

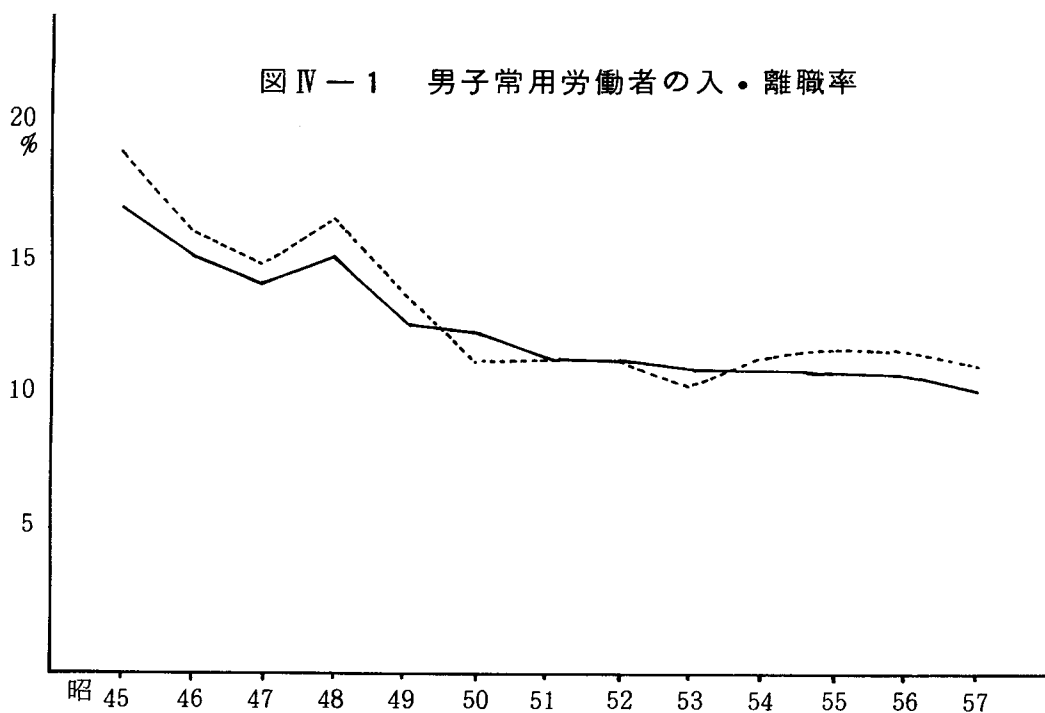
IV. 中高年雇用動向とその構造的性

1. 年齢から見た中高年問題の区分

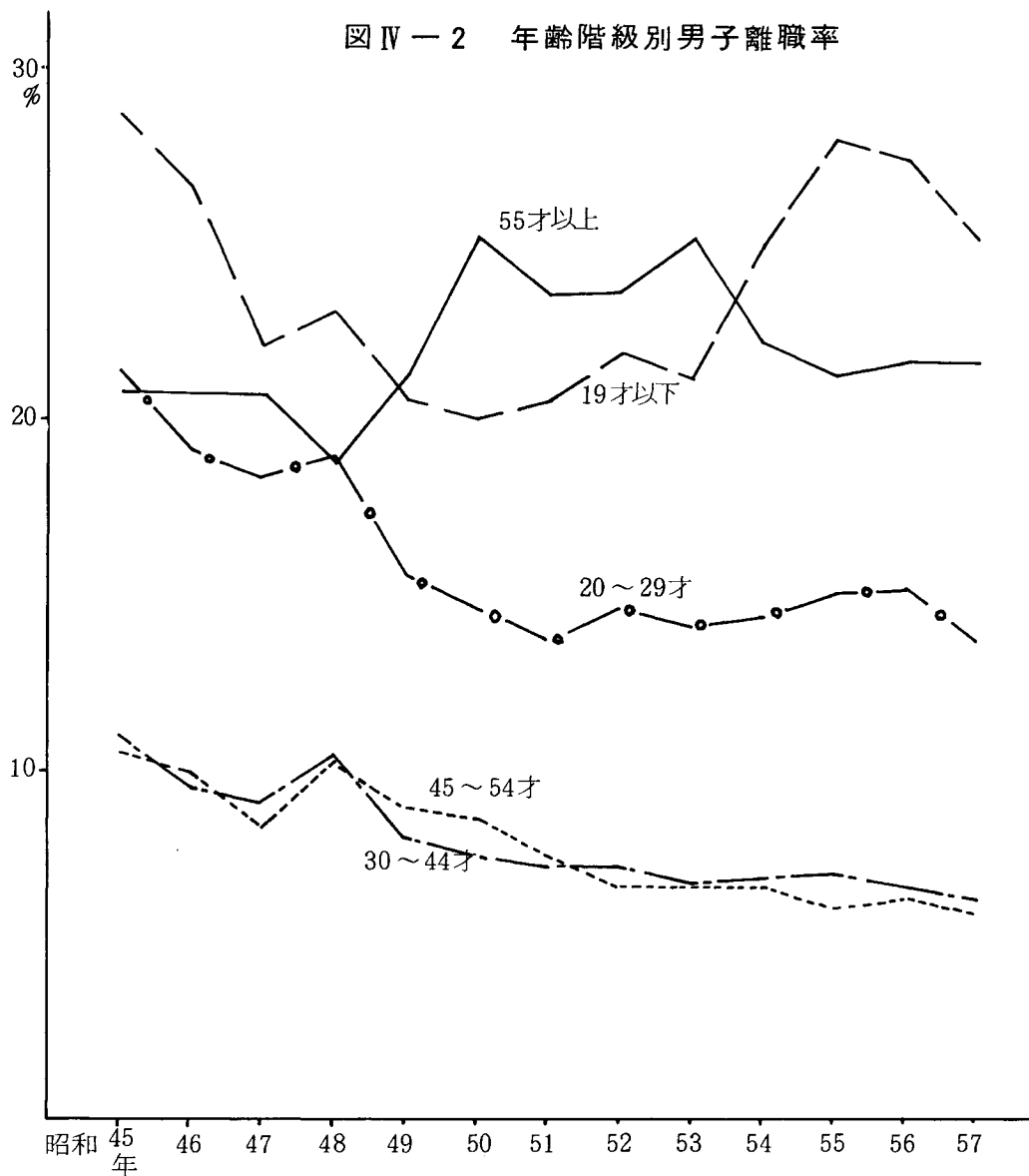
中高年齢層においても人口の最大部分は雇用労働者であり、この間の経済的変動を反映して中高年問題の発現を直接規定してきたのは雇用者の動向である。

I章の議論でもそうであったが、55才以上とそれ以前の中年層とでは雇用動向としての特徴もかなり異っている。また、55才以上層も年齢を経るにつれて条件は大きく変化する。一般的に言っても、中高年とは労働生涯の後半部分であって、職業生活からの引退、非労働力化にいたる極めて大きな変化のプロセスなのであるから、その年齢層とともに変化する諸条件を区別して見ていくことは特に重要なはずである。

まず、I章で扱った超過離職の動向について入職と離職に分けて、55才以上とそれ以前の中年層を若年層や30才代と比較してみよう。図IV-1は『雇用動向調査報告』から算出した男子常用労働者の入・離職率、図IV-2、図IV-3はその年齢階級別うちわけである。年齢計では昭和48年の一時的上昇はあるものの45年以降入・離職率ともに低下傾向を見せ、それぞれ昭和53年頃までに7%前後下がった。労働市場の流動性が低下したと言われる所以である。

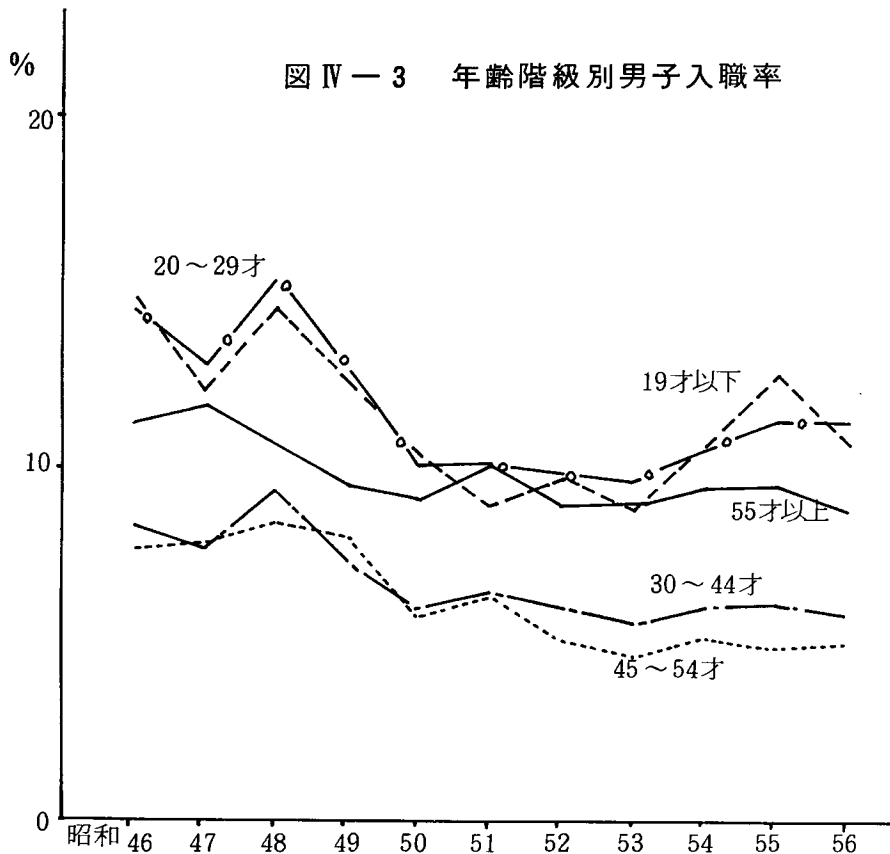


図Ⅳ-2 年齢階級別男子離職率



『雇用動向調査』
建設業をのぞく

まず、離職率から見よう。全体の動きを代表しているのは30才から54才までの年齢層の動きである。この年齢層はこの調査のベースで全労働者数の6割以上を占めている。20～29才層がこれに準じているが、不況過程での離職率低下がやや顕著であり、54年からの回復期の上昇も見られる。こうした動きは19才以下の離職率について最も明瞭に現われている。55才以上では逆に、不況の進行とともに離職率は高まり、回復期に下がる。このような年齢層によって著しく異なった離職率の変動は、離職というものが経営上の都合（会社都合とも言われる）によるものと離職者の側の個人的な理由によるものという異質な、む



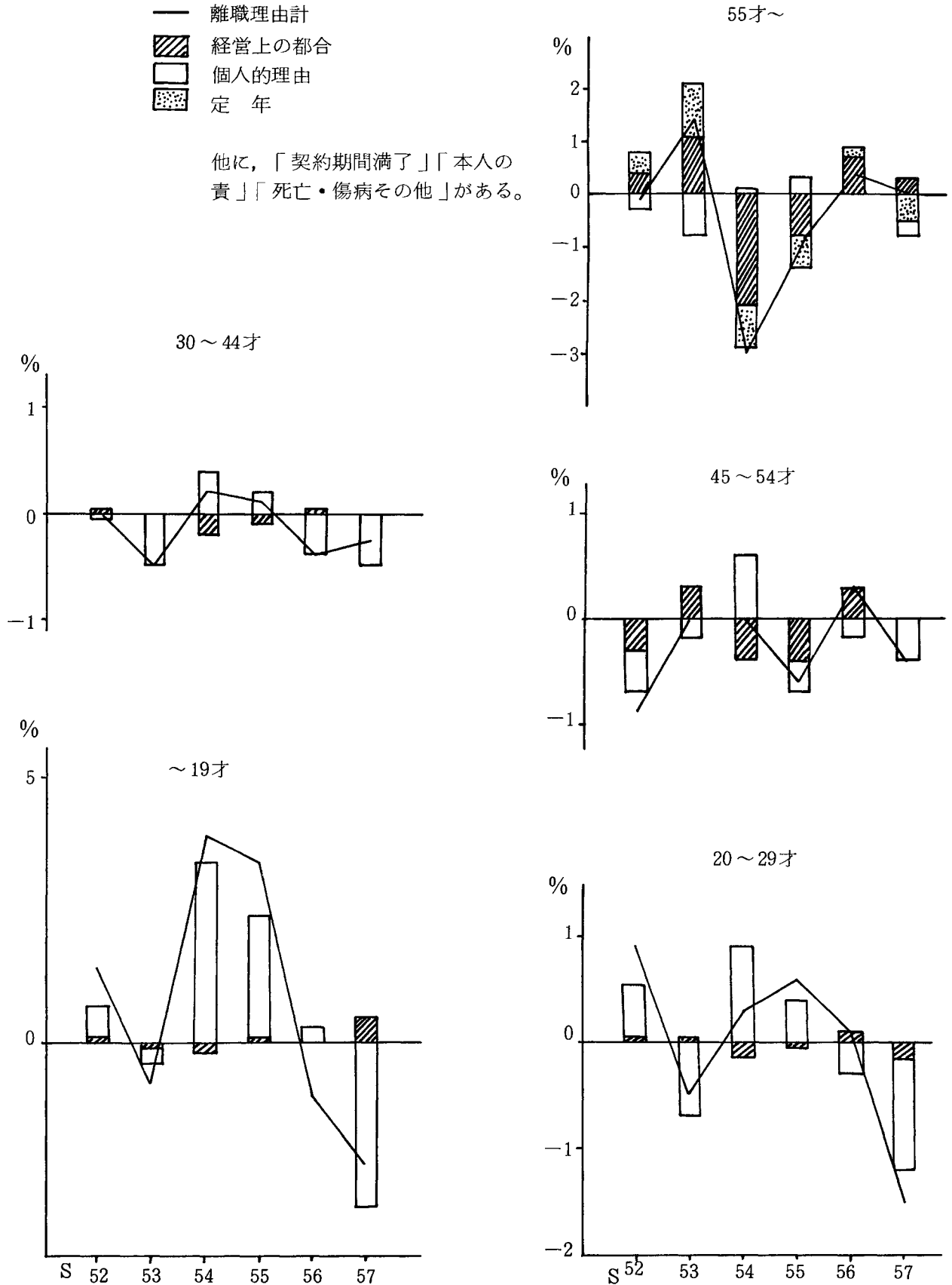
しろ反対の性格をもった要素から成っているという点を考慮すればひとまず納得のいくことであろう。経営上の都合による離職は不況期に増え，好況期に減り，個人的な理由による離職はその逆の傾向をもつ。そして，離職変動のうちに両者の占める比重は，若年層では後者が大きく55才以上では前者が大きい。中年層はその中間である。したがって，若年者離職率は好況期に上昇し，高齢者離職率は不況期に上昇するのであり，中年層では両離職理由について離職率変化が相対的に小さいというだけでなく，好不況による両離職理由の逆の動きが互いに相殺し合う効果も大きく，離職率の上下動が小さくなるのである。以上の関係を表わしたのが図IV-4である。

次に入職率を見よう。入職率は離職率の場合とちがって30才から54才の層での変動が小さいだけでなく，55才以上ではその変動はさらに小さい。若年層がそれに対して好不況による入職率の変化が大きい。なお，ここでの若年者入職率は転入職に限ってあるが，転入職では離職率の場合と違って20~29才と19才

図Ⅳ－４ 離職率対前年度変化の離職理由別要因

- 離職理由計
- ▨ 経営上の都合
- 個人的理由
- ▤ 定年

他に、「契約期間満了」「本人の責」「死亡・傷病その他」がある。



以下とで入職率の水準，変動に大きな差はない。

以上の年齢別入離職動向をまとめてみると，

i) 若年層では入・離職率ともに景気変動に伴なった変化が大きく，その変化は入職と離職が同方向になっている。

ii) 30才～44才，45～54才では入・離職率ともに水準が低く，かつその変化は小さいままに逡減傾向を示している。

iii) 55才以上層については，入職率は変動が小さく逡減しているが，離職率の方は好不況の変化が大きく，かつその方向は若年層とは逆に不況期に上昇し，回復とともに低下する。

これらの整理から，I章で扱った中高年齢者の超過離職は離職と入職の双方から規定されていることは言うまでもないが，その水準の差や変動については主として離職動向の方から説明されるべきものであることがわかる。以下，離職の分析を軸にして議論を進めよう。

まず，45～54才層については図Ⅳ－2に明らかとなうり30～44才層と大きな相違は見られない。しかし，今述べた経営上の都合と個人的な理由というふたつの離職理由で対比して見ると，45～54才は30～44才に対してすでに中高年問題として指摘されるべき特徴を表わしている。この間の雇用動向調査では離職理由別集計が年齢階級別には昭和51年からしか行なわれていないため，表Ⅳ－1には最も大きな離職率変動のあった昭和48年から50年にかけての数値を示すことができない。だがそれ以後の状態については次のようなことが指摘できる。

離職率全体では45～54才と30～44才とでは大きな差はなく，52年以降はむしろ45～54才の方がやや低かったのであるが，それは個人的理由による離職が低かったためであって，経営上の都合による離職率は45～54才で高くなっている。これは実数では55～64才層の経営上の都合による離職と比べてその8割強の量であり，45～54才層の場合は殆んどが再就職につながるべき離職であることを考え合わせるとこの点は重要である。ちなみに30～44才と20～29才との間では経営上の都合による離職率の差はほとんど見られない。このように45～54才層の離職が，離職率全体としては差がなくとも30～44才に比べて内容上差があるとい

表Ⅳ－１ 30～44才と45～54才の理由別離職率の差

(%)	離職率		経営上の都合による 離職率		個人的理由による 離職率	
	30～44才	45～54才	30～44才	45～54才	30～44才	45～54才
1976(昭和51)	7.2	7.5	0.6	1.4	5.6	4.2
77(52)	7.2	6.6	0.7	1.1	5.5	3.8
78(53)	6.7	6.6	0.7	1.4	5.0	3.6
79(54)	6.9	6.6	0.5	1.0	5.4	4.2
80(55)	7.0	6.0	0.4	0.6	5.6	3.9
1981(56)	6.6	6.3	0.5	0.9	5.2	3.8
82(57)	6.3	5.9	0.5	0.9	4.7	3.4

1. 出典 雇用動向調査

うことは、例えば、離職期間の差としても現われてくる。これも昭和50年以降についてしか得られないが『雇用動向調査報告』によって転入職者中に占める離職期間6ヶ月以上1年未満の者の割合を比較したのが表Ⅳ－2である。20～29才および30～44才では14%前後を占めているのに対して、44～54才ではやや上下動が大きいがほぼ20%弱を占め、長期間離職する者の多いことを現わしている。なお、この調査では離職期間1年以上の入職者は一般未就業者の入職として扱われている。この年齢層ともなれば入職前1ケ年間職についていなかった者もそのほとんどが前職あるものと考えられるから一般未就業者の大半が離職期間1年以上の転入職者であると解して比較してみると、これも表Ⅳ－2のように30～44才に対して44～54才が一般未就業者入職の比率を高めてきているのである。さらに、44～54才離職者は30～44才までの離職者に比べて職安利用率も高く（昭和57年で入職者中20～29才の約10%、30～44才の約15%に対して45～54才は約25%—『雇用動向調査』）、これが職安業務統計でも新規求職者数や求職倍率で45～54才層が30～44才層よりも高くなる一因ともなっている（表Ⅳ－3）。これらいくつかの指標から、45～54才の中年層でも30～44

表Ⅳ-2 長期離職傾向の年齢別比較

	～19才		20～29才		30～44才		45～54才		55才～	
	率1 め る 年 離 職 の 比 し	入 職 者 に し 未 就 業 め	率1 め る 年 離 職 の 比 し	入 職 者 に し 未 就 業 め	率1 め る 年 離 職 の 比 し	入 職 者 に し 未 就 業 め	率1 め る 年 離 職 の 比 し	入 職 者 に し 未 就 業 め	率1 め る 年 離 職 の 比 し	入 職 者 に し 未 就 業 め
1972 (昭和47)	—	11.2	—	12.3	—	7.6	—	8.6	—	17.9
73 (48)	—	13.4	—	10.3	—	6.1	—	9.7	—	12.9
74 (49)	—	11.9	—	8.3	—	6.1	—	8.1	—	10.8
75 (50)	19.7	12.3	14.3	11.1	12.0	7.0	19.7	7.9	21.6	12.2
1976 (51)	15.1	13.9	14.3	13.1	14.7	9.2	18.8	10.5	24.4	18.0
77 (52)	15.3	13.7	15.9	13.6	16.5	9.0	16.1	10.7	29.6	16.9
78 (53)	14.0	15.7	14.4	13.9	13.8	11.6	16.5	12.7	25.9	20.3
79 (54)	13.3	15.3	15.0	14.5	14.3	10.5	22.4	15.3	21.6	23.2
80 (55)	13.9	14.7	12.7	13.2	14.0	9.1	19.5	12.3	21.6	21.5
1981 (56)	20.7	13.5	14.1	15.7	13.4	10.1	18.1	16.0	22.3	23.4
82 (57)	15.3	15.1	14.9	17.0	15.0	11.7	19.8	13.2	21.6	24.7

1. 『雇用動向調査報告』より算出。

2. 転入職者は離職期間1年未満の入職者。

表Ⅳ－３ 新規求職者増加の年齢別比較

	～19才	20～29才	30～44才	45～54才	55才～
1973 (昭和48)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
74 (49)	103.3	113.3	112.1	125.3	150.4
75 (50)	100.3	100.5	102.9	134.6	172.1
1976 (51)	102.5	103.6	94.9	124.7	157.0
77 (52)	115.3	102.2	109.1	146.4	178.1
78 (53)	108.7	91.8	101.9	140.5	176.4
79 (54)	103.0	84.5	98.3	146.7	174.4
80 (55)	118.0	83.8	109.7	163.9	193.5
1981 (56)	122.8	85.4	117.2	166.7	202.8
82 (57)	137.4	82.5	120.8	170.8	197.1

1. 労働市場年報から算出。

才に対して入・離職率では大差がないが、質的に異なったより困難な雇用情勢が生じていることがわかる。

45～54才の経営上の都合による離職率が30～44才までよりも高くなっている傾向はいつ頃から現われたものなのか。この点は、先にも触れたように雇用動向調査をそのままさかのぼって見ることはできないが、昭和39年から43年までの『雇用動向調査報告』が51年以降と年齢区分は違うが年齢階級別離職理由別離職者数を提供している(表Ⅳ－4)。これによると40～49才層と30代の年齢層との間に今日のような経営上の都合による離職率の差は見られない。また、昭和48年に職業研究所が行なった調査(有効サンプル数4,628)によると、「定年を除く事業側の理由による離職」は49才以下の年齢計では離職全体の12.3%であるのに対して、50～54才では9.3%となっており、定年前年齢層の方がむしろ低い結果になっている⁽⁸⁾。第1次オイルショック後の不況を機に進められた人員整理が中高年層に集中していたという実態は『労働白書』等でも指摘さ

表Ⅳ－４ 30～39才と40～49才の理由別離職率の差

	離職率		経営上の都合による離職率		個人的理由による離職率	
	30～39才	40～49才	30～39才	40～49才	30～39才	40～49才
1964(昭和39)	10.7	8.4	0.8	0.7	8.9	6.1
66(41)	10.4	8.7	1.1	1.4	7.9	5.7
67(42)	11.0	8.7	0.8	0.8	8.7	6.2
68(43)	10.9	9.1	0.7	0.8	8.9	6.4

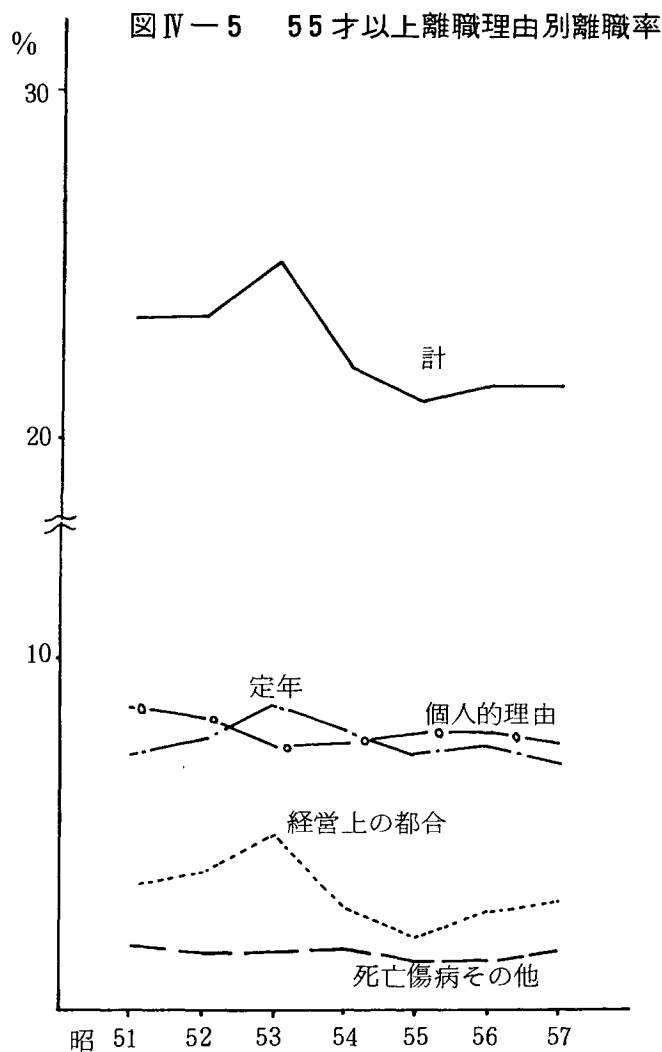
1. 出典 雇用動向調査

れたが、恐らくその時期に45～54才離職の内容が変化し、それが今日まで継続しているということであろう。

55才以上の問題に移ろう。先の図Ⅳ－2に見るとおり、オイルショック後の不況過程で離職率の急上昇という形で問題が鮮明化したのは55才以上の高齢層である。図Ⅳ－5に昭和51年以降の55才以上離職率の離職理由別うちわけを示した。個人的理由による離職率は8%前後と離職全体の3分の1以上を占めているが、先に触れたとうり変化は小さく、若い層とは性格が違うものであることを表わしている。職業生活からのリタイアをも含むものとして、転職目的を中心とした若い層の個人的理由による離職のように経済的変動に対して感応的ではないのだと考えられよう。したがって55才以上離職率の動きはほとんど専ら経営上の都合による離職、および定年による離職によって説明される。前者については本章第2節で、後者については第3節で詳しくとりあげることにする。

雇用動向調査では55才以上層の年齢区分が昭和52年までは「55才以上」、53年から55年までは「55～64才、65才以上」、56年からはじめて「55～59才、65

才以上」となっているため、離職動向を55才以上の各年齢別に通して観察することはできない。そこで、雇用者失業率（図Ⅳ－6）や新規求職（表Ⅳ－5）を見ると、労働需給情勢の悪化が最も顕著に現われたのは60～64才層である。また不完全ではあるが『雇用動向調査報告』から得られる数字によると、56、57年において60～64才は65才以上よりもはるかに高い離職率を示している（図Ⅳ－7）。54年以降55才以上離職率の低下が見られ、これが主として55～64才層の離職率低下によるものであることがわかるが、さらにこの55～64才層離職率の低下も主として55～59才層について起っているものである可能性が強い。また、第1次オイルショック後の昭和49年から53年にかけての時期についても、失業率や新規求職の状態とも考え合わせると、60～64才層での離職増加が一段と高いものであったと考えるのが自然であろう。高齢者の有効求職倍率を表わ



した表Ⅳ－6にも現われているとおり、60～64才の就職難は55～59才層のそれを上廻って進行した。わが国の60～64才層の労働力率は、低下しつつあるとはいえまだ80%を割ったばかりである。人口の4分の3以上が労働市場（広義での）に止まっている中での60～64才層のこの雇用情勢悪化とその持続は、オイルショック以降の労働市場の大きな構造的変化のひとつの現われであろう。これはまた60～64才層の非労働力化を促す要因でもある。

図 IV - 6 55 才以上雇用者失業率

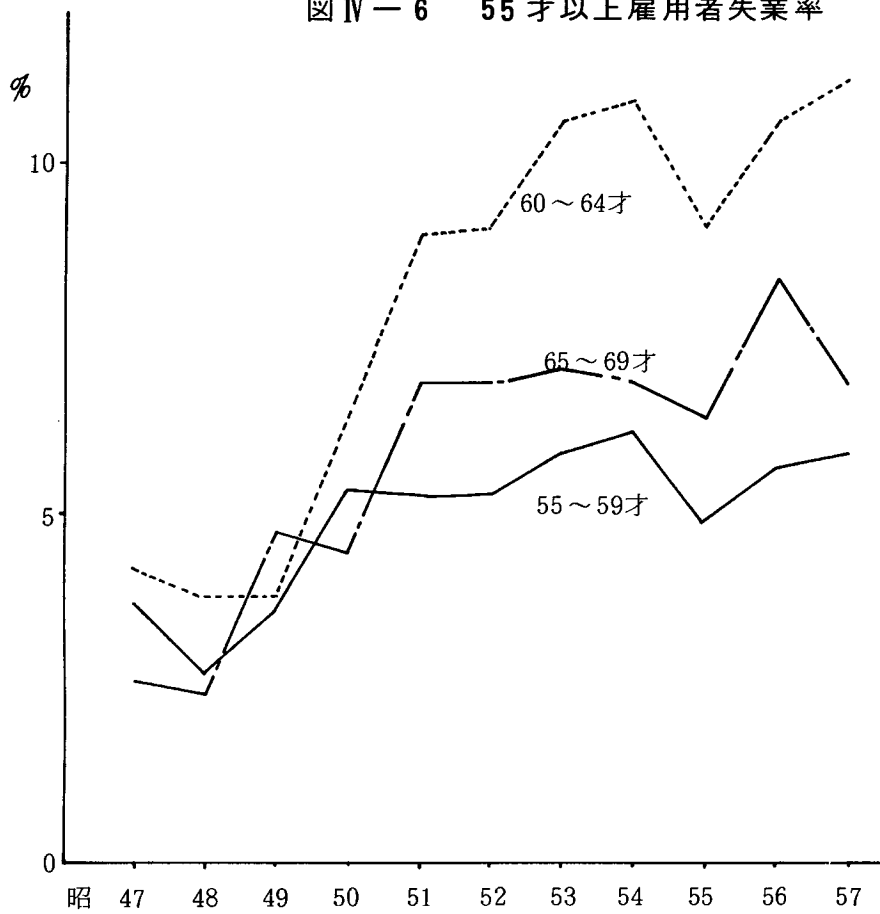
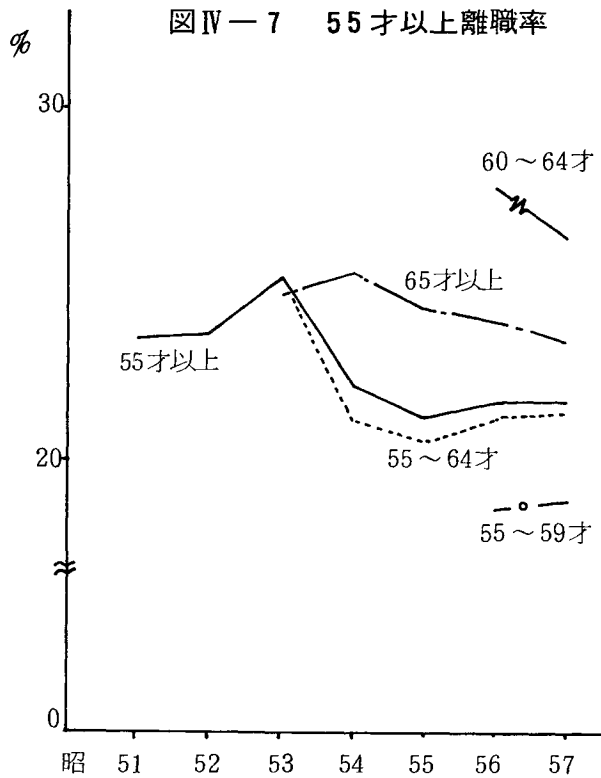


表 IV - 5 55 才以上層の新規求職の増加

	55~59才	60~64才	65才~
1973 (昭和48)	100.0	100.0	100.0
1975 (昭和50)	150.1	189.5	189.7
1973 (昭和53)	164.7	198.6	169.7

1. 出典 労働市場年報。



2. 企業規模から見た構造的な変化

わが国労働市場は規模別に異なった重層的な構造をなしていると言われる。やや煩雑になることは避けられないが、中高年雇用動向を企業規模別区分の中で描き出し、この10年ほどの間にそこにどのような構造的変化が現われているのか考えてみよう。なお、そうした規模別比較を行なうこの節では、産業構造の変化、産業別の労働力年齢構成の差など捨象して考えることにし、原則として製造業に限

表Ⅳ—6 高齢者有効求職倍率の推移

	55~59才	60~64才	65才以上
1973 (昭和48)	1.16	1.83	7.42
74 (49)	2.43	4.67	18.74
75 (50)	6.48	13.65	47.25
1976 (51)	5.12	11.75	46.04
77 (52)	5.68	12.00	42.74
78 (53)	4.95	10.54	36.28
79 (54)	3.06	5.73	21.07
80 (55)	3.05	5.55	17.40
1981 (56)	3.86	7.05	22.23
82 (57)	5.32	9.42	28.50

1. 出典 労働市場年報。

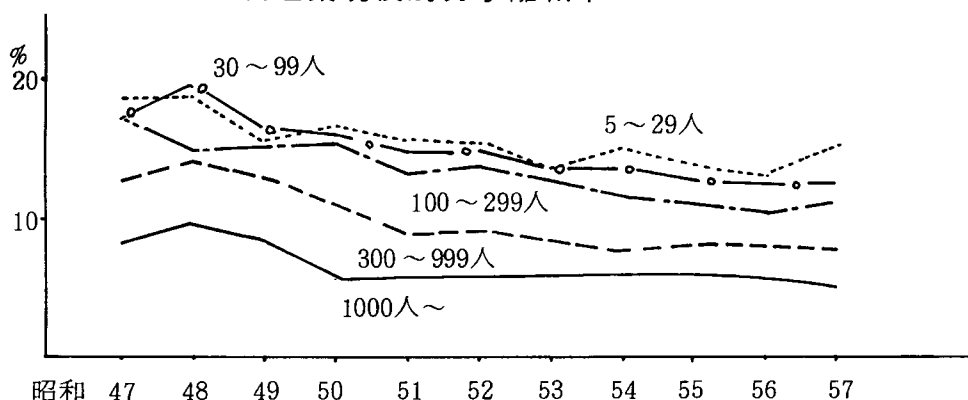
定して扱うこととした。農林漁業，建設業を外した「雇用動向調査」のベースで製造業は55才以上離職者全体の昭和47年で50%，56～57年で40%を占めている。

一般に考えられているように男子離職率は企業規模が小さくなるほど高い。また，図Ⅳ－8のデータからもわかるようにこの間の離職率の変化にはそれ程目立った規模別差違があるわけではない。しかし，これを中高年層について見ると全く事情が異なってくる。まず図Ⅳ－9の55才以上離職率を見てみよう。年齢計の場合とは逆に規模が大きいほど高い。この55才以上離職率水準の規模による差は定年による離職率が大規模ほど高いことによってほとんど説明できる。定年制の機能については独立して次節で扱うことにする。

まず1,000人以上規模では年々4割あるいはそれ以上の55才以上の人たちが離職するという高い離職状況ではあったが，昭和49～50年不況時の離職率上昇はそれほどではなかった。離職者数では昭和47年から54年にかけてはほぼ55才以上離職者の4分の1を占めている。その離職率変化で注目すべき点は昭和55年からの低下である。その原因は契約期間満了，経営上の都合および定年による

図Ⅳ－8

製造業規模別男子離職率

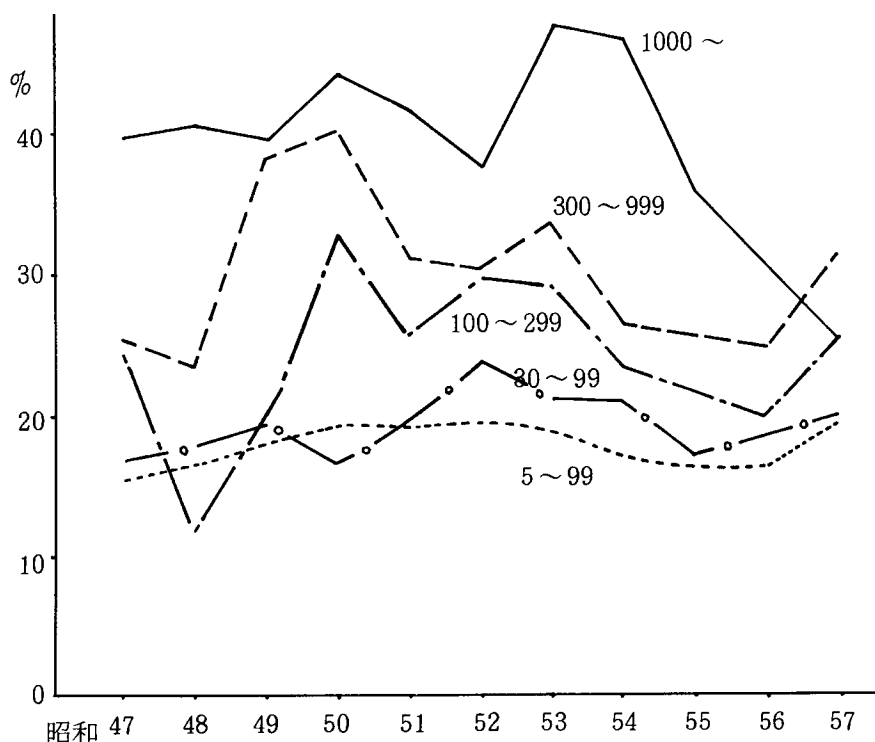


離職率の低下，とりわけ定年による離職の減少にある。離職者数も昭和57年には55才以上離職全体の16.9%にまで下がってきている。もっとも製造業55才以上在籍労働者数で見ると，1,000人以上規模ではもともと55才以上離職率が高かったこと，55年以降入職率も低下していることなどのために，1,000人以上規

模の55才以上労働者が規模計に占める比率は昭和47年の13.8%から57年の14.9%へと約1ポイントの増加にとどまっている。また、1,000人以上規模では55才以上離職者のうち55～59才の占める割合が昭和57年でも67%と7割近くに及び、60～64才は約30%、65才以上は3%程度にすぎない。規模計ではそれが55～59才46%、60～64才34%、65才以上20%であるから、近年大企業における定年延長等が進んでいるとはいえ、1,000人以上規模の高齢者を抱える態勢は充分とは言えない。

次に999人以下の各規模に目を向けてみよう。ここでは大きく100～999人規模と5～99人規模との間で離職率変動のパターンを区別することができよう。前者を中規模企業、後者を小規模企業と呼ぶことにすれば、昭和49～50年の不況の中で最も急激に高齢者離職率を高めているのは中規模企業である。それは実数では48年の2万4千人から50年の4万9千人へ2倍以上の増加であった。この2年間の55才以上離職者の急増分の50%がこの規模からの離職増加で占められている。その後もこの中規模では昭和53年まで30%前後の55才以上離職率が続き、結果として100～999人規模に働く55才以上男

図 IV - 9 製造業企業規模別 55 才以上男子離職率



子労働者の製造業全体に占める比率は、昭和48年の28.1%から53年の21.7%へ6ポイント以上低下している。54年以降中規模からの離職率の低下が見られるが、55才以上労働者に占める比率には大きな変化はなく57年には中規模は22.4%にとどまっている。第2次オイルショック後の長期的な景気後退の影響が現われた昭和56～57年の離職動向について、表Ⅳ－7に記した。55～64才、とくに55～59才で離職を増加させている傾向はやはり100～999人の中規模で顕著である。どうやらこの間の55才以上離職者増加に対して直接に最も大きな作用を及ぼしているのは中規模企業の行動であると考えて良さそうである。

さて、もう1度図Ⅳ－9に戻って小規模に目を向けよう。この規模では55才以上離職率が相対的に低く、変化の仕方も小さい。製造業55才以上離職者に占めるこの規模からの離職の比率も、昭和47年の54.1%、48年の53.2%から、50年には50.2%へ、53年には48.7%へと減少してきている。それに対して高齢者の入職はこの規模で相対的に大きく、とくに高齢者入職者の多い5～29人規模ではその間55才以上労働者は実数でも増加を続け、雇用動向調査ベースで昭和47年の15万6千人から53年の21万7千人へと4割も増加している。これは製造業全体に働く55才以上男子労働者に対する比率としては、31.4%から41.6%へ、10ポイントの増加である。

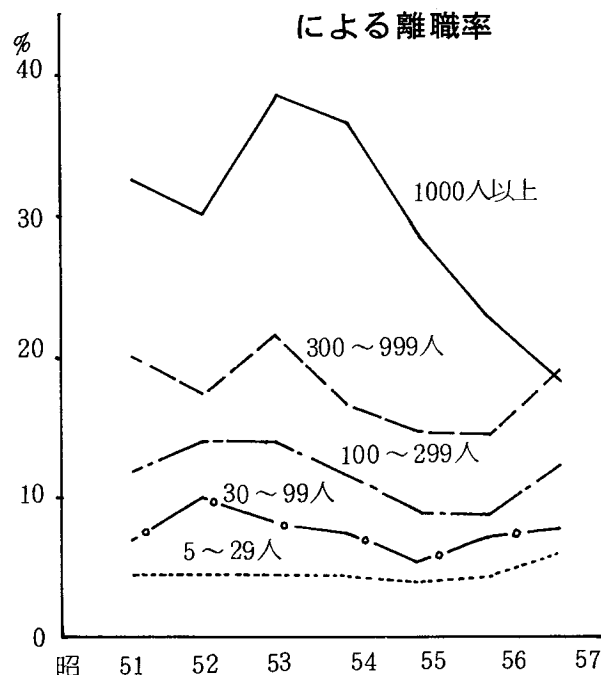
表Ⅳ－7 最近の高齢離職増加

	昭和56～57年の 離職増加 (千人)		昭和57年 55～64才 離職率 (%)
	55～59才	60～64才	
規 模 計	3.5	6.1	21.0
1,000人～	-3.0	-0.3	25.0
300～999人	1.8	1.6	30.2
100～299人	2.8	2.2	24.7
30～99人	1.2	1.6	17.2
5～29人	1.3	1.0	17.4

1. 出典 雇用動向調査報告

この小零細規模については昭和56～57年の雇用動向に特に注目しなければならない。離職率の上昇がむしろ中規模より先行しているが、それは経営上の都合、定年など非自発的理由による離職に限ってみるとより顕著である（図Ⅳ－10）。すでに述べたようにこの両年に1,000人未満の中規模で再び離職増加が現われてくる中で、5～29人規模の55才以上労働者数はその入職減も相まって56年の22万4千人から57年の21万5千人へむしろ減少している。これは50年代前半には見られなかった現象である。この点は、今回の不況が「消費不況」などとも言われたように中小企業で先行して現われたという不況の性格から説明される面もありうるが、もう少し長期的、構造的な問題も孕んでいる可能性がある。より大きな規模からの離職者を小規模が吸収するという流れがわが国の労働移動の大きな部分を占めており、第1次オイルショック後の数年間に55才以上男子雇用者についてこの流れが大規模に起ってきたことはこれまでに描いてきた規模別の雇用動向からも明らかである。このことを踏まえてもう少し詳しく考えてみよう。

図Ⅳ－10 55才以上男子の非自発的理由による離職率



表Ⅳ－８は製造業各規模離職者の入職企業規模別比率を表わしたものである。⁽⁹⁾昭和53年と57年でこれを比較してみると、まず55～64才製造業離職トータルで製造業への入職は79%から69.4%へ約10%減少している。その減少に占める最大のものは5～29人規模への入職の減少で6.6%、続いて33～99人の1.3%減である。しかし、これを離職企業規模別に見ると一様でないことがわかる。1,000人以上や100～299人規模の離職者の場合は5～29人への転入職は増加しているのであって、5～29人規模への入職が大幅に減ったのは33～99人と5～29人規模離職者である。製造業全体への転入職の減少もほとんど5～99人の小規模離職者である。大、中規模離職者については次のようなことが言える。第1は同じクラスの規模への入職が増加していることである。この点は資料から確かめることはできないが、定年再雇用のケースをかなり含んでいるものと考えられよう。第2に離職規模1,000人以上の場合は300～999人と100～299人、300～999人の場合は100～299人、100～299人の場合は30～99人というようにすぐ下の規模への転入職がいずれも大きく減少している。これも資料から確かめる術はないが、関連企業、下請企業などがより大規模な企業から見て中高年雇用調整の受け皿としてすでに機能しきれなくなっていると言われる事態と相応しているのではないだろうか。ともあれ大中規模からの離職者については、すぐ下の規模への転入職の傾向は縮小して、小規模へ転入職する流れが増大した。こうしてかつて大きな比率を占めていた小規模離職者の小規模内部での転入職が大幅に縮小したのだと言えよう。

さて、以上述べてきた55才以上男子の規模別雇用動向を要約して整理しておこう。

まず第1に、より大きな規模からより小さな規模へ移動していく基本的な流れがある。これはわが国の中高年問題のいわば背景をなしている構造である。この点は大規模になるほど離職率が高いということに端的に現われていた。

第2に、こうした背景の中でオイルショック以降の高齢者雇用情勢の急速な悪化に直接大きな作用を及ぼしたのは中規模である。この規模から押し出される高齢者の増加が高齢者離職増加の最も大きな部分を占めていた。

表Ⅳ－8 製造業からの転入職の規模間移動

前職 現職	製造業					
		1,000人 以上	300 ～999	100 ～299	30～99	5～29
〈昭和53年〉						
調査産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(年度離職者)						
製造業	79.0	74.1	64.9	62.3	89.6	95.5
1,000人以上	6.3	22.4	5.4	3.8	0.0	0.0
300～999	8.1	10.3	21.6	9.4	6.3	1.5
100～299	11.8	12.1	5.4	24.5	8.3	6.1
30～99	21.0	15.5	10.8	22.6	33.3	15.2
5～29	32.0	13.8	18.9	3.8	41.7	71.2
〈昭和57年〉						
調査産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(年度離職者)						
製造業	69.4	70.2	72.2	75.0	66.2	73.1
1,000人以上	5.6	23.4	5.6	3.1	0.0	0.0
300～999	8.5	4.3	44.4	9.4	1.4	1.5
100～299	10.6	8.5	2.8	37.5	8.1	7.5
30～99	19.7	14.9	8.3	15.6	31.1	16.4
5～29	25.4	19.1	11.1	9.4	24.3	46.3

1. 出典 雇用動向調査報告

第3に、第1次オイルショック後の昭和49～50年不況時に比べて、56～57年では小規模での高齢者雇用動向に変化が現われている。1,000人以上規模で高齢者離職が減少しているのとは逆に、小規模で先行して人員整理が行なわれる傾向が出ていることである。この点は不況の性格というような短期的な要因から説明される部分もあって即断はできないが、第1にあげたわが国の労働市場の基本的な構造の中では、小規模企業は中高年離職全体の受け皿的な機能を果たしてきたわけであるから、小規模での吸収力低下の意味は大きい。

最後に45～54才層について簡単に触れておこう。図Ⅳ-11が示すとうり、年齢計の場合と同様離職率は大規模ほど低い。しかし、1,000人未満の規模で低下が顕著であり、大規模ではそれほど低下していないため1,000人以上とそれ以下の規模との間の離職率の差は縮まっている。さらに非自発的な理由による離職だけを示した図Ⅳ-12を見ると規模による離職率水準の差はそれほど判然としたものではない。また、先に55才以上について指摘した56～57年での小規模における企業都合による離職増の傾向もこの年齢層で同様に見られるのである。

図 IV - 11 製造業規模別 45 ~ 54 才男子離職率

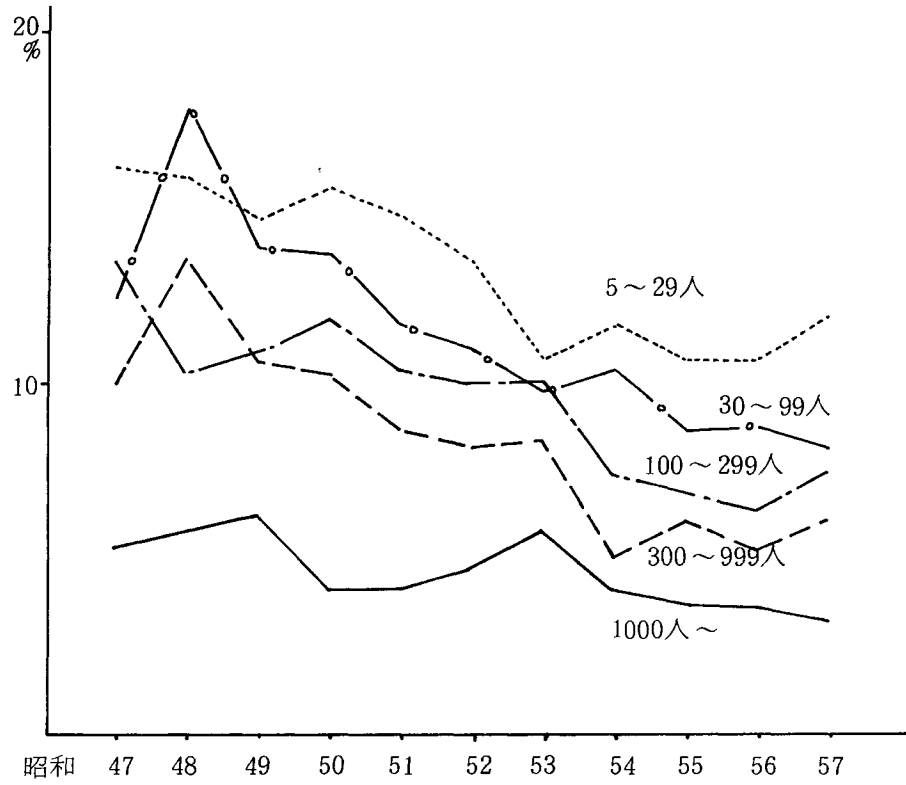
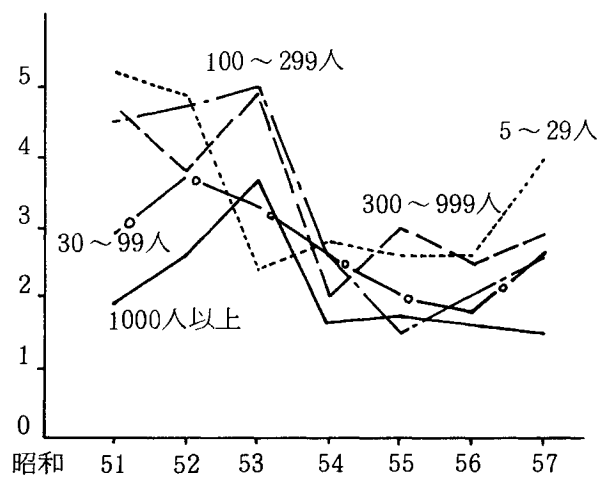


図 IV - 12 45 ~ 54 才男子の非自発的理由による離職率



3. 定年制をどう理解するか

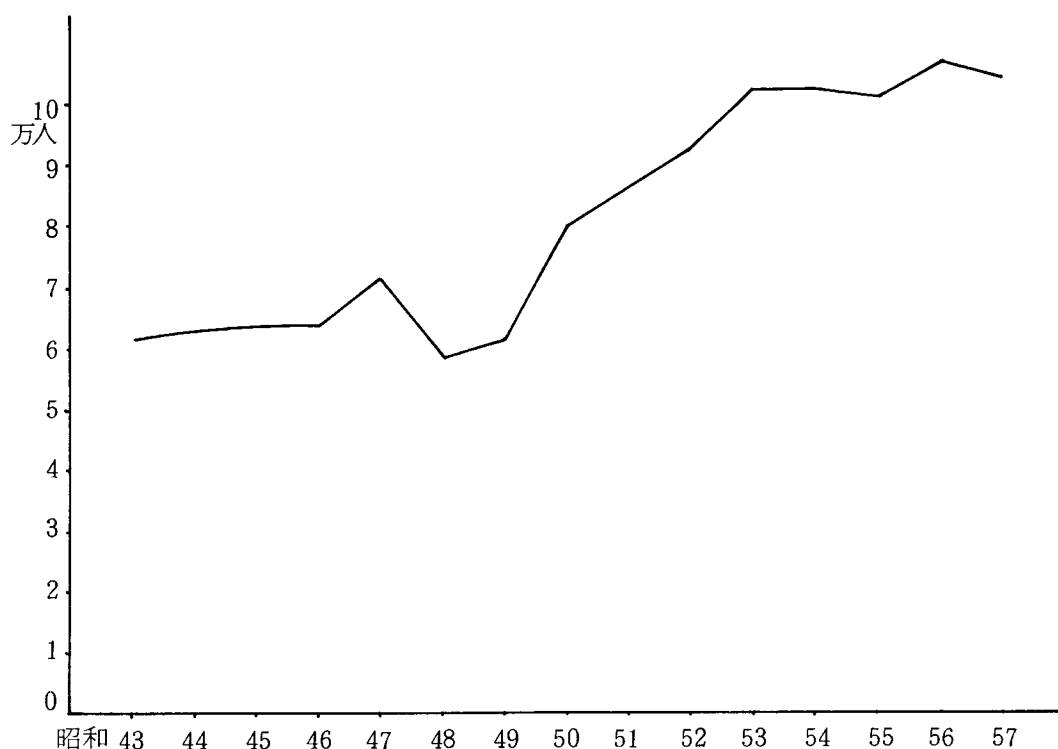
年齢と企業規模の両観点からこの間の中高年雇用動向を構造的に描こうという本章の作業を定年制というわが国労働市場の機能に適用すると同時に、前2節の内容を補足しよう。

定年制についての理解は見方によってまた立場によって幾分異なるところもあろうが、一般的には、わが国のいわゆる終身雇用制の終結点として、あるいはその前提として広く定着している雇用慣行であると受けとられているものと考えて良いだろう。『雇用管理調査報告』によれば、例えば昭和57年では30人以上規模企業の98%が定年制を有しているという結果が出ている。社会的慣行として十分に定着してしまっているものについては良くあることだが、「定年制」についてもその現実的な存在形態や運用の実態、したがってまた定年制がわが国労働市場機能全体の中に占めている位置や定年制という機能の性格など、具体的、現実的に考えてみると必ずしも周知のものとは言えないことが多い。近時、中高年問題に対する施策のひとつの柱として定年年齢の延長が成果をあげつつあるが、そうした変化がわが国労働市場に及ぼす影響を測ることも、したがって決して単純ではない。

図Ⅳ-13は過去10年余りをふり返って定年を理由に離職した男子労働者の数を示したものである。図に明らかなように、定年離職者はオイルショックまでは年間6万人程度で推移してきているが、それ以降53年までの間に10万人を越える水準にまで急増した。53年以降は横ばいの傾向を見せている。この定年離職の急増はなぜ起ったのだろうか。それは高齢化現象の反映ではない。この定年離職者はすべて55才以上であるが、⁽¹⁰⁾昭和53年までの時点では、Ⅱ章で明らかにしたように、この年齢層の急増はまだ始まっていないし、55才以上の急増が始まった53年以降は定年離職者は増加していないからである。ひとつのあり得べき理由として、50年不況前の雇用者の急増が定年対象年齢雇用労働者の急増をもたらしたということが考えられる。昭和47年から49年（6月1日現在）までの55才以上雇用者増は「雇用動向調査」のベースでは約20%である。だが55

才以上雇用者の数はそれ以後53年まで減少傾向を示しており、47年から53年にかけての70%を越える定年離職者増加をとうてい説明しきれない。そこで次に定年制度そのものについての変化を見てみよう。この間の定年制の普及は、『雇用管理調査』によると、企業数で昭和45年の70.8%から53年の77.3%へ6.5%の拡大である。その内わけを見ると100人以上規模ではすでに昭和45年時点で90%が定年制を有しており、拡大の主要部分は30～99人規模の49.4%から70.6%への拡大である。小規模企業が相対的に多くの高年齢者を擁していることから、定年制の普及拡大による定年離職者増加への効果は労働者数のベースで考えるとさらに高いものとなる。そこでいま『労働力調査報告』から得られる企業規模別55才以上雇用者数でこの間の定年対象労働者数の拡大を概算してみると、昭和47年の79万7千人から53年の101万8千人へ約28%の増加と出てくる。これも現実の定年離職者増加率にははるかに及ばない。

図Ⅳ－13 定年を理由とする離職者



表Ⅳ－８ 小企業における定年制とその実施状況



(\%)	定年制を有する企業				
	厳密実施	人により実施	実施せず	その他不明	
2～4人	0.86	22.73	68.18	9.09	9.09
5～9人	4.57	30.00	51.67	18.33	1.67
10～19人	21.39	35.71	48.41	14.29	6.35
20～29人	43.35	30.91	62.73	18.18	2.64
30人以上	60.00	26.67	33.33	26.67	20.00

1. 出典 本文参照

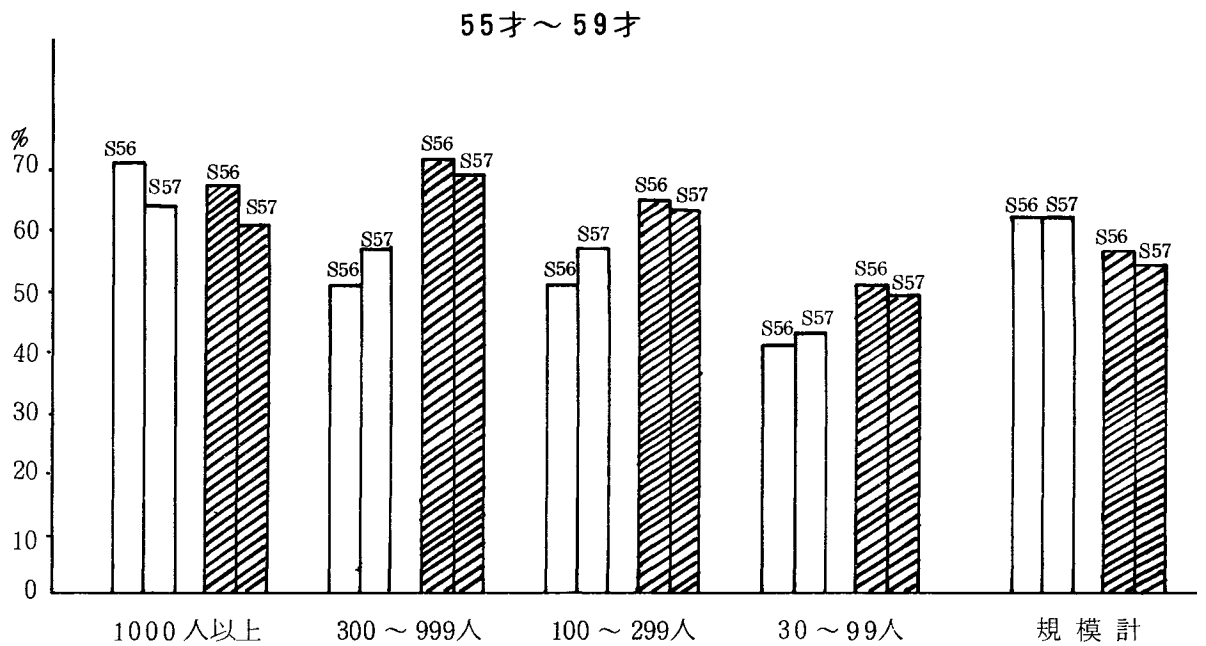
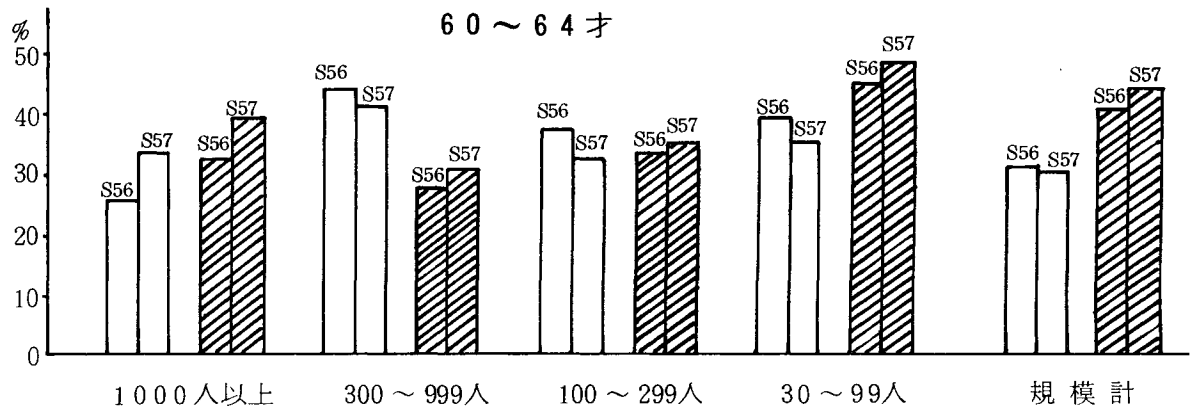
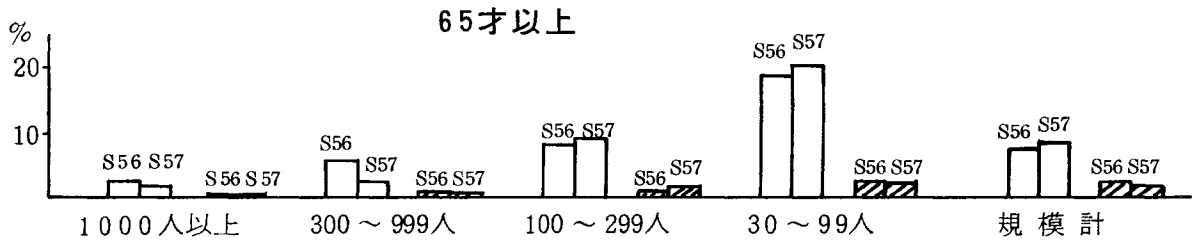
このように定年離職者の急増が対象年齢労働者の増加によっても、また定年制の普及効果によっても説明しきれないとなると、次に考えられるのは定年制という制度の運用上の変化であろう。「中小企業では定年制はあっても事実上ないのと同じ」ということは良く言われることであり、大企業における定年制の運用のように年齢基準等での客観的な、あるいは一律の運用が中小規模でも行なわれているというわけではないようであるが、こうした運用の実態の大規模な調査は意外と見当らない。表Ⅳ－８は昭和52年に都立労働研究所が行なった調査結果から借りたデータである。⁽¹¹⁾ 就業規則を義務づけられる10人以上の規模から定年制を有する企業の割合は急に増え、30人以上では6割になっているが、その実施状況についてはいずれもかなり低い。この調査は30人未満の小零細規模に重点があり、30人以上規模はサンプル数も少ないためデータとして不十分ではあるが、厳密実施していない傾向は小さいところほど強いとは言えない。30人以上の中小企業でも定年制がありながら実施していないところが厳密実施と同数あり、人により実施したりしなかったりのところはさらに多いのである。定年制の規程はあっても厳密には実施しないという運用の実態は、中企業にもかなり見られる可能性がある。

この点を示すデータとしてもうひとつ図Ⅳ－14をあげておこう。これは雇用動向調査原表から得た昭和56年と57年の規模別年齢別定年離職者数と『雇用管理調査報告』から得た定年年齢階級別企業数の割合から作成したものである。⁽¹²⁾

図 IV - 14 定年制と定年離職者

 は定年制度，企業数
 は定年離職者数

55才以上計：100



定年年齢の延長が進む中で、昭和56年に比べて57年には全体として55～59才を定年年齢とする企業の割合は減り、60～64才を定年年齢とする企業の割合が増えている。しかし、定年を理由とする離職者の年齢階級別割合の方で見ると、55～59才の割合は全体では56～57年で変わらず、1,000人以上規模を除いた999人以下の各規模では56年より57年の方が増大している。この図は（注12）で説明してあるように、労働者の年齢構成の変化から来る影響は取り除いてあるため、企業数の変化と定年離職者数の変化との間のズレは定年制の運用そのものから説明されねばならない。したがって、1,000人以上規模で55～59才を定年年齢とする企業の割合の変化に55～59才の定年離職者数の割合の変化がほぼ平行であることは、この規模では定年制の運用が「厳密」であることを意味しており、999人以下の各規模では制度としては55～59才定年制は縮小しているにもかかわらず、現実に運用されたものとしては55～59才定年は拡大しているということになるのである。このズレが大きいのは100～299人および300～999人の規模であるように見える。以上のことは図Ⅳ-15の企業規模別定年離職者の動きにも現われている。

これらのデータから推察する限り、定年制というものはその一般的なイメージに比べてはるかに弾力的に運用されているものだと言えそうである。したがって、定年延長という制度上の改善がそのまま離職動向に現われるのは1,000人以上の規模についてであって、中あるいは小規模については必ずしも定年延長がそのとうり作用するわけではないのである。そして定年を理由とする離職者のうち1,000人以上規模からの離職は昭和53年までは3分の1前後、それ以後は減って57年で4分の1程度である。残りの3分の2、あるいは4分の3を占める中、小規模では、定年制は「経営上の都合による離職」に準ずる弾力的な雇用調整機能でもありと考えられるのである。

図 IV - 15 企業規模別定年離職者

