸に附帯するサービス業	16.6		

## 1 現在の中高齢者就業構造

45 歳以上の中高齢者比率は常用従業員の場合、男が 29.5%、女が 29.1%である。臨時従業員は男子が 32.3%、女子が 29.3%となっている。男女ともに臨時の方が常用より若干その比率は高くなっている。

55 歳以上の比率になると、常用の場合は男子が 11.5%、女子が 11.6%であり、臨時の場合は男子が 24.8%、女が 8.6%である。男の場合、臨時従業員に占める 55 歳以上の者の比率は、常用従業員に占めるそれより 2 倍以上の高率となっているが女子の場合は若干下がっている。また常用においては男女ほぼ同率なのに対し、臨時になると女子は男子の 3 分の 1 強にしか達していない。

産業中分類別みた 45 歳以上及び 55 歳以上の中高齢者比率は、表 1 - 28、表 1 - 29 のとおりである。「調査」における中高齢者構造とマクロデータのそれを比較してみると、時期の相違、分類方法の違い等があり若干の無理があるが、表 1 - 30 のとおりとなる。

表 1 - 28 現在の従業員数に占める 45 歳以上の比率

	常用(男)	常用(女)	臨時(男)	臨時(女)
卸 売 業	17.5%	14.2%	52.2%	32.9%
各 種 商 品 小 売 業	23.2	21.0	21.9	22.1
織物衣服身の回り品小売業	16.1	12.1	0.0	12.0
飲 食 料 品 小 売 業	22.4	29.5	14.7	18.4
飲 食 店	20.3	42.9	15.3	15.2
自 動 車 自 転 車 販 売 店	10.2	7.3	100.0	25.0
家具建具什器小売業	20.2	24.4	50.0	28.6
そ の 他 の 小 売 業	21.0	21.0	13.6	13.6
不 動 産 業	48.1	9.8	15.9	12.1
鉄 道 業	28.6	17.4	100.0	33.3
道 路 旅 客 運 送 業	40.4	26.7	0.0	23.8
道 路 貨 物 運 送 業	34.2	53.4	28.9	30.0
水 運 業	35.0	12.9	0.0	33.3
倉 庫 業	26.2	19.8	0.0	
運輸に附帯するサービス業	40.0	27.8	100.0	28.6
電気ガス水道熱供給業	41.0	46.3	22.9	64.7
旅館その他の宿泊所	68.5	98.6	50.0	78.3
洗濯理容浴場業	33.7	52.4	37.5	28.5
娯楽業(映画業を除く)	40.6	33.1	47.6	39.3
自動車整備及び駐車場業	25.0	26.8	50.0	40.0
そ の 他 の 修 理 業	19.5	10.2	97.9	37.7
その他の事業サービス業	45.0	48.7	59.4	45.1
専 門 サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	44.7	25.6	59.3	63.9
その他のサービス業	64.0	79.4	86.9	61.7
第 3 次 産 業 合 計	29.5	29.1	32.3	29.3

表1 - 29 現在の従業員数に占める55歳以上の比率

	常用(男)	常用(女)	臨時(男)	臨時(女)
卸売業	7.0%	3.4%	41.8%	10.4%
各種商品小売業	11.7	5.9	3.2	2.3
織物衣服身の回り品小売業	8.9	2.7	0.0	3.2
飲食料品小売業	13.5	7.8	11.0	2.7
飲食店	8.7	15.1	8.0	7.9
自動車自転車販売店	2.7	2.7	100.0	6.3
家具建具什器小売業	11.7	3.8	25.0	14.3
その他の小売業	8.1	6.9	7.6	3.7
不動産業	29.2	3.1	9.5	6.1
鉄道業	5.1	7.0	100.0	33.3
道路旅客運送業	7.9	8.4		4.8
道路貨物運送業	13.3	12.6	18.4	5.7
水運業	10.3	4.5	0.0	0.0
倉庫業	9.6	7.8	0.0	
運輸に附帯するサービス業	9.0	6.3	80.0	0.0
電気ガス水道熱供給業	18.7	17.1	22.9	23.5
旅館その他の宿泊所	41.6	51.4	42.9	27.0
洗濯理容浴場業	14.5	2.7	37.5	2.0
娯楽業(映画業を除く)	20.0	10.6	28.6	14.3
自動車整備及び駐車場業	9.0	14.3	42.9	22.9
その他の修理業	7.4	3.4	97.9	5.4
その他の事業サービス業	19.9	19.2	31.3	9.7
専門サービス業 (他に分類されないもの)	29.7	9.6	46.3	41.8
その他のサービス業	45.6	48.6	54.5	25.8
第3次産業合計	11.5	11.6	24.8	8.6

また、国レベルの調査である「第3次産業雇用実態調査報告」(55.11.労働大臣官房統計情報部)と比較できるところを比較したのが表1 - 31である。

さて、「調査」についてみると、45歳以上では、常用、臨時、男女に関係なく相対的に中高年齢者比率の高い産業として、旅館・その他の宿泊所、その他の事業サービス業、その他のサービス業があげられる。常用従業員についてみると、電気・ガス・水道・熱供給業、娯楽業、道路貨物運送業、洗濯・理容・浴場業等で男女とも高率を示している。そして、不動産業、水運業、専門サービス業等は、男子が高く、飲食店は女子が高くなっている。臨時従業員についてみると、卸売業、自動車整備及び駐車場業、専門サービス業等が男・女とも比率が高い。男子だけ高いものとして、自動車・自転車販売店、鉄道業、運輸に附帯す

表1-30 本調査と国勢調査との対照

	45歳以上				55歳以上			
	男		女		男		女	
	国勢調査	「調査」	国勢調査	「調査」	国勢調査	「調査」	調査	「調査」
卸 売 業	22.8	18.2	19.5	19.0	10.4	7.8	15.1	5.0
各 種 商 品 小 売 業	(百貨店) 11.8	22.8	10.6	21.4	4.9	9.3	1.9	4.6
織物衣服身の回り品小売業	32.7	15.8	20.9	12.1	29.3	8.8	12.9	2.8
飲 食 料 品 小 売 業	30.9	21.8	36.5	21.4	18.2	13.3	17.3	4.0
飲 食 店	17.8	19.2	30.8	25.0	8.4	8.6	11.9	10.4
家具建具什器小売業	26.6	21.1	44.0	25.3	14.2	12.1	25.0	6.1
自動車自転車販売店	23.6	10.2	29.0	7.7	12.3	2.7	11.4	2.7
その他の小売業		20.6		18.9		8.1		6.0
不 動 産 業	51.3	44.6	50.6	10.3	32.5	27.0	28.0	3.8
鉄 道 業	航空運 輸業を 含む 28.2	28.6	24.2	17.7	8.0	5.2	7.8	7.5
道 路 旅 客 運 送 業		40.1		26.0		7.8		7.5
道 路 貨 物 運 送 業		34.0		43.9		13.5		9.8
水 運 業		34.8		13.1		10.3		4.5
倉 庫 業		23.1		19.8		8.5		7.8
運輸に附帯するサービス業		40.2		27.8		9.2		6.0
電 気 ガ ス 水 道 熱 供 給 業		37.3		37.3		19.8		51.7
旅 館 そ の 他 の 宿 泊 所	個人サー ビス業全 体 32.4	67.2	38.4	91.3	19.3	41.7	18.6	42.9
洗 濯 理 容 浴 場 業		34.1		40.3		16.5		2.3
娯 楽 業	32.2	41.5	41.9	34.1	16.0	21.0	16.0	11.2
自動車整備駐車場業	機械修理 業を含む 23.9	25.8	28.1	31.9	12.9	10.1	10.8	17.6
その他の修理業		23.4		21.8		11.9		4.2
	事業サー ビス業全 体 33.9	45.3	30.2	47.1	19.3	20.2	14.2	14.9
専 門 サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)		45.3		26.9		39.7		26.4
その他のサービス業	33.6	65.4	74.7		42.6	42.5		

(注：国勢調査は昭和50年)

るサービス業、その他の修理業があげられる。また女だけが低いものとして、水運業、電気・ガス・水道熱供給業がある。男子の場合、その比率は0%から100%までわたっており、産業間にかなりのバラツキがみられる。

55歳以上をみると、ここでも旅館・その他の宿泊所、その他のサービス業が常用・臨時・男・女の別なく高い率を示している。男子の場合、臨時従業員のなかに55歳以上の者が占める割合が高い産業は常用に比較し、かなり広範囲にわたっている。自動車自転車販売店、鉄道業においては臨時従業員のすべてが、またその他の修理業においては、ほとんどすべてが55歳以上というのが特徴的である。

常用、臨時、男・女に関係なく中高年齢者が比較的多く就業している産業は第3次産業のなかでも・サー

ビス業、運輸業が中心で、反対に少ないのは卸・小売業関連であるといえよう。

表1-31 本調査と国調査(第三次産業調査)との対照

	男				女			
	45歳以上		55歳以上		45歳以上		55歳以上	
	国調査	県調査	国調査	県調査	国調査	県調査	国調査	県調査
各種商品小売業	18.2	23.2	9.6	11.7	16.3	21.0	3.7	5.9
飲食品小売業		22.4		13.5		29.5		7.8
婦人子供服小売業	15.8	(織物衣服身の回り品) 小売業 16.1	8.3	8.9	10.9	12.1	2.7	2.7
食堂レストラン	14.2	(飲食店) 20.3	6.2	8.7	32.5	42.9	9.8	8.7
喫茶店	4.1		1.7		8.1		2.3	
自動車小売業	8.4	(自動車自転車販売店) 10.2	2.2	2.7	5.9	7.3	1.9	2.7
特定貨物 自動車運送業	24.5	(道路貨物自動車運送業) 34.2	5.7	13.3	30.6	53.4	7.7	12.6
旅館	32.3	(旅館・その他の宿泊所) 68.5	16.8	41.6	55.0	98.6	21.1	51.4
洗濯業	24.1	(洗濯・理容・浴場業) 33.7	11.7	14.5	33.8	52.4	9.3	2.7
自動車整備業	12.9	25.0	4.5	9.0	24.9	26.8	8.9	14.3
駐車場業	75.9		58.7		47.0		23.3	
建物サービス・その 他の事業サービス業	54.4	(その他の事業サービス業) 45.0	31.7	19.9	64.9	48.7	35.2	19.2
調査産業計	22.1	29.5	10.4	11.5	25.6	29.1	8.9	11.6

表1 - 32 過去3年間の採用者に占める45歳以上の比率

	常用(男)	常用(女)	臨時(男)	臨時(女)
卸 売 業	8.7 %	3.2 %	14.1 %	19.6 %
各 種 商 品 小 売 業	9.8	5.8	5.1	8.6
織物衣服身の回り品小売業	14.3	6.8	0.0	11.8
飲 食 料 品 小 売 業	12.3	5.1	9.4	17.0
飲 食 店	8.5	22.8	1.6	10.4
自 動 車 自 転 車 販 売 店	1.6	2.4	0.0	2.0
家 具 建 具 什 器 小 売 業	8.7	23.5	66.7	33.3
そ の 他 の 小 売 業	9.2	5.3	4.4	2.9
不 動 産 業	43.8	0.0	43.8	0.0
鉄 道 業	17.5	4.9	100.0	0.0
道 路 旅 客 運 送 業	33.0	10.7	57.1	53.1
道 路 貨 物 運 送 業	14.9	13.9	3.4	10.2
水 運 業	28.2	1.4	0.0	33.3
倉 庫 業	14.5	0.9	0.0	40.0
運輸に附帯するサービス業	28.5	9.6	40.9	6.9
電 気 ガ ス 水 道 熱 供 給 業	20.0	22.2	33.3	18.2
旅 館 そ の 他 の 宿 泊 所	42.2	63.9	4.3	28.2
洗 濯 理 容 浴 場 業	40.0	20.0	40.0	9.1
娯 楽 業 ( 映 画 業 を 除 く )	17.1	16.4	3.8	5.0
自 動 車 整 備 及 び 駐 車 場 業	1.3	16.2		20.0
そ の 他 の 修 理 業	12.8	1.1	100.0	69.2
その他の事業サービス業	58.0	30.7	40.7	64.0
専 門 サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	48.2	23.8	34.5	59.1
そ の 他 の サ ー ビ ス 業	66.8	59.4	32.2	42.7
第 3 次 産 業 合 計	22.1	13.9	11.9	18.4

表1 - 33 過去3年間の採用者に占める55歳以上の比率

	常用(男)	常用(女)	臨時(男)	臨時(女)
卸 売 業	5.9 %	0.7 %	10.6 %	1.6 %
各 種 商 品 小 売 業	6.3	0.6	2.0	0.1
織物衣服身の回り品小売業	6.5	0.6	0.0	0.0
飲 食 料 品 小 売 業	7.4	0.6	5.0	2.8
飲 食 店	3.3	4.7	1.1	2.5
自 動 車 自 転 車 販 売 店	1.6	0.4	0.0	2.0
家 具 建 具 什 器 小 売 業	2.2	0.0	0.0	0.0
そ の 他 の 小 売 業	5.0	0.9	1.3	0.5
不 動 産 業	39.4	0.0	25.0	0.0
鉄 道 業	6.1	0.0	100.0	0.0
道 路 旅 客 運 送 業	10.8	1.2	42.9	6.3
道 路 貨 物 運 送 業	11.0	0.0	1.7	0.0
水 運 業	23.9	0.0	0.0	0.0
倉 庫 業	9.8	0.9	0.0	40.0
運輸に附帯するサービス業	12.8	0.0	27.3	0.0
電 気 ガ ス 水 道 熱 供 給 業	20.0	0.0	33.3	0.0
旅 館 そ の 他 の 宿 泊 所	20.0	32.8	4.3	6.4
洗 濯 理 容 浴 場 業	20.0	0.0	40.0	0.0
娯 楽 業 ( 映 画 業 を 除 く )	7.1	5.4	1.3	1.3
自 動 車 整 備 及 び 駐 車 場 業	1.3	6.5		20.0
そ の 他 の 修 理 業	6.8	0.0	100.0	3.8
その他の事業サービス業	34.7	16.8	33.3	42.0
専 門 サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	28.9	13.5	31.9	31.4
そ の 他 の サ ー ビ ス 業	47.1	32.1	21.6	20.4
第 3 次 産 業 合 計	13.2	5.7	8.0	5.0



## 2 過去3年間における中高年齢者の採用状況

過去3年間の新規採用者全体に対する45歳以上の採用者の比率は、常用従業者の場合、男子が22.1%女子が13.9%であった。また、臨時従業者の場合は、男子が11.9%、女子が18.4%であった。男子の場合、常用は臨時の2倍近い比率を示しているのに対し、女の場合は逆に臨時の方が高くなっている。

55歳以上になると、常用従業者の場合は男子が13.2%、女子が5.7%であり、臨時従業者の場合は男子が8.0%、女子が5.0%であった。常用(男)の13.2%という比率は3年間に採用された者のうち、約8人に1人が55歳以上だったということであり、これはかなり高い比率であると考えられる。

産業中分類別にみた45歳以上の比率は表1-32のとおりである。その他の事業サービス業、専門サービス業、その他のサービス業が常用、臨時、男・女の別なく相対的に高い比率を示している。常用従業員についてみると、旅館、その他の宿泊所が男女とも高い比率を示している。男子だけが高い産業として、不動産業、道路旅客運送業、水運業、運輸に附帯するサービス業等運輸業関係に多い。また、女子だけが高い産業としては、家具、建具、什器小売業、飲食店があげられる。臨時従業員についてみると、家具、建具、什器小売業、道路旅客運送業、その他の修理業が男・女とも高い。男子だけでは、不動産業、鉄道業、運輸に附帯するサービス業が、女子だけでは、倉庫業、水運業が高い比率を示している。

55歳以上の比率を産業中分類別にみると、表1-33のとおりである。その他の事業サービス業、専門サービス業、その他のサービス業が45歳以上と同様、常用、臨時、男・女の別なく高い比率を示している。常用従業員の場合、旅館、その他の宿泊所が男・女ともに、不動産業、水運業が男子の場合高率である。女子の場合、一部の産業を除き、ほとんどの産業において0人もしくは、低い率を示している。臨時従業員の場合、男子においては鉄道業、その他の修理業において採用された者全員が55歳以上である。女子の場合は常用と同様、ほとんどの産業において、低率を示している。

過去3年間の採用者に占める45歳以上の中高年齢者比率が現在の中高年齢者より高い産業、つまり最近中高年齢者を多く採用したと考えられる産業は、表1-34のとおりである。常用女子の場合、上回った産業はなかった。55歳以上になると、表1-34のとおりである。45歳以上、55歳以上とも、多くの産業において現在の中高年齢者比率を下回っている。

次に「第3次産業雇用実態調査報告」と45歳以上について、比較できるものを比較したのが表1-35である。また、労働省が、昭和55年5月に実施した(12月に発表)「高齢者就業等実態調査」に55歳以上の常用労働者に占める過去1年間に採用された者の割合が集計されており、それと「調査」と比較したものが表1-36である。卸売業、小売業と「運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業」は、国レベルの方が若干高く、「不動産業、金融・保険業」は若干低いけれどもその差がないのに対し、サービス業はかなり本県の方が高くなっている。

表1 - 34 過去3年間の採用者に占める中高年齢者比率が現在の中高年齢者比率より高い産業

	45歳以上	55歳以上
常用(男)	その他の事業サービス業 専門サービス業 その他のサービス業	不動産業、水運業 電気・ガス・水道・熱供給業 洗濯・理容・浴場業 その他の事業サービス業 その他のサービス業
常用(女)	なし	専門サービス業
臨時(男)	家具・建具・什器小売業 電気・ガス・水道・熱供給業 その他の修理業	不動産業、道路旅客運送業 電気・ガス・水道・熱供給業 洗濯・理容・浴場業 その他の修理業 その他の事業サービス業
臨時(女)	家具・建具・什器小売業 道路・旅客・運送業 倉庫業 その他の修理業 その他の事業サービス業	飲食品小売業 道路・旅客運送業 倉庫業 その他の事業サービス業

表1 - 35 最近の採用者に占める45歳以上の者の比率 常用(男+女)

	国、調査	県、調査
各種商品小売業	%	8.2 %
飲食品小売業	8.9	9.6
婦人・子供服小売業	5.4	(織物衣服身の回り品小売業) 8.3
食堂・レストラン	13.7	(飲食店)
喫茶店	1.8	12.5
自動車小売業	2.6	(自動車・自転車販売店) 1.8
特定貨物自動車運送業	18.3	(道路貨物運送業) 14.8
旅館	28.6	(旅館・その他の宿泊所) 51.0
洗濯業	18.2	(洗濯・理容・浴場業) 33.3
自動車整備業	6.2	3.9
駐車場業	61.3	
建物サービス・その他の事業サービス業	45.5	(事業サービス業) 46.0
計	13.9	19.3

表1-36 本調査と国調査（高齢就業者調査）との対照

	労働省 調査	本調査		
		計	常用（男）	常用（女）
卸売業 小売業	% 7.3	% 6.2	% 6.7	% 3.2
不動産業 金融保険業 } }	6.5	6.9	11.5	0.0
運輸・通信業 電気・ガス・水道・熱供給業 } }	7.6	6.4	6.8	0.7
サービス業	10.2	16.5	17.2	14.2

### 3 中高年齢者の新規採用予定

今後1年間の採用予定者に対する45歳以上の中高年齢者の比率は、常用従業員の場合、男子が19.3%、女子が14.2%であった。また、臨時従業員の場合は男子が16.4%、女子が14.6%であった。常用、臨時とも、男子の方が女子よりも高い比率を示している。これを過去3年間の比率と比較してみると、常用（女）と臨時（男）において過去3年間における採用者全体に対する45歳以上の者の比率より高くなっており、中高年齢者の占める比重は増大する傾向にある。

55歳以上についてみると、常用従業員の場合は男子が8.6%、女子が5.7%であり、臨時従業員の場合は、男子が7.2%、女子が3.3%となっている。これを過去3年間の比率と比較してみると、常用（女）が同率であるほかは、下回っている。

産業中分類別にみた45歳以上の比率は表1-37のとおりである。その他のサービス業が常用、臨時、男・女に関係なく相対的に高い比率を示している。常用従業員についてみると、男・女とも高いものとしては、その他の事業サービス業、娯楽業があげられる。また、道路旅客運送業、電気・ガス・水道・熱供給業、鉄道業、不動産業が男子において高く、旅館・その他の宿泊所が女子で高い比率を示している。臨時従業員についてみると、男・女とも高率のものとして、専門サービス業、男子だけ高いものとして、運輸に附帯するサービス業、洗濯・理容・浴場業があげられる。また、女子の場合、道路旅客運送業、その他の修理業において、採用予定者の全員が45歳以上である。また、卸売業、旅館・その他の宿泊所等で比率が高くなっている。

55歳以上の場合、表1-38においても、その他のサービス業、その他の事業サービス業において、常用、臨時、男・女に関係なく、相対的に高い比率を示している。常用についてみると、男子だけ高い産業として、不動産業、電気・ガス・水道・熱供給業、旅館・その他の宿泊所があげられる。女子の場合は、ほとんど大部分の産業において55歳以上の採用予定が0人である。臨時従業員についてみると、ここでも女子の場合、45歳以上ではかなり広範囲にわたって採用の予定があるが、55歳以上になるとごく一部の産業を除き採用予定0人であり、55歳以上の女性の就業がむずかしいことがわかる。

次に、過去3年間の採用者に占める中高年齢者比率より、将来採用予定者に占める中高年齢者比率

表1 - 37 採用予定者に占める45歳以上の比率

	常用(男)	常用(女)	臨時(男)	臨時(女)
卸 売 業	6.0 %	3.4 %	12.1 %	31.6 %
各 種 商 品 小 売 業	6.4	2.5	11.6	6.8
織物衣服身の回り品小売業	7.7	4.7	33.3	19.8
飲 食 料 品 小 売 業	13.3	3.7	2.9	2.8
飲 食 店	9.3	20.4	8.6	17.7
自 動 車 自 転 車 販 売 店	2.8	0.0	0.0	0.0
家 具 建 具 什 器 小 売 業	7.4	0.0		0.0
そ の 他 の 小 売 業	3.9	0.0	8.1	4.0
不 動 産 業	43.9	0.0	25.0	0.0
鉄 道 業	45.9	8.3	33.3	
道 路 旅 客 運 送 業	55.6	0.0		100.0
道 路 貨 物 運 送 業	16.3	9.1	22.7	40.0
水 運 業	3.8	0.0	0.0	
倉 庫 業	0.0	0.0		0.0
運輸に附帯するサービス業	9.4	0.0	33.3	0.0
電 気 ガ ス 水 道 熱 供 給 業	53.3	0.0	0.0	0.0
旅 館 そ の 他 の 宿 泊 所	17.4	61.3	0.0	33.3
洗 濯 ・ 理 容 ・ 浴 場 業	20.0	0.0	40.0	15.2
娯 楽 業 ( 映 画 業 を 除 く )	40.0	33.3	3.6	12.2
自 動 車 整 備 及 び 駐 車 場 業				50.0
そ の 他 の 修 理 業	10.0	0.0		100.0
その他の事業サービス業	44.2	41.7	16.7	45.5
専 門 サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	10.6	16.7	30.0	35.0
そ の 他 の サ ー ビ ス 業	61.8	63.8	39.9	50.0
第 3 次 産 業 ・ 合 計	19.3	19.3	16.4	14.6

が急上昇、急降下つまり中高年齢者比率が上昇傾向、下降傾向にある産業をみると、表1 - 39 のとおりである。

さらに、将来採用予定者に対する中高年齢者比率が高い産業における採用理由及び採用職種をさぐってみたのが、表1 - 40 である。常用従業員においては、理由として「退職者の補充」「中高年齢者に向

表1 - 38 採用予定者に占める55歳以上の比率

	常用(男)	常用(女)	臨時(男)	臨時(女)
卸 売 業	3.9 %	0.0 %	6.1 %	2.6 %
各 種 商 品 小 売 業	1.9	1.3	3.1	1.6
織物衣服身の回り品小売業	3.8	0.0	0.0	0.0
飲 食 料 品 小 売 業	7.1	0.0	2.9	0.0
飲 食 店	1.9	0.0	1.6	1.1
自 動 車 自 転 車 販 売 店	2.7	0.0	0.0	0.0
家 具 建 具 什 器 小 売 業	0.2	0.0		0.0
そ の 他 の 小 売 業	1.1	0.0	1.4	0.0
不 動 産 業	43.9	0.0	12.5	0.0
鉄 道 業	1.8	0.0	33.3	
道 路 旅 客 運 送 業	6.5	0.0		0.0
道 路 貨 物 運 送 業	8.8	0.0	0.0	0.0
水 運 業	0.0	0.0	0.0	
倉 庫 業	0.0	0.0		0.0
運輸に附帯するサービス業	3.8	0.0	16.6	0.0
電 気 ガ ス 水 道 熱 供 給 業	20.0	0.0	0.0	0.0
旅 館 そ の 他 の 宿 泊 所	17.4	0.0	0.0	0.0
洗 濯 ・ 理 容 ・ 浴 場 業	0.0	0.0	40.0	0.0
娯 楽 業 ( 映 画 業 を 除 く )	10.0	0.0	1.8	9.8
自 動 車 整 備 及 び 駐 車 場 業				0.0
そ の 他 の 修 理 業	4.0	0.0		0.0
その他の事業サービス業	15.4	27.1	12.5	36.4
専 門 サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	3.5	3.7	16.7	10.0
そ の 他 の サ ー ビ ス 業	42.9	37.2	22.5	22.4
第 3 次 産 業 ・ 合 計	8.6	5.7	7.2	3.3

いた職種である」が28.3%、26.3%と高く、職種については、単純作業者、サービス職が多くなっている。臨時従業員においても「退職者の補充」がトップであり、以下「人手不足解消」「事業拡大」と続いており、その職種も単純作業者、サービス職が多くなっている。

表1 - 39 中高年齢者が著しく上昇、下降している産業

	常用(男)	常用(女)	臨時(男)	臨時(女)
新規採用計画における中高年齢者比率が過去3年に比較して10%以上上昇している産業	鉄道業 道路旅客運送業 電気ガス水道熱供給業 娯楽業(映画業を除く)	娯楽業(映画業を除く) その他の 事業サービス業	道路、貨物運送業 織物、衣服 身の回り品小売業	卸売業 道路旅客運送業 道路貨物運送業 自動車整備 及び駐車場業 その他の修理業
同、 10%以上下降している産業	水運業 倉庫業 運輸に付帯するサービス業 旅館その他の宿泊所 洗濯・理容・浴場業 その他の事業サービス業 専門サービス業	家具建具什器小売業 道路旅客運送業 電気・ガス 水道・熱供給業 洗濯・理容・浴場業	不動産業 鉄道業 その他の 事業サービス業	飲食品小売業 家具建具什器小売業 倉庫業 電気ガス水道熱供給業 その他の事業サービス業 専門サービス業

表1 - 40 新規採用予定における中高年(45歳以上)の割合の高い産業における採用理由・職種(常用)

	理 由							職 種											
	人手不足解消	事業拡大	退職者の補充	補充できない	若年従業員を	いた中高年齢者に向	者の方が能力がある	若年者より中高年齢	そ	他の	専門技術職	管	事	販	運輸・通信従事職	単	保	サ	
不 動 産 業			1								1	1					2	1	
鉄 道 業						1								1					
道路・旅客・運送業	3		8	2	3	1							1	8	1				
電気ガス水道熱供給業	3		2		4	1				1			1		1			2	
旅館その他の宿泊所			4	1	2	1				1		1			2			6	
娯 楽 業	1		2		3										2			1	
その他の事業サービス業		3	3	1	3	1									2	2		3	
その他のサービス業	2	2	4		2	3	1	2	1	1					3	5		6	
第3次産業・合計	28	23	52	15	49	12	5	16	10	22	19	22	35	18	26				

(臨時)

	理 由								職 種										
	人 手 不 足 解 消	事 業 拡 大	退 職 者 の 補 充	採 用 年 次 者 の 充 て を い り	若 年 従 業 者 の 充 て を い り	コ ン ス ト 採 用 が 安 い り	常 勤 採 用 が 安 い り	人 手 不 足 は 一 時 的 現 象	分 採 用 で き な い	常 勤 従 業 員 を 充 て な い	そ の 他	専 門 技 術 職	管 理 職	事 務 職	販 売 職	運 輸 ・ 通 信 職	単 純 作 業 者	保 安 職	サ ー ビ ス 職
不 動 産 業	1		1							1						1			
鉄 道 業																			
道 路 旅 客 運 送 業			1	1										1					
自 動 車 整 備 駐 車 場 業			1				1									1			
そ の 他 の 修 理 業			1				1									2			
そ の 他 の 事 業 サ ー ビ ス 業		2	3	1	1	1	1		1							1	1	4	
専 門 サ ー ビ ス 業	1	2	2		2												2	2	
そ の 他 の サ ー ビ ス 業	1	2	3				1	2	2		1					2	1	5	
第 3 次 産 業 ・ 合 計	19	16	30	10	13	12	7	7			1	1	4	19	4	33	5	23	

## 第5節 企業における定年制を中心とした中高年齢者雇用管理の現状

本節では、本県における企業の定年制、定年延長、再雇用制度等について、神奈川県労政課が昭和55年7月に実施した「神奈川県の定年制事情」によってその状況を見ることとする。

### 1 定年制の現状

定年制のある事業所は、1,371事業所中1,255で、91.5%の割合であった。企業規模別にみると大企業が98.6%、中小企業が83.7%、従業員規模別にみると100人以上の規模が95%以上、30~99人規模が79.5%となっており規模が大きくなるに従って定年制を定めている割合が高くなっている。定年制の形態をみると、一律定年制が65.7%、男女別定年制が26.9%、職種別定年制が2.2%、選択定年制が3.2%となっている。合理的理由のない男女別定年制は無効であるとする高裁、最高裁の判例があるにもかかわらず、男女別定年制が1/4以上もあることは、婦人労働者にとって厳しい現状といえる。

次に定年年齢についてみると、一律定年制では、60歳を定年年齢とする事業所が37.0%と最も多く、次いで55歳の36.1%、57歳の13.1%となっている。男女別定年制の男子定年年齢についてみると、60歳を定年とする事業所の割合が49.4%と最も高く、次いで55歳の22.8%、57歳の12.1%となっており、女子の定年年齢についてみると、55歳を定年とする事業所の割合が31.4%と最も高く、次いで50歳の28.7%となっている。表1-41、42、43は、一律定年制をとる事業所と男女別定年制をとる事業所とを定年年齢別に加えたものである。定年制のある事業所のうち、一律定年制と男女別定年制を

とる事業所は、92.6%をしめるので、この表によって企業で何歳ぐらいまで勤めることができるかを  
 みるができる。まず、この表の男子についてみると、55歳を定年とする事業所は32.2%、56～59  
 歳が25.1%、60歳が40.6%、61歳以上が1.9%となっている。企業規模別にみると、55歳定年は、大企業  
 (32.1%)と中小企業(32.4%)は、ほぼ同じ割合である。56～59歳定年は大企業(30%)が中小企業(19.3%)  
 を10.7ポイント上まわっているのに対し、60歳定年は中小企業(45.5%)が大企業(36.5%)を9ポイント  
 上まわっている。つまり男子については50歳代後半が定年年齢となっている企業が、大企業で6割、中小企  
 業で5割もあるのが現状である。

表1-41 一律定年制と男女別定年制の年齢別  
 事業所数(大企業)

	一律 定年制	男女別定年制		計	
		男	女	男	女
		件 %	件 %	件 %	件 %
50歳以下	0 0.0	0 0.0	126 37.3	0 0.0	126 10.8
51～54歳	0 0.0	1 0.3	59 17.5	1 0.1	59 5.1
55歳	298 36.1	77 22.8	106 31.4	375 32.2	404 34.7
56歳	29 3.5	11 3.3	13 3.8	40 3.4	42 3.6
57歳	108 13.1	41 12.1	23 6.8	149 12.8	131 11.3
58歳	68 8.2	31 9.2	6 1.8	99 8.5	74 6.4
59歳	4 0.5	1 0.3	0 0.0	5 0.4	4 0.3
60歳	305 37.0	167 49.4	5 1.5	472 40.6	310 26.7
61歳以上	13 1.6	9 2.7	0 0.0	22 1.9	13 1.1
計	825 100	338 100	338 100	1,163 100	1,163 100

表1-42 一律定年制と男女別定年制の年齢別  
 事業所(大企業)

	一律 定年制	男女別定年制		計	
		男	女	男	女
		件 %	件 %	件 %	件 %
50歳以下	0 0.0	0 0.0	62 31.3	0 0.0	62 9.7
51～54歳	0 0.0	0 0.0	40 20.2	0 0.0	40 6.3
55歳	167 38.0	38 19.2	55 27.8	205 32.1	222 34.8
56歳	20 4.5	9 4.5	11 5.6	29 4.5	31 4.9
57歳	73 16.6	30 15.2	23 11.6	103 16.1	96 15.0
58歳	39 8.9	17 8.6	5 2.5	56 8.8	44 6.9
59歳	3 0.7	1 0.5	0 0.0	4 0.6	3 0.5
60歳	134 30.5	99 50.0	2 1.0	233 36.5	136 21.3
61歳以上	4 0.9	4 2.0	0 0.0	8 1.3	4 0.6
計	440 100	198 100	198 100	638 100	638 100

女子についてみると、55歳以下を定年とする事業所は50.6%、56～59歳が21.6%、60歳が26.7%、  
 61歳以上が1.1%となっている。企業規模別にみると、55歳以下を定年とする事業所は、大企業  
 (50.8%)と中小企業(50.5%)は、ほぼ同じ割合である。56～59歳定年は大企業(27.3%)が中小  
 企業(14.7%)を12.6ポイント上まわっているのに対し、60歳定年は中小企業(33.1%)が大企業  
 (21.3%)を11.8ポイント上まわっている。とにかく、大企業にしる中小企業にしる、55歳以下を定  
 年年齢とする事業所が5割もあるという現状は、中高年の婦人労働者が増加していくなか



表1-43 一律定年制と男女別定年制の年齢別  
事業所数(中小企業)

	一律 定年制	男女別定年制		計	
		男	女	男	女
50歳以下	0	0	64 45.7	0 0.0	64 12.2
51~54歳	0	1 0.7	19 13.6	1 0.2	19 3.6
55歳	131 34.0	39 27.9	51 36.4	170 32.4	182 34.7
56歳	9 2.3	2 1.4	2 1.4	11 2.1	11 2.1
57歳	35 9.1	11 7.9	0 0.0	46 8.8	35 6.7
58歳	29 7.5	14 10.0	1 0.7	43 8.2	30 5.7
59歳	1 0.3	0 0.0	0 0.0	1 0.2	1 0.2
60歳	171 44.4	68 48.6	3 2.1	239 45.5	174 33.1
61歳	9 2.3	5 3.6	0 0.0	14 2.7	9 1.7
計	385 100	140 100	140 100	525 100	525 100

件  
%

で非常に問題があるといえる。

また、61歳以上を定年年齢とする事業所が、男子についても女子についても1%台という少なさである。

## 2 定年後の雇用について

### (1) 定年到達後の雇用の方法

定年退職後労働者をどのように扱うかについて、前記の県労政課の調査によってみると、定年で一たん従業員を退職させ、あらためて雇用する「再雇用制度」をとる事業所53.9%、従業員を退職させずに一定期間勤務を延長させる「勤務延長制度」をとる事業所10.2%、「再雇用、勤務延長両制度」が7.5%、就職をあつせんする事業所が1.1%、となっている。又、上記のような特別な取扱いがない事業所が25.7%となっている。

再雇用または勤務延長制度適用の条件は、「会社が必要かつ適当と認めた者のみ」が80.3%、「希望する従業員全員」が19.5%である。

### (2) 再雇用、勤務延長制度

再雇用、勤務延長制度で、年齢・雇用期

間制限を設けている事業所の割合は67.6%、制限を設けていない事業所の割合は31.6%となっている。制限を設けている事業所の制限方法は、「年齢制限」が43.9%、「雇用期間制限」が15.0%となっている。年齢制限を設けている事業所についてみると、60歳まで雇用する事業所が53.5%と最も多く、次いで65歳以上までの29.5%、61~64歳までの5.7%となっている。雇用期間制度を設けている事業所についてみると、1年間雇用する事業所が47.9%と最も多く、次いで2年間の24.8%、3年間の13.2%となっている。趣務の内容がどうなるかについてみると、「定年時と同じ仕事」が80.6%、「定年時と異なる仕事」が19.0%となっている。再雇用、勤務延長者の基準内賃金についてみると、「定年時の80~90%」が38.0%と最も多く、次いで「定年時の70~79%」の22.9%、「定年時と処遇は変わらない」の19.6%となっている。

### (3) 定年後の雇用制度の問題点

定年は本来、職業生活から引退する年齢を意味することが望ましいが、定年到達が一旦退職しても働く意思、体力と労働力がある者は、再び同じ会社に雇用されることを望む場合が多い。しかし、その現状は、「希望する者全員」を雇用する例は19.5%にすぎず、雇用期間を「1年間」とする事業所

が 47.9%と最も多く、さらには年齢制限さえもある。賃金も定年時より 20~30%ダウンする例が多く、定年到達者の雇用は、労働条件もかなり低下しきわめて問題があるといえる。

### 3 定年延長の動向

#### (1) 定年延長の実施状況

定年延長の状況を、前記の県労政課の調査によってみると、定年延長を実施した事業所は昭和 50 年 8 月から昭和 55 年 7 月までの 5 年間に 24.1%となっており、定年延長を実施した時期は昭和 54 年の 26.8%が最も多く、次いで 55 年の 23.8%、53 年の 20.5%で 70%以上が過去 3 年間に実施している。定年延長の延長期間についてみると、2 年間延長が 34.1%と最も多く、次いで 3 年間延長の 21.9%、5 年間延長の 19.5%となっている。一律定年制において定年延長を実施した事業所の割合は 21.3% (176 事業所) となっており、これを年齢変化でみると、55 歳から 57 歳へ延長した事業所が 22.2%で最も多く、次いで 55 歳から 60 歳への延長が 21.6%、58 歳から 60 歳への延長が 10.2%となっている。

#### (2) 定年延長の実施予定

今後定年延長を実施するかどうかについてみると、定年延長を検討している事業所は 37.0%で、検討していない事業所が 62.7%となっている。定年延長を検討している事業所のうち定年延長の実施時期についてみると、3 年以内に実施する予定の事業所が 10.0%で、実施時期未定が 26.9%となっている。延長予定の定年年齢については、未定が 47.0%と最も多いが、次いで 60 歳の 39.7%、58 歳の 3.2%となっている。これを一律定年制を定めている事業所で、今後 3 年以内に定年年齢がどうなるかをみると、60 歳が 43.0%と最も多く、次いで 55 歳の 27.4%、57 歳の 8.0%となり、60 歳以上定年年齢の割合は 44.7%になるのに対し、55 歳以下の定年年齢の割合は 27.4%となり、60 歳以上定年が主流となることが予測されるとしている。

#### (3) 60 歳定年制以後について

本県における定年制は、昭和 55 年 7 月調査において一律定年制を定めている事業所で、60 歳を定年とする事業所が 55 歳を定年とする事業所を、わずか 0.9 ポイントではあるが上まわった。しかし、55 歳定年が依然として 36.1%もあるということはやはり問題であり、政府の「昭和 60 年までに 60 歳定年を一般化する」という政策は、相当の遅れが予想される。定年延長についても、60 歳以上定年が 44.7%となり主流となることが予測されるとしているが、44.7%のうち 60 歳定年制は 43.0%で、61 歳以上定年はわずかに 1.7%しかない。つまり、今後 3 年間に於いて、60 歳以上定年が主流となるのではなく、60 歳定年がふえるのである。しかも、その割合は依然として 5 割に届か届かないかのところである。61 歳以上定年は、現状でもわずか 1.6%しかなく、増加しそうな徴候もほとんどない。もちろん定年延長だけが高齢層の雇用維持のための有効な手段というわけではないが、60 歳定年制の実現は、高齢層の雇用維持安定を図るための第一歩である。本格的な高齢化社会へ急速に進んでいる本県においては、60 歳定年制の実現に続き、60 歳代前半層の雇用政策確立が緊急の課題と思われる。

# 第2章 神奈川県における中小零細企業の 中高年問題とその実態

## 中高年齢者の雇用に関する実態調査結果

### 第1節 調査の概要

#### 1. 調査の目的

私たち「研究チーム」は、今後確実に到来する高齢化社会への対応を研究する過程で、神奈川県における中高年齢者を中心とした雇用の問題が、行政はもとより関係各方面において今後極めて重要な課題となるであろうと確信することができた。

つまり、我が国の人口の高齢化は、国民の扶養負担の問題に重大な影響を及ぼすだけでなく、我が国の雇用慣行へかつてないほどの質的、量的な衝撃を与えることが予想できるからである。

とくに、神奈川県においては昭和48年秋の石油ショックを契機に、県内産業が大きく構造的変化をみせているだけに高齢者をめぐる今後の雇用環境は決して明るいものではない。

昨年1月に発表された労働省の「雇用管理調査」でも、昭和55年の段階で何らかの定年制を定めている企業の割合は82.2%で、そのうち男女別、職種別のいかんにかかわらず一律に定年を定めている企業が73.0%となっているのであるから、ほとんどの企業で「高齢者はお断り」の姿勢を示している。

そこで、このような高齢者をめぐる雇用の壁を打ち破り、本質的重要問題としての労働へチャレンジするため、労働の底辺的環境に位置し、しかも近年、雇用増加が大きい分野の中小零細企業を対象として、神奈川県における高齢就業者の実態を明らかにすることを目的として調査を実施した。

#### 2. 調査項目

- ・ 調査企業の属性  
所在地、創業年、経営者年齢、経営者学歴、経営者世代、組合の有無
- ・ 従業員に対する事項  
従業員構成、企業構成、従業員の平均年齢、従業員の平均勤続年数、従業員中の大卒者
- ・ 定年制に関する事項  
定年制度の実施状況、定年年齢、定年の延長、定年の延長時期、定年の延長年齢
- ・ 勤務延長、再雇用制度に関する事項  
勤務延長制度の実施状況、再雇用制度の実施状況、勤務延長・再雇用制度の採用理由、勤務延長・再雇用制度における労働条件
- ・ 定年制のない企業に関する事項  
定年制を定めていない企業における定年制採用予定状況、定年予定年齢、最長勤務年齢
- ・ 退職者等への措置状況に関する事項  
勤務延長・再雇用等の増減状況、過去2年間における50歳以上の退職者の状況、50歳以上の退職者への措置状況
- ・ 65歳定年制に関する事項

65 歳定年制の状況、65 歳定年制の採用条件

- ・ 職業能力に関する事項  
仕事の能力低下状況
- ・ 中高年問題に関する事項  
企業における中高年問題

### 3 . 調査設計

(1) 調査地域

神奈川県全域

(2) 調査対象

日本標準産業分類による次の産業

ア. 常雇用従業員 30 人以上 300 人未満の製造業 ( 分類番号 18 ~ 39 )

イ. 常雇用従業員 5 人以上 100 人未満の卸売業、小売業 ( 分類番号 40、43 ~ 49 )

ウ. 常雇用従業員 5 人以上 100 人未満の金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、サービス業 ( 分類番号 59、61 ~ 62、65 ~ 66、74 ~ 75、77 ~ 95 )

(3) 標本設計

標本数2,100企業

(4) 標本抽出法

商工名鑑に基づく層化2段抽出法による。

(5) 調査期間

昭和56年4月1日 ~ 4月25日

(6) 調査方法

調査企業人事担当者あて郵送留置し、自計のうえ回収

### 4 . 標本回収の状況

無効回収標本数 40 企業

標 本 回 収 数 612 企業

有効回収標本数、 572 企業 ( 回収率 27 . 2% )

## 5. 調査結果の概要

調査結果の概要を要約すると次のとおりであった。

### (企業の属性)

- ・ 回答があった 572 企業のうち横浜 42.0%、川崎 16.0%、その他の地域 42.0%で、製造業、小売業、サービス業の割合はそれぞれ 40.7%、26.1%、33.2%である。
- ・ 戦後創業された企業が 77.5%で、そのうち昭和 20 年～34 年までが 39.3%、サービス業では昭和 35 年以降が 50.6%にのぼる。
- ・ 経営者の年齢は、45 歳以上が、85.8%で 65 歳以上の高齢の経営者も 24.1%いた。
- ・ 経営者学歴は、大卒・短大卒が 52.4%で、企業規模が大きくなるほど高学歴化する傾向がある。
- ・ 経営者世代は、創業者が 50.5%で、サービス業の創業者割合は 61.1%と高く、企業規模が大きくなるほど二代目、三代目の割合が増している。
- ・ 組合のない企業が 84.4%、とくに小売業は 96.6%の企業に組合がなかった。
- ・ 28,625 人の従業員が調査対象となり 産業別の割合は製造業、小売業、サービス業それぞれ 57.1%、15.2%、27.7%、男女別割合は男子 67.4%、女子 32.6%であった。

### (従業員について)

- ・ 従業員の雇用形態は 常雇用が 80.2%、パートが 19.8%、男女別では常雇用、パートそれぞれ男子 91.8%、8.2%、女子 56.3%、43.7%、製造業、小売業、サービス業の常雇用割合はそれぞれ 81.7%、72.5%、81.5%であった。
- ・ 従業員の年齢形態は、45 歳以上 34.4%、45 歳未満 65.6%、45 歳以上の男女の割合は、それぞれ 33.4%、36.5%となっている。
- ・ 調査企業の規模は 10 人～100 人の企業が 88.0%で、小売業、サービス業では 10～50 人の企業が 7～8 割だった。
- ・ 常雇用の従業員が従業員中 8 割を超える企業が 68.5%で、小売業ではパートの割合が高い。
- ・ 45 歳以上の従業員の 8 割以上を常雇用している企業は 6 割前後あるが、年齢が高くなるに従いパートとして雇用する割合が増加している。
- ・ 従業員中 45 歳以上の従業員が 5 割をこえる企業が、35.1%となっている。
- ・ 常雇用従業員の平均年齢は、30～44 歳までの年齢に 75.7%の企業が集中している。
- ・ 常雇用従業員の平均勤続年数は、男子は 10 年以下が 61.3%で、女子は 10 年以下が 76.5%
- ・ 大卒者の割合は、常雇用従業員中 11.3%、また大卒者のいない企業が 22.3%もあった。

### (定年制と継続雇用)

- ・ 定年制を定めている企業の割合は 69.9%、規模が大きくなるほど実施企業の割合が高い。製造業は 85.4%、小売業 44.2%と業種によって差がある。
- ・ 定年制がある企業のうち、「一律定年制」の企業は 76.8%、「男女別定年制」は 20.7%、「職種別定年制」はごく少ない。
- ・ 一律定年制企業における定年年齢は、「55 歳」が 32.7%、「60 歳」が 45.6%で、60 歳以上の定年年齢を定める企業は約 5 割(52.7%)となっている。
- ・ 男女別定年制企業における定年年齢は、「50 歳」23.4%、「55 歳」50.6%で、55 歳以上の定年年

表2-1 中高年齢者の雇用に関する実態調査対象企業産業別一覧

	調査対象 企業数	回答企業数	回答数 (%)	構成割 合(%)		調査対象 企業数	回答企業数	回答数 (%)	構成割 合(%)		
総 計	2,100	572	27.2	100.0		サービス業	700	190	27.1	33.2	
製 造 業	700	233	33.3	40.7		( 不 動 産 業 )	1	1	100.0	0.2	
(再掲)	18-19 食料品・たばこ 製 造 業	65	30	46.2	5.2	(再掲)	59 不 動 産 業	1	1	100.0	0.2
	20 繊維工業(衣服そ の他の繊維製品を 除く)	19	4	21.1	0.7		( 運 輸 ・ 通 信 業 )	204	64	31.4	11.2
	21 衣服・その他の 繊維製品製造業	23	9	39.1	1.6		61 道路旅客運送業	...	10	...	1.7
	22 木材・木製品製造 業(家具を除く)	16	12	75.0	2.1		62 道路貨物運送業	...	45	...	7.9
	23 家具・装備品 製 造 業	28	3	10.7	0.5		65 倉 庫 業	...	4	...	0.7
	24 パルプ・紙・ 紙加工品製造業	19	5	26.3	0.9		66 運輸に付帯する サ ー ビ ス 業	...	5	...	0.9
	25 出版・印刷・ 同 関 連 産 業	36	7	19.4	1.2	(サービス業)	495	125	25.1	21.8	
	26 化 学 工 業	9	9	100.0	1.6	(再掲)	74 物 品 質 貸 業	...	3	...	0.5
	27 石 油 製 品 石炭製品製造業	4	3	75.0	0.5		75 旅 館 その他の宿泊所	...	12	...	2.1
	28 ゴム製品製造業	4	1	25.0	0.2		77 洗たく・理容 美容・浴場業	...	12	...	2.1
	29 なめしかわ・ 同 製 品 毛 皮 製 造 業	2					78 そ の 他 の 個人サービス業	...	5	...	0.9
	30 窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造 業	16					79 映 画 業	...	3	...	0.5
	31 鉄 鋼 業	14	3	21.4	0.5		80 娯 楽 業 (映画を除く)	...	13	...	2.3
	32 非鉄金属製造業	11	2	18.2	0.3		81 放 送 業	...		...	
	33 金属製品製造業	120	49	40.8	8.6		82 自 動 車 整 備 及 び 駐 車 場 業	...	4	...	0.7
	34 一 般 機 械 器 具 武 器 製 造 業	100	20	20.0	3.5		83 その他の修理業	...	1	...	0.2
	35 電 気 機 械 器 具 製 造 業	90	21	23.3	3.7		84 協同組合(他に分 類されないもの)	...	1	...	0.2
	36 輸送用機械器具 製 造 業	48	17	35.4	3.0		85 情 報 サ ー ビ ス 調 査 ・ 広 告 業	...	7	...	1.2
37 精 密 機 械 器 具 製 造 業	17	5	29.4	0.9	86 そ の 他 の 事業サービス業	...	16	...	2.8		
39 その他の製造業	59	33	55.9	5.8	87 他に分類されない 事業サービス業	...	37	...	6.5		
卸売業・小売業	700	149	21.3	26.0	88 病 院 一 般 診 療 所	...		...			
(再掲)	40 卸 売 業	...	8	...	1.4	89 保 健 ・ 清 掃 業	...		...		
	43 各種商品小売業	...	16	...	2.8	90 宗 教	...		...		
	44 織物・衣服 身のまわり 小 売 業	...	20	...	3.5	91 教 育	...	3	...	0.5	
	45 飲食料品小売業	...	42	...	7.3	92 社 会 保 険 社 会 福 祉	...	3	...	0.5	
	46 飲 食 店	...	22	...	3.9	93 学 術 研 究 機 関	...		...		
	47 自 動 車 自 転 車 小 売 業	...	6	...	1.0	94 政 治 ・ 経 済 文 化 団 体	...		...		
	48 家具・建具 じゅう器小売業	...	9	...	1.6	95 そ の 他 の サ ー ビ ス 業	...	5	...	0.9	
	49 その他の小売業	...	26	...	4.5						

統計表中の記号の用法は次のとおりです。  
 計数のない場合  
 ...計数不明の場合

齢を定める企業は約 6 割( 59.7% )となっている。

- ・ 定年制を定めている企業で今後定年を延長する予定のある企業は 18.3%、「当面なし」68.1%、「全くない」13.6%だった。
- ・ 定年延長を予定している企業の延長時期は昭和 60 年までが 91.4%と大部分を占め、延長の仕方でも 69.7%の企業が一律定年制を予定し、職種別の定年制の割合は少ない。
- ・ 男女一律で定年延長を予定する企業の延長年齢をみると、「59 歳以下」9.8%、「60 歳」が 78.7%で、60 歳以上を延長年齢とする企業は約 9 割(90.2%)となっている。
- ・ 男女別に定年延長を予定する企業の女子の延長年齢は、「50 歳」14.3%、「55 歳」50.0%、「60 歳」が 21.4%で、61 歳以上は一社もなかった。
- ・ 定年制を定めている企業で勤務延長を実施している企業は 48.1%、その内容では、延長の最長期間の定めがある企業 32.2%、その期間は「1 年以上 2 年未満」が 58.1%、全職種を対象としている企業 75.2%、過去 2 年間で 335 人が勤務延長の対象となった。
- ・ 定年制を定めている企業で再雇用を実施している企業は 55.9%、その内容では、再雇用の最長期間の定めがある企業 53.3%、その期間は「1 年以上 2 年未満」が 65.4%、全職種を対象としている企業 81.2%となっている。
- ・ 勤務延長、再雇用を実施している理由は、「長年の経験が必要だから」、「従業員の生活や身分保障のため」、「勤務がまじめだから」などの割合が高く、規模や産業による差は少なかった。
- ・ 労働条件について勤務延長では、賃金、職位が「変わらない」とする企業が多い(6 割)のに対し、再雇用では、賃金、職位とも「変わる」とする企業が多い(6 割)。
- ・ 定年制が現在ない企業で、今後定年制の採用を予定している企業が 35.2%あり、その定め方は男女一律、男女別ほぼ半々である。
- ・ 定年制の採用を予定する企業の定年年齢は、男女一律では「59 歳以下」14.8%、「60 歳」51.9%、「65 歳」が 27.8%で、60 歳以上を定年年齢に予定する企業は 85.2% 男女別の女子では、「50 歳」15.0%、「55 歳」50.0%、「60 歳」が 30.0%で、60 歳以上を定年年齢に予定する企業は 35.0%だった。
- ・ 定年制がない企業では、現実にどれくらいの高齢まで働いているかを見ると、「55 歳～59 歳」の企業が 21.3%、「60 歳～64 歳」23.6%、「65 歳～69 歳」34.6%で、70 歳以上の高齢従業員のいる企業が 20.5%であった。
- ・ 定年制のない企業で働く女子の高齢者の年齢をみると、「55 歳～59 歳」の企業 34.5%、「60 歳～64 歳」28.6%、「65 歳～69 歳」23.5%で、70 歳以上の高齢従業員のいる企業が 13.4%あった。
- ・ この数年間の勤務延長、再雇用、再就職あっせん状況は、勤務延長、再雇用では 6 割の企業が「変わらない」とし、「増加した」とした企業は「減少した」とした企業の 3 倍となっている。
- ・ 過去 2 年間で 50 歳以上の退職者を出した企業は 44.2%で、その退職理由をみると、自己都合 63.2%、定年 32.4%、会社都合 4.6%であった。
- ・ 50 歳以上の退職者へ何らかの措置をした企業は 47.5%で、その内容は、「再雇用」した企業 32.4%、「再就職あっせん」した企業 4.3%、「その他の援助」をした企業 63.2%となっている。

### ( 65 歳定年制と職業能力 )

- ・ 65 歳定年制を実施している企業は 3.1%で、実施していない企業のうち「必要性を感じる」企業 59.1%、「必要と感じない」、「とてもできない」企業 32.9%であった。
- ・ 65 歳定年制を採用する場合の条件は、「賃金体系の見直し」が最も高く 38.4%、「特定職種に限れば」26.3%、「政府の補助金」12.1%となっている。
- ・ 従業員の仕事の能力が低下し始める年齢を見ると、技能職、販売職、営業・セールス職のグループは比較的早い年齢で能力の低下が始まり、管理職、保安・清掃職のグループは比較的遅い年齢から仕事の能力低下が始まり、事務職、単純作業職、専門職・技術職のグループは両者の中間的な年齢をとっている。

### (企業における中高年問題)

- ・ 企業における中高年問題を見ると、「体力低下による能率ダウン」が 24.2%と最も高く、「賃金支払額の増大」20.9%、「企業活力の低下」17.3%、「新しい技術・職務への不適応」15.6%の順となっている。

## 第 2 節 調査の集計結果とその状況

調査の回答企業 572 社について、その属性、定年制度、退職者への措置、65 歳定年制、職業能力、中高年問題など質問項目別の集計は次のとおりである。

### 1. 回答企業 572 社の属性

#### (1) 所在地

今回の調査で、回答があった572企業の所在地を見ると、横浜市内にあるものが42.0%と最も多く、次いで川崎市内の16.0%となっている。(図2-1)

産業別にみると、製造業はどの地域でも4割を占め最も多く、次いでサービス業、小売業の順になっている。(図2-2)

図 2 - 1 企業の所在地

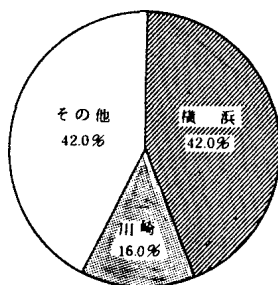
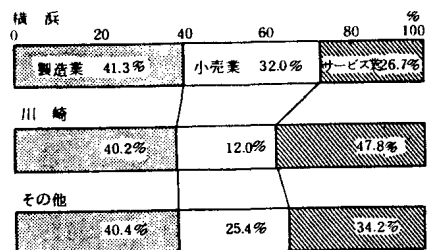


図 2 - 2 産業別企業の所在地





従業員の規模別に各企業をみると、従業員10人未満の企業が3.5%、10~29人が38.5%、30~49人が24.5%、50~99人25.0%、100人以上8.5%とそのほとんどが10人以上100人未満の企業であった。(図2-3)

表2-2 産業別従業員規模別企業割合 (%)

産業別	10人未満	10~29人	30~49人	50~99人	100人以上	計
製造業	0.4	17.8	34.1	37.5	14.2	100.0
小売業	10.1	63.8	13.4	8.7	4.0	100.0
サービス業	2.1	48.9	21.6	22.6	4.2	100.0
計	3.5	38.5	24.5	25.0	8.5	100.0

これを産業別にみると、製造業は30~99人の企業が71.6%と多く、小売業、サービス業では10~49人がいずれも77.2%、70.5%と割合が高くなっている。(表2-2)

(2) 創業年

企業の創業年を見ると、戦後(昭和20年以降)創業された企業が77.6%となっており、その内訳は、昭和20年~34年までが39.3%と最も高く、次いで昭和35年~48年までが34.4%、昭和49年以降が3.8%となっている。(図2-4)

規模別にみても、この創業年の割合は大差ない。

産業別にみると、製造業では昭和20年~34年までの創業の割合が40.3%、小売業でもこれとほぼ同じ状況だが、サービス業では、昭和20年以前の創業が7.4%と少なく、昭和35年以降の創業が50.6%と過半数にのぼっている。(図2-5)

図2-6 企業経営者の年齢

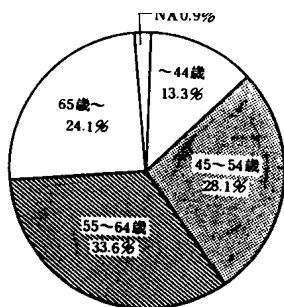


図2-3 従業員規模別企業割合

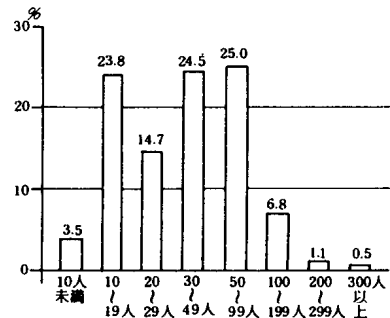


図2-4 企業の創業年

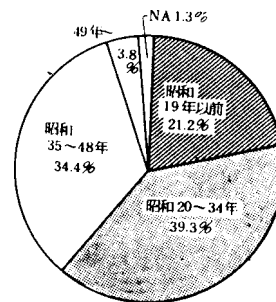


図2-5 産業別企業の創業年

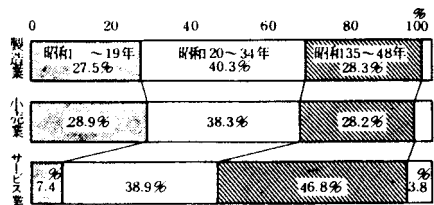
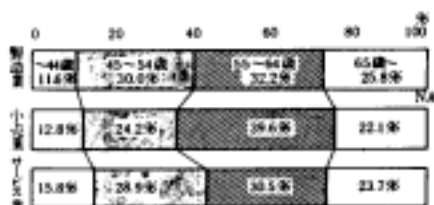


図2-7 産業別企業経営者の年齢



(3) 経営者の年齢

企業の経営者の年齢についてみると、45歳以上の経営者が全体の85.8%で、65歳以上の高齢の経営者も24.1%いる。

産業別でみると、製造、小売、サービス業のいずれも経営者の年齢構成に大差はない。(図2-6)  
規模別でも、企業経営者の年齢構成に大差はなかった。(図2-7)

(4) 経営者の学歴

企業経営者の学歴についてみると、大学・短大・旧高卒以上(以下大卒という)が52.4%の割合で最も高く、次いで高校・旧中学卒(以下高校卒という)26.7%、中学・旧高小卒(以下中卒という)19.2%の順となっている。(図2-8)

産業別にみると、製造業では、大卒が57.5%と最も高く、小売業では、中卒の割合が27.5%と高くなっている。(図2-9)

規模別で見ると、中卒の割合が従業員10人未満の規模の企業で30.0%であるのに対し、10~29人の規模の企業では28.2%、50人~99人の規模の企業で10.5%と規模が大きくなるに従い中卒の割合が減少、反対に大卒の割合が増加している。(図2-10)

図2-8 企業経営者の学歴

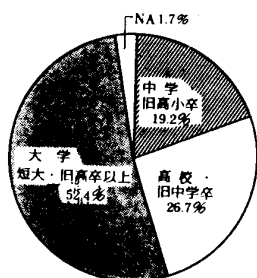


図2-9 産業別企業経営者の学歴

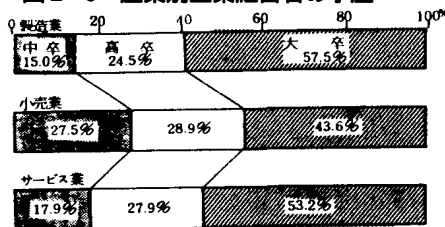


図2-10 規模別企業経営者の学歴

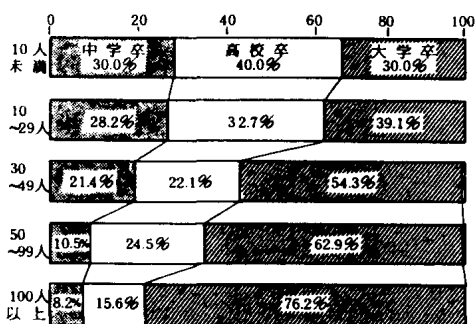


図2-11 企業経営者の世代

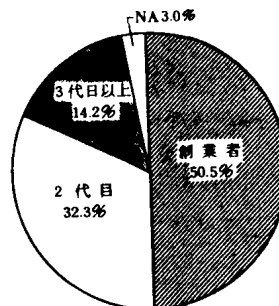


図2-12 産業別企業経営者の世代

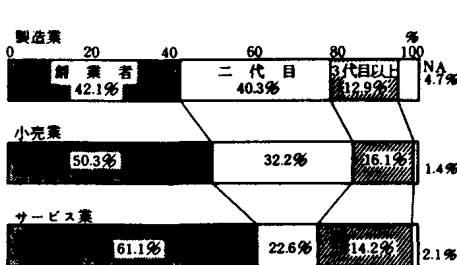


図2-13 従業員規模別企業経営者の世代

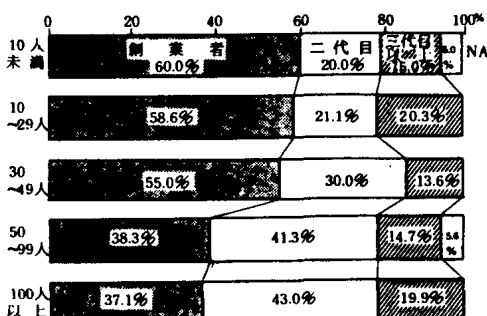
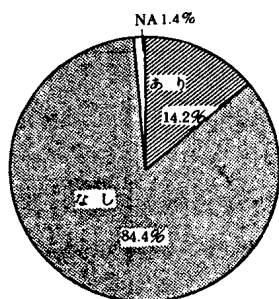


図 2-14 企業の組合の有無



(5) 経営者の世代

企業の経営者の世代についてみると、創業者50.5%、次二代目の経営者が32.3%、三代目以上が14.2%となっている。(図2 - 11)

産業別にみると、製造業では創業者と2代目がそれぞれ42.1%、40.3%とほぼ同じ割合を占め小売業では創業者が50.3%、二代目32.2%、サービス業では、創業者が61.1%と高い割合となっており、ここでもサービス業は若い産業といえる。(図2 - 12)

規模別にみると、10人未満の規模の企業では、経営者が創業者である割合が60.0%と高い割合を占めているが、企業の規模が大きくなるに従い130人～49人の規模、50人～99人の規模の企業で、それぞれ55.0%、38.3%と創業者の割合は減少し、これに代って二代目、三代目の割合が増加している。(図2 - 1)

(6) 組合の有無

企業における組合の有無をみると、組合がある企業は14.2%で、84.4%の企業に組合がない。(図2-14)

産業別にみると、製造業、サービス業はそれぞれ18.5%、18.4%の企業に組合があるのに対し、小売業では0.3%の企業にしか組合がない。(図2 - 15)

従業員規模別にみると、10人未満の規模の企業では、全ての企業で組合がないが、従業員規模が大きくなるに従って組合のある割合が増加し、30人～49人の規模では10.7%、50～99人では23.8%、100人以上の規模ではすべての企業に組合がある。(図2 - 16)

2. 従業員について

(1) 従業員構成

回答があった企業572社の従業員総数は28,625人で、そのうち男子が19,276人、女子9,349人であった。

これを産業別にみると、製造業16,342人、小売業4,365人、サービス業7,918人で、それぞれ57.1%、15.2%である。(図2 - 17)

男女別では、男子が67.4%、女子は32.6%となっている。この従業員を産業別にみると、男子ではサービス業で73.2%と高く、次いで製造業67.9%、小売業54.5%の順となっている。(図2 - 18)

図 2-15 産業別組合の有無

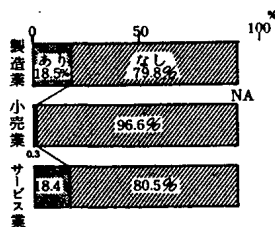
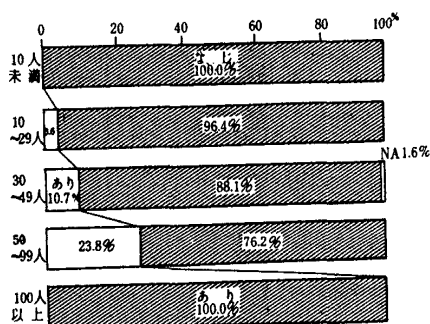


図 2-16 従業員規模別組合の有無



これらの従業員を雇用形態別にみると常雇率が 80.2%で、残る 19.8%がパートとなっており、これを男女別でみると、男子は常雇用・パートがそれぞれ 91.8%、8.2%で、女子は常雇用、パートそれぞれ 56.3%、43.7%となっている。(図2-19)

産業別になると、製造業、小売業サービス業それぞれ従業員の常雇用割合が、81.7%、72.5%、81.5%で、これを男女別でみると、男子ではいずれも 9 割前後の常雇用割合で、女子はいずれも 50~60%の割合となっている。(図2-20、21、22)

従業員の年齢構成をみると、15歳から45歳未満の従業員が65.6%、45歳以上の従業員が34.4%となっている。(図2-23)

これを男女別でみると、45歳以上の従業員は男子33.4%、女子36.5%と性別による差はあまりない。また産業別では、製造業の女子が高齢化しており、女子従業員の4割が45歳以上である。

これとは反対に小売業では、男子の従業員の76.1%が45歳未満であった。(図2-24)

次に、これらの従業員を雇用する企業について、従業員の常雇用割合をみる

図2-17 産業別従業員割合

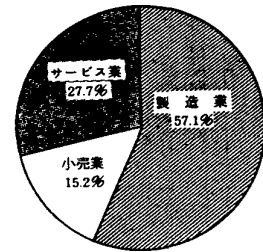


図2-18 男女別従業員割合

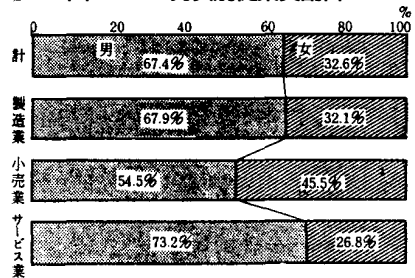


図2-19 従業員の常雇用・パート割合 (女子)

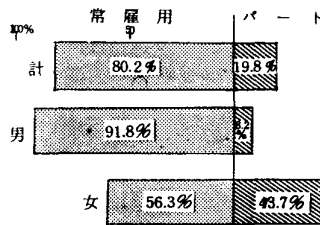


図2-20 産業別従業員の常雇用・パート割合(総数)

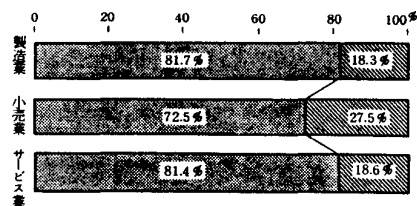


図2-21 産業別従業員の常雇用・パート割合(男子)

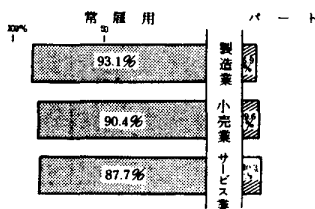
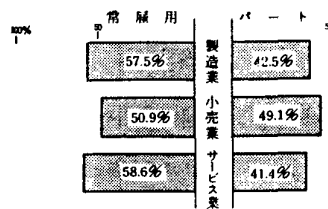


図2-22 産業別従業員の常雇用・パート割合(女子)



と、従業員の8割以上を常に雇用している企業は全体の68.5%だった。(図2-19)

産業別にみると、小売業では、従業員の常雇用割合が8割以上の企業が54.4%と少なく、製造業、サービス業はそれぞれ70.8%、76.8%となっている。(図2-25)

45歳以上の従業員について、5歳階級ごとにみると、従業員の常雇用割合が8割以上の企業はそれぞれの年齢階級で6割前後であるが、従業員の年齢が高くなるに従って常雇用者なしの企業の割合が大きくなり、60歳~64歳、65歳以上の年齢階級になるとそれぞれ企業の26.0%、34.6%がこれらの従業員をパートとして雇用している。(図2-26)

規模別に企業の常雇用割合をみると、いずれの従業員規模の企業でも、常雇用の企業

割合が8割を越え  
が70%前後で、従  
業員規模のちが  
いによる常雇用割  
合の差はあまり  
ない。(図2-27)

次に、企業にお  
ける従業員の中  
高年齢化の状況  
をみるため、企  
業における45歳  
以上の従業員の  
割合をみると、  
従業員中45歳

図2-23 産業別従業員年齢構成

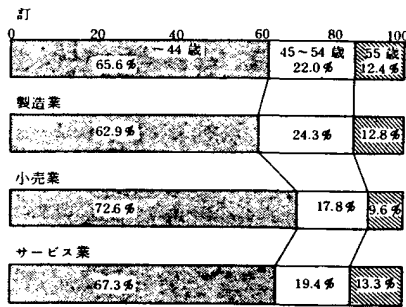


図2-24 産業別性別従業員年齢構成

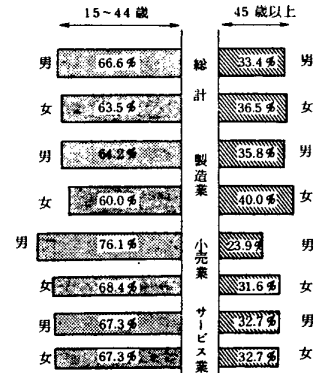


図2-25 産業別企業従業員常雇用割合

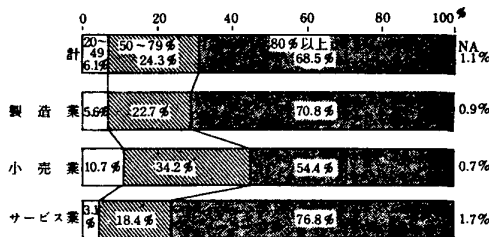


図2-26 年齢階級別企業常雇用割合 (45歳以上)

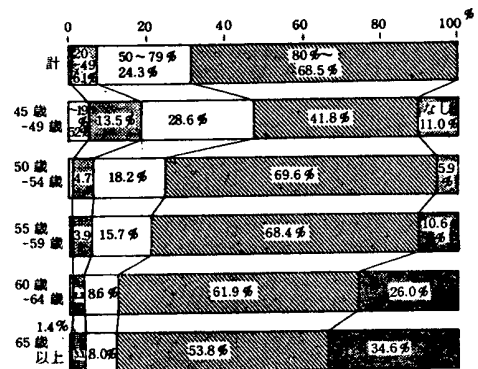


図2-27 規模別企業常雇用割合

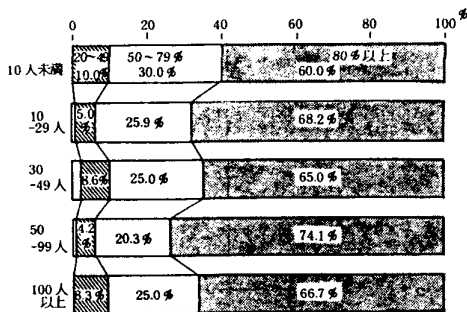
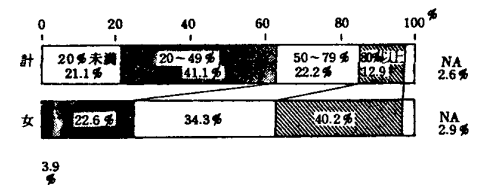


図2-28 企業の45歳以上従業員割合



以上の従業員の割合が50%未満の企業は  
62.2%、50～79%の企業が22.2%、8割以上が  
45歳以上という企業が12.9%となっている。

図 2-29  
規模別企業の 45 歳以上従業員割合

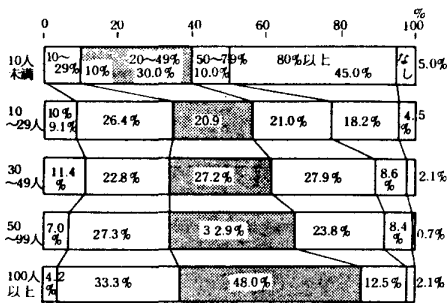


図 2-30  
45 歳以上常雇用従業員割合別企業構成

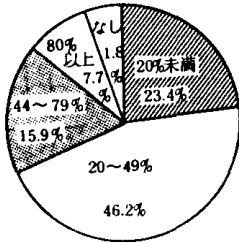
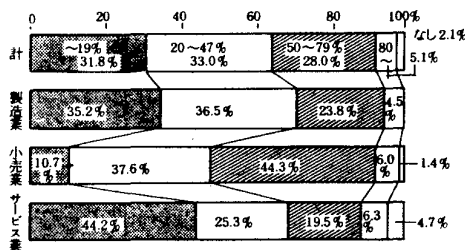


図 2-31 産業別女子従業員割合別企業構成



る。

(3) 従業員の平均勤続年数

従業員のうち常雇用者について、昭和56年4月現在の平均勤続年数をみると、男子では平均勤続年数が10年以上という企業は38.7%で、過半数の企業が10年以下の平均勤続年数となっている。

また、女子は4年未満、及び5~9年までを合せて企業の76.5%が10年以下の平均勤続年数となっている。(図2-34)

規模別では、従業員規模が大きくなるに従って企業の平均勤続年数が短くなっており、10人未満

また、女子は、女子従業員中45歳以上の従業員が8割以上いる企業が40.2%もあり高齢化が目立っている。(図2-28)

規模別にみると、従業員規模10人未満の企業では45歳以上の従業員が8割をこえる企業が45.0%あり、従業員規模が大きくなるにつれて45歳以上の中高年従業員の割合が低下しており、100人以上の従業員規模の企業では45歳以上の従業員が5割以下という企業が9割近くに達する。(図2-29)

さらに、常雇用の従業員では7割の企業が45歳以上の従業員の割合が半分に満たない。(図2-30)

企業における女子従業員の割合をみると、33.1%の企業で女子従業員の割合が5割以上となっており、産業別にみると製造業、小売業、サービス業でそれぞれ28.3%、50.3%、25.8%の企業で従業員に占める女子の割合が5割以上である。(図2-31)

規模別では、女子従業員の割合が2割以下という企業が従業員規模10人未満の企業で25.0%、30~49人の従業員規模の企業で35.7%と従業員規模が大きくなるに従って女子従業員の割合が低下している。(図2-32)

(2) 従業員の平均年齢

従業員のうち常雇用者について企業ごとの従業員平均年齢をみると、男子では35~39歳の従業員平均年齢の企業が最も多く31.0%、次いで40~44歳22.8%、30~34歳21.9%となっており、30~44歳までの年齢に75.7%の企業が集中している。

女子の平均年齢は40歳以上という企業が5割あり、高齢化が目立っている。(図2-33)

規模別にみると、従業員規模が小さくなるに従って平均年齢の高い企業が増加しており平均年齢が40歳以上である企業の割合は、従業員10人未満の企業では80.1%に対し、従業員100人以上の企業では32.6%となってい

る。

規模別にみると、従業員規模が小さくなるに従って平均年齢の高い企業が増加しており平均年齢が40歳以上である企業の割合は、従業員10人未満の企業では80.1%に対し、従業員100人以上の企業では32.6%となってい

図 2-32 従業員規模別企業の女子従業員割合

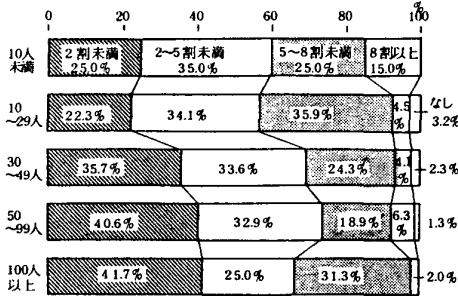


図 2-33 平均年齢別企業割合

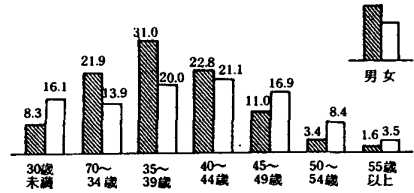


図 2-34 平均勤続年数別企業割合

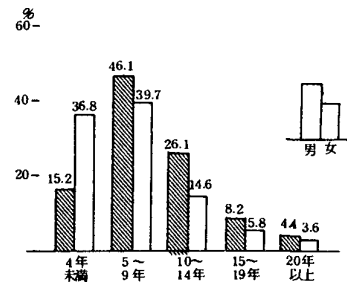


図 2-35 規模別企業の平均勤続年数割合

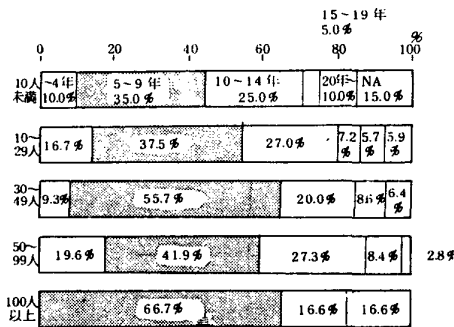


表 2-3 常雇用者における  
大卒者数・割合

	大卒者数 (人)	割合 (%)
製造業	1,504	11.3
小売業	451	14.3
サービス業	647	10.0
計	6,602	11.3

の従業員規模の企業で10年未満の平均勤続年数の企業が45.0%であるのに対し、100人以上の従業員規

模の企業では66.7%となっている。(図2-35)

(4) 従業員中の大卒者

従業員総数28,625人のうち常雇用者中の大卒者についてみると、大卒者は2,602人で、従業員総数に対して9.8%、常雇用者総数に対し11.3%となっている。

図 2-36 定年制の有無

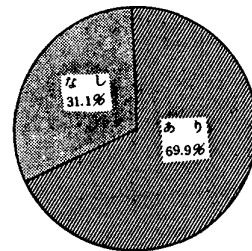


図 2-37 産業別定年制の有無

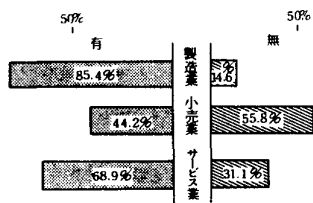


図 2-38 従業員規模別定年制の有無

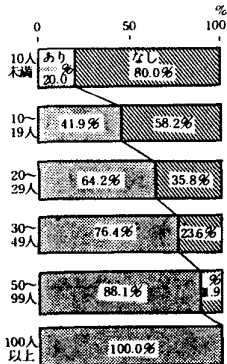


図 2-39 産業別定年制の決め方

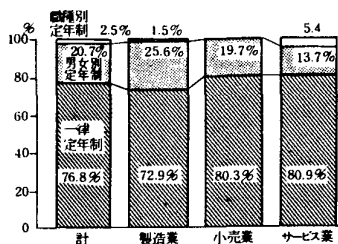
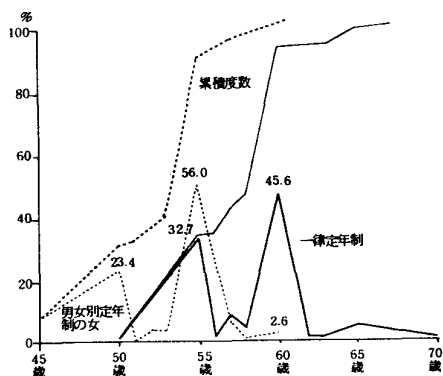


図 2-40 定年制を定めている企業の定年年齢 (累積度数分布)



産業別にみると、小売業の大卒者割合が 14.3%で最

も高く、次いで製造業 11.3%、サービス業 10.0%となっている。(表 2-3) この大卒者の割合を企業ごとにみると、大卒者割合が 10%以下の企業が 44.2%、また、大卒者のいない企業が 22.3%となっている。

### 3. 定年制と継続雇用

#### (1) 定年制について

##### ア. 定年制度の実施状況

回答があった企業 572 社のうち、定年制を定めている企業の割合は 69.2%であった。(図 2-32)

産業別にみると、製造業が 85.4%と最も高く、次いでサービス業の 68.9%、小売業は 44.2%と最も低くなっている。(図 2-37) 従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるに従い定年制がある企業の割合が高くなっており、10 人未満の規模では 20.0%の企業が定年制を定めているのに対し、30~49 人規模では 76.4%、100 人以上規模では全ての企業に定年制が定められている。(図 2-38)

定年制を定めている企業について定年制の決め方をみると、一律定年制が 76.8%、男女別定年制が 20.7%、職種別定年制が 2.5%となっている。(図 2-39)

これを産業別にみると、一律定年制ではサービス業が最も高く 80.9%、次いで小売業が 80.3%、製造業 72.9%となっている。(図 2-39)

男女別定年制では、製造業、小売業、サービス業の順で、それぞれ 25.6%、19.7%、13.7%となっている。(図 2-39)

#### イ. 定年年齢

##### (ア) 一律定年制の場合



一律定年制を定めている企業における定年年齢についてみると、60歳を定年年齢とする企業の割合が45.6%と最も高く、次いで55歳が32.7%となっており、60歳までの定年年齢の企業が93.8%となっている。(図2-40)

(イ) 男女別定年制の場合

男女別定年制を定めている企業における女子の定年年齢についてみると、55歳が50.6%と最も高く、次いで50歳が23.4%となっており、55歳までの定年年齢の企業が90.9%を占め、61歳以上の定年年齢の企業は一社もなかった。(図2-40)

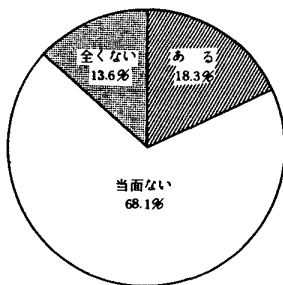
ウ. 定年の延長

定年制を定めている企業について今後定年を延長する予定の有無をみると、定年の延長を予定している企業は18.3%、定年の延長を当面考えてない企業68.1%で、延長を全く考えていない企業が13.6%であった。(図2-41)

エ. 定年の延長時間

定年の延長を予定している企業について定年の延長時期をみると、91.4%の企業が昭和60年までに定年の延長を予定しており、昭和61年以降に予定している企業は8.6%であった。

図2-41 定年延長予定の有無



定年の延長を予定している企業について、定年の延長の仕方を見ると、一律定年制が

69.7%、男女別定年制が25.8%、職業別定年制が4.5%となっている。(図2-42)

図2-42 定年延長の仕方

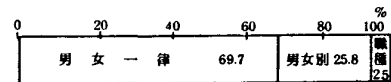
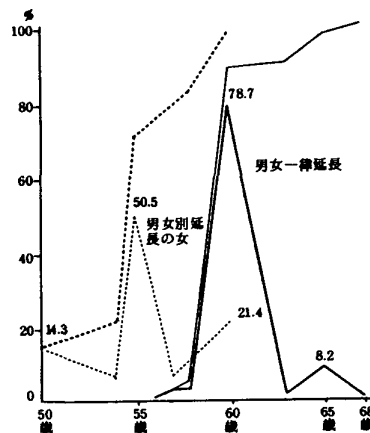


図2-43 定年の延長予定のある企業の延長年齢 (累積度数分布)



オ. 定年の延長年齢

(ア) 男女一律延長の場合

男女一律で定年を延長する予定のある企業について、その延長年齢をみると、60歳が78.7%と最も多く、次いで65歳8.2%となっている。(図2-43)

(イ) 男女別延長の場合

男女別で定年を延長する予定のある企業の子についてその延長年齢をみると、55歳が50.0%と半数を占め、次いで60歳21.4%、50歳14.3%となっており、61歳以上へ延長を予定する企

業は一社もなかった。(図2-43)

(2) 勤務延長・再雇用制度について

ア. 勤務延長制度の実施状況

定年制を定めている企業における勤務延長制度についてみると、勤務延長を実施している企業は48.8%、実施していない企業が51.2%となっている。(図2-44)

勤務延長を実施している企業について延長の最長期間の定めについてみると、最長の定めのある企業は32.2%、定めのない企業が67.8%となっている。(図2-45)

また、その最長期間は1年以上2年未満が58.1%と最も多く、次いで5年以上が21.8%となっている。(図2-46)

図2-44 勤務延長制度の有無



図2-45 延長の最長期間の有無

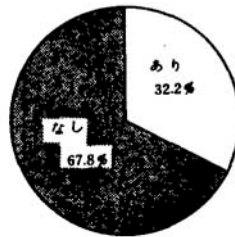
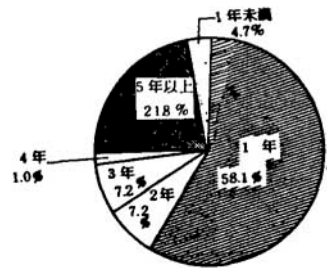


図2-46 延長期間



勤務延長を実施している企業についてその職種をみると、企業の全職種を実施の対象としている企業が75.2%、職種ごとに実施している企業が24.8%となっている。(図2-47)

これらの勤務延長を実施している企業が昭和54年4月から昭和56年3月まで過去2年間で勤務延長した従業員は、製造業175人、小売業45人、サービス業115人で総計335人となっている。

イ. 再雇用制度の実施状況

定年制を定めている企業における再雇用制度についてみると、再雇用を実施している企業が55.9%、実施していない企業44.1%となっている。(図2-48)

再雇用を実施している企業について再雇用の最長期間の定めをみると、最長期間の定めがある

図2-47 勤務延長の対象となる職種

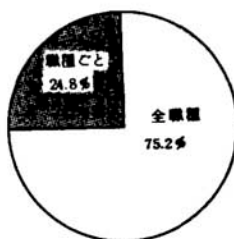


図2-48 再雇用制度の有無

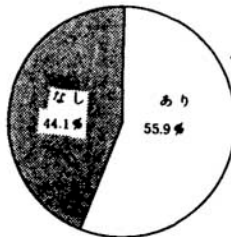
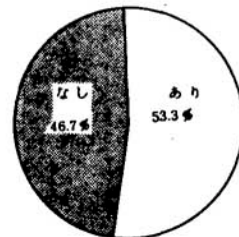


図2-49 再雇用の最長期間の有無



企業は 53.3%、定めのない企業 46.7%となっている。(図2-49)

再雇用の最長期間の定めのある企業について最長期間をみると、1年以上2年未満が65.4%と最も多く、次いで5年以上が18.7%となっている。(図2-50)

再雇用を実施している企業についてその職種をみると、全職種を実施の対象としている企業が81.2%、職種ごとに実施している企業が18.8%となっている。(図2-51)

図2-50 再雇用の最長期間

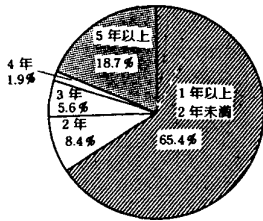
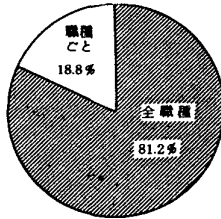


図2-51 再雇用の対象としている職種



ウ. 勤務延長、再雇用制度の採用理由

勤務延長、再雇用制度を採用している企業について制度の採用理由をみると、「長年の経験が必要だから」が22.0%で最も多く、次いで「従業員の生活や身分保障のため」が18.2%、「勤務がまじめだから」が16.8%、「若年の雇用に困難だから」12.5%となって

いる。(図2-52)

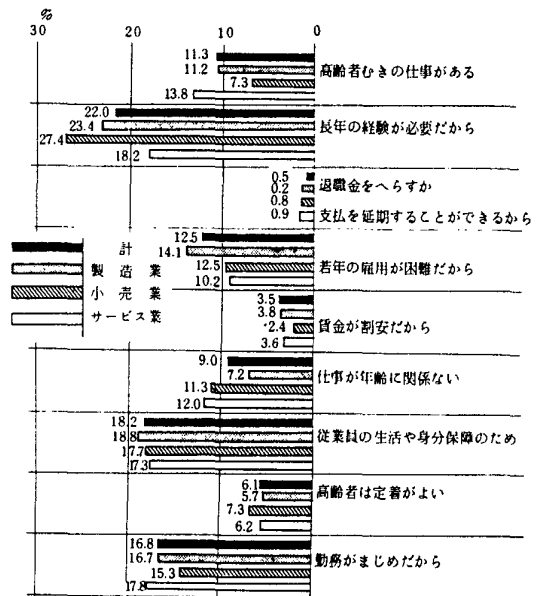
産業別でも採用理由に大きな変化はない。

従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「長年の経験」、「生活保障」、「勤務まじめ」という採用理由が上位を占めている。(表2-4)

エ. 勤務延長、再雇用制度における労働条件

勤務延長を実施している企業の賃金、仕事の内容、職位などの労働条件についてみると、賃金、職位は勤務延長後も変わらないとする企業がそれぞれ64.1%、61.3%であるのに対し、仕事の内容が変わらないとする企業が80.6%となっている。(図2-53)

図2-52 勤務延長・再雇用制度の採用理由



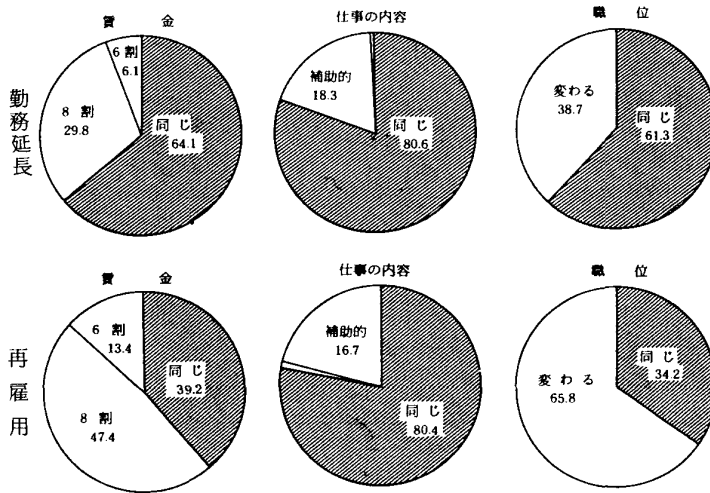
(注・複数回答)

表2-4 従業員規模別勤務延長・再雇用制度の採用理由

	1位	2位	3位	4位	5位
10人未満	生活保障 40.0%	高齢者向の仕事あり 20.0%	まじめ 20.0%	定着がよい 20.0%	
10~29人	長年の経験 23.5%	まじめ 17.2%	生活保障 15.3%	高齢者向の仕事あり 10.8%	若年雇用困難 10.8%
30~49人	" 19.5%	生活保障 17.7%	まじめ 16.5%	若年雇用困難 16.0%	高齢者向の仕事あり 12.6%
50~99人	" 21.5%	" 17.5%	" 17.5%	" 13.1%	" 10.9%
100人以上	" 26.6%	" 24.8%	" 14.7%	高齢者向の仕事あり 10.1%	仕事が年齢関係なし 9.2%

(注・複数回答)

図2-53 勤務延長・再雇用制度と賃金・仕事の内容・職種の変化



再雇用を実施している企業では再雇用後に賃金、職位が変わるとした企業がそれぞれ60.8%、65.8%となっており、仕事の内容では80.4%の企業が同じとしている。(図2-53) これは再雇用では、職位、賃金などの労働条件が低下することを意味している。

(3) 退職者等への措置状況について

ア. 勤務延長、再雇用等の増減状況

この数年間で勤務延長、再雇用、再就職あっせんのあった企業についてその増減状況をみると、勤務延長、再雇用では変わらないとする企業が、それぞれ 59.6%、59.3%、増加したとする企業がそれぞれ 29.8%、29.6%、減少したとする企業はそれぞれ 10.6%、11.1%となっている。

再就職のあっせんでは変わらないとした企業が85.1%と大部分を占め、減少したとする企業の割合は12.8%であった。(図2-54)

イ. 過去2年間における50歳以上の退職者の状況

昭和54年4月から昭和56年3月までの2年間で50歳以上の退職者の有無をみると、572企業中44.2%の企業に50歳以上の退職者があり、その50歳以上の退職者数は、939人となっている。(図2-55)

産業別にみると、製造業544人、小売業74人、サービス業321人で、その割合はそれぞれ58.6%、7.9%、34.5%となっている。

50歳以上の退職者の退職理由をみると、自己都合によるもの63.2%、定年によるもの32.4%、定年以外の会社都合によるもの4.6%となっている。(図2-56)

ウ. 50歳以上の退職者への措置状況

過去2年間で退職した50歳以上の退職者への企業の措置状況をみると、なんらかの措置をした企業

図 2-5 4 勤務延長・再雇用等の増減状況

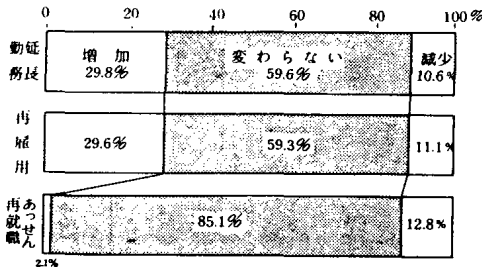
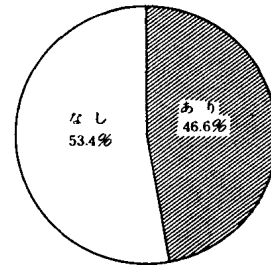


図 2-5 5 過去 2 年間の 50 歳以上退職者の有無



が47.5%、何も措置しなかった企業が52.5%となっている。(図 2 - 57)

50 歳以上の退職者へ措置をした企業についてその措置内容を見ると、再雇用した企業が 32.4%、再就職あっせんをした企業 4.3%、その他の援助をした企業 63.2%となっている。(図 2 - 58)

50 歳以上の退職者について措置の対象となった退職者は 262 人で、そのうち製造業が、166 人小売業 23 人、サービス業 73 人となっており、それぞれ 63.4%、8.8%、27.9%であった。(表 2 - 5)

図 2-5 6 産業別退職者の退職理由

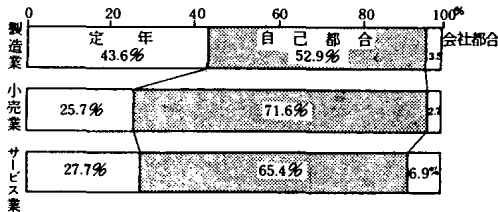


図 2-5 7 50歳以上退職者への措置の有無

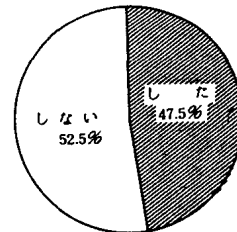


図 2-58 退職者への措置の内容 (重複回答)

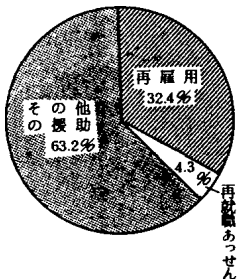


表 2-5 産業別 50 歳以上の退職者への措置状況(重複回答)

産業	人数	再雇用	再就職 あっせん	その他の 援助	計
製造業	166	140	15	11	166
小売業	23	18		5	23
サービス業	73	43	12	18	73
計	262	201	27	34	262

(4) 定年制がない企業について

ア. 定年制を定めていない企業における定年制採用予定状況

定年制の定めのない企業について今後定年制を採用する予定の有無をみると、35.2%の企業が採用を予定し、その内訳は男女一律が19.9%、男女別15.3%となっている。(図2-59)

産業別にみると、今後定年制を定める予定のある企業の割合は製造業41.2%が最も高く、次いでサービス業37.3%、小売業31.3%となっている。(図 2 - 59)

これらの企業が予定する定年制の決め方をみると、製造業で男女一律、男女別ともに20.6%になっており、小売業は男女一律、男女それぞれ18.1%、13.2%、サービス業では男女一律、男女別それぞれ22.0%、15.3%となっている。(図2-59)

イ. 定年予定年齢

定年を定める予定のある企業について予定する定年年齢をみると、男女一律定年制を予定する企業では60歳が51.9%、65歳が27.8%、55歳13.0%となっている。(表2-6、図2-60)

男女別定年制の場合の女子についてみると、55歳を予定している企業が50.0%と過半数を占め、60歳が30.0%、50歳が15.0%となっている。

(表2-6、図2-60)

図2-59 産業別定年制採用予定の有無

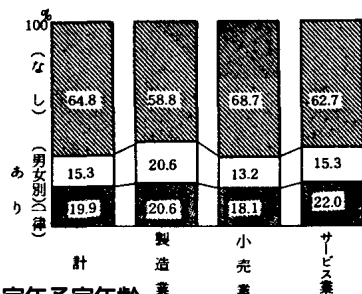


表2-6 定年予定年齢

	50歳	55歳	57歳	58歳	60歳	65歳	70歳	計
男女一律定年制		13.0		1.9	51.9	27.8	5.6	100.0
男女別定年制の女	15.0	50.0			30.0		5.0	100.0

図2-60 定年予定年齢

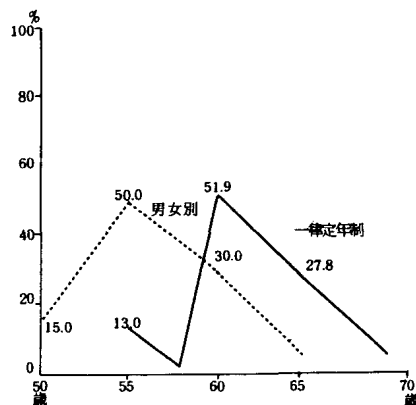
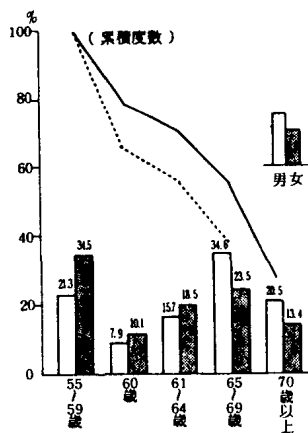


表2-7 産業別定年予定年齢

(%)

	55歳	57歳	60歳	65歳	70歳	計
製造業			38.5	53.8	7.7	100.0
小売業	26.1		47.8	26.1		100.0
サービス業	5.6	5.6	66.7	11.1	11.1	100.0

図2-61 企業の最長勤務年齢



産業別にみると、製造業では65歳が53.8%、60歳が38.5%、小売業は60歳が47.8%、65歳26.1%、55歳26.1%、サービス業では60歳が66.7%、65歳、70歳でそれぞれ11.1%となっている。(表2-7)

ウ. 最長勤務年齢

定年制のない企業における従業員の最長勤務年齢をみると、男では65～69歳まで勤務している企業が34.6%、次いで70歳以上が20.5%で、60歳以降勤務している企業は合計すると78.7%、そのうち65歳以上が55.1%となっている。(図2-61)

女では55～59歳が34.5%、65～69歳23.5%となっており、61歳以降勤務している企業が55.4%、そのうち65歳以上が36.9%となっている。(図2-61)

4. 65歳定年制と職業能力

(1) 65歳定年制について

ア. 65歳定年制の状況

572社について65歳定年制の実施状況をみると、既に実施している企業が3.1%で、96.9%の企業は65歳定年制を実施していなかった。(図2-62)

また、現在実施していないが65歳定年制を必要と考えている企業は59.0%、必要と感じない、とてもできないと考える企業は併せて32.9%となっている。

(図2-62)

産業別にみると、「必要は感じるが実施は困難と思う」がいずれの産業でも4割前後と最も多く「実施していないが非常に必要と考えている」の2割前後と併せると6割前後の企業が65歳定年制を必要と考えている。(図2-62)

また、小売業で65歳定年制を「必要と感じない」企業の割合が29.5%と比較的高い割合となっている。(図2-62)

図2-62 65歳定年制の是非について

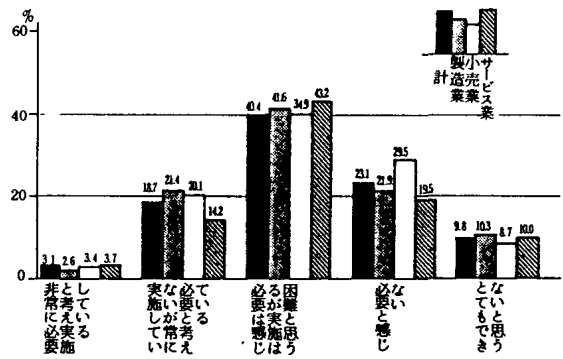


表2-8 従業員規模別 65歳定年制の実施状況

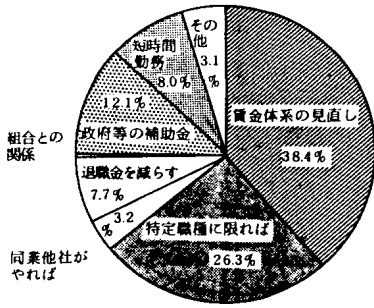
	実施中	非常に必要	必要だが困難	必要でない	とてもできない	その他	計
10人未満		25.0	50.0	20.0	5.0		100.0
10～29人	5.5	20.5	33.2	24.5	8.6	7.7	100.0
30～49人	2.9	20.0	42.9	18.6	10.0	5.6	100.0
50～99人	1.4	14.7	44.1	24.4	13.3	2.1	100.0
100人以上		16.7	52.1	25.0	6.2		100.0
計	3.2	18.7	40.4	22.9	9.8	5.0	100.0

規模別にみると、65歳定年制を実施中の企業は10～29人の従業員規模に多く、必要性を感じる、必要ない、とてもできない、とする企業の割合はどの従業員規模の企業でもそれぞれ6割前後、3割前後、1割前後という割合で変わらない。(表2-8)

イ. 65歳定年制の採用条件

65歳定年制を採用しようとする場合、企業が考える採用条件を

図2-63 65歳定年制の採用条件



みると、「賃金体系の見直し」が38.4%で最も多く、次いで、「特定職種に限れば」26.3%、「政府等の補助金」12.1%となっている。(図2-63)

産業別にみると、「賃金体系の見直し」、「特定業種に限れば」、「政府等の補助金」がいずれも上位を占めている。(図2-64)

従業員規模別では、いずれの従業員規模の企業でも、「賃金体系の見直し」が4割前後の割合で最も高く、「特定職種に限れば」、「政府等の補助金」の順となっている。(表2-9)

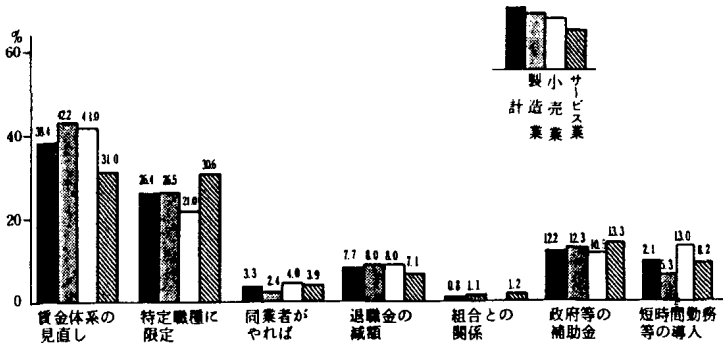
(2) 職業能力について

ア 仕事の能力低下状況

この調査項目は、45～50歳という一般に企業においても最も職業能力の充実した年齢における仕事能力を基準とした場合に50歳以上における能力の低下が目立つに至る年齢を聞いたものである。

従って、高齢就業者にとってはきびしい結果が表われているものと考えられ、この点留意して見る必要がある。

図2-64 産業別 65歳定年制の採用条件



企業で働く従業員の仕事の能力低下の状況を職種ごとにみると、管理職の

仕事の能力が目立って落ち始める年代は60～64歳が38.3%で最も多く、次いで65～69歳25.4%となっており、50歳代で仕事の能力低下が目立つとする企業が27.7%となっている。

専門職・技術職では55～59歳が35.5%と最も高い割合で、次いで60～64歳

33.6%となっており、50歳代で仕事の能力低下が目立つとする企業が54.0%にのぼる。

単純作業職は60～64歳が33.8%と最も高く、55～59歳24.6%と続いており、50歳代で仕事の能力低下を認める企業が47.3%となっている。

技能職では55～59歳が35.6%と最も高い割合で、次いで50～54歳33.2%で、50歳代で仕事の能力低下を認める企業が68.8%となっている。

表2-9 従業員規模別 65歳定年制の採用条件

	賃金体系の見直し (%)	特定職種に限れば (%)	同業他社の実施 (%)	退職金の減額 (%)	組合との関係 (%)	政府等の補助金 (%)	短時間勤務導入 (%)	その他 (%)	計 (%)
10人未満	41.9	16.1	9.7	6.5	0.7	16.1	9.7		100.0
10～29人	40.1	24.3	3.9	7.0	0.7	11.2	10.9	1.9	100.0
30～49人	35.9	30.9	1.4	7.4	0.5	13.3	6.9	3.7	100.0
50～99人	38.1	28.4	2.8	6.5	1.4	11.6	7.0	0.5	100.0
100人以上	39.0	19.5	4.9	14.6	1.2	12.2	3.7	4.9	100.0
計	38.4	26.4	3.3	7.7		12.2	8.1	3.9	100.0

事務職では60～64歳の36.7%が最も高く

55～59歳30.5%の順になっており、48.1%の企業が50歳代で仕事の能力低下を認めている。



販売職では55～59歳の40.8%が最も高く、50～54歳33.2%と続いており、74.0%の企業が50歳代での能力低下をあげている。

営業・セールス職では50～54歳が39.0%と最も高く、次いで55～59歳34.9%となっており、73.9%の企業が50歳代での能力低下をあげている。

保安・清掃職では60～64歳が35.6%と最も高い割合で、55～59歳の26.3%と続いており、36.6%の企業が50歳代の能力低下をあげている。(図2-65)

産業別に仕事の能力が目立って落ち始める年代をみると、いずれの産業でもあまり差がなく、50歳代の比較的早い時期に能力が落ち始める職種は技能職、営業・セールス職で、いずれも7割前後の高い割合で、その反対に能力が落ち始める時期が遅い職種は管理職、保安、清掃職で50歳代では3割前後の企業しか能力の低下を認めておらず、事務職、単純作業職、専門職・技術職についてはその中間的な職種となっている。(図2-66)

図 2-65 職種別仕事の能力が目立って落ち始める年代

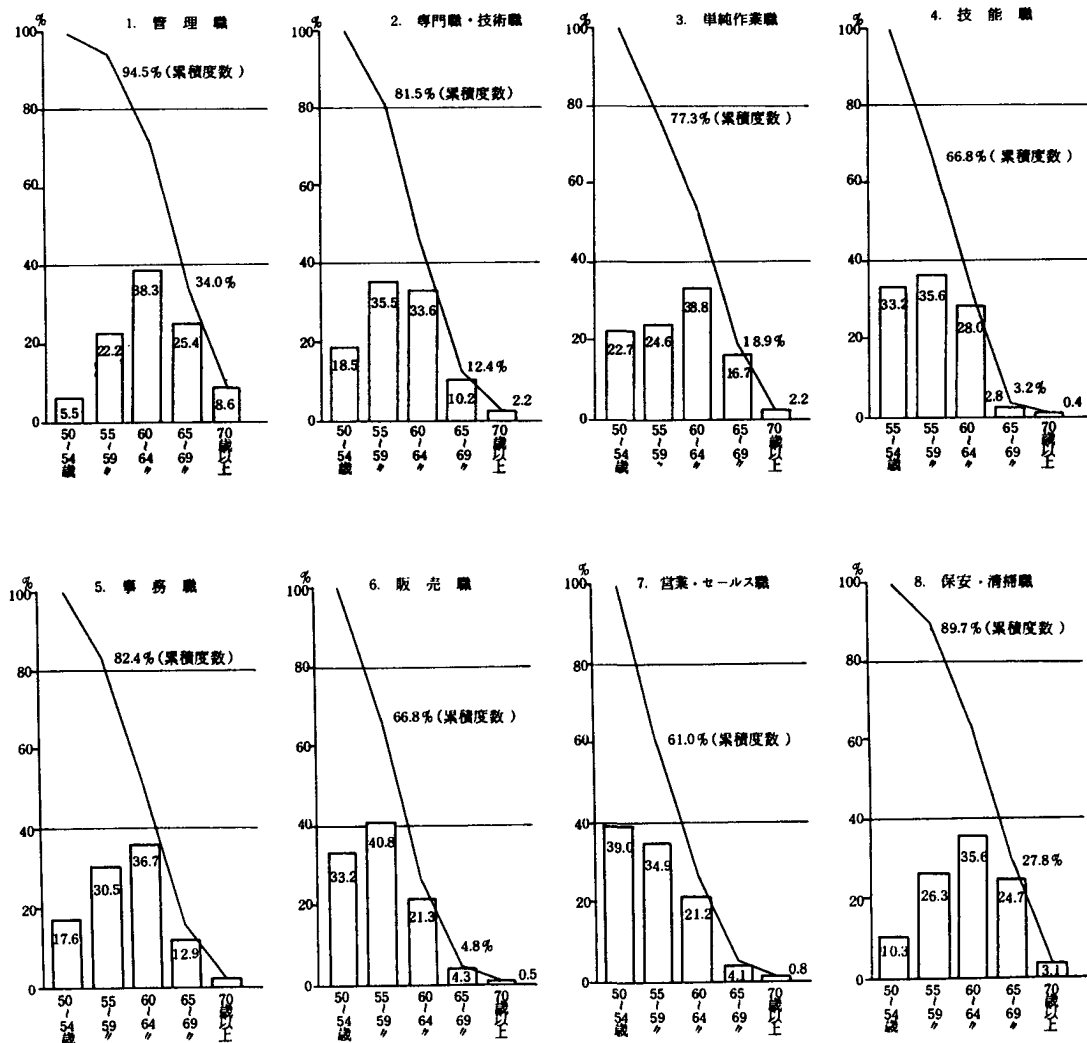


図 2-66 産業別職種別仕事能力が目立って落ち始める年代

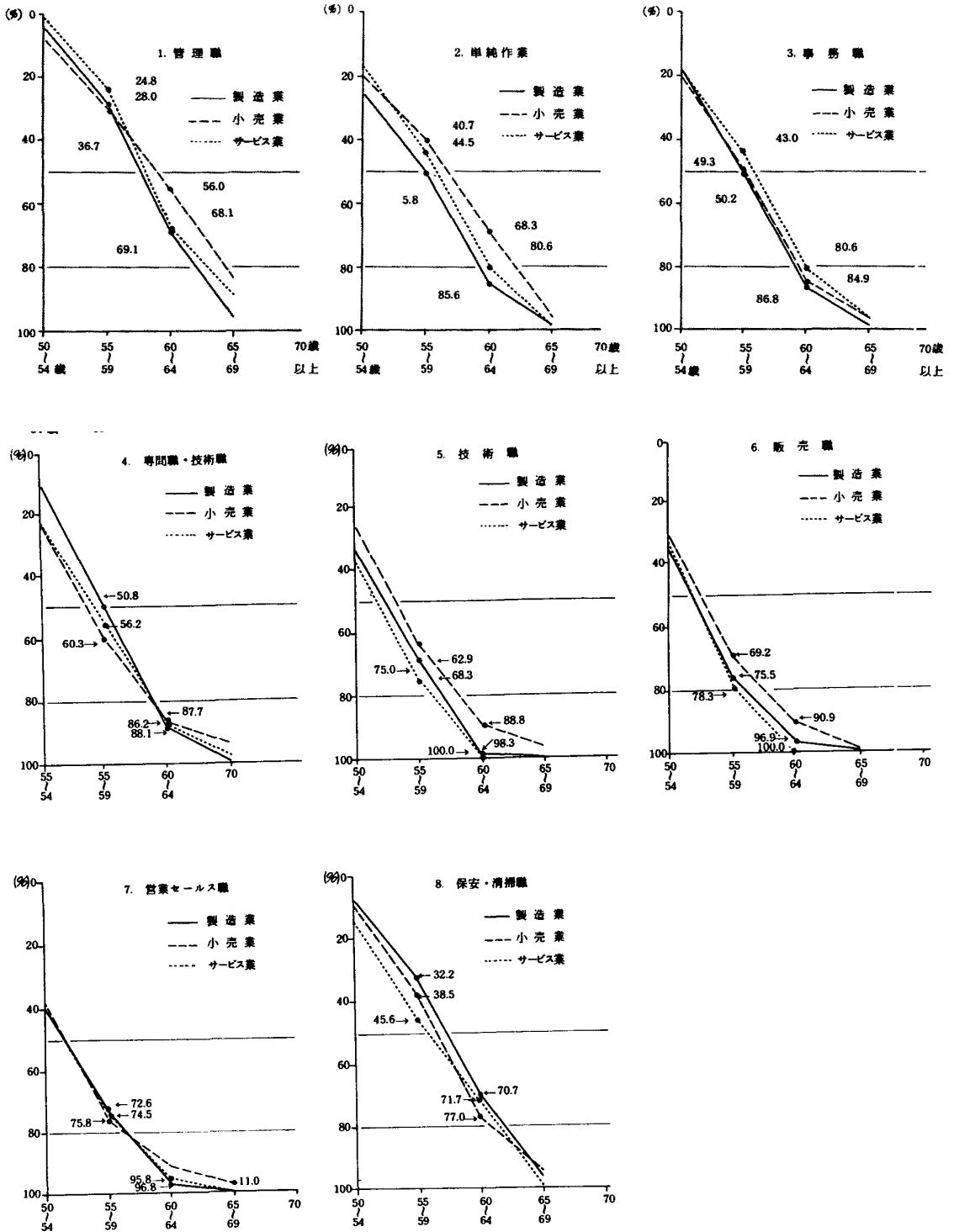


図 2-67 企業における中高年問題

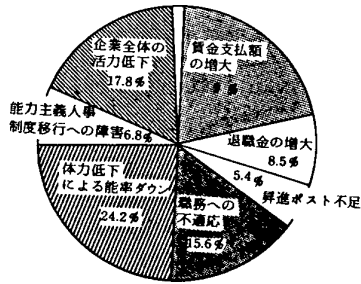
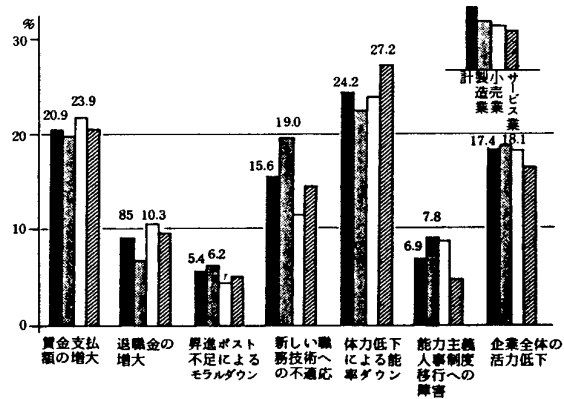


図 2-68 産業別企業における中高年問題



### 5. 企業における中高年問題

企業における中高年問題をみると、「体力低下による能率ダウン」が 24.2%と最も高い割合となっており、「賃金支払額の増大」20.9%、「企業全体の活力低下」17.3%、「新しい技術・職務への不適応」15.6%の順となっている。(図 2-67)

産業別に見ると、「体力低下による能率ダウン」、「賃金支払額の増大」が 20%台で高い割合となっており、次いで「企業全体の活力低下」と続いているが、製造業では「新しい技術・職務への不適応」の 19.0%が比較的高くなっている。(図 2-68)

これを従業員規模別にみると、「体力低下による能率ダウン」がいずれの規模でも最も高い割合であるが、100 人以上の規模では「昇進ポスト不足によるモラルダウン」、「能力主義人事制度移行への障害」がそれぞれ 11.7%、10.9%となっているのが目立つ。(表 2-10)

表 2-10 規模別企業における中高年問題(%)

	賃金支払額増大	退職金の増大	ポスト不足モラルダウン	新しい技術への不適応	体力低下による能率ダウン	能力主義への障害	企業活力の低下	その他	計
10 人未満	17.8	8.9	2.3	13.3	31.1	4.4	22.2		100.0
10～29 人	22.9	9.5	2.4	14.1	28.6	5.4	15.9	1.2	100.0
30～49 人	21.4	9.0	7.2	16.3	21.4	5.6	18.2	0.9	100.0
50～99 人	19.3	7.3	4.9	20.0	20.5	9.1	18.1	0.8	100.0
100 人以上	17.2	5.5	11.7	16.4	20.3	10.9	17.2	0.8	100.0
計	20.9	8.5	5.4	15.6	24.2	6.9	17.4	1.1	100.0

### 第3節 中高年齢者の雇用実態についての考察

私たち研究チームは、21世紀にいたる今後20年間の当面する課題は、雇用をとりまくきびしい環境の中で、急増する中高年齢者にいかにして「働きがいのある場」を確保し、「中高年齢者の能力」を生かしつつ、「中高年齢社会の活性化」をはかっていくかということであると指摘したい。

今回実施した調査結果では、定年制や定年延長などの状況は中高年齢者にとってきびしいものがあるものの、一般に大企業について知られている状況とはかなりの差異が認められたので、新しい雇用環境をつくるためにも、次の点について分析を試みた。

#### 1. 労働力の中高年齢化をめぐる問題

いわゆる日本の雇用慣行(終身雇用、年功序列など)は、人口の高齢化による中高年齢層の肥大という中でその見直しははかられている。

このような状況の中で研究チームとして最も問題としたいのは、さまざまな形で実施されている企業の中高年齢者対策の対象となる中高年齢者に、いかにして雇用生活を保障するかである。

本調査の調査対象となった中小零細企業では、従業員の4割近くが45歳以上の従業員で占められており、従業員の中高年齢化はかなりの程度に進んでいる。

本調査の対象企業では6割強の企業が定年制を設けており、これら定年退職予定者に対して3割以上の企業が「再雇用」という形で雇用保障をはかっている。

ところが、雇用管理調査(労働省)では、定年退職予定者に対し9割近い企業が、なんらかの措置を実施しているが、大企業ほど「再就職のあっせん」や「関連会社に転出させる」という形での高齢者のハキ出し策、押し出し策が行われ、大企業における高齢者は中規模企業へ、あるいは親会社から子会社へ押し出され、また、中規模企業ではより規模の小さい企業へ、という高齢者対策のパターンが読みとれる。

表2-11 定年退職予定者に対する措置の有無及びその内容(%) (雇用管理調査及び本調査)

区分	定年制を定めている企業	措置がある							措置がない	
		計	再就職のあっせんをする	関係会社に転出させる	独立のための援助をする	再就職のための教育訓練を行う	再雇用勤務延長をさせる	相談制度をとっている		その他
雇用管理調査計	{ 82.2 } 100.0	88.9(100.0)	(7.5)	(5.1)	(1.3)	(2.1)	(95.9)	(21.0)	(3.6)	11.1
5,000人以上	{ 99.5 } 100.0	86.9(100.0)	(42.9)	(51.1)	(3.8)	(11.5)	(91.9)	(13.2)	(4.4)	13.1
1,000～4,999人	{ 99.9 } 100.0	88.6(100.0)	(23.0)	(30.7)	(1.9)	(7.3)	(93.3)	(14.0)	(4.4)	11.4
300～999人	{ 98.3 } 100.0	88.8(100.0)	(8.0)	(11.8)	(1.1)	(4.5)	(94.7)	(14.4)	(4.3)	11.2
100～299人	{ 93.7 } 100.0	88.4(100.0)	(6.5)	(5.7)	(0.4)	(2.7)	(96.1)	(19.8)	(5.8)	11.6
30～99人	{ 76.5 } 100.0	89.2(100.0)	(7.0)	(2.6)	(1.7)	(1.3)	(96.1)	(22.8)	(2.6)	10.8
本調査	{ 69.2 } 100.0	47.5(100.0)	(4.3)	( ... )	( ... )	( ... )	(32.4)	( ... )	( ... )	52.5

(注) [ ] 内の数字は、全企業を100とした割合である。

その他の援助をした企業63.2%

## 2. 定年制及び継続雇用をめぐる問題

定年制をめぐる問題は、言うまでもなく当面最も重要な課題である 60 歳代前半の生活保障をいかにすべきか、という問題と密接な関連をもつもので、この観点から大企業の定年年齢が雇用管理調査で見ると、6 割を超える企業が 60 歳以下という状況は本調査の調査結果ときわだった違いを見せている。

大企業における定年年齢の伸びを雇用管理調査で例にとると、昭和 49 年 57.18 歳、51 年 57.34 歳、53 年 57.59 歳でその延長速度はきわめて遅い。

仮に、55 歳から 10 年間で 60 歳まで定年を延長するとしたら、2 年間で 1 歳のペースで延長する必要があるが、現実はその 5 分の 1 のスピードでしかない。

したがって、定年の延長でカバーできない高齢者の雇用の確保は、「再雇用」や「勤務延長」などの形で継続的に雇用されているのが実態である。

しかし、遅れ気味の定年延長を補う形で勤務延長や再雇用が実施されているが、これら雇用継続について本調査、雇用管理調査いずれの調査でも、「役職・身分」、「賃金」が変わるなど、雇用の条件が悪化していることは見逃がせない点である。

中小零細企業を対象した本調査では、定年制を設けている企業は 7 割程度であり、そのうち 5 割を超える企業が 60 歳以上を定年年齢として定めていた。

また、定年制がない企業についてはその 8 割の企業で 60 歳以上の高齢従業員が働くことができ、しかも 65 歳以上という高齢従業員が働ける企業が 6 割近くあった。

表 2-12 一律定年制における定年年齢(%)

(雇用管理調査及び本調査)

区 分	一律定年制 のある企業	～54 歳	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61～ 64 歳	65 歳	66 歳 ～	不明
雇用管理調査計	〔73.0〕100.0	0.2	39.5	4.2	8.4	7.3	0.2	36.5	0.7	2.5		0.6
5,000 人以上	〔79.4〕100.0		35.3	5.3	17.1	14.1	0.6	27.6				
1,000～4,999 人	〔70.6〕100.0		38.9	9	15.1	11.8	0.2	22.8	1.4	0.3		
300～999 人	〔70.5〕100.0	0.1	45.1	4.9	14.3	9.0	0.4	25.1	0.9	0.1		0.2
100～299 人	〔70.3〕100.0	0.0	44.1	5.3	9.1	7.5	0.4	30.8	0.9	1.5		0.1
30～99 人	〔74.5〕100.0	0.3	37	3.6	7.2	6.8	0.1	40.4	0.5	3.2		0.8
本 調 査	〔69.2〕100.0	0.8	32.7	0.8	8.6	4.4		46.5	1.0	4.9	0.3	

注〔 〕内の数字は、定年制を定めている企業を 100 とした割合である。

表 2-13 定年延長後の再雇用制度,勤務延長制度における役職・身分,仕事の内容,賃金(基準内)の変動状況(%)

(雇用管理調査及び本調査)

区 分	役職・身分				仕事の内容				賃金(基準内)				
	計	変わる	変わらない	未定	計	変わる	変わらない	未定	計	下がる	変わらない	上がる	未定
再雇用制度	100.0	58.4	24.8	16.8	100.0	14.0	68.9	17.1	100.0	57.9	29.2	0.7	12.2
勤務延長制度	100.0	21.1	60.9	18.0	100.0	4.8	86.0	9.2	100.0	22.4	59.0	6.2	12.4
本調査	再雇用制度	100.0	65.8	34.2		100.0	19.6	80.4		100.0	60.8	39.2	
	勤務延長制度	100.0	38.7	61.3		100.0	19.4	80.6		100.0	35.9	64.1	

これは、雇用管理調査で 60 歳を定年とする大企業の割合が 3 割弱という事実や、定年延長を予定する企業のうち 7 割近くの企業が 60 歳を最終の定年年齢としていることなどを本調査と比較すると、大企業の高齢者雇用の現状は非常に厳しく、問題は大企業の高齢者雇用にあると言える。

このような状況から、当面大企業を中心として 60 歳定年の実現を昭和 60 年までにという通産省の目標は相当難しくなっているのが実態であろう。

### 3. 高齢者の職業能力をめぐる問題

ひと昔前の日本の社会構造では農業、自営業が多くて、雇用者が少ない第 1 次、2 次産業中心の社会で、そのような社会では定年の意識など一部の雇用者のものであった。

自営業や農業などであれば、少々老化してもそれ相当の仕事があって働くことができた。ところが、サラリーマンなど雇用者は老化あるいは高齢化ということだけで同じ健康状態でも、自営業の人は働ける側、雇用者は働けない側へと区別されてしまう。

農業であれば少くらしい耳や目が遠くなくても、自分の田んぼで草むしりやら孫の世話でもすればその役割を果たすことができる。

しかし、草むしりや孫の世話などあろうはずのない企業社会において、高齢者に対する一般的な企業の見方は本調査にあるように「体力低下による能率ダウン」、「新しい技術、職務への不適応」など老化による高齢者の知識、経験、技能の陳腐化などの見方が一般的である。

こうした、企業の高齢者に対するマイナスの評価をプラスに転換するために、企業は「長年の経験」や「勤務がまじめ」という高齢者の特質を生かした積極的な活用策をたてるべきである。

この意味では、本調査にあるように中高年齢者の職種ごとの職業能力はさまざまであり、これに対応するため木肌こまかな能力開発が必要となる。

また、中高年齢者を活用するため、終身雇用や年功序列賃金などいわゆる日本的雇用慣行の見直しは是非とも必要となつてこよう。

#### 4. 高齢就業の評価と可能性

以上で見て来たように、大企業における高齢者の雇用をめぐる状況はきわめてさびしいのに比べ、中小企業においては、きびしいながらもかなり高齢者が就業していることが認められる。そこで生じる疑問は、なぜ中小企業にある程度可能な高齢就業が大企業では可能でないのか、という点であり、その次に、どうすれば大企業においてもそれが可能となるのかという課題へとつながっていく。本調査研究ではこれらの疑問、課題を直接の研究目的とする余裕がなかったが、その方向へつなげるために、中小企業の側においては高齢者の就業についてどう評価しているのかということの本調査結果からくみとり、中小企業における高齢就業の可能となっている事情をみてみたい。

まず、高齢者の職業能力について企業側の評価はどうであろうか。この調査では、45歳～50歳という一般に職業能力が最も充実しているとみられる年齢層を基準として、それより高年齢における能力が目立って落ち始める年齢層について聞いている。このようにピーク時の能力を基準として高年齢者の能力を評価したため、結果はかなりきびしく出ていると見るべきであろう。このことを頭に入れて職種ごとにみると、60歳～64歳以後で能力が低下するとする企業の割合は、管理職 72.3%、専門・技術職 46.0%、単純作業職 52.7%、技能職 31.2%、事務職 51.9%、販売職 26.0%、営業・セールス職 26.1%、保安・清掃職 63.4%となっている。

つまり、50歳代のうちに能力が低下するとする企業が5割を大幅に上回る職種は、技能職、販売職、営業・セールス職だけであり、他の職種では50歳代のうちに能力が低下する割合はさほど高くないという結果が出ている。このような中小企業における高齢者の能力評価の結果はかなり高い評価だと言えるだろう。このことが中小企業において60歳以上の高齢就業者が多く働いている現実と対応しているものと認められる。このことはまた、次のことから裏付けられる。

再雇用、勤務延長制度を中小企業が採用している理由について見ると、「長年の経験が必要だから」とする理由が一番多く22.0%であり、高齢者の雇用に積極的な理由があがっていることは注目される。この数字は、重複回答を100分比に構成し直した数字であり、実際には回答企業のほとんどがこの理由を挙げているのである。この理由と、この他の積極的ないしは中立の理由である「高齢者向きの仕事がある」11.3%、「仕事が年齢に関係ない」9.0%、「高齢者は勤務がまじめだから」16.8%、「高齢者は定着がよい」6.1%とを合わせると、65.2%に達する。逆に、消極的理由である「従業員の生活や身身保障のため」は18.2%、「若年の雇用が困難だから」は12.5%であった。

このように、積極理由と消極理由とが重複した理由で再雇用、勤務延長が採用されているのであるが、高齢者の雇用が大きな問題となっている現在、積極理由が十分に存在している実態は注目されてよいと考えられる。

このように、中小企業において積極的な評価が高齢者に与えられるのは、中小企業においては人材活用が就業者それぞれの能力、適性等を総合的に評価し、それぞれの人間に合わせて職務を組んでいると言えるのではないだろうか。

従って、高齢者の職業能力の評価を単に作業能力としてだけで評価するのではなく他の経験や勤務態度等を含めて総合評価を行うならば決して若年労働者と較べて著しく劣るものではないと言えるであろう。今後再訓練等を合わせ行うことによって高齢者の就業の維持は可能と考えられる。

# 第3章 高齢者の新しい就労の場を求めて

## 高齢者事業団を中心に

### 第1節 高齢者事業団のねらい

高齢化社会の進行によって、単に雇用労働における高齢者問題に止まらず、職場生活または家業を引退した後、身体的な状況により社会的引退をするまでの間、健康な高齢者の就労、就業問題が、高齢者にとっても社会にとっても一層その重要度を増している。

高齢者事業団はこの点に着目し、それらの新しいニーズに答えることに焦点を当てて生れてきた。

そこでは「第1に地域を中心に、第2にその地域の高齢者の主体的、自主的、自立的な組織づくりを中心に、第3に高齢者の能力と自発性にもとづいて、第4にこれらの組織的活動を通して高齢者の健康を保持し、孤独をなくさめ、いたわり、助けあい、そして社会的な力としての発言と広く高齢者の福祉を計画し、実現する担い手としていく」(全国高齢者事業団連絡協議会56年報告より)ことをねらいとしている。

また、そこでは、般の雇用になじまないか、あるいは一般の雇用を望まない高齢者を対象とし、高齢者の能力と希望に応じた就労事業の確保を目的としている。

事業団のこのようなねらいに対して現実にはどうか。ここでは事業団における需要と供給、地域の意識、高齢者のニーズ等からその実態を検討し、特に高齢者の多数を占めるサラリーマン退職者の就労の場としてどの程度期待できるか、また急増する高齢者の段階的引退、選択的就労の場における役割と位置付はどうか、などについてその問題点と方向を考えてみたい。

### 第2節 高齢者事業団の現状と問題点

#### 1. 県下事業団等の概況

##### (1) 設立状況

本県における高齢者事業団等の設立は、昭和52年度に厚木市高齢者事業団が発足したのをはじめとして、53年度1地区(藤沢市)、54年度4地区(茅ヶ崎市、相模原市、座間市、秦野市)、55年度5地区(平塚市、川崎市、南足柄市、横浜市、小田原市)、56年度1地区(大和市)設立され、県下では現在12地区になっている(表3-1)。これらのうち、横浜市のみがシルバー人材センターである。

##### (2) 会員の状況

地区事業団の会員総数は、昭和56年1月1日現在(大和市については、4月1日現在)4,810人である。性別の構成をみると、男子3,744人(77.8%)、066人、女子1(22.2%)である(図3-1)。その年齢階級別構成をみると、全体では、60歳未満2.2%、60~64歳26.7%、65~69歳38.8%、70歳以上32.1%となっている(図3-2)。さらにこれを性別にみると、男子の平均年齢は68.5歳で、年齢階級別では65~69歳が39.1%で最も多く、これに対し、女子の平均年齢は67.5歳と男子より若干低くなっている。年齢階級別では、男子と同様65~69歳38.0%と最も多い。



なお、各地区の60歳以上の高齢者のうち、事業団に登録している者の割合は全体では1.0%であり、年齢階級別では、65～69歳が1.4%で最も多く、60～64歳及び70歳以上がそれぞれ0.8%となっている(表3-2)。

表3-1 神奈川県における高齢者事業団設立状況

昭和56年1月1日現在

	事業開始 年 月	会員加入 資 格	会 員 数 ( A )	市内の 60歳以上人口 ( B )	事 業 団 加 入 率 A / B
	年 月		人	人	%
厚木市高齢者事業団	52. 7	60歳以上	346	10,623	3.3
財団法人 藤沢市生きがい事業団	53. 4	65歳以上	591	28,008	2.1
茅ヶ崎市高齢者事業団	54. 4	60歳以上	264	6,030	2.0
座間市高齢者事業団	54. 6	60歳以上	119	16,303	1.6
相模原市生きがい事業団	54. 4	60歳以上	617	29,139	2.1
秦野市高齢者生きがい事業団	54. 10	60歳以上	130	10,516	1.4
財団法人 平塚市生きがい事業団	55. 8	60歳以上	227	20,044	1.1
財団法人 川崎市高齢者生きがい事業団	55. 10	65歳以上	317	86,122	0.4
南足柄市高齢者生きがい事業団	55. 10	60歳以上	74	3,913	1.9
財団法人 横浜市シルバー人材センター	55. 10	60歳以上	1,804	250,962	0.7
小田原市高齢者生きがい事業団	55. 12	60歳以上	57	21,753	0.3
注) 大和市高齢者生きがい事業団	56. 4	60歳以上	264	11,422	2.2
計			4,810	494,835	1.0

注) 大和市は56年4月1日現在

図3-1 神奈川県における高齢者  
事業団性別登録状況

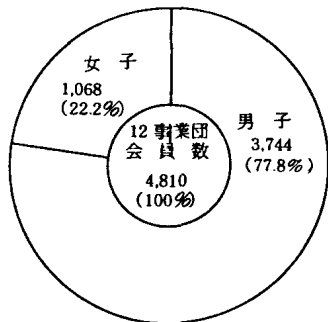


図3-2 神奈川県における高齢者  
事業団年齢階級別登録状況

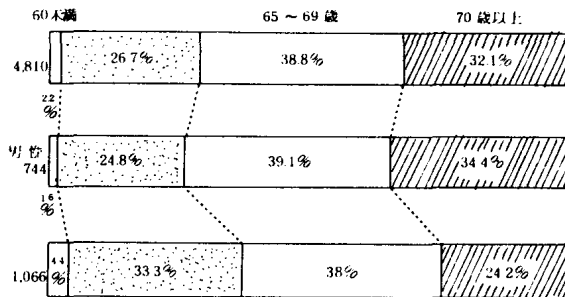


表3-2 神奈川県における高齢者事業団登録者数・加入率

昭和56年1月1日現在

		総人口	60～64歳			65～69歳		
			人口	会員数	加入率	人口	会員数	加入率
12事業団 計	男	2,904,266	75,547	931	1.2%	63,772	1,464	2.3%
	女	2,754,751	86,981	355	0.4%	72,534	406	0.6%
	計	5,659,617	162,528	1,286	0.8%	136,306	1,870	1.4%
		70歳以上			合計			
		人口	会員数	加入率	人口	会員数	加入率	
12事業団 計		人	人	%	人	人	%	
		82,637	1,289	1.6	221,956	3,684	1.7	
		113,364	258	0.2	272,879	1,019	0.4	
	196,001	1,547	0.8	494,835	4,703	1.0		

## 2. 事業団等の活動状況

### (1) 活動状況

以下神奈川県高齢者生きがい対策推進協議会において行なわれた「高齢者事業団等設置運営調査」(55年12月実施、調査対象期間55年4月～11月)により高齢者事業団の活動状況をみていく。

調査期間内の受託件数は、6事業団(厚木、藤沢、座間、相模原、平塚、南足柄)合計3,345件であり、その内訳をみると、

ア 職群別では、表3-3のようになる。最も多いものは、技能群1,580件(47.4%)、ついで軽作業群1,132件(33.8%)となっており、これらを合わせると81.2%に達する。事務群127件(3.8%)、援護・介護群111件(3.6%)等は少ない。

イ 発注者の公共・民間別の内訳は、公共38.0%、民間62.0%となっている(表3-3)

ウ 就労延人員でみると、軽作業群が36.8%と最も多く、ついで技能群35.6%、事務群3.0%、執筆群2.3%、管理・監視群2.1%、その他19.2%の順になっている(図3-3)。

エ 配分金の面から職群別の受託状況をみると、軽作業群43.9%、技能群27.4%、管理・監視群4.8%、その他17.9%の順になっている。(図3-3)

オ 発注者の公共・民間別では、公共の比率が高い職群は、管理・監視群81.0%、執筆群78.0%であり、民間の比率が高いものは、技術群100.0%、援護・介護群93.0%、事務群83.0%、技能群77.0%の順となっている。なお、軽作業は50%ずつとなっている(表3-3)。

### (2) 就労状況

ア 会員の職群別登録状況をみると、軽作業38.1%、技能16.3%、事務12.1%等が主なものである(図3-3)。

イ 実際の就労状況をみると、就労率(就労実人員/登録人員)は、全体では23.7%であるが、職群別

表 3-3 職群別仕事の受託状況

区 分	事務群		技能群		技術群		執筆群		管理・監視等		外交・調査群	
	件	官民比	件	官民比	件	官民比	件	官民比	件	官民比	件	官民比
受託件数	127	11 : 89	1,580	20 : 80	12	0 : 100	55	75 : 25	42	64 : 36	2	50 : 50
契約金額	円 3,139,593	17 : 83	円 59,198,542	23 : 77	円 1,230,275	0 : 100	円 1,175,722	78 : 22	円 7,045,841	87 : 13	円 243,500	27 : 73
1件当り 受託額	円 24,721		円 37,469		円 102,523		円 21,377		円 167,758		円 121,750	
区 分	援護・介護群		教育指導群		軽作業群		分類不能		合計			
	件	官民比	件	官民比	件	官民比	件	官民比			件	官民比
受託件数	119	7 : 93			1,132	19 : 81	276	30 : 70			3,345	21 : 79
契約金額	円 3,051,697	7 : 93	円		円 67,915,842	50 : 50	円 26,243,504	27 : 73			円 169,244,546	38 : 62
1件当り 受託額	円 25,645		円		円 59,996		円 75,085				円 50,596	

では軽作業群 38.1%、技能群 25.8%、援護・介護群 15.6%、管理・監視群 15.5%の順になっており、比較的登録者の多い事務群の就労率は 10.6%と低調である。さらに、これを職種別にみると、就労率の高いものとしては測量、設計 140.0%が最も高く、ついで表具 80.6%、清掃、除草 57.7%、畳の張替 33.3%、植木 32.5%があり、以下、和洋裁、左官、駐車場等管理、板金等となっている。(表 3-4、表 3-5)

ウ 就労実人員 1 人当りの配分金をみると、技術群 76,500 円、技能群 42,956 円が高い方であり、ついで管理、監視群、援護・介護群、軽作業群となっている(表 3-5)。また、同じ職群でも職種により配分金に相当な差があり、板金 99,123 円、測量、設計 81,322 円、植木 56,084 円、左官 55,070 円、表具 50,514 円などが高く、比較的的就労率の高い清掃、除草は 16,299 円と配分金においては低くなっている(表 3-4)。

図 3-3 職群別登録会員及び就労状況

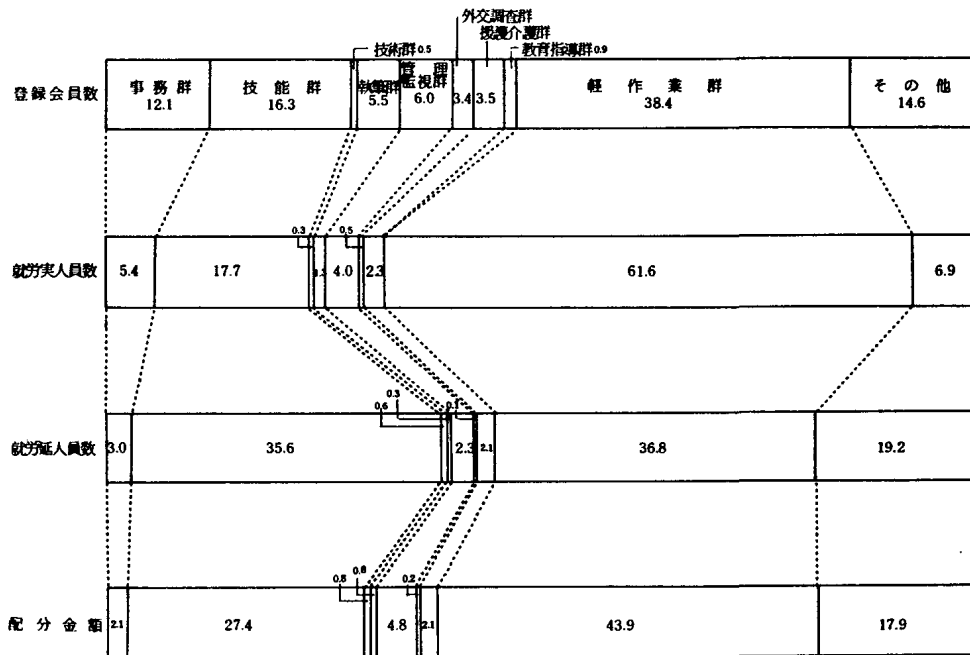


表 3-4 職種別会員の就労状況及び配分金額の状況

職 群	職 種	登録会員	就 労 実人員	就 労 延 人 員	配 分 金 額 (円)	就 労 率	実人員1 人 当 り 配 分 額	就 労 1 回 当 り 配 分 額	会 員 1 人 当 り 配 分 額
		(A)	(B)	(C)	(D)	B/A	D/B	D/C	D/A
事務	般事務	2,193	268	1,088	2,894,135	12.2	10,799	2,660	1,320
	経理事務	370	5	15	57,500	1.4	11,500	3,833	155
	その他	19							
技 能	大 工	632	106	841.3	5,045,480	16.8	47,599	5,997	7,983
	植 木	835	272	2,172.2	15,254,898	32.5	56,084	7,023	18,247
	左 官	236	60	475.6	3,304,170	25.4	55,070	6,947	14,000
	板 金	192	40	116	3,964,925	20.8	99,123	34,180	20,650
	装 具	98	79	1,172.7	3,990,590	80.6	50,514	3,403	40,720
	畳の張替	9	3	8	84,300	33.3	28,100	10,537	9,366
	和 洋 裁	1,138	329	8,327	6,580,718	28.9	20,002	790	5,782
	その他	315	2	18	48,600	0.6	24,300	2,700	154
技 術	保守管理	18			38,273,681				
	測量、設計	10	14	203	1,138,505	140.0	81,322	5,608	113,850
	電気工事	43							
	その他	41	1	3	9,000	0.2	9,000	3,000	219
管 理 ・ 監 視	筆・執筆	1,176	67	92.2	1,117,299	5.7	16,676	12,118	950
	会社・倉庫	90	9	155	332,760	10.0	36,973	2,147	3,697
	駐車場等	851	188	671	6,294,830	22.1	33,483	9,381	7,397
	家庭・店舗	231							
	その他	111	3	21	67,200	27.2	22,400	3,200	605
外 調 交 査	外 交	281							
	調 査	219	25	25	236,000	11.4	9,440	9,440	1,078
援 護	援護・介護	709	114	786.3	2,909,438	16.1	25,521	3,700	4,104
	看 護	24							
指 導	教育・指導	194							
軽 作 業	清掃・除草	4,437	2,562	9,946.8	41,758,996	57.7	16,299	4,198	9,411
	荷造・組立	3,727	546	3,625	19,583,824	14.6	35,868	5,402	5,255
	分類不能	3,098	351	7,090	24,958,171	11.3	71,106	3,520	8,056
	合 計	21,298	5,044	36,852.1	139,631,339	23.8	27,683	3,789	6,594

注)本表の集計については、厚木、藤沢、座間、相模原、平塚、南足柄の6事業団について集計したもので、厚木、座間、相模原は55年4月から55年11月までの実績を集計したものの。平塚は55/9～55/11、南足柄は55/10～55/11までの実績を集計したものである。

表 3-5 職群別会員の就労状況及び配分金額の状況

職 群	登 録 会 員 数 (A)	就 労 実 人 員 (B)	就 延 人 員 (C)	配 分 金 額 (D)	就 労 率 B/A	就 労 実 人 員 1 人 当 り 配 分 金 額 D/B	就 労 1 回 当 り 配 分 金 額 D/C	登 録 会 員 1 人 当 り 配 分 金 額 D/A
	人	人	人	円	%	円	円	円
事 務	2,582	273	1,103	2,951,635	10.6	10,812	2,676	1,143
技 能	3,456	891	13,130.8	38,273,681	25.8	42,956	2,915	11,075
技 術	112	15	206	1,147,505	13.4	76,500	5,570	10,246
執 筆	1,176	67	92.2	1,117,299	5.7	16,676	12,118	9.51
管理・監視	1,283	200	847	6,694,790	15.6	33,474	7,904	5,771
外交・調査	500	25	25	236,000	5.0	9,440	9,440	472
援護・介護	733	114	786.3	2,909,438	15.6	25,521	3,700	3,969
教育・指導	194							
軽 作 業	8,164	3,108	13,571.8	61,342,820	38.1	19,739	4,520	7,514
そ の 他	3,098	351	7,090	24,958,171	11.3	71,106	3,520	8,056
合 計	21,298	5,044	36,852.1	139,631,339	23.7	27,683	3,789	6,594

注 1) 本表は、藤沢、厚木、座間、相模原、平塚、南足柄の 6 事業団の合計である。

注 2) 調査期間は、藤沢、厚木、座間、相模原は 55 年 4 月から、平塚は同年 9 月、南足柄は 10 月から、いずれも 55 年 11 月までの実績である。

### 3. A 事業団の活動状況

本県の事業団は、設立の新しいものが多い。比較的早く設立された湘南地区の A 事業団の昭和 55 年度の実績をとおして、事業団の活動状況をみることにしたい。

#### (1) 会員の状況

昭和 56 年 1 月 1 日現在で、

ア 会員数は 591 人であり、内訳は男子 471 人(80%)、女子 120 人(20%)である。

イ 年齢階級別にみると、全体では 65～69 歳 255 人(43.1%)、70 歳以上 241 人(40.8%)、60～64 歳 95 人(16.1%)である。平均年齢は全体では 68.7 歳であるが、性別にみると男子 69.2 歳、女子 67.1 歳と女子の方が若干若い(表 3 - 6)。

ウ 会員の希望職種別登録状況は表 3-7 にみられるように 137 人で会員総数の 23%である。大工、植木、ブロック積立、塗装、襖張りなどの技能群 27%、宛名書き、毛筆などの事務群 46%、管理監視群 8%、除草、清掃などの軽作業群 12.4%と事務群が多い。

エ 会員の前職をみると表 3 - 8 のとおりである。仮に農林漁業者、自営業及び職人を除いたものをサラリーマンとすると、その割合はサラリーマンが 82%と高くなっている。

#### (2) 月別事業実績

年間の事業実績は、表 3 - 9 のとおりである。契約金額でみると 55 年 4 月 7,245,745 円から 56 年 3 月には 10,898,094 円と 1.5 倍になってい恥受託件数では 172 件から 201 件と 1.2 倍であるが、就労延人員は 1.4 倍と会員数の伸び 1.3 倍をわずかではあるが上回っている(表 3 - 9)。

(3) 就労率、1人当り就労状況

上記の就労率は年間平均 25.2%である。この就業者の月平均 1人当り就労日数は 14.02日 であり、配分金は 49,187円である。また、1回当りの配分金は、平均 3,508円となっている。

(表 3 - 10)

(4) 職種別実績

職種別等の事業実績は表 3 - 11のとおりであるが、公共、民間別に配分金の実績をみると、公共では 15.1%、民間 84.9%(うち、一般家庭 51.4%、企業 32.9%)となっている。

職種別の就労状況をみると、企業への出向が 37.5%で最も多く、ついで植木 15.3%、除草、清掃 24.2%、襖張り 6.2%、大工 5.8%、宛名書き 4.2%などの順になっている(表 3 - 11)。

(5) 受託しなかった仕事等の状況

受託できなかった、又はしなかった仕事とその理由を A 事業団についてみると、「植木の手入れ、草取り等が年末に集中的に発注があった」「畳の表替えが技術者不足で受託できなかった」等時期的、技術者問題で受けられなかったもの、あるいは「住み込みの病人看護」、「ねたきり老人家庭の家事援助」、「父子家庭の子供の世話」、「留守番」等家庭内に入り込むことによるトラブルを懸念し、会員の就労希望が少なかったなどの例がある。また、塗装、大工などで高い所で作業するため特に危険を伴うもの、あるいは一般市場と競合する仕事等については受託調整をしている。具体的には、高齢者事業団が地域社会や一般市場になじまない仕事を受け持つこともその主旨であることから、例えば、家屋の新築あるいはそれに伴う畳、襖張りなどは事業団では扱わない等関係者と話し合い、受託範囲をきめている。

表 3-6 A 事業団会員の年齢構成

年齢	性		計
	男	女	
60 歳～64 歳	63 人	32 人	95 人
65 歳～69 歳	199	56	255
70 歳以上	209	32	241
計	471	120	591

表 3-7 A 事業団会員の希望職種別登録状況

56.4.1 現在

職種				職種			
	男	女	計		男	女	計
植 木	12	0	12	毛 筆	5	1	6
大 工	9	0	9	管理・監視	12	0	12
ブロック積立	2	0	2	除草・清掃	14	3	17
塗 装	4	0	4	注 援 護	0	8	8
襖 八 リ	7	3	10				
宛 名 書	28	29	57	計	93	44	137

注) 援護...留守番、まかない等。

表 3-8 A 事業団男子会員の前職

56.4.1 現在

職 種 別	人 数
専門的、技術的職業	33
管理的職業従事者	27
事務従事者（外務事務 集金 4 含む）	108
営業、販売従事者	23
農林・漁業作業者	7
採掘作業者	4
技能工、生産工程作業者、労務作業者	75
サービス事業従事者	6
運輸、通信従事者（船 5、自動車運転 18、国鉄 10）を含む	35
保安職業従事者（警官 3、倉庫管理 8）を含む	11
自 営 業	20
雑役、用務員	15
職 人（大工、植木、左官等）	50
小 計	414
不 明	57
計	471

表 3-9 A 事業団就労状況及び配分金の状況

55 年 4 月～56 年 3 月

月	登録会員数	就労実人員	就労率	就労延人員	配分金額	受託件数
	人	人	%	人	千円	件
55 年 4 月	484	128	26.4	1,722	5,779	172
5 月	516	134	25.9	1,742	5,939	177
6 月	519	145	27.9	1,964	6,689	192
7 月	525	127	24.2	1,852	7,037	224
8 月	536	121	22.5	1,566	5,808	163
9 月	554	146	26.3	2,106	7,312	182
10 月	562	150	26.6	2,331	8,097	228
11 月	578	138	23.8	2,081	7,467	204
12 月	586	153	26.1	2,330	7,964	259
56 年 1 月	583	131	22.4	1,682	6,000	138
2 月	597	138	23.1	1,821	6,415	155
3 月	638	173	27.1	2,414	8,312	201
計	6,678	1,684	302.3	23,611	82,819	2,295
月平均	556 人	140.3 人	25.1%	1,967 人	6,901 千円	191 件

表 3-10 A,B,C 事業団就労状況及び配分金の状況

56 年 3 月現在

	登録会員数	就労実人員	就労率	1 人 当 り 月 平 均 配 分 金 額	1 回 当 り 配 分 金 額
	人	人	%	円	円
A 事業団	638	173	27.1	49,187	3,508
B "	352	108	30.6	36,520	2,699
C "	638	152	24.6	22,320	3,813



表3-11 A事業団職種別配分金の状況

職種	受託件数		配分金	
	件数	率	金額	率
	件	%	千円	%
植 木	501	21.9	12,658	15.3
除 草 ・ 清 掃	515	22.6	12,503	15.1
大 工	190	8.3	4,799	5.8
フ ス マ 張 リ	374	16.4	5,125	6.2
宛 名 書	166	7.2	3,528	4.2
コンクリート、ブロック	35	1.5	1,595	1.9
塗 装	52	2.2	2,470	2.9
注)自 転 車 整 理	12	0.5	1,881	2.2
注)駅 前 清 掃	12	0.5	1,252	1.5
注)公 園 清 掃	14	0.6	6,350	7.6
注)広 報 配 布	49	2.1	3,144	3.8
企 業 出 向	321	14.0	26,880	32.5
そ の 他	38	1.6	382	0.4
計	2,279	100	82,567	100

注)自治体等公共機関の発注者

#### 4. 高齢者事業団会員の就労意向

事業団会員が就労についてどのように考え、また希望しているかを湘南地区のA事業団及び県央地区のB事業団の調査からみる。(他の事業団もほぼ同様の状況であろうと推測されるので)以下主な事項について紹介する。

##### (1) 会員意向調査の概要

###### ア、A事業団調査

- (ア) 調査日 55年8月15日
- (イ) 対象者 55年7月配分金受領者 129人
- (ウ) 回答数 80人(回答率62%)

###### イ、B事業団調査

- (ア) 調査時期 56年2月26日~3月10日
- (イ) 対象者 56年2月2日現在登録している全会員 627人
- (ウ) 回答数 407人(回答率64.9%)

## (2) 主な事項の調査結果

### ア、会員になった動機

A 事業団調査では、「仕事を通じての生きがい」をあげるもの 49%、「健康維持」39%が大半を占めており、「お金をうるため」と答えたものは12%にすぎない(表 3-12)。

B 事業団調査においても、「働くことが生きがい」56.8%、「社会のために役立ちたい」39.1%などの生きがいをあげたもの、「健康のため」69.0%などをあげるものが多い中で「生計を維持するため」は14.0%となっており、経済的動機の弱さという点で両事業団ともほぼ同様の傾向がみとめられる。

### イ、配分金の使途

配分金の使途(A 事業団調査)について「生活費」と答えているもの 16%、以下「生活費の一部」51%、「おこづかい」33%と答えている状況からも、上記の動機が裏づけられているといえよう(表 3-14)。

### ウ、希望の職種

B 事業団の調査結果では表 3-15 にみられるように、「草刈や清掃など、屋内又は屋外での作業」をあげたもの 37.3%、「事務的な仕事」27.8%を合わせると約 65%となり、他はそれぞれ 10%未満となっている。また、B 事業団が受託した仕事のうち事務的な仕事(仮に、事務群、執筆群、外交調査群を合計する)は7.5%である等希望職種と現在受託している職種にずれがみられる。

### エ、過去1年間に仕事をしなかった理由

「就職又は仕事についている」13.2%、「健康上の理由」11.8%と会員自身の状態による理由をあげるものが25.0%となっている。一方、「自分が希望している仕事なかった」と答えたものが26.4%あり、上記イの結果ともあわせ、会員自身の努力とともに、会員の希望に合う仕事の確保の必要性が強うかがわれる。

さらに、B 事業団が自由に意見を求めたもののうち、比較的目立ったものをあげると次のようなものがあり、今後の課題も多く含んでいるといえよう。

#### (ア) 就労に関すること

- ・ 就労の機会又は仕事の量が少ない。(20人)
- ・ 自宅から近いところでの就労を望む。(4人)
- ・ 仕事がきつい。(3人)

#### (イ) 配分金等に関すること。

- ・ 配分金の単価を引き上げてほしい。(4人)
- ・ 仕事の内容に応じた単価設定を希望する。(2人)

#### (ウ) 事業の拡大に関すること。

- ・ 仕事を保つだけでなく、積極的に開拓してほしい。(9人)
- ・ 会員の技術の開拓と技術を発揮できる場を提供してほしい。(6人)
- ・ 粗大ゴミの再生事業を検討してほしい。(1人)

#### (エ) その他

- ・ 就労している会員の中から理事を選出してほしい。(1人)

表 3-12 A 高齢者事業団会員の入会目的

	男	女	計	比率(%)
仕事を通じての生きがい	31	8	39	49
お金をうるため	9	1	10	12
健康維持	31	0	31	39
その他	0	0	0	0
計	71	9	80	

表 3-13 A 高齢者事業団会員の配分金の使途

	男	女	計	比率(%)
生活費	13	0	13	16
生活費の一部	34	7	41	51
おこづかい	24	2	26	33
預金	0	0	0	0
計	71	9	80	

表 3-14 B 高齢者事業団会員の入会目的

(重複回答)

	人	
健康のため	281	69.0%
友たちをつくるため	119	29.2%
多少のこづかいを得るため	210	51.6%
生計を維持するため	57	14.0%
社会のために役立ちたい	159	39.1%
家にいても退屈だから	125	30.7%
働くことが生きがいだから	231	56.8%
何んとなく	14	3.4%
その他	10	2.5%
計	1,206 人	296.3%

表 3-5 B 高嘆者事業団会員が希望する仕事の種類

(重複回答)

	人	
事務的な仕事	113	27.8%
旋盤など自分の技術を生かせる仕事	26	6.4%
大工仕事	20	4.9%
植木仕事	40	9.8%
草刈や清掃など、屋内又は屋外での作業	152	37.3%
家事手伝、留守番、子守りなど	23	5.7%
その他	34	8.4%
無回答	32	7.9%
計	440 人	108.2%

## 第3節 高齢者事業団への視点

### 1. サラリーマン退職者の就労の場として

ここでは、事業団会員として多数を占めるサラリーマン退職者の就労の場として事業団の可能性を検討してみたい。

なぜサラリーマン退職者の就労の場として事業団を検討するかは、一つにはサラリーマン退職者層が高齢者の大半を占め、今後も増え続けること。二つには、近代の産業化（高齢者に職場がない）、都市化（高齢者が住みにくい）、核家族化（家族機能が弱い）、高齢化（役割もなく長生き）の中で、サラリーマン層だけが自分の意志に反して、早い定年退職と地域に対応した技能を持たないという条件の下に、企業から地域に排出され対応を必要とされる層だからである。

したがって、こうしたサラリーマン退職者の仕事や役割を地域との関連の中で確保していくことが、高齢化社会における社会システム作りの一環として、事業団に期待されている最も大きな課題と考えられるからである。

それではサラリーマン退職者はどれぐらいの割合を占めているのであろうか。

この点について、湘南地区 A 事業団会員の前職をみると、表 3-8 より男子 414 人中自営業、農林業、職人を除いた 337 人がサラリーマン退職者と見込まれ、その割合は 82% を占める。

また、総理府の老人対策室が実施した「高齢求職者の求職意識と生活実態に関する調査報告書」（昭和 56 年 2 月実施）でも、サラリーマン退職者の割合は 68% であり、県下湘南地区 B 事業団、県央地区 C 事業団においてもその割合は 7 割～8 割を占める。

この点を受けて、事業団における仕事はサラリーマン向になっているであろうか。

まず仕事の受注量では、湘南地区 A 事業団の場合、53 年度（初年度）3,900 万円、54 年度 6,400 万円、55 年度 10,230 万円、56 年度 14,000 万円と発足時から年々倍増の状況であり、県下の事業団も同様に年々増加の傾向が著しい。ところが、この仕事の受注先は「企業や組織体からよりは、一般家庭から受けることが多く、都市化、核家族化の進行する中で高齢者事業団向きの短期的、補助的な仕事が増えている。」（『高齢化社会の新しい就労形態』…社会保障研究所、三浦文夫）という状況がみられ、また、県下事業団における一般家庭からの受注割合をみると、就労延人数では技能職 35.6%、家事援助 2.1%、軽作業 36.8%（このうち荷造、組立 9.6%を除く）で、およそ 65% が一般家庭からの受注である。

このような家庭や地域からでる仕事は、従来からそれらの仕事をしてきた職人、自営業者に適したものが多く、サラリーマン退職者の技能と経験を生かす仕事は少ない。

また、ある事業団においては、事業団の仕事屋内と屋外に分けた場合、およそ 75% が除草、植木、大工等屋外作業であり、残りの 25% が事務、表具等の屋内作業になる。この傾向は県下の他の事業団も同様の傾向がみられる（県下事業団事務局長からのヒアリング）。

一方、サラリーマン退職者は屋内作業が多いので、80% のサラリーマンが 25% の仕事を分け合い、20% の職人や自営業退職者が 75% の仕事を分けていることになる。

従って、職人、自営業退職者のほとんどは仕事をしている日数が多いのに対し、サラリーマン退職

者は仕事をしなくても希望する職種が少ない状況となっている。

このような需要と供給の関係から、事業団における現在の仕事の内容では、退職サラリーマンの就労の場として十分機能してはいないといえよう。

県下登録会員の 23.7%しか就労していないという低い就労率の実態は、事業団が発足後まもないということからくるにしても、最も大きな原因として、会員の希望職種と現実にある仕事との食い違いの結果である。

この食い違いをなくすためには、サラリーマン退職者向の仕事を開発する、と同時に、サラリーマン退職者も地域の仕事ができるよう研修を受けることが必要となろう。

## 2. 定年延長と事業団の存在

高齢者事業団またはシルバー人材センターは、定年延長が一般化し年金が充実するまでの存在か、それとも定年延長が一般化し、年金が充実した後も独自の意味と役割をもつのであろうか。

その役割と可能性に関する条件として、まず現状を見る。

### (1) 供給面

高齢者が会員になった動機をみると、A 事業団の場合表 3 - 13 「働くことが生きがい」56.8%、「健康維持」69.0%と、健康と生きがいのため会員になっている。(重複回答)

また、東京都の「高齢者の雇用と福祉に関する研究」(代表者 大河内一男氏) 調査から希望の多い順にみると、「健康のため」90%、「時間を有意義に過ごせる」80%、「社会に貢献できる」75%となっている(重複回答)。収入面については、現在の生活に「まあまあ」「やや余裕がある」「かなり余裕がある」というのがおよそ 8 割を占める。

このことから事業団の会員は、一般労働市場のように「賃金」を目的とせず、生活の保障のある人達であるといえよう。

### (2) 需要面

事業団の仕事は地域や家庭から出るものが多く、それらの仕事は以前には家庭で祖父母が対応していた、いわば高齢者向の仕事で、今後の高齢化社会の進行とともに増加していく傾向がうかがえる。

### (3) 登録会員の年令が高い

本県における会員の平均年齢は、男子 68.5 歳、女子 67.5 歳と高く、今後企業における定年制が延長されて対象となる年齢層よりはるかに高齢である。

以上のことから、事業団登録会員は、企業で定年延長を対象とする層より高齢であり、企業が求める一般労働市場の「労働力」層ではない。

彼らは「健康」や「生きがい」「役割」を求め、般の雇用労働以外の就労を希望する限られた高齢者層である。

従って、今後定年制が社会的に一般化し年金制度が充実しても、定年や年金に関係なく集まる人達であるといえよう。

また、独自の役割を持って継続しうる事業なのかについては、今後とも地域や家庭から出る仕事の増加は見込まれ、そこでの高齢者の活動が期待できる。従って、事業団は今後とも独自の役割と領域を持って継続することが見込められると思われる。

### 3. 発注先の評価

A 事業団が市内の既発注者を対象に行った調査から、一部の傾向ではあるが高齢者事業団が行った仕事についての評価をみることにしたい。

#### (1) 調査概要

- ア、 調査の対象 既発注者のうち一般家庭
- イ、 調査件数 300件
- ウ、 調査時期 55年7月1日～9月8日
- エ、 回答数 155件（回答率52%）

#### (2) 調査結果

##### ア、 仕事の出来具合

職種により若干の差はあるが、全体として発注した仕事について「良く出来た」56%、「普通」35%と大半が一応仕事の出来具合を評価している（表3-16）。

##### イ、 金 額

全体としては「安い」57%、「普通」40%となっており、職種別の出来具合と相互に関連して評価しているとみられる（表3-17）。

##### ウ、 今後の利用意向

「利用する」が95%であり、今後も需要は見込まれる。

##### エ、 事業団への意見、要望

全体としては、事業団事務局に対する連絡・調整機能の充実を期待するものが多く見られ、一部に仕事について仕上げの丁寧さを期待するもの、就労態度に関する意見もあり、いずれも今後の事業団運営にあたって留意すべき事項であると思われる。

表3-16 発注者の仕事に対する評価

	良 出 来 た	普 通	あ ま り 良 く な い
植 木 の 手 入 れ	37 人	33 人	2 人
ふ す ま の 張 替 え	27	4	7
除 草（清 掃・草 刈 含）	11	10	3
大 工	9	4	1
ペ ン キ	3	2	0
ブ ロ ッ ク	0	2	0
計	87	55	13
率（%）	56	35	9

表3-17 金額についての評価

	高 い	普 通	安 い
植 木 の 手 入 れ	3 人	34 人	35 人
ふすまの張替え	1	8	29
除 草( 清掃・草刈含 )	1	14	9
大 工	0	5	9
ペ ン キ	0	1	4
ブ ロ ッ ク	0	0	2
計	5	62	88
率 (%)	3	40	57

#### 4. コミュニティニーズへの対応

ここでいうコミュニティニーズへの対応は、高齢者が地域での生活を続けるにあたり、地域や家庭環境をよくする仕事(家事援助や地域の環境を向上)することにより、地域の人々との連帯、協力と高齢者の社会参加を進めることをねらいとする。

その可能性について事例的に見てみたい。

##### (1) 人的サービス事業

事業団のねらいの一つが地域への貢献、地域との協力、発展にあるとするなら、事業団が福祉サービス分野における役割を担えるかどうかは重要な問題であろう。

この発想の根拠は、高齢化社会において地域で介助を必要とする老人の著しい増加が見られる今日、相対的に若い高齢者が年長の高齢者を介護するのに、人格的にも経験ある高齢者が向いていると考えられるからである。

さらに、最近の婦人労働者の増加傾向と、家庭内における電化、オートメ化による主婦の役割の減少で、高齢婦人層にもサービス提供者の増加が期待できるからである。

この事業団の会員が寝たきり老人等の介助をしようという試みは、すでに武蔵野市高齢者事業団で昭和 56 年 4 月から「シルバー家庭奉仕員制度」として発足しているので、その実情を現地ヒアリングから見る。

##### ア 武蔵野市シルバー奉仕員制度について

武蔵野市は、昭和 56 年 6 月時点で人口 133,000 人、寝たきり老人 240 人、1 人暮らし老人 746 人である。

同時点で登録されている「シルバー奉仕員」は 40 人で、現在 49 人の要介助老人の家庭を訪問活動している。奉仕員の援助活動は市で常勤しているホームヘルパーの指示により回数、活動内容が決められ、ヘルパーと奉仕員が組になって活動し、1 ケース週 3 回を限度としている。それ以上の援助を希望する者は、武蔵野市福祉公社（有料で給食サービスから看護サービス等各種の介護サービスがある。また自分の家を担保に福祉資金の貸付を受けることができる）のサービスを受けることができる。

奉仕員の活動は、寝たきり老人をかかえる家族の買物、掃除、留守番から老人の食事介助、オムツの取り替えまですることもあるという。また年齢は通常の事業団の登録年齢より若く、55 歳以上の女性で老人福祉に理解を持ち、社会活動に意欲的に参加する人とされ、現在 51 歳～72 歳の女性が登録している（市の広報で募集し応募者全員を採用した）。

就業時間は、1 日 3 時間で 2,000 円の奨励金が市から事業団を通して支払われる。

一方老人世帯は奉仕員の家事サービスを無料で受けられ、受益者負担はないという。

また、市では「シルバー奉仕員を募集したところ、高齢婦人の間ではかなりの反応があり、市ではゆくゆくは 100 人くらいまで増やす考えを持っている」という。

40 人の奉仕員は 2 人の病欠者を除き、全員が月に 1 回以上 2 6 回まで活動している。また、奉仕員の大部分は主婦であり「自分達もやがては世話を受ける立場になった時、今高齢者の介助をしおけばむねをはって介護を受けることができる」という意識をもっている人が多いという。



武蔵野市のこの試みは、普通でも大変な寝たきり老人の世話をするのであるから、決してなまやさしい仕事ではないが、高齢者が福祉面で積極的に社会参加していく一つの動機づけとして重要な意義が認められるであろう。またこのような仕事は、高齢者が高齢化社会を支える役割を担うという意味を持つのではないだろうか。

## (2) 物の生産事業

サラリーマン退職者向けの事業開発について、プ-ル監視、アミ戸の張替等新しい事業の開発が期待されているが、ここでは同じく武蔵野市が実施している廃棄物のリサイクル事業を紹介したい。

最近粗大ゴミや不用品として出されるものの中に、少し修理したり手を加えればまだ十分使えるものがたくさんあり、それらを市の清掃課や一般家庭から集め、修理して市民に販売する。

製品はテレビ、洗濯器をはじめ自転車、家具、食器類まで幅広く、修理後の完成品がやすいこともあって（自転車、テレビとも最高5,000円程度）自転車は800人の予約、テレビが250人の予約と大変な人気である。これにより高齢者事業団の事業部門でここだけが市からの補助金が全くなくても黒字が出せるという。

同事業所で働くのは11名（60代～70代）の老人と、市の技術指導員で、事業団登録会員のうち技能のある希望者を受け入れ、その人の技能程度をみながら事業所の中で最も適した仕事を与え、やっているうちに技能も向上し本職相当になっていく。老人の技術水準は街の電気屋や自転車屋に決しておとらないようになるという。

11名の会員は、毎日9時～15時まで1日5時間働き、日曜、祭日は休み、時給500円である。

## 第4節 高齢者事業団の新しい展開

就労生活の最終段階として、ここでは高齢者事業団を中心に検討してきたが、我々研究チームにおける高齢者就業への考え方と方向についてまとめてみたい。

### 1. 高齢者就労への考え

高齢者や障害者を地域で受け入れる考え方に「ノーマライゼーション」の考え方がある。これはさまざまなハンディキャップを負った人々を含んだ社会こそがノーマル（正常な社会）であって、ハンディキャップを負った人々を隔離して、心身の健康な人々だけから成る社会を作ることは実はアブノーマル（異常）な社会を作り出すという認識から出発する。

同様のことは、高齢化社会において増加する高齢者についてもいえる。

しかし産業社会においては、企業に高齢者がいることが正常と考えられるにもかかわらず、まだ働く意志も体力もある高齢者を定年制度により、早い時期に企業から排出してくる。

この傾向は特に大企業において著しく、大部分は55歳～60歳で定年となり、65歳時点で大企業に残る高齢者は7%にしかすぎず、残りは中小企業で働いている。

このような企業から排出されてくる高齢労働者の受け入れの場をつくる責任は、企業自身（特に大企業）にあり、その責任は今後ますます高まるであろう。

### 2. 労働年齢

我々研究チームは、高齢化社会における労働年齢を（第1章でもみたように）20歳～70歳までの50年とみた。それは労働者の多くが希望し、現に高齢者が働いている年齢から仮定したものであるが、この50年間の労働を保障する社会を「正常社会」と考えた。

この50年間のうち、60歳以上の高齢期における就労形態は図3-4のように、高齢者自身の健康や意識により、常雇就労から選択就労へ、そして引退へと段階的な引退の場を用意することが必要と考える。

### 3. 高齢者の引退理由

それではどの程度の高齢者が段階的引退を必要としているか。

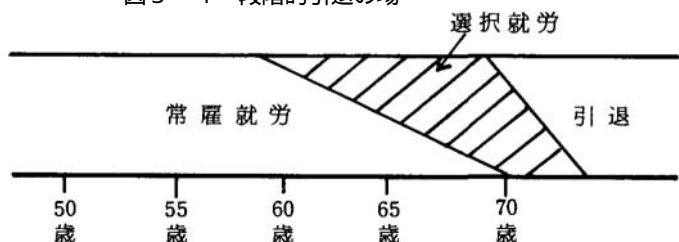
労働省の「高年齢就業者実態調査」（55年4月実施）からみると、55歳当時雇用労働者であった者が、60歳～64歳時点で25.3%が不就業者となる。この不就業者中72.3%が他の就業を経ないで直接不就業者になっている。すなわち、60歳～64歳の時点で働かなくなった者の3/4が段階的引退の場を経ないで直接常雇から引退している。

従って今後の高齢者の就労の場として選択的就労の場が必要となる。

### 4. 高齢者事業団の位置づけ

高齢者事業団は、この選択的就労の場として、一般の雇用になじまない、高齢者の自主的、選択的、収入を期待しない場として用意されたものである。この事業団の条件に合う対象者は「東京都高齢者

図3-4 段階的引退の場



事業団調査」によると、60歳以上老人の2.5%程度とされ、東京都の加入率2.2%、神奈川県は加入率1.0%からみてもその数は高齢者全体の中ではあまり多くはない。

さらに事業団で受けている仕事は地域や家庭からのものが多く、サラリーマン退職会員との間に「デスマッチ」が伏せ、本県の場合も23.7%という低い就労にある。

これらの結果から、今後の事業団の可能性を見ると、対象者が限定されてしまうこと、会員に登録しても就労する機会が少ないから、早いスピードで増加する膨大な高齢者の受け入れの場としては、あまり多くを期待できないといえよう。

#### 5. さまざまな選択的就労の場の必要性

この膨大な高齢者の就労の場として、高齢者事業団にみられるような補助の仕事だけでなく、常雇として責任ある就労の場や、一般の雇用を含め、多くの高齢者を対象にしたさまざまな選択的就労の場が必要である。

##### (1) 事業団組織の中に、職業訓練や職業紹介の機能を

事業団の中に、一般雇用労働と同じ内容の仕事を受ける部門をつくることを考える必要がある。

そこでは、職業訓練と職業紹介機能を含む高齢者のための雇用活動をおこなう。これは事業団がめくまれた一部の高齢者だけを対象にするという条件を越えたもので、急増する高齢者の受け入れの場としてより積極的に対応することをねらいとしている。

##### (2) 第3セクターの設置

これは、高齢者自身の経営で、高齢者を雇用することを目的とした企業を設立すること。ここでは、一般の労働市場や個人契約を通さず、いわば第3セクターともいべき組織を作り、高齢者雇用の拡大をはかる。この第3セクターは事業団との連携も考えられる。

##### (3) 労働組合と高齢者事業団の連携

組合機能の中に、現行法で職業紹介ができる機能を持つが、具体的紹介活動はしていない。事業団との連携により、企業退職者に選択的就労の場を紹介することが望まれる。

##### (4) 行政施策として高齢者の仕事を確保する。

保健福祉産業は、第3次産業の中でも成長が著しく、今後の増加も期待できる。また同関連の仕事は、公的責任において実施されているものも多く、一般市場との競合問題も少ない、したがって行政施策の中で高齢者向の仕事として確保しやすいであろう。

付表1  
産業（大分類）別就業増  
男女計

（単位百人、％）

産業 （大分類）	期 間 従業上 の地位	45年				50年				50年				55年			
		雇用者		自営業主		家族従業者		計		雇用者		自営業主		家族従業者		計	
		構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	
農 業		2	0.1	0		0		2	0.1	8	0.3	2	0.4	0		10	0.3
漁 業		0		0		0		0		0		0		3	1.2	3	0.1
建 業		363	11.4	55	13.0	47	23.0	465	12.2	173	6.1	53	9.9	36	14.9	262	7.3
製 造 業		264	8.3	42	9.9	19	9.3	325	8.5	468	16.6	95	17.7	14	5.8	577	16.0
卸 売 業		355	11.2	25	5.9	15	7.4	395	10.4	144	5.1	0		9	3.7	153	4.2
小 売 業		472	14.9	111	26.2	63	30.9	645	17.0	478	16.9	135	25.2	92	38.1	705	19.6
金 融 ・ 保 険 業		277	8.7	9	2.1	2	1.0	288	7.6	189	6.7	6	1.1	2	0.8	197	5.5
不 動 産 業		71	2.2	13	3.1	3	1.5	87	2.3	60	2.1	13	2.4	5	2.1	78	2.2
運 輸 業		148	4.7	36	8.5	13	6.4	197	5.2	87	3.1	17	3.2	0		104	2.9
通 信 業		53	1.7	0		0		53	1.4	10	0.4	0		0		10	0.3
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 熱 供 給 業		35	1.1	0		0		35	0.9	14	0.5	0		0		14	0.4
サ ー ビ ス 業		911	28.7	133	31.4	33	16.2	1,077	28.3	1,102	39.0	187	34.9	79	32.8	1,368	38.0
公 務		184	5.8	0		0		184	4.8	78	2.8	0		0		78	2.2
分 類 不 能		40	1.3	0		9	4.4	40	1.1	12	0.4	28	5.2	0	0.4	41	1.1
産 業 計		3,175	100.0	424	100.0	204	100.0	3,803	100.0	2,823	100.0	536	100.0	241	100.0	3,600	100.0

（国勢調査）

男

(単位百人、%)

産業 (大分類)	期間 従業上の地位	45年				50年				50年				55年			
		雇 用 者		自営業主		家族従業者		計		雇 用 者		自営業主		家族従業者		計	
		人数	構成	人数	構成	人数	構成	人数	構成	人数	構成	人数	構成	人数	構成	人数	構成
農 業		2	0.1	0		0		2	0.1	8	0.5	0		0		8	0.4
漁 業		0		0		0		0		0		0		0		0	
建 設 業		315	14.2	55	17.9	0		370	14.7	128	8.6	51	13.3	5	10	184	9.6
製 造 業		246	11.1	28	9.1	0		274	10.9	250	16.8	63	16.4	6	12	319	16.6
卸 売 業		284	12.8	22	7.1	0		306	12.1	121	8.1	0		4	8	125	6.5
小 売 業		296	13.4	71	23.0	1	100.0	367	14.6	158	10.6	101	26.4	13	26	272	14.2
金 融・保 険 業		142	6.4	7	2.3	0		149	5.9	89	6.0	3	0.8	2	4	94	4.9
不 動 産 業		54	2.4	6	1.9	0		60	2.4	45	3.0	8	2.1	0		53	2.8
運 輸 業		123	5.6	36	11.7	0		159	6.3	77	5.2	15	3.9	0		92	4.8
通 信 業		49	2.2	0		0		49	1.9	10	0.7	0		0		10	0.5
電 気・ガ ス・水 道 熱 供 給 業		30	1.4	0		0		30	1.2	10	0.7	0		0		10	0.5
サ ー ビ ス 業		508	22.9	83	26.9	0		591	23.4	558	37.5	114	29.8	19	38	691	35.9
公 務		133	6.0	0		0		133	5.3	32	2.1	0		0		32	1.7
分 類 不 能		31	1.4	0		0		31	1.2	3	0.2	28	7.3	1	2	32	1.7
産 業 計		2,213 (87.7)	100.0	308 (12.2)	100.0	1	100.0	2,522 100.0	1,489 (77.5)	1,489 100.0	383 (19.9)	100.0	50 (2.6)	100.0	1,922	100.0	

(国勢調査)

②

(単位百人、%)

産業 (大分類)	期間 従業上の地位	45年				50年				50年				55年			
		雇 用 者		自営業主		家族従業者		計		雇 用 者		自営業主		家族従業者		計	
		構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成
農 業		0		0		0		0		0		2	1.3	0		2	0.1
漁 業		0		0		0		0		0		0		3	1.6	3	0.2
建 設 業		48	5.0	0		47	23.2	95	7.4	45	3.4	2	1.3	31	16.2	78	4.6
製 造 業		18	1.9	14	12.1	19	9.4	51	4.0	218	16.3	32	20.9	8	4.2	258	15.4
卸 売 業		71	7.4	3	2.6	15	7.4	89	6.9	23	1.7	0		5	2.6	28	1.7
小 売 業		176	18.3	40	34.5	12	30.5	278	21.7	320	24.0	34	22.2	79	41.4	433	25.8
金 融・保 険 業		135	14.0	2	1.7	2	1.0	139	10.9	100	7.5	3	2.0	0		103	6.1
不 動 産 業		17	1.8	7	6.0	3	1.5	27	2.1	15	1.1	5	3.3	5	2.6	25	1.5
運 輸 業		25	2.6	0		13	6.4	38	3.0	10	0.7	2	1.3	0		12	0.7
通 信 業		4	0.4	0		0		4	0.3	0		0		0		0	
電 気・ガ ス・水 道 熱 供 給 業		5	0.5	0		0		5	0.4	4	0.3	0		0		4	0.2
サ ー ビ ス 業		403	41.9	50	43.1	33	16.3	486	37.9	544	40.8	73	47.7	60	31.4	677	40.3
公 務		51	5.3	0		0		51	4.0	46	3.4	0		0		46	2.7
分 類 不 能		9	0.9	0		9	4.4	9	0.7	9	0.7	0		0		9	0.5
産 業 計		962 (75.1)	100.0	116 (9.1)	100.0	203 (15.8)	100.0	1,281	100.0	1,334 (79.5)	100.0	153 (9.1)	100.0	191 (11.4)	100.0	1,678	100.0

(国勢調査)

付表 2  
産業（大分類）別就業減  
男女計

（単位百人、％）

産業 （大分類）	期 間 従業上 の地位		45年		50年				50年		55年							
			雇 用 者		自営業主		家族従業者		計		雇 用 者		自営業主		家族従業者		計	
				構成		構成		構成		構成		構成		構成		構成		構成
農 業			91	45.7	170	82.5	261	19.1			19	18.3	26	28.3	45	5.3		
漁 業	17	1.8	4	2.0	3	1.5	24	1.8	28	4.3	2	1.9	1	1.1	31	3.7		
建 業			52		3	1.5	3	0.2										
製 業	715	74.6		26.1	13	6.3	780	57.2	534	82.3	36	34.6	27	29.3	597	70.7		
卸 売 業					1	0.5	1	0.1			3	2.9			3	0.4		
小 売 業	4	0.4			10	4.9	14	1.0	18	2.8	23	22.1	15	16.3	56	6.6		
金 融 ・ 保 険 業													2	2.2	2	0.2		
不 動 産 業													1	1.1	1	0.1		
運 輸 業	57	5.9					57	4.2	23	3.5			3	3.3	26	3.1		
通 信 業																		
電気・ガス・水道熱供給業																		
サ - ビ ス 業 ○	165	17.2	52	26.1	6		223	16.4	36	5.5	21	20.2	14	15.2	71	8.4		
公 務									10	1.5					10	1.2		
分 類 不 能													3	3.3	3	0.4		
産 業 計	958	100.0	199	100.0	206	100.0	1363	100.0	649	100.0	104	100.0	92	100.0	845	100.0		

○ 45 50年のサ - ビス業の雇用者の排出のうち 78 百人は外国公務である。

（国勢調査）

男

(単位百人、%)

産業 (大分類)	期間 従業上の地位		45年		50年		計		50年		55年		計							
			雇用者		自営業主		家族従業者		計		雇用者		自営業主		家族従業者		計			
			雇用者	構成	自営業主	構成	家族従業者	構成	計	構成	雇用者	構成	自営業主	構成	家族従業者	構成	計	構成		
農	業			66	84.6	29	50.9	95	20.5			19	23.8	12	29.3	31	4.5			
漁	業	14	4.3	4	5.1	2	3.5	20	4.3	28	4.9	2	2.5	1	2.4	31	4.5			
建	設	業				3	14.0	3	0.6											
製	造	業	214	65.2	3	3.8	8	1.8	225	48.6	504	89.0	32	40.0	17	41.5	553	80.5		
卸	売	業					1	17.5	1	0.2			3	3.8			3	0.4		
小	売	業					10		10	2.2	8	1.4	9	11.3	2	4.9	19	2.8		
金	融・保	険	業																	
不	動	産	業											1	2.4	1	0.1			
運	輸	業	35	10.7					35	7.6	8	1.4					8	1.2		
通	信	業																		
電	気・ガ	ス・水	道熱	供給	業															
サ	-	ビス	業	○	65	19.8	5	6.4	4		74	16.0	10	1.8	15	18.8	8	19.5	63	4.8
公	務									8	1.4						8	1.2		
分	類	不	能																	
産	業	計	328	100.0	78	100.0	57	100.0	463	100.0	566	100.0	80	100.0	41	100.0	687	100.0		

○ 45-50年のサ-ビス業の雇用者の排出のうち54百人は外国公務である。

(国勢調査)



女

(単位百人、%)

産業 (大分類)	期間 従業上の地位		45年				50年				50年				55年			
			雇 用 者		自営業主		家族従業者		計		雇 用 者		自営業主		家族従業者		計	
			構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成	構成
農 業			25	20.7	141	94.6	166	19.1					14	27.5	14	8.6		
漁 業	3	0.5			1	0.7	4	0.5										
建 設 業																		
製 造 業	501	83.5	49	40.5	5	3.4	555	63.8	30	34.5	4	16.7	10	19.6	44	27.2		
卸 売 業																		
小 売 業	4	0.7					4	0.5	10	11.5	14	58.3	13	25.5	37	22.8		
金 融・保 険 業													2	3.9	2	1.2		
不 動 産 業																		
運 輸 業	22	3.7					22	2.5	15	17.2			3	5.9	18	11.1		
通 信 業									4	4.6					4	2.5		
電 気・ガ ス・水 道 熱 供 給 業																		
サ - ビ ス 業 ○	70	11.7	47	38.8	2	1.3	119	13.7	26	29.9	6	25.0	6	11.8	38	23.5		
公 務									2	2.3					2	1.2		
分 類 不 能													3	5.9	3	1.9		
産 業 計	600	100.0	121	100.0	149	100.0	870	100.0	87	100.0	24	100.0	51	100.0	162	100.0		

○ 45 50年のサ - ビス業の雇用者の排出のうち24百人は外国公務である。

(国勢調査)

付表3  
産業（大分類）別就業増減  
男女計

（単位百人）

産業 （大分類）	期間 従業上 の地位	45年				50年				55年			
		雇 用 者	自営業主	家族従業者	計	雇 用 者	自営業主	家族従業者	計	雇 用 者	自営業主	家族従業者	計
農 業		2	91	170	259	8	17	26	35				
漁 業		17	4	3	24	28	22	2	28				
建 設 業		363	55	44	462	173	53	36	262				
製 造 業		451	10	6	455	66	59	13	20				
卸 売 業		355	25	14	394	144	3	9	150				
小 売 業		468	111	53	632	460	112	77	649				
金 融 ・ 保 険 業		277	9	2	288	189	6	0	195				
不 動 産 業		71	13	3	87	60	13	4	77				
運 輸 業		91	36	13	140	64	17	3	78				
通 信 業		53	0	0	53	10	0	0	10				
電気・ガス・水道熱供給業		35	0	0	35	14	0	0	14				
サ ー ビ ス 業		746	81	27	854	1,066	166	65	1,297				
公 務		184	0	0	184	68	0	0	68				
分 類 不 能		40	0	9	49	12	28	2	38				
産 業 計		2,217	225	2	2,440	2,174	432	149	2,755				

（国勢調査）

付表 4  
産業（大分類）別、企業規模別 従業者構成の推移  
男女計

男女計（％）

企業規模		非 農 林 業 計				建 建 業				製 造 業				卸 ・ 小 売 業											
		総 数		雇 用 者		自営業主		総 数		雇 用 者		自営業主		総 数		雇 用 者		自営業主							
		46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年				
1～4	1人	18.1	21.3	6.0	8.1	50.0	50.5	26.2	29.5	12.7	15.4	45.7	41.8	6.6	10.1	1.9	3.3	64.3	67.9	35.1	33.8	13.4	14.9	32.9	29.6
	2～4					42.1	42.1					40.0	46.5					28.6	25.0					61.0	62.2
5～29	5～9	17.6	20.1	19.1	22.2	5.8	5.8	34.8	36.7	39.4	43.0	11.4	9.3	10.9	13.2	10.9	13.5	4.8	5.4	26.6	26.0	33.6	31.5	4.9	6.1
	10～29					1.7	1.6					2.9	2.3					2.4	0					1.2	2.0
30～299		20.3	20.8	23.6	24.7			18.9	16.0	23.4	19.7			20.1	21.3	21.2	23.0			17.7	19.5	24.5	26.1		
300～999		10.6	9.2	12.3	10.9			6.9	7.5	8.5	9.2			12.9	11.2	13.6	12.1			7.8	7.9	10.8	10.6		
1,000人以上		33.3	28.6	38.9	34.0			13.3	10.3	16.5	12.7			49.5	44.3	47.9	47.9			12.8	12.9	17.7	17.2		

企業規模		金 融 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業				運 輸 ・ 通 信 業				サ ー ビ ス 業									
		総 数		雇 用 者		自営業主		総 数		雇 用 者		自営業主		総 数		雇 用 者		自営業主	
		46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年
1～4	1人	13.8	15.0	2.4	6.7	77.8	72.7	4.8	6.5	2.0	1.5	50.0	60.0	32.0	30.5	11.2	11.0	59.7	62.2
	2～4					22.2	27.3					33.0	30.0					34.3	31.1
5～29	5～9	64.0	8.8	7.1	9.7	0	0	11.0	12.4	19.8	12.7	0	0	21.6	23.2	26.4	27.9	4.5	5.6
	10～29					0	0					0	0					3.0	2.2
30～299		11.7	10.9	13.1	11.9			29.0	26.7	30.0	28.3			22.9	25.3	30.6	33.4		
300～999		12.8	8.2	14.3	9.0			11.9	11.1	12.3	11.7			9.5	7.7	12.8	10.1		
1,000人以上		55.3	57.1	61.9	62.7			42.9	43.4	44.3	45.9			13.7	13.3	18.6	17.5		

（就業構造基本調査）

男

(%)

企業規模		非農林業計					建設業					製造業					卸・小売業								
		総数		雇用者		自営業主	総数		雇用者		自営業主	総数		雇用者		自営業主	総数		雇用者		自営業主				
		46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年		
1~4	1人	14.5	16.5	5.3	6.7	35.8	34.0	27.1	29.7	13.5	15.8	47.1	41.9	4.4	6.3	1.8	3.0	30.0	34.6	31.5	28.0	11.8	11.4	23.7	16.9
	2~4	54.3	55.3	41.2	46.5	60.0	53.8					67.8	71.8												
5~29	5~9					8.0	8.3	34.8	35.7	39.4	41.6	11.8	9.3	10.2	11.7	10.2	11.5	10.0	11.5	26.0	27.2	31.8	31.3	5.1	8.5
	10~29	1.9	2.4	2.9	2.3	0	0					1.4	2.8												
30~299		20.9	21.9	23.5	24.8			19.0	16.1	23.5	19.8			19.4	20.7	20.0	21.6			20.4	22.5	26.8	28.6		
300~999		11.3	10.1	12.7	11.4			6.2	7.6	7.6	9.4			13.6	11.5	14.0	12.0			8.7	9.0	11.4	11.4		
1,000人以上		36.1	32.1	40.6	36.5			12.4	10.4	15.3	12.9			52.4	49.8	54.1	51.9			13.5	13.2	17.7	16.8		

企業規模		金融・保険・不動産業					運輸・通信業					サービス業							
		総数		雇用者		自営業主	総数		雇用者		自営業主	総数		雇用者		自営業主			
		46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年		
1~4	1人					80.0	66.7	4.7	5.7	1.6	1.6	50.0	66.7	24.3	23.8	8.7	7.9	37.1	40.8
	2~4	13.0	13.1	4.1	6.4	40.0	33.3					33.0	22.2					51.4	44.9
5~29	5~9					0	0	10.5	12.5	10.8	12.0	0	0	21.2	22.7	24.0	25.5	8.6	10.2
	10~29	7.4	9.5	8.2	10.3	0	0					0	0					2.9	4.1
30~299		13.0	13.1	14.3	14.1			29.3	27.1	30.3	28.4			24.9	28.6	31.3	35.6		
300~999		16.7	10.7	18.4	11.5			11.5	11.5	11.9	12.0			10.6	9.3	13.3	11.6		
1,000人以上		48.1	52.4	53.1	56.4			43.5	43.8	44.9	45.9			18.0	15.6	22.7	19.4		

(就業構造基本調査)

(女)

(%)

企業規模		非農林業計						建設業						製造業						卸・小売業													
		総数		雇用者		自営業主		総数		雇用者		自営業主		総数		雇用者		自営業主		総数		雇用者		自営業主									
		46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年								
1~4	1人	26.9	32.2	8.0	12.0	78.8	83.5	17.4	28.1	5.3	12.0	0	0	12.6	21.6	2.6	4.3	100.0	100.0	40.8	41.7	15.2	19.9	56.5	63.0								
	2~4					17.5	15.5					0	0					0	0					39.1	37.0								
5~29	5~9	19.0	21.6	22.6	26.6	2.5	1.0	34.8	43.4	36.8	52.0	0	0	12.6	18.1	13.9	21.2	0	0	27.6	24.1	36.4	31.2	4.3	0								
	10~29					1.3	0					0	0					0	0					0	0	0	0						
30~299		18.5	18.4	23.9	24.5	17.4	12.5	21.1	16.0	22.2	22.9	25.1	28.3	13.8	15.4	20.5	22.0	6.6	6.4	9.1	9.1												
300~999		8.8	7.1	11.4	9.4																	8.7	6.3	10.5	8.0	11.1	10.1	12.6	12.5				
1,000人以上		26.3	20.6	34.0	27.4																	17.4	9.4	21.1	12.0	41.0	27.3	33.7	33.7	11.7	12.4	17.7	17.7

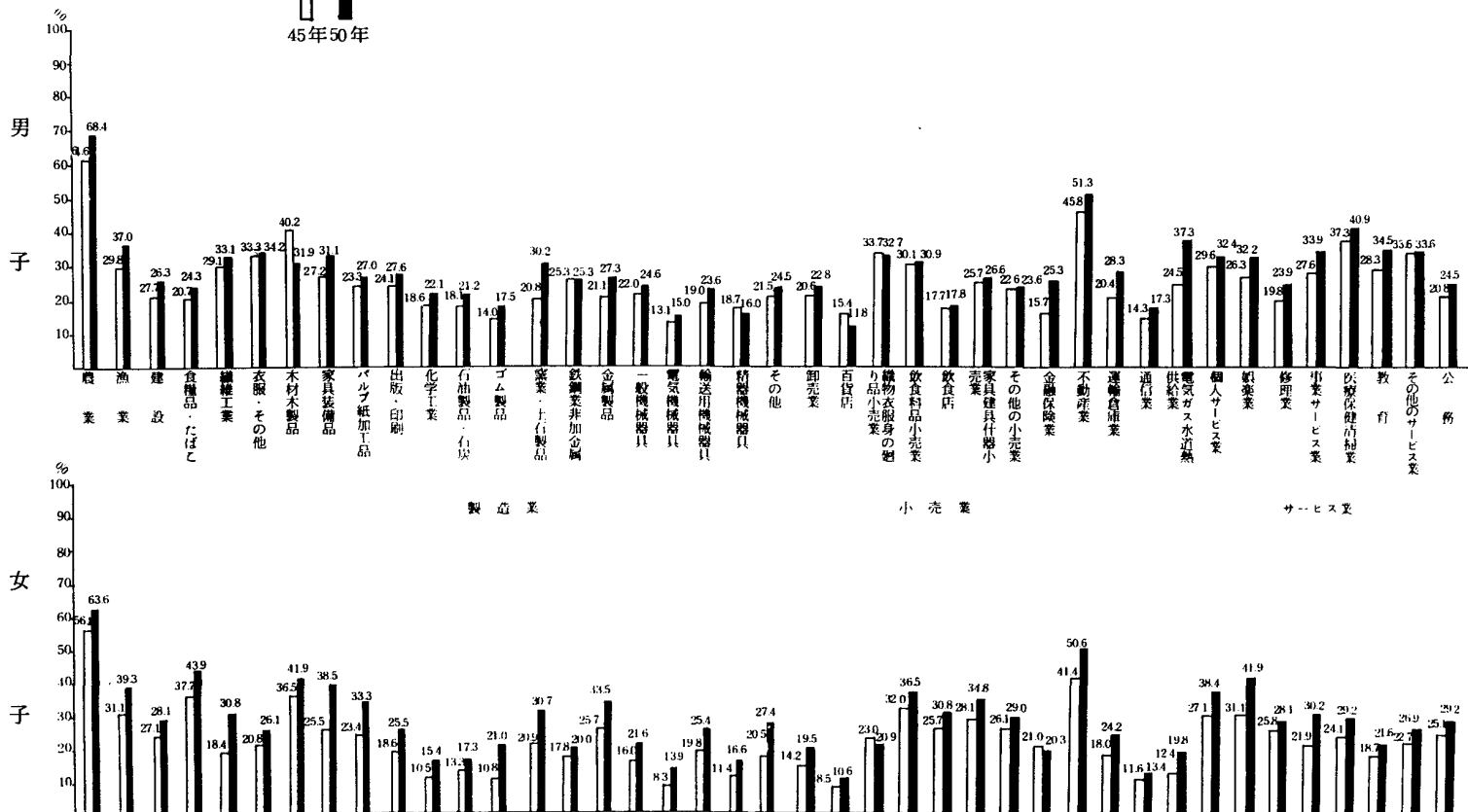
企業規模		金融・保険・不動産業						運輸・通信業						サービス業											
		総数		雇用者		自営業主		総数		雇用者		自営業主		総数		雇用者		自営業主							
		46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年	46年	54年						
1~4	1人	15.0	17.5	2.9	7.1	100.0	80.0	5.3	8.0	5.6	0	0	0	42.4	39.3	15.4	15.3	81.3	85.4						
	2~4					0	20.0					0	0					12.5	12.2						
5~29	5~9	5.0	7.9	5.7	8.9	0	0	10.5	16.0	11.1	18.2	0	0	22.3	23.8	30.8	31.3	0	0						
	10~29					0	0					0	0					3.1	0						
30~299		10.0	7.9	11.4	8.9	26.3	24.0	27.8	27.3	20.1	21.5	30.8	30.7	7.2	5.6	11.0	8.0								
300~999		7.5	4.8	8.6	5.4													15.8	8.0	16.7	9.1				
1,000人以上		65.0	63.5	74.3	71.4													36.8	40.0	38.9	45.5	7.2	10.3	11.0	14.7

(就業構造基本調査)

付図 1

45歳以上就業者割合

45年 50年



調査用紙

## 調 査 に つ い て の お 願 い

謹 啓

陽春の候、貴社におかれましては、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、このところ我国における高齢化社会への移行が大きく取り上げられ、その問題の深く広範にわたることが各方面からさまざまに指摘されております。ことに神奈川県におきましては、高齢化する速度とその規模において大きな問題となることが予想されます。

そこで県では、来たるべき高齢化社会の問題に対応すべく検討をすすめるにあたり、とくに雇用問題について基礎的なデータを得るため、別添の調査を企画いたしました。

もとより、貴職におかれましては日夜職務に精励され、きわめてご多忙のことと存じます。そのような状況の中で調査をお願いすることは、まことに恐縮ではございますが本研究はひとえに貴職のご厚意に頼らざるを得ません。何とぞこの調査の趣旨をご賢察いただき、ご協力をたまわりますようお願い申し上げます。

敬 具

昭和56年4月

各 位

神 奈 川 県  
自治総合研究センター所長  
武 井 秀 夫

## 調 査 の 概 要

### 1. 調 査 の 目 的

県下の企業における従業員の加齢と職業能力、及び中高年問題を調査し、その雇用実態を明らかにする。

### 2. 調 査 の 時 期

昭和56年4月1日～4月25日

### 3. 調査の対象及び客体

県下の企業を対象とし、無作為抽出法により抽出した2,100社について調査する。

### 4. 調 査 機 関

神奈川県自治総合研究センターが調査を実施する。

### 5. 調 査 の 方 法

調査票は調査客体へ郵送し、企業の自計により作成する。

この調査は4月25日までに、同封の封筒にてご返送願います。

なお、調査についてのお問い合わせは下記までご連絡下さい。

神奈川県自治総合研究センター研究部

〒231 横浜市中区山下町32番地  
TEL 045(651)1471 内線317 担当 佐々木

中高年齢者の雇用に関する実態調査

秘

この調査は、統計以外の目的に利用されることはなく、個々の調査企業名及び調査内容はすべて秘扱いとし、そのまま外部に出ることは一切ありませんので、ありのままをご記入下さい。

神奈川県  
自治総合研究センター  
昭和56年4月

(ご記入にあたって)

- ・ 回答は、該当する信号を でかこむか、該当事項を記入して下さい。
- ・ 人事担当責任者が記入して下さい。
- ・ 45歳以上の従業員がいない企業につきましても、一応すべての設問に目を通して該当する設問にはお答え下さるようお願いいたします。

(\*欄には記入しないで下さい。)

企業名 ( )	( 1. 個人企業 3. 有限会社 )
所在地 ( )	( 2. 合名、合資会社 4. 株式会社 )
業種 ( )	TEL ( )
創業年 明治 ( ) 年	記入担当者名 ( )
昭和 ( ) 年	内線 ( )
現在の代表者 (1) 年齢 ( ) 歳	たとえば、「家具製造業」、「婦人子供服小売業」、「喫茶店」などのように詳しく書いてください。
又は経営者 (2) 学歴	
1. 中学校、旧高小卒 (3) 1. 創業者	
2. 高校、旧中卒	2. 二代目
3. 大学、短大、旧高卒以上	3. その他
労働組合の有無 1. 有 2. 無	具体的に ( )

1 従業員について

問1. 昭和56年4月現在、貴社の従業員は何人ですか。

		計	うち中高年齢者の内訳				
			45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上
常雇用	男	人	人	人	人	人	人
	女						
パート、アルバイト 臨時、嘱託	男						
	女						
合計	男						
	女						

問2. 平均年齢 (常雇用のみ)

1. 男、約 ( ) 歳 (昭和56年4月現在)

2. 女、約 ( ) 歳 (昭和56年4月現在)

問3. 平均勤続年数 (常雇用のみ)

1. 男、約 ( ) 年 (昭和56年4月現在)

2. 女、約 ( ) 年 (昭和56年4月現在)

問4. 大卒者的人数 (常雇用のみ)

1. ( ) 人 (昭和56年4月現在)

問5へ



# 定 年 性 に つ い て

<b>問5. 貴社は、定年制を採用していますか。</b>		
<input type="checkbox"/> 1. している <input type="checkbox"/> 2. していない		
<b>問6. 今後定年制を採用する予定はありますか。</b>		
<input type="checkbox"/> 1. ある <input type="checkbox"/> 1. 男女一律 <input type="text"/> 歳 <input type="checkbox"/> 2. ない <input type="checkbox"/> 2. 男女別                      男 <input type="text"/> 歳      女 <input type="text"/> 歳		
<b>問12へ</b>		
<b>問7. 定年制の内容をどのように定めていますか。</b>	<input type="checkbox"/> 1. 男女一律 <input type="text"/> 歳 <input type="checkbox"/> 2. 男女別                      男 <input type="text"/> 歳      女 <input type="text"/> 歳 <input type="checkbox"/> 3. 職種によって異なる (具体的に )	
<b>問8. 今後定年を延長する予定はありますか。</b>	<input type="checkbox"/> 1. ある→昭和 <input type="text"/> 年頃 <input type="checkbox"/> 1. 男女一律 <input type="text"/> 歳 <input type="checkbox"/> 2. 当面延長は考えていない <input type="checkbox"/> 2. 男女別                      男 <input type="text"/> 歳      女 <input type="text"/> 歳 <input type="checkbox"/> 3. 延長は全く考えていない <input type="checkbox"/> 3. 職種ごとに	
<b>問9. 定年に到達した人について、勤務延長や再雇用することがありますか。</b>		
<b>勤務延長</b> [* 定年到達者の退職時期を一定期間延長する制度]	<input type="checkbox"/> 1. ある → 過去2年間(54.4～56.3)において <input type="text"/> 人 延長の最長期間(1年ごとの更新でも)を定めていますか。 <input type="checkbox"/> 1. 定めている <input type="text"/> 年 <input type="checkbox"/> 2. 定めていない → どのような職種ですか。 <input type="checkbox"/> 1. 全職種 <input type="checkbox"/> 2. 職種ごと (具体的に ) <input type="checkbox"/> 2. ない	
<b>再雇用</b> [* 定年到達者を一度退職させた後、改めて雇用する制度]	<input type="checkbox"/> 1. ある → 再雇用の最長期間(1年ごとの更新でも)を定めていますか。 <input type="checkbox"/> 1. 定めている <input type="text"/> 年 <input type="checkbox"/> 2. 定めていない → どのような職種ですか。 <input type="checkbox"/> 1. 全職種 <input type="checkbox"/> 2. 職種ごと (具体的に ) <input type="checkbox"/> 2. ない	
<b>問10. 勤務延長、再雇用の制度を採用している理由は何ですか。該当するものの全てに○をつけて下さい。</b>		
<input type="checkbox"/> 1. 高齢者むきの仕事がある <input type="checkbox"/> 2. 長年の経験が必要だから <input type="checkbox"/> 3. 退職金をへらすか、支払を延期することができるから <input type="checkbox"/> 4. 若年の雇用が困難だから <input type="checkbox"/> 5. 賃金が割安だから <input type="checkbox"/> 6. 仕事が年齢に関係ない		<input type="checkbox"/> 7. 従業員の生活や身分保障のため <input type="checkbox"/> 8. 高齢者は定着がよい <input type="checkbox"/> 9. 勤務がまじめだから <input type="checkbox"/> 10. その他 ( )

問11へ

勤務延長、再雇用の両方とも  
ない場合は3ページ問14へ

問11. 勤務延長と再雇用の場合、①～③の項目について、どのようにあつかわれますか。

勤務延長	① 賃金	1. ほぼ従来と同じ 2. 従来 of 8割程度 3. 従来 of 6割程度 4. それ以下
	② 仕事の内容	1. ほぼ従来と同じ 2. 職種が変わる 3. 職種は変えないが補助の仕事へ 4. 事務から現場へ 5. 現場から事務へ
	③ 職位	1. 従来と変わらない 2. 従来と変わる
再雇用	① 賃金	1. ほぼ従来と同じ 2. 従来 of 8割程度 3. 従来 of 6割程度 4. それ以下
	② 仕事の内容	1. ほぼ従来と同じ 2. 職種が変わる 3. 職種は変えないが補助の仕事へ 4. 事務から現場へ 5. 現場から事務へ
	③ 職位	1. 従来と変わらない 2. 従来と変わる

問12. 定年制のない会社についてお伺いします。貴社の従業員は何歳位まで勤務していますか。

男	女
1. 55～59歳	1. 55～59歳
2. 60歳	2. 60歳
3. 61～64歳	3. 61～64歳
4. 65～69歳	4. 65～69歳
5. 70歳以上	5. 70歳以上

Ⅲ 退職状況について

問13. この数年のうちで、再雇用、勤務延長、再就職あっせんをした人の増減はどのような状況ですか。

勤務延長	1. 増えている 2. 変わらない 3. 減っている
再雇用	1. 増えている 2. 変わらない 3. 減っている
再就職あっせん	1. 増えている 2. 変わらない 3. 減っている

問14. 過去2年間(544～563)で50歳以上の退職者はいましたか。

1. いた	1. 定年による退職者 → 男 <input type="text"/> 人 女 <input type="text"/> 人 2. 定年以外の会社都合による退職者 → 男 <input type="text"/> 人 女 <input type="text"/> 人 3. 自己都合による退職者 → 男 <input type="text"/> 人 女 <input type="text"/> 人
2. いない	4ページ問16へ

問15. その退職者についてどのような対応をされましたか。

1. 再雇用した	男 <input type="text"/> 人 女 <input type="text"/> 人
2. 再就職あっせんをした	男 <input type="text"/> 人 女 <input type="text"/> 人
(あっせん先は主にどのようなところですか。)	
(1. 関連会社 2. 取引先 3. 子会社 4. その他)	
3. その他の援助をした	<input type="text"/> 人
(援助の内容)	

問16へ

Ⅲ 65歳定年制について

問16. ところで、今日65歳定年制という論議がありますが、貴社では65歳定年制をお考えになったことがありますか。

1. 非常に必要と考え実施している  
 2. 実施していないが非常に必要と考えている  
 3. 必要は感じるが実施は困難と思う

4. 必要と感じない  
 5. とてもできないと思う

問17. それでは、かりに65歳定年制を採用するとしたら、それを可能にする条件として貴社ではどのようなことが必要ですか。次のうち主なものを2つ選んで下さい。

1. 賃金体系の見直し  
 2. 特定職種に限れば  
 3. 同業他社がやれば  
 4. 退職金を減らす

5. 組合との関係  
 6. 政府等の補助金  
 7. 短時間勤務やフレックスタイム制の導入  
 8. その他 ( )

Ⅴ 職業能力について

問18. 現在あなたの企業で働いている、45～50歳代の方の職種ごとの平均的な働きぶりを基準とした場合、それよりも年長の人々の仕事の能力が目立って落ち始める年代は、一般的にいつ頃の年代ですか。仕事の種類別に○印をつけて下さい。

仕事の種類 \ 年齢	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～70歳	70歳以上
1. 管 理 職					
2. 専 門 職 , 技 術 職					
3. 単 純 作 業 職					
4. 技能職 (生産工、組立工等)					
5. 事 務 職					
6. 販 売					
7. 営 業 , セ ー ル ス					
8. 保 安 , 清 掃					
9. そ の 他					

問19. 貴社における中高年問題があるとすればどのようなものがありますか。主なものを3つまで選んで下さい。(中高年とは45歳以上をいいます。)

1. 賃金支払額の増大  
 2. 退職金の増大  
 3. 昇進ポスト不足によるモラルダウン  
 4. 新しい技術・職務への不応

5. 体力低下による能率ダウン  
 6. 能力主義人事制度移行への障害  
 7. 企業全体の活力低下  
 8. その他 ( )

ご協力いただきまして大変ありがとうございました。

## 結びにかえて

かくして我々は高齢化社会の入口を望みうる地点に到達した。眼前には、人口の 2 割近くが高齢者という人類が未だ足を踏み入れていない地平が存在し、後からは中高齢化の大津波が急速に迫っている。我々はその波をうまく乗り越え、来たるべく高齢社会に軟着陸する方途を講じなければならない。それには今からただちに第一歩を踏み出さなければならない。

県行政のそれぞれの政策は、高齢化問題をその重要な機能的要件として包含している。いな、むしろすべての政策は高齢化という点において統合され、そこから発生しているというべきであろう。ピラミッド型年齢別人口構成に見られる（壮年を含む）若年中心社会は人類の歴史始まって以来の久しく普遍的原理であった。今、若年社会は足早に終焉を迎えようとしており、社会は変わらなくてはならない。

このため、高齢化移行のための全庁的な体制と、その推進の核となるべき研究調査一政策策定部門の確立とを切望する。当面、基礎的なデータを整備することは最低限の必須事項だからである。なぜならば、低成長経済、環境、資源制約のもとでその対応もきめ細いことが要求されるが、その基礎になるのはデータだからである。しかし我々の研究においては幅広い高齢化問題のごく一部分しか研究条件に制約されて触れられなかった。本研究の別の形での継続、進展を期待したい。

最後に、私たちの研究が曲りなりにもまとめえたのは、法政大学の稲上毅先生の御指導、御助言によるところが大きい。また、忙しい時期にもかかわらず調査にご協力いただいた企業の方々、県下高齢者事業団の関係者、一年以上にわたって事務その他ご迷惑をおかけした各所属の方々にこの場を借りて厚く感謝の意を表したい。

1981年8月

「神奈川における高齢化社会に関する調査研究」研究チーム

チームリーダー	藤井辰郎	(足柄上福祉事務所)(前老人福祉センター)
サブリーダー	西村健	(人事委員会給与課)
	小杉秀雄	(県民部県民総務室)
	中沢美智子	(伊勢原農業改良普及所)
	板本健作	(県民部消費生活課)(前地方労働委員会審査課)
	脇山和子	(民生部老人福祉課)
	卯中一泰	(衛生部健康普及課)
	川瀬請夫	(労働部職業訓練課)(前県民部県民課)
	正岡一男	(労働部失業対策事業課)
コーディネーター	佐々木豊	(自治総合研究センター)