

# 高年齢者雇用

『日本労働研究雑誌』編集委員会

2006年の改正高年齢者雇用安定法の施行以来、3年が経過した。既に、団塊の世代も60歳を迎えて、60歳以上の高年齢者は増加している。そこで、本特集は、現在の高年齢者雇用の状況について、様々な角度から分析を行い、実態を明らかにしようとするものである。

法改正により、企業は65歳までの雇用機会の確保が義務づけられ、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかを選択することとなったが、約85%の企業が継続雇用制度の導入を行った。当時は、好景気を背景に、技能伝承の要請も加わって、熟練の高年齢者等は企業からの継続雇用ニーズが強いと言われていた。これまでの様々な調査からも、60歳以上の就業希望者の多くが継続して働いていることが明らかにされている。そこで、多くの高年齢者が働くこととなった職場では、どのような変化や問題が発生しているのであろうか。さらに、昨今は世界的不況の渦中にあり、厳しい経営状態にある企業も少なくなく、雇用環境も著しく悪化している。このような状況変化が、高年齢者雇用へどのような影響を与えているのであろうか。

これらの疑問に対し、本特集号では、経済学、人的資源管理論、社会保障論、法律の各分野から解明が進められている。そして、最後に、座談会にて、今の高年齢者雇用の実態ならびに今後の課題等について労使双方による議論を行った。

各論文ならびに座談会について、簡単に概要を紹介することとしよう。

山田論文は、マクロデータならびにマイクロデータから、定年退職慣行と定年前後の柔軟な賃金調整の二要因が、60歳代前半の高年齢者の就業に与える影響について、定量的分析を行ったものである。マクロデータ分析からは男性60～64歳の就業率に最も大きな影響を与えているものが労働市場の状況（60～64歳の前年失業率）であり、次いで一律定年制（61歳以上）採用企業比率の上昇と賃金プロファイルの傾きとなっていることが明らかにされている。また、マイクロデータ分析からは、定年延長の確率は、賃金プロファイル

が緩やかな企業ほど高く、継続雇用に際して、賃金の大幅削減を実施する企業が半数近くになるが、引き下げ幅が大きすぎると一部に雇用率の低下を招いていることを明らかにしていた。また、労働組合のある企業では、定年延長の確率も継続雇用率も低下する傾向があることを指摘しており、この点に関してはさらなる慎重な検討が必要であると筆者は述べている。

八代論文と高木論文は、ともに人的資源管理論の観点から高年齢者雇用について分析した研究であるが、前者は企業調査、後者は高年齢者への個人調査を基に解明が進められている。

八代論文は、まず、各企業が雇用延長に関する選択を規定する要因について分析を行っている。高年齢者雇用の在り方が「ベストプラクティス」と呼ばれる規範に「収斂」していくのか、それとも、市場の厳しい競争で勝ち抜くために「差異化」していくのかという視点から企業へのヒアリング調査を実施している。そして、65歳定年を考えるにあたっては、役職定年制と人事の停滞についての検討の必要性があることを指摘している。

次に、均等処遇の視点から高年齢者雇用に分析している。定年到達者に定年前と同じ仕事を担当させ即戦力として活用するとともに、賃金低下による労働コストの弾力化を図ることは「同一労働同一賃金の原則」に抵触すると指摘している。また、この問題を改正パートタイム労働法との関連の中で検討を進めており、均等処遇や差別的取扱いの禁止について、「フルタイムパート」については必ずしもその対象となっていないことを問題視し、今後雇用形態の多様化に対し、現行の法体系で対応できるのか疑問を呈している。

高木論文は、60歳代の雇用を希望しながら、自らが引退という決定を下している人が少なくないことに焦点をあて、就業希望と就業実現との間にある壁の存在について考察を行っている。組織とのつながりが強いと、60歳以降の就業を希望する傾向があるが、実際の就業の実現とは関係が薄く、組織への忠誠心や良好な人間関係により就業が実現するわけではないこ

とが考察されていた。職業タイプ別では、「ジェネラリスト」の方が、現企業での就業を希望する割合が多いが、実現可能性は「スペシャリスト」や「職人タイプ」の方が高いことを本人自身が自覚していた。つまり、特定分野の専門家としての高い職務能力を持っているか否かが、就業の実現に影響を与えていた。さらに、就業実現が可能であると考えている人は、改正法の施行により60歳以降の雇用の実現可能性が高まっている状況を知っており、さらに公的年金の受給額を把握して、日ごろから60歳以降の経済生活に対する準備を行っているという特徴があった。そして、就業希望とその実現との間の壁は、定年時ではなく、それまでの仕事の経験等において形成されるため、人的資源管理においては入社から定年時に至るまでのキャリア全体を考えていく必要があると指摘している。

石井・黒澤論文は、年金制度との関係から高齢者雇用について分析を行ったものである。厚生労働省『高齢者就業実態調査（個人票）』2000年ならびに2004年調査から、老齢厚生年金、在職老齢年金制度の改正が男性高齢者の労働供給行動に与えた影響について、構造的なモデルと誘導形モデルにより解明している。

老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢引き上げは、対象年齢層のパートタイム就業ではなく、フルタイム就業の確率を4~9%ポイント前後上昇させ、非就業率を低下させていた。在職老齢年金の60歳代後半への導入は、誘導形モデルの推計では有意な影響は見られず、構造的モデルの推計でもほとんど影響を及ぼさないという結果であった。

また、今後の制度変更に伴う影響についてもシミュレーションが行われていた。60~64歳層に対する在職老齢年金制度の年金減額を廃止した場合、当該年齢層のフルタイム就業率は3.0%ポイント高まり、厚生年金の支給開始年齢65歳への定額部分の引き上げ、報酬比例部分を含む引き上げにより、フルタイム就業率が非就業からの移行という形で、各々4.9%、9.8%ポイント上昇することが示されていた。

柳澤論文は、改正高齢者雇用安定法について法的観点からその課題を明らかにしたものであり、今後の在り方についても提言されている。事業主に義務づけられた「雇用確保措置」は、近年、法制定当初はあまり意識されていなかった問題が顕在化し、さらには法施行後に提起された裁判の判決が2009年2月、3月

に出されたこともあって、注目すべき議論となってきたと述べている。そして、筆者は、諸外国における労働者の引退過程にかかわる労働法制を比較検討し、日本の改正高齢者雇用安定法の特徴は、法違反に伴う制裁措置は緩やかで、しかも司法上効果を伴わないため、ソフトロー的なことであると指摘している。そして、判決ならびに諸学説の検討を踏まえた上で、今後の高齢者雇用の政策の方向性を2点示している。第1は、現行法を前提とする改正であり、実務的に受け入れられやすいと考えていた。第2には、長期的視点から、年齢差別禁止法によるアプローチ——ハードローによる法政策であり、こちらは時間を要し、漸進的導入となると述べている。

座談会では、改正法施行後の高齢者雇用の実態、職場の変化、そして今後の課題等について、様々な業界の労使双方によって議論が行われた。1社が65歳定年制度、他はすべて継続雇用制度を導入していたが、いずれの企業でも希望者はほとんど60歳以降も継続して働いており、60歳代前半の就業がすでに職場に定着していた。また、労使間での見解の大きな相違は見られず、業界による諸々の環境条件の違いが、高齢者雇用の在り方に大きく影響を与えていた。

そして、多くの企業では、賃金の低下やそれと関連する働く人のモチベーションの低下が、危惧されていた。さらに、現在は一般に高齢労働者が63歳までであるが、今後は65歳までの人が働くようになるため、一層年齢が上昇し、高齢者の人数も増加することから、現在の仕事の進め方や職場の在り方を今後共継続していくことができるかどうか、その難しさを指摘する声が多かった。そして、65歳までの就業人生を構築していくためには、今後仕事のみならず生活を含めたライフデザイン、キャリアデザインを若いうちから考えていくことが求められていた。

この特集号における論文並びに座談会から、60歳代前半の高齢者雇用は、改正法施行後この3年余りの間に着実に進められてきていることは明らかであったが、他方では様々な分野で新たな課題も発生していた。今後一層の高齢化が進み、雇用が推進されなければならない中、高齢者のみならず若い世代からの課題として考察を進め、また法律や年金制度などの制度面における検討も一層重要性を増すものと思われる。

責任編集 戎野淑子・大内伸哉・太田聡一  
(解題執筆 戎野淑子)