

## 高齢化社会と雇用問題

### ——第14回北東アジアフォーラムから——

#### 海外情報担当

2016年12月2日、韓国済州島において労働政策研究・研修機構（JILPT）、韓国労働研究院（KLI）、中国労働保障科学研究院（CALSS）の3研究機関が共催で、第14回北東アジアフォーラムを開催した。本フォーラムは、日本、韓国、中国のそれぞれの研究機関が毎年、交代でホスト国となり開催している。日中韓3カ国に共通するテーマに基づき、報告と討論を中心に実施し、各国の労働政策研究に示唆を与え合うことを目的としている。

第14回目となる今回は「高齢化社会と雇用問題」というテーマで開催した。日本において少子高齢化の問題が深刻な状況にあることと同様に、韓国・中国ともに少子高齢化がもたらす困難に直面しつつある。韓国では今後、高齢化が他国に類を見ないスピードで進むとされている。そうしたなかで、2016年より「60歳定年法」が導入されるなど本格的な高齢化対策が行われ始めている。膨大な人口を抱える中国も、不均衡な社会保障制度に関し、均一で公平な制度の再構築が急がれるなど多くの課題を抱えている。3カ国それぞれの社会状況を背景に、対応策等について興味深い議論がなされた。本テーマにおいて3カ国からそれぞれ2人の研究者が報告した。以下、各報告の要旨を紹介する。

## 日本

日本からは、労働政策研究・研修機構（JILPT）の中山明広統括研究員と田原孝明統括研究員が報告を行った。

### 日本の高齢化と雇用対策

JILPT 中山 明広 統括研究員

中山統括研究員は、2014年時点の日本の65歳以上の高齢者比率が26.0%と世界で最も高齢化が進展している状況を概説した。高齢化は「支える側（20～64歳）」に対する「支えられる側（65歳以上）」の比率が大きくなるという意味で、社会的費用の負担の増加につながる。高齢者雇用・就労の促進は社会の「支える側」を増やすという効果があるとともに、健康確保にもつながり、医療や介護の負担を減らす効果も期待できるという点を指摘した。また、日本の高齢者の約7割



が「65歳を超えても働きたい」と願っているにも関わらず、実際に働いているのは2割程度にとどまっているという現実は、なによりも社会全体の大きな損失であり、日本における高齢者雇用の第一義はここにあると中山統括研究員は述べた。

続いて中山統括研究員は、現在政府が進める三つの大きな柱から構成されている高齢者雇用対策について説明した。すなわち、「65歳までの企業内での雇用の確保」「高齢者の再就職支援の充実・強化」「高齢者の65歳以降の

地域や企業における就労促進」である。特に一つ目の「65歳までの企業内での雇用の確保」については、定年の引き上げと継続雇用を実現するため、常に年金支給開始年齢を考慮し、雇用と年金が接続する形を取りながら、努力義務を導入し、一定期間を置いてから義務化するという段階を幾度か繰り返した後に、60歳を下回ることができない定年と65歳までの継続雇用を中心とする高年齢者雇用確保措置という現行の高年齢者安定法に至った30年近くにわたる変遷を詳細に解説した。

その他の二つについてもそれぞれ、ハローワークの機能強化、シルバー人材センターや高齢者の地域参加等の重要性を解説した。

最後に中山統括研究員は、現政府による「一億総活躍社会」を労働政策の視点から「生涯全員現役社会」として捉えて説明した。すなわち、「生涯現役」とは年齢に関わりなく働くことができるという本来の意味に留まらず、職業人生全般にわたって、その継続を阻害するような要因を予防、解消し、職業生涯を全うできるという意味であり、そうするためには、労働者に対する細やかな配慮と対応による「ワーカーズファースト」の姿勢が労働政策の基本となると述べた。高齢者雇用対策とは、結果的に職業人生を無事に生き延び、高齢者の域に達した人のみを対象とするのではなく、職業人生を歩む全ての人が充実した職業生活を送り、高齢者になるべきであるという視点を持つことによって、「一億総活躍社会」のあるべき姿が見えてくると説明し、報告を終えた。

## 日本の高齢者雇用の現状と課題 ——各種調査結果から

JILPT 田原 孝明 統括研究員

田原統括研究員は、高齢者雇用安定法の改正とその実施状況、そして安倍内閣による「日本再興戦略」における高齢者の活躍の重要性等、現在の日本の高齢者雇用を巡る現状を紹介した後、各種調査結果を基に報告を行った。高齢者の雇用・就業を巡る課題について、田原統括研究員は、①60代前半層を中心とした高齢者雇用の課題、②60代後半以降層または高齢者全般の雇用の課題、③高齢者の活躍や関連施策の課題——の3グループに分けて整理している。

### ①60代前半層を中心とした高齢者雇用の課題

2015年の高齢者雇用安定法の改正により、65歳までの雇用は義務化されたものの、調査結果によれば、60代前半層を対象とした評価制度を導入している企業の割合は少なく(26.3%)、また、定年後に賃金が減少することに対しては否定的な意見を持つ高齢者が多いという調査結果から、田原統括研究員は、この年齢層に今後高い生産性の発揮を期待するので

あれば、きちんとした評価と賃金への反映が必要であることを、雇用管理上の課題として示した。さらに、継続雇用後の賃金の減少については、仕事の内容に変化がないのであれば、労働契約法第20条の「同一労働同一賃金」と関連する課題となることも指摘した。

### ②60代後半以降層又は高齢者全般の雇用の課題

今後、人口減少社会が進展するなかでは、65歳以降の継続雇用や就職促進による雇用の拡大が最も重要であり、就職を希望しながら就業できない者を就職に結びつけていくこととともに、元気な状態にいる高齢者に働いてもらうよう動機づけることの重要性を、田原統括研究員は指摘した。また、高齢者のニーズ、企業側のニーズ等について各種調査結果のデータを提示しながら、需給の両サイドのマッチングのために、ハローワークが果たすべき役割の強化を提案した。

### ③高齢者の活躍や関連施策の課題

高齢者が雇用という形態に限らず、様々な形で活躍することが日本の活力維持のためには特に重要であると田原統括研究員は強調する。例えば、起業・創業、シルバー人材センターの活用、NPOやボランティア活動等を通じた社

労働関係の法令を幅広く収録

## 労働関係法規集 2016年版

労働関係法規集  
2016年版

社会生活に必携の労働関係法規を持ち運べるコンパクトサイズに収めました。基本的な法令のほか、必要な告示や指針等も収録し、労働法の学習だけでなく実務にも役立つよう編集しています。企業の人事担当者、労働組合の方はもちろん、広く一般の皆様にもご活用いただけます。

主な改正法令等 ●労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 ●労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律 ●女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ●青少年の雇用の促進等に関する法律 など

B6判変型 854頁 2016年3月刊 ISBN978-4-538-14028-5 定価: 1,389円+税

(ご注文・お問合せ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp

会参加等が考えられ、これらによって、高齢者の活躍が期待できるとする。

最後に田原統括研究員は、在職高齢年金、高齢者自身の健康問題の他、配偶者や親の介護の問題が、大きな障害要因の一つとなっていることに触れ、雇用と年金、高齢者の様々な活動と健康、介護など高齢者雇用に関係する関連施策を検討する必要があることを提言し、報告を終えた。

## 韓国

韓国からの二つの報告のうち、一つは、韓国労働研究院 (KLI) のキム・ボクスン責任研究員が行った。もう一つは同研究院のパク・ミョンジュン研究委員と忠南大学のキム・ジュヒョン教授が共同で報告を行った。

### 人口高齢化による韓国の高齢層の労働市場現況

**KLI キム・ボクスン責任研究員**

キム研究員は、人口高齢化による韓国の高齢層の労働市場現況に関して、二つの視点からの報告を行った。一つは、労働市場や雇用構造へ及ぼす影響である。もう一つは、高齢者が相対的に低い賃金水準で就業しているという所得不平等である。

まず、高齢化が労働市場や雇用構造へ及ぼす影響としては、今後の雇用の増加は高齢層によって主導されていくことが見込まれるとし、2015年の60～64歳の就業率は59.4%に達し、10年前に比べて6.0%増加したこと等を各種データとともに提示した。また、ベビーブーム世代 (1955～1963年生まれ) の引退が今後本格化することで、

高齢層への人口流入と経済活動参加率は一段と上昇することを指摘した。

次に同研究員は、高齢者が低賃金で就業する所得不平等について報告した。その原因としては、近年は減少傾向にあるものの、高齢者の自営業の割合が他の年齢層に比べて高いことや、近年、高齢賃金労働者を著しく拡大した分野が「保健業及び社会福祉サービス業」であり、この分野での雇用形態のほとんどが、臨時・日雇いといった形態であることを挙げている。とりわけこの分野での雇用の増加は女性の就業者の増加によることから、60歳以上の女性賃金労働者の70%以上が低賃金労働 (時間当たりの中位賃金の3分の2未満の賃金での労働) の状態であることをはじめ、60歳以上の1人世帯の相対的貧困率は67.1% (2015年) と非常に高いこと、高齢就業者であっても60歳以上の相対的貧困率は28.8% (1人世帯、2015年) と高いこと等、高齢者の低所得の状況を、各種データを用いて説明した。

最後にキム研究員は、自発的であれ非自発的であれ、多くの高齢者が労働市場に留まっている結果、高い就業率が維持されているなかで、多くの労働者が低賃金労働となっている点を重視し、この部分に良質の仕事を提供していく必要があると指摘し、報告を終えた。

### 高齢化に対する韓国の労働者の態度と企業の対応——主要業種別分析

**KLI パク・ミョンジュン研究委員**

**忠南大学 キム・ジュヒョン教授**

高齢化に対する韓国の労働者の態度と企業の対応に関して、主要業種別に調査・分析した結果を基に、KLIのパク・ミョンジュン研究委員とキム・ジュ



ヒョン忠南大学教授の2人が分担して報告を行った。韓国では2016年より、企業が定年を定める場合は60歳を下回ることはできないという「60歳定年法」が導入されているが、本調査はこれが導入される直前、公共部門、製造業、金融業の3業種を対象に行われた。

調査結果は、労働者、企業とも概ね、高齢人材の熟練性と専門性を重視するというように肯定的な見方をしていることを明らかにしたが、金融業では、高齢人材に対する評価がいくぶん低くなるなど、業種による差異も見られた。高齢者が持つマイナス面については、体力の低下に対する懸念が多く、特に製造業の労働者にそうした意見が多く見られた。また、高齢化の問題点については、全般的には人件費の負担が重くなるという懸念が企業側に強いことが目立った。これについて報告者は、企業は高齢者問題を費用と結びつける傾向が強く、資源として柔軟に再活用する策を積極的には探ってはいないと説明した。例えば、労働時間の短縮やパートタイムの導入等の柔軟な方法で高齢者を再活用する対策には、企業は消極的であると報告者は指摘した。

次に、韓国企業に存在する名目定年と実質退職年齢の差についての報告があった。名目上の定年年齢は、各業種各職種でほぼ変わらないが、事務職では実質退職年齢が名目退職年齢より低くなり、生産職ではその逆になる点である点に着目し、ここには製造業の生

産職を中心とする労働組合の作用があるとしている。一方で、名目定年よりも実質退職年齢が下回る理由としては、使用者側による希望退職の強要があるとしている。

定年の延長については、労働者側からは家計の安定に寄与するという面で概ね受け入れられているが、定年延長に結びつけて導入を図る必要があると企業側が考えるのが「賃金ピーク制」であり、報告者は最後に、賃金ピーク制の問題に触れた。2015年半ば現在で、導入済みの企業は20.6%に過ぎないが、計画中の企業は41.9%に達し、また多くの企業が導入に関して積極的な対応策を取ろうとしていることも明らかとなった。導入状況を業種別に見ると、製造業、公共部門、金融業の順で導入済みの企業が多く、報告者は、製造業での導入が比較的進んでいる背景には、熟練高齢者の存在意義に対する労使の一致した認識のもと、早い時期から労使合意を通して、定年延長、雇用延長による方法で導入があったとする分析結果を示した。

## 中国

中国からは、人力資源・社会保障部労働科学研究所（CALSS）の陳雲副主任と人力資源・社会保障部社会保障研究所の李常印副研究員が報告を行った。

### 中国における高齢化の状況と就業の問題

人力資源・社会保障部労働科学研究所  
陳雲 雇用と人材市場研究室副主任  
陳雲副主任はまず、中国の高齢化の

特徴として4点を挙げ、それぞれについて説明した。第一は、高齢化の発展速度が急速でその規模が大きいことである。2010年から2050年間の高齢化のスピードは、世界の平均的水準の倍になると予測されている。また、2015年末時点で60歳以上の高齢者は2億2,200万人となり、総人口に占める割合も16.1%に達した。第二は、主要先進国と異なり、経済発展の水準が未発達段階で高齢化社会が到来したことである。高齢化社会のもたらす試練に対応するだけの、成熟した経済社会条件はまだ整っていない。第三は、高齢化に地域間格差が存在することである。すなわち、農村から多くの労働力が都市に向かった結果、都市と農村の年齢構造が変わり、農村の高齢化が都市のそれをかなり上回る状況が生じている。第四は、高齢者人口の教育水準が全体的に低いことである。しかも、年齢が高くなればなるほど未就学者の割合は高くなっている。

続いて陳雲副主任は、高齢化が労働に及ぼすデメリットを指摘する。例えば、16～59歳の年齢層の件数の上昇による労働集約型産業の競争力の低下や、高齢労働者の非流動性と非柔軟性による産業構造の変化への対応の困難等である。陳雲副主任は、若い労働力が減少に向かうなか、高齢者を労働力資源として効果的に活用することの重要性を訴える。そして、若者の減少と高齢者の増加という状況における就業対策として、産児制限の調整、社会保障への依存人口の比率の軽減といった社会保障と関連した対策が必要であると指摘した。

最後に陳雲副主任は、中国特有の高齢化問題に対応するための政策的提案として、以下の5点を挙げた。①労働参加率を高め、人口ボーナスを最大限

利用した労働集約型産業あるいはサービス産業の発展を推し進め、持続可能な成長を図ること ②地域間での高齢化の違いを踏まえた調和のとれた発展を促進すること ③医療保健サービス、社会福祉産業等の「シルバー産業」の発展を推進し、新たなニーズを満たすとともに、社会保障体制を整備すること ④農村部において、農業の近代化、工業化、情報化を推進し、高年齢者の就業、起業を促進すること ⑤高年齢者を労働力資源の大きな構成要素と捉え、労働市場に誘導していくため、労働条件等フレキシブルな環境を整備することとともに、質の向上のため職業技能の生涯教育等を推進すること。

### 高齢化社会と就業政策—— 高齢化社会と高齢者社会保障の問題

人力資源・社会保障部社会保障研究所  
李常印 副研究員

李常印研究員は、中国の社会保障制度の仕組みとその問題点、そして今後加速度的に高齢化が進むなかでの課題について報告を行った。

中国の社会保障制度は基本年金保険と基本医療保険の二つで構成されていること、また都市と農村で異なる制度、管理方式をとっていることなど、中国特有の状況を説明した。基本年金保険については、企業従業員が対象で、雇用主と従業員が共同で保険料を支払う



方式で運営される「都市部従業者基本年金保険」、政府機関と政府系事業所の職員が対象で、保険料は事業所と職員が共同で負担するシステムとなっている「政府機関・事業組織年金保険」、都市部及び農村部において、住民が加入する年金で、個人が納付する保険料と政府からの補助金等で運営される「都市・農村住民基本年金保険」の3種類が存在することを説明した。また、医療保険制度についても、「都市部従業者基本医療保険」「都市・農村住民基本医療保険」「新型農村合作医療保険」の三つで構成されていること及びその仕組みについて説明した。

退職者の増加と生産年齢人口の減少という問題に直面するなか、李研究員は現在の中国の社会保障制度の問題点を4点指摘した。一つ目は、法制度の未整備である。社会保障の多くの規定

が政策的文書レベルに留まっていて、大雑把で法的空白もあること。二つ目は、資金不足である。特に今後の医療費の上昇に備える必要があること。三つ目は、都市と農村等における社会保障の待遇面での格差を緩和することである。地域間の発展の程度によって社会保障のレベルの格差が大きく、収入格差を縮小する本来の社会保障の機能となっていない問題がある。四つ目は、地方政府による社会保障管理サービスの不十分さである。計画や資金投入に科学的根拠が欠けるという問題である。

以上の問題点を踏まえ、李研究員は政策提言として、▽高齢者の社会保障に関する法制度の整備、特に高齢者医療保険に関する法制度を整備していくこと▽退職年齢（現在法定退職年齢は男性60歳、女性50歳）を引き上げて、年金支給の圧力を緩和すること▽高齢

者介護保険制度を構築すること、等を挙げるとともに、長寿リスク管理、金融といった基礎的技術を組み入れた社会保障制度の整備や、さらには、インターネット、ビッグデータ、クラウドコンピューティング等の新技術を応用して、健康管理、介護、リハビリなどを融合させた高齢者の生活のためのサービスを発展させていくことなども提言した。



労働政策研究・研修機構(JILPT) 新刊のご案内

# 日本の雇用紛争

(著) 濱口桂一郎 JILPT 主席統括研究員 A5判 326頁 2016年1月29日発行 ISBN978-4-538-41158-3

『日本の雇用終了—労働局あっせん事例から』の全面改訂版！

2012年刊行の『日本の雇用終了—労働局あっせん事例から』を全面改訂。労働局あっせんに加え、労働審判及び裁判上の和解事案も統計分析し労働紛争の実態を示す。さらに労働局あっせんは雇用終了事案に限らず、すべての事案を詳細に内容分析。

**目次**

- 第1部 雇用紛争の法政策の推移
- 第2部 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析 (労働政策研究報告書 No. 174)
  - 第1章 調査研究の目的・方法と制度の概要
  - 第2章 労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較統計分析
  - 第3章 若干の考察
- 第3部 日本の雇用紛争の内容分析 (労働局あっせん事案から)
  - 一 解雇型雇用終了
  - 二 非解雇型雇用終了
  - 三 雇用終了以外の事案
  - 四 退職をめぐるトラブル
    - 制度対象外事案

## 日本の雇用紛争

濱口桂一郎著



定価 2,500円+税

お求めは書店、または当機構までお申込みください。ウェブからもお申込みになります。

独立行政法人  
労働政策研究・研修機構  
成果普及課

TEL: 03-5903-6263

FAX: 03-5903-6115

E-mail: book@jil.go.jp

http://www.jil.go.jp/