

労働力人口の高齢化と中小企業

—なぜ中小企業は高齢者就業の場となれるのか—

中小企業金融公庫総合研究所長

柴山 清彦

要旨

労働供給が、所与の賃金率のもとで、所得と余暇に対する労働供給主体の選好を示す無差別曲線上の効用を最大化するように決定されるとするスタンダードな経済学の考え方にしたがえば、高齢者層の就業意欲に影響を与えるファクターとして、年齢、健康状態、年金など勤労所得以外の所得の存在などが考慮される。本稿で提示するのは、こうした要因とならんで、高齢者に適した就業形態・雇用形態の創出というファクターが、高齢者の就業・不就業の選択に影響を与えるのではないかという仮説である。日本の労働力人口が高齢化するなかで、高齢就業者の増加を担ってきたのは、もっぱら、非農林業の中小企業であるが、それは中小企業が高齢者に適した多様な雇用形態を仕事や技能の特性に応じて創出してきたからにはほかならない。先進諸国のなかできわだって高い日本の高齢者層の労働力率は、高齢者に適した多様な雇用形態を創出してきた中小企業が支えているのである。

はじめに

日本の総人口は、今後、減少に転じるとともに、急速に高齢化していく。国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計（中位推計）によれば、日本の総人口は、2006年に1億2,774万でピークに達した後、長期にわたって減少し、2050年には、1億60万人になると予測されている¹。このうち、65歳以上の老年人口は、2000年の2,205万人から、2050年には、3,586万人に増加し、総人口に占める老年人口の比率は、17.4%から35.7%に上昇する。

こうした総人口の減少と高齢化によって、労働力人口は当然に減少していくこととなるが、その減少の程度は、人口の大きな割合を占めこととなる65歳以上の高齢者層の労働力率がどう変化するかによって依存するところが大きい。日本の高齢者層の労働力率は、先進国のなかではきわだって高い。かつては農林業が高齢者就業の場として大きな役割を持っていたが、

その産業に占める比重が大きく低下した現在では、日本の高齢者に就業の場を提供しているのはもっぱら非農林業セクターの中小企業だといっても過言ではない。日本の高齢者層の労働力率の高さは、いまや非農林業セクターの中小企業が支えているのである。

なぜ、中小企業は高齢者に就業の場を提供できるのか。この問いは、日本の産業や福祉などさまざまな観点からみて、高齢者層の就業の促進が焦眉の課題となっている今日、きわめて重要な意味を持つといえよう。本稿は、これまで非農林業セクターにおいて、高齢者に就業の場を提供してきたのはもっぱら中小企業であったのはなぜかを考察することを通じて、今後の高齢者雇用の促進を考えるためのいくつかの論点を導くことを目的としている。

1では、人口と就業者の高齢化の進展を観察するとともに、高齢者層の労働力率によって、労働力人口がどのように変化するかをみる。

¹ 厚生労働省が2005年8月に公表した「人口動態統計」の速報によれば、2005年上半年に日本の総人口は約3万人減少した。総人口の減少は2007年からではなく、2005年から始まる公算も大きい。

2では、高齢者の労働力率がどのような要因によって規定されるかを考察し、高齢者の労働力率と自営業者の数の時系列変化の観察から、労働力率の決定要因として就業形態というファクターが重要な働きをすることを示す。

3では、日本の場合、高齢者に就業の場を提供してきたのは、戦後高度成長期から今日に至るまで、非農林業の産業セクターにおいては、一貫して中小企業であったことをデータに基づいて実証する。

4では、典型的な事例を参照しつつ、なぜ中小企業が高齢者に就業の場を提供できるのかを考察する。

5では、以上の考察から導かれる結論を要約するとともに、今後の高齢者の就業促進を考えるうえで、重要と思われる論点を整理する。

1 人口の高齢化と労働力人口

これまで、高齢者層の労働力率、つまり、高齢者のうち、どれだけ部分が働く意欲を持って労働市場に登場してくるかが、日本の労働力人口を左右する大きな要因であった。ここでは、まず、この点を確認しよう。

比較は、年齢別人口が典型的なピラミッド型を形

成していた1965年と、最新のデータが利用可能な2003年の2時点で行う(表1)。

総務省「労働力調査」によれば、1965年には15歳以上人口は7,287万人、うち労働力人口は4,787万人で、15歳以上人口に占める労働力人口の比率、つまり、労働力率は、65.7%であった。2003年には15歳以上人口は1億962万人に増加し、これに伴い労働力人口は6,666万人に増加したが、労働力率は60.8%に低下した。

低下した主因は、高齢者層とりわけ男性の高齢者層で、労働力率が低下したことである。

ここで観察している2時点の間で、男性に関しては65歳以上の人口が272万人から1,022万人に増加し、15歳以上人口に占めるその比率は7.7%から19.3%に上昇した。女性に関しては同じく347万人から1,400万人に増加し、65歳以上の比率は9.2%から24.8%に上昇した。そして、65歳以上の労働力率は、この2時点の間で、男性に関しては56.3%から29.9%へ、女性に関しては21.6%から13.0%にそれぞれ低下している。もし、65歳以上の労働力率が、この間、低下しなかったと仮定すると、全体の労働力率は60.8%ではなく、64.4%となり、1965年の65.7%からの

表1 年齢階層別人口、労働力人口、労働力率

1965年	(単位：万人、%)						2003年	(単位：万人、%)					
	男 性			女 性				男 性			女 性		
	人 口	労働力人口	労働力率	人 口	労働力人口	労働力率	人 口	労働力人口	労働力率	人 口	労働力人口	労働力率	
65歳以上	272	153	56.3	347	75	21.6	1,022	306	29.9	1,400	182	13.0	
60～64歳	163	135	82.8	171	68	39.8	399	284	71.2	424	167	39.4	
55～59歳	190	171	90.0	209	104	49.8	447	418	93.5	460	271	58.9	
50～54歳	221	210	95.0	251	140	55.8	504	484	96.0	508	346	68.1	
45～49歳	219	212	96.8	266	162	60.9	399	388	97.2	397	288	72.5	
40～44歳	267	259	97.0	323	204	63.2	394	384	97.5	390	274	70.3	
35～39歳	374	363	97.1	379	226	59.6	424	411	96.9	417	263	63.1	
30～34歳	398	386	97.0	401	205	51.1	487	471	96.7	478	288	60.3	
25～29歳	408	395	96.8	416	204	49.0	466	440	94.4	451	331	73.4	
20～24歳	466	400	85.8	463	325	70.2	404	286	70.8	385	267	69.4	
15～19歳	553	201	36.3	533	191	35.8	361	60	16.6	343	57	16.6	
合 計	3,529	2,884	81.7	3,758	1,903	50.6	5,308	3,934	74.1	5,654	2,732	48.3	

資料：総務省「労働力調査」

低下度合いははるかに緩やかなものとなる²。

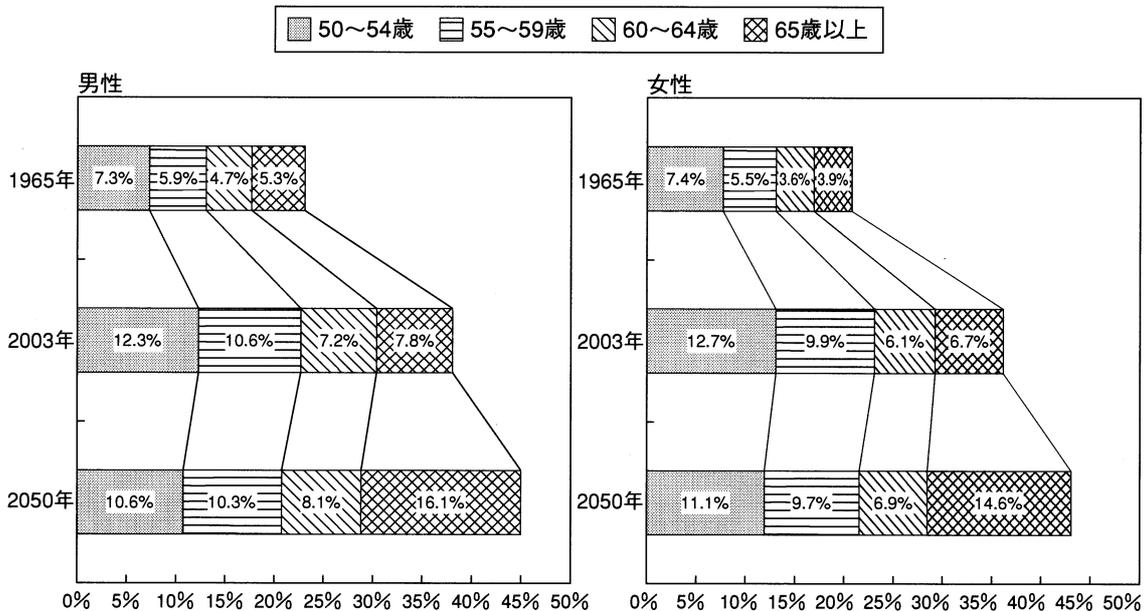
高齢者層の労働力率の低下には、ひとつには、65歳以上の人口のなかでも「高齢化」が進行しているという事情が作用している。総務省「国勢調査」「人口推計年報」によって、「後期老年人口」と呼ばれる75歳以上人口が65歳以上人口に占める比率をみると、1965年の30.3%から2003年には43.4%に上昇している。「労働力調査」は65歳以上をさらに年齢階層に区切った労働力率を公表していないので、正確に計算することはできないが、こうした「高齢化」の進展が65歳以上の労働力率の低下をもたらしていることは確実であろう。しかし、こうした「高齢化」による影響とは別に、次節で詳しくみるように、自営業者層のウエイト低下にみられるような高齢者層の就業環境の変化という要因が、この間の高齢者層の労働力率低下の大きな要因として作用していると思われる。ちなみに、男性60～65歳という年齢層に特定してみても、その労働力率は1965年の82.2%か

ら2003年の71.1%へと大きく低下しているのである。

今後、総人口に占める高齢者層の比率は、さらに高まっていくから、高齢者層の労働力率が、これまで以上に労働力人口の規模を左右することになる。国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計（中位推計）にしたがえば、2050年に65歳以上人口は3,586万人となり、15歳以上人口に占めるその比率は40.0%に達する。仮に、男女それぞれの年齢階層別の労働力率が2003年と変わらないと仮定して計算すると、2050年の労働力人口は4,600万人程度となり、いまより約2,000万人減少することとなる³。この減少の程度が高齢者層の労働力率の帰趨に大きく依存することは論をまたない。

総人口の高齢化とともに、労働力人口も高齢化していく。1965年から2003年にかけて、労働力人口に占める65歳以上の比率は、男性で5.3%から7.8%へ、女性で3.9%から6.7%へそれぞれ上昇した（図1）。上記と同じ仮定をおいて計算すると、この比率は、

図1 労働力人口の高齢化



資料：総務省「労働力調査」
 (注1) 数字は労働力人口全体を100とした構成比
 (注2) 2050年は筆者の推計

² 主として高学歴化に伴い若年層の労働力率も低下しているが、そのインパクトは高齢者層の労働力率の低下に比較すれば、はるかに弱い。なお、女性の労働力率についていえば、若年層と高齢層の労働力率が低下する一方、中間層は上昇しているから、この間、50.6%から48.3%とわずかな低下にとどまっている。今後の労働力人口は、この女性の労働力率の帰趨にも大きく依存するが、ここでは立ち入らない。

³ 男女それぞれの労働力率を用い、15以上65歳未満については5歳きざみの労働力率を用いて計算している。

2050年には、男性で16.1%、女性で14.6%に達する。

労働力人口に占める高齢者層の比率がきわめて高くなることを考えると、単に高齢者の就業を促進すれば事足りるということではないことがわかる。その就業の質、とくに、高齢者がそれまで蓄積してきた技能を十分発揮できるような就業の場に就けるかということがきわめて重要な問題となろう。

2 労働力率を決定する要因としての就業形態

日本の高齢者層の労働力率が、先進諸国のなかでは、群を抜いて高いことはよく知られている⁴。

図2は、ILO “Year Book of Labour Statistics” によって、先進主要国の65歳以上の労働力率を1981年と2001年の2時点について示している。図に示されているように、日本の65歳以上の労働力率は、この間低下したとはいえ、男性、女性ともに依然としてきわだって高い。

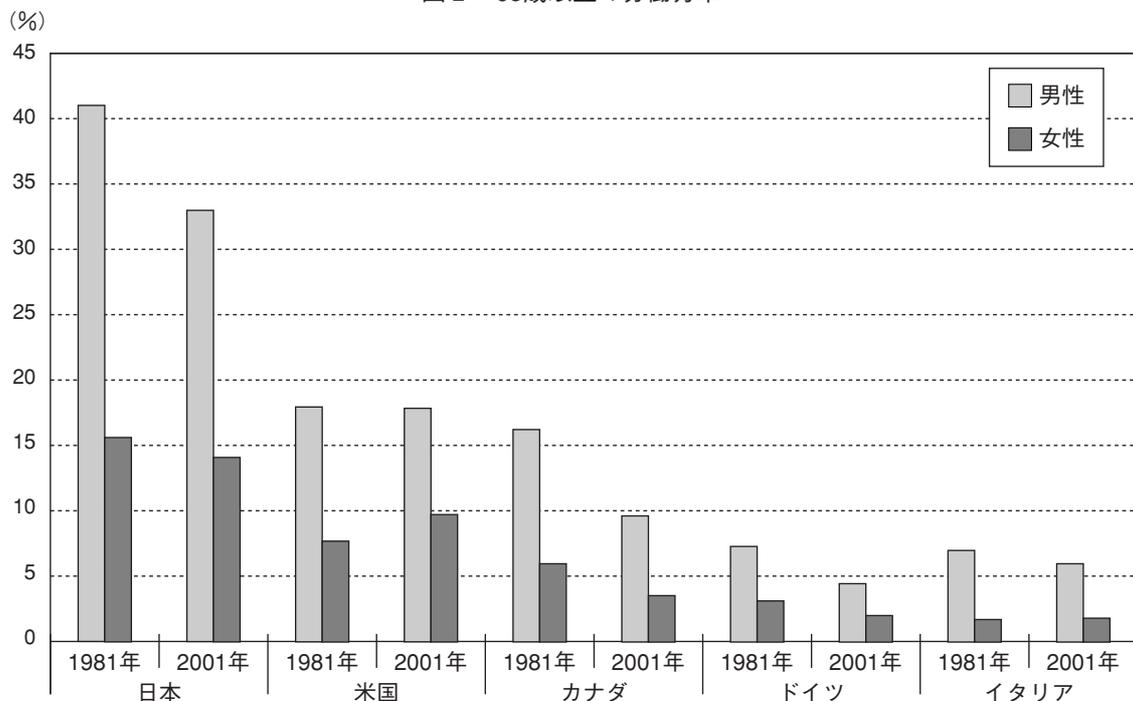
先進主要国のなかで、日本の高齢者層の就業率が

高いという特徴がこのように長期にわたって保たれているのはなぜだろうか。

スタンダードな経済学のフレームによれば、労働供給は、所与の賃金率のもとで、所得と余暇に対する労働供給主体の選好を示す無差別曲線の効用指標を最大化するように決定される。この考え方にしたがえば、所与の賃金率のもとで、労働供給によって得られる所得に対して余暇に対する選好が強ければ、労働供給は相対的に低くなり、逆であれば、高くなる。この選好に影響を与える大きな要因として、勤労所得以外の所得の存在がある。とくに、高齢者の就業意欲に影響を与えるのは、公的年金の存在であろう。

清家・山田 [2004] は、日本の高齢者層の労働力率が高い理由として、日本は1960年代において先進諸国のなかで、雇用者比率がもっとも低い部類に属していたため、現在の公的年金受給者のなかでは、雇用者年金の給付対象者がまだ少ないこと、雇用者

図2 65歳以上の労働力率



資料：ILO “Year Book of Labour Statistics”

4 小池和男 [2005] 第9章、清家篤・山田篤裕 [2004] 第2章

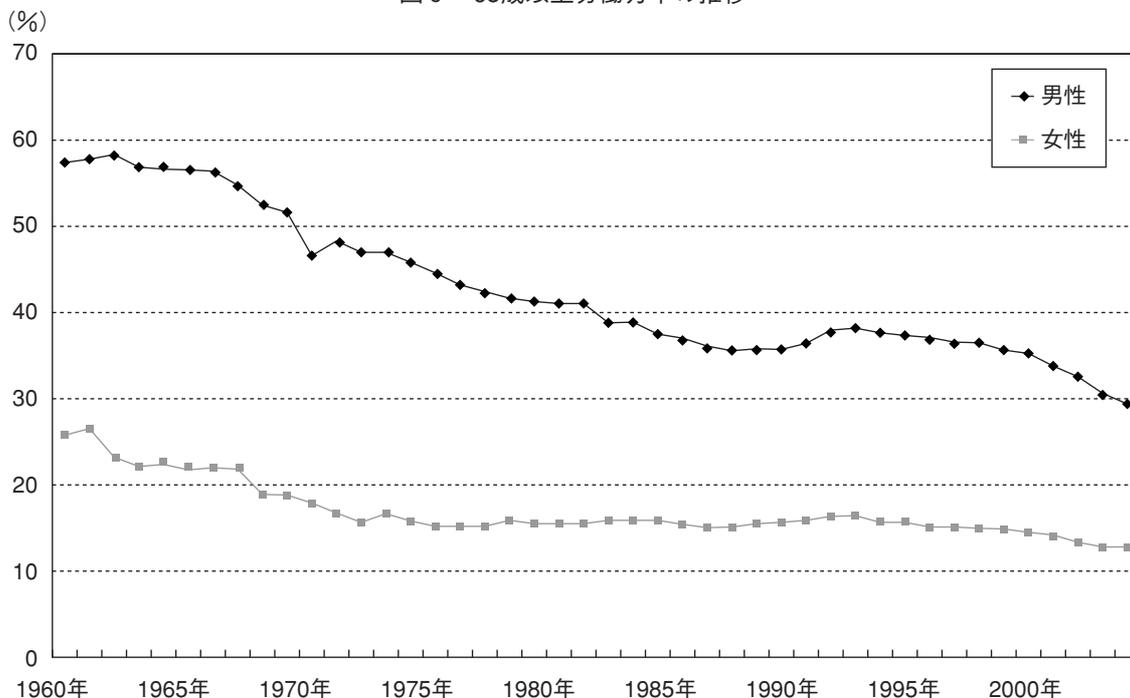
年金を受給している人もその給付額は相対的に短い拠出期間に対応しているため、まだその水準が低い者が多いことをあげている⁵。

こうした要因とならんで、次節でみるように日本では高齢者に就業の場を提供してきたのはもっぱら中小規模の企業であったことを考えると、高齢者に適した就業の場、就業形態が中小企業によって創出されてきたことが、日本の高齢者層の労働力率が高い水準に維持されてきた大きな理由なのではないか。つまり、高齢者の勤労所得と余暇の選好に影響を与える年金などの要因とともに、就業形態という要因が高齢者層の労働力率に大きな影響を与える要因として作用するのではないかと思われる。ここでは、さしあたり、この点に関し、高齢者層の労働力率が自営業者という就業形態と密接に関連を持って変化してきたことを示そう。

図3は、65歳以上の高齢者層の労働力率の長期的変化を男性、女性それぞれについてみている。すでに述べたように、高齢者層の労働力率は、男性、女性ともに低下傾向にある。これを年代ごとに、やや詳しくみると、男性に関しては、1960年代、1970年代に低下傾向を辿り、1980年代後半にはこの動きが一時止まったが、1990年代以降再び低下しており、ここ数年は目立って低下する動きがみられる。女性に関しては、1960年代に低下した後、ほぼ持ち合いの動きとなったが、1990年代以降再び低下傾向となっている。

この労働力率の低下には、さまざまな要因が作用している。ひとつには、この間、65歳以上の人口のなかでも「高齢化」が進展しているという事情がある。65歳以上人口に占める75歳以上の比率をみると、この間、やはり上昇傾向にあることが確認できる

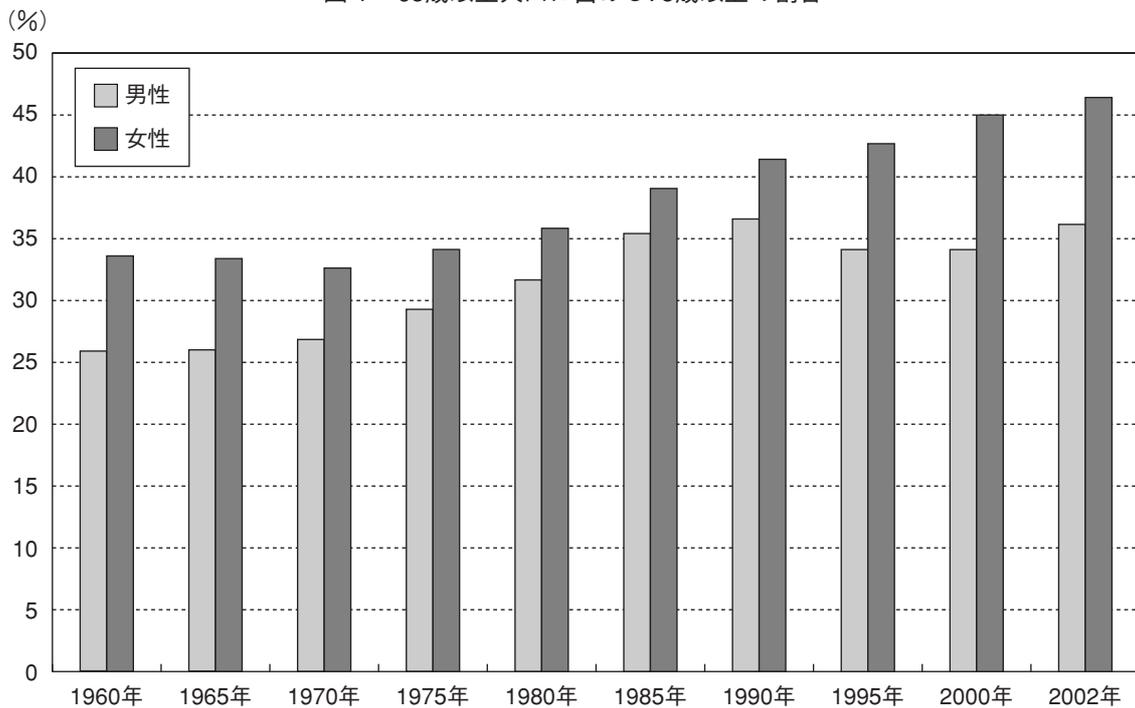
図3 65歳以上労働力率の推移



資料：総務省「労働力調査」

5 清家篤・山田篤裕 [2004] 49ページ。このほか、諸外国（とくに大陸ヨーロッパ諸国）では、失業率が高まった1980年代に、早期退職制度を通じて、高齢者の労働供給を減少させようというアプローチが採用されたが、日本ではこうした政策はとられなかったことがあげられている（47ページ）。

図4 65歳以上人口に占める75歳以上の割合



資料：総務省「国勢調査」

(図4)。ただし、男性に関し1990年代、女性に関し1960年代には、この比率はほぼ持ち合いとなっている。

「労働力調査」は65歳以上の労働力率しか公表していないが、ILO “Year Book of Labour Statistics” には、1982年以降、男性、女性それぞれについて65～69歳、70～74歳、75歳以上という年齢区分で労働力率が掲載されている。図5は、1982年以降毎年のデータが利用可能な男性65～69歳層について、労働力率の変化をみている。みられるように、男性65～69歳という年齢層に特定してみても、65歳以上と同様、その労働力率は1980年代にはほぼ持ち合いで、1990年代に低下するという動きを示している。ここに図示はしていないが、男性70～74歳、女性65～69歳、70～74歳という年齢層に特定してみても、1980年代はほぼ持ち合い、1990年代は低下という動

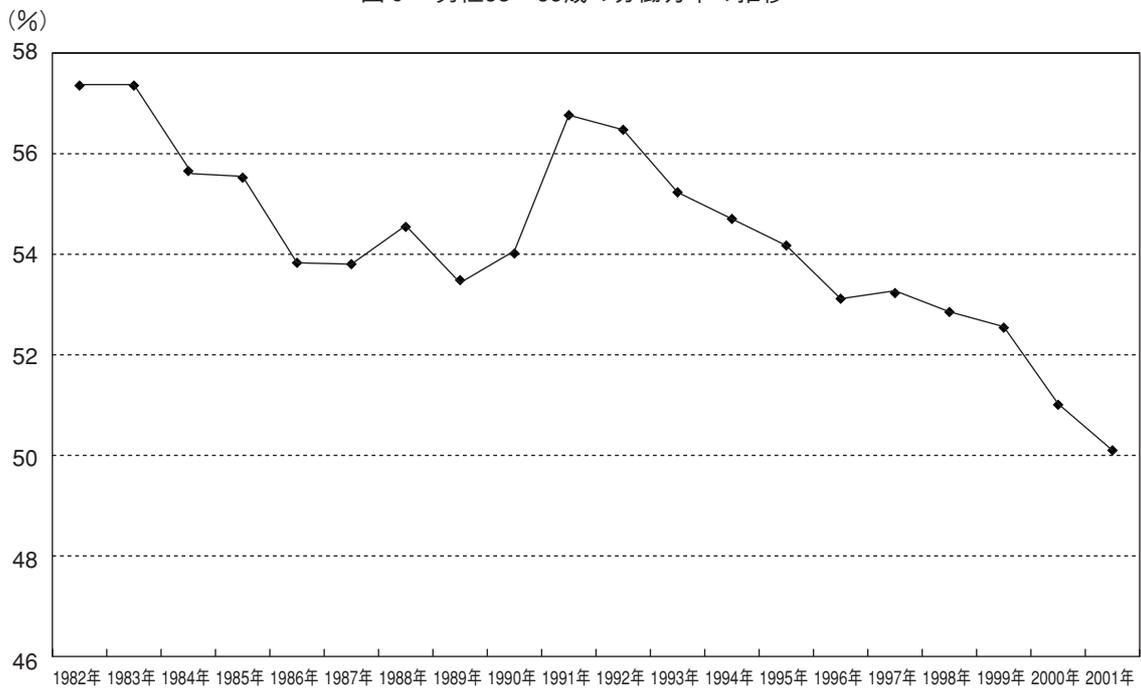
きは共通して観察される⁶。

以上観察した高齢者層の労働力率の動きは、就業者に占める自営業者の比率（仮に自営業者比率と呼ぶ）の動きとよく符合している。この比率は1960年代以降、一貫して低下してきた(図6)。1960年代は農林業の自営業者の数が急速に減少した。一方、非農林業の自営業者数は、男性、女性ともに1960年代、1970年代は増加し、1980年代に横ばいとなった後、1990年代以降急速に減少する。このうち、65歳以上の自営業者の数は、男性、女性ともに、最近まで増加は続けてきたが、ここ数年は減少に転じている。自営業者比率を男性についてみると、1970年代前半まで低下し、その後持ち合いとなり、1980年代にはむしろやや上昇するが、1990年代以降再び低下している。

4で詳しく述べるとおり、高齢者は就業にかかわ

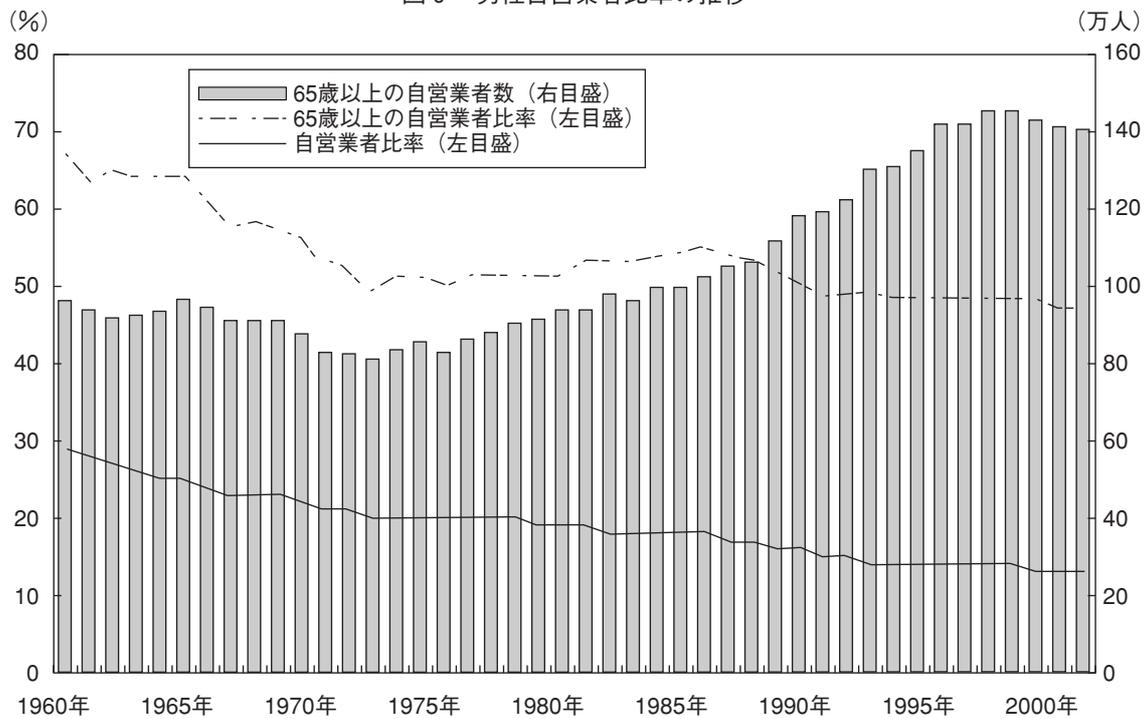
6 男性65～69歳は1990年54.1%から2001年50.1%に低下している。同じく、男性70～74歳は37.4%から31.6%に、女性65～69歳は27.6%から24.4%に、70～74歳は17.8%から15.8%にそれぞれ低下している。

図5 男性65～69歳の労働力率の推移



資料：ILO “Year Book of Labour Statistics”

図6 男性自営業者比率の推移



資料：総務省「労働力調査」

るさまざまな側面（技能、健康、勤労収入以外の所得等）においてきわめて多様である。したがって、高齢者が就業するためには、その多様な状況に応じたフレキシブルな就業の場が確保されるかどうかがかきわめて重要である。自営業という就業の形態は、自らの裁量によって（ある程度までは）就業の時間その他の就業条件を自律的に決定できる余地が大きいという特性を持ち、高齢者に適した就業形態といえる。しかし、こうした就業形態が確保できるかどうかは、さまざまな状況に依存する。1990年代以降、自営業者の数が急速に減少してきたのは、たとえば、交通・通信手段等の変化で、商圈が大きく変化した結果、従来の商店街の多くが衰退を余儀なくされたという事情を反映している。1990年代以降の高齢者層の労働力率の低下は、こうした状況のなかで、高齢者に適した自営業という就業形態の場が狭くなってきていることと無関係ではない。つまり、高齢者層の労働力率は、高齢者に適した就業の形態、就業の場がどれだけ確保されているかということに依存することが大きい。このことは、次節で詳しくみるように、これまで高齢者に就業の場を提供してきたのが、一貫して中小企業（より正確には小規模な組織）であったことによっても裏付けられる。

3 高齢者が就業する場としての中小企業

総務省「就業構造基本調査」によれば、2002年時点で、65歳以上の就業者は536万人で、就業全体の1割を占める⁷。

このうち、農林業に就業している人は135万人で、65歳以上の就業者の25.2%、4分の1を占める。農

林業は高齢者就業の場として依然として大きなウエイトを占めているが、すぐ後にみるように、以前よりはその重要性は低下している。

非農林業に就業する高齢者は398万人で、うち、民間企業が356万人、官公庁が10万人、その他の法人・団体が31万人で、それぞれ、66.4%、1.9%、5.9%を占める⁸。高齢者の主要な就業の場は、いまや、非農林業の民間企業セクターである（図7の上の円グラフを参照）。

この非農林業の民間セクターのうち、どのような企業規模層に高齢者が就業しているかをみると、それは圧倒的に中小企業であることがわかる（図7の真ん中の円グラフを参照）。5人未満で55.3%、300人未満では、95.0%、逆に、300人以上の大企業の占める割合は5%にすぎない。1,000人以上の大企業の占める割合はわずか2.4%である。65歳以上の就業者に占める中小企業のウエイトは、年齢階層が高まるにしたがってさらに上昇する⁹。

ここで、就業者には自営業が含まれる。高齢者の就業の形態として、自営業という形態が適しており、事実、高齢者層では、就業者のうちの自営業者の比率は全体の平均的な水準よりも、はるかに高いから、高齢者の就業の場として小規模企業の比重が高くなるのはある意味で当然である¹⁰。雇用者に限定してみても、高齢者就業の場は圧倒的に中小企業であるという事実は該当するだろうか。

非農林業の民間企業セクターで働く65歳以上の雇用者は191万人で、非農林業の民間企業セクターの65歳以上の就業者全体の過半（53.7%）を占める¹¹。これを勤め先の企業規模別にみると、5人未満のウ

7 ここで、「就業者」というのは「就業構造基本調査」の用語では「有業者」である。「有業者」の定義は次のとおり。「普段の状態として収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者。なお、家族従業者は、収入を得ていなくても、普段の状態として仕事をしていれば有業者としている。」

「労働力調査」が月末1週間の就業・不就業の状態を把握しているのに対し、「就業構造基本調査」は、普段の就業・不就業の状態を把握している。就業者に占める65歳以上の比率は「就業構造基本調査」の方が高くなる。

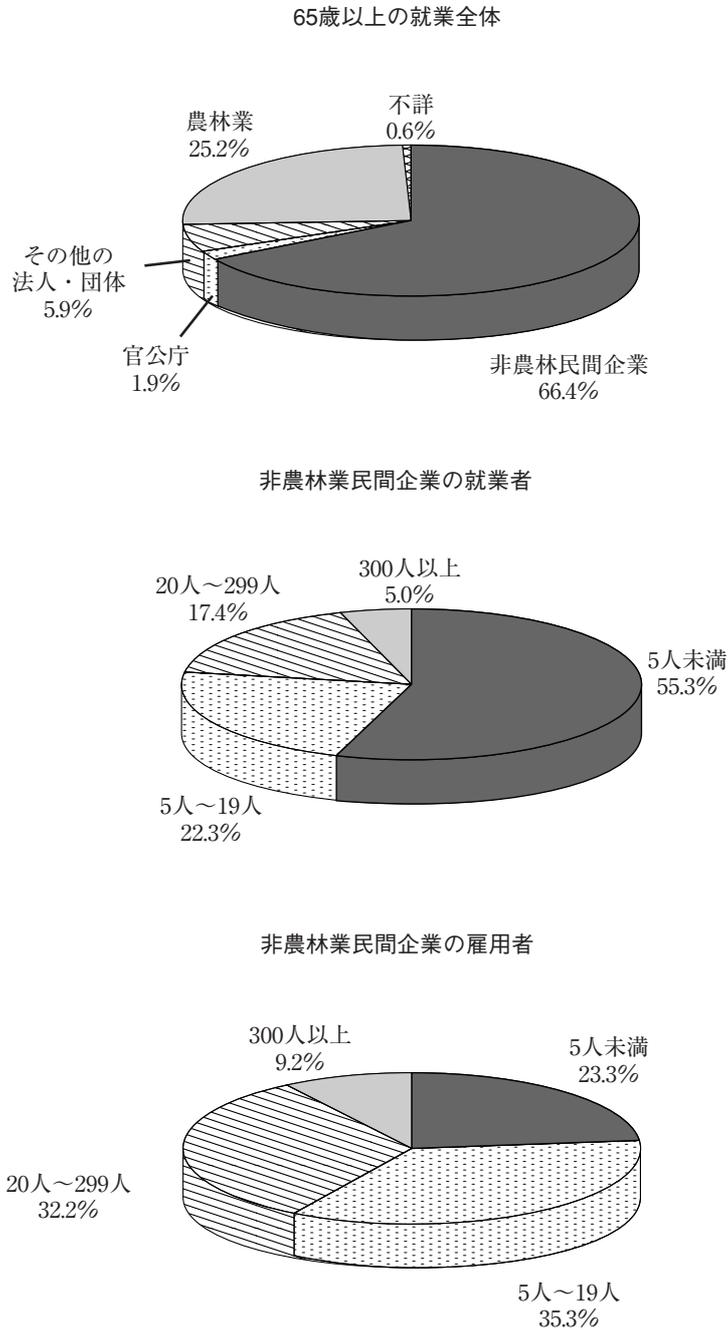
8 「就業構造基本調査」（2002年）の調査票の設計からいって、ここで「民間企業」の就業者とは、雇用者および会社などの役員のうち、経営組織上の区分として「個人」、「合名会社・合資会社」、「有限会社」、「株式会社・相互会社」に勤務する者、および、自営業主、自家営業の手伝い、内職をいう。

9 65～69歳、70～74歳、75歳以上の年齢区分で見ると、5人未満の比重はそれぞれ、48.9%、59.1%、68.3%、300人未満の比重はそれぞれ、93.3%、96.2%、98.4%となる。

10 「就業構造基本調査」（2002年）で見ると、就業者（有業者）に占める自営業主の比重は全体では10.8%だが、65歳以上では38.9%を占める。

11 ここで、「雇用者」には「会社などの役員」が含まれる。

図7 65歳以上の就業の場



資料：総務省「就業構造基本調査」

エイトが23.3%と、当然のことながら、自営業主・家族従業者を含む65歳以上の就業全体でみた場合より低くなる。しかし、300人未満の中小企業のウェイトをみれば、90.8%となり、雇用者に限定してみ

ても、高齢者に就業の場を提供しているのは圧倒的に中小企業であるという事実は変わらない（図7の下の円グラフを参照）。

以上のように、高齢者が就業する主要な場は、い

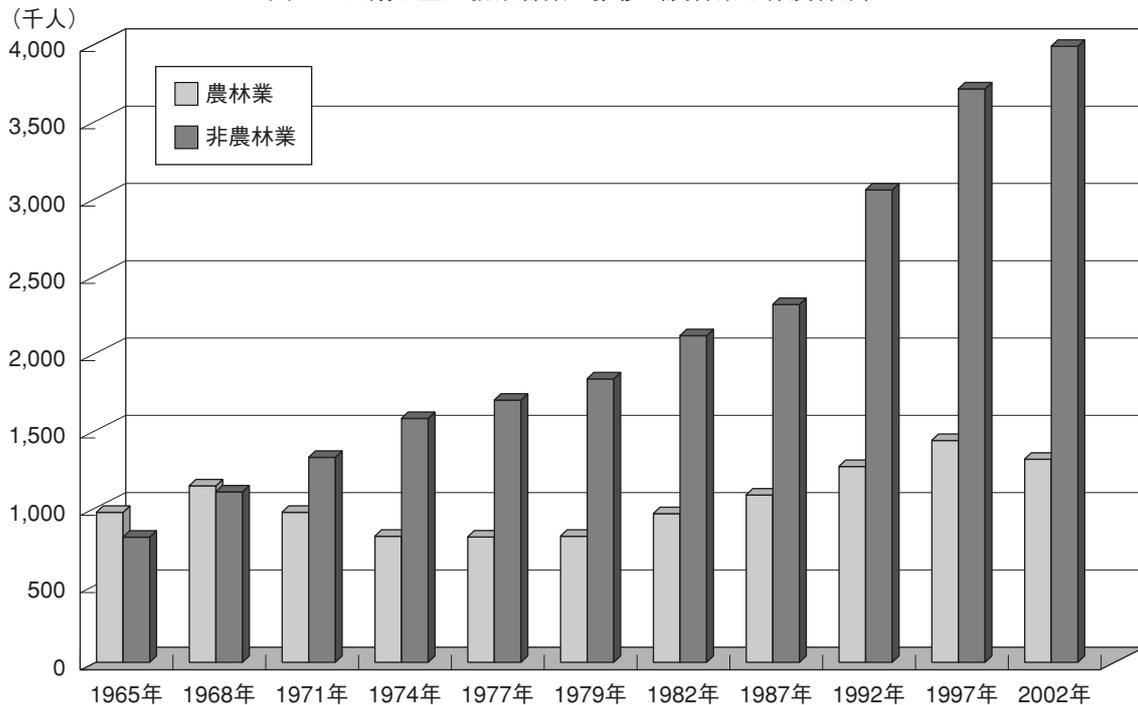
まや、非農林業民間企業セクターの中小企業であるが、高齢者就業の場は、長期的にみてどのように変化してきたのだろうか。このことを系統立ててきちんと観察することは、統計の制約があって、案外に難しい¹²。観察は断片的にならざるを得ないし、時系列上の連続性という点にも難があるが、これを留保したうえ、以下、農林業、非農林業別にはどうか、非農林業民間セクターの企業規模別にみた場合はどうかという観点から、高齢者就業の場がどのように変化してきたかをみてみよう。

図8は、農林業、非農林業別に65歳以上の就業者数の推移を図示している。みられるように、65歳以上の就業者は、この間、一貫して増加しているが、それはもっぱら非農林業セクターで生じている。農

林業に就業する高齢者は、1970年代には減少傾向をたどり、1980年代、1990年代には就業者の高齢化を反映して増加したが、1997年から2002年には再び減少に転じている。一方、非農林業では、一貫して増加傾向を持続し、1965年の86万人から、2002年の398万人に、この間で、312万人増加している。この結果、1965年当時では、農林業が高齢者就業の場として過半のウエイトを占めていたが、いまや、そのウエイトは4分の1程度に低下している。

表2は、非農林業民間企業セクターで、65歳以上の就業者がどのような企業規模層で就業しているかを1974年と2002年の2時点で比較している。この間、非農林民間企業セクターで65歳以上の就業者は146万人から356万人に、210万人増加しているが、この

図8 65歳以上の就業者数の推移（農林業と非農林業）



資料：総務省「就業構造基本調査」

12 これをみるうえで、基本的な統計である「就業構造基本調査」は、1982年以前にはほぼ3年おき、1982年以降は5年おきに実施されている。農林業、非農林業別の年齢別就業者数はどの調査年次でも利用できるが、非農林業の年齢別就業者数が利用できるのは、筆者が調べた限りでは、直近の2002年調査以外では、1974年調査のみ、非農林業の年齢別雇用者数が利用できるのは、最近の2002年調査以外では、1962年調査、1965年調査、1968年調査、1971年調査である。

連続性に関していうと、直近の2002年調査は経営組織として「官公庁」のほか、「その他の法人・団体」が別掲されるようになった関係上、企業規模別の就業者数、雇用者数はそれ以前と連続しない。ただし、「その他の法人・団体」のウエイトはあまり大きくないから、時系列比較にあたって、致命的とはならず、おおまかな傾向は観察可能と思われる。

表2 65歳以上の非農林有業者数

(単位：千人、%)

従業者規模	1974年		2002年	
	有業者数	割合	有業者数	割合
1～9人	912	62.4	2,451	68.9
10～29人	197	13.5	465	13.1
30～49人	84	5.7	152	4.3
50～99人	86	5.9	149	4.2
100～299人	81	5.5	165	4.6
300～999人	45	3.1	91	2.6
1,000人以上	56	3.8	86	2.4
合計	1,461	100.0	3,559	100.0

資料：総務省「就業構造基本調査」

うち、300人未満の中小企業で202万人の増加となっている。つまり、この間の非農林業民間企業セクターの65歳以上の就業者の増加は、そのほとんどが中小企業で生じているのである。高齢者就業の場としての中小企業のウエイトは、この間、93.1%から95.0%へと上昇させている。

表3は、非農林業民間企業セクターで、65歳以上の雇用者がどのような企業規模層で就業しているかを1971年と2002年の2時点で比較している。雇用者に限定してみても、就業者全体でみた場合とほぼ同様の観察結果が得られる。この間、65歳以上の雇用者は、非農林業民間企業セクターで65万人から191万人へと126万人増加しているが、そのうち、300人未満の中小企業で117万人増加している。つまり、雇用者に限定しても、その増加のほとんどは中小企業が担っているのである。高齢者就業の場としての中小企業のウエイトが86.3%から90.7%へとむしろ上昇していることも就業者全体でみた場合と同様である。

以上のように65歳以上の就業者の増加は、そのほとんどを中小企業が担ってきた。これまで主として中小企業が高齢者に就業の場を提供してきたのはな

表3 65歳以上の非農林雇用者数

(単位：千人、%)

従業者規模	1971年		2002年	
	雇用者数	割合	雇用者数	割合
1～9人	195	30.2	823	43.1
10～29人	153	23.7	447	23.4
30～99人	140	21.7	299	15.6
100～299人	69	10.7	165	8.6
300～999人	39	6.0	91	4.8
1,000人以上	50	7.7	86	4.5
合計	646	100.0	1,911	100.0

資料：総務省「就業構造基本調査」

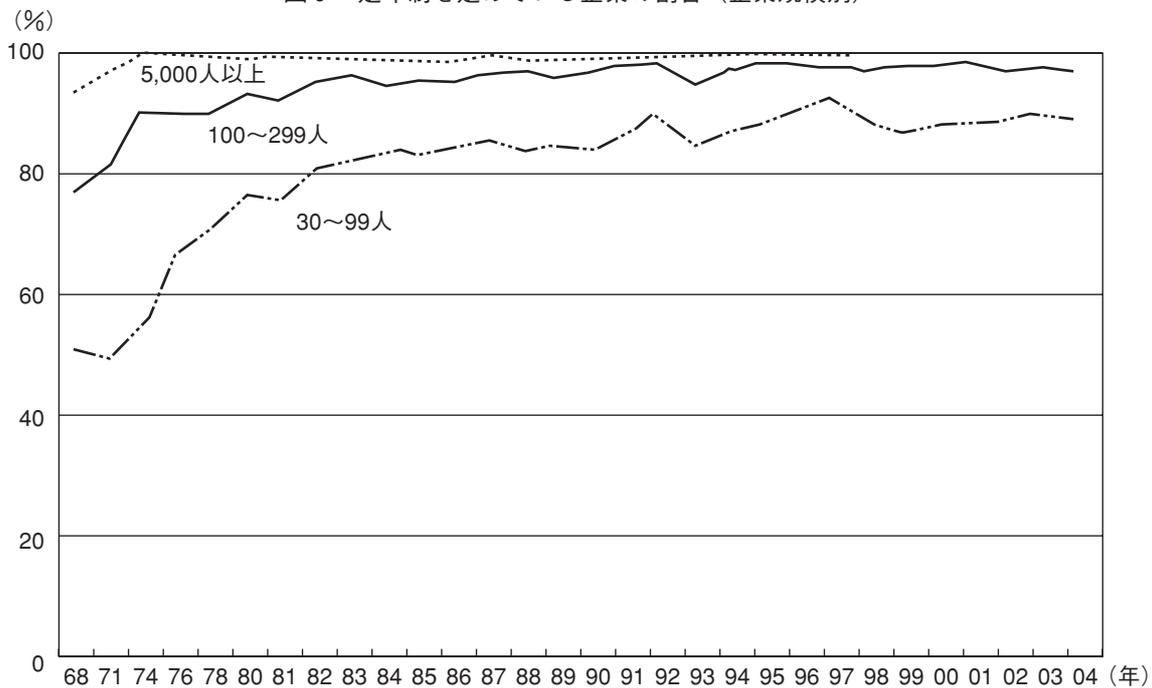
ぜか、逆に、大企業は、なぜ、少なくともこれまでのところ高齢者に就業の場を提供できなかったのか。

おそらく、すぐに思いつくのは、大企業には定年制があるからだという答えであろう。しかし、これは答えにならない。そもそも、定年制という制度がなぜ存在するのかという問いは、しばらく措くとしても、大企業だけに定年制があるというのは事実にあわない。

厚生労働省「雇用管理調査」(2002年)によれば、定年制を設けている企業の割合は、100～299人の企業では、97.1%、30～99人の企業でも88.8%に達する。定年となる年齢は中小企業、大企業ともにそのほとんどが60歳である。一律定年制のある企業のうち、勤務定年延長制度、再雇用制度といった定年後も働ける制度を設けている企業の割合も、中小企業、大企業とも7割強と変わりはない。いまや、定年という制度に関しては、中小企業と大企業の間に大きな違いはないのである。

たしかに、かつては、中小企業では定年制のない企業も多かった。1968年時点でみて、大企業ではほとんどの企業が既に定年制を設けていたが、30～99人の企業では定年制のある企業は半分程度にすぎな

図9 定年制を定めている企業の割合（企業規模別）



資料：厚生労働省「雇用管理調査」

(注) 1,000~4,999人、300~999人規模の動きは5,000人以上とほぼ同様であるため、省略している。

かった。しかし、定年制は中小企業においてもその後急速に普及し、100~299人の企業では、既に1970年代半ばに定年制を設ける企業が9割を超えている。30~99人の企業でも、定年制を設ける企業の割合は、1980年代初めには8割を超え、1990年代初めには9割程度に達している。かなり以前から定年制は中小企業にも定着しているのである（図9）。

中小企業が高齢者就業の場であることの理由として、中小企業が「慢性的な労働力不足」であるため、やむをえず高齢者を雇用しなければならないという理由があげられることがある。しかし、これも事実には合わない。中小企業が慢性的に労働力不足であったのは高度成長期までの話であって、第2次オイルショック後の1980年代前半の不況局面、プラザ合意後の円高に起因する1980年代半ばの不況局面、そして、バブル崩壊後の景気停滞が長引いた1990年代には、中小企業でもむしろ従業員の過剰感が強かった

のである（図10）。それにもかかわらず、中小企業は高度成長期から今日に至るまで、一貫して高齢者に就業の場を提供してきた。

なぜ中小企業が高齢者就業の場となりうるのかという問いに対する答えを見出すためには、その現場を訪れてみなければならない。

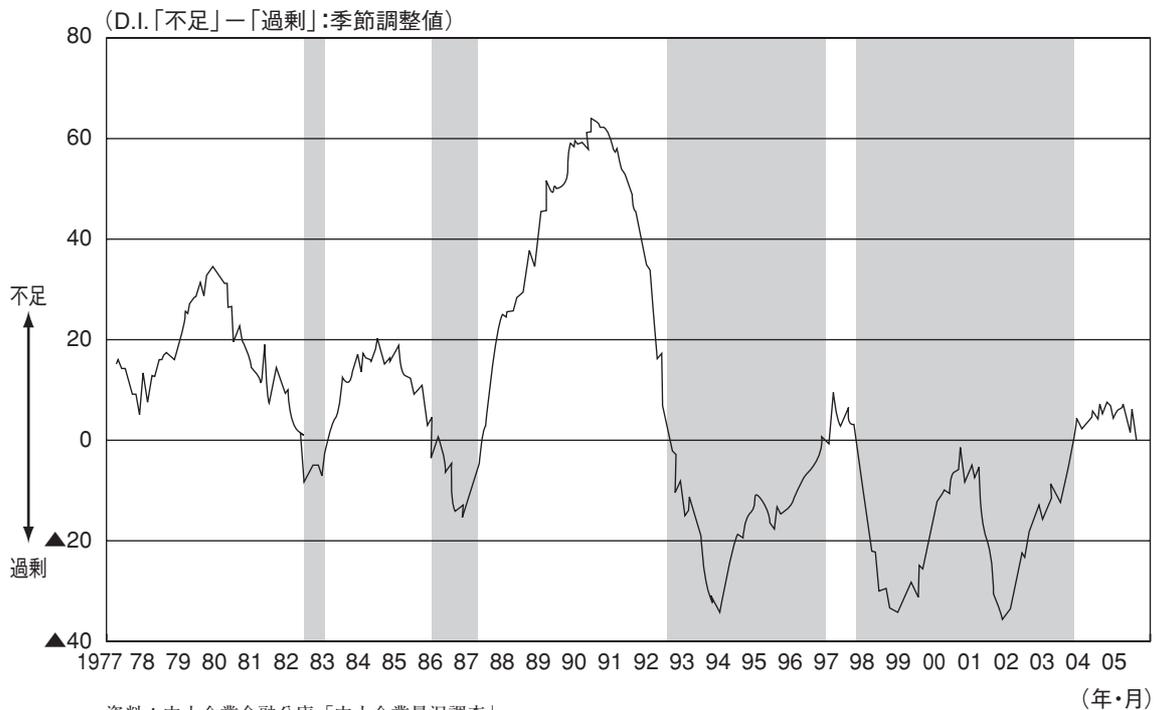
4 なぜ中小企業は高齢者就業の場となれるのか

中小企業における高齢者就業の事例を訪ね歩いていくと、その就業の形態は千差万別であって、中小企業の現場における高齢者就業の形態とはどのようなものかという問いに対する特定の答えといったものは存在しない。そして、この答えがないというところに、実は、なぜ中小企業が高齢者就業の場となりうるのかという問いに対する答えが存在する¹³。

高齢者の特徴は、就業に関連したさまざまな状況

13 本節の記述は、筆者が実際に見聞した事例、および、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 [2004]、同 [2005] に記載された事例の観察に基づいている。

図10 中小製造業の従業員判断D.I.の推移



資料：中小企業金融公庫「中小企業景況調査」

(注) 1. 製造業の業種区分変更に伴い、1995年10月を境に数値は連続しない
2. シャドリー部分は過剰割合が不足割合を上回っている局面を示す

がそれぞれの高齢者個人によって大きく異なるということである。健康や体力の状況、勤労所得以外に得られる所得の状況、長年の仕事の経験とそれに基づく知識・技能、そうした状況が高齢者個人によって大きく異なる。自営業者という就業形態が、こうした多様な状況に応じて、就業者個人が就業条件をある程度まで自律的に決定できるという意味で、高齢者に適した就業形態であることはすでに述べた。前節でみたように、非農林業の民間企業で働く65歳以上の就業者の半分弱は自営業主・家族従業者である。しかし、逆にいうと、非農林業の民間企業で働く65歳以上の就業者のうち、すでに自営業主・家族従業者を上回る雇用者が存在するのである。

企業が高齢者を雇用する条件は、当然のことながら、その高齢者が支払われる賃金以上の付加価値を生み出すこと、つまり、採算が取れることである¹⁴。

このためには、高齢者がもつ仕事の能力と貢献が正確に評価されねばならない。また、就業に関する高齢者の多様な状況に応じた雇用形態が準備されねばならない。そして、この評価の仕方や高齢者に適した雇用形態は、それぞれの企業の仕事の内容や高齢者が持つ技能の特性に応じてさまざまに異なる。これまでのところ主として中小企業が高齢者に雇用の場を提供してきたのは、まさに中小企業がこうした評価の仕方や雇用形態を創出してきたからにはほかならない。

高齢者の状況に応じた多様な勤務形態の創出という面では、ビルメンテナンス業を営む従業員100人程度の企業が典型的な事例を提供する。この企業は、病院の清掃の仕事から事業を始め、空港の清掃、航空機の機内清掃、競艇場の清掃と順次事業範囲を拡大するとともに、仕事の内容も清掃業務に加え、リ

14 経済学のタームで表現すれば、実質賃金率と限界生産物の均等。

ネン検取、食器洗浄、電話案内など6つの業務に拡大している。この企業では、この6つの業務について、従業員の体力や生活上のニーズに応じて6時間40分の勤務をベースとして、2時間の短時間勤務まで13種類の勤務時間を作りあげている。短時間勤務を選択するのは、ほとんどが高齢者である。

この企業の場合、高齢者それぞれの事情に応じた多様な勤務時間の選択肢を用意することによって、高齢者が就業することを可能にするとともに、高齢者に対する報酬と貢献のバランスを確保している。しかし、仕事の内容によっては、短時間勤務になじまない場合も多い。そのときは、高齢者の貢献と報酬のバランスをとる別の仕組みが必要となる。

高齢者が長年の経験に基づく高い技能を持つケースでは、定年後の継続雇用期間でも、定年前と同様の仕事をするケースが多い。これを工場の自動化ラインの設計・製作を行う従業員60人程度の規模の企業の事例でみてみよう。

自動化ラインの設計・製作には、きわめて広範な技術と技能が要求される。これを限られた人数でこなさなければならないので、この企業は周到的な教育訓練システムを用意し、多能工を社内養成してきた。実際、教育訓練システムの一環として作成されてきた「職務能力マップ表」というものをながめてみると、生産職場では、一人の職務能力の範囲が、たとえば、マシニングセンター、NC旋盤、フライス盤、3次元測定、溶接作業、塗装作業といったように驚くほど広く、かつ、多くの外部機関認定資格（たとえば、天井クレーン運転士免許など）を持っていることがわかる。ベテランともなれば、自動化ラインの製作に必要となるほとんどの技能を有している。

この企業は60歳定年制をしいているが、定年後も希望者全員を継続雇用しており、運用上では、本人が引退の意思表示をしないかぎり勤め続けることができる。これほど広範な技能を有する人材は、到底、

外部の労働市場で見出すことはできず、長年の経験に裏付けられた高齢者の技能は、この企業にとってきわめて貴重なものだからである。定年後もやる仕事は変わらない。肩書きは変わるが、実質的な権限は有しており、ラインから外れることもない。そして、重要なことは、定年後の継続雇用期間中も人事考課の対象となるということである。

この企業は、その仕事の性格上、従業員の貢献と報酬のバランスがみやすいという面を持っている。工場の自動化ラインの受注は、すべて、いわゆる「一品料理」であり、受注案件ごとにプロジェクトチームが組まれる。この受注案件は、それぞれ予算統制されているから、プロジェクトごとの採算が、はっきりとわかり、かつ、従業員にも公開されている。このような仕事と技能の特性のうえに、的確な人事考課が実施されれば、高齢者でも貢献と報酬のバランスを確保することは十分に可能であろう。

高い技能を持つ高齢者の場合、その技能を若手に承継することを期待される場合も多い。このためには、技能承継に対する高齢者のインセンティブを確保するため、報酬の仕組みを工夫する必要がある。

この点に関しては、精密測定工具や検査用精密定盤などを製造する従業員120人程度の規模の企業が典型的事例を提供する。ミクロン単位の精度が要求される精密定盤などは精密機械加工された後に、「キサゲ」と呼ばれる最終仕上げ工程を要する。これは、手作業によって機械加工だけによっては得られない平面精度を得る作業である。こうした技能は到底マニュアル化できず、その伝承は熟練者について「模倣」する以外にない¹⁵。しかし、熟練者サイドからみれば、自らの技能を他人に伝えるインセンティブは働かない。実際、この企業も技能の伝承が進まないことに悩んでいた。この課題を解決する手段として、この企業は、熟練者を「職人」としてではなく、「技術者・管理者」として処遇し、熟練技

15 こうした技能の特性については猪木武徳 [1993] 110~113ページを参照。

能を持つ部下をどれだけ育てたかで評価することとした。こうした評価の仕方の転換によって、熟練技能の伝承が進むようになった。

高齢者の貢献と処遇のバランスをとるユニークな方法として、退職者に対して社内外注という形をとって仕事を発注する企業もある。筆者が実際に見聞できたのは、切削工具を製造する従業員180人程度の企業の事例だが、この企業は60歳定年で65歳まで再雇用し、65歳を過ぎると、社内外注という形をとって仕事を発注する。受注する切削工具は、ほとんどが一品料理的な特注品だから、それぞれに加工方法の段取りなどを工夫する必要があり、それには長年の経験を要する。こうした技能はすぐれて知的なものであり、高齢になったからといってさほど衰えるものではない。この企業の場合、熟練者はフライス加工、研磨加工といった加工分野に特化して、高度な技能を身につけている。したがって、工程のなかの一部分を担当することになるため、社内外注といっても出来高払いではなく、退職時の時間給をベースとして報酬が支払われている。

事例の最後に、高齢者たちが企業組合という協同組合組織を設立して、自らの職場を創出しているケースをみておきたい。これは、数人の高齢者が最初ボランティアで始めた竹炭製造の仕事が、やがて、企業組合という組織形態をとって結実し、多くの高齢者に就業の場を提供している事例である。企業組合とは、「中小企業等協同組合法」に基づくいくつかの協同組合の一つであり、組合員は出資して経営に参画するとともに、原則として組合の事業に従事して報酬を受ける。この組合は、地域特産の竹を材料とした竹炭を製造し、脱臭・消臭、浄水といった用途をはじめ入浴剤や食品といったさまざまな分野にわたる用途開発を行って、収益をあげている。組合員は一律の時間給を受け取るが、勤務形態はそれぞ

れの組合員の状況に応じて柔軟なものとなっている。いわば、自由な自営業主の連合体のような組織であり、高齢者が働きやすい条件を備えた組織形態だといえよう。

ここでとりあげた企業は、最後の事例を除き、いずれも60歳定年制をしいている。それにもかかわらず、高齢者に適した雇用形態の創出により、60歳以上の高齢者が継続雇用されている。「いたいときまで働いていい」という運用なのである。なぜ、中小企業ではこうしたことが可能なのか、逆に、大企業は、なぜ、少なくともこれまでのところ高齢者の雇用の主要な場とはなりえなかったのか。

Lazear [1979] は、「定年制はなぜ存在するか」という問いを立て、若いときは限界生産物以下の賃金を受け取る代わりに、歳をとってからは限界生産物以上の賃金を受け取るという賃金プロファイルの設計のもとでは、定年が存在しないと、雇用者の生涯に生み出す限界生産物と賃金の現在価値が均等になるという条件が満たされないからだと答える。なぜそのような賃金プロファイルが設計されるかという問い、雇用者がきちんと働いているかどうかに関する情報が不完全だという条件のもとでは、そうしたプロファイルをもった賃金がインセンティブとして働き、雇用者が生涯に生み出す限界生産物が向上し、ひいては、生涯賃金が上昇するからである。

この Lazear の洞察から、逆に、なぜ中小企業では定年後も働き続けるケースが多いのかという問いを改めて考えれば、中小企業では、組織が小さいが故に、その種の情報の不完全性に由来する問題が小さく、高齢者の場合でも報酬と貢献のバランスをとる雇用形態が考案しやすいからだと答えることができよう¹⁶。

実際、高齢者雇用の現場を訪問して感じるのは、経営者に雇用者一人ひとりの顔がよくみえてると

16 石川経夫 [1993] は、中小企業と大企業の賃金格差がなぜ生じるかという考察に当たり、大企業では広範な分業に対応して階層的な官僚組織が整備され、年功賃金といった誘因賃金が採用される可能性が高いのに対し、小企業では経営者と労働者の関係がより密接であり、直接の監督費用が安い、労働密度がコントロールしやすいという議論を展開している (265ページ)。

いうことである。印象的な経験を記せば、高齢者を多く雇用する企業の経営者は、100人程度の従業員につき、それぞれの年齢や勤続年数を記した一覧表を眺めながら、「この人は勤続何年ということになっているけれど、実は、もっと前からうちにきているのですよ」というようなことまで指摘した。この経営者には、従業員一人ひとりを雇用した経緯、働き方、健康状態、性格といったことのディテールがよくみえているのであろう。報酬と貢献のバランスがとれていれば、定年に達しても、そこで雇用を打ち切る必然性は、企業の側にも雇用者の側にもない。雇用者は、就業によって得られる所得よりも、余暇の価値が上回るようなときがくれば、自らの意思でリタイアするだろう。それが「いたいときまで働いていい」という運用がされる経済的根拠である¹⁷。

高齢者雇用の現場で感じた印象をもうひとつ記せば、高齢者が働く職場には、概して、高齢者が自らのリズムで働くことができるという雰囲気、いわば「労働の自律性」といったものがあるように思う。それは、舞茸を工場生産方式で栽培する職場を訪問したときも、熟練工がフライス盤を前に仕事の段取りを考えるような職場を訪問したときも、等しく感じられた。

巨大な機械設備や大組織のリズムに合わせて働かなくてはならない職場で、高齢者が自らの働ける場所を見つけるのは、おそらく、難しいだろう。

5 高齢者の就業促進のためのいくつかの論点

2004年6月に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正法案が国会で可決、成立した。この改正によって、65歳までの雇用確保措置が義務付け

られた。65歳未満の定年の定めをしている事業主は、①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を講じなければならない。定年または継続雇用制度の対象年齢は2006年4月1日以降、段階的に引き上げられ、2013年4月1日からは65歳までの雇用確保措置が義務付けられる。

定年年齢の延長ないし定年制の廃止は高齢者雇用を促進するうえで重要な条件ではあるが、それはあくまで必要条件であって、十分条件ではない¹⁸。高齢者雇用を実効性のある形で推進するためには、高齢者の多様性に合わせた雇用形態の開発が企業の現場で進展していくことが不可欠である。

さらにいえば、今後、労働力人口のなかで高齢者の割合が大きく高まってくることを考慮すると、単に高齢者に就業の場を提供するだけでは不十分である。高齢者の長年の経験とそれによって培われた技能を活かせる就業の場を開発することが、高齢者本人にとっても社会にとっても望ましい。

小池 [2005] が指摘するように、日本の賃金カーブの特徴は高年になって大きく賃金が下落することであるが、これは高齢者の経験と技能が必ずしも十分に活かされていないケースが多いことを示唆する¹⁹。中小企業で継続して就業するケースでは、統計からみても、事例からみても、賃金の下落はそれほどはなはだしくない²⁰。問題は企業を移る場合、とくに、大企業から中小企業に移る場合であろう。今日の生産職場は、それぞれの企業の差別化戦略に応じて、類似の機械加工を行う職場であっても、生産設備の構成や分業のあり方が大きく異なる。したがって、OJTによって内部養成された技能が他社

17 筆者は、ここで、中小企業が高齢者の主要な就業の場となってきた事実を経済的理由だけで説明できると主張するつもりは毛頭ない。それは経営者の考え方や価値観に依存するところが大きい。高齢者雇用に限らず、もともと、人材投資等の人事全般の体制が経営者の考え方や価値観に依存するのである。概していうと、人の持つ技能を経営資源として重要だと考える経営者は高齢者雇用にも積極的なようである。また、高齢者雇用に熱心な経営者は、地域社会に対する貢献といったことに大きな価値を見出す人が多いように見受けられる。

18 実際、OECD 主要国の実効的な平均退職年齢は、日本と韓国を除き、制度としての定年年齢を下回っている。つまり、定年に達する以前にリタイアする人が多いのである。こうした事実からみると、定年年齢を制度的に引き上げたからといって、必ずしも実効的な退職年齢が上昇するという保証はない。

19 「長年の経験をなせ生かせないか」という議論は、小池和男 [1981] 「IV 高年者の雇用」で、より詳しく展開されている。

20 筆者がヒアリングしたケースでは、中小企業で定年後継続雇用される場合、賃金は定年時の8割程度というのが相場であったが、これは統計（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）から得られる結果とも符合する。

で通用するとは必ずしも限らない。

こういう観点からみると、今後、大企業セクターにおいても高齢者の雇用が促進されることが望まれる。その際、必要なことは、高齢者の多様性に応じて貢献と報酬のバランスをとる雇用形態が工夫されることであろう。この意味で、これまでの中小企業の経験はきわめて貴重なものだといえよう。

自営業が高齢者に適した就業形態だという観点からは、清家 [1998] が指摘するように、専門的なサービス業に対するニーズが拡大していくなかで、専門的な知識・技能を持った高齢者が自営業主として就業の場を見出していくことが展望される。今日では、中小企業分野といえども、工場を経済的に操業でき

る最低規模は大きくなっており、かつてのように汎用旋盤一台を持って独立するという時代ではない。しかし、事例でみたような熟練技能を持つ高齢者に社内外注するような方法もありうるし、企業組合の例のように高齢者自身が高齢者に適した企業形態・職場を創出するという方向もありうる。創業支援は、高齢者の就業促進という観点からも重要な政策課題だといえよう。

高齢者の就業促進は、高齢者に適した雇用形態や企業組織の創出というクリエイティブな営みと手を携えていかなければ、有効なものとはなりえないだろう。

参考文献

- 石川経夫 [1993] 「日本の労働市場の構造 賃金二重構造の理論的検討」伊丹敬之 加護野忠男 伊藤元重編「日本の企業システム 第3巻 人的資源」有斐閣
- 猪木武徳 [1993] 「経済と暗黙知 知識と技能に関する一考察」伊丹敬之 加護野忠男 伊藤元重編「日本の企業システム 第3巻 人的資源」有斐閣
- 小池和男 [1981] 「日本の熟練 すぐれた人材形成システム」IV 高年者の雇用 有斐閣
- 小池和男 [2005] 「仕事の経済学 第3版」第9章 高年労働者とフリーター 東洋経済新報社
- 清家篤 [1998] 「生涯現役社会の条件」第6章 生涯現役雇用システムの構想 中央公論社
- 清家篤・山田篤裕 [2004] 「高齢者就業の経済学」第2章 高齢者の就業意欲はなぜ高いのか 日本経済新聞社
- 高齢・障害者雇用支援機構 [2004] 「高齢者雇用の企業事例ベスト25」
- 高齢・障害者雇用支援機構 [2005] 「高齢者雇用の企業事例ベスト20」
- Edward P. Lazear [1979] “Why is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy*, Volume 87, Number 6, December 1979