Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2026-11-30

高令者雇用問題の所在 : 英国における問題展開を中心として（百巻記念號 經濟學篇 : 經濟政策）

水野, 武

(Citation)
国民経済雑誌,100(5):431-444

(Issue Date)
1959-11

(Resource Type)
departmental bulletin paper

(Version)
Version of Record

(JaLCDOI)
https://doi.org/10.24546/80040757

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/80040757

KOBE UNIVERSITY

高令者雇用問題の所在

——英国における問題展開を中心として——

水野武

一　序説

高令者は社会的に異質的な性格をもつて形成されている層である。彼等に対する社会経済的な面からする政策的対応は、彼等の現状、すなわち彼等が現に人口構成の中で如何なる比重を占めるか、労働市場の中で活動しているか、また、その中で正常な就業状態にあるか、標準以下の状態にあるかの問題、更にすでに労働市場から引退しているか、またその場合に疾病、老衰による止むを得ざるものか、労働の能力と意志を持ちながら労働市場から排除されているのか、または自発的な引退をしたものであるか、その場合の生活水準、すなわち、如何なる条件の下において引退しているのか、独立生活か否か、すなわち他の家族との関係など、多くの条件が考慮されなければならないし、政策展開の方向としても、これらの現状から出発して如何なる具体的方策が考えられなければならないかを吟味しなければならない。それは、人口、労働、経済、社会政策に関する問題であり、これらの政策の背後では、彼等をめぐる内外の事象が社会学、経済

学、人口学、統計学、医学、生物学、心理学等、社会科学、自然科学の両面にわたる科学的追求の対象となつている。これらの科学的な研究は現在、Gerontology（老年学または寿命学）にまで形成され、いま発展の途上にある。(1)

この小論では、その一部となつている高令化人口層の雇用問題について考察を進めたい。この場合、これら特殊な性格を持つた社会層に雇用政策的に接近するわけであるが、この問題を発展生起せしめた契機として、三つのものが考えられる。その第一は人口高令化の現象である。この現象は後述の如く、ヨーロッパ諸国において明確に現われている。資本制社会の生成発展期において爆発的に増加した人口は、その成熟と共に停滞し、人口構成は高令化の方向に進みつつある。低い出生率と低い死亡率すなわち少産少死型の人口動態は人口の停滞ないし減少を予想せしめるものであり、人口構成の中における高令者層の増大を意味する。これは高令者層の社会経済的比重の増大であり、それに対する諸施策の発展の契機をもたらす。第二には完全雇用政策の展開である。ここでは、その目標達成の過程における労働力構造の弱き一環である高令労働者の蒙らしめらるべき問題であり、更に完全雇用社会における高令者層のあり方として認識されるものである。第三は前者との関連において、高令者層の自律的、他律的社会存在としての問題である。これは社会保障の発展の下に、経済的問題として、これら高令者層を如何に社会的に扶養するかの問題提起として把握さるべきものである。以上要するに、先進的「自由諸国」において現に発現し、将来において、その傾向が強められることが予想される人口高令化現象を背景として、比重を増大しつつある高令者層の社会経済的な問題解決が迫られているわけである。これを雇用問題としての問題提起として、一言にして云えば、高令者層を国民経済的な立場から、如何なる程度において、一は労働市場の内部で雇用労働者として存続し、自律的な生活を確保するか、他は社会保障の枠内において、引退労働者として、その余命を享受せしめるかの問題である。したがつて、それは労働市場の一つの限界点をめぐつて

の討究であり、これに対応する態度は雇用政策ならびに反転して社会保障に対する認識を判定し得る基準ともなるべきものである。したがつて高令者の雇用問題は、その対応においてそれが単に労働市場の一部を形成する社会的限界労働者層の特殊な問題であるばかりでなく、広く雇用政策一般を規定するものとして把握されなければならないであろう。

前述、高令労働者雇用問題発展の三つの契機、すなわち、人口の高令化現象、完全雇用および社会保障の展開は、いずれも、経済社会近代化、高度化に伴う現象および政策展開である。そして、この問題は近代化され、高度化した社会での矛盾の一つとして理解されなければならない。資本制社会における近代化、高度化は、それが経済発展の動因ではあるが、同時にそれは弱き環に対する集約的な加重として、その矛盾を現象化する。

(1) N. W. Shock によれば Gerontology とは scientific study of the phenomena of aging であるとされている。(同 Trends in Gelontology, 1951)。これについては、黒田俊夫「高令化人口学の基本問題」人口問題研究所昭和三〇年参照。また同「ジエロントロジーに関する文献目録」同所昭和二十六年がある。日本における研究については「寿命学研究年報」一九五六年以降、に詳しい。

二　現象としての人口高令化とそれに対する関心

高令者雇用問題の展開の基盤として、人口の高令化現象を指摘した。いまこの現象を統計によつて表示すると、次表の如くである。これによれば、各国とも今世紀に入つて明確に高令者人口の比重の増大がみられる。これは前述の如く、少産少死による人口増加率の停滞乃至人口の停止的現象を示すものである。いま、日本での傾向を例示すれば、出生率、死亡率、自然増加率でみると、明治八～一二年はそれぞれ、二五・五‰、一八・六‰、六・九‰、明治四三年～大正三年は三三・七‰、二〇・三‰、一三・四‰、大正十四年～昭和四年は三四・〇‰、一九・八‰、一四・三‰、昭和二二年は三四・三‰、一四・六‰、一九・七‰、昭和二七年は二三・四‰、八・九‰、一四・四‰、昭和三二年は一七・二‰、

世界主要国における人口高令化の指標

国	60才以上人口比率				老人1人に対する壮年人口数		
	1900-01	1930-31	1950	1980	1900-1	1930-31	1950
フランス	124	140	166	171	4.3	4.0	3.3
ドイツ	78	110	138	189	6.1	5.3	4.0
米国	65	85	121*		7.6	6.2	4.5
イギリス	78	116	157*	210	6.4	4.8	3.5
イタリー	96	108	120	167	4.7	4.6	4.4
日本	83	74	77	123	5.9	6.2	6.0
オランダ	92	94	115*	144	5.1	5.4	4.4
スエーデン	119	128	149		3.9	4.2	3.7

註　1. 前記黒田俊夫「高令化人口学の基本問題」23～24頁より。
2. 人口比率は1,000分比，壮年人口数は20～59才。
3. ＊印は1951年の数字。
4. 1980年は推計。

八・三‰、八・九‰となつている。そして、この場合は戦後殊に昭和二六年以降の出世率の急激な低下が目立つている。死亡率も大正年代の二〇‰台からみれば、現在の八‰台は急激な変化であるとみられる。したがつて、出生時の平均余命の延長も大きく、明治二四～三一年次の男四二・八年、女四四・三年から大正一五年～昭和五年はそれぞれ四四・八二年、四六・五四年と目立つた改善がみられないのに対して、昭和三二～三三年のそれは、六五・〇年、六九・六年と大きく延長されている。いま、英国（イングランドとウェールズのみ）における、それらの傾向をみると、出生率は一九二〇～二四年において、二一・七‰から三〇年代の前半の一五・八‰、四〇年には一四・六‰と低下し、その後多少増加したが一九四七年で一六・五‰となつている。一方死亡率は一九二〇～二四年の一二・五‰から大きな変化はなく、一九五七年の一一・五‰と減少の方向で推移している。そして、出世時の平均余命は一八九一～一九〇〇年で男四四・一三年、女四七・七七年から、一九一〇～一二年のそれぞれ五一・五〇年、五五・三五年、一九三〇～三二年には五八・七四年、六二・八八年、一九四

七～五一年には六五・八四年、七〇・六四年と大きく延長されている。

このように英国及び西欧諸国では、人口の高令化が今世紀に入つてから明確な姿をとるに到つているが、高令者層それ自体が経済的に深い関心を持たれることは案外に少なかつた。そこでは当然のことながら、人口全体の停滞乃至減少傾向が経済学的に考察されている。[1] もちろん、今世紀に入つてからの高令者に対する英国での社会的な対応は近代的な性格を強めて来ている。前世紀には、あたかも失業が個人的な責任とされていたと同様に、老後の保障は個人的な問題とされていた。共済組合 friendly society や貯蓄銀行、保険会社の発展はあつたが、これらにたよれない人々の最後のより所は法律的、社会的資格も失う前提の下にたよれる救貧法以外になかつた。今世紀に入つて、失業が個人的責任の問題ではなく、経済社会の問題として認識されるようになり、高令についても社会的な視野から考慮されるようになつた。The Old Age Pension 1908 は無拠出の年金制を導入した（七〇才以上の者に対し、一週間五志、一九二〇年からは一〇志）。これはもちろん Tests of means（資産調査）を伴うものであつた。また、一九一一年の National Insurance Act は拠出制に基く疾病と失業に対する最初の国営保険制度であること、周知の事実であるが、拠出制の老令年金は Widows', Orphans' and Old Age Contributory Pensions Act 1925 によつてはじめて成立した。この制度の下では六五才を超える者が一週間一〇志を支給されることになつた。前記の七〇才以後の無拠出年金も残されていたが、この拠出制年金の適用者は七〇才以後は資産調査なしで適用されることになつていた。ついで、一九三七年の Widows', Orphans' and Old Age Contributory Pensions (Voluntary Contributors) Act は "Black Coarted Workers' Scheme" と呼ばれ、それまで強制的に適用されていなかつた人々に一定の条件の下に任意加入する道を拓いた。また、Old Age and Widows' Pensions Act 1940 は女子加入者の受給年令を六〇才にまで切下げた。この法律は、また、そ

れまで失業手当を支給していた Assistance Board に、前記の拠出、無拠出の年金受給者に必要な場合は更に補助年金を与える権限を与えたので、それまで残されていた救貧法は実質的に大きく後退した。その後周知の一九四二年の「ベヴリッヂ報告」は年金制度を含む綜合社会保険制を提案し、National Insurance Act 1946 が実現し、ついで National Assistance Act 1948 の成立によって救貧法は全く排除されるに至つた。

かくの如く、英国における高令者に対する社会保障的な対策は一応確立したのであるが、一九五〇年代に入つて、新たな問題が展開されるに到つた。それがすなわち高令労働者の雇用問題である。一九五二年二月に英国労働省の下に National Advisory Committee on the Employment of Older Men and Women が任命された。この委員会は高令労働者の雇用促進について労働大臣に答申する任務を持つものである。これより先、National Joint Advisory Council もこの問題の重要性を確認している。すなわち、英国における労使双方が全面的に支持した方向において、前記委員会が成立しているのである。この委員会は一九五三年十月に第一次報告書、五五年十二月に第二次報告書を発表し、高令者雇用の促進について勧告している。これと並行して、一九五三年七月には Committee on the Economic and Financial Problems of the Provision for Old Age が任命され、高令者全般に対する諸施策が再検討され、五四年十一月に報告書が大蔵大臣に提出されている。かくて、高令者についての社会経済的関心が高まつて来たのであるが、特にその雇用促進問題が大きく取上げられたのは、当時の英国が失業率一～二%という超完全雇用であり、労働市場が硬直状態であつたため、高令者の引退をおくらせる必要があつたからであることは云うまでもない。しかし、委員会は無条件に高令労働者の雇用を促進しようとするものではなかつた。そして、委員会は高令者の雇用促進は短期的なものでなく、長期的な、基本的な立場で考察したいといつている。すなわち、高令者が労働の意志と能力を持つている場合に

引退せしめられることは、失業を意味する。これは年令の如何を問わず国家ならびに個人にとつての問題であるとしている。[2] もちろん、短期的には、少壮労働者が失業している場合に高令者の退職を強力に引伸ばすことは正当ではないと考へているが、しかし、高令者の雇用機会を制限することをもつて恒久的な失業対策とすることに反対している。

また、この委員会の調査小委員会の指導の下に年金、国民保険省によつて、高令者の退職および就業継続の理由についての調査が行われた。これが Reasons given for Retiring or Continuing at Work, H. M. S. O. 1954 として結果報告がなされている。同年またロンドンで第三回の International Congress of Gerontological Societies が開催され、その議題の一つに高令労働者の雇用問題が取上げられている。英国における、このような高令労働者雇用問題に関する関心の高まりの中で、この問題は如何に発展せしめられたのであろうか。

(1) 例えば、W. B. Reddaway; The Economics of Declining Population, 1939. J. R. Hicks; The Social Framework, 1942. Part II. 特に五〇頁参照。また、一九四九年に刊行された Royal Commission on Population Report Cmd. 7695 も一部で人口高令化現象を取扱っているが、(この点後述) より大きな立場で、人口の停滞的現象全般の分析に重きがおかれている。また、人口高令化現象を一時的なものとして経済的に大きく評価しない立場もある。例えば W. Arthur Lewis; The Theory of Economic Growth, 1955. p. 318.

(2) National Advisory Committee on the Employment of Older Men and Women, First Report 1953 Cmd. 8963, p. 15. (Para. 32-33)

三　問題展開とその対応

前述した「高令者雇用委員会」は、問題展開の契機を次の三つに要約している。第一は年令構成の変化（高令化）、第二に寿命の延長、第三は労働力需要の様相である。そして、第一においては前にも見て来たように、人口構成の中に占める高令者の比重の増大を指摘する。ここではまず、"Older" とは英国において国民年金の受給資格が出来る男子六

男子65才以上，女子60才以上人口

	実　数	総人口1,000人中に占める比率
1911	2¾百万	67
1951	6½　〃	135
1977(推計)	9¾　〃	195

（資料出所）　前記第一次報告書 Cmd. 8963 10頁より

五才、女子六〇才以上の人々であると定義づけ、この年令以上に当る人口の比重の動きを見ている。これを表示すると上表の如くである。これによれば一九五一年において、すでに高令者の実数、比率とも急激な上昇がみられ、将来もまた、その増大が見込まれている。このような人口の高令化は英国では一八九一年から始まっているのであり、これが将来も進行することが予測されている。そして、この現象に対し、前記「王立人口委員会」はこれを逆転すべきであると云うより、この現象から生ずる不利益を最少限に止め、与えられた条件を最高度に利用すべきであるとしている。すなわち、この人口高令化現象を止めることは現状では不可能であるから、これを与えられた条件として、その中での政策的努力を続けようとするものである。(1) かくて、「雇用委員会」報告もこの「王立委員会」報告の方向において問題を発展せしめている。高令者の比重の増大は必然的に、これらの人口を扶養すべき生産の拡大を必要とする。英国では、出生率が低いので、現在の義務教育年限が現状のままであり、上級学校進学率に変化がない限り、年少被扶養者の比重は余り増大しない。そして、高令者の引退後の生活費用は働いている時より一般的に低いであろうし、今後の生産性の拡大は高令者の増大分を充分に償うことも考えられるが、国民生活水準のより一層の向上のためには、これら高令者の技能、経験がより充分に利用される必要がある。すなわち、引退によって家族なり、公共基金なりから支出される部分を防止すると共に、積極的に社会的な生産に参与してもらうことによって、国民生活水準の向上を求めているのである。

第二の寿命の延長については、すでに示した通り、現在の英国では、出生時の平均余命は男子で六五才を超え、女子

では七〇才を超えている。このことは労働可能年数が一般的に延長されていることを意味する。そして、「委員会」は高令化と労働能力の関係を社会学的、労働科学的調査の結果により、次のような判断をしている。一般的に高令者の労働能力は向上しており、六〇才まで充分に働けた人々はその労働を七〇才まで延長しても支障はないこと、個人差はあるが年金受給資格年令（前述）において大部分の人が労働を停止すべき根拠はないことを主張する。また高令者は、その労働能力において重筋作業よりは速度の早い作業に弱いことが指摘されている。そして、速度の早い軽作業で作業困難を感じた人々を、より速度の低いより重労働である作業に転換せしめて成功した事例などが紹介されている。その他、高令労働者が勤務時間をよく厳守すること、仕事に誠実さがあること、また高令者が一般に考えられている以上に新しい技術および技能の吸収力を持っていることが指摘されている。また高令労働者災害について、労働災害統計の示すところでは、高令労働者になるほど災害発生率が低いことを示している。しかし、これは青壮年労働者と作業環境が必ずしも同一ではないので再検討が必要であろう。ただし、高令労働者の転落（顚倒）事故が多いことが注目されている。しかし、以上はいずれも部分的資料であるので、より綜合的判断をするための調査の必要性が強調されている。

第三点は前節でも述べたように、高令者の雇用を単に目前の労働力不足からのみ考察するのでなく、長期的な視野から再検討したいということである。以上要するに、人口の高令化は避けられない事実であり、国民の寿命が延長され、労働可能年数が長くなっているときに、労働の意志と能力のある高令者を労働市場から引退せしめることは「自由社会」では、これを強いられた失業とみるほかはないし、これを長期的な見地から正常な雇用として経済発展の一翼を担ってもらうことが賢明であるという主張が貫かれている。

ついで「委員会」は高令労働者の雇用慣行の吟味に移っている。すなわち、高令者が雇用され難い条件として、次の

ものをあげている。まず使用者は伝統的に高令者の雇用を嫌うということ、採用時に高令者と若年令の者とが競争となつた場合には、他の条件を無視して若年者を採用する態度、これが極端になると、新規学校卒業者以外は採用しないということになる。ついで国民年金、私企業の年金制度の存在が高年令者の採用を阻害していること（この点後述）。そして、更に老令者の精神的、肉体的障害が、その妨げとなつている。女子の雇用については高令者と云わないまでも、既婚者が子女の成育後の再就職が特別の困難を伴うことは周知のことであり、パートタイムの仕事を効率的に整備することが望まれている。また高令者の女子の雇用は男子のそれより困難な点が多い。すなわち、販売的職業や事務的職業では、低い停年制（五五才停年制が珍らしくない）、年令給制度の存在、店に長時間立つていることがより困難であると考えられていること、顧客は若い女性を好むと考えられていることなどが原因とされている。また製造業関係では視力、手先の敏活さ、全般的な健康などの点から高令者女子が排除される。このような高令者の採用に際しこの不利な条件の存在を前提として、「委員会」は採用に際しては年令による基準でなく本人の能力によつて決定すべきことを勧告している。

また、退職慣行については、停年制が一般的であり、この外に一定年令において本人に退職か雇用継続を選択させる制度、強制的ではないが、年金受給資格年令の時に自然に退職することが慣行となつているもの（実質的な停年制）などがあげられる。また、過剰労務の整理には、最初に高年者が選ばれることは普通である。この解雇の場合も、扶養家族を持つ壮年者よりも、年金受給資格者やそれに近い者が解雇されることは正当の理由とは考えられるが、「委員会」は自動的に高令者を解雇するのではなく、作業能力を基準として解雇した事例をあげて反撥している。この事例の場合では実際に高令者が被解雇者の中に占める率は少く、企業側は若い人々は再就職がより容易であるから、強いて高令者を自動的に解雇しなかつた旨を言明している。ついで高令労働者の解雇を促進する要因としては、作業能率向上のために

年少者を訓練する必要があり、企業内の年令構成の高令化を避けようとする態度である。これも、年令構成が極端に不均衡になつた場合にのみ許されるべきことであつて、常時に高令者の解雇が行われるべきでないとしている。また高令者の保持は企業内の地位昇進を阻害し、青壮年層の労働意欲を低下するために、その解雇が促進されることも大きな要因となつている。これは特に専門的、管理的、事務的職業において顕著であるが、「委員会」はこの現象は少し誇張して表現される傾向があるとみている。そして、この高令者の解雇についても、採用の場合と同じく単に年令だけを条件としないで、本人が能力を持ち、労働意欲を持つている限りは、出来るだけ雇用継続の機会を与えるべきであると勧告している。

また「委員会」は特に専門的、管理的、事務的職業の高令者雇用について特別に取上げている。これらの職業は英国では比較的安定的な職業であり、失業の危険は少いが、それだけに一旦失業した場合の再就職が困難で、特に中年期以後の再就職が困難なことをこれらの職業における高年令失業者は一般の職業における高年令失業者に比して、実数は少いが比率的に失業期間が長期化している統計によつて指摘している。これらの登録された失業者以外に Appointment Office（専門的、管理的、技術的職業の者の職業紹介をする機関）に登録もせず、また彼等の専門的技能を生かし得ない他の職業に就職している者、パートタイムの仕事についている者などが「かくれたる失業」"Hidden Unemployment" として存在していることが確認されている。要するに、これらの職業における高令者雇用の困難は前述の昇進制度をめぐる問題において最も強く、企業は空席があれば給与の低い弱年者を採用し、中年からの雇用は困難であり、高令者は国民年金乃至私的年金の受給資格年令で解雇されている現状である。

この年金制度の存在は一般の高令者の雇用促進に大きな影響を持つていること、前にも簡単に触れたが、国民年金の場合は国家の運営であるから、それは年金受給資格年令が一つの退職年令と考へられている点でのみ影響を持つが、私

的年金の場合は、中年以後の入職の場合などの保険計算上の手間、事務的に私的年金の受給資格年令と停年とを同一視する慣行などにより、より強く高令者の退職を促進している。国民年金は男子六五才、女子六〇才の年金受給資格年令以後各五年間に就業を継続した場合には、その拠出期間に応じた割増年金制をとつているが、私的年金ではこの制度――「委員会」はその実施を勧告しているが――は強制的ではない。したがつて、私的年金制のある場合には、高年令での採用にはその年金契約を除外した雇用契約を締結すること、雇用主の負担を増加せしめないための割増拠出をすることなどが考えられるが、「委員会」はこれらの方法に反対である。そして一定年令以上で採用する場合は、拠出に応じた退職一時金制度をすすめている。そして退職年令については年金受給資格年令を退職年令と同一視しないで柔軟性を持たせるよう勧告している。

そして、最後に「委員会」は、この問題に関する情報をより集めること、広報と各方面での討議、産業全般および政府地方自治体における諸慣行の改善を勧告している。

（1）この点についての資料は前記 Royal Commission 報告 Cmd. 7695 の Chap. 2. Paragraph 34 以下および Chap. 9. Paragraph 199 以下を参照。またこの高年化現象についての対応の方向については同 Chap. 11. Paragraph 289 参照。

四　問題の持つ矛盾の性格

英国において以上のような高令者の雇用促進についての配慮が進められていることは、一般的な労働者不足という現象によつて支えられていることは否むべくもない。しかし、今まで見て来たように、高令者の雇用については社会的、経済的に阻止的要因が作用しているのである。したがつて、高令労働者の雇用の性格には多くの矛盾が存在する。まず、

男子労働者の退職および仕事の継続，理由別千分比

		65才での退職	70才までの退職
Ⅰ 退職者	長期の病気	99	132
	病気	98	249
	仕事の重圧	14	43
	雇用主の都合による解雇，退職	112	204
	余暇を得たいから	27	59
	その他	33	77
	不詳	12	21
		395	785
		65才で	70才で
Ⅱ 仕事を継続	経済的必要	267	70
	まだ充分働けるから	156	66
	働きたいから	121	57
	雇用主の必要から	14	2
	国民年金の割増のため	4	2
	他の年金の資格を得るため	4	0
	家庭的理由	4	2
	その他	11	3
	不詳	24	8
		605	215
Ⅰ＋Ⅱ		1,000	1,000

註（1） 前記 Reasons given for Retiring or Continuing at Work. 1954 H. M. S. O. p. 11. より。
（2） 数字は各年令における1000分比。
（3） 理由は主なもの1つによる。
（4） 調査対象人員は総数約29,000人。

高令失業者の失業状態を一九五二年十二月の失業統計によってみると、(1) 男子五五～六四才、女子五五～五九才の年令階級の失業率は、それ以下の年令階級の殆どが二%以下であるのに対し、いずれも三%近くなっている。そして、それらのうち二六週間を超える長期的な失業者の占める率は男女とも前記の高年令階級が最高であり、高年令層における高い失業率と失業期間の長期化を特徴づけている。また前記「退職及び仕事の継続理由調査」による結果をみると上表の如くである。これによれば男子六五才では、その約六〇%が仕

事を継続しており、そのうちの多数が「経済的必要」の理由により働いている。六五才で退職した約四割のうち、その四分の一以上は「雇用主の都合によって解雇、退職」させられている。この比重も七〇才までになると倍加している。そして、七〇才になると、仕事を継続しているものが二割程度に減少するが、それでも、その三分の一程度は「経済的理由」によって、働き続けているのである。七〇才までに退職した七八％程度のうち、病気を理由とするものが絶対的に多く、この年令での労働能力の限界を示している。そして、六五才で「解雇、退職」せしめられた者のうち九割は仕事を続けたいと云っている。「余暇を得たい」という正常にして円満な退職をしたものの比重が低いことも注目される。また、女子六〇才および六五才における調査も男子の結果と大きな差異はない。

これらの資料からみると、英国においても高令者の雇用状態は現実に多くの問題を含んでいる。再言すれば、高令退職者の三分の一は自己の意志に反した解雇、退職＝失業であり、それより多くが病気によるものである。すなわち、ベヴリッヂの貧困原因の大宗をなすものが、高令者の上を覆っているのである。もちろん、英国では、このような高令退職者に対して国民年金制によって保障が行なわれている。それでもなほ、労働時代の所得を保証するものではない。であればこそ、前に見たように「経済的理由」によって可能な限り高年令就業を続けるわけである。英国の如く、社会保障制度の先行国といわれている国でさえ然りである。この事実に直面した英国が、たとえ現実の労働市場からの要請があるとしても、高令者の雇用に伴う具体的な阻止的要因を解明し、出来るだけ正常な雇用形態において解決しようとする努力の方向は正当であると云えよう。しかし、その阻止的な矛盾は克服されるには余りに大きい。それは労働市場と社会保障との境界線における特殊な部分的問題と解されるが、その基底において資本制社会における失業問題という矛盾に連るものである。そして、この方向において、この高令者雇用問題の追求がなされなければならないであろう。

（1）　ibid. Cmd. 8963. p. 17.

（神戸大学経済学部助教授）