

JILPT 資料シリーズ

No. 93 2011年 7 月

高齢者の就業実態に関する研究 — 高齢者の就業促進に向けた企業の取組み —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

高齢者の就業実態に関する研究
— 高齢者の就業促進に向けた企業の取組み —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

わが国では少子高齢化に伴う年齢別労働力構成の大きな変化を受けて、社会保障制度の維持、技能・技術の伝承、労働力人口減少といった点に関する懸念が広がっている。こうした懸念を背景として、より高年齢に至るまでの就業機会の確保が、近年社会的な課題としてクローズアップされてきた。就業機会の確保にあたって大きな役割を果たすと考えられるのは、労働者がこれまで勤続してきた企業により長期にわたって雇用される継続雇用の仕組みである。この仕組みの確立を主な目的として、2004年に高齢者の雇用機会拡大を推進するための高年齢者雇用安定法が見直された。その結果、企業は2006年4月から、老齢基礎年金の支給開始年齢までの雇用確保措置（定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、または定年の廃止）が義務付けられた。

義務化から5年がたち、雇用確保措置はほとんどの企業が実施するまでに普及した（従業員31人以上の企業における実施割合・96.3%、2010年6月時点）。ただ、2013年からは厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が上がることとなっており、定年延長も含め、60歳を境に処遇が大きく変わらないような人事労務管理の必要性が徐々に高まってくるものと思われる。また、労働力不足や社会保障制度の維持に対する懸念に対処していくため、現在の雇用確保措置の上限年齢である65歳を超えてさらに高年齢まで働くことを可能とするような人事管理上の取組みも、これからますます求められるようになるものと思われる。

本資料シリーズは、2008年から2010年にかけて実施した高年齢者の人事労務管理に関する企業関係者のインタビュー調査をとりまとめ、60歳を境に処遇が大きく変わらないような人事労務管理、あるいは65歳を超えて働くことを可能とする人事労務管理について、実現のための要件と、実現を促すために必要な政策的・社会的支援のあり方を検討する上での素材を提供している。本資料シリーズを作成するにあたって、インタビュー調査にご協力いただいた企業の方々に対しては、この場を借りて厚く御礼を申し上げたい。

本資料シリーズが企業経営者、労働者、政策担当者をはじめ、高齢者の雇用や就業に関心がある方々に資するところがあれば幸いである。

2011年7月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者（執筆順）

ふじもと 藤本	まこと 真	労働政策研究・研修機構 人材育成部門 副主任研究員	第Ⅰ部 第Ⅱ部 第Ⅰ章B社 第Ⅱ章D社・E社・F社 第Ⅲ章H社・I社 第Ⅳ章J社・K社・M社・ N社 第Ⅲ部
かのう 鹿生	はるゆき 治行	独立行政法人 高齢・障害者雇用支援 機構	第Ⅱ部 第Ⅰ章A社 第Ⅱ章C社 第Ⅳ章L社
おおき 大木	えいいち 栄一	独立行政法人 雇用能力開発機構 職業能力開発総合大学校・准教授	第Ⅱ部 第Ⅲ章G社

目 次

第 I 部 総論 本調査研究の背景と目的	1
第 1 節 雇用確保措置の義務化と定着	3
第 2 節 雇用確保措置のもとでの高齢従業員の人事労務管理	4
第 3 節 本書における調査研究の目的	8
第 II 部 企業における継続雇用の取組み	11
－インタビュー調査記録－	
はじめに－企業インタビュー調査について	13
第 1 章 60歳定年・65歳までの再雇用を実施している会社	17
A 社	17
B 社	21
第 2 章 60歳定年・65歳を超えて再雇用を実施している会社	25
C 社	25
D 社	31
E 社	36
F 社	39
第 3 章 60歳定年後の従業員の処遇が定年前とあまり変わらない会社	42
G 社	42
H 社	48
I 社	51
第 4 章 定年が61歳以上の会社	53
J 社	53
K 社	58
L 社	63
M 社	67
N 社	71

第Ⅲ部 参考資料	75
高年齢者雇用安定法・2004年改正の概要	77
厚生労働省・2010年「高年齢者の雇用状況」集計結果	79
厚生労働省「今後の高年齢者雇用対策について」	85