

老人の就職問題

特集
4

平井省三

戦後の日本経済の急速な発展の原動力のひとつは日本のもつマンパワーすなわち人材能力の発揮によるものであるといわれている。このような考え方はしだいに重要視されもし、また一般化されてきているといえよう。

神奈川県は、首都に隣接する地理的事情や、経済の高度成長の影響で県勢はいちじるしく発展してきているが、このような経済規模の高度な発展とともに労働力は豊富な時代から、不足時代に急速に移行してきている。そのような背景のもとにマンパワー自体の問題が大きくクローズアップされてきた。

従来、労働力はややもすれば生産の手段としてのみ考えられてきたが、今後は人間の生活面を重視し、その内容を豊かに充実するとともに、各人の能力をひきだし、それぞれのもっている能力を十分に発揮できるようにすることが、労働力不足対策の根本方針として考えられなくてはならない。このような認識のもとに、国の政策、地方公共団体の施策が実施されるばかりでなく、それぞれの地域、それぞれの関係者に徹底し、より積極的なマンパワー政策が行なわれることによって、経済の成長発展と住民の豊かなくらしとの調和ある社会の実現が期待されもし、また実現をはかることが基本であると考えられる。

老人の就職問題についても、この基本的な理念のうえにたって考えられなければならない。

人間の成長は、体験的には年を経るごとに貴重な蓄積をもたらすが、肉体的には壮年をすぎると逐年衰退におもむくことは否定できない。そうした人間生涯の過程のなかにおける老人とは、どのように理解され、どのように位置づけられるものであろうか。

ことに現今における人間の長寿化、あるいは家族

制度変革のなかにおける核家族の誕生、さらには急速な人口の都市集中化の進展のなかでの都市化現象の影響など、高年令者をとりまく環境は、いちじるしく変貌してきている。これら高年令者の就職問題についても、つねに真実をみきわめ、そこに真の老人の幸福の創造に貢献する工夫と熱意がなければならぬと考える。

それでは老人とはどのように定義づけたらよいのか。この問題は基本的な問題であるが、ここではもっぱら焦点を就職問題にしぼり、労働市場からみた年令的、労働能力的区分にしたがい、老人の問題についてのべてみたい。

労働省が昭和43年に実施した「雇用管理に関する調査」のうち、定年制に関する状況調査によれば、定年制は7割の事業所で実施されており、定年制を採用している事業所の4分の3は定年年令を男女とか、職種などによって違えることなく一律定年制を採用している。これら事業所では定年年令を55才と定めているところが63.2%と圧倒的に多く、つぎが60才で20.6%となっている。

また男女別定年制をとっているところの定年年令は男55才、女50才がもっとも多くなっている。

なお定年制のある一方で、再雇用制度は半数程度の事業所で、また勤務延長制度は3割強の事業所で採用されている。

再雇用または勤務延長の最高雇用期間を定めている事業所について、その期間をみると再雇用では1年と2年が多く、勤務延長では5年がもっとも多い。

再雇用者は勤務延長者にくらべて昇給や賞与の取りあつかいが定年前にくらべ不利となっている場合が多くなっている。

最近における労働力不足などを反映し、一律定年制を採用している事業所で、昭和40年から42年の3年間に定年年令を改定したところでは、55才から56才へと定年を1年延長したところが27.0%で

もっとも多く、ついで55才から60才へと5年延長したところが25.4%となっている。

したがって以下のべる老人の就職問題については年令的には56才以上を中心に説明することとするが、まず県下の公共職業安定所に求職申込みをしている常用希望の求職者についてその状況をみてみよう。

2———高年令者の職業紹介状況

常用希望の有効求職者は、昭和40年をピークとして、年々減少傾向をたどっているが、43年10月にける常用希望有効求職者数は34,063人<男子16,710人、女子17,353人>で前年10月にくらべて8.3%の減少となっている。なかでも男子は8.8%の減、女子は7.7%の減であり、男子の減少率が女子を1.1ポイント上回っている。

こうした求職者の減少のなかで56才以上の求職者の状況を前年10月にくらべてみると男子について10.0%の減少、女子については11.3%の増加となっている。さらにこれを年令階層別に分けてみると、男子については56才~60才が6.9%、61才~65才が23.0%のそれぞれ減であるのに対し66才以上が2.1%の微増となっている。女子については、56才~60才が8.2%、61才~65才が44.1%とそれぞれ増加しているのに対し、66才以上が14.5%の減少となっている。前述のとおり高年令者については、総体的には減少しているが、年令階層別には男女においてその増減傾向がまったく逆になっている。

つぎに43年10月における求職者の年令階層別の構成をみると、34才以下のいわゆる若年層の者が全体の67.5%をしめ、とくに男子の57.5%にくらべて、女子においては77.2%と高率であるのがめだっている。一方、56才以上の高年令者は全体の

9.6%をしめているが、男子の15.7%に対し、女子はわずかに3.9%をしめるにすぎなく、若年令層に女子が多く、高年令層は男子の求職の多いことをそのままに示している。

これをさらに前年10月の求職者の年令階層別構成についてみると、若年令層は全体の69.3%<男子58.3%、女子80.1%>に対し、高年令層は全体の9.5%<男子15.9%、女子3.2%>であったので、43年10月の求職者全体のなかにしめる高年令者のウエイトは前年より0.1ポイント高くなっておりそのなかで男子はやや低率、女子はやや高率となっている。

一方、これら高年令層求職者に対する需要状況一求人状況についてみると、43年10月の有効求人数が前年同月に比べ、男子において1.1%の増、女子においては2.9%の減である。56才以上を対象とする求人については、男子は34.4%、女子は44.1%とそれぞれ大幅な増加となっている。

したがって求人に対する求職者の倍率一求職倍率についても、男子について前年が5.2倍<つまり求人数1件に対し求職数が5.2あるということ>であったのが3.5倍に、女子の前年の8.3倍が6.7倍にとそれぞれ相当の緩和を示している。さらにその就職率についても男子が前年の7.2%が9.5%に、女子は4.1%が7.1%にと向上したことは、高年令求職者にとってひとつの朗報である。

しかし求職者総体の求職倍率が、男子0.3<前年0.3>、女子0.7<前年0.7>であり、就職率において、男子14.0%<前年12.8%>、女子15.1%<前年12.7%>であるのとくらべるとき、相当の改善向上はみられているものの、高年令者の就職戦線は依然としてきびしいものがあることがうかがえる。このことはまずわが国の労働市場がひとつには若年労働者中心の動き方での不足基調にはあるがまだ年令、職種、地域によっては需給のアンバランスのあること、二点目はいわゆる終身雇

用と停年制の採用によって中途採用の雇用慣行が一般化されないことおよび職場を変えることに對する一般的社会的偏見があること、また賃金制度自体をみてもいわゆる年功序列的で、中途採用者の格付けに合理的な尺度がないこと、第三点として一般に中高年令者とくに高令者の活用についての事業主の認識や労務管理面での受入態勢が十分でないことなどがあげられよう。

高令者が就職する場合、その専門的な知識、技術のほか一般的な特質として①就業経験にもとづく各種作業の段取りの巧みなこと、②作業遂行上応用性のあること、③注意の持続とその幅の広いこと、④作業意欲の安定、気分の恒常性、⑤対人関係処理の経験が豊富なこと、⑥生活経験が広く、深いことなどがあげられるが、これら高令者のもつ特質の生かせる就職へのあつ旋をはかるため、本県においては県下17の公共職業安定所・出張所において高令者の就職業務の推進につとめているほか、とくに41年以来横浜・川崎・藤沢の安定所において高令者コーナーを設け雇用機会の増大、就職の促進をはかってきているが、さらに発展的な構想のもとに、41年12月、労働大臣許可による高令者無料職業紹介所が、神奈川県社会福祉協議会により設置されて、60才以上の高令者に対する社会福祉事業としての無料職業紹介業務を取りあつかい、相当の成果を収めており、また近く<11月1日の予定>駐留軍関係無料職業紹介所の開設が予定され、60才以上の離職者を対象に再就職へのあつ旋の強化をはかることとなっている。

こうしたなかにも最近における本県の労働力不足は逐年いちじるしく、県下の産業・経済への影響も大きくなりつつあるので、去る43年11月、県に労働力不足緊急対策委員会が設けられ、「労働力不足に対する当面の方策」が策定されたのであるが、そのひとつとして中高年令層<40才以上>の管理職・技術職・スペシャリストを対象として、

人材の活用と同時に中小企業に対する人材の供給を目的として県立による“横浜人材開発銀行”が本年5月、マリントワー近くの県合同庁舎に設置された。この人材開発銀行では、高年令者の就職問題についても、相当の成果をあげつつある。

そこで以下、職業安定関係機関の中でもユニークな形で、高令者の就職問題にとり組んでいる人材開発銀行、高令者無料紹介所の二つにスポットをしばり、その活動状況を通じて、老人の就職状況の一端を紹介することとしたい。

3----- 高令者無料職業紹介所

高令者の福祉対策の一環として県社会福祉協議会が労働大臣の許可をうけ、60才以上の高令者を対象とした高令者無料職業紹介所が、横浜市神奈川区桐畑県社会福祉会館のなかに開設されたのは、昭和41年12月1日である。以来3年、現在までの求職者数は延12,000人におよび、県内在住老人の感謝をうけつつ今日にいたっている。

この紹介事業の特色としては、高令者の就職促進をはかるだけでなく老人福祉対策の面からもとりあげていることで、したがって健康老人の生活相談のなかでの就職対策であるということである。求職者の居住地別をみると、41年度横浜市75%、その他の地域25%であったものが、42年度は64%対36%、43年度は55%対45%となり、PRの浸透とともに利用者の居住範囲も拡大されてきたが、とくに全国にさきがけて実施した県下各地域での巡回職業相談は、この取りあつかい領域をひろげるうえに大いに力があつたといえる。

この求職者を年代別にみると60代86.7%、70代13.0%、80代0.3%と60才代の求職者が圧倒的に多い。

これらの人々の前歴は事務系42%、技能系15%、

保安関係5%、雑役関係27%などとなっているが就職の希望職種では事務系21%、雑役、軽作業42%が主なものとなっており、この辺に老人の職業選択の幅が感じられる。

一方求人傾向としては、事業主に対するPRの浸透と一般労働力の不足のため、求人における年齢制限の高年令化は年々向上しているが、とくに製造業<求人の46.2%>サービス業<13.9%>卸、小売業<13.9%>などの比較的小規模事業所からの求人にこの傾向が強い。その求人賃金も25,000円から35,000円程度が多く、求職者の希望賃金とほぼ見合っている。

新規求職者に対する紹介率は77.6%、就職率は34.1%におよんでおり、年々向上している。

就職者の95%は60才代であり、高令者のなかでもやはり若い人の就職の方が優位にあるが、その就職職種については事務系22%、保安関係11%に対し、雑役、軽作業61%となっており、これら職業につく者が多いことがわかる。

つぎにこの紹介所の特色ともいべき老人福祉としての生活相談については、多種多様にわたりキメ細かな指導、助言が行なわれている。その面接時間も30分から1時間半におよんでいる。相談の主眼は就職するにあたって阻害となる諸問題の解決にあるが、その内容は人それぞれによってことなっているが、定年後の転職相談がもっとも多く、その間、老人の通勤問題、老人の作業能力低下にともなう問題、老後の健康管理のための職業選択上の相談など多岐にわたっている。このほか現代の世相を反映して家庭事情に関する相談も多く、老後の生活苦を訴える老人も相当あり、これら深刻な問題点を解決し、安心して楽しく働ける状態にもちこむことが、とくに老人に対しては一番大切なことと考えられる。

また同所で行なった調査によると入職後1カ月以内に退職したものが22%もあったが、同所ではそ

の後就職老人への積極的な職場適応についての指導と、雇用主の受入体制についての指導援助を、文書、訪問を併用して行ない、一層の定着と職業への適応性を増す努力を行なっている。

ここでとくに考えられる点についてのべると、まず雇用事業所、職種については老人は高所の仕事、こんを入れる仕事、精密な仕事、迅速を要する仕事、重要物運搬の仕事などについては不適當であるが、会社、工場、商店などの事務的な仕事、雑役、軽作業などまたは守衛、店番、寮管理人、るす番などの保守的管理的な仕事、あるいはその他補助的な仕事については老人特有の長所を十分に発揮することができることである。したがって雇用主に望みたいことはこうした高令者の特性をよく理解し、職場の発見、整備につとめることによって労働力の活用をはかる必要があることと、高令者の職業の安定に協力されたいことである。また求職される高令者については過去の経歴、職歴にとらわれず、第二の人生にふさわしい職業を選択し、自分に適した老後の職業生活をおくることのできる職場への就職をはかるようおすすめしたい。

つぎに中高年令者でもとくに管理職、技術職とスペシャリストについて取りあつかっている“横浜人材開発銀行”についてのべてみたい。

4———横浜人材開発銀行

高い労働力開発の新しいシステムとして、各方面から注目を集めて5月12日横浜合同庁舎<中区山下町32>6階に開設した「横浜人材開発銀行」は、早くも4カ月をすぎ関係機関はもとより、報道機関の協力を得て利用者も増加し、求職者・求人者双方から好評を博している。最近における労働力の需給のひっ迫は、企業経営

を左右するものとして、大きな問題となっているが、神奈川県ではとくに中小企業における雇用と専門的な知識技術を身につけた人達の就職について相談に応じている。

企業の繁栄に貢献する管理・技術面などでの人材の確保と、高度の管理または技術などと豊富な経験をもつ中高年令者、定年退職者などの再就職をはかるのが「人材開発銀行」の役割である。

(1) 業務の取りあつかいの範囲

年才40令以上の管理的職業、技術的・専門的職業で、すなわち総務、経理、営業などの役職経験者<会社役員、部長、課長など経営、事務管理者>電気、機械、化学、土木建築などの技術者<技術指導者、生産管理者、研究員などと呼ばれる技術者>と、その他のスペシャリスト<通訳、ほん訳、デザイナーなど>である。

(2) 求人のかた

人材の求め方は、求職登録シートにくわしく記入されている人材の経験・技術・専門的知識などを十分閲覧のうえ、適材があれば紹介の手続を行ない同時に求人カードとシートを作成することになっている。

(3) 求職のかた

求職登録カード、シートに経験・技術・専門的知識をくわしく記入する。また必要とする求人シートを閲覧して適当と思われる求人があれば紹介しこのような求人者、求職者双方がそれぞれ相手のシートを閲覧できるシステムになっている。

(4) 開設以来の利用状況<9月13月現在>

求職登録数1,453名で、職種別では管理職915名で全体の62.9%、総務関係が最も多く経理、営業、労務、貿易、工場長などである。技術職については333名で全体の22.9%、機械、電気、化学、生産管理、土木建築技術者などであるが、比較的少なく技術者の不足を反映している。また専門職、205名で全体の14.2%、横浜の特色を示して

か、ほん訳、通訳が多く、ついで編集、記者、教育職のスペシャリストが登録されている。

年令的にみると、いわゆるオールドパワーの50才～60才台が全体の62.7%をしめ、40才台が34.2%、70才台が3.1%以上にすぎない。

希望賃金は7万円前後が最も多く、なかには20万円を希望する時代の花形、コンピューターエンジニアもいる。

離職理由は、一身上の都合ですすでに退職したものの29%、在職中で自己の能力が発揮できず他の新しい職場に生甲斐を求めているもの、また定年後にそなえて今から登録するものなど27%、定年退職者20%となっている。

これに対して求人状況は、求人総数701名<402件>でそのうち、管理職、272名で、全体の38%、うち営業、経理、総務、貿易、工場長、支配人などの管理者とよばれる人達である。技術職は401名で全体の57%と過半数をしめ、求職数をはるかに上回っている。

なかでも機械関係が圧倒的に多く、つぎに電気、土木建築、化学などの技術者である。

つぎに専門職、28名で全体の5%にすぎず、ほん訳、通訳、カウンセラー、薬剤師、教育職で、今後専門職の求人を大いに期待している。

年令的には豊富な経験を必要としている関係上50才台が48%、60才台が30%、40才台が19%で、70才台も多少はある。

賃金条件は、6万円から8万円台が多く、人材によっては、10万円台もかなり多く、これらは技術職が該当する。

規模別には従業員100人未満の企業が最も多く全体の56%をしめており、中小企業の労働力不足を反映しているが、さらに労働力不足をカバーするために体質改善をはかり、有能な人材を求めている姿が読みとれる。

そのほか、最近では従業員数500名以上の企業が

らの求人が増加しつつあることもめだってきていることの一つである。

これらの求人に対して紹介あっ旋の機会を得たものはすでに925名で、管理職533名、技術職341名、専門職51名となっている。

つぎに、すでに就職のきまつた175名は、管理職100名、技術職59名、専門職16名となっており、管理職では、総務、経理、営業関係が多く工場長や事務所に迎えられたケースもある。

以上が開設からの概況であるが、求職登録者のなかには、最高年令者として82才のY氏は、米国国防省在日米軍調達局の技術顧問で、特需物資の調達に専念し、ほん訳、通訳のベテランで、カリフォルニア大学卒のインテリ。A氏は78才の元日本郵船<株>、欧米航路事務長、陸軍通訳官の経験をもち、英文起草、ほん訳などでは「まだまだ若い人には負けない」と自負するオールドパワー。これらの人達は10年も若くみえる健康人で、生活的には別段支障はないが、キャリアを生かし、人手不足にたとえばパートでもして社会に役立つとの気魄は尊く感じられる。

またウーマンパワー時代にふさわしいG女史は、理論物理、原子核物理の研究を生かし原子力開発のため、国際会議に提出する論文のほん訳をしてきた理学博士。経理部長、兼工場長の役職につき実務上、簿記1級、珠算2級の資格をもつ女性など、そのほか多彩な経験をもつ人材が多く登録されている。キャリアを生かして新生活にスタートしたオールドパワーS氏<72才>は、高専機械科卒、工具設計、機械材料調査、力学的計算などの経歴をもち、定年後S工場の嘱託となり期間満了後、求職登録、S工業所の設計製図検閲者として就職、3カ月を迎えますます元気である。「働らせることは最高の幸せ」と百八十度の転換をした65才の老教師は、K商会の経理管理者として就職。商業担当教師のキャリアを生かしている。

定年退職早々当行を訪れた銀行マンY氏は、経理と資金調達のベテランとしてT社に経理部長に迎えられ、月給15万円をうけているが、事業主もよき人材と、資金調達の一石二鳥を得たとよろこびを語っている。老人だからといって、世間に甘えず自分自身でまもる努力、能力の許すかぎり社会に奉仕することを忘れてはならないと語る求職者。余儀なく定年で退職し、母、妻、子供5人<4人が在学中>の家族構成のもとに、一日も早く就職したいと訴える元工場長。初めて当行にきたある75才の老人が、「話し合えるオアシスを得た」と感激して去る後姿にも、現代社会の縮図がうかがえる。

これらの人達が再び社会に、新しい職場を得てその能力を発揮し、生甲斐を感じながら働らく喜びの姿を思うとき、その貴重な使命を果して行く「人材開発銀行」を、一層価値あるものとして充実させなければならぬと痛感する。

以上、公共職業安定所、高令者無料職業紹介所および横浜人材開発銀行の窓口の取りあつかいを通じて老人・高令者の就職問題をのべたが、求職者については、その人それぞれのもつ強い希望と能力が、その人のもつ年令をこえて幸福を大きく開拓しうるものであることが痛感され、また求人者についても高年労働者をたんなる生産手段としてでなく、適職配置の職業を通じてその生活と安定の確保をはかっていくという社会的使命があることである。なお高令者の就職促進についての各種の国、県などの援護や事業主に対する援助措置の積極的な利用をはかるべきで、そしてこのことが労働力不足への対策にもつらなるものであることを申しのべこの稿を終わりたい。

<神奈川県労働部職業安定課長>

付表——職業転換給付金制度の概要

中高年令者の就職を容易にし、かつ雇用の促進をはかるため、就職促進の種類に対応して、各種の手当を支給する職業転換金給付制度が設けられているが、その内容はつぎのとおりである。

1 求職者に対するもの

給付金の種類	支給要件	支給額
就職指手導当 <雇用対策法13条1号>	職業指導、職業紹介の措置を受ける者に対して、その期間中支給する。	基本手当<日額> 530円 扶養手当<日額> 扶養親族1人 20円 ただし第2子以降 10円 最高限度額 100円 就職活動手当<活動日1日> 45円
訓練手当 <13条2号>	(1) 公共職業安定所の指示により訓練<公共職業訓練、職場適応訓練、家事サービス訓練など>を受ける者に対しその期間中支給する。	基本手当<日額> 530円 扶養手当<日額> 扶養親族1人 20円 ただし第2子以降 10円 最高限度額 100円 技能習得手当<訓練日1日> 受講手当 195円 通所手当 45円 計 240円 寄宿手当<月額> 5,600円

給付金の種類	支給要件	支給額
	(2) 訓練所の入所を指示されてから訓練受講までの待機期間<3カ月以内に限る>支給する。	就職指導手当に相当する額
特定職種訓練受講奨励金 <13条2号>	訓練手当の対象者で特定職種<板金工, 製かん工, 金属プレス工, めっき工, 配管工, ブロック建築工, 塗装工>の公共職業訓練を受ける者。	訓練期間中支給する。 月額 2,000円
移転資金 <13条4号>	公共職業安定所の紹介により就職または訓練受講のため移転することが必要と認められる者に対して支給する。	運賃……新旧住所間の実費 鉄道賃<200K以上の路線については急行料を支給> 船賃 車賃 移転料……距離に応じて支給 <単身者は1/2> 11,000円~48,000円
帰省旅費 <13条6号>	公共職業安定所の紹介により常用就職するため家族と別居して移転した者に対して就職後帰省する場合に支給する。 (1) 就職後, 4~18月の期間内に帰省すること。 (2) 旅行距離が片道150K以上。ただし, 往復の費用が1,000円未満は支給しない。	運賃……就職先, 帰省先間の往復の実費 鉄道賃<200K以上の路線については急行料を支給> 船賃 車賃

2 事業主に対するもの

給付金の種類	支給要件	支給額
職場適応訓練費 <13条5号>	委託を受けて職場適応訓練を実施する事業主に対して訓練期間中<通常6カ月, 中小企業の場合1年>支給する。	月額 6,480円
労働者住宅確保奨励金 <13条6号>	公共職業安定所の紹介で扶養親族を伴って移転就職する者を常用雇用する中小企業の事業主に対して支給する。	支給期間12カ月 第1種住宅確保奨励金 200,000円以内 第2種 " 100,000円以内 第3種 " 30,000円以内 第4種 " <月額>2,000~5,000円
雇用奨励金 <13条6号>	公共職業安定所の紹介で40歳以上の離職者<下記対象者>を常用雇用する事業主に対して支給する。 (1) 失対紹介対象者 (2) 炭鉱離職者 (3) 駐留軍関係離職者 (4) 特定繊維工業離職者	支給期間12カ月 50才未満<月額> 8,000円 50才以上<"> 9,000円 40才未満<"> 7,000円

<注>なお, 中高年令者の就職促進に積極的に協力し, 公共職業安定機関<高令者無料職業紹介所を含む>を通じ, 中高年令者を多数雇用し, 適切な労務管理によって, 定着性も高く, 労働力の有効活用をはかっている事業所を選定し表彰することになっている。