

海外婦人労働資料第四三号

昭和二十九年七月

高齢者の雇用に関する諮問委員会

——第一次報告——

労働省婦人少年局



序にかえて

ここに訳出したのは一九五二年英国労働省に設置された「高齢者の雇用に関する諮問委員会」の第一次報告です。同委員会は比較的年齢の高い男女の雇用促進方策についての労働大臣の諮問に対してなお審議を継続しています。

わが国の雇用の問題は、完全雇用が行われており、社会補償制度のすゝんでいる英国のそれとは非常に異つていますが、出生率、死亡率の低下にともなう人口の老化は既にわが国にも現れております。又、婦人については、若い人々には職業進出の路も比較的ひらかれていますが、年齢も高く、扶養家族をかゝえた未亡人等の就職は極めて困難であり、社会的な保護もまだ充分でない実情です。婦人少年問題審議会では、殊に未亡人等の職業対策について、熱心に研究審議されておりますが、その参考資料とするとともに、一般の婦人雇用問題に関心を有する方々にも何らかの御役に立てば幸いです。貴重な資料を提供して下さった清水監督長竹田盛氏に対して厚く感謝の意を表します。

一九五四年七月

はしき

委員会の設置について

一九五三年二月二二日、労働大臣 (Minister of Labour and National Service ウォルター・モンクトン卿) は下院において、高齢者の雇用に関する諮問委員会の設置を決定したことを發表した。委員会は高齢者男女の雇用を促進するため、労働大臣に対して助言と援助を行い、その委員は労働、使、主要関係官庁、地方当局、並びに医学、調査研究機関、社会科学、社会福祉の各方面から選ばれることになった。

高齢者の雇用に関する問題は、これ以前にも、英国経営者連盟 (British Employers' Confederation) 英国労働組合会議 (Trades Union Congress) 及び国有産業の代表者を以て構成される合同審議会で審議されて来た問題であつて、審議会は高齢者の雇用を促進する政策が必要であり、これについては真剣な考慮が払われなければならないことを確認していた。

委員会委員

(議長) H・ワトキンソン氏

労働省政務次官

E・N・アボット夫人

大蔵省

A・B・バツジャー博士

ガス協会

フレデリック・バートレット卿

元ケンブリッジ大学実験心理学教授

G・E・ゴドバー博士

D・H・W・ホール氏

I・ヒルトン女史

R・ハワット氏

ウイリアムローザー卿

A・H・マシアス氏

E・R・A・メレウニザー博士

J・モス氏

H・ブラウマン氏

リーディング侯爵未亡人

フレデリックリース卿

A・ロバーツ氏

エンド・ラッセル・スミス夫人

J・H・シエルドン博士

M・R・F・シムソン氏

メアリ・スミートン夫人

リチャード・シェネーデン卿

ドナルド・スチュワート博士

保 健 省

社会事業協会、全国老人福祉委員会(一九五二年二月まで)

婦人職業連盟

スコットランド保健部

英国労働組合会議(TUC)

英国経営者連盟

勞 働 省

全国老人福祉委員会(一九五三年一月より)

オックスフォード市書記長

婦人率仕事業団体

サウスウエールズ、モンマスシャー大学副学長

英国労働組合会議

保 健 省

ウォルバーハンプトン王立病院医長

老人養護団体

勞 働 省

英国経営者連盟

オースチン自動車株式会社医務主事

ロラルド・J・トソブソン卿

R・M・ティツマス教授

J・ウォレイ氏

ハロルド・ワイルス卿

T・ウイリアムソン氏

L・G・ウイルソン氏

委員会は、このほかに、英国労働組合会議、R・ボイフィールド氏、英国経営者連盟F・J・C・ハネー氏、

ナフフィールド老齢化問題調査部A・T・ウェルフォード氏を始め、その他の方々の貴重な助力をいたしている。

る。

(書記) J・ハウィーミツチネル氏

勞 働 省

スコットランド州参事会協会
ロンドン大学社会経営学教授
国民保険年金省

勞 働 省

英国労働組合会議

英国経営者連盟

目次

委員会の設置について

第一章 序 文	一
第二章 国家的問題	四
第三章 使用者と労働者——就職と退職の政策	二三
第四章 専門的、経営的、行政的職業	三五
第五章 養老年金制度——その採用と退職に及ぼす影響	五
第六章 實際の進歩	六

高齢者の雇用に關する諮問委員会報告書

第一章 序

文

委員会の役割

一、委員会は一九五二年三月に設置され、「高齢者男女の雇用を促進するために、労働大臣に対して助言と援助を行う」という役割を与えられた。高齢者の雇用に關する問題は、——一九四九年六月発行された王立人口問題研究所(Royal Commission on Population)の報告書によつて、下院その他における歴代労働大臣の演説によつて、官庁の出版物によつて、或は経営者、労働組合、社会事業家等によつて、——既にこの数年間盛んに議論されて来た問題である。しかし我々は、必要な改革を爲すために先ず何よりも重要なことは、事実をよりよく理解することであると見地から、この報告においてそれらの問題点を再びとりあげ、検討すべきだと考える。我々はこれを第二章「国家的問題」の項で行つてゐる。

二、我々の任務は、如何なる条件、球境が高齢者の雇用を阻んでいるか、又それを解決に導くものは何かを考え、勧告を行うことにある。そして我々の目標は、工業、商業及び専門的職業のあらゆる雇用關係にある男女が、自らの福利のため、また国民経済のために、より高い年令に至るまで、その技能と経験とを生かしてゆくことを可能にし助長するよう、政府や公私の機関が協働すべき一般方針を提示することである。

三、委員会には、種々の立場からの委員が加わり、問題を産業、社会、経済、医学のあらゆる角度から検討した。

従つて我々の勧告にも、これらすべての面がとりあげられている。又多くの機関によつてすでに行われている調査や研究は、我々に貴重な出発点を与え、問題の複雑性を十分認識して仕事にかゝることを可能にしてくれた。これらの研究調査の一部は、この報告書の中にも引用されている。

四、我々は問題のないところに問題をつくることの危険性をよく知つてゐる。職業により、事業場によつては、年令に關係なく、適性だけが唯一の雇用の基準となつてゐるところが少なくなく、それが余りにも明白な当然のことと思われているため、それがことさら政策であるなどとは考えられてすらいらない。高齢者男女の雇用機会拡大に努めるに當つて、もし我々がこのような事業場とその労働者に、新たに——そして我々の考えでは誤まつた——年令への重視を行わせるようなことがあるとすれば、全く不幸なことである。高齢者は特別の雇と見なされるべきでもなく、自らをそう考えるべきでもない。我々は委員会の勧告が、そのような意味を含むものと誤解されないことを切望する。

「雇用」及び「高齢」という語の解釈

五、我々の役割についての解釈を記録に留めておくならば、誤まつた概念を避ける上に有効であらう。雇用(employment)とはこの場合通常の労働市場における雇用を意味するものとする。しかしこの定義の範囲においても、我々が問題とするのは、次第に平均年令が高まりつゝある労働人口が、経済的に有効に雇用されるために、時に必要又は望ましいと考えられる、労働方法及び労働条件の調整についてである。例えば、パートタイム雇用の機会拡張なども一部の高令者にとつては重要な問題であらうが、今までのところ我々はパートタイム雇用に含まれる問題を全面的に検討するに到らなかつたので、これについての論評乃至勧告は、後日の報告に譲ることとした。

六、それは我々の審議の範囲に含まれるものではないが、経済的な雇用關係以外の分野で、高齢者によつて行われている仕事の価値についても、我々はこれを看過するものではない。数々ある率仕の事業において、高令者は極めて

大きな役割を果たして来た。又、他の家族員を経済的雇用關係に就かせるために、家事の責任を負担することも、これに劣らず重要な仕事である。我々はこの政策が、人を強いて雇用關係に留らせることを意図するものだと考へて欲しくない。それはむしろ、年をとつてゆく人のために、満足のゆく仕事につく機会を拡大するような、自由と弾力性に富んだ条件を整えることが目的だからである。

七、「高齢の」(older) 男女とは、この場合、養老年金をもらう年令に達した人々だけを指すのではなく、年令の故に、職業を得、或は職業に留ることに特別の困難に遭遇してゐるすべての人を意味するものとする。この困難の起くる時期は、個人により地域、職業によつて異なる。それは個人の肉体的能力、知的能力だけでなく、仕事の性質、使用者や職場の同僚の態度、その地方の労働市場状況、その他の要因によつて左右されるものである。この困難は、人の職業生活において、比較的早い時期に起るかも知れない。従つて、云う「高齢」(older)とは「老齡」(aged)を意味しない。

報告の目的

八、我々は、この第一次報告において、使用者、労働者及び一般国民に考え、討議してもらいたい主要な問題点を提示しようと思つた。我々としては、高齢者の雇用拡大を阻んでいる第一の障壁は伝統的な物の考え方であり、問題点のよりよい理解によつてのみそれを変えることができると確信している。そしてこの報告書がそのために役立つことを望んでいる。或る事柄については我々は行動のための明確な提案を行つてゐるが、他の事柄については我々はまだ審議の途上にある。

九、高齢者の雇用機会を上げた最近の實際の進歩については第六章に述べることとする。

養老扶助に関する経済・財政問題委員会

一〇、後章を見ても明かな如く、我々は高令者の雇用拡大に関する問題の多くが、我々の限界を超えた経済的、財政的問題と絡みあつてゐることを認めてゐる。それらの問題は、大蔵大臣によつて指名され、「将来の高齢者の増加に鑑み、養老扶助に関する経済及び財政の問題を検討し、勧告を行う」という役割を持つ委員会のとりあげるところとなる。我々はこの委員会との緊密な協力の下に仕事を進めたいと考えてゐる。

第二章 国家的問題

一一、この章で我々は、高齢者の雇用拡大を促進すべきだという方針が受け入れられるに至つた理由を、それが如何にして最もよく実現され得るかを考えるに先立つて、検討することとする。そしてそれらの理由を「地域社会における年齢構成の変化」「寿命延長の意味するもの」「国家の必要とする現在及び将来の労働力」の三項目に分けて考えることとする。

年齢構成の変化

人口の趨勢

一四、養老年金を受け得る最低年齢以上の人口 英国（イングランド、スコットランド、ウェールズ）において、年金受給資格を持つ最低年齢以上の人口の割合が増加しつゝある速度は、次のように云つたら最も鮮かに表現することができよう。即ち、大ざつぱに云つて英国では今世紀の初め、年金年齢以上の人は、それ以下の労働年齢の人二〇〇人に對して、一〇人の割合であつたが、現在ではそれが二〇人となり、三〇年後には三〇人になると推定される。

一五、又一九一一年に英国には二百七十五万人の六五才以上の男子及び六〇才以上の女子がいた。これは人口一、〇

〇〇人につき六七人、或は十五人につき一人の割合である。それが一九五一年には六百五〇万を超え、人口一〇〇〇人につき一三五人、或は一五人につき二人の割合となつた。一九七七年には更に九百七十五万にのぼり、人口一〇〇〇人につき一九五人、或は一五人につき三人近い割合になることが予想されてゐる。

一六、養老年金を受け得る最低年齢以下の人口、年金を受け得る最低年齢以上の人口が増加しつゝあるばかりでなく、それ以下の年令の労働人口においても高齢者の割合が高まつて來てゐる。一九六二年には、二〇才から四〇才までの人口は一九五二年に比べて七％減り、五〇才から六〇才までの人口はこれと反對に一七％増加することが予想される。一九六二年には、一八才から四〇才までの男子は一九五二年より三〇万人近く少くなつてゐるだろう。しかも軍隊、警察、消防、その他大きな活動力を要する職種はこの年金階級の男子に頼まなければならないのだから、他の職種では、この年齢階級の男子をより少く雇用せざるを得ないことは明白であらう。女子についても統計から同様の趨勢をうかがうことができ、雇用の面に同様の反響の起ることが想像される。このことは、その仕事の性質から、高度の肉体的活動力を有する人々だけに限られていない職業にとつて二つの意味を持つてゐる。即ち、使用者は年金年齢以下の高齢者の能力を最高度に活用しなければならぬと共に、年金年齢を超えていても、仕事を続ける能力と意欲を持つ人々をできるだけ生かして雇用しなければならない。

一七、一口に云えば、人口全体の年令構成の変化が、労働人口の年齢構成にも同様の變化を求めているのである。王立人口問題研究所の指摘するように、人口の老化は大部分「我々が元に戻す力もなければ、それを望みもしないような」變化の結果によるものであり、「その限りにおいて、我々のとるべき正しい態度は『我々はこの變化を食ひとめる努力をすべきだろうか』ではなくて『如何にしてこの變化に我々自身を適應させることができるか、そして不利を最少限度に食ひとめ、この變化の實す機会を最大限度に活用することができるか』である。」

経済的な影響

一八、退職によつて生ずる損失 人口中の高齢者の割合が増大するということは、当然彼等の生活を維持するに必要な生産物の量が増大しなければならないことを意味する。退職によつて生ずる損失は単に家族による扶養とか、公共基金から払われる年金の割合、とかいふような角度だけから割出されるべきでなく、社会の生産やサービスから失われていく彼等の寄与という角度からも算出されなければならない。

一九、生活水準に及ぼす影響 出生率が低下した結果——もし学校を卒える年齢が現在の儘であり、更に高等教育を受ける人の数が現在の水準に留るならば——今後二—三〇年間に生産物によつて扶養される被扶養者の総数はそう大して増加しないだろう。又生産性の向上と、技術の進歩とは、老齢被扶養者の増加を帳消しにしてしまうだろう。一方、さまざまの形の老人のための扶助によつて、退職した人々の消費水準と、その他の成人の消費水準との間に、以前ほどの差異はなくなつて来るものと思わなければならない。しかし将来の趨勢がどのようであろうとも、高齢者の技能と経験をもつと十分に活用することによつて、すべての人の生活水準、就中高齢者の生活水準を引きあげるこゝとができるであろう。

二〇、退職人口の大きさ 生産者でなくて消費者である年金年齢以上の人口の増加は、その中雇用関係に立つ人の割合がもし現在通りであると仮定すれば、次図のようになる。

全世帯の生産者階級

雇用関係にない年金年齢以上の者

1951	23,225,000	5,650,000
------	------------	-----------

1977	23,325,000	8,225,000
------	------------	-----------

二一、もし、働く意志と、働く機会さえあれば、退職せずに仕事を続けるかも知れない男女の数を推定することができたら、我々にとつても、又この問題を扱っている他の人々にとつても、助けとなるだろう。現在、六五—六九才の年齢階級にある男子で仕事を続けている者は四〇万人以上、七〇才以上で仕事を続けている男子は二五万人ある。又、六五—六九才で仕事についていない男子は四五万人たらず、それ以上の年齢で仕事についていない男子は二〇〇万人余りである。人口の中に高齢者の数が増大するに従つて、高齢者の働く分野は将来、勿論狭がつていくだろう。そしてこれら最高年齢階級を構成する人々の健康とか仕事への適性とか、家庭その他の環境とかについて、もつと多くの知識を持たずにそれを数字的に推定しようと努めることは殆ど無意味であろう。

例えば、国民保険年金省 (Ministry of Pensions and National Insurance) の告げるところによれば、六五—六九才の年齢階級に属する無職の男子四五万人の中、二〇万人以上は慢性的病氣にかゝつていて、そのために働けないのだということである。婦人について云えば、高年齢階級の婦人で雇用関係にある者の割合は、今迄常に小さく、それが今後相対的に増加することは確かだとしても、どの程度増加するかを推測することは、男子の場合よりも一層難しい。国民保険年金省は、個人が退職するか否かを決定する場合に影響を与えている原因についての広汎な調査を我々のために行っているが、これは後に我々が或程度の概算を行うのに助けとなる。

より長い生涯に亘つて働く能力

二二、地域社会は、高令者の寄与を経済的に必要としているだけでなく、その地域社会の生活において、老若を問

わず、一人々々の労働者が、自己の力を十分に役立たせる権利を保護する義務を負っている。その中で高令者の役立つ面が相当に大きいということを信ずる理由を次に述べよう。

寿命の予想

二三、一般の子供が、その出生時において期待できる寿命の長さは、今世紀になつてから急速に延長した。戸籍庁の寿命表によつてみると、イングランド及びウェールズにおいて、一八九二—一九〇〇年の期間に、男の子の期待できる寿命は四四年、女の子の期待できる寿命は四八年であつたが、一九四七—一九五二年の期間にはそれ／＼六六年、七一年に延びている。又これ程格段の差はないとしても、もつと高年になつてからの予想寿命もやはり延びていることが示されている。一九四七—一九五一年の期間には、六〇才の男子はもう一五年間、六〇才の女子はもう一八年間生きることが期待できるし、六五才ではそれ／＼もう一二年と一四年半、生きることが期待することができ。しかし高齢者の仕事への適性や能力の一般的な水準については、我々はまだまだあまりにも少しのことしか知つていない。そこで我々はこの方面の知識を広めるにはどうしたらよいかを考えるのである。こゝで重要なことは、高齢者の健康水準を一般的に推論してゆく場合に、出生時、あるいはより高齢における予想寿命だけを主な論証の材料として用いようとしてはならないことである。しかしながら、今日においては人は昔よりも遅い年齢において、より健康的な出発点から働き始めること、及び労働や生活の条件、或は社会的サービスや医療サービスが着々と進歩して来ていることを念頭に置くならば、多くの人々の生命がのびたことによつて、働ける期間も長くなつたと考えるのは妥当と思われる。労働能力の多様性

二四、委員の中には、人間の老化が労働能力に及ぼす影響を研究している人々がいるので、我々はその意見を聞く好都合に恵まれた。この問題についてはなお一層の研究と、産業における実験（病院や大学におけると同時に）が欲しいが、現在迄に委員会を知り得た範囲では、ある職業において六〇才の年齢で能率的に働くことのできる男女の大多数は、七〇才まで同じように働くことができる。労働能力は多様に異なるもので、ある人々は七〇才よりずっと前に仕事に向かなくなつてしまふかも知れないし、別の人々は七〇才をずっと越してもよい仕事を続けるかも知れない。ともかく我々は、国民保険制度や経営者の養老年金制度で定められている最低年金年齢が、効果的に仕事を遂行できなくなる年齢だというような臆測を立証する何物も持ち合せていない。その上、仕事は人間の情緒を包み入れることによつて——大多数の人がたずさわつてゐるリズムとルーティンの継続と、自分はまだ有用だという感じとによつて——老い込むことを防いでくれるかも知れないのに、突然仕事から切り離されてしまつて、しかもそれに代つて心を打ち込む何物もなければ、急速に老い込んでしまふだろうという考え方もできるのである。

年齢と職業

二五、中年の後期になると人は極度の速度や敏捷さ、又は継続的な重筋労働を必要とする仕事——殊に両方を併せ必要とするような仕事から遠ざかうとする。調査の結果によると、一般に信ぜられているのとは反対に、速度は、筋肉労働よりも、高齢者にとつて一層きびしい制約となつてゐることが多い。中等度の筋肉労働を要する多くの仕事が高齢者によつてうまく行われている。そういう仕事に慣れている人の場合には特にそうである。そして速度の早い軽い仕事を続けることに困難を感じている人でも、それより大きな筋肉労働は必要とするが速度の遅い仕事にかわつてうまくいったという幾つかの例が報告されている。高齢者は、細かい処に正確さと注意力を必要とする仕事や経験にもとづく判断力を用いることのできるような仕事においては、確に長所を持つてゐる。又多くの使用者の認めるところによれば、高齢者は、時間を遵守する点、定められたことを良心的に行う点等において優れていて、それによつて他の点における不利を補うことができる。一部の使用者にとつては、高齢者は若い人々に技能を教える教師とし

得難い価値を持つている。高齢者は、知識や経験とともに、忍耐力や、自己の技能に対する誇りを資産として持つてゐるからである。

新しい仕事への適応性

二六、高齢者は一般に考えられているより以上に、適応性と訓練の可能性を持つてゐるようである。彼等の習得の仕方は若い人と違ふかも知れないし、従つて訓練や適応のためには異なる方法が用いられなければならないかも知れないが、多くの高齢者が新しい技能や技術を習得する能力を示している。この問題についての調査あるいはちよつとした作業方法を取入れることによつて、高齢者をどの程度迄役立たせることができるかというような調査が、大学その他の機関で行われている。我々はこのような研究が続けられ発展させられることを希望するものである。

災害への傾向

二七、我々は高齢者の産業災害への傾向についても資料を検討した。しかしその中には相互に矛盾するような事実もあるもので、はつきりした結論を出すためには、もつと正確に個々の職業や労働条件と関連づけられた情報が必要である。たゞ此處で云えるのは、現在ある資料によれば、若年者に比べて高齢者は災害が多いという一般の推測が當つていないということである。むしろ反対に国民保険令（一九四六年）による障害医療給付の最近の統計を見ると、障害医療給付（産業災害及び疾病に対して行われる）の受給率は、三〇才未満の男子では六〇才以上の男子の倍近い値を示している。

一件平均の休業日数についてみても、六〇才以上の男子の災害による休業日数は、四〇—四九才の年齢階級のそれとほぼ同じであり、全年齢の平均よりもほんの少し上廻る程度である。

二八、このような数字の出る主な理由の一つは、高齢者が一般に若い人よりも危険にさらされていないためである。

う。高齢者は若い人と異なる職業についてゐるか、又は同じ職業であつてもより危険度の低い部分にたずさわつてゐる。そこで、同じ仕事に就き、同じ危険度にとらされてゐる高齢者と若年者の比較ができるような調査が必要なのだが、恐らく災害を避けるために用心深さと経験が必要な主要素である場合には高齢者に歩があり、若さの持つ知覚、反応、運動、均衡の敏速さが必要とされる場合には高齢者が不利にならう。しかしこのような特長にそつて、高齢者と若年者の仕事は自然に区分されてゆくので、災害率の比較は總体的に高齢者にとつて不利な結果を示さない。

二九、一九三七年の工場法の適用を受ける労働者（産業災害法の範囲よりも狭い）の災害について、工場監督機関の集めた資料によつてみても、高齢者の災害率が高いということは示されていない。但し、若年者よりも高齢者に起りやすい種類の災害——墮落及び落下物、撃突、輸送等による災害——のあることは示されている。しかしこの種の災害は、ビルや工場の一般安全に意を用い、疲労を軽減する方法をとることによつて減らすことのできるものである。このような保護対策はすべての労働者に必要なものだが、特に高齢者には必要である。

今後の研究の必要

三〇、こゝで我々は、諸機関の行つた調査を再び参照しつゝ、高齢者の労働能力についての考察をまとめてみた。まず人間の老化の過程については、今後学ばなければならない多くの問題が残されてゐる。この方面の研究にたずさわつてゐる委員の語るところによれば、年をとることによつて起る肉体的、精神的変化は相当早期に——場合によつては二〇代の中頃——始まり、生涯に亘つて緩慢に続行する。しかしそれは決してすべてが徐々に老衰の一途を辿るという性質のものではない。或る能力は退化するかも知れないが、別の能力の増進がそれを補つて余りあるからである。種々の方法によつて行ふことのできる多くの職業においては、能力の変化は仕事の成果に特に影響を及ぼさないだらう。又そうでない職業の場合には、労働者は別の仕事において、或は異なる労働条件の下において、彼の円熟

した能力を利用することができるであらう。

三一、個々の職種の要求する異なる技能や能力についての知識が、この方面の調査研究によつて増大し、更に個々人の労働能力を算定する試みがこれに加えて進められるならば、我々は人の労働生活のあらゆる段階における能力を最もよく活用する方向へ大きく前進することができるであらう。しかし高齢者の雇用拡大の問題は、彼等が既に年老いてから対策を講じて、充分に解決することはできないかも知れない。高齢者に特に不同きな職種についている人々にとつては、中年の後期に仕事を交つておくことが唯一の満足な解決とならう。我々が今すぐ利用することのできる資料によつても、一定の年齢が来ると必然的に何々の能力に限界が生ずるという多くの伝統的な臆測には、何の根拠もないことが立証されている。

現在及び将来における労働力の必要

三二、高齢者の雇用を奨励することは、目前の必要であると共に長期に亘る必要でもある。しかし、国全体の雇用が高い水準を保っている時でも、一部の地域、一部の産業が景気の変動に見舞われることはありがただが、そんな時にはこの必要の妥当性がやゝもすれば疑われている。短期間のみに目を向けるなら、その仕事によりよく適した若い人々が就職できずにいる時に、高齢者の退職をひきのぼす努力をする事は確かに妥当性を欠くかも知れない。しかし我々はこの問題についてもつと根本的な見方をしたいと思う。働くことを望み、働ける人のすべてのために高い安定した雇用水準を保つことは政府の政策だが、我々はこの政策に年齢の制限はあるべきでないと信ずる。人道的な角度から見ても、経済的な角度から見ても、働くことを望んでいる高齢者の雇用機会を制限することを以て、失業問題の恰好で恒久的な解決法と見做すことはできない。

三三、高齢者の雇用を奨励することは、技術の進歩の果実である余暇の増大——それは有給休暇や短時間労働の形であらわれる——の趨勢に矛盾するものだという議論がある。我々は必ずしもそうだとはいえない。誠に、老若すべての人にとつての余暇の増大は、我々の持つすべての資源を完全に活用した結果として得られるよいもの、一つだが、活用すべき資源の中には、働くことが出来、働くことを望みながら年齢に制約され働けない高齢男女の蓄積された技能や経験の中に埋れている貴重な資産も当然含まれるはずである。余暇の増大はよいものに違いない。しかし求めもしない失業の形で強制される閑暇は、個人的見地から見ても、国家的見地から見ても、年齢の如何を問わず浪費的であり有害である。

第三章 使用者と労働者——就職と退職の政策

三四、高齢者が働けること、使用者は満足して高齢者を使用できることを最も強力に証明しているものは、実際にそうしている人々の数の多いことである。(例えば、一九五一年の英帝国全勢調査によれば、六五—六九才の男子で収入を伴う職業についている人は四一五、〇〇〇人あり、これはこの年齢階級の男子人口の四七・九%に当る。)幾つかの産業において、又多くの事業場において、使用者が——意図した政策であるにしろ、長い間にでき上つた習慣であるにしろ——高齢者にその職に留る機会を与え、そのサービスを最善に活用するために必要なあらゆることをしているという資料は沢山ある。

産業における年齢分布

三五、C表(略)には諸種の産業において高齢者の雇用されている割合が示されているが、總体的に見て、産業の性格と、高齢者の割合との間には、きまつた型の関係は見出せない。高齢者に不適と考えられるような産業に高い率

を示していたり、それより適当と思われる産業に低い率を示していたりする。似通つた型の産業の間でも相当の差異が見られる。しかし我々はこの点をあえて追究したいとは思わない。それは分析がそうよいものでないからでもあるが、他の理由にもよる。一見して重い産業であつても、その中には多くの軽い職種があるかも知れない。習慣的に重労働と考えられている職種でも、機械化が行きわたつたために軽い労働になつているかも知れない。又年齢構成の差異が、産業の膨脹や縮小によつて生ずることもあり得る。しかし、たとえそういうことがあるとしても、やはり高齢者の仕事への適性は、その差異を左右する主たる要素にはなつていないと断定してよいと我々は考える。

三六、同一産業における事業場を比較研究したところ、我々の結論をもつと強く裏すける結果が出た。目下同一地域にあり、同一の作業内容を持ち、同一の経済的条件の下にある事業場の慣行調査を行つてゐるが、非常に驚くべき年齢構成の差、特に高齢者の割合の差があまりにさつ々あるようである。

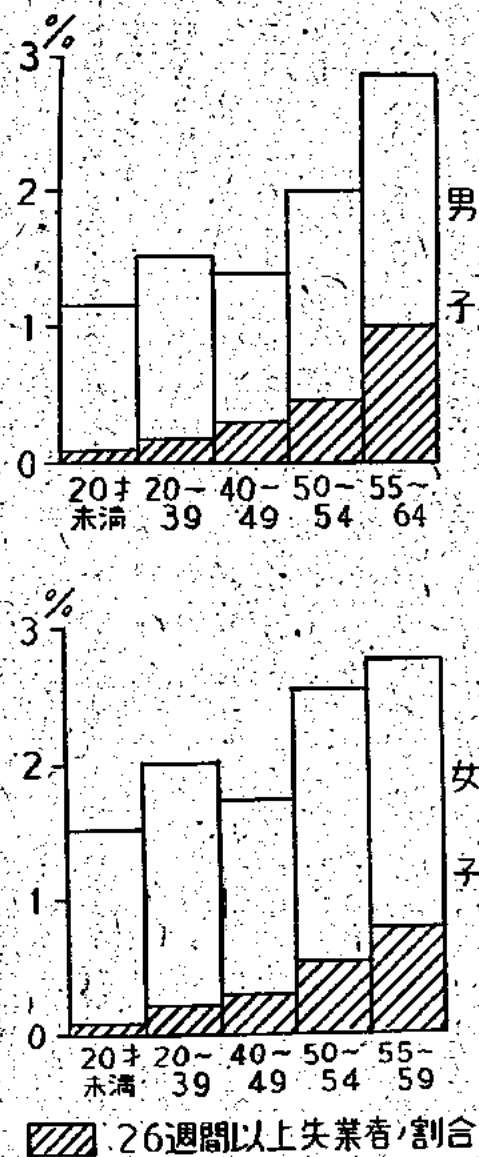
三七、一言に云えば、幾らかの明白な例外はあるにしても、一産業、一事業場が高齢者を雇用する程度は、その就職、退職についての慣行を左右している多くの要素によつてきまつてくるので、仕事への適性はそれ程関係がないと考えられる。産業や使用者は、このような慣行を再検討してみるべきではないかと我々は考える。

採用についての政策と慣行

問題の所在

三八、高齢者が一旦失業すれば、別の仕事を見つけることは非常に難しいといふことは疑いもない。労働省の年齢階級別失業統計を分析してみると、失業の率は高年齢層において高く、特に五〇才位からこの傾向が顕著になる。失業の継続期間も年齢と共に長くなる。統計によれば、一九五二年一年間を通じて継続的に失業状態にあつた三万人の

中、その六〇%は五〇才以上であつた。次の図は長期間に亘る失業率が、高年齢層になる程増大してゆく様を示している。



三九、求人広告をする時に、何才までと年齢を制限することが如何に当り前の習慣になつてゐるかは新聞の「求人欄」を見さえすれば、一目で分る。労働省当局もこれを認めている。当局の語るところによると、労働省補職員の扱つた求人——専門的職業、管理的職業、その他比較的高い地位の行政的職業——の中、半分近くが年齢に制限を設け、しかもその多くは四〇才以下であつた。一方、職業紹介所に申込まれた求人の場合には、年齢の制限を設けたも

のはずと少く、最近の求人についてみると、その割合は男子求人の一四%、女子求人の一四%であつたそうである。

四〇、労働省は、これらの数字は、彼等が職業紹介業務において経験していることを裏附けるものと云つてゐる。熟練した高齢の現業労働者を雇につけることにはめつたに困難を感じないが高齢の半技能者、無技能者、又は書記的、管理的職業従事者の場合には一般に見通しはよくないそうである。求人が広告されたり、職業紹介所に申込まれたりする場合に、もし年齢についての制限が指定されてなければ、高令者が選考面接の際に採用されることはしばしばある。年齢の制限は会社のみまりとしての形をとつてゐることもあるだろうし、たゞ採用に当る責任者が、或る仕事に対しては或る年齢以上の者の雇うべきでないという個人的な考えを持つてゐるような無形の形で存在することもあるだろう。

問題点の検討

四一、以上のような事実は常識として知られてゐるのだが、我々の任務は、或る種の職業において、活動的な中年の男女、しかも立派に証明された能力の持主が、その資格や経験にふさわしい仕事に戻るために、何故これ程に迄困難を感じなければならないかを究明することである。

四二、伝統的な態度 疑いもなく、その主な理由の一つは、高齢労働者に対する使用者の伝統的な態度である。よく「四〇では使ひものにならない」など、いう言葉で表現される古い感情は未だに残つてゐる。そのうちの或るものは、近年高い雇用水準が維持され、沢山の高齢者が新しい仕事につく能力と、その仕事への適応性を証明するに及んで消え去つた。しかし、同じ就職口に対して若い志願者と、高齢の志願者とがある場合には、個々の長所とか、仕事への適性とか云ふことには構わず、機械的に若い方をとるという傾向は、今でも強く残つてゐる。もつと悪い場合には、この態度が規則の形に表わされて、雇入れに当る者が、採用者の選択について判断を行う機会さえもなくしてしまつてゐる。

四三、養老年金制度 使用者の特別支出をまたなければ高齢者が適用を受けられないような年金制度は、高齢者の雇用を妨げるものである。これについては第五章で詳しく述べたい。

四四、固定された採用年齢 職業によつては、採用の年齢が、学校、大学、その他のコースを終える普通の年齢と、いふふうに制限されてゐて、殆ど全く高齢者を閉め出してしまつてゐるものもある。一部の書記的職業、多くの技術的、専門的職業及び熟練現業労働は普通すべてこれに該当する。この制限は時には尤もな理由のあることもあるが、大抵はそうでなく、事実、労働力の需要がふえて、常日頃の慣行を捨てざるを得なくなつた時には、高齢の就職が可能になつてゐる。しかし制限の理由が正当なものであるにしろないにしろ、結果としては、年とつてから新しい出資をしなければならぬ人、そしてさせればよい仕事をするであろう人々をこのような職業から閉め出してしまふことになるのである。

四五、身体障害者 最後に、高齢の失業者の中には、肉体的、或は精神的な障害があるために、使用者に受入れられない人々のあることを忘れてはならない。彼等は、大多数の中年、老年の労働者が持たない特殊の問題を持つてゐる。しかしこの問題については別の審議会が労働大臣に助言する責任を持ち、既に障害者の更生と就職について十分の体制が整えられてゐるので、我々はこの分野には踏み入らないこととした。

特に婦人についての問題

四六、既婚婦人 年とつてから雇用関係に戻る場合——今までに指摘された問題はすべて男女双方が遭遇してゐる困難だが、婦人はほかに婦人独自の問題を幾つか持つてゐる。長い間有給の労働から全く離れてゐた後で、新しく職を得ようというすべての中で最も困難な問題は、男子よりもずっと大きな割合で婦人に起る。多数の婦人が結婚

に、或は最初の子供の生れる時に労働市場から身を引いていく。しかし今日では家族が小さくなったために、多くの婦人は四〇才位になると、再び有給の労働につくことができるようになり、そういう傾向が漸増している。丁度母親としての最も重い義務を果し終り、しかもまだ前途には、活動的に働ける相当の年月を余しているという年齢である。従つて高齢者の雇用政策には、これらの婦人を適当な職業に再就職させるための考慮も払われなければならない。今まで高齢階級の婦人が有給の雇用関係についている割合は常に小さかつたが、今後はこれが増加できるような相当の余地がつくられなければならない。適当な職業に戻ろうと試みて失望させられた婦人は勿論のこと、そのほかにも自分に適し、自分の能力を十分に發揮できるような仕事に就ける可能性が出てくれば、職業に戻りたいと願う婦人が沢山いるだろうと我々は信ずる。

四七、婦人雇用の一つの特長はパートタイムの仕事に就く人の多いことで、一九五一年の英帝国国勢調査ではその数は七十五万人を越えている。その中六十九万人近くは既婚者であるが、これをパートタイム労働者の割合が二五才以降の中年期を過ぎてずつと高いという事実と考へ合せてみると、パートタイム雇用の普及は、彼女達の年齢そのものよりも、この年齢階級の婦人の家事の責任と関係が深いように思われる。しかし五節で述べたようにパートタイム雇用を年齢との関係において考察することは後日の報告に譲るはずなので、ここでは高齢婦人のパートタイム雇用についてこれ以上は述べない。

四八、婦人労働の重要な部門における障壁、既婚婦人及び未亡人の再就職の問題とは別に、我々は婦人労働の重要な部門において、高齢の婦人——既婚者であると单身者であることを問わず、全日労働を求めるとパートタイム労働を求めるとを問わず——が直面している困難を見出し憂慮している。小売販売業と書記的職業は七百万の雇用者を持つているが、その中二百万は婦人である。しかしこのいずれの職種においても高齢の婦人は、結婚前にこの職種の

職を持つ多くの人をも含めて、働き口を見つけることが非常に困難を感じている。婦人従業員の中に占める六〇才以上の婦人の割合も、他の職種に比べて低い。これについては種々の理由をあげることができる。低い停年（五五才は珍しくない）による停年退職制度の影響・勤続年数に拘らず、年齢によつて機械的に賃金を高める賃金体系・高齢婦人は店で長い立作業を続けられないだろうという懸念・顧客が若い売子のサービスを喜ぶだろうという考え方等。しかしこのような憶測に我々は疑問を持たざるを得ないし、事実を照してみても、これらの職種は現在よりもっと多くの高齢婦人に雇用の機会を提供できる筈なのである。

四九、製造業は婦人労働の極めて重要な一部門であつて、全婦人雇用者の四〇%を占めている。しかし多くの製造業において、高齢の婦人は、仕事が特別によい視力や、敏捷な指先や、強い体格を必要とするという理由の下にほしめ、に設けられた年齢制限の壁に突き当たってしまう。このような年齢制限は婦人が技能者となつていて分野——例えば繊維産業における一部の職種——については普通あてはまらないので、我々としては、もつと熟練を必要としないう職種の関連において考察を行うべきだと思う。特に高齢婦人がその職種の経験を持ち、その経験や年齢の望ましい資質が高齢者に欠けている若さの資質を補っているような場合には、このことは問題である。既に第二章（二四——二五節及び三〇——三一節）において指摘した通り、労働能力に及ぼす年齢の影響は個人によつて大きな差がある。そこで就職志望者がその仕事に成功する素質を持つているかどうかを決定する場合には、年齢以外のものといふ尺度が用いられてもよいのではないかと我々は思う。

採用慣行についての検討

五〇、有形であろうと無形であろうと、不当な年齢の障壁は高齢者の雇用機会を閉してしまつてゐるが、或る職種においてはこの壁が極めて大きな障壁となつて、個人の困苦をひき起し、国家の経済的損失を招いている。それ故我

々は、工業、商業、専門的職業その他すべての職業における雇入れ当局者が、養老年金にともなう慣行、契約、規定や、その他職を求める人の妨げとなつてゐる特別の仕組みを再検討すべきだと提唱するのである。採用の標準となるものは年齢でなく能力でなければならぬ。

五一、しかしこの原則にも例外の必要な場合のあることを我々は認める。例えば、就職志望者の現在の仕事に対する適性を考えるだけでなく、将来彼が就くことを予想されるより高い地位に対する適性についても考慮を払わなければならない場合がある。又極度な体力的適性を要求する職種に人を採用する場合とか、組織の年齢構成が、仕事の性質からみて余りにも均衡を失した時それを調整するために、採用の年齢に制限を設けることはやむを得ないであろう。たゞ我々が思うのは、採用の任に当る人が、或る職種に高齢者は不適当であるということ、余りにも簡単にきめてかゝつてはいはしないかということである。職を求める高齢者の見通しを明るくし、彼等に対する偏見を一掃するため、大いに役立つと思われる一方法は、まず使用者が高齢の就職志望者を試みる体制をとり、高齢者にもその能力を証明する機会を与えることである。

採用政策についての勧告

五二、それ故我々は、高齢者にも実力によつて就職を競争する公平な機会を与えるような政策を個々の事業場が採るように奨励すること、及びこの政策の実行に当る責任者は、職を求める高齢者についての根拠のない伝統的な偏見に対して常に監視を怠らないことを勧告する。もう一度繰返して云おう。

退職についての政策と伝統的慣行

一般的傾向

五三、退職についての政策や慣行には種々の種類があるし、現在我々が持つてゐる情報は決して包括的なものとは云えない。しかしごく大ざっぱに云うならば、或る種の雇用関係、特に書記的職業や管理的職業の分野においては、一定年令が来ると退職しなければならないようになりなつてゐるのが普通である。このような慣行にはしばしば、養老年金制度が伴う。逆に、現場労働者の場合は、現在のところ、大部分そのような規定はない。

五四、しかし選択退職の制度はこの職場にもあり、一定の年齢において、退職するかしないかを決めることが考慮される。又停年退職の場合でも、使用者の考えで例外がつくられる例もある。しかし大部分の現業労働においては、きまつた政策というものはなく、従業員は自分から退職するまで、或は特に使用者が退職の必要を認めるまで職場に留る。

五五、しかし強制的な停年退職制度がとられていない場合でも、退職するのが伝統的な習慣となつてゐるために、国民保険制度の最低年金受給年齢、或は使用者の養老年金制度にきめられた年齢が来たら、当然退職すべきだ——少くとも退職するのが正常のあり方だと、使用者も労働者も考えてゐることがある。このように、一定の年齢が来たら退職するという傾向は多かれ少かれ、どんな職場にも見られるものである。

五六、我々の中の医学、科学関係の委員は、退職がこのようなきめられた、或は習慣的な年齢において行われなければならない医学的な理由は全くないと云つてゐる。(二四節参照)

時にはそれ以外の理由を考慮しなければならない場合もあるが——これについては次節に述べる——、一般的に見て、このような規則や習慣が労働力、技能、経験等の空費を置くものであることは疑いない。それ故我々は、使用者、従業員双方の頭から、一定の年齢が来たら退職を強制されるか期待されるものだという考え方を一掃するために

あらゆる努力を払わなければならないことを強く主張するのである。そして、既に幾つかの事業場でそうなっているように、働くことに適し、働くことを希望する者は、自分から退職を望むか、或は効果的に働けなくなるまでは仕事を続けることができるような状態を助長したいと思う。

五七、この種の弾力性は一般的な目標として掲げられなければならないが、中には例外を必要とするような場合のあることを我々は認める。次にそれを述べよう。

現実の問題における困難

五八、労働力の過剰 我々は高齢者の雇用促進政策に対して失業がどんな影響を与えるか、或は与えると思われるかについて既に言及した。(二三節)そこで今は、過剰労働力を処理する責にある人々に対して、どんな助言を行うべきかを考えてみたい。

五九、我々は、解雇が行われなければならない時に、最低年金年齢を越えた人々が、何時も一番先に退職すべきだとする考えを受入れることはできない。前にも述べたように、我々は働くことができ、働くことを望む高齢者に対して、一般と異なる基準があてはめられることに反対するものであり、従って解雇についてもその事業場の一般的な整理規定のみによつて考慮して欲しいと思う。

六〇、もし難か、去らなければならないならば、扶養の責任を負っている若い人を解雇するよりは、養老年金を支える人を解雇するほうが、健全な社会政策だという意見に対して、我々はそれを成程度尤もだと考える。しかしそれはそうであるかも知れないが、必ずしもそうでないかも知れない。ともかく当然のこととして行われるべきではなく、決定が行われる前に、地方の実情、特に地方の雇用状況や個人の就職の見通しが考慮されなければならない。我々の考えていることは恐らく例示によつて最もよく表すことができるだろう。次の例は、困難と失業を少くし、労働

力を最も有効に活用する方法へ進むための、一つの建設的な試みを示している。

六一、六五才以上の高齢者を約六〇人使用している或る会社が、解雇を行わなければならない必要に迫られた時、会社は、機械的に高齢者を解雇することによつて整理を行わず、労働組合との協約により、仕事を遂行する能力に基づいて解雇の順序をきめた。その結果六五才以上の人の中から解雇されたものは僅か五十六人に過ぎなかった。完全雇用の時代においては、若い人は他の仕事を見つけることができるが、年をとった者は新しい出発を始めることが難しいに違いないと会社自身は説明している。

六二、もとより我々は、このような措置がいずれの場合にも行われ得るものとは考えていない。職場によつては、多くの従業員に対して、最低年金年齢に至るまでの雇用が明確な形で、或は緊約の形で保証されている処がある。その保証が尊重されるべきであるならば、人員過剰が起つた場合には、その年齢以上の者が若い従業員よりも先に職場を離れなければならないだろう。

六三、年齢構成の不均衡 時には組織全体としての能率を維持するために、若い人を入れて訓練する必要の起ることがある。そのためには高齢者を強制的に退職させることが必要になるかも知れない。しかしそれは年中続けて行われる方策であつてはならない。あくまでも、会社の年齢構成がその仕事の性質から見て深刻な不均衡状態に陥つた場合に限つて必要とされるべきであつて、従つてその目的は出来るだけ早く正常な均衡を回復して、それ以後は仕事を続けることを望む高齢者を働けるだけ職場に留めるという処になくてはならない。

六四、昇進 労働者が高年になつても職場に留るようになると、それが若い従業員の昇進の見通しに与える影響は極めて難しい問題になることがある。一旦そんな事態が起つたならば、問題は頗る重大であつて、もしよい解決を得なければ、組織に有害な深刻な不満をまき起し、高齢者にとつて不利な反動が起りかねない。しかし我々の考えて

は、この問題はしばしば誇大に取上げられすぎるのであつて、事実そんなことは雇用分野の比較的小部分においてしか起つていない。このことは一部の現業労働及び書記的職業においても退職政策の上にも反映しているが、主にこの問題の影響を受けているのは、専門的職業と管理的職業である。これについての考察、及びその対策については、第四章で詳しく述べたい。

退職政策についての勧告

六五、我々は、未だ働くことができ、働くことに適する高齢者が、その現在の職場に就いて働くことを助長するのが最も重要なことだと考える。高齢者の雇用を拡大する上に最も効果があるのはこれであり、最もよい反応が得られそうなのもまたこの方向に於てであろう。使用者は、他の者を雇入れるよりは、今迄知っている高齢者を引き続き使用することの方を容易に受入れるであらうし、労働者の方でも現在の職場ではよい仕事を続けることはできても、新しい仕事を得て、それを果すことには困難を感じるかも知れないからである。

六六、それ故我々は、こゝで退職政策についての勧告を行いたいと思う。勧告は第二章で論じた社会的、経済的考察——人口における高齢者比率の増大、寿命の延長と適性の増進、国家的な労働力の必要と働ける者、働きたい者のために雇用機会を保護することの必要等——に基いて、次の通りに行われる。

工業、商業、専門的職業又はその他の職業に雇用される男女にして、その業務、或は使用者の興え得る代替の業務を効果的に果し得る者は、すべて自ら望む限り、年齢に拘りなく、続けて働く機会を興えられるべきである。

業務を効果的に果すとは、その職種、地位についての通常の程度を指すものとする。

六七、我々は先にこの基本原則にも例外を設けなければならないことがありうると云つたが、しかしそれは我々が指摘したような特別の事情においてのみなされるべきであつて、しかも必要な調整を行い、年齢の故に強制退職をさせずに済むような状態が整えられるまでのことでなければならぬ。

第四章 専門的、経営的、職業及び幹部職員

六八、専門的、経営的、職業及び幹部職員の問題を考察するに當つて、委員会は、労働省補職員の援助を受けた。この局では、工業、商業、専門的職業において上部の地位を占める専門的、管理的、職業的、従事者や幹部職員及び（技術者、科学者登録を通じて）専門的資格を持つ科学者、工学技師、建築士、測量士に関する業務を扱っている。又事務、及び専門的職業に雇用される婦人——幾分広い分野に亘る——の問題については、婦人団体代表者の経験を考慮に含めた。

一般的雇用状況

六九、これらの団体は一般的に、専門的、経営的職業の従事者や幹部職員の雇用は安定してゐて、概してそれ程深刻な失業の危険にさらされていないという結論を出しているが我々もそれに同意する。しかし、このように雇用が安定しているために、かえつて一旦失業した場合には、たとえそれが自分自身の過失によるものでなくとも、新しく適当な仕事を見つけることが難しくなる。中年の人、或は中年を過ぎた人の場合は殊にそうである。経営的、行政的職業においては特に甚しく、年齢が雇用に及ぼす影響のこれほど顕著な——率はそれ程大きくないが部門は他に見られない。

記録された失業

七〇、一九五三年一月の補職員の失業登録と、技術者、科学者登録とを分析してみると、四六才以上の失業登録者

の数はそう多くはない。確かに、雇用者数に対する割合としては、全職業の平均をずっと下廻っている。しかしこの数字は何等かの資格を持つ者の数であつて、比較的上層部についての状況を示すに過ぎず、似たような雇用条件を持たないが、補職局に登録すべき資格を持たない職種に働く多くの人々が除外されている。次に数字を見ると、失業の期間が全職業の平均より相当に長いことが示されている。男子失業者のうち、二年以上の失業者は二五%、一年以上は四三%、六ヶ月以上は六四%に及んでいる。女子の場合は二年以上一三%、一年以上二八%、六ヶ月以上五%となつてゐる。これに對して全職業の一九五三年二月における四〇才以上男子完全失業者の数字を見ると、失業二年の者は六%、一年の者は一六%、六ヶ月の者は二九%である。同じく四〇才以上の女子について見ると、それ／＼八%二〇%となつてゐる。

潜在失業

七一、その上、働くことができ、働く意志を持ちながら、機会がないために、登録にもならず、或は登録することをやめて、余りにも早く、退職生活に入つてしまふ人が沢山いる。又、折角、資格や経験をもちながら、それを生かさない仕事に就いたため、一方ではもつと適当な職を探しながら、登録にはのらない人もある。又、パートタイムの仕事しか見つけることのできない人もある。

七二、そこで結論として、この階級においては、個人や社会の多額の出費の上に得られた能力、資格、経験等が相當に空費されてゐることは間違いないと思われる。普通見通しがよいと云われる電気工学においても、我々はある科學博士の例を挙げることができる。彼は、建設事業とその調査に優れた資格と経験を持つていたが、中東部から帰つて来て、自分にふさわしい収入の仕事を探した。ところが合計六〇三回の申込みをした中、面接迄運んだのは四件で、その中最後の一件が彼に新しい仕事を与えようとした。しかしそれは英国内の仕事ではなかつた。補職局は彼の

資格が、個人的にも専門的にも優れてゐるのに満足してゐたのだから、もし彼が若かつたならば何の困難もなく就職できたであらう。彼は四九才であつた。

問題の検討

七三、我々は人を採用する場合、その基準となるものは年齢でなく能力であるべきであり、効果的に働ける者はすべてその意志に反して退職させられるべきでないことを云つて来た。そして我々の見解によれば、この基本原則はあらゆる形態の雇用関係に適用されるべきであつて、専門的、経営的、職業や幹部職員も例外ではあり得ない。この原則を実行に移す場合に起つて来る困難や、例外が必要とされる事情については既に前章で検討を行つた。一部の困難は大がいの雇用形態に共通のものだが、高い地位の仕事の場合には特にこの困難がより鋭い形で起つてくる理由が存在する。次にこの点を検討しよう。

採用

昇進政策——若い職員の昇進の機会を保護することについて

七四、すべての組織は、その上部の地位に就くべく教育された若い男女の供給を十分に受けていることを知らなければならぬ。そして若い人々は受容力に富み、新しい考え方、知識、技術に對して最も盛な吸収力と反応力を持つてゐる間に、専門的であらうと、経営的であらうと、技術を習得する機会を与えられなければならない。それ故、こゝういふ地位に横から高齢者を採用して昇進の道を塞ぐようなことがあつてはならない。同時に、最も新しい方法で教育された若い人々を十分に採用することによつて、組織に新鮮な考え方を導入するのも望ましいことである。最近

研究と進歩の歩調が早いので、医学、物理学、化学その他すべての科学的職業においては、特にこのことが云える。

七五、我々はこのような要因の持つ力を過少評価する気はない。明らかにそれは考慮を払われなければならない、もし高齢者の存在によつて組織全体の能率が増進するどころか害われることになるのだつたら、それは余りにも高い代価を払つて高齢者を働かせたという結果になるだろう。しかし、このような要因によつて高齢者の採用が阻止されることが或る場合には当然であるとしても、それは決して普遍的なものではなく、時には殆ど正当な理由のないことがしばしばであるといふべきである。

中年における新しい出発

七六、年齢の障壁と長期に亘る訓練。何等かの理由により後半生に至つて、その職場はおろか職種までも変らなければならぬ専門的職業、行政的職業の男女は、疑もなく最も困難な問題に直面しなければならぬ。例えば普通、中年で軍役から退かなければならない将校がその一例だが、その他にも様々な人生に於ては、過去に遇して来たと同じ位の長さの活動期間をまだ将来に残しながら、色々の理由のためにその経歴を放棄しなければならない人が沢山いる。

七七、我々は前章で、子供を育て上げた後、再び職業に戻りたいと願う婦人のために雇用機会をつくらなければならないことを指摘した。これらの婦人の中には広汎な専門教育を受けている者もあり、その技能は国家的利益の見地からも活用されなければならないにも拘らず、通常公的私的の事業体は終生の従事者として教育機関から直接卒業生を採用するために、採用年齢の制限におつかつて、再びその専門の仕事に就くことができない。又専門的職業につける能力と教育程度を持ちながら、結婚前に特別の職業教育を完成していない婦人もある。しかしながらこれらの人々の教育は、その生活や人間についての一般的な経験や、成熟した判断力と共に、現在彼女等に開かれていない多

くの部門においても大きな価値を發揮するはずのものであり、しかもそういう部門に適當な若い志願者が不足している場合もあるのである。

七八、我々は、この種の背景を持つ男女が、その能力と経験を發揮できる第三の職業生活を得る見通しがどんなものであるかを考え、併せてどのようにしてこの見通しを拡げ好転させ得るかを考えた。特に年齢の障壁が設けられていない場合でも、数年の訓練を必要とする高度の専門的活動に中年になつてから携はれることが実際に困難な事情は確かにあるが、その反面には就職の障壁がそれ程実際の困難に基いたものではなく、高齢者の必要に應ずるために年齢の障壁をゆるめたり、訓練の要件を修正することが可能な場合もあると思われる。我々はこのような趣旨にもとづいて、既に一部の分野で採られている方法を見て感銘を受けたが、このような方法はもつと広範囲に亘つて適用できる解決法を指し示しているように思われる。

七九、採用条件の修正一部の職種が率先して行つていくことについて、英国常備軍の元将校に対して行われている援助がそのよい例であろう。公務員の職は書記的、行政的の二つの段階に分けて、採用試験を通過した元の将校達に開かれ、よい結果を示している。ロンドン市会も同様の機会を提供している。元将校は事務系統の職業で成功できる能力と経験を持つており、この人々のために労働省の事務教育計画が行つていく理論と実務の訓練が、商工業の行政的職種に入る機会を与えてくれるだろう。

八〇、或る職種においては、急速に人員を増やす必要から、高齢者に就職の機会の与えられることがある。教員がその一例である。一般に教員としての教育を受けるに最高年齢の制限はないし、それ以前の教育が適當と認められれば、通常の二年間のコースを一年に減らしてもらうこともできる。勿論或る部門においては訓練の期間を縮めることが不可能であり、望ましいものでないことを我々は認める。しかし部門によつては、必要に応じて高齢者の持つ類似

の経験を斟酌し、専門職の資格を得るため、又はその職に就くために必要な訓練過程を修正すること——そして年齢の制限をゆるめる——を考慮する余地があるのではないかと思う。短縮されたコースによつて、それに該当する前歴を持つ者には専門職の資格を与える道を拓き、そうでない者には、職責を制限して、完全な有資格者として、なく、これに準ずるものとして職業に入る特殊の資格を与えてもよいと思う。

八一、多くの職種においては、——社会事業がその顕著な例だが——一般的な生活経験や人間経験を持ち認識力、判断力、決断力を必要とする境遇を経験していることが、就職するための極めて有用な資格であり、それを土台として、専門的な知識がつけ加えられてゆくのでなければならぬ。職種によつては、既にこのことが認められているが、中にはこの種の資格が一見同じ位望ましいものに思われるにも拘らず、かなり若い年齢に制限している職種も見受けられる。

八二、我々は、人員増加の必要によつて採用要件に修正を加えた職種について述べたが、一方には過去において急速な増員を行つたために、その後はむしろ人が多くなりすぎ、特に将来も適当な年齢の均衡を維持するためには、若い人を入れなければならない必要に迫られている職種もあるだろう。このような起伏は絶えず起つていくものだが、年齢構成の変化ということを考えれば、若い就職者を十分に流入しようと競争しあつていく職業はやがて困難にぶつかることになる。それが高年齢層の持つていく貴重な資源を看過すべきでないという理由ともなる。

給与体系にある問題

八三、経験の価値、よく高齢者は高くつくということが云われる。専門的、行政的職業においては給与は経験年数に従つて定められ、長い昇進の過程があるのが普通である。次の昇進が行われる迄は、年々定期的に昇給するという方法も多い。時には伝統や協定によつて、給与が年齢に従つて定められていることもある。そこでそんな場合には、

空席ができると、最低の年齢給で使える若い男女を採用したくなるのが人情である。しかし何時も当然のこととしてそういうやり方をするのは、高齢者の経験や手腕を無視したものだといえよう。経験や手腕は、金を払ふ価値のあるものではなからうが。又、この問題について心の持ち方を変える余地もあるわけで、中年の人は、一つの会社での勤続年数を自慢するよりも、その職業生活の途上において意味ある転職をしたために、彼の経験の中や種類が増したこと、を誇つてよいのではあるまいか。どんな仕事でも、新しい血液、新しい考え方をとり入れるのは確實に有利なことであるから、我々は、使用者や雇入れ当局が、通常は職業生活の出発点に立つて若い男女を採用するのをたて前として、あるいは、その地位のほんの一部を外部からの採用によつて充当する方針がとれないものか考えてみてはどうかと提案したい。もし一つの職場から他の職場へ替ることが、もつと当り前のことになれば、途中で転職しなければならぬ者が新しい職を見付けるのは容易になるであらう。

八四、より低い地位から新しい出発を始めることについて、中年になつて新しい職を求める人が、前の使用者に与えたと同じ価値の経験を新しい使用者にも提供できるとは限らない。彼が自分の専門外の分野に転職した場合は特にそうである。そういう場合には、彼の地位と報酬が幾分低くなること予想されるが、大部分の専門的、職業的従事者や幹部職員は、それが新しい雇用関係における彼の正当な評価であり、特に新しい仕事の経験をj得て、彼の能力が認められるようになれば再び昇進の見込があると思えば、それを甘んじて受入れるものである。

八五、もし使用者が他処で得られた経験にもつと考慮を払い、それが役立つ場合には相応の給料を払うようになるならば——そして使用者と、中年になつて職を求める人とが共に、今迄よりも低い地位や給与を提供したり、受入れたりすること、それが新しく与えられた仕事に対して正当な報酬である限り、少しもおかしいことではないと考えるようになるならば、このような給与面の問題は解決されて行くのではあるまいか。長い間失業していた専門的、経

督的職業の人が喜んで受入れようとしている仕事であるのに、単に使用者がこの人にこんな仕事は、ふさわしくないと考えたがために与えられないとすれば、全く不幸なことである。

退 職

効果的に仕事を果す適性

八六、我々は、働く意志を持ち、効果的に働ける者はすべて仕事を続ける機会を保護されなければならないと述べて来た。しかし、高級な管理的、専門的、経営的地位にある人が、効果的に職責を果すことができるかどうかを決定するのは、使用者にとつて容易なことではない。それには、その人に期待される職責の内容と照し合せて、その人の素質を考えてみなければならない。或る地位においては、効果的な仕事をするためにはイニシアティブやリーダーシップを働かせたり、新しい方法や考え方を取入れる能力が必要であつて、組織の能率はそういう要職にある人がその能力を持っているか否かに負うところが非常に大きい。高い地位にある高齢者で、彼をその地位に上らせたリーダーシップや弾力性の素質を何時迄も失わずにいる人は沢山ある。しかし人間の個人差は若い頃よりも年をとる程大きくなるものであつて、中には、健全で能率的な組織の要職に留るには余りにも仕事の仕方が固定化し、新しい考え方に無感覚になり、変化や進歩に反抗的になつてしまふ人をよく見受ける。そういう状態になつてしまつたら、その人は他の面で立派な能力を持つていても、道を譲らなければならない。(又使用者が彼にそれを要求してもそれは正当である。)組織によつてはこういう人々をリーダーシップと高度の管理的責任から解放して、その代りに彼の知識と経験を生かすに適當な地位を与えることもできるであらう。

他の人の昇進に与える影響

八七、高い地位にある人々を普通期待される退職年齢以上に留めておくことは、その地位を継ぐべき後進者の昇進を遅らせ、ひいてはその下に続く者の昇進をも遅らせることになる。自分の昇進が遅らせられ、もしくはその機会が失われさえするのを見たらば、或はそう考えたならば、人はそれを快く受入れないであらう。特に家族持ち、普通中年になると家計の負担が最も重くなるのに、彼の昇進昇給がそれに追いつかないということになれば、それを嫌うであらう。彼の番が廻つて来れば、彼も長く勤めることができるのだと云い聞かせてみたところで、その時には大した慰めにもなるまい。同時に経営の面から云つても、高齢者を留めたために、若い人の昇進が遅れて、組織の能率をおびやかす程になつたらば問題である。個人がその能力を十分に伸ばし、使用者もそれを最大限に利用するためには、昇進を或る限度以上に遅らせることができない場合もある。或る職種——特に高級職種において昇進を遅らせる危険については、既に七四節、七五節で、高齢者の採用と関連して述べた通りである。

八八、一般に、職業生活が長くなれば、昇進は遅くやつてくる結果となり、使用者も労働者もそれを当然と思うようになるといふ考え方も成立するであらう。適性が増大したために、多くの人々は年をとつても昇進する適性を持つてゐるし、使用者もそういう考え方に自分を慣らす必要があるだろう。しかし、全体の能率の見地から見ると、効果的に働ける高齢者でも道を譲つてもらつた方がいゝような場合には、別の仕事にかわつて顧問とか相談役として、或はより低い地位やパートタイムの仕事において、雇用を続けることも考えられるであらう。従業者をより高齢に至る迄使用すること、その昇進政策とを調和させることは、難しい問題であるに違ひなく、その問題を簡單明瞭に解決する方法などあり得ないことは明かである。これについては関係者のすべてが考え試みなければならないことが沢山残されている。考え試みることに、そして意見と体験を交換しあうことが、極力奨励されなければならない。我々としてもこの問題についての研究を続けるつもりである。

退職の代りに行われる地位の変更

八九、前節で述べたような趣旨の下に職務を交えることは、給与と地位の引下げを意味する場合もあるであろう。けれども退職の代りとしてなら、それも受入れられるのではあるまいか。これについては世論が大きな役割を持つ。人はその人にとって最高の給与をとるのをやめた時に退職すべきであつて、年とつてからより低い地位に就くなどは威信を害うものであるというような考え方は是非克服してしまわなければならない。使用者の満足を得、自分自身も満足をして仕事をしている高齢者ならば、彼の働き盛りよりも地位や収入が下つたからといって、面目がつぶれたなど、感ずる必要は少しもない。但し、養老年金が退職直前の収入に基いて算定される処では、何等かの調整が必要であらう。(一一九節参照)

養老年金にともなう問題

九〇、養老年金制度は、高齢者の雇用問題に非常に大きな影響を持つてゐるが、これは専門的、行政的職業に限られた問題ではなく、且、第五章で別に取上げているので、此処ではその影響に話を進めるつもりはない。しかしながらこれらの職業においては、他よりも余計に大きな影響を持つてゐることは事実であらう。何故ならば、専門的、経営的職業においては、年金制度がより広く普及しているし、収入が多額であり収入と年齢とに密接な関連があるために、高齢者を採用することは年金コストの増大を意味するからである。その上、一生の中に種々の職業経験を持つたり、職業生活の末期に別の職務に交つたりすることは、年金の権利を移管することの難しい現在では、非常にできにくいことである。第五章の終りに示した要因を今後研究することによつて、何等かの改善が齎されるならば、専門的、経営的職業従事者や幹部職員にとつての福音となるであらう。

ま と め

九一、専門的職業及びその他の高級なる職種の一部においては、今世紀に入つて職業活動の期間が相當に縮まつた。原因としては二つのものが挙げられる。即ち、一方においては必要な学歴や資格を取得するために長い期間が費されるようになり、他方においては年金制度の下に早く退職する傾向になつたことである。専門的職業の教育は、公的私的投資の重要な一形態であり、それ故にこの分野の高齢者を十分に活用することが特に重要視されるのである。

九二、今迄に述べて来た諸条件——資格の認定、昇進制度、昇給方法、年金制度等——はいずれも高級職種に職業的価値を賦与している特長であつて、障害なく職業を続けられる者にとつては大きな利益である。しかし不幸にして中年に職業生活を中断された少数の者、或は多くの軍人のようにその職業生活が必然的に短く、者にとつては、これらものは新しい出発を妨げる恐るべき敵となつてしまふ。被害者の人数は少いが、個人の受ける困苦と、社会の蒙る損失は軽視できないものがある。

九三、今迄説明に努めて来たように、我々はこれらの雇用にともなう諸条件が必ずしも制約的な効果を持たなくても済むのではないかと思う。中年になつてから、或は中年を過ぎてから、この種の職業を得ることに成功した大勢の人々のあること、又それを可能にするような慣行を導入した使用者のあることは、我々の確信を強めてくれた。このような慣行をほんの少しでも拡張することによつて、職を得ることや、働けるだけ職場に留まることに困難を感じてゐる人々の前途の見通しに大きな違いが生れてくる。それ故我々は、使用者、使用者団体、職業団体が、不必要に雇用の障壁となつてゐる現在の慣行をゆるめて、時には働ける高齢者に扉をひらくことと、働く意志と能力を持つ高齢者を余りにも早く解雇してしまふのを防ぐことを考えてみてもいいのではないかと思う。

九四、このような措置をとることは、中央の指令に均一性を持たせなければならぬ。大事業場においてよりも、むしろ採用や退職の手続が形式化せず、個人の要求や長所が容易に理解されやすい小事業場において行われやすいと考えられる。しかし一部の大事業場の体験では、人事に関する中央集権の長所を生かして、組織にとつても従業員にとつても望ましい弾力性を持たせることは可能だといわれる。我々は以上の問題の困難性を過少評価するものではない。しかしそれはよりよい人事管理へ移行するために、進んで取り組まなければならない困難だと考えて欲しいと思う。既にこの困難と取組んで、解決に成功している組織もある。他の組織にもそれを望みたい。

第五章 養老年金制度——その採用と退職に及ぼす影響

九五、戦後、老人に対する財政的扶助の公的、私的制度が目立つて増加した。この章においては、これらの制度の形と内容を要約して述べ、現在の形態における制度が高齢者の雇用における影響を及ぼしているか、又その影響の不利な面を如何にして小さくするかということについて考えてみたい。考察を進めるに当つて、より基本的な経済の問題に入つて行かざるを得ない場合もあつたが、我々はそこ迄進むことは我々の限界を越えるものだと思ふ。このような問題の検討は、「養老扶助に関する経済、財政問題委員会」の手で行われるであらう。我々としては同委員会との協力によつて、後日の報告においては、より広い知識を以て雇用問題の再検討を行うことができると期待している。

年金制度の発達

九六、一九四六年の国民保険令によつて、すべての退職労働者——およそ二千万人——に適用される国家的扶助の

制度が設けられた。初めて普遍的な養老扶助の制度が設けられたわけだが、これによつて個別企業における年金制度の発達が減るようなことはなかつた。使用者の設ける制度の適用を受ける人の数字は現在手元になが、最近是一年間におよそ五〇万人位ずつ増加していると云われる。その総数は現在内輪に見積つて五〇〇万、ことによると七〇〇万人に及ぶかも知れない。この総数の約半数位は現業労働者である。現在では一九三六年当時に比べて、約二倍の商工業雇用者が退職年金制度の適用を受けていると思われる。

国民保険退職年金

九七、ビヴァリッジ報告に基く現在の国民保険制度は、人口の趨勢や、働ける高齢者の労働継続を奨励する必要を考慮に入れて計画されている。前の制度においては、退職の有無を問わず、六五才に達した男子、六〇才に達した女子（受給資格を有する男女）には養老年金が支給された。現在の制度においては、退職の有無を問わず年金を支給されるのは七〇才に達した男子、六五才に達した女子であつて、その適用を受ける分野はずつと拡大され、規模も大きくなつた。この年齢以下の場合には、退職年金が代つて適用されることになつた。退職年金を請求するのは何才でもよく、ただ最低年齢（六五才及び六〇才）だけが定められている。この年齢になつて退職の必要を感じる者は、退職して年金を請求することができる。最低年齢が来ても退職年金を請求しない者は、最低年齢から七〇才又は六五才に至る迄、毎六カ月毎に将来受けるべき年金の額が増額されていく。このような措置によつて退職の年齢に融通性を持たせることができたのである。

使用者の年金制度

九八、完全雇用の社会においては、労働者を集め、長く勤めさせるようなよい条件を出すことが使用者の利益になるので年金制度の発達が促進される。しかしそれは一般的な産業福祉の上から見ても重要な側面であるので普通の

制度が従業員から歓迎されるのは勿論のこと、従業員の側から働きかけが行われることもしばしばである。

九、制度の条件については、極めて多くの種類が見られる。恐らくその適用を受ける雇用者の半分以上は（国有産業を含めて）、使用者の下附金か、又は労使双方の保険料によつてまかなわれる事業体自身の基金制度に属している。その他の人々は保険会社の運営する年金制度に入つていて、通常労使双方が保険料を分担している。

一〇、現業労働者や俸給職員の支払う保険料の額も様々であつて、通常一週一シリングから賃金又は俸給の六七％位の開きがある。中には従業員が費用を分担しなくてもよい処もある。現在我々の手元にある限られた情報からあえて一般について云うことが許されるならば、普通一生勤めた俸給職員の年金は退職時の俸給の半から七位の額であり、私企業における現業労働者の場合は一週一五シリングから二ポンド位の間である。現業労働者の場合、一五年、二〇年という比較的短い勤続に対して全面的に年金を与えている制度をよく見受けるが、そのような場合年金は週一〇シリング程度の少額である。国民保険の資格ある者は、以上の金額の上に更に国民保険による退職年金をもらえるわけである。

一〇二、多くの私企業が年金制度を開始する場合、その条件をきめるにあつて、会社の擧の外の状況にも考慮に入れなければならない特別の理由はなかつた。国の制度のように社会的経済的な事情を考慮に入れなければならないことはなかつたのである。けれども一部の企業は実際にそういうことをやつて来たし、国の制度であれ、私企業の制度であれ、そういうものを考慮に入れて、できれば高齢者の雇用を妨げるようなきめ方を避けたいものだ我々は考へている。

採用政策に及ぼす年金制度の影響

どんな影響を及ぼすか

一〇三、ここでは私的の制度についてだけ考えればよいと思う。何故なら国の制度は普遍的に適用されるものであるから、使用者が採用する人を選択する際にそれが影響を及ぼすことはあり得ないからである。現在ある多くの私的の制度では、労働者がその制度に入つた時の年齢が高くなる程、年金のコストが高くなるような仕組みになつていて、年金の高が勤続年数に比例させてある場合でも、保険料が利子を生む期間が短いから、そういう結果となる。普通従業員の支払う料率は入職時の年齢の如何を問わず一定しているので、余分のコストは使用者の負担となつて来る。そこで使用者は財政的な理由からも、中年もしくは中年を過ぎた人々を採用しないようになり、その結果——それ以外の理由で既に使用者が高齢者を考慮する気のない場合は殊に——我々の強く反対する採用年齢の制限が設けられることとなる。書記的職業、商業、専門的職業において採用年齢の制限が最も多く行われているのは、一つにはこれらの分野に私企業の年金制度が広く行われているためであると我々は考へる。

一〇四、もとより年金制度は、一部の就職希望者が考へる程、主要な採用の障害でない場合もあるかも知れない。何故なら使用者は最も親切な断り方をするために、この理由を強調することがあるからである。しかしながら、我々はやはり多くの年金制度が高齢者の新しい就職の機会を制約する大きな影響を持つていて、これは見逃し得ないと思う。そして何等かの解釈が見出されなければならないと思う。問題は複雑であり、更に研究を進めなければならないので、それ迄はこの解決がどのような方向に求められるべきかを示唆するだけにしたい。

解決方法についての考察

一〇四、最も簡単な方法として、労働者に年金制度に入らずに雇用契約を結ぶか、又は余分の年金コストを入職時に払い込むか、保険料を増額することを許す方法が考へられるであろう。これは或る場合——特に軍務を終えた人と

か、その他の年金を既に持つていて、それ以上年金を欲しないか、もし欲するならば入職時の払込金を支払う能力のある人の場合には非常によい方法であるかも知れない。しかし一般的な解決としては、使用者にも雇用者にも喜ばれるものとは思われない。使用者としては、一人の従業員も年金制度の外にあることを嫌うに違いない。もし何かの理由で年金のつかない労働者を解雇することが望ましくなつた時に、特殊事情を考察しなければならぬ拘束感に煩わされたくないからである。又年金制度から外れて雇用契約を結ぶことは、保険会社の運営する制度に団体加入している場合に、特に難しい問題が起つてくる。普通保険会社は、平均危険率を見積つて、入職時の健康診断を省くことができるように、加入の資格ある全従業員を包含することを求めるからである。しかし我々の議長はこの問題について保険会社の代表者達と話合つて来たが、その結果顧客からこのような問題を調整して欲しいという要求があれば保険会社としては現在も今後も好意的な考慮を払うという保証を得ている。

一〇五、我々の意見としては、一定の年齢が過ぎてから年金のある仕事に就く者は、その勤続年間に彼の支払う、或は彼の為に支払われる保険料に相応した価値の退職金を受ける——但しそれ以上は受けないという原則を労使双方が受入れるようになれば、問題を解決するための基礎ができるようになるのである。もしこの原則が受け入れられれば、高齢の就職者のために、実際に彼の支払う、或は彼のために支払われる保険料に相応する保険金額を定めて、使用者や基金に余分の負担をかけずに済むような条件が設けられることとなる。

一〇六、労使双方にこの原則が受け入れられるようになる迄には特別の努力が必要であらう。何故なら現在のところ使用者は、何年間か共に働いた従業員が、同僚よりずっと悪い条件で退職して行くことに負担を感じざるを得ないのであらうし、労働者の方では、たとえ理論的には正しくなくとも、勤続年数が短くても同僚と同じ待遇を受ける権利があると感じがちなものである。この種の措置を常識化するためには、もしそれが行われなければ、高齢になつて

から失業におびやかされたり、より不満な収入の少い仕事に甘んじなければならぬかも知れないと云うことを強く強調する必要がある。

退職政策に及ぼす年金制度の影響

一〇七、年金制度は——公的であると私的であるとを問わず——退職するか否か、或は何才で退職するかを労働者がきめる場合、或は退職させるか否か、或は何才で退職させるかを使用者がきめる場合に、極めて大きな影響力を持つてゐる。そこで我々は、退職の年齢は個人の能力に応じて弾力性を持たせるべきだという我々の勧告の趣旨に基づいて、国の年金制度と、最も一般的に行われている私企業の制度とを検討してみた。

最低年金給資格年齢

一〇八、退職年金制度を運営するに当つては、一定の受給資格開始年齢を定めることが必要である。国民保険制度においては、それは男子六五才、女子六〇才となつてゐるが、給付の請求を延期する者には有利な条件を設けている。私企業の制度においては年齢は様々だが、内国税務局の要件に従つて免税の適用を受けるためには、ともかく一定の退職年齢をきめておかねばならない。しかし乍ら、税務局の要件は、その年齢が来たら事実上の退職を強制することでは決してない。

一〇九、このように一定の年齢を定めることは、それを年金受給資格を生ずる最低の年金と解釈するならば、雇用の継続の妨げとはならない筈である。しかしやはり、当然退職する年齢、或は退職しなければならぬ年齢と混同される危険があるので、我々としては、このようにきめられた年齢と、一般の全日労働から実際に引退すべき年齢との間には何の必然的な関係もないということが一般に認識されなければならないと考える。

一〇、それ故我々は、年金制度の運営に當つて、最低年齢の到来にできるだけ注意を払わないような方法をとることを勧告する。そして最低年齢が国民保険制度でそうであるように「最低年金受給資格年齢」として考えられ、しばしば云われるように「通常の退職年齢」「年金年齢」或は「停年」というふうに考えられなくなればよいと考え。我々は第三章で、退職政策が形式化されていない場合でさえも、伝統的な考え方の及ぼす影響が大きいことについて述べたが、このような考え方を阻止するための意識的な努力を払わない限り、最低年齢の存在することすら、労働者に、この年齢を過ぎて職に留るなら使用者や同僚に受入れられなくなるという恐怖を与える原因となり、使用者も亦とかくそう考えがちになつてしまふ。

年金受給の延期に対して割増金を附加する制度

一一、退職の延期を刺戟するものとしての価値 我々の意見としては、最低年齢を越えて働くことに好条件を与える積極的な方法をとることによつて、このような伝統的な態度を最もよく克服することができると考える。国民保険制度が最低年齢を越えて働く者に対して年金増額の措置をとつてゐることについては既にふれたが、公務員の場合も最低年齢を越えて働く年金が加算されてゆく。ロンドン市でも最近の立法によつて公務員にこの原則が適用されることとなつた。又保険会社と契約を結ぶ年金制度の場合は、大抵遅く退職すると年金が多かつくのが昔からの特長であつた。

一二、労働者に退職を延期する財政的な刺戟を与えるために年々増額の措置を講ずることについて、税金上の問題は別にならぬと思う。内国税務局の要件として認可された制度においては、年金は退職時の給付のすを越えることは出来ないとされているが、これについては若干の誤解がなされてゐるようである。税務局としては、最低年金年齢を越えて退職が延期される場合には、通常のものの限度を越して年金が増額されることに反対するものではないと云つてゐる。

一三、この制度の原理の説明 退職の延期を効果的に促進するためには、将来の年金受給者達が公平で合理的と認める基礎にもとづいて年金の割増額が算出されなければならないことは云うまでもない。その基礎がどんなものであるべきかについて論ずることは我々の任務ではないが、それは明らかに個々の制度によつて異なるであらうし、又保険料の徴収や、もしあるとすれば扶養家族に対する給付の方法等によつても異つてくるであらう。しかし現在の我々の関心は、このような制度を仕事と継続させるための効果的な刺戟とすることだけである。もし割増金附加の原理が誤解されるようなことがあればその効果が妨げられるので、我々としては年金制度に関係あるすべての人に簡単な形でこのことを知らせる必要を強調したい。

一四、それを知らせることの重要性——そして組織が全国的なひろがりを持つ場合それを知らせることの難しさを、我々は国民保険制度の退職条件や割増金について寄せられたいろいろな声を検討してみても如実に知つた。我々がしばしば耳にするのは、仕事を続けることになつても、最低年齢で年金を受ける権利が妨げられるべきではないし、仕事を続けるために年金の受給が遅らされることは、むしろそれ以上働く気持を失わせるものだという声である。このような論争は民間の制度の場合にも起つて来る問題であらう。

一五、退職年金に対する概念の変革 老齢年金から退職年金への変化の意義がまだ十分に理解されていないため、全日制の賃金を受けていると否とを問はず、最低年金年齢に達したら年金が支払われるべきだとする考え方が残つてゐることは明かだが、これに対する答は、大部分我々の限界を超えた経済的、財政的考察に頼らなければならぬ。本委員会が我々の問題とするのは、雇用継続に及ぼす年金制度の影響——それが有利に働くか否か——だけである。

一六、国の制度に関する限り、一九四六年の国民保険令によつて、養老保障に対する概念が根本的に變つた事を認識しなければならないと、国民保険年金省は指摘している。ピヴァリッジ報告は、退職の有無を問はず年金を与え

たのでは、雇用の継続を促進する目的は達せられないというはつきりした見解をとり、仕事を続けることをもつと魅力的にするような条件を設けるべきだとしている。その結果現在の国民保険年金制度に割増金の制度がとり入れられたのである。

一二七、仕事を継続できる者は、このような割増金によつて、年金の額をふやし、彼がやがて退職して賃金をもらえなくなつた時に起る収入の減少を緩和することができるとしている。又健康上の理由等によつて退職を希望する者は、最低年齢で基本年金の支給を受けることもできるし、それ以後何才の時にでも自己の選択によつて退職すればよいのである。男子七〇才、女子六五才で割増金の増加は終り、それ以後は仕事を続けると否とを問はず年金が支給される。完全な受給資格を持つ男子がこの年齢迄仕事を続けて来れば、一週三三シリング六ペンスの年金額が、四七シリング六ペンス迄増加されることになる。もし彼が妻帯者であれば、二人の合計年金は最大限度（といふことは即ち、妻が彼より五才以上若くない場合を指すのだが）七九シリングであるが、もし彼が妻より先に死亡すれば、彼が稼いだ割増金は、妻の退職年金に付け加えられることになる。

一二八、国民保険年金省は現在利用出来る統計のみによつて、このような措置が退職延期に及ぼす影響についての結論を出すことはまだ早いと考えている。一二三節で述べるように国民保険年金省は本委員会のために、目下退職理由の調査を行つてゐるが、これによつてもつと多くのことが明かにされるであろう。しかし仕事を継続することによつて、そのような条件を与えても、一方に折角資格を持ち乍らもうものをもらわずにいるといふ考えが残つてゐる限り、その効果は半減されざるを得ない。それ故我々は、現在ある誤つた概念を除き、国民保険制度の依つてゐるこの原理がよりよく理解されるための努力を怠つてはならないと痛感するのである。

年金と地位の変更との関係

一二九、すでに述べたように最低年齢以後も続けて働けるようにするために、場合によつては高齢者を責任や義務の軽い地位に配置換えすることもあり得るが、それは通常給与の減少を意味するものである。そこで年金の額が退職時の給与によつて定められる制度においては、配置換えの日迄の年金額は高いほうの給与に基くことが保証されなければならない。

年金制度と労働力の移動について

一二〇、年金制度が労働力の移動に及ぼす影響について我々の考へなければならぬことは、それが高齢者が必要に応じて他の職場に移りかわることを妨げているという点である。国民保険制度の下においては、移動の困難は起らないし、国有産業を含めての公務についても、一定の条件の下に退職年金の権利の移管ができるようになってゐる。しかし私企業においては、そのような相互的とりきめが行われてゐる処もあるが、今のところ少数に過ぎない。その上実際問題として、移管が行われ得るのは、税務局が年金を認めてゐる二つの仕事の間の転職の場合であつて、しかも権利の移管が双方の年金制度の管理者に承認された場合に限られるのである。大部分の年金制度においては、離職する従業員は彼自身の保険料に対応する保険金の払込み分に対してのみ権利があり、使用者の支払う部分については、権利を喪失するのが普通である。一つの雇用関係を離れたために、折角持つてゐる年金の権利を失ふことになれば、職場を變ることがそれ以外の点で彼自身のためにも仕事のためにも利益になる場合でも、変りたくなくなるのは当然であろう。我々が後日の報告で、一部の職種における中年以後の転職の利益（一二三節参照）について考察を進める場合には、年金制度についてこの点を再び取り上げなければならないであらう。

「二一八」しかし、これ以外の一般的な問題は、我々の任務を遙かに越えた処迄ひろがつている。我々はそれも重要な問題であつて、十分の検討に値するものだと考えている。

第六章 實際の進歩

「一二二」今迄の各章においては、我々に附託された諸問題の性格と、高齢者が十分に役立つために必要とされる改革のいくつかを検討して来たが、最後にしめくゝりとして既に現在迄に行われて来た活動や、我々の今後の計画についていさゝかの説明を加えなければ、この報告は不完全なものにならう。

情報の必要

「一二三」我々はこの報告中の各所で確実な結論に達する迄には、もつと多くの情報が必要であることを指摘し、よい研究調査が大いに奨励されることを希望して来た。或る場合には特別の調査を行うことを依頼したこともある。その中で最も重要なものは、現在国民保険年金省の行つてゐる、年金年齢者の退職又は雇用継続の理由に関する調査である。同職の地方職員が全国各地の約二万五千人の対象者に面接を行い、必要な場合には補足資料として使用者に情報の提供を求めている。情報は面接者から任意に得ているものであつて、個人的な詳細は固く秘密に附されている。

広報活動と討論

「一二四」現段階において最も重要なものは世論の教育であるという我々の信念については既に述べた通りだが、我々は現在、高齢者と退職に対して長い間に築かれて来た考え方を急激に変革する必要に迫られてゐる。そしてその進められる速度は、国民がこの事実を認識する程度にかゝつてゐる。それ故我々は、全国的、地方的な討論を促すために今迄に行われて来た活動を歓迎するものであり、この報告が出版されて、そのための刺激として役立つことを望むのである。

ものである。

「一二五」一九五二年三月労働省の主催した「産業におけるヒューマンリレーション」についての会議には、使用者団体、労働組合、民間団体、研究調査団体、大学等から四百人位の代表者、傍聴者が集つたが、こゝで高齢者の雇用問題も討議された。その他この問題に関する会議が、産業福利協会 (Industrial Welfare Society) の協会は四百の会員会社の慣行と経験について調査を実施した、や人事管理研究所 (Institute of Personnel Management) 等によつて活発に行われて来た。

「一二六」諮問委員会合同協議会に諮り、その支持と同意を得て労働省はリーフレットを発行し、全国的な組織を通じてこれを全国の使用、労働組合及び国有事業に配布した。三八二の地方雇用問題委員会の委員約一万人に對してリーフレットが送られた。英国経営者連盟、英国労働組合会議等からは、リーフレットの与えた効果を評価するにまだ時期が早い、各地に関心と議論を喚起したことは確かだといふ報告が寄せられた。又リーフレットの收獲として、各地の雇用問題委員会の手によつて、地方新聞に論文や記事が掲載されたり、労働組合地方協議会、商工会議所、ロータリークラブ、その他個々の使用者の助力を求めたりするような有益な仕事が行われた。幾つかの委員会は高齢失業者に適当な職を与えるための地方計画をたて、職業紹介所の援助や、時には商工会議所やロータリークラブの協力を得てその実施に努めている。

「一二七」国民保険年金省は最低年金年齢に達しようとするすべての人に対してリーフレットを配布したが、その中に「よく考えよう——退職するか、それとも仕事を続けるかを」という一項目があつて、退職の延期によつて齎される個人的利益と高齢者の労働継続が地域社会に与える価値とを説いている。

「一二八」カナダ労働省の作成した「誕生日」という映画が、英国労働大臣の挨拶をつけて英国でも使用されている。

が、この問題を説明し、討論を助長する上に大要役立つて来た。使用者団体、地方雇用問題委員会、ロータリークラブその他多くの団体がフィルムを借り出している。

政策と慣行の変化

工業商業専門的職業について

一二九、工業、商業、専門的職業においては、高齢者の雇用の見通しを改善するような採用、退職政策の改革が行われたという目ばしい情報はまだない。現在ある資料から我々の受ける印象では、広範囲に亘る改革はまだないと思われる。勿論、部門によつては、今更改革を必要としないものも沢山ある。特に現業労働者の場合はそうであるが、採用の場合、年齢は殆ど、あるいは全く問題にされないし、退職の場合も、労働能力が減退した、めに退職するほうがよいと彼等自身、あるいは使用者が考えた時に行われるのである。しかし特定の規則や、強い習慣に支配されている職種においては、今のところ殆ど何の改善も行われていないようである。けれども、高齢者のために政策や慣行の是正を行つてゐる例はたとえ少くとも、それは非常に重要な注目すべきものであつて、現在最も必要とされる段階——「実際の作業における」実験の一例であり、今後の普及発展を方向づける開拓的努力であると云えよう。

一三〇、採用慣行の変化 多くの事業場で必要とされる唯一の改革は、採用の任に当る人々が高齢者の採用について否定的な態度を捨て去ることであつて、その結果は目ざましい変化が起るのではなく、むしろ高齢者のための見通しがだん／＼に改善されるという形で現われるだろう。しかし一部の組織において高齢者を採用する計画的な政策がとられるようになったのは喜ばしいことである。このような政策にはその背景として、若い人の不足とか、高齢者のほうが経験や信頼性の点で優れているとかいう理由があるのが普通である。例えば、ある保険会社では、日常的な事

務には四〇才以上の男女を雇入れる方針をとり、一部の仕事はすべて高齢者でまかなうことにしているし、ある出版社では日常的な事務には他処で退職した事務職員を雇入れている。現場の仕事から例をとれば、ある電気機械工業の会社では、六〇才以上の熟練工、未熟練工を六九人使つてゐるが、そのうちの三〇人はこの二年間に入社した人々であり、五五才を過ぎてから雇入れた婦人従業員も八人いる。

一三一、退職慣行の変化 最も普通の——そしてそれを必要とする多くの職種で行われている是正策は、強制的な停年退職をやめて、希望する者にそれ以後もその仕事を継続させることである。このような措置には何らかの条件——「その者の健康と能率」「企業の状態」「若い従業員の昇進機会の保護」等が許す限りというような条件がついているのが普通である。停年制度を廃止する迄に至らない事業場においても、停年の引上げ——大抵六五才から六七才へ——はよく行われている。

一三二、高齢者に不適当な職種を含む組織では、年をとつても勤められる職種に高齢者を配置換えする方法を試みている処がある。例えば、高所での敏捷な作業行動を必要とする造船所の労働者に、高齢になつてもできる仕事の訓練を受ける機会を与えている例を聞いている。

官公庁について

一三三、官庁はその従業員の雇用の方針と慣行について、既に調整を試みている。官庁の多くの常勤雇用については、採用の制限年齢が引き上げられ、タイプストや電話技手等の職種では六〇才迄採用できるようになつた。臨時雇用については、雇入れの年齢に制限は全くない。又近年、非常勤職員を常勤の公務員に採用する計画が行われているが、大抵の場合制限年齢は六〇才、場合によつては六五才である。最近のこの種の計画の一つとして、事務補助職の採用を特に四五才以上の者に限つて高齢者に道を開いている例もある。

一三四、公務員の退職年齢についても方針が改められた。一般に過去においては、六〇才が最低の年金受給資格年齢であつただけでなく、公務員が退職を期待される年齢であり、実際退職させられる年齢でもあつた。現在では停年退職の概念は捨て去られて、六〇才が最低年金年齢であることは変りないが、仕事に適して能率的に働ける者は、する仕事がある限り職に留ることを奨励する新政策がとられている。そして六〇才以後も勤める者のために、年金に換算され得る最大限度の勤続年数は四〇年から四五五年に延長された。従来は勅令によつて、相当の職責に六五才を過ぎた公務員を留めておくには特別に大蔵省の認可が必要とされていたが、その勅令が廃止された。ために各省が弾力性のある退職政策をとることが容易になり、現在ではそれについての決定は直接関係ある各省に委されている。

一三五、この新政策が実施されたのは、丁度政府が行政整理で幾つかの省の人員を解雇している時であり、その中には多くの最低年金年齢以上の者が含まれていた。ため、政策の効果は一般国民にそれ懸望者に見えなかつたかも知れない。けれども我々としては公務員の分野に高齢者の雇用機会が増大するような改革が行われたということを喜ばしく思うのである。

一三六、地方行政は大きな使用者であるから、国家の必要に沿つた慣行をつくり上げていく上に主導的な役割を演ずることができる。地方行政において、高齢者の活用を阻んでいる採用、退職政策を改めることが考えられて来た。そして各地方の協力によつて、地方行政退年制度の修正を行う法律が生れた。その結果年金のつく雇用の最高年齢は六五才から七〇才に延期され、年金についての規則も、最低年金年齢以上勤続する者に対しては年金を増額してそれを勵すように改められた。

委員会の今後の仕事

一三七、我々が研究の途次においてこの報告書を衆覧に供するのは、使用者、労組、職業団体その他の関係者に問題を提起して、その検討と討議を促すことが、我々の大きな目的の一つだからである。我々はそれが今後の我々の審議に大きな助けとなることを信じている。我々の行つた勧告や提案に対するこれらの人々の反応——経験上の意見、反応意見、反対提案等はすべて我々の考慮を受けるであらう。その中には今後の我々の仕事に新しい方向を示してくれるものがあるかも知れない。国民保険年金省の行つてゐる調査は、使用者及び雇用者の退職に対する態度を左右している諸種の要素の重要性を比較検討し、今後の研究の土台をつくるためのものである。

一三八、我々が今すぐしなければならない仕事は、現在ある調査研究を調べ上げて、それが我々の更に必要としている情報をどの程度提供できるか、その他にどんな調査が実施されるべきかをきめてゆくことである。我々の考えているのは、学問的な調査研究許りでなく、工業その他の職業分野で行われる実際的な実験、観察も含まれている。例えば、高齢になつてからの仕事への適性や能力、若い人と比較した種々の職種における高齢者の生産性、出欠状態や時間遵守の状態、災害率等について、我々はもつと多くの事を知らねばならない。又高齢者に不適当な職種に雇用されている男女を、恐らく中年以後の再教育によつて、他の職種に配置換えする問題は、我々が今後、研究団体や産業界の協力を得つ、広い分野に亘つて研究を進めなければならない問題である。作業方法や労働条件、機械設備の改善はすべての労働者が、就中高齢者を利するものだが、このような小さな調整についての研究も併せて行われなければならない。

一三九、この報告書の各所で我々は他の幾つかの問題についても、もつと考察が行われなければならないことを指摘した。我々の勧告する政策が昇進の問題に及ぼす影響、高齢者のためのパートタイム雇用機会の拡大の必要、雇用に及ぼす年金制度の影響等がその例である。今迄のところ我々は高齢者の雇用に作用している問題を一般的に取扱ふことだけに努めて来たが、今後右のような問題をもつと綿密に検討する場合には、職種、産業その他による差異や特

性を考慮に入れなければならないだろう。

結 語

一四〇、この章に描かれた進歩の姿は決して劇的なものではない。例えば、年齢の故に雇用関係から閉め出されている男女は、高齢者のための仕事などの位増加するかということによつて、この委員会の仕事の結果を評價するであろうが、そのような仕事の増加という観点から見ても、今迄に大きな進歩はなかった。尤もこの点についても、限られた分野においては数多くの発展が行われている。そしてその他の方面では、既に非常に多くのよい仕事が行なわれているのである。人口の老化から生ずる様々の問題を使用者、労働者及び国民一般の前に提示するために広報活動の行われていることは特に述べた通りである。又高齢者に果すことのできる寄与を調べるため、商工業の実務の舞台に、実験的方法が採り入れられていることについてもふれた。長い目で見た場合、このような活動は、発展のためのしつかりした基礎も築かないうちに性急に進もうとする試みよりもずっと大きな成果を生むことができよう。それ故我々は、広報活動に力を惜して、この問題についての討議と検討を促進している使用者団体、労働組合、及びその他の団体は、現段階において最も重要な仕事を遂行していると云うことができると思う。高齢者の雇用をふやす面において実験を試みている組織についても同様である。我々は、このような団体の努力に対しては、その継続と発展のためにはあらゆる奨励、援助が与えられること、そしてその他の団体にもこれに続くような刺激の与えられることを望んでやまない。

委員会を代表して

議長 ハロルド ワトキンソン

一九五三年九月二日