

リーダーの為の研究誌

産政研

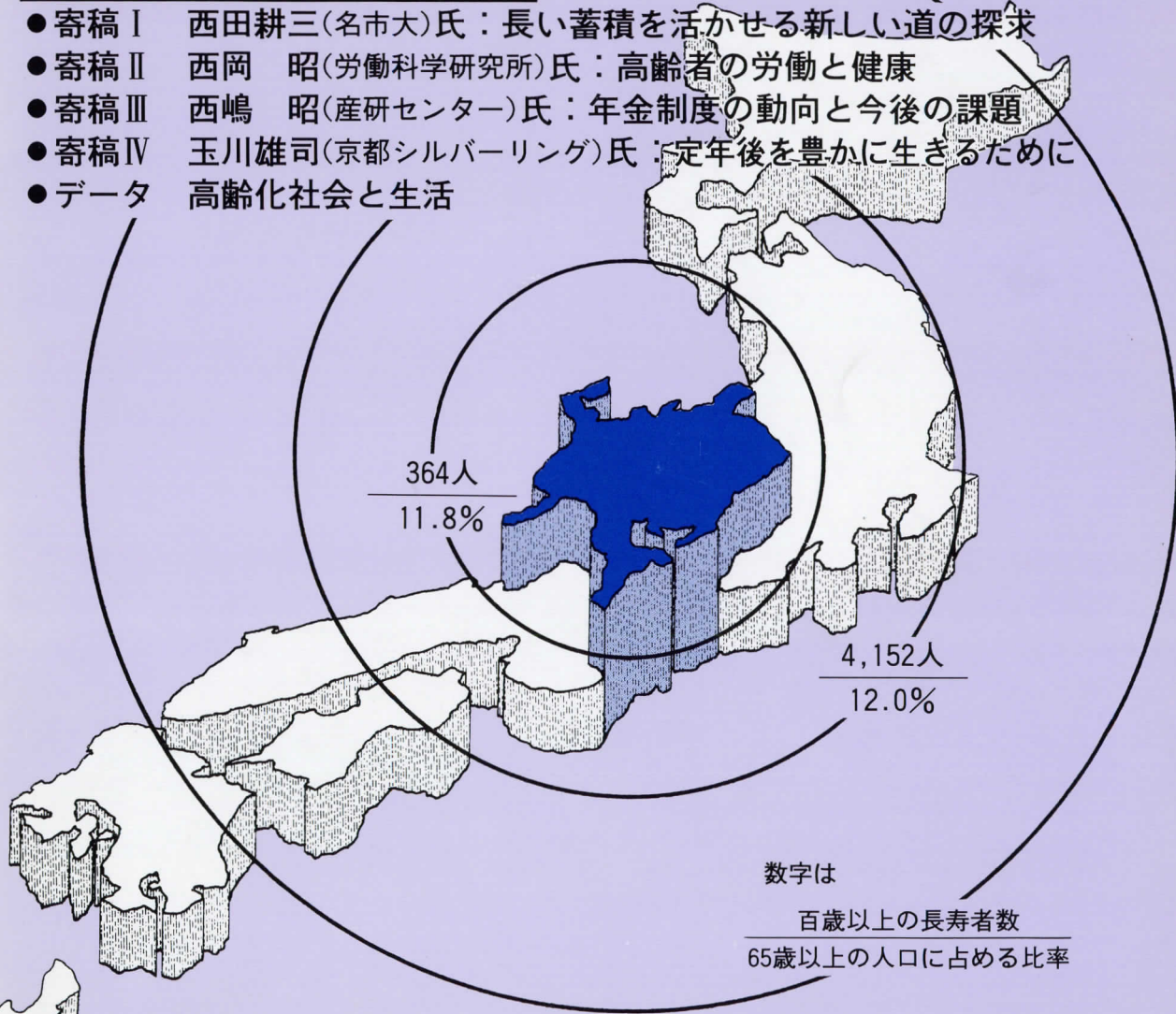
1992

No.16

AUTOMNE

- 発言 芦村庸介氏：高齢社会と「グリム童話」
- 研究員レポート 山本郁郎氏：経済開発と民族
—インドネシア中小企業の調査から—
- 本号の基調：「高齢化と労働」

- 寄稿Ⅰ 西田耕三(名市大)氏：長い蓄積を活かせる新しい道の探求
- 寄稿Ⅱ 西岡 昭(労働科学研究所)氏：高齢者の労働と健康
- 寄稿Ⅲ 西嶋 昭(産研センター)氏：年金制度の動向と今後の課題
- 寄稿Ⅳ 玉川雄司(京都シルバーリング)氏：定年後を豊かに生きるために
- データ 高齢化社会と生活



364人
11.8%

4,152人
12.0%

数字は

百歳以上の長寿者数
65歳以上の人口に占める比率

表紙の数字

表紙の数字の分子は、厚生省発表の平成4年度百歳以上長寿者数（'92.9.8発表）

分母は、平成2年実施の国勢調査による人口に占める65歳以上比率

日本全体の高齢化の指標である65歳以上の人口比率は、平成4年9月の総務庁発表によると、ついに13%になったという。この数字は、スウェーデン17.8、イギリス15.6、ドイツ14.9、フランス14、イタリア13.7%という欧州各国には及ばないが、アメリカ合衆国の12.5%よりも高い値であり、約30年後には25%（国民の4人に一人）になると予想されている。この急速な高齢化社会に対する対策が急がれる。

また、百歳以上の長寿者は初めて4千人を越えた。日本全体の県別の特徴は、人口あたりの長寿者比率は「西高東低」となっている。例えば、人口10万人当たりの百歳以上の長寿者の全国平均は、3.3人であるが、沖縄県15人、高知県9人、鳥取県8.9人、熊本県6.7人など九州・四国・中国地方が多い。また少ない県では、埼玉県1.2人、大阪府1.7人、栃木県1.8人、青森県1.9人などとなっている。

— データの細部 —

	A 人口・千人	B65歳以上 人口・千人	高齢化率 B/A%	C百歳以上 長寿者人数	10万人あたり 長寿者数・人
愛知県	6,691	656	9.8	156	2.33
岐阜県	2,067	263	12.7	64	3.10
三重県	1,793	243	13.6	55	3.07
石川県	1,165	161	13.8	28	2.40
富山県	1,120	169	15.1	37	2.30
福井県	824	127	14.8	24	2.91
以上計	13,660	1,614	11.8	364	2.66
全 国	123,611	14,895	12.0	4,152	3.36

注1. A. Bの値は、平成2年実施の国勢調査値。従って、高齢化率の最新値13%と表の12.0%は、一致しない。

巻頭言	高齢者雇用を考える	梅村 志郎 …… P. 2
発 言	高齢社会と「グリム童話」	芦村 庸介氏 …… P. 4
寄 稿Ⅰ	長い蓄積を活かせる新しい道の探求	西田 耕三氏 …… P. 6
寄 稿Ⅱ	高齢者の労働と健康	西岡 昭氏 …… P.10
寄 稿Ⅲ	年金制度の動向と今後の課題	西嶋 昭氏 …… P.15
寄 稿Ⅳ	定年後を豊かに生きるために	玉川 雄司氏 …… P.19
研究員レポート	経済開発と民族 —インドネシア中小企業の調査から—	山本 郁郎氏 …… P.23
変わりゆく 地場産業	「長野県 漆器産業」	…………… P.27
データ	高齢化社会と生活	…………… P.31
講演要旨	“若年層の就業意識と定着” パネルディスカッション	…………… P.39
産政研だより	’92年 8月1日～10月末までの主な活動	…………… P.43



高齢者雇用を考える

(財) 中部産業・労働政策研究会

理事長 梅村 志郎

人生80年時代、会社の定年は55歳から60歳に延びてきたが、すぐさま年金生活に入るには定年後が長すぎる。若い人の重荷にならず「もう一つの人生」を充実させたいのは、誰もの願いだろう。

昭和50年代の初めには55歳定年が主流を占めていた。現在60歳定年をとる企業は85%程度、予定している企業を含めると90%を超えている。最近65歳定年を導入する企業も出始めているが、まだ少数派で定年退職者が再雇用を望んでも機会が少ないのが実態である。

団塊の世代が高齢者になる21世紀には定年退職者が急増する。労働省は、その時までには現在進めている平成5年度60歳定年の完全定着を達成すると共に、希望者全員が働くことのできる継続雇用制度の普及促進により「65歳までの同一企業、または同一グループでの継続雇用」を実現しようとしている。

通産省の諮問機関である産業構造審議会・生涯学習振興部会は、この程高齢化社会に対応した社会制度のあり方に関する報告書をまとめ、高齢者が望めば何歳でも就業できる「エイジレス雇用制度」の導入を提言している。独立して商売している人達に定年がないようにサラリーマンでも経験や知識を生かせ

ば、高齢でも仕事ができるはずだ。そのために企業が自主的な形で短時間勤務、フレックス・タイム制などを導入して労働時間を弾力的にしたり、専門職制度の採用など雇用形態を支柱にして、高齢者が働き続けやすい環境をつくる必要があるとしている。

高齢者雇用にとにかく消極的な面が見られた日経連も「労働力、雇用問題研究プロジェクト」の最終報告書(5月発表)で、「高齢者を活用するという企業風土を確立し、仕事の内容や能力開発、健康管理など幅広い視点からその活用等を検討すべきである」との見解をまとめている。

あらためて言うまでもなく、日本の総人口は2011年をピークに減少に転じ、2018年には65歳以上の高齢者の割合が25%を超えられている。目先はともかく労働需給の将来を考える場合、人口構成の高齢化という自然的な供給制約もあって人手不足気味に推移することが想定される。

より早いスピードで進む高齢化、加えて厚生年金財政などを考慮に入れると60歳までの定年延長だけでは不十分といえる。何等かの形で65歳までの雇用の場を確保することが必要であろう。そのために各企業において高齢

者の意欲と能力が充分発揮できる雇用システムを確立し、社会的なシステムとして定着させることが必要である。こうした問題について多くの提言がされており、当事者の認識も高まってきているが、それは長期的な方向づけといったものである。

現に高齢者は生れているが本格的な高齢化社会に入っていないから、それ程深刻ではなく施策も本格的なものになっていないのが実態といえる。

若者が豊富な時代につくられた雇用システムや賃金体系を、高齢者が増え若者が減る時代に合せて変えていくことはそれ程簡単なことではない。

個別企業の現場でそれに向かって具体的にどう動かしていくかということになると、現状をしっかりと踏まえたうえで取り組まなければならない。前述のようにすでに60歳定年を実施している企業は多いが、その実態は人事の停滞や賃金負担の増大をできるだけ抑制する緊急対策として、定年年齢は60歳になっていても、人事上ないし賃金上はそれよりも低い50歳あるいは55歳で別建ての体系を取っているところが多い。役職定年（この年齢になると役職を免じられる）、別建ての高齢者用の賃金体系の適用がおこなわれ、多くの場合、賃金もベースダウンするのが普通である。

高齢者問題への対応は、年金の支給開始がやがて65歳からになる。定年延長などにより65歳までの雇用が当たり前になる。高齢者向きの職場、職務開発のための投資は必要不可欠のものになるという認識が定着する。こうしたことを念頭においた雇用戦略を立てる必要がある。その手始めとして、今日企業労使が考えなければならないことは、60歳定年の完

全定着をはかることではないだろうか。それは、定年年齢を60歳とするだけではなく「定年まで第一線で活躍する」ことを目標とした職務再設計、処遇革新を進めることである。

高齢者でも楽に仕事ができるように設備の合理化や工程の組み替えなど職場改善をおこない、高齢者が若い人と一緒になって働ける仕組み、職場をつくることである。そうした基盤の上に60歳以上の高齢者に引続き就労機会を提供することになれば、定年退職者のもつ技術や公的資格を会社ニーズにそって活用することが可能である。それだけではない、こうした仕組みを確立することは社員の生涯福祉の増進、実りある人生への寄与という面で大きな効果を生み出すことになる。

60歳定年を完全定着させることは、高齢化社会に向けた適切な雇用戦略の出発点といえる。





高齢社会と 『グリム童話』



日本労働ペンクラブ幹事
労働評論家

芦村 庸介

20年前にアメリカ労働省人的資源局が発行した『退職者よ仕事に帰れ』と題するパンフレットのなかでは、若い人の力を高く評価する一方で、高齢者のもつ熟練、経験、知識を必要とする社会の到来を強調していたことを想い出す。たしかこのなかで「セルバンテスは70歳のとき『ドン・キホーテ』を完成、ゲーテは82歳で『ファウスト』を書き上げ、バーナード・ショウは傑作『セント・ジョアン』を67歳で書いた」という事例を引用、「働け、働け」とよびかけていたのが印象に残っている。高齢化社会の到来は現実であり、高齢者が元気で働き続けることは現代社会の要請でもあるから、そのこと自体には何の反論もなかろう。だが、作家や芸術家、医師や弁護士など特定の専門職である人びとを除いて、通常のサラリーマンは、60歳を超えてなお働く場所をみつけるとしても、何らかの組織社会に組み入れられて働くわけだから管理機構という束縛から逃がれて“自由人”として勝手気ままに働くということとはできない。

日本の平均寿命が50歳をこえたのは、戦後

の昭和22年（1947年）のことだが、去年は平均寿命が男76.11歳、女82.11歳に達し依然として世界一の長寿国の地位を保っている。この超スピードの高齢化は、9月末発表された厚生省人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によると、2025年には平均寿命が男78.27歳、女85.06歳へさらに伸び、65歳以上の高齢者の割合は、90年の12.1%から2018年には25.2%（約3,300万人）と四分の一をこえるという。こうなってくると、高齢者雇用の問題は現在の60～65歳までの問題ではなく65歳以上70歳代にまで及ぶことになりかねない。「人生50年」から「人生80年」時代を迎えたわが国社会での高齢者の“働き方”が課題にあげられるのも当然の姿である。公的年金の支給開始年齢の60歳から65歳への引き上げはもはや不可避の情勢にあることも「高齢者雇用」の拡大をうながす一要因である。

問題は雇用あるいは就労の形態であり、いかに健康に恵まれているからといっても管理社会での週40時間労働は“残酷”であるから、本人の希望でフリータイム労働にならざ

るを得ないだろうが、アルバイト、フリーターならいざしらず、常用雇用となれば職場管理上の問題、人と人との関係などさまざまな摩擦要因を内包することになる。いわゆる「老害」問題もその一つだろう。

長寿国になったとはいえ、すべての人が80歳まで生きられるというわけではなく、常識的にいえば「70歳」が一応の限界線と考えればよいのではないか。中国唐代の詩人杜甫が「朝より回りて日々に春衣を典じ、毎日江頭に酔を尽して帰る。酒債尋常行く処に有り。人生七十古来稀なり」と詠んだのは彼が47歳の時であったが、現代日本では今や「古稀」はすでに吹っ飛んでしまった観が強い。

しかし、人間の寿命70歳説は東洋のみではなく、1812年～22年に刊行されたかの有名な『グリム童話集』にも寿命についての面白い話がある。これによると、神は人間を含むすべての動物の寿命を30年に決めた。ところがロバが「30年間もムチ打たれて働き続けるのはかなわない。18年でたくさんだ」と12年を返上した。ついで犬が「吠えて走って30年は長すぎる」といって12年を主張、18年を返上した。最後にサルが「陽気にみえても内心は悲嘆の一生。20年で結構」と10年を返上した。これを聞いていた欲張りの人間が神に動物たちが返上した寿命を全部貰いうけたので40年長くなり、人間だけが70年の寿命となったというのである。この童話は現在の高齢化社会を想定して書かれたものではないが、21世紀を目前にした人間社会にみごとに示唆と教訓を与えているように思う。

つまり、人間は30年までは人生を楽しくすごすが、ロバが返上した12年期（42歳まで）には家族的責任、社会的責任を負わされ“働

きバチ”の生活を強いられる。犬が返上した18年期（60歳まで）になると、会社では窓際族、家庭では粗大ゴミ扱いで忍従の日々。これがすぎてサルが返上した10年期（70歳まで）になると“老人ボケ”で使い道がなく介護をうける状態になるということだろう。

ロバや犬やサルの主張がなるほどとうなづけるところにグリムの諷刺があるが、こうなると、人間も“働きバチ”の生活は60歳まで。あとは余命をじっくり楽しむという生き方もあっていいことになる。

高齢者雇用、高齢者労働を否定するものではないが、人間60歳をすぎれば、「自由人」として趣味と実益の世界に生きることも大切なことだ。そのためには、20代、30代に仕事以外の分野に老後のマルチ人間としての素養（資格）を取得していることが前提。筆者は本職は労働評論家だが、易学者でもあり、神官でもあり、一級造園士でもあるから人生を楽しんでいる。

【(財)中部産政研 顧問】

〔執筆者紹介〕…芦村庸介(よしむら ようすけ)
略歴

大正14年 山口県生まれ 昭和23年 東大卒、
労働省労政局勤務 昭和34年 日本労働協会
(現・日本労働研究機構)に転じ、週刊労働
ニュース初代編集長。以降、同協会広報部長・
監事・理事・顧問を歴任

現在 労働評論家 労働運動記者会(三田クラブ)代表幹事 日本労働ペンクラブ幹事

著書;「連合司令部」「労組幹部」「労働運動の話」ほか多数



長い蓄積を活かせる 新しい道の探求

— 高齢者の生きがいと働きがい —



名古屋市立大学経済学部

教授 西田 耕三

年齢に関係のない面とある面

高齢者は何に生きがいと働きがいを求めるべきか。——この二つの問題はいずれも最終的には当人たちが自身が考え、決めるべき問題である。だがハタからも、ある程度は参考になりそうなことを、多少とも言えるかもしれない。そこでまず高齢者とは何か。

「あなたは高齢者にはいるのです」——大学の事務の人から、事務上のことに関連して事務的にこう言われて、私は非事務的に奇妙な気持ちになった。が結局、「考えてみると、俺も、もう53なのだから……ウン」と納得せざるをえない。それ以来しばらくは、この言葉は、アリババの呪文のようによく効いていた。だがビアガーデンで友人とビールをあおりつつ、「そんなことは考えるのをやめよう」ということになっていったとき、この呪文はとけた。

閑話休題。誰が決めたのか知らないが、いちおう50歳以上は高齢者ということになっているようである。だがすくなくとも個々人の生きがいや働きがいを問題にするとき、このような人為的区分は不要だという面もある。「何かにチャレンジしていく」とか「積極的に生きる、働く」という心の姿勢をヤング・マインドとよび、その反対をオールド・マイ

ンドとよぶことにしよう。すると「年齢的にはヤングでも心はオールド」という人もいれば、その逆もあるからである。

そうはいっても他方では、生きがいや働きがいを考えるにあたって考慮にいれるべき高齢者の特性や、かれらがおかれる固有の状況というものもある。それらを列挙すると——

1. 高齢者の特性

- A. しばしば「会社人間」である。
- B. 30年以上におよぶ仕事経験からの蓄積をもっている。
- C. 古い意識をもっている。その一つが、親や先生から「口答えするな」といわれて育ってきたことからくる「長幼の序」の意識である。

2. 高齢者がおかれている状況

- A. アトがあまりない。——すくなくとも限られている。
- B. 職場でもどこでも、まわりは年下ばかりである。

さて年齢からくるこのような特性と年齢に関係のない部分の両方を考慮に入れると、まず高齢者の生きがいについて、どんなことがいえるだろうか。(なお、紙幅の都合上、1 C と 2 B は扱わない)。

生きがい創出の基本原理

高齢者がしばしばそうである会社人間の本質はなんだろうか

それは、近年よく使われるようになった言葉でいえば、一種のアイデンティティの問題であろう。「アイデンティティ」は、これに相当する日本語がない言葉だが、それは「自分は何者であるか」、つまり自分自身についての「何物観」である。この英語に相当する日本語がないということは、日本人のアイデンティティの弱さを意味しており、それは日本社会が非個人主義の社会であることと、密接に関連していよう。

それはともかく、会社人間のアイデンティティは何か。

この点に関連して以前によくいわれたことは、「あなたは何者だと問われたとき、アメリカのビジネスマンなら『私は技術者だ』と答える。だが日本人は『××社の社員だ』と答える」ということである。けれどもこの問いへの答えは、状況いかんによる。問題は、あなたをよく知っている親しい友人に「君は何者だ」ともし問われたとしたら、一言でどう答えるかということである。

あるとき親しい友人にこうたずねたとき、彼は「ウーン、やはり『俺は××社の社員だ』ということだろうな」と言った。これが会社人間の本質だろうと思われる。

さらに人によっては「私は××社の部長だ」とも答える（すくなくとも思う）だろう。この場合「どんな仕事をする部の」ということは問題にされないの、社内のステータスがこの人のアイデンティティになっているといえる。

だが定年は、このようなアイデンティティを根こそぎうばい去ってしまう。するとあとに残るのは、「自己喪失感」とでもよべるものである。

この事態を回避するには、われわれはみずからのアイデンティティを、親しい友人にたずねられたときでさえも、「私は山田一郎だ」

と答えられるように（一言では、こうとしか答えられない）変革しなくてはならない。

そのためには、自分が生きる世界を「会社という世界」や「仕事の世界」だけではなく、もっともっと多元化する必要がある。それには、自分が生きる新しい世界を開拓していこうというチャレンジ・マインドが不可欠である。生きがいは「与えられるもの」ではもちろんなく、また「みつける（どこかにあるものを探して）」ものでさえないであろう。それはチャレンジ・マインドによってみずから作りだしていくものだと思われる。

さて生きがい問題はこれくらいにして、残りの部分では働きがいについて考えたい。

高齢者にふさわしい仕事は？

前述したように高齢者の一つの特性は、長い仕事経験からの蓄積をもつことであり、またおかれている状況特性はアトが限られているということである。この二つのことを考慮にいれると、高齢者がなすべき仕事について、以下のことがいえるであろう。

仕事人生における高齢期は、作物の栽培にたとえると収穫期に相当する。このばあい豊かな収穫が可能になるのは、過去に長い種まき期と育成期があったからである。この期間に相当するのは、過去の30年以上にわたる仕事経験の期間である。このようにみると、高齢者が行なうのにふさわしい仕事は、過去の仕事経験からの蓄積をフルに活かせるような仕事である。

高齢者としては、このような仕事をするこゝと自体が大きな一つの働きがい（内生的、心理的なもの）となるであろう。また会社側としても、高齢者の仕事をこのような観点からとらえることによって、高齢者の有効活用が可能になろう。

では、高齢者の過去からの大きな蓄積が活かせるような仕事とは、より具体的にはどんなものだろうか。

それは高齢者個々人のそれまでの仕事経歴の内容いかんによって異なってくる。した

がってこの問題を考えるさいにまずなされるべきことは、各人がこれまでの自分自身の仕事キャリアを列挙し、それらから自分が得たものは何かを——できるなら人事スタッフの助けも借りて——分析することである。ついで、このようにして明らかになった過去からの蓄積を活かせる仕事は何かと考えるわけである。

ここで話を、個々人のレベルから、もうすこし一般的なレベルへと移そう。

高齢者の蓄積を活かせる仕事は？

これまでの日本企業で社員が勤続を重ねるにつれて蓄積してきたもの。このうちここで問題にするのは、今後の仕事に直接・間接に役立つ知識である。仕事経験は結局は、それから習得・体得された知識に集約される。これはつぎの二つのタイプに分けられる。

A. なんでも屋的蓄積……このタイプの知識

蓄積は、入社後たとえば営業、人事、企画といったように、いろいろな領域の仕事のあいだを異動していく人のばあいにもみられる。

B. 専門家型蓄積……たとえば入社後ずっと営業ひとすじだったという人が蓄積していった知識はこれである。

会社によっては、Bの蓄積をもたらしようとする人材活用方針を全面的あるいは部分的にとっているところもある。が、これまでの多くの日本企業の特徴はAにあったといえよう。

では、このような蓄積を高齢期になって活かせる仕事にはどのようなものがあるか。この問題は仕事からみた人材タイプの問題だといってもよい。これにはすくなくとも、つぎの三つがある。

I. ライン・マネジャー……担当部門をもち、これを統括するためにマネジメントを行なう管理者（機能部門担当）や経営者（事業部門担当）がこれである。

II. 米欧型専門家……たとえば人事といった特定の仕事領域に、狭く、しかし深く専門化した人材

III. 創造マン……創造という仕事（後述）に仕事上のアイデンティティをみいだしている人材

これまでは多くの社員がライン・マネジャーになることをめざした。その結果ポスト不足が生じた。これへの対策としてかなりの日本企業が、ライン・マネジャーに代る人材タイプとして米欧型専門家という代替物を作ってきた。しかし企業のなかでは、医師、弁護士、会計士といった社会的専門職が担当するような深い専門的業務はごく限られている。

このこともあるが、主として今後の企業発展にとっての重要性から考えて、筆者はこのところ、創造マンという人材コンセプトを提唱している。

これはしばらくおき、前述の二種の蓄積と、ここで述べた三種の人材タイプとの関係を図示すると、下図のようになる。

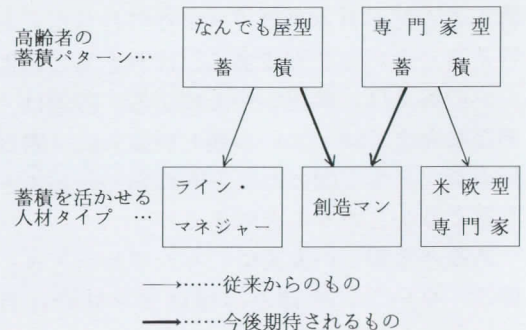


図 高齢者の蓄積を活かす人材タイプ

創造マンへのすすめ

企業のなかでの創造としては、まずは新規事業や新製品・新技術の開発があげられる。しかしこれだけではなくて、さまざまな機能業務領域において、その現状を改善、改革、変革、あるいは革新することもまた、一種の創造タスクとしてとらえたほうがよい。というのは、これらには共通性があるからである。

その共通性とは、①新しいアイディア（考え、構想）を生みだすことが中核であること、および②そのアイディアを実現あるいは

実行することによって、会社のいっそうの発展、業績向上が期待できることである。従来どおりの体制と方法で生産し販売するだけでは、会社は発展するどころか、衰退していくであろう。

ところで一般に、ある領域を変革、革新するような新しいアイデアを生み出すには、その領域についての深い知識を必要とする。このことは、たとえば画期的なクルマのコンセプトとその設計図（これらはアイデアである）を生み出すには、自動車工学やその基礎になる機械工学などの知識を必要とすることを考えれば、容易に理解されよう。ことは文科系の各領域でも同じである。

このような知識は、アイデア領域へのシーズ（タネ）である。

そして前図に添っていえば、高齢者がもつシーズの内容が、なすべきアイデア創造の領域を規定する。なんでも屋型シーズを保有する人は、組織を横断するようなアイデア創造をめざすべきである。専門家型シーズをもつ高齢者は、彼のこれまでの専門領域でアイデア創造に挑戦するのがよい。たとえば営業領域のシーズをもつ人なら、新しい営業のありかたを考えるというように。

自分がシーズをもたない領域でアイデア創造に挑戦することには、新鮮な魅力があろう。しかしそれは、失敗に終る可能性が高いはずである。

ところで一般に働きがいには、「内生的」なものと「外生的」なものとがある。創造に挑戦し、それをなしとげることで得られる内生的な働きがいは、知的な挑戦への欲びと達成感である。外生的な働きがいは、それによって得られるべきボーナス（創造ボーナスとよぶのがよからう）である。

もっともこれまでの日本企業では、創造をなしとげても、この外生的働きがいは十分には得られなかった。社業への貢献という点からみて、経営者のそれをはるかに超える貢献をなしとげた人は、従来から、研究開発領域の人をはじめとして、いたであろう。だが彼

らがその貢献にふさわしく報いられたとは思えない。

このような現状が革新されなくてはならない。より具体的には、以下のようなことが問題になる。

1. 創造を一つの重要な仕事および仕事の要素として認知すること
2. 人事管理上、兼務あるいは専任の「創造職」というコンセプトを導入すること
3. 今後は「ポストによって報いるのではなくて、広義の給料によってのみ報いる」という原則を確立すること
4. これからは給料決定を、ポストや地位、肩書きによって行なうのではなくて、純粋に個人がなした貢献（個人の純貢献）によって行なうこと（組織階層給あるいはステータス給から純貢献給へ）

これらによって、高齢者のみならず、それ以外の社員も、創造へと方向づけられ、動機づけられていくであろう。

〔執筆者紹介〕…西田 耕三（にしだ こうぞう）

略歴

1938年名古屋生まれ。

1961年神戸大経営学部卒。1961～1963年松下電器産業（株）人事本部考査部勤務、モラル・サーベイ、週休2日制への対応策の研究。1963～1968年前記大学・大学院。1968～1972年愛知大法経学部専任講師、助教授。1971年経営学博士号取得。1972年名古屋市立大経済学部助教授。1976年名古屋市立大経済学部教授。現在に至る。

本稿に関連する著書

『トヨタの組織革新を考える—創造時代の組織と人事管理—』産能大出版部

『創造体質への企業変革』東洋経済新報社

『日本的経営と人材』講談社（新書）

『処遇革新—なぜ社員は経営者の給料を超えられないか（仮題）』'93年初頭、ダイヤモンド社から刊行予定



高齢者の労働と健康



財団法人労働科学研究所
常務理事 西岡 昭
所 長

I 我国高齢労働人口の動態

1991年10月1日現在の総人口は総務庁統計局の「各年国勢調査報告」及び「1991年10月1日現在推計人口」によると表1の如くなっている。ここから読みとれることは、65歳以上の老年人口の近年における急速な増大である。たとえば1991年の値を前年の1990年と比

較すると年少人口の割合は0.5ポイント低下したが生産年齢人口の割合は0.3ポイント、老年人口の割合は0.6ポイント上昇していることが示されている。

又老年化指数の近年における急激な増大も眼をひくところである。

次に労働力人口の推移を総務庁統計局の資料(表2)によってみることにしよう。

表1 わが国の人口の年齢3区分別人口・構成割合及び諸指標⁵⁾の年次比較 各年10月1日現在

	年齢3区分別人口 (千人)				年齢3区分別構成割合 (%)				指 数 ⁵⁾			
	総 数	年少人口 (0-14歳)	生産年齢人口 (15-64歳)	老年人口 (65歳以上)	総 数	年少人口 (0-14歳)	生産年齢人口 (15-64歳)	老年人口 (65歳以上)	年少人口 指 数	老年人口 指 数	従属人口 指 数	老 年 化 指 数
大9年 (1920)	55 963	20 416	32 605	2 941	100.0	36.5	58.3	5.3	62.6	9.0	71.6	14.4
14 ('25)	59 737	21 924	34 792	3 021	100.0	36.7	58.2	5.1	63.0	8.7	71.7	13.8
昭5 ('30)	64 450	23 579	37 807	3 064	100.0	36.6	58.7	4.8	62.4	8.1	70.5	13.0
10 ('35)	69 254	25 545	40 484	3 225	100.0	36.9	58.5	4.7	63.1	8.0	71.1	12.6
15 ¹⁾ ('40)	73 075	26 369	43 252	3 454	100.0	36.1	59.2	4.7	61.0	8.0	69.0	13.1
25 ²⁾ ('50)	84 115	29 786	50 168	4 155	100.0	35.4	59.6	4.9	59.4	8.3	67.7	13.9
30 ²⁾ ('55)	90 077	30 123	55 167	4 786	100.0	33.4	61.2	5.3	54.6	8.7	63.3	15.9
35 ²⁾ ('60)	94 302	28 434	60 469	5 398	100.0	30.2	64.1	5.7	47.0	8.9	55.9	19.0
40 ²⁾ ('65)	99 209	25 529	67 444	6 236	100.0	25.7	68.0	6.3	37.9	9.2	47.1	24.4
45 ²⁾ ('70)	104 665	25 153	72 119	7 393	100.0	24.0	68.9	7.1	34.9	10.3	45.1	29.4
50 ³⁾ ('75)	111 940	27 221	75 807	8 865	100.0	24.3	67.7	7.9	35.9	11.7	47.6	32.6
55 ³⁾ ('80)	117 060	27 507	78 835	10 647	100.0	23.5	67.3	9.1	34.9	13.5	48.4	38.7
60 ³⁾ ('85)	121 049	26 035	82 506	12 468	100.0	21.5	68.2	10.3	31.6	15.1	46.7	47.9
平2 ³⁾ ('90)	123 611	22 486	85 904	14 895	100.0	18.2	69.5	12.0	26.2	17.3	43.5	66.2
3 ⁴⁾ ('91)	124 043	21 904	86 557	15 582	100.0	17.7	69.8	12.6	25.3	18.0	43.3	71.1

注 1) 旧外地人以外の外国人を除く。表1の昭和15年人口とは人的範囲が異なるので一致しない。

2) 沖縄の人口を同地域の国勢調査人口等に基づいて含めている。

3) 総数に年齢「不詳」を含む。

4) 推計人口。

5) 年少人口指数 = $\frac{\text{年少人口}}{\text{生産年齢人口}} \times 100$

老年人口指数 = $\frac{\text{老年人口}}{\text{生産年齢人口}} \times 100$

従属人口指数 = $\frac{\text{年少人口} + \text{老年人口}}{\text{生産年齢人口}} \times 100$

老年化指数 = $\frac{\text{老年人口}}{\text{年少人口}} \times 100$

資料 総務庁統計局「各年国勢調査報告」
「平成3年10月1日現在推計人口」

表2 労働力人口の年次比較

(単位 万人)

各年平均

	15歳以上人口	労働力人口			非労働力人口	労働力人口比率(%)
		総数	就業者	完全失業者		
総数						
昭和50年(1975)	8 443	5 323	5 223	100	3 095	63.0
55 ('80)	8 932	5 650	5 536	114	3 249	63.3
60 ('85)	9 465	5 963	5 807	156	3 450	63.0
平成2 ('90)	10 089	6 384	6 249	134	3 657	63.3
3 ('91)	10 199	6 505	6 369	136	3 649	63.8
男						
昭和50年(1975)	4 099	3 336	3 270	66	754	81.4
55 ('80)	4 341	3 465	3 394	71	859	79.8
60 ('85)	4 602	3 596	3 503	93	978	78.1
平成2 ('90)	4 911	3 791	3 713	77	1 095	77.2
3 ('91)	4 965	3 854	3 776	78	1 088	77.6
女						
昭和50年(1975)	4 344	1 987	1 953	34	2 342	45.7
55 ('80)	4 591	2 185	2 142	43	2 391	47.6
60 ('85)	4 863	2 367	2 304	63	2 472	48.7
平成2 ('90)	5 178	2 593	2 536	57	2 562	50.1
3 ('91)	5 233	2 651	2 592	59	2 561	50.7

資料 総務庁統計局「労働力調査(速報)」

15歳以上人口に占める労働力人口の割合即ち労働力人口比率は63.8%で前年に比べ0.5ポイント上昇していることに注目したい。

こうした労働力人口の推移を背景に日本の産業界の変遷を技術的動向とヒューマンファクターを結びつけて要約すると次のようになるだろう。

II 最近の我国の労働の特性の変化

1. 製造業における自動化、省力化の急速な進展がみられた。生産効率を中心に考えられた合理化においてはヒューマンファクターは、かけ声程には重視されてはいないという現実を直視しなければならない。人間工学、エルゴノミックス等の考え方が充分浸透しているとは言い難い。ここからは腰痛、けい肩腕障害等の障害が多発するという現象が導き出された。
2. 自動化、省力化の中核となったのはエレクトロニクス技術の進歩を基礎とするコンピュータ技術、情報処理技術の急速な進歩であった。このことは生産技術のみならず事務作業の著しい変化をもたらした。つ

まり事務作業の機械化、工業化をうながした。このことは必然的に従来みられたホワイトカラー、ブルーカラーの区別をあいまいなものとし、その混合形態としてグレーカラーといった表現さえも生み出した。コンピュータの端末装置であるV・D・T (VIDEO DISPLAY TERMINAL) の爆発的な普及は肩こり、眼の障害、けい肩腕障害等が世間の注目を集めるようになった。

3. 技術の急激な変化、伝承技術の崩壊は中高年齢者にとっては極めて大きな打撃となっている。このことは新しい労働環境への適応、不適応が重要な問題となることを示唆している。精神障害との関連でも今後十分な注意が必要となるであろう。

III 中高年齢者の疾病と労働者の健康との関係

若年者と高齢者の心身の状態について基本的な問題点を要約すると次の如くである。

- 1) 若年から高齢に移行するに従って有病

表3 年齢階級・年次別有病率(1000人当り繰越件数)

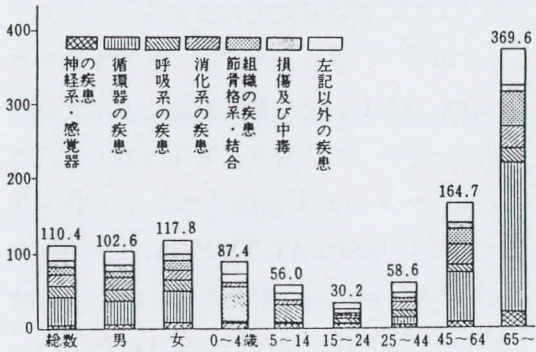
年齢階級	年次			
	昭和30年	昭和40年	昭和50年	昭和55年
総数	37.9	63.6	109.9	110.4
指数	1.0	1.7	2.9	2.9
25～34歳	38.5(1.0)	43.7(1.0)	64.0(1.0)	43.4(1.0)
指数	1.0	1.1	1.7	1.1
35～44歳	45.5(1.2)	72.5(1.7)	85.5(1.3)	74.3(1.7)
指数	1.0	1.6	1.9	1.6
45～54歳	61.3(1.6)	95.7(2.2)	129.3(2.0)	121.8(2.8)
指数	1.0	1.6	2.1	2.0
55～64歳	77.3(2.0)	143.1(3.3)	195.5(3.1)	229.9(5.3)
指数	1.0	1.9	2.5	3.0
65～74歳	86.3(2.2)	177.8(4.1)	312.6(4.9)	336.0(7.7)
指数	1.0	2.1	3.6	3.9

資料：厚生省「国民健康調査」

注：() 内数値は25～34歳を基準とする指数を示す。

図1 性・年齢階級別にみた有病率

(1000人あたり罹患件数) 昭和55年(1980)



率が高くなる傾向がみられる。すこし古い資料であるが厚生省の「国民健康調査」による年齢階級別、年次別有病率を表3に、主要傷病別に、性、年齢階級別にみた有病率を図1に示しておく。

年齢階級、年次別有病率の推移から読みとれることは、1975年から45歳以上の中高年層の2倍を超えはじめ、1980年にはこの傾向が一層顕著になっている。1980年の主要傷病別をみると循環系の疾患が最も高く、ついで呼吸系の疾患、消化器の疾患、筋骨格系及び結合組織の疾患の順序となっているが、これを年齢階級別にみると若年齢では、呼吸系の疾患が最も多くなり、中高年齢層では循環系の疾患が多く、ついで消化系、ついで筋骨格系及び結合組織の疾患の順となってくる。

中高年齢層の主要傷病群の中で有病率の高いものは夫々、循環系では高血圧性疾患、消化系では胃及び十二指腸潰瘍、筋骨格系では腰痛症、呼吸器系では急性上気道感染、内分泌系では糖尿病となっている。

ところが近年の高齢化社会においては国民の主な傷病が慢性疾患へ移行し、傷病をかかえながらも日常生活を行えるよう支援することへ傷病対策が移行するにつれて、単に傷病

があるか否かだけを問題にするだけでは不十分で、その傷病による日常生活影響の程度の問題となってきた。日常生活をベースにして考えてみると、傷病を持っている者、即ち病人という認識を持つことが難しいという判断が次第に強くなってきた。そこで1989年からはこうした実態を反映するため、自覚症状、通院状況、生活影響等を独立の指標としてそれぞれの組み合わせにより「傷病をもつものの生活影響」「特に傷病と診断されていないが健康上の問題で生活影響のある者」といった分類を行うことにより国民の健康状態を示し、健康政策、保健医療対策の基礎資料とすることになり、以後厚生省としては有病者及び有病率率は示されないこととなった。1992年国民衛生の動向より健康者と病人の中間に位置する者として半健康の概念を導入すべきであるという研究者もあるがここでは深くこの点には立入らないこととする。

有訴者の状況は図2と表4に示されている。

世帯員で自覚症状のある者(有訴者)は全国で3354万8000人、国民4人に1人、人口千人に対する割合(有訴者)は年齢が高くなる

図2 性・年齢階級別にみた有訴者率(人口千対)

平成元年(1989)

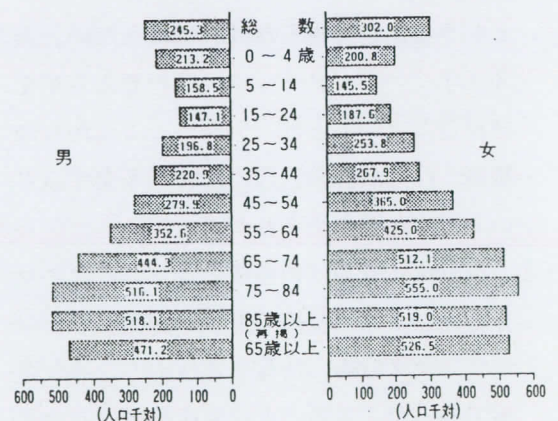


表4 性・年齢階級別にみた有訴者の床についたり、治療（売薬を含む）の有無

(単位 %)		平成元年(1989)					
	有訴者	床についたり治療(売薬を含む)した者	床につき治療(売薬を含む)もした者	床のみについた者	治療(売薬を含む)のみした者	床にもつかず治療(売薬を含む)もなかった者	不詳
総数	100.0	75.0	22.2	3.0	49.8	21.5	3.4
男	100.0	73.6	20.0	2.4	51.1	22.9	3.5
0～4歳	100.0	84.7	29.9	1.3	53.4	13.8	1.5
5～14	100.0	79.5	20.5	1.7	57.4	18.4	2.1
15～24	100.0	64.8	16.6	3.5	44.6	31.9	3.3
25～34	100.0	65.3	15.1	3.2	47.1	32.5	2.2
35～44	100.0	67.1	15.6	2.6	48.9	30.3	2.6
45～54	100.0	70.7	16.4	2.4	51.9	25.8	3.5
55～64	100.0	75.8	19.8	2.0	54.0	19.4	4.8
65～74	100.0	80.7	24.2	2.0	54.5	14.0	5.3
75～84	100.0	83.5	32.4	2.7	48.4	11.5	5.0
85歳以上(再掲)	100.0	86.3	44.7	5.4	36.3	10.2	3.5
65歳以上	100.0	82.0	28.3	2.5	51.2	12.9	5.1
女	100.0	76.2	23.9	3.5	48.7	20.4	3.4
0～4歳	100.0	84.5	30.5	1.2	52.8	14.0	1.4
5～14	100.0	77.0	20.9	2.5	53.5	20.7	2.3
15～24	100.0	66.3	19.1	5.8	41.4	30.8	2.8
25～34	100.0	68.6	20.9	6.5	41.2	29.8	1.6
35～44	100.0	70.3	21.5	4.6	44.2	27.7	2.0
45～54	100.0	71.8	20.9	2.9	50.1	22.5	3.7
55～64	100.0	79.0	21.5	2.0	55.5	16.4	4.6
65～74	100.0	83.4	26.6	2.4	54.4	11.3	5.3
75～84	100.0	87.0	37.8	3.0	46.3	8.7	4.2
85歳以上(再掲)	100.0	87.5	50.4	6.1	31.0	8.6	3.9
65歳以上	100.0	84.9	32.2	2.9	49.9	10.2	4.8

注 総数には年齢不詳を含む。
資料 厚生省「国民生活基礎調査」

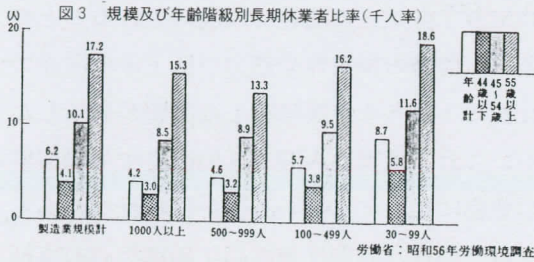
に従って高くなり65歳以上で2人に1人が有訴者であることがわかる。自覚症状として多いのは「肩こり」、「腰痛」、「手足の関節が痛む」、「体がだるい」等である。

近年夜勤、交代制勤務の職場が広範囲に拡大しつつあるがこれらの職場においても従来よりこれに従事する労働者の年齢が次第に高くなっているという状況を考慮すると、これらの作業に従事する人々の健康をチェックすることの必要性、特に、循環系を中心とした有訴者、有病者についての配慮の必要性が強く求められよう。近年社会問題化しつつある突然死、過労死も循環系、あるいは神経系、感覚器疾患とも多大の関係を持つものであることが明らかである。今後の研究の深まりが疫学的な因果関係の把握にとどまらずに実態的な解明に進むことが期待されている。いずれにしても労働時間の短縮等や勤務制、残業時間の規制、休日のとり方等を含めて労働条件の改善と疾病のあり方が問題となる。又肩こりや眼のつかれ等については近年特に前述

のVDT作業との関連で問題にされることが多く、姿勢の拘束性や筋力の低下との関連で女性により多く健康障害上の問題が発生したが、これ又機器の人間工学的改良や労働環境の整備によって事態の改善が図られつつある。

以上の様な問題は単に高年齢層特有の事柄ではないが、特に中高年齢層においてはダメージの著しい傾向が強い事を指摘しておきたい。又特に高所における作業等に従事する人々にとっては高血圧症等の循環系疾患が転落等の事故に直結する事例もみられることは安全上特に注意しなければならない。長距離夜間のトラック運転等の運輸流通作業とならんで特に中高年齢層において要注意の職種といえるであろう。

各種疾病の中でも今後特に注目すべきものとしては、生産現場のみならず情報処理産業やサービス産業等を含めてストレスの増大に伴う精神障害の増大があげられよう。これと表裏の関係にもあるとされるアルコール依存症等についても生活面をも含めた目配りが必要となっている。成熟した高度工業化社会における産業精神健康についての対策が急がれる理由もそこにある。統計数値上は精神障害は若年層の方が多いものの中高年齢層についても決してゆるがせには出来ないことは初老期うつ病の動向からもうかがうことが出来る。又業務上の長期休業者の割合等をみると、55歳を境としてそれ以上とそれ以下を比較すると高年齢層の方が高くなっている。労働者の属する企業の規模別にみると小規模企業ほど業務上の長期休業者の割合が大きくなっていることは図3に示されている。このことは、大企業と中小企業の労働環境や賃金その他の条件を含めた労働条件の差、あるいは安全衛



生に関する教育の内容の差等が反映していることを示唆している。

行政側の対応としては、トータル・ヘルスケアという考え方を打出している。「健やかに働いて、健やかに老いる」という目標に沿って高齢者に対しても自己実現の機会を与えるという観点から「健康づくり」に積極的に取り組むよう各年齢ごとの健康づくり、健康管理対策の推進など生涯を通じた対策を推進している。しかしここでも健康について生活面を含めての労働者個人の自覚や労働条件や労働環境に対する、よい意味での権利意識がなによりも大切であること、労使一体となって合理的な思考や資料に基づく地道な健康対策が中高年齢者の安全健康の確保に重要な意味を持つことを強調しておきたい。小論の中で触れた問題点の基礎となるデータはほとんどすべて労働科学研究所に蓄積された資料によるものである。関心のある方は下記にお問い合わせ下さい。

(財)労働科学研究所

〒216 川崎市宮前区菅生2-8-14

電話 (044) 977-2121(代)

〔執筆者紹介〕…西岡 昭(にしおか あきら)

略歴

1927年大阪府に生まれる。

1954年関西学院大学大学文学部心理学科修士課程(心理学専攻)終了

1957年大阪府立労働科学研究所入所

1959年財団法人労働科学研究所入所

1986年財団法人労働科学研究所 常務理事, 所長
現在に至る

参考文献

1. 現代労働衛生ハンドブック,
労働科学研究所出版部 1986年
2. 勝木新次著 中高年齢者の体力と労働
労働科学研究所出版部 1976年
3. 斉藤一監修 年齢と機能
労働科学研究所出版部 1983年





年金制度の動向と 今後の課題



(社) 国際産業・労働研究センター

主任研究員 西 嶋 昭

はじめに

厚生省人口問題研究所は9月25日、1990年10月実施の国勢調査などを基に試算した「日本の将来推計人口」を発表した。それによると、①わが国の人口は19年後の2011年にピークの1億3,044万人に達する、②65歳以上の人口は2018年に25.8%に達する、などと推計しているが、昨年発表された暫定推計に比べ、高齢化がより急速に進むと予測を改めている。

勤労者の老後の生活設計の柱は年金である。老後収入の半ば以上、人によっては大部分を公的年金に期待している。厚生省年金局「年金受給前後の生活実態調査」(平成4年)によると、60歳台前半の者の主な収入源は51.2%の者が「働いて得た収入」であり、「公的年金」は45.4%であるが、60歳台後半になると、「公的年金」を主たる収入源とする者が全体の78.5%を占め、「働いて得た収入」としている者は15.8%となっている。

厚生年金制度については、基礎年金の導入による仕組みの組替えと給付水準の見直しを柱として昭和61年に改正が行われ、また、平

成元年12月には、年金額の引上げ、保険料の引上げ、年金額の完全自動物価スライド制の導入、在職老齢年金の改善などの改正が行われた。このときの当初の案では、厚生年金の支給開始年齢を平成10年度から61歳とし、その後3年ごとに1歳ずつ引上げて平成22年度に65歳とする。女子については、平成15年度に61歳とし、その後順次引上げて平成27年度に65歳とすることとしていたが、結局見送られ、次回の改正期に改めて検討されることとなった。

そこで本稿では、厚生年金の支給開始年齢の引上げ問題と在職老齢年金について検討することにした。

1 支給開始年齢引上げ問題

厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳に引上げる案がでてきたのは、いうまでもなく財政上の理由からである。高齢化が進んだ場合、年金制度に対する財政面からの対応は、①現在の給付水準を維持するために保険料を過重なまでに引上げる、②給付水準を大幅に引き下げる、③支給開始年齢を65歳に引上げる、の3つの選択があるが、このうち①と②

は実際には不可能で、支給開始年齢の引上げが唯一の対策であると、説明されている。

平成元年の改正の際示された将来見通しによると、厚生年金の保険料率は現在の12.4%から段階的に引上げられていって、ピークに達する平成32（2020）年には60歳支給のままであると31.5%になる。このような高い負担は無理であるから65歳支給に改めると26.1%になり、この程度であれば負担は可能とされている。ここで想定されている給付水準は、標準的な勤労者夫婦（妻は専業主婦）の場合に、現役の男子勤労者の給料の約70%で、この水準を将来とも確保するものとしている。

平成元年の改正案が審議されたとき、65歳への支給開始年齢の引上げについて出された反対論は65歳までの雇用が確保されていないという点にあった。定年制度について労働省「雇用管理調査」によると、1991年には、定年制を定めている企業は92.2%，そのうち一律定年制を定めている企業は95.6%，一律定年制を定めている企業の定年年齢のうち60歳以上とする企業の割合は76.6%となっている。また、多くの企業では、なんらかの形で、定年に到達した者のうち、引き続き就業を希望する者に対して、雇用を継続する制度を設けている。その制度として、勤務延長制度と再雇用制度がある。定年制を定めている企業の76.8%で勤務延長制度、再雇用制度の両制度あるいはいずれかの制度をもっている。定年年齢が60歳ないしそれ以上の企業においては勤務延長制度、再雇用制度などの継続雇用制度の最高雇用年齢を65歳とする企業が、73.1%，66歳以上、15.3%となっている。国、地方自治体、労使の努力によってなんらかの形で65歳まで雇用を継続する制度が多くなっていることがうかがわれる。

政府は、本年7月、第7次雇用対策基本計画を策定し、そのなかで、「高齢者が多様な

就業ニーズに即して生き方を選択し、安心して生涯を送ることができるような雇用就業システムを計画的、段階的に構築していくこととし、必要に応じ法的整備を含め、高齢者雇用就業対策の充実、強化に努める。平成5年度までに60歳定年の完全定着を図るとともに、60歳定年を基盤として、働くことを希望する高齢者全員が65歳まで働くことができる雇用システムの確立を図るため、継続雇用制度の一層の普及に向けての体制を整えるとともに、賃金・人事管理制度等についての総合的な相談、援助機能の強化、高齢者雇用関係助成制度の活用を図る」として、60歳台前半層の雇用就業についてこれまでに見られない積極的な姿勢を打出している。

社会保障制度審議会（首相の諮問機関）の年金数理部会（船後正道部会長）は、9月17日、94年の年金制度改正に向けた提言を盛り込んだ報告書をまとめ、同審議会に提出した。報告書においては厚生年金保険の支給開始年齢を60歳から65歳に引上げることは避けて通れない課題であるとし、5年ごとに1歳ずつ引上げ、平成22（2010）年までに引上げを完了するよう求めている。また、公的年金の一元化については、①全被用者年金制度の統合一本化、②民間被用者制度と公務員制度への集約、③各制度の分立を前提とした毎年の費用分担調整の3案を示している。年金審議会においても既に審議が行われており、このうち財政再計算と支給開始年齢問題については、政府も関係審議会の答申を得て平成6年の通常国会に関係法案の提出を予定しているといわれているが、厚生年金の支給開始年齢の引上げが再び大きな関心事になることが予想される。

しかし、60歳を過ぎると、加齢、病気、失業などが相互に関連し、働けない人もでてくるので、厚生年金の支給開始年齢を65歳に引

上げる場合には、60-64歳については減額年金を設ける必要がある。その支給水準について平成元年の改正案では42%減額の厳しい案が提出されたが、一橋大学、高山憲之助教授は法定支給を65歳にするならば、1歳ごとに4%、60歳で20%減額することを提唱されておられるが（注）、この考え方は今後論議を呼ぶものと思われる。

注：毎日新聞、平成4年7月26日付「日曜論争一年金の支給水準をどうする」

2 在職老齢年金

厚生年金保険制度は、高齢による職業生活からの引退者に対して、引退後の生活安定のための所得保障制度であり、したがって引き続き勤労所得のある在職者に対しては、年金を支給しないのが本来の姿であると考えられる。しかし、1965年の改正で、65歳以上の在職者に対して、基本年金額の8割に相当する在職老齢年金を支給する制度が発足し、1969年の制度改正では、賃金が一定基準以下の60-64歳の在職者に対しても基本年金額の何割かを支給することとなった。1985年の改正で、65歳以上に対してはこの制度は廃止された。

1989年12月までの在職老齢年金制度では月間賃金が95,000円未満の場合は8割支給、

95,000円以上150,000円未満は5割支給、150,000円以上210,000円未満は2割支給の3段階に分れていて、210,000円以上の者には支給されないことになっていた。同年12月からは、在職老齢年金は、それまでの8割、5割、2割の3段階から7割、6割、4割、3割を加えた7段階に改められた。（第1表参照）

この制度の下では、月間賃金が9万円程度から22万円程度までの範囲では、たとえ賃金が増えても、年金給付を合せた総収入は、ほとんど横這いになる。

60歳台前半層の雇用問題を考えると、仕事に見合った賃金を支払うのが原則であるが、実際に60歳台前半層の賃金水準を設定するには年金支給との関係を抜きにすることはできないのが現状である。企業にとっては、人件費の負担を軽減するためできるだけ年金を活用したいところであり、公的および私的年金などを総合的に考慮し、これとの絡みで賃金を決定するケースがみられる。

労務行政研究所「企業内高齢層の処遇実態」（平成3年版）によると、年金の支給時期、水準とは関連づけず「独自に（賃金）を決める」が63.0%と主流を占めているが、「ある程度は考慮して決めている」（18.1%）と「年金水準との絡みで決めている」（15.5%）を合わせると、3分の1程度が年金との絡みで賃金を決定していることが分かる。今後は、60歳台前半層の継続雇用がさらに進むものとみられているが、その場合には、年金との絡みが現在以上考慮されるものと思われる。

在職老齢年金と賃金を関連づけた決め方の一つに、年収を一定額に決めておいて、月例賃金を在職老齢年金が80%受給できるよう9万5,000円程度にとどめ、差額は賞与で調整する方法がある。しかし、月例賃金が少ないということは、平均賃金や健康保険の傷病

第1表 在職老齢厚生年金支給停止率（現行）

報酬月額	支給停止率
95千円未満	20%
95千円 ～ 114 "	30 "
114 " ～ 138 "	40 "
138 " ～ 165 "	50 "
165 " ～ 185 "	60 "
185 " ～ 210 "	70 "
210 " ～ 250 "	80 "
250千円以上	100 "

手当金、雇用保険の基本手当日額、労災保険の基礎給付日額を低い水準に抑えることになり、これらの支給事由が発生した場合に不利になる。また、雇用者が企業の所定労働時間の4分の3程度以下の者に対しては、通常は被保険者から除かれるから、賃金がどれほど高くても厚生年金を全額受給することができるので、1週または1日あたりの就業時間を短くして勤務させるケースが少なくないが、この場合は、職域の健康保険は適用されず、国民健康保険が適用されることなど福祉面で不利になる。

在職老齢年金制度は、企業にとっては60歳台前半層を雇用する場合、在職老齢年金の支給を見込んで賃金を低く抑えることができ、いわば人件費補助の役割を果たしていることから雇用機会の創出には多大の貢献をしているが、他方では、賃金が増えても手取収入が増えないことから、60歳台前半層の勤労意欲の減退につながっている側面も無視できない。

在職老齢年金制度の見直しについては、通産省の諮問機関である産業構造審議会生涯学習振興部会（部会長・小山宙丸早大総長）は、定年後も労働意欲のある高齢者の社会進出を促すために、在職老齢年金制度の改革を求める中間報告をまとめた。これまでわが国では高齢者が定年後引退し、仕事から解放されることで生きがいを得られるとの風潮があったが、報告は健康で労働意欲のある高齢者は生涯現役で働くほうが生きがいがあると指摘している。（日本経済新聞、92年9月9日）

（社）国際産業・労働研究センター（宮田義二・理事長）では、本年3月の総会において在職老齢年金制度の改正についての提言を取りまとめたが、試案として標準報酬15万5千円までは支給停止なしとして在職老齢年金と給与がそのまま保障されるようにし、標準報酬

第2表 在職老齢年金支給停止率（試案）

報 酬	月 額	支給停止率
155千円未満		支給停止なし
155千円 ～ 175	〃	5 %
175 〃 ～ 210	〃	10 〃
210 〃 ～ 230	〃	20 〃
230 〃 ～ 250	〃	30 〃
250 〃 ～ 270	〃	40 〃
270 〃 ～ 290	〃	50 〃
290 〃 ～ 310	〃	60 〃
310 〃 ～ 330	〃	70 〃
330 〃 ～ 350	〃	80 〃
350 〃 ～ 370	〃	90 〃
370千円以上		100 〃

報酬37万5千円以上を支給停止100%として、支給停止率はその間を10ランクに分けて漸増するよう提言している。（第2表参照）

現在、国において60歳台前半層の雇用の確保が大きな政策課題になっていることを考えると、在職老齢年金制度の見直しに手をつけざるを得ない時期にさしかかっている。今後、この案が在職老齢年金制度の見直しを検討される場合、関係者の参考とされることを期待している。

〔執筆者紹介〕…西嶋 昭（にしじま あきら）

略歴

昭和2年大阪府生まれ。海軍機関学校を経て、25年中央労働学園専門学校卒業。東京都労働局勤務、同局総務部統計調査課長、労政部計画課長、財団法人東京都高齢者事業振興財団事務局長などを歴任し、現在に至る。59年～60年明治学院大学経済学部講師のあと日本社会事業大学講師を兼任。

著書

「日本の賃金管理」（森五郎編「労務管理論」所収、有斐閣）、「賃金管理の新設計」（共著、日本生産性本部）など



定年後を豊かに 生きるために



京都シルバーリング
代表幹事 玉川雄司

数年前「待ってました“定年”」（文芸春秋社・加藤仁著）という本が出版された。お読みの方もあろうが、「週刊文春」にまで「待ってました“定年”」の連載は既に260話を超えて今もなお続いている。加藤氏の爽やかな淡々とした筆運びの魅力もさることながら、恐らく定年後の人よりも、定年の日が近づいて「よーし、待っていたぞ“定年”」といえる体制を作っておきたい固定読者も多いのではないかと思われる。

その中には、退職金に借金を足して、好きな山麓でペンションを始めた人。元農業高校の先生がこつこつと糖度の高いメロンの新種を作って、水耕栽培で素人でメロン作りができるように開発をしている人。海外技術ボランティアで現地にドブプリ根づいて、日本人離れした生きざまを実践している人など、定年でリタイアしたというよりも“脱サラ”といった逞しささえ感じさせる。定年こそ将に脱サラのチャンスと考えるべきなのだ。

定年後の老人の余生といえば、「晴耕雨読・悠々自適・盆栽・囲碁・将棋」などが頭に浮かび、幾つかのパターンしか描いていなかった時代に比べると、今の実年や熟年の生きざまは実に多様化してきたものである。

一味違ったユニークな老後を考えるばかりが能でもあるまい。「老学而死不朽」といわれるように、今昔を問わず「晴耕雨読・悠々自適」また良しというべきだろう。

知人の中に地域世話役活動をしながら、広い宅地を利用して“菊作り”に熱中している人がいる。あちこちの展覧会で賞をとっているが、彼にとっては乗用車の他に、作った菊の鉢を出品し搬出するための軽トラック一台は必需品になっている。展覧会に出せないレベルの菊を友人に貸し出し、毎年、秋がくると私もその恩恵に浴している一人である。

◇日本の年金族は“金持ち”か

昔の老人と違って、今の高齢者は年金が受けられるようになって、息子たちの世話にはなりたくないという人が増えているのも、新しい自立の現れだと思うが、今から到来する“高齢化社会”は今までの歴史の中で、どの時代の人も体験したことがない“前人未踏”の社会である。

日本の高齢化のスピードが極端に早いことも世界で前例がなく、それに加えて最近の出生率の低下がスピードに輪を掛けている。

戦後の荒廃から先進国に追いつけ追い越せ

と働き続けた今の実年や熟年は、漸く第一線をリタイヤして「さあこれからはゆっくりしよう」と思っていたら、今度は、既に始まりつつある“未踏の高齢社会”にどうしたらソフトランディングできるかを模索しなければならない課題に、その当事者として直面しなければならないようになっていく。

昭和16年から積立が始まったのが今の年金制度だが、当初は第二次大戦の“戦費”に貢献し、戦後は年金特別会計として産業復興の資金に大いに活用され、今漸くその積立金を受け取る時がきたら、金額としては先進国に劣らない額であるにもかかわらず、G7の国々に比べると消費者物価が20～30%も高く「豊かさを実感できない」ために、日本の定年族は働く職場を求め、60～70歳の世代の多くは、生活費を補うために3Kといわれる分野にまで社会参加しているのが実情である。

日本の高齢者は平均1千数百万円の貯蓄を持っているという記事を見かけるが、周囲を見渡す限りでは、少しでも収入を得て「せめて孫に小遣いを」という人が多いようで、平均貯蓄額というが、何万円くらいの方が一番多いのかも公表して貰いたいものである。

◇物価は下げられないものか

生き甲斐は“金”だけではないのは事実である。しかし高齢者だけでなく日本人の殆どが“豊かさを実感できない”といているのも事実である。年金は前年度の物価上昇に応じてスライドアップする制度になっているが、これも一年遅れの穴埋めである。もしも物価が下がった時はスライドダウンはないと思うが、年金族にとってはスライドアップよりも物価が下がって行く方が、物が安くなったその時その時から恩恵があるから、少しづつでも「豊かさを感じられる」期待が持て、先行きが明るくなるのだが……。

平成元年4月の経済企画庁の調査では、東

京の物価を100に対してニューヨークが71.9、ハンブルグが69.1で、東京は両都市に比べて約40%高であることが、朝日など各新聞に掲載され、その前年10月にEC委員会が行った試算でも、日本の物価水準は米国の1.5倍、フランスの1.3倍、西独の1.2倍だったそう。更に第二回日米協同価格調査をまとめ、日米構造協議の事後点検の会合で報告されたが、そこでも「日米間には総平均で37%の価格差がある」と指摘されたことが日経に掲載されていた。

一挙に20%も30%も物価を下げられるとは誰も思わないが、年金族が一番心配なのはインフレと物価上昇である。

企業内組合型である日本の労働組合が物価引き下げ運動をすれば、直接に自分たちの賃金や人減らしに繋がるから動けないが、ますます増えてくる年金族は全国の組織労働者人口に次いで多い集団になりつつある。これに主婦層が加われば、労働者組織を遥かに上回る数である。

女性が中心になって進められた日本の消費者運動は商品の質の向上や、環境問題に成果をもたらしてきたが、100年以上続いた生産者優先の政治構造の中では、物価問題への取り組みは労働運動同様あまり効果が上げられないままに、賃上げが進めば物価も上がるという感じがそのまま常識化してしまった。

大体「日本では輸入できないものと、公共料金は高い」といいいいようだ。

絶対に輸入できない土地や住宅、高速道路の利用料金、交通運賃が他国に比べて高いことは海外旅行した人の多くは体験的に知っているが、ドイツの高速道路（アウトバーン）は無料だし、米国も無料か有料でも日本の数分の一の料金である。日本に初めて高速道路ができた時代と違って、生活物資の殆どは高速道路網とトラックが担っているのが現状で、この料金は全生活者の消費者物価のコス

トに直結しており、全国の消費者（国民）のために一定額は国で償却して料金を引き下げるべき時代になっており、道路の利用者だけが負担すればいい性格の料金ではなくなりつつある。

消費者の知恵を集めたら、これに類した問題はまだまだあるはずだと思う。

永い間、労働運動を続けてこられて第一線を退かれたリーダーの方々には、誠にご苦勞な御願であることは重々判っているが、年金族が明るい展望を持てる、生活者優先の“新しい仕組みの社会”をつくるために、従来の労働運動と一味違った、政治やイデオロギーの枠を越えた視点から、もう一度ライフワークとして“物価引き下げ運動”を展開するためのリーダーシップを担って頂けないものだろうか。

高速道路の料金引き下げが実現しても、現実に物価に影響するのは0.1%位かも知れない。しかし物価はこのような微々たるものの積み上げなしには、特定のもの（地価は別）だけで極端に下げられるものではない。

毎年1～2%だけでも10年続ければ、欧米先進国に近づけるし、今度はこの面で欧米に迫いつき追い越さないと「豊かさを実感できる“生活大国”」の実現は不可能だろう。

◇ “無形の財産” を持とう

年金生活では豊かさが実感できなくても、物価が下げられたら、不安が多い今よりも少しは明るい展望が持てるようになることは間違いない。しかし物価が安くなるだけでは、人生50年から80年に延びた分の30年は過ごし難いだろう。

われわれは20歳前後から働き続けて、60歳の定年までの期間が40年だった、定年から先の30年は誰からも指示されず、自分の両足だけで、自分の判断で方向を決めて歩き通すのには結構長い道のりである。

寝たきりにならないという自信はないし、呆けないという保証もない。寝たきりになる時を遠のかせ、アルツハイマーはどうにもならないが、出来るだけ呆けないように、なるべく頭を回転させ、頭の体操になるように心がけるしかない。

そのためには、可能な限り現役の間から、年齢的には早いに越したことはない。老後のために備えてということにこだわらず、給料を得るための仕事以外に、自分が学生の時代からやりたいと思っていたこととか、好きなテーマでどこまで到達できるか判らなくても、最後まで取り組んでいきたいと思っていたことを、60歳前後には一応人並みから少し上のレベルまで積み上げる計画に取りかかってはどうだろう。それが無形文化財というわけにはいかなくても“無形の財産”として周囲の人たちも認めてくれる程度に漕ぎ着ければ、現役時代とは別の新しい人脈や仲間恵まれ、第二というよりも“新しい後半の人生”が開けてくることは間違いない。

人との関わりを広げず、一途に何かに集中して目標に近づく道もあろう。それでもあるレベルになると、周囲に思いがけない人脈が生まれてくるはずだ。

世間の人たちがあまり手がけていない問題に取り組んでみるのも、模索の苦しみも新しい楽しみをもたらすことにもなろう。

「人生の終章を青春と呼びたい」という言葉もあるように、学生から社会人となり、多くの先輩、同輩、後輩たちに囲まれて現役時代を過ごした人が、リタイアしてから今までは違った、新しい人脈に囲まれて人生の終章を送れたら最高だ。

人の中に交わり、周りの人と関わりを持ち続けることこそ、呆けを遠ざける最良の処方箋だともいわれている。

◇ワーク&ペイとライフワーク

戦後に青年期を過ごした今の年金族の世代は、労働運動華やかかなりし時代を体験し、労働運動といえば殆どの人は賃金要求を連想するが、戦後のこの運動を通じて“ワーク&ペイ”という考え方だけは見事に定着した。

民主主義と自律した市民意識の歴史が長い欧米では、組織活動としての労働運動と、一市民として自発的に社会参加するボランティア活動が社会の中で活発に並行していたが、日本の労働運動家たちの多くは、ごく最近までボランティア活動は行政のお先棒を担ぎ、行政の福祉をサボらす結果に繋がるといった評価もあって、ペイを求めずに労務や介助を提供するボランティア活動は、ワーク&ペイと背反する活動のように見られ、ボランティアをする人に対して「立派なお仕事をしておられますなあ」という言葉の裏には、特殊な考え方の人とか、善意を見せびらかす行為のような見方がないではなかった。

ロスアンゼルス郊外の衛星都市でボランティア団体を訪問した時、通訳ボランティアをしている、スペイン語ができるアメリカ人が「アメリカ西海岸には英語が話せない市民が多いが、この街の規模の役所では通訳の仕事だけでは一日の仕事量にはならず、一人の通訳を雇うのは税金の無駄だから、リタイヤしたわれわれが代わり合って通訳のボランティアをしているのだ」という話しをしていた。

日本では、そういうことは税を払っている以上、行政にやらすべきだという意見の人もある。また一方には、小さい政府を求める具体的な市民運動だという見方をする人もあろう。このアメリカ人は一市民として、自分の住む街の行政のコストも考え、高い市民意識を感じさせる人だったが、ごく普段着のままの感じを受ける話し方だったのが印象に残っ

ている。

何れにしてもボランティアは善意の人の特別な行動ではなく、このアメリカ人の気軽さと、フィロソフィーが感じ取れる言葉こそ、肩を張らずに活動が続けていける原動力になっているのであろう。ライフワークというワークには必ずしもペイがあるとは限らないものである。

本来、ボランティア活動は組織の決定や、企業の指示には関係なく、成熟した市民意識が滲み出た一人の市民としての社会参加活動だと思う。

人間には食欲、性欲、知識欲などの他に、「愛他本能」というのがあるという話を聞いたことがあるが、この本能も抑圧しない方がいいようだ。ペイがあろうが無かろうが、何か一つライフワークのつもりで自分の「愛他本能」を引き出し、社会参加の道を模索するのも、定年後の30年を生き抜くための新しいテーマである。

“生活大国”への転換は、従来型の発想しかない今の政治家に期待しても無理だろう。誰にも縛られない“自由人”になった“年金族”が社会参加して、発言し行動していくことが、案外な近道になるのではなかろうか。

〔執筆者紹介〕…玉川 雄司（たまがわ ゆうじ）

略歴

1925年京都市生まれ。

前、京都南病院副理事長。

京都ボランティア協会、事務局長。

京都シルバーリング、代表幹事。

著書

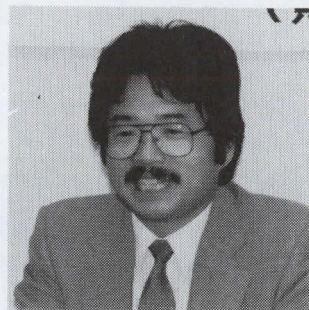
老いを生きる（共著・1991）。

新時代が求める医療人の心構え（1992）。



経済開発と民族

— インドネシア中小企業の調査から —



金城学院大学文学部
教授 山本 郁郎

なぜ中小企業か

この夏、1月半あまり、インドネシアのジャカルタおよびバンドン地域において、地元中小企業の労働市場と技能形成に関する実態調査を行った。インドネシアの経済は80年代前半の長期不況の過程で規制緩和を進め、非石油・ガス製品輸出を促進することによって、87年から90年にかけてめざましい成長を遂げた。この過程で中小企業がどのような役割をはたしたのか、またその基盤はなにかを明らかにしたいと考えた。他方、インドネシアでは毎年200万人近い若者が新規労働力として労働市場に参入し続けている。雇用問題はまことに深刻である。中小企業の雇用吸収力に対する期待はきわめて強い。だが、中小企業の雇用がよくいわれるように生産性向上を伴わないものであれば、そこでの雇用の増大は「貧困の分かちあい」でしかない。その意味で中小企業における雇用の性質を解明することはきわめて実務的な課題である。

さいわい調査は多くの方々のじつにあたたかいご支援を得て、ほぼ所期の成果を上げることができた。しかし、その報告は別の機会

に譲り、ここでは多民族国家インドネシアが抱える経済開発と民族の相克の一面を紹介することにしよう。

Jabotabek

インドネシアの人々は略語を作るのが得意だ。新聞や雑誌でも略語が多用される。外国人泣かせの習慣である。Jabotabek もその一つ。ポピュラー・ソングのタイトルにもなっている。ジャカルタを取り囲むように、南にボゴール県、西にタンゲラン県、そして東にブカシ県が接している。これらの頭文字をひとまとめにして Jabotabek という。ジャカルタ都市圏の拡大を象徴する言葉である。これらの地区には70年代後半から80年代前半、工業化の進展に伴い工場の進出が相次いだ。それでも5、6年前まではこれらの工場はまだ、バナナや椰子の生い茂るスダ農村の中にポツンポツンと浮かぶ小島のような印象を与えていた。それが今では住宅団地があちこちに建設され、交通の要衝と思われる所には大手スーパーを中心ちょっとした商店街が形成されるなど、都市化が急速に進んだ。

こうした建て売り住宅はしかし庶民には高

嶺の花。国立貯蓄銀行が建設する100㎡程度の価格の安い棟割り形式の住宅でさえ3千万ルピアを下ることはない。月給が20, 30万ルピアの一般工員では手が出ない。



ジャカルタ市東北部のゴミ埋立地。整地されたあとに工場が建ちはじめている。その一角の「スラム」では、ゴミの上に土を入れて畑作りが行われていた。

華人工場経営者

ジャカルタは今でこそインドネシアでも最大級の工業の集積が見られるが、その工業化は70年代初頭の外資導入とともに開始される。それ以前には工業基盤と呼べるほどのものは見られない。わずかにジャカルタの中心、独立広場の北側一帯のコタ地区に、自動車やオートバイの修理・補修部品の製造、門扉・鉄柵などの住宅用金属製品の製造などを業とする町工場が存在したくらいではないかと思われる。その多くはかつてスラバヤから移住して来た広東系華人の経営であったと思われる。機械金属加工業の最大手チョウ・ブラザースをはじめそれを裏付ける事例は多い。今では上に述べたジャカルタ郊外の新興工業地帯に立派な工場を構える企業が少なくないが、本社事務所は昔どおりコタにおいているケースも多い。雑多な機械金属加工を業としていたこれら企業が、市場、技術の両面で確固とした基盤を築ききっかけを与えたのが、

日系企業をはじめとする外資系企業の進出であった。

わたしが86年以来付き合っているC工場もその典型である。1890年、現経営者の祖父が広東から東ジャワのスラバヤに移住、父の代になって1930年代半ばに親類を頼って急速に発展したジャカルタに移り、各種機械の補修や部品の製造を業とする町工場を開いた。こうした工場経営者に共通するのは強い技術指向で、息子3人のうち下2人は外国の大学で工学を修めている。その息子が経営に加わってから株式会社に組織を改め、コタでは手狭になったため、コタ地区の西に第2工場を建設した。86年にはじめてこの工場を訪問したときには従業員は60人だったが、88年にはホンダ・アストラからオートバイ部品の受注に成功、この夏訪れたときには従業員数350人の中堅企業に成長していた。

しかし、スハルト政権の開発政策において産業の中核を支配したのは、これらの技術指向型華人ではなく、インドネシア最大のコングロマリット、リム・グループ、日系自動車メーカーの合併相手としてつとに名を知られたアストラ・グループなどに代表される流通支配型の福建系華人であった。ここにこの国の工業化の性格の一端を垣間見ることができるように思われる。調査に協力してくれたある華人経営者は、「これら流通支配型資本には自前の技術を育てようという姿勢がない」と、この国の工業化の問題点を指摘している。

工業都市バンドン

西ジャワ州の州都バンドンは人口約150万、周りを2千メートル級の山々に囲まれた美しい街である。人々は冗談めかしてバンドンのことを「この世の極楽」という。気候が涼しいことに加えて、周囲の山々から流れ出る清

流が美女を育むからである。1955年にこの街で開かれたアジア・アフリカ諸国会議のことを、参加した周恩来、ネルー、ナセル、そしてスカルノら、戦後の偉大な政治指導者の名とともに覚えておられる方も少なくないだろう。

バンドンはしかし工場都市でもある。ジャカルタに比べていわばその氏素性は、はるかにはっきりしている。この地域は古くから繊維産業の発展を見たが、自動織機の普及とともに繊維機械部品工業が成長した。また、バンドンを中心にプリアンガン地方に広がる茶・コーヒーなどのプランテーションは農産物加工機械の生産を促した。

バンドンの工業基盤を支えるもう一つの柱は相対的に高度な技術を備えた国営企業群である。その創立をオランダ植民地支配下の第1次大戦時にさかのぼることのできる陸軍工廠とそれに附属する中央機械工場。鉄道車両製造工場の歴史も古い。これらの基幹工場の周りには関連下請工場群が形成された。こうした工業基盤の形成に対応してバンドン工科大学が、1920年インドネシア最初の大学として設置されている。こうした伝統は今日に引き継がれており、戦略産業としてインドネシアが誇る航空機製造工場や電話通信機工場などもこの街に立地する。



小工場の作業風景。制服姿はこの規模ではめずらしい。横断幕には「品質管理の精神で生産性向上を」と書かれている。

国営企業とベンケル

こうした工業技術の集積は地域の中小工業の発展にさまざまな影響を与えている。何よりもまず、これら国営企業が技能養成機関として、地域経済に対して優れた人材を供給し続けていることがあげられる。バンドンでお世話になった生粋のスダ人、ローマンさんは1957年技術系中学を卒業と同時に、陸軍工廠に入所。その後61年に中央機械工場に転勤、今年大尉で定年を迎えた。この二つの工場で受けた厳しい技術教育と経験をもとに、ローマンさんは勤務のかたわら66年に町工場を開いた。80年代半ばの最盛時には40人を超える従業員を抱えるまでになった。インドネシアでは旋盤1台、溶接機1台を備えて自動車やオートバイの修理、部品の製造などを行う町工場をベンケルと呼ぶ。給与の低い、しかし就業時間の短い国営企業の従業員にとって、副業(?)にベンケルを営むことは難しいことではない。彼の話ではこうしたケースはほかにいくらかもあるという。ベンケル経営者はまた民間企業からも供給される。ジャカルタでもバンドンでもこれら町工場がそここにあつまって店開きしているのを容易に見ることができる。ただ、ベンケルから企業に成長するケースはきわめて稀だといってよい。

プリブミ資本の連帯?

国営企業からの外注は地元の中小企業にとって重要な市場を形成する。調査企業の中には売上高の75%が鉄道車両製造工場からの受注で占められる企業もあった。その他電話通信機工場や電力公社の受注を受けている企業は多い。国営企業ではないが、プリブミ(純インドシア人)企業どうしの結び付きも興味深いものがある。ブカカはジャカルタに

本社を置き、工場設備、橋梁、空港設備などの構造物をおもにてがける代表的なプリブミ大企業である。86年に調査した際には従業員規模は400名ほどであったが、現在は1,000名を越すといわれる。このブカカから受注を受けている企業が、調査した企業のうちバンドンで2社、ジャカルタでも1社あった。いずれも従業員規模20-40人のプリブミ企業である。そのうちバンドンのM工場は、歴史的にはもっとも古い工場のひとつであるが、80年代に入り事業活動が停止していた。ブカカの総師はバンドン工科大学の出身で、学生時代からこの工場を良く知っていたが、実情を聞いて機械設備の供与、仕事の発注など再建に全面的な協力を行ったという。M工場の売上高のうちブカカの占める割合は70%に及ぶ。バンドンのもう1社もブカカからの受注は売上の60%を占める。



日本製投映型切断機を操作する小工場の労働者。

市場問題と民族問題

調査をつうじての印象では、プリブミ企業と華人系企業とでは市場の構造が目に見えて異なるように思われた。インドネシアでは外資導入を契機に飛躍的に工業化が進んだ。外資系企業のパートナーの多くが華人系資本で

あるために、そこからの受注を華人系中小企業が受けるケースが圧倒的に多いように思われる。プリブミ企業の受注先の多くは国営企業であり、政府調達である。民間企業ではプリブミ資本のブカカや、パートナーがプリブミで意識的にプリブミ企業育成政策をとってきたナショナル・ゴベルなどである。このように市場構造は民族別にかなり色分けが進んでいるように思われる。

こうした色分けはプリブミ中小企業には、華人パートナーと組んだ外資系企業とりわけ日系企業から排除されているように映る。それを裏付けるような苦い体験を語る経営者もいた。繊維機械部品で販売力と資金力で華人企業に押され続けて来たこと、他方、プリブミ中小企業の領分ともいふべき国営企業や政府調達にも、華人系企業が資金力にものをいわせて食い込んで来ているという現状も、プリブミ企業の危機感を煽っているようだ。

競争の論理が経済の体質強化にやがては結び付くというのは常識だが、プリブミ企業におけるマーケティングの弱さは植民地時代の負の遺産ともいふべき面がある。その負の遺産が開発政策の過程でむしろ増幅されて、技術指向型の中小企業群が成長の芽を育むことができない状況があるとすれば、この国の長期的な経済発展に大きな損失となろう。

【(財)中部産政研 研究員】



長野県

漆器産業

～和木彩々、漆の持つ
独特の光沢と気品～

木曽漆器産業の平沢を訪ねて

「木曽路はすべて山の中である。あるところは^{そば}唄づたいに行く崖の道であり、あるところは数十間の深さに臨む木曽川の岸であり、あるところは山の尾をめぐる谷の入口である。」

藤村の「夜明け前」の冒頭の文句で良く知られる木曽路。木曽檜として有名な豊富な森林資源と、それを原材料にした木工芸品「木曽漆器」が、ここ木曽で生まれ育ってきたことは、ごく自然の流れであったのかも知れない。

というわけで、今回は長野県は檜川村平沢の木曽漆器工業協同組合へおじゃまして、木曽の漆器産業についていろいろ伺ってきた。



対応していただいた工藤事務局長

新材料発見が飛躍のジャンプ台

木曽漆器の始まりは、今から600年前までさかのぼるという。記録では、富田町（今の木曽福島町八沢）に竜源寺という寺があり、そこにあった経箱が漆塗りでできていて、その経箱の裏に「応永元年（1394年）富田町^{ぬし}塗師加藤喜左エ門献納」という文字があったと伝えられている。また江戸時代には代官山村家の庇護により尾州藩に嘆訴して漆器業者へ特別に「檜物手形」が下付されることとなり、相当量の檜材が漆器の木地用として無代伐採の恩恵を受けていた記録がある。そして、中仙道の宿場や街道の整備がすすみ各国からの商人や旅人が増えてくると、それらの人の口コミで木曽物と称され木曽漆器の評判が広まった。寛政年間（1789～1800年）になると京都や大阪、江戸に「木曽物取次受売店」ができたともいわれる。

明治の初め頃、画期的な新材料がここ平沢の近くで発見された。それは「^{きび}錆土」といわれる粘土で、鉄分を含有した、非常に粒子の細かいものだった。これを漆にまぜて木地に塗ることで製品強度を大巾にあげることが可能になった。また技術の吸収ということで、数多くの職人が、当時噂の高かった能登の輪島へ出むき苦労の末、輪島の技法を木曽へ持ち帰った。

その後、太平洋戦争中の儉約的雰囲気の中で、一時期衰退したものの、現在では、事業者数216、従業員数1,230余名、年間売り上げ130億円以上の産業に成長している。

伝統と新しさのはざまの中で

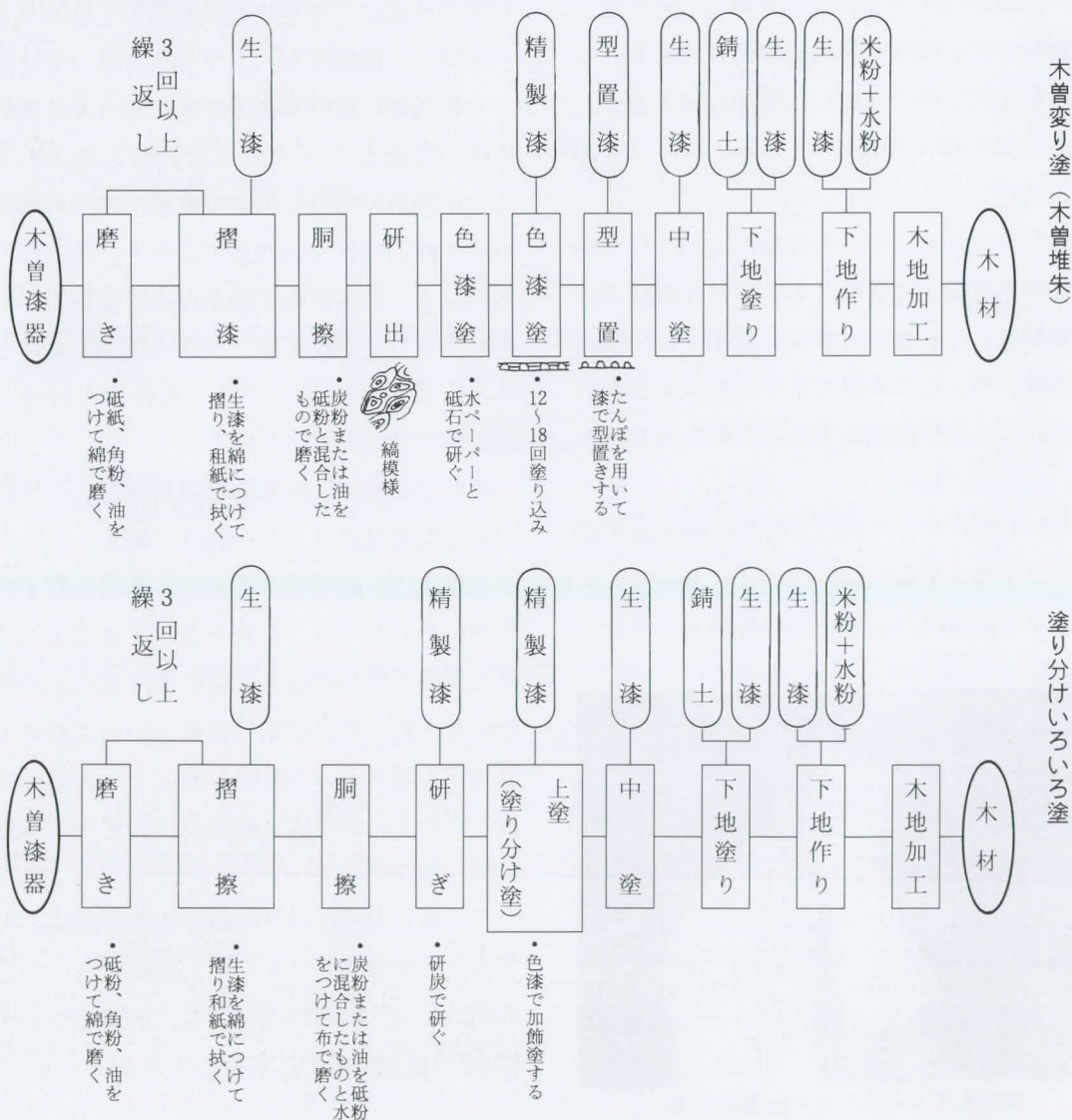
木曽漆器は、通産省大臣の指定する「伝統工芸品」の指定を受けている。これは「伝統的工芸品産業の振興に関する法律」に基づくもので、下記の要件を満たすことが必要とされている。

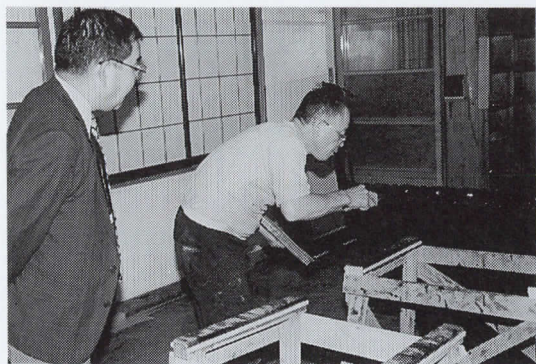
1. 主として日常生活に使われるもの
2. ほとんど手作業で製造されたもの
3. 伝統的技術や技法によって製造されたものの

4. 伝統的に使用されてきた原材料を使っているもの

5. 一定の地域に生産者が集まっていること

下図では、木曽漆器の代表的な技法である木曽変り塗り（木曽堆朱）と塗り分け呂色塗りの工程を示したものであるが、見ても分かる通り完成まで10工程も必要とし、なおかつ色漆を重ね塗りする場合は、それぞれの漆が完全にかわくまで、後の工程には進めないといったものだ。手作業での工程が積み重ねられると、こんな小さな器ひとつにしても、莫





何度も、何度も手作業で漆が重ね塗りされる

大な時間が凝縮されていることを感じる。また「塗師」10年とも言われ、伝統的手法をマスターし一人前の「塗師」として認められるには、これまた長い年月を必要とされる。

漆器を作るうえでの大切な環境条件として適度な湿度と温度、さらにはこりがいいことが要求される。今はだいぶ変わってきた様だが、昔は窓が小さな薄暗い土蔵造りの建物が工房として使われていたということだ。

こうした「伝統」を守っていくという大きな流れの中にも「新しいもの」への取り組みもいろいろと模索されている。そのひとつが新しい現代の材料（プラスチック等）への漆塗りへの研究や漆に代わる塗料の研究だ。プラスチックへの漆塗りに関しては木地の大量生産が可能になるだろうし、漆に代わる塗料の開発に関しては、今後の原材料生漆の入手

困難化が予想される中でこの漆器産業が将来も存続していくためのカギになるものと考えられている。

しかしながら、対応してくれた木曽漆器工業協同組合の工藤事務局長の言葉を借りれば、「国の伝統工芸品指定の要件と新材料取り入れとのかねあいが非常にむづかしい。」とのこと。今後21世紀の漆器産業を考えるうえでは方向の選択がむづかしいものとなろう。

後継者の育成と地場産業の明日

木曽漆器工業協同組合では「木曽高等漆芸学院」という養成学校を作っている。これは定時制の学校で、教育期間2年。授業料、材料費一切不要。なおかつ橿川村からは奨学金ももらえるというものだ。先に「塗師10年」という言葉があったが、従来の徒弟制度からより学びやすい方向を目指しているもので、「盗む」から「学ぶ」への技術の伝承形成の変換をねらっている。

ここ橿川村でも若者の「3K」離れがすすみ、また、塩尻や松本、諏訪まで1時間以内という地の利もあり地元の精密機械産業などのサラリーマンになる人も多いとのこと。現在漆芸学院で学んでいる人の半数が地元以外からの人だということも考えると、今後、地



何十軒もの漆器店が並ぶ平沢駅周辺



木曽漆器のかずかず

元出身の若者の心にどう漆器産業の継承を訴えていくかが課題となろう。

そうした状況の中で、木曽郡11ヶ町村で組織する木曽広域行政組合では、今後の地場産業振興の核として、「地場産業振興センター」を計画している。これは総事業費10億円をかけて、平成6年3月完成をめざして計画されているもので、センターには、漆器の実験工房や展示室、販売コーナーなどをそなえ、ただ単に観光客向けの施設ではなく、将来をになう地元の若い人たちの心のよりどころとなるような「センター」にしたいと願い計画されている。企画立案の段階から地元の若い人がメンバーに参加し、若い人の「思い」がこのセンターにたくさん生かされることを大い

に期待している。

おわりに

今回初めて「漆器」というものを間近で拝見させていただいたわけであるが、やはり「良い物は良い」というのが率直な感想である。ひとつひとつがすべて「製品」というより「作品」と呼びたくなるような風格が備っている。今後ますます価値観が多様化し、その一方向である「本物指向」が強まってくることが予想される中で、長い伝統につちかわれた「木曽漆器」がますます発展することを、せつに願うものである。

【文責：事務局】



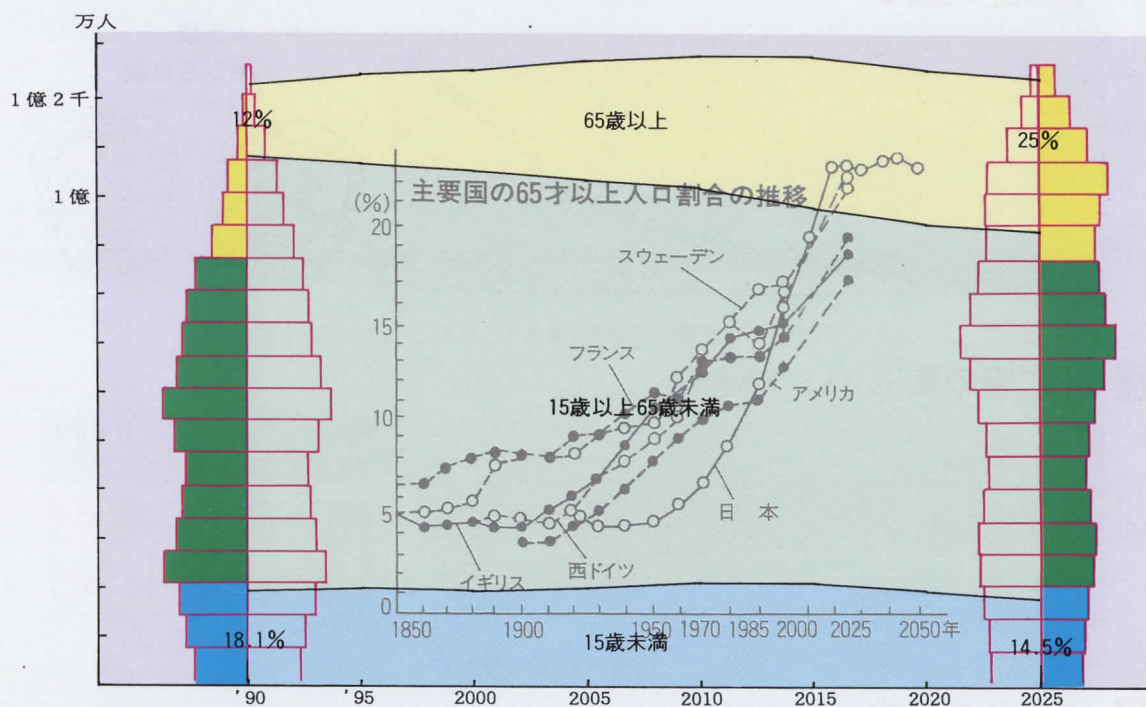


高齢化社会と生活

日本の高齢化は世界で例を見ない速さで進行しており、若年労働力の減少ともあわせて経済成長の鈍化や、社会保障給付の増大に伴う国民負担率の上昇そして、活力の乏しい社会になるのではないかと懸念もある。

今回はそうした高齢化社会の到来を前提として、国民生活や個人生活について取りあげ整理した。

I 高齢化社会がやって来る

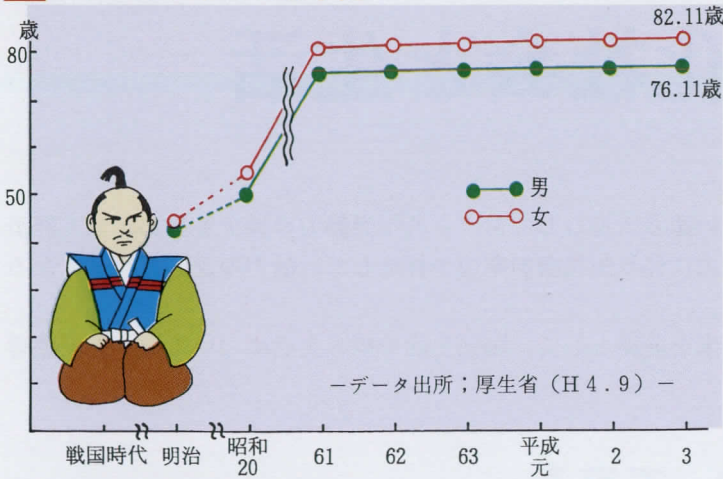


図は厚生省人口問題研究所が推計した日本の将来人口をもとに作成したものである。それによると、65歳以上人口（老年人口）は平成9年頃に年少人口（15歳未満人口）を上まわり、30年後には現在の倍の3,200万人となり、人口比率は25%（4人に1人）となる。

また中位推計によると、日本の総人口のピークは2011年の1億3,040万人で以降減少し2014年には1億人を下まわる。この中位推計の前提は、生涯未婚率は、現在の4%が11%、女性の平均結婚年齢は27.2歳までと遅くなり、合計特殊出生率は、平成6年に1.46まで下り2025年に1.80になるとしている。また、平均寿命は2025年に男78.27歳、女85.06歳とされている。

Ⅱ 高齢化社会到来の背景

1 平均寿命の長寿化

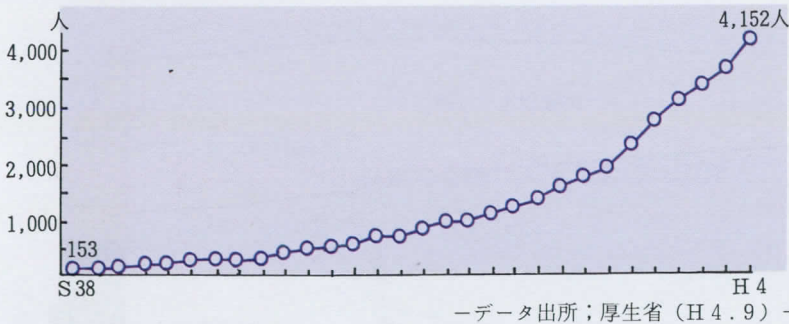


主要国の平均寿命

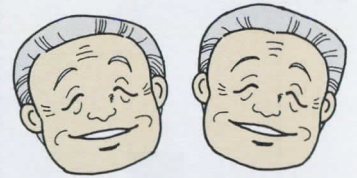
男女別	順位	国名	平均寿命	調査年
男	1	日本	76.11	1991
	2	スウェーデン	74.79	1989
	3	アイスランド	74.58	1988
	4	スイス	73.90	1988
	5	オランダ	73.67	1989
女	1	日本	82.11	1991
	2	スイス	80.70	1987
	3	フランス	80.27	1987
	4	オランダ	79.91	1989
	5	スウェーデン	80.57	1989

(注) 調査年次は西暦
資料：「Demographic Yearbook」1988 U.N.等

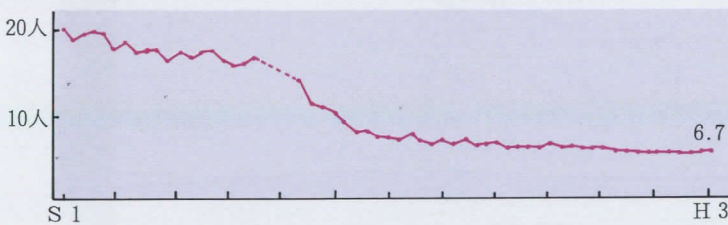
— 百歳以上の長寿者 —



キンも百歳
ギンも百歳



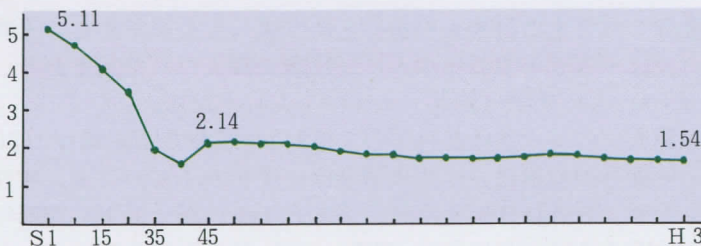
2 死亡率の低下（人口千人当り）



死亡率の大巾減少は、新生児および乳児死亡率の低下が大きい

1000人当り	S.22	S.60
新生児死亡率	31.4	8.0
乳児死亡率	76.7	5.5

3 少産化の傾向（出生率の低下）



1.57ショック

平成2年の合計特殊出生率が何故大きく取りあげられたかというと、ひのえ午(うま)の年(昭和41年)の1.58を下まわったためである。

—データ出所；厚生省—

4 女性の変化

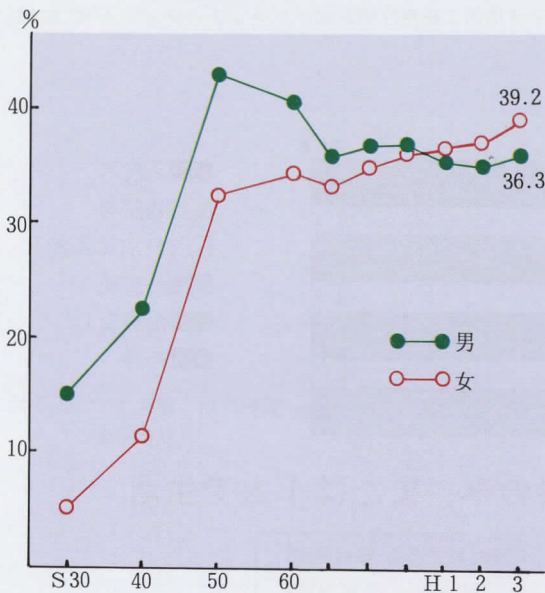
女性の晩婚化、未婚化率の上昇

	25 - 29 歳 未 婚 率 (%)	女性結婚年齢	生涯未婚率 (45~54歳の平均)
	10 20 30 40		
1950年	15.2	23.6歳	1.4%
60	21.6	25.0	1.9
70	18.1	24.7	3.4
80	24.0	25.1	—
90	40.4	26.9	4.3

— 小川日大教授講演会資料 —

女性の大学・短大進学率の上昇

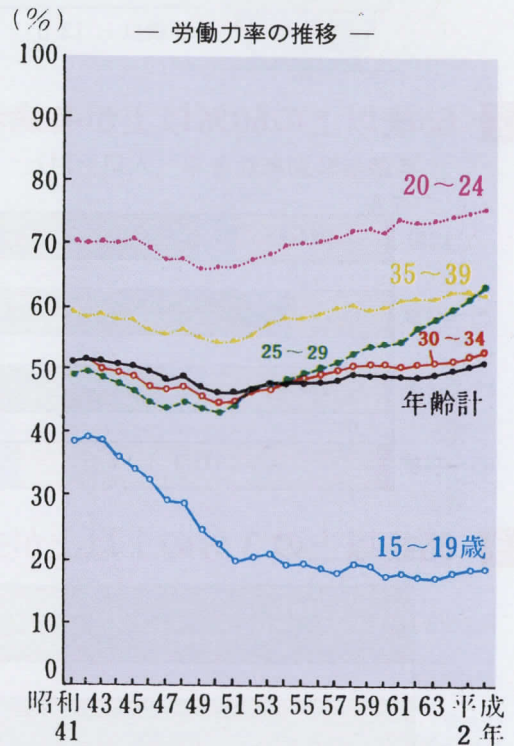
— 浪人生を含む進学率 —



データ出所；文部省「文部統計要覧」

女性の職場進出

— 労働力率の推移 —



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

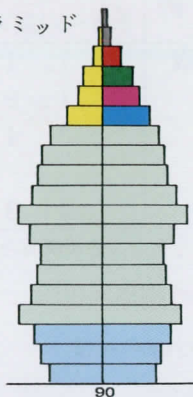
今年のNHK大河ドラマの主人公織田信長が吟じたという“人生たかが50年…”の人生50年時代が昭和20年くらいまで続き、第2次大戦後40年余の間に人生80年時代となった。背景に食生活、医療技術の発達などからくる死亡率の低下があげられる。

また、少産化は日本の高齢化速度を推進する役割を果している。合計特殊出生率2.06人でちょうど人口を維持するに必要な数字であるというが、出生率1.54という低位のままで推移すると約800年後には日本の人口はゼロになるという。その背景に主に女性の変化がある。特に女性の高進学率などからくる晩婚化は出産にかなり影響があるとされる。つまり、高齢出産から生起すると言われるダウン症児に対する恐れであるという（小川日大教授）。また、未婚率の高さも一因していると思われる。

Ⅲ 高齢者の現状

1 65歳以上の人口は、1,622万人、総人口の13%

人口ピラミッド



年齢	人口比	人口万人
85歳以上	1.0%	127万人
80～84歳	1.7	206
75～79	2.5	313
70～74	3.2	405
65～69	4.6	571
65歳以上	13.0	1,622

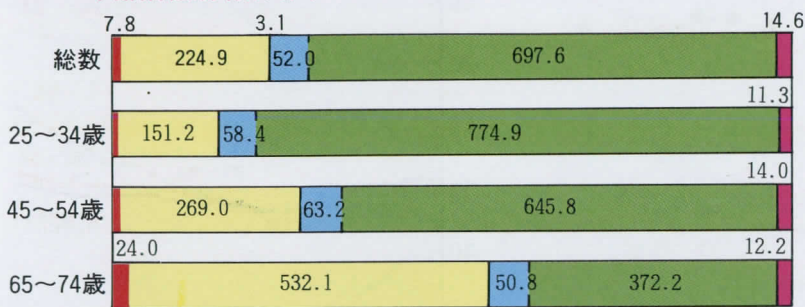
— 主要国の状況 —

	調査年
スウェーデン	17.8% (1990)
イギリス	15.6 (1989)
ドイツ	14.9 (1989)
フランス	14.0 (1990)
アメリカ	12.5 (1989)

データ出所：総務庁統計局インフォメーション（'92.9.14）

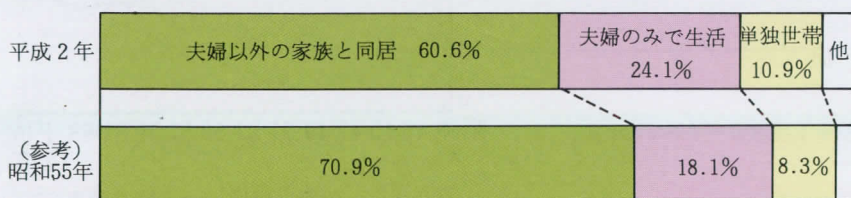
2 65歳以上の60%以上が有病者

年齢階級別有病者率（人口千対）



資料出所：厚生省「国民生活基礎調査」

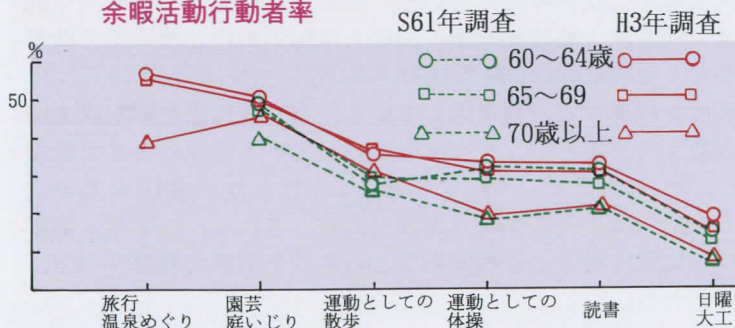
3 65歳以上の3分の1以上が夫婦のみ、または1人で生活



資料出所：総務庁統計局統計局インフォメーション（'92.9.14発表）

4 趣味は多様化の傾向

余暇活動行動者率

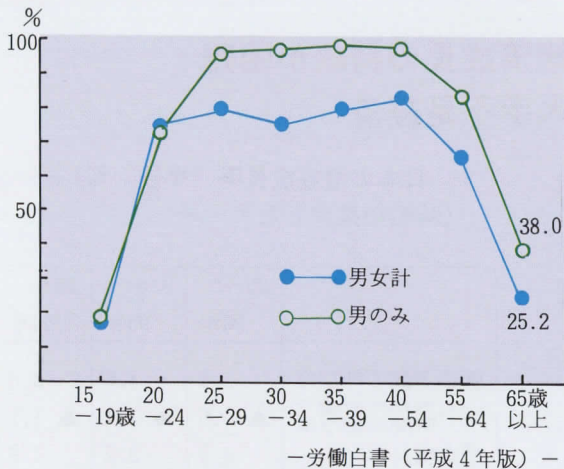


※行動者率とは「過去1年間にに行った」と回答した人の割合。

5年前に比較すると割合が上っており、多様化の傾向がわかる。他には、ゲートボールは減少。囲碁、将棋は横ばい。ゴルフは上っている。

— 社会基本調査（総務庁）より —

5 65歳以上の4人に1人が労働力



— 主要国の状況 —

		男女計	男
日 本		25.2	38.0
ア メ リ カ		11.0	15.8
イ タ リ ア		4.6	8.0
イ ギ リ ス		4.9	8.0
フ ラ ン ス		2.4	3.5
ド イ ツ		2.6	4.5
(旧西ドイツのみ)			

—総務庁統計局インフォメーション—

● 仕事をする理由

	%
仕事をしていく能力に自信がある	27.5
働けるうちは働くのが常識	15.9
働くことが生きがいだから	21.4
健康を保つためによい	10.4
ゆとりができるから	9.2
生活に困るから	7.3

● 仕事をしない理由

もう十分働いたから	25.9
健康が許さないから	17.9
やりたい仕事が見つからなかったから	15.9
仕事以外でやりたいことがあるから	14.1
生活のために働く必要がないから	10.3
働き口が見つからなかったから	8.7

—在職中の生活と退職後の生きがい調査—1989.3. たばこ総合研究センター他

6 60歳代の収入源、生活費

○あなた及びあなたの配偶者の生活費は主として何で得ていますか。

	60～64歳	65～69歳
働いて得た収入	51.2%	15.8%
公的年金	45.4	78.5
企業年金・退職金	1.3	1.4
貯蓄・個人年金	0.5	0.3
子供などの収入	0.9	2.1

厚生省「年金受給前後の生活実態調査 1992. 9」

○定年退職者の生活費は、平均月21万円

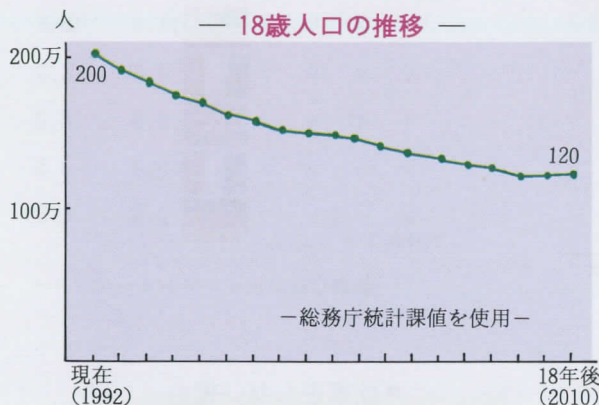
9万円以下	3.5%
10～14万円	13.6
15～19	27.2
20～24	33.2
25～29	11.8
30～34	8.3
35万円以上	2.6

データ出所；中部産政研平成元年調査

総人口の13%を占める65歳の方の現状をいくつかのデータで示した。世界の中で最も高齢まで働き、趣味の世界も広がりつつあるわけであるが、いつまでも健康でありたいと思う気持ちは万人の願いである。経済企画庁の平成2年版「生活白書」によると、30歳から50歳の中年の体力レベルは、20年前に比較すると平均10歳若返ったとしているが、現実には年齢とともに病気との付き合いも多くなる。

IV 高齢化社会の課題,

1 青年労働力減少による → 経済成長の持続が困難 → 人手不足経済



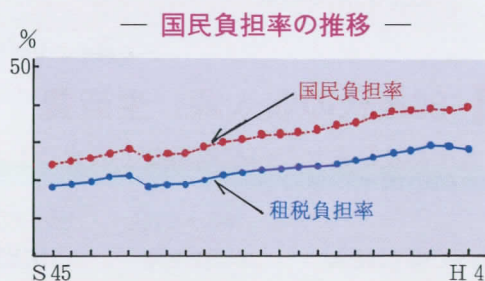
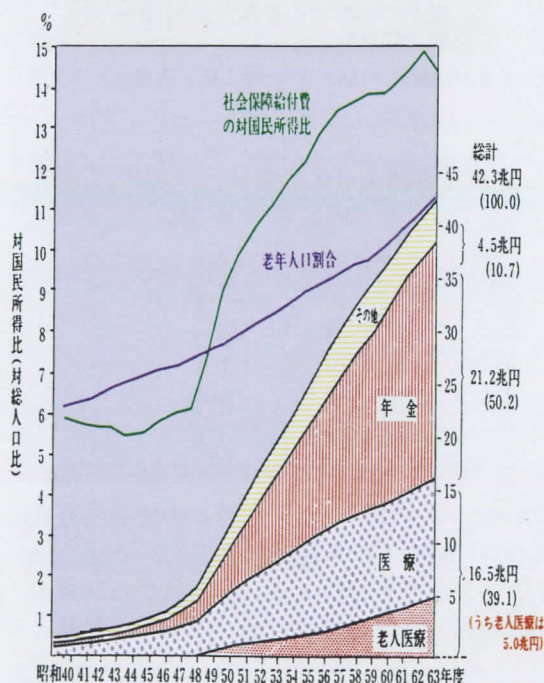
— 日本の潜在成長率 (単位: %) —
(時短を推進したケース)

	86～ 90年	91～ 95年	96～ 2000年
就業者数の伸び率	1.8	1.0	0.6
一人当たり労働時間の伸び率	▲ 0.6	▲ 1.1	▲ 1.1
潜在成長率	4.5	3.2	2.9

— 日本債券信用銀行 試算 —

18歳人口は着実に減少しており、現在の0歳児つまり2010年の18歳は、わずか120万人弱となる。このことは労働力の高齢化が進行することを意味し、若い労働力前提の成長は望めず、機械化や合理化投資も要求される。また、団塊の世代ジュニアが消費者となるにつれ需要は拡大するが供給が追いつかなくなり労働力不足に拍車がかかる。そして高賃金に陥りやすく、コストプッシュによる物価高も懸念される。

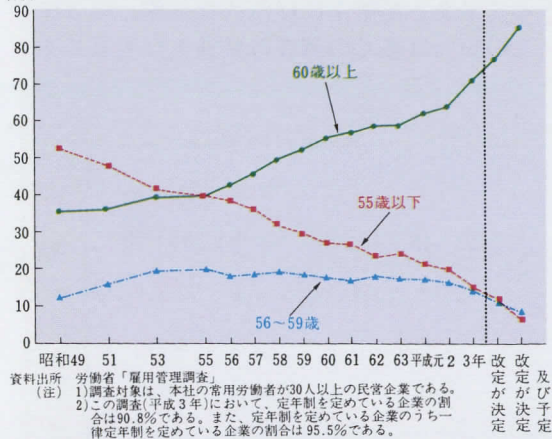
2 社会保障給付費の増大 → 国民負担率の上昇 → 給付額の切り下げ (福祉の後退)



社会保障給付費総額は44兆円 (平成元年度実績) であるが、高齢者の増加により伸長は必至である。加えて社会保険料を支払ったり税金を支払う人口の減少から、国民負担率は上昇せざるをえない。高くなりすぎると負担感が大きくなり働く意欲などに影響がでる。また負担据え置きでは、財政が破綻するか、支給水準等の切り下げになる。

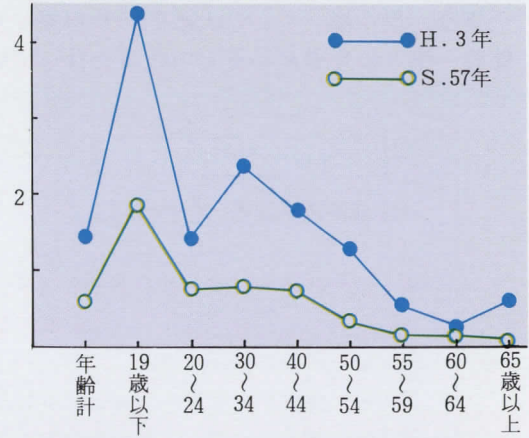
1 高齢者雇用の推進

一律定年制における定年年齢階級別企業割合の推移



人手不足下でも、高齢者の求職状況は厳しい

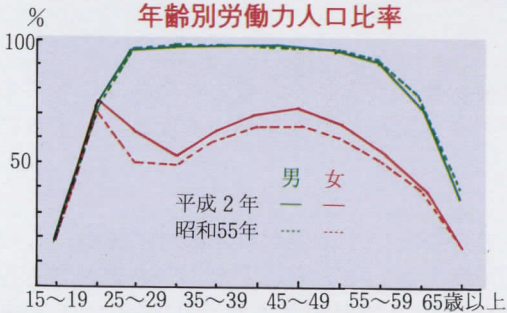
— 年齢階級別有力求人倍率 —



平成5年時点で60歳以上の定年年齢を定めている、あるいは予定している企業は約85%に達し60歳定年は定着してきている。人手不足傾向ともあいまって高齢者の活用が促進されると思われるが、有効求人倍率にみられるように高齢者雇用については改善の余地がある。

2 女性労働力の活用

女性の労働力人口比率は過半数を越えた
年齢別労働力人口比率

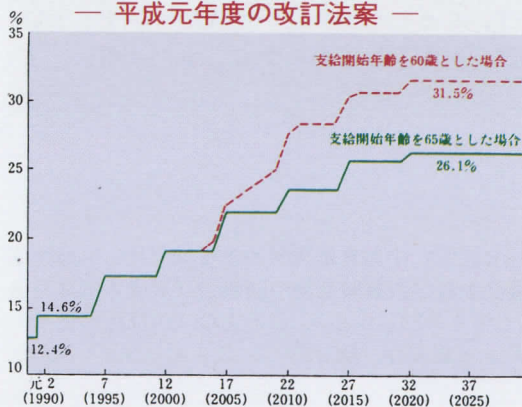


日本の女性の就労パターンは“M字型”として知られているが、最近“V字谷”が少し埋まり上昇している。しかし、この就労パターンが早い時期に“台形型”になるかどうかは疑問である。つまり、日本の社会の中に「女性は家事、育児」という考えがあったり、有配偶者が勤めにできることが可能な保育施設や老人介護施設など体制の整備に時間がかかるためである。

3 年金制度の見直し

公的年金の65歳支給化の検討

— 平成元年度の改訂法案 —



年金制度見直しの最大の項目は、支給開始年齢の65歳への繰り下げの問題である。平成元年の改正案では、65歳に繰り下げ、保険料率を段階的に26%にする必要があるとされていた。

まとめ

日本の社会というマクロ的な視点で見るとその課題は前ページのとおりであるが、人生80年時代の今日、個人の視点では課題を不安ということに置き換えることが可能であろう。

表は、現在働いている人に聞いた将来に対する不安であるが第1に経済的な基盤、第2に健康、第3に生きがいそして仕事となっている。この傾向は多くの調査に共通した項目である。

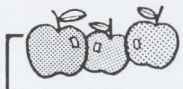
定年後の不安はなにか		単位：％			
－中部産政研調査(平成元年)より－					
	(M. A.)	全 体	45～49	50～54	55～59
第1位	経済的にゆとりのある生活ができるかどうか不安	68.0	76.2	67.6	63.2
第2位	自分の健康に不安	58.0	57.6	58.5	57.0
第3位	生きがいを持って暮らせるかどうか不安	43.0	45.6	42.5	41.8
第4位	働きたいが、仕事があるかどうか不安	36.7	33.8	38.2	35.9

経済的な基盤については、自助努力も必要であるが、政策・制度などによる社会のしくみの果たす役割が大きい。現在の年金制度のしくみでは、60歳以降も働くで年金受給額が減額され損であるという風潮が強い。雇用しようとする側もこうした側面から思い切った制度を構築できないでいる。平成6年に予定されている財政再計算そして、年金改正案についても注目する必要がある。

第2の健康については、自助努力や自己管理部分が極めて大きく、最も基礎的なことである意味では最も重要な項目と言えるからで、つまり次にくる生きがいや仕事のいずれについても、健康が欠かせない事柄である。

生きがいと仕事は密接な関係にある。仕事が生きがいという側面が日本人には強い。このことは高齢になってからも働く人の比率が先進国で群を抜いていることも1つの表れであろう。平成4年9月に取り纏められた産業構造審議会生涯学習振興部会の中間報告によると「今後10数年間で高齢化する世代はこれまで工業化社会の中で会社の一員として仕事に没頭してきたため、会社以外場で生きがいを見だしにくかった世代である」と指摘されている。高齢者の活用が不可避である状況下においては、こうした働きたい世代にマッチするようにも思えるが、現実には高齢者向けの職場設計が不十分であったり、またサポートする処遇などの整備もこれからの課題といえる。

参考文献：・労働白書平成4年版、・「あなたの長寿社会読本」中島良雄著ダイヤモンド社、・厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」、・産業構造審議会生涯学習振興部会中間報告（平成4年9月8日）、・日本経済新聞記事「人口で読む経済変動」（平成4年4月23日から）、C I A C（中部活性化センター）講演会小川直宏日大教授（平成4年7月23日）資料、・総務庁「統計局インフォメーションNo.110」（平成4年9月14日）ほか



講演要旨

第4回定例研究会 “若年層の就業意識と定着” パネルディスカッション

このパネルディスカッションは今年の定例研究会の締めくくりとして、コーディネーター岩木氏の進行のもとに、パネリストとして伊藤氏には自動車産業の労働組合の立場で、中井氏にはサービス接客業と若者の心をつかむ経営の立場で、小杉氏には高校生の職業意識と就業後の意識変化について研究の立場で、鈴木氏には建設業の立場でパネルディスカッションをお願いした。

各氏の発言内容要旨は、次のとおり。

○コーディネーター	岩 木 秀 夫 氏 (日本女子大学人間社会学部 助教授)
○パネリスト	伊 藤 隆 之 氏 (自動車総連 産業政策局長)
○パネリスト	中 井 政 嗣 氏 (株式会社 千房 代表取締役社長)
○パネリスト	小 杉 礼 子 氏 (日本労働研究機構 副主任研究員)
○パネリスト	鈴 木 信 好 氏 (矢作建設工業株式会社 人事部長)

(順不同)

今まであたり前と思うことが 大きな問題点に

〈岩 木〉

今年度の調査研究テーマ“若年層の就業意識と行動について”コーディネーターとして係わっている。今、高卒技能系の入社2, 3年で離職した若年者に入社してから退職するまでの意識と行動、真の退職理由などを本人から直接聞き取り調査をしており、私なりに感じていることを率直に申し上げて問題提起とする。

まず、第1点はかつては自動車産業も平成景気で忙しくて、仕事に追いまくられ、直接指導する職制が十分にケアすることができなかった点である。

第2点目には急に人手不足になったことから採用基準を緩めて大量に採ったことから離職が多く出たのではないかとと思われる。

第3点目は我々の世代にはあたり前、常識と思われることが若年者にとってはそうではないことが就業意識や行動の面で表われてきている。そして18歳人口が将来にわたって減って行く中で、直接指導する管理監督者はその点を踏えてケアしていく必要がある。

自動車産業の構造的な問題に メスを

〈伊 藤〉

若年層の問題を考える視点は人手不足のためにそれだけに迎合した小手先の策では本格

的な対策にならず構造的な問題点にメスを入れるべきだ。また、アンケートなどの意識調査からは平均的な対策にしかならず無理があり、直接の聞き取りが必要である。自動車産業は組立ラインが主体のため他産業に比べて若年労働力を必要とする。若年者は自動車が好きだから入って来るが1年間で2割もやめた。何に幻滅を感じるのかというと、自動車に乗ることは好きだが造ることとは違うからである。つまり、仕事がおもしろくない、きつい、自分に合っていないのである。一方やりがいを感じるのは、人間関係が良い、暖かみのある職場、仕事が自分に合っていることである。自動車産業の問題の1つは、部品メーカーの中小企業は大手の大量採用のあおりで人が十分に採れない。いわば身内同士で取り合っている。もう1つの問題点は25歳ぐらいの中堅になりかかっている人がやりがいをなくし辞めることである。

若年層を考える時は入社2～3年目と25歳ぐらいに分けて考える必要がある。若年層の年休付与日数の増加と夜勤など交替、変則勤務をなくすなど、今まであたり前のこととして扱ってきたことを今後考えていかなければ若年者対策にならない。

自動車産業以外の人には自動車産業を企業間競争が激しい、仕事がきつい、自分の子供は自動車産業で働かせたくないと思っている。しかし、自動車に乗りたい人はいっぱいいるし、日本経済を支える自動車産業をいかに永続的に発展させるかが大きなポイントである。

今の若者はおもしろい仕事を任せたらとんでもない能力を発揮する。ライン作業を基本とする自動車産業は個人の工夫とか、自由に行動する余地が少ない。それを補うものとし

て、折り目、節目ではめることである。一番身近かな人が評価してあげる。それが達成感を味わえる1つである。

自動車産業の構造的な問題点については平成景気の過程で顕著になった経済原則を越えた過当競争、横並び意識を変えていくことがすべてのスタートである。



今の若者に責任なし、すべて 管理職の問題

〈中 井〉

中学を卒業して5年間丁稚奉公をして、レストラン経営の義兄のすすめもあって、保証金・敷金なしが魅力でお好み焼き屋を始めた。その義兄からはたかがお好み焼きかと思って馬鹿にしてはいかんと云われたことが心のこっている。力を合わせて働き、経営者としてお好み焼きにプライドを持つ、そのことが、従業員にも自信と誇りを持って働いてもらえることになる。若い従業員のニーズにこたえたことが、若いお客さんへの対策となり、国内、海外45店まで成長した。

私は世の中からはみ出た非行少年を積極的に採用し、長い時間をかけて教育して店長、管理職へと昇格させている。我々のサービス接客業は人間性、人柄が問われ、躰と礼儀作

法は大変重要である。今の若い人は飽食の時代に生れ育ち、辛抱することや豊かな心が失われている。これは若者の責任ではなく、教えられていないのである。金や物を与え待遇を良くすることがすべてと思っている今の管理職の責任である。物を与えれば与えるほど、物を大切に作る心、人のありがたさ、感謝する心、親を大事にする、きれいにするなど教育が必要である。

今の管理職は部下の顔色ばかり見て、ものを言わなすぎるし、教えなくてしかない。その責任はすべて管理職にある。明るい管理職と暗い管理職では離職率が違う。明るい返事には暗い話しは似合わず、朝一番の「おはようございます」は、はつらつと。部下の小言を言う管理職は自分がダメと言っているようなもの。どんな程度の低い部下でも愚痴をこぼさず底上げをはかれ。部下が成長しないのは管理職の責任だ。悪い事をした人の裁きは「人を見て法を説け」「疑しきは罰せず」「罪を憎み人を憎まず」「物をとるのも悪いがそんな環境にした方がまだ悪い」という姿勢で部下を立派に成長させることだ。出来の悪い社員はほど会社のピンチを救ってくれる。今の若者は納得すれば本当に良く働く。人は快適で、満足が得られ、夢のあるところに集ってくる。感動を求めて、自分自身の存在感を認めてくれる所に集ってくる。

高校時代の職業意識は仕事を 経験することによって変る

〈小 杉〉

高校1年生から同一対象者を卒業後3年までの間、職業に対する意識形成や勤労観につ

いて追跡調査した。その結果によると高校在学中は普通の大人が考えるような職業意識を持つ。つまり定職を持ち、1つの会社に努め、ゆとりを持って働き、ずっと会社勤めをしたいという大人の受け売りの考え方が大半である。これが仕事を経験することによってかなり変わってくる。

つまり、「ずっと会社勤め」から「独立して店を持つ」事に少し目が向いて来て、「ゆとりを持って働く」は更に増え、1つの会社にこだわらなくなってくる。「定職を持つ」も少し薄れていく。そして離職傾向の強い人は企業規模の小さい所に多く、また労働条件による違いはあまり明らかでないが、女性では週休2日制になっていない所でこの傾向が強い。

仕事自体がおもしろいかどうかは離職へ大きな影響を与える。さらに昇進の見込みに女性では男性との、男性では大卒との差を感じる人ほど離職傾向が強い。もう1つ、仕事にのめり込めるかどうかは自分の考え方に対して影響を与えるような人に出合ったかどうか、影響を与えている。高校時代は自分が仕事をする立場で物事を考えない。学校では勤労観に直接かかわることが少ない。基本的には学校は勉強するところで、成績が良ければ一流会社に入れる。過去の就職実績から就職口が確保され、これにふりかけるような形である。自分がどういう仕事に向いているかを考えなくとも就職できるシステムである。本人は自分で選んだ実感なしに会社に入ってくるから辞める方も簡単である。1つは学校のシステムに問題があり、いま1つは、企業での仕事の内容のおもしろさ、将来の可能性がみえるか、上司なり先輩の人間関係、先輩の

生きざまが自分に響くような生き方の人に出合えるかどうか、といった企業サイドの問題である。

目に見えた物造りが達成感

〈鈴木〉

建設業での若者の就業観は、個人の価値観が多様化し、個性が出てきた昨今、従来に比べて就職選択時に仕事の比重が下っている。就職時に親なり、先生なりのアドバイスがあれば、「駄目なら転職すればいいや」という安易な気持ちで就職する者が少なくない。建設業は技術系が多いが、その志望理由を聞くと、目に見えた形での物造り、後々まで残る橋、ビルを造ってみたいというのが大きな理由である。希望職種は設計、企画と答える者も多く、その理由は夢とやりがいがあるからと言っている。

本来の仕事は施工現場が主流で、3Kと言われる所もあるが、そこへ研修配属すると存外頑張っている。研修カリキュラムによって実務経験させるので半年で異動させる。職場単位は所長以下4～5名の現場が多く、上司との指導交流や実際に施工現場で責任ある仕事ができる。おしなべて新入社員の離職率は約10%と、きびしい環境下のわりには頑張っている。その理由は物造りが好きだという信念を持ち、1つの工事をなしとげた時に達成感を味わえる、職場単位が小さいため色々と実務経験ができる、という点にあると思う。

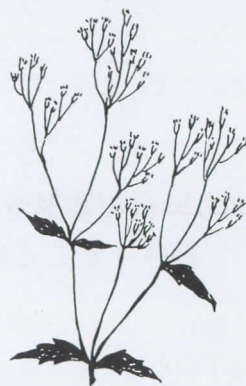
しかし、一般的に建設業は若者にイメージが悪いので業界あげてイメージの向上に取り組んでいる。大きな問題は、週休2日制の定着と残業の削減である。そのため省力化、作

業環境の整備に力を入れている。休日の問題は受注側、発注側で工事期間の問題が出てきている。今の4週6休で計算している工事標準を週休2日制で発注していただくようにするとか。又、下請、関連業者の日給制の問題もある。

今、学校、行政と我々3者で若年建設従事者就職促進懇談会をひらいている。またパンフレットを作ったり見学会も開いたりして若い人に関心を持ってもらう為のPR活動も進めているところである。

本稿は、平成4年8月24日に開催した第4回定例研究会の講演要旨です。内容ご希望の方は、(財)中部産政研までご連絡下さい。

— 文責 事務局 —



— 産政研だより —

('92年 8 月 1 日～10月末までの主な活動)

～ 8 月 9 日 ☆第 4 期調査研究テーマの一貫として若年退職者の聞き取り調査を実施

技能系の若年退職者21名に対し、入社してから退職するまでの職業観、退職理由などについて面接調査を実施した。

8 月 5 日 ☆韓国労働研究院社会学博士、金勲氏と意見交換

日本労働研究機構の招きにより、来日中の金勲客員研究員が“企業福祉（生涯総合福祉プランの実態）調査”のため来訪。

8 月 24 日 ☆第 9 回（臨時）理事会・評議員会の開催

平成 5 年 8 月 22 日で財団法人化 5 周年を迎えるための記念事業（資料室の設置、記念出版）と第 5 期役員改選の両案件が審議され承認された。

☆第 4 回定例研究会の開催

事例研究“若年層の就業意識と行動”の最終回として講師に岩木秀夫氏（日本女子大学助教授）、中井政嗣氏（㈱千房社長）、鈴木信好氏（矢作建設工業㈱人事部長）、小杉礼子（日本労働研究機構副主任研究員）、伊藤隆之氏（自動車総連産業政策局長）をお招きしてパネルディスカッションを実施した。 P39参照

☆第 4 期調査研究第 5 回専門委員会の開催

若年退職者の聞き取り調査の中間報告と今年の新入社員の動向について論議。

8 月 30 日 ☆第 4 期調査研究第 6 回事務局会議

～ 9 月 1 日 若年層の意識や行動に関するアンケートの設計。

9 月 14 日 ☆中部産政研主任研究員の交代

梶田宣孝主任研究員が職場に復帰し、後任として佐宗正典主任研究員が新しく着任した。 P45参照

9 月 21 日 ☆第 4 期調査研究第 6 回専門委員会

若年層の意識や行動に関するアンケートの検討

☆アンケート調査最終確認の第 7 回事務局会議

10 月 9 日 ☆第 5 回 3 研究所合同シンポジウムの開催（主催）

産研センターと関西産研の協賛のもと、トヨタ・カバハウスで 197 名の参加者を得て開催した。 P44参照

10 月 20 日 ☆第 4 期調査研究第 8 回事務局会議

アンケート（10 月展開）集計方法検討および、今後の日程などについて論議。

10 月 23 日 ☆季刊誌「産政研」No.16 AUTOMNE の発行

“高齢化と労働”を基調にして秋号を発行

10 月 25 日 ☆ 3 研究所共催イギリス労働事情視察交流の実施

イギリスのジム・コンウェイ記念財団との交流を目的に実施。中部産政研から十亀義則事務局長が参加。

— 第5回 3研究所合同シンポジウムを トヨタ自動車労働組合“カバハウス”で開催 —

統一テーマ

21世紀に向けた労使のあり方

— 多様化と国際化に向けての対応 —

中部産政研は、(社)国際産業・労働研究センター（略称；産研センター）と(社)関西国際産業関係研究所（略称；産研）の協賛のもと、第5回3研究所合同シンポジウムを去る10月9日トヨタ自動車労働組合“カバハウス”で197名の参加を得て盛大に開催した。

この3研究所は関東・中部・関西で主に産業・労働問題を研究する公益法人でいずれも労働省の許可を受けた研究所である。

その研究所が年1回、日頃の研究成果を発表しあい研鑽を深める場であり、毎年持ち廻りで開催しており、今回は中部産政研が主管で開催したものである。21世紀を目前に控え、我が国の政治・経済・社会はかつてない危機に直面しており、バブル崩壊後、景気は一段と冷え込み、内外に明るさが見えない中で高齢化社会を迎え、若年層の意識・行動は多様化し、国際化は1段と進んでいる今、労使のあり方が問われている。

そこで、今回は統一テーマを「21世紀に向けた労使のあり方」—多様化と国際化に向けての対応—とかかげ、梅村理事長の主催者あいさつに続いて、基調講演としてトヨタ自動車株式会社 代表取締役・取締役副社長 磯村巖氏より「21世紀に向けた人事戦略」、産



研センター理事長兼松下政経塾塾長兼鉄鋼労連最高顧問 宮田義二氏から「これからの労使のあり方」と題して講演をいただき、さらに3研究所が日頃研究している内容の発表した。研究発表は、中部産政研から「若年層の就業意識と定着」を南山大学藤原道夫助教授が、産研センターから「流通業におけるパート等非正規従業員の就業実態と意識」を稲垣武晴主任研究員が、産研から「韓国企業の雇用・人事管理・労使関係に関する実証的研究」を同志社大学香川孝三教授がそれぞれおこないました。

本シンポジウムの講師をつとめてくださった皆様、ご参加くださった皆様、本会場運営にご協力くださった皆様に対し厚くお礼を申し上げます。

〈研究スタッフ紹介〉

主任研究員 さそう 佐宗 まさのり 正典



9月14日付けで、アイシン労働組合より派遣され着任。全トヨタ労連執行委員企画部長も兼ねる。アイシン精機株式会社の職場で活躍中のところを上部派遣役員として抜擢された。独身とは思えないほど落ち着いた中にも、さり気なく語る話には説得力と鋭い洞察力が感じられる。

今後、(財)中部産政研に大きな力を与えてくれると思います。

〈プロフィール〉

昭和37年5月岡崎市に生まれる。昭和61年3月東北大学教育学部を卒業。同年4月アイシン精機株式会社に入社。同社新豊工場工務課で新製品の生産準備を担当。サンルーフに関するオーソリティーとして技術部からも一目おかれている。平成4年9月12日の全トヨタ労連第21回定期大会で選任され、第15期の常任執行委員となる。

〈本人からのメッセージ〉

(抱負)

体を使う業務から頭を使う業務へのスイッチで少々戸惑っていますが、生産現場で鍛えた行動力でバリバリ仕事をしたいと思っています。中部産政研の仕事は、自ら蓄積したものを外に向かって働きかけなければならないのですが、まずは、自分自身にしっかりとしたものを蓄積していきたいと考えます。

(趣味)

溪流釣り、ちなみに本年度のあまご、いわなの釣果は62匹、最大寸35cm。その他、ゴルフ、スキー、広く浅くで何でもこなします。

(家族)

岡崎で両親と猫3匹と同居、妹1人、弟1人。

— 編集後記 —

☆本号は“高齢化と労働”を基調に編集した。

今更申すまでもなく、今や日本の総人口の約13%、1,622万人が65歳以上の高齢者であり、平均寿命も男76歳、女82歳（平成3年）と世界一の超長寿国となった。そして、きんさん、ぎんさんに代表される100歳以上の方が4,152名（平成4年）と、正に一世紀を生き抜いてこられている。本来、長生きはめでたいことであり、明るい面にとらえたいが、私など50歳台も後半になると、「もしかしたらぼけ老人になるんじゃないか」、あるいは「ガンになるんじゃないか」、「心筋梗塞で倒れるのではないか」という不安が立ち込めてくる。

☆今、若者は3K（きつい、きたない、きけん）を嫌うが、高齢者にとっても3K不安がある。つまり、経済（お金）、健康、心の不安であり、これがまさに高齢者の3Kといえる。

最近、2階建ての老夫婦家庭が増えてきているという。これはどういうことかという、自分が定年になっても両親の面倒を見なければならない時代であるという。そう考えると、これから迎える21世紀は正に高齢者が豊かで活力ある長寿社会を生きるためにはどうあるべきかを考える時代のような気がする。

☆少産少死の今日、一人息子に老後を頼れるかといえば、心の支えにはなっても最後の面倒はどうしても市町村や地域自治区に頼ることになる。その意味で隣近所、地域におけるコミュニケーションとネットワークづくりが重要になってくる。

我が妻に、「女性は男性より5～6年長生きするから、俺の最後の面倒、介護は頼むよ」と言ったら、妻曰く「こんな頑固な勝手な人は知らん、それよりも私自身はどうなるのよ」と、我が家のお茶のみ話も真剣に考えなければならない時代に来ていることだけははっきりしている。

産政研 1992 No.16 AUTOMNE

1992年（平成4年）10月23日発行

発行人 梅村志郎

編集・発行所 財団法人 中部産業・労働政策研究会

〒471 愛知県豊田市山之手8丁目131番地 電話 0565-27-2731

愛知労済豊田会館3F FAX 0565-27-2259

印刷所 (有)第一プリント社

岡崎市八帖北町16番地1 TEL 0564-24-1881 FAX 0564-24-3925

(財)中部産政研・季刊誌

一九九二年十月三日発行

発行人・梅村

志郎

電話(0565)271273
一