



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

日本の高齢者雇用対策 なぜ日本の高齢者はよく働くのか？

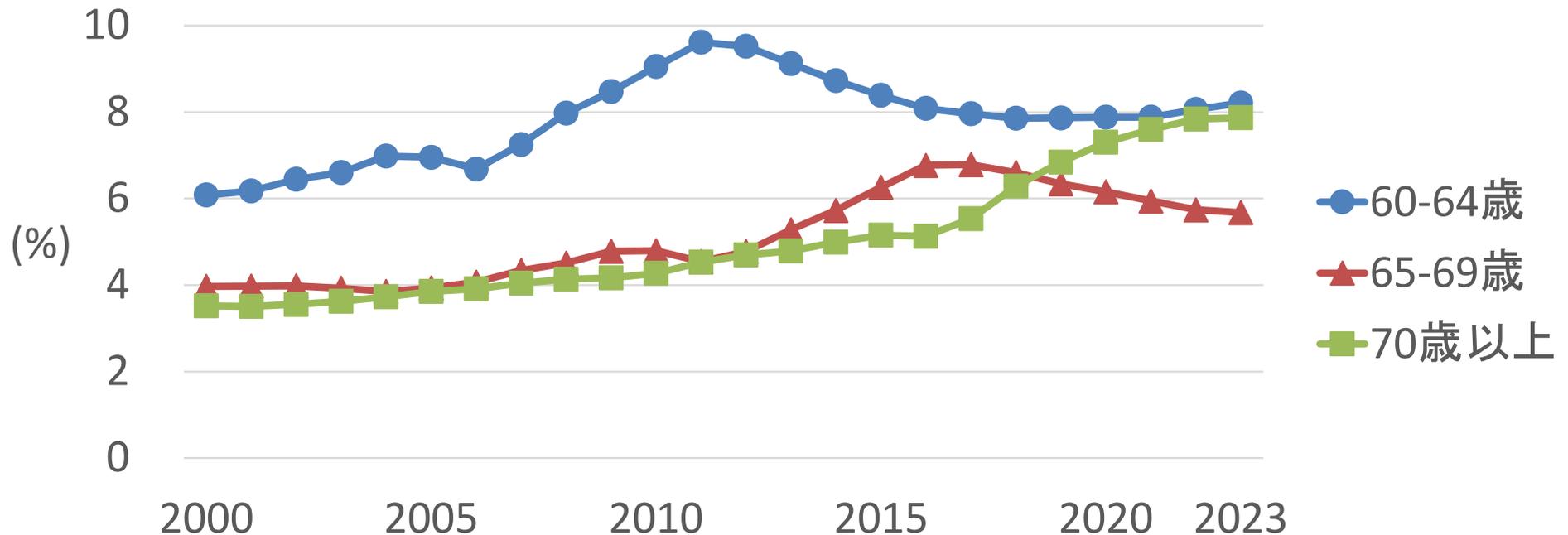
労働政策研究・研修機構 研究員
森山智彦

60歳以上の就業率

- 60歳以上の就業率（2023年）

	60-64歳	65-69歳	70歳以上
男性	84.4%	61.6%	25.9%
女性	63.8%	43.1%	13.0%

- 就業者全体に占める60歳以上の割合

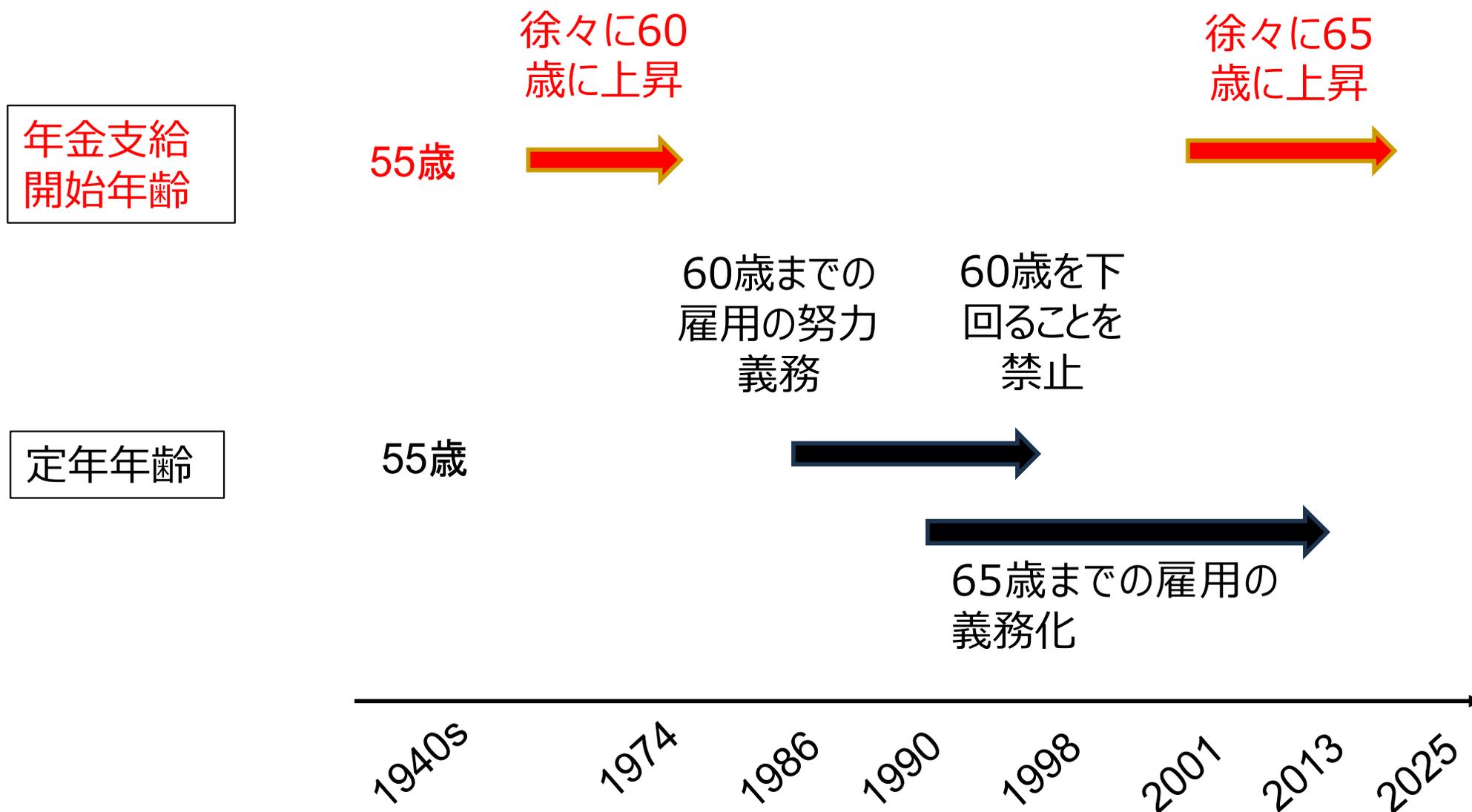


出典：総務省統計局「労働力調査」

背景、高齢者雇用政策の焦点

- 背景
 - 少子高齢化による労働力不足
 - 社会保障費の上昇
- 高齢者雇用政策は、内部労働市場の正社員の雇用保障が中心
 - 正社員の雇用慣行
 - 転勤・残業・職務変更を伴う働き方、
 - 長期安定雇用、年功的賃金、充実した社会保障
 - 定年制度（多くは60歳）
- 定年制度は労働者のニーズを満たす機能を兼ね備えている
= 定年までの雇用保障

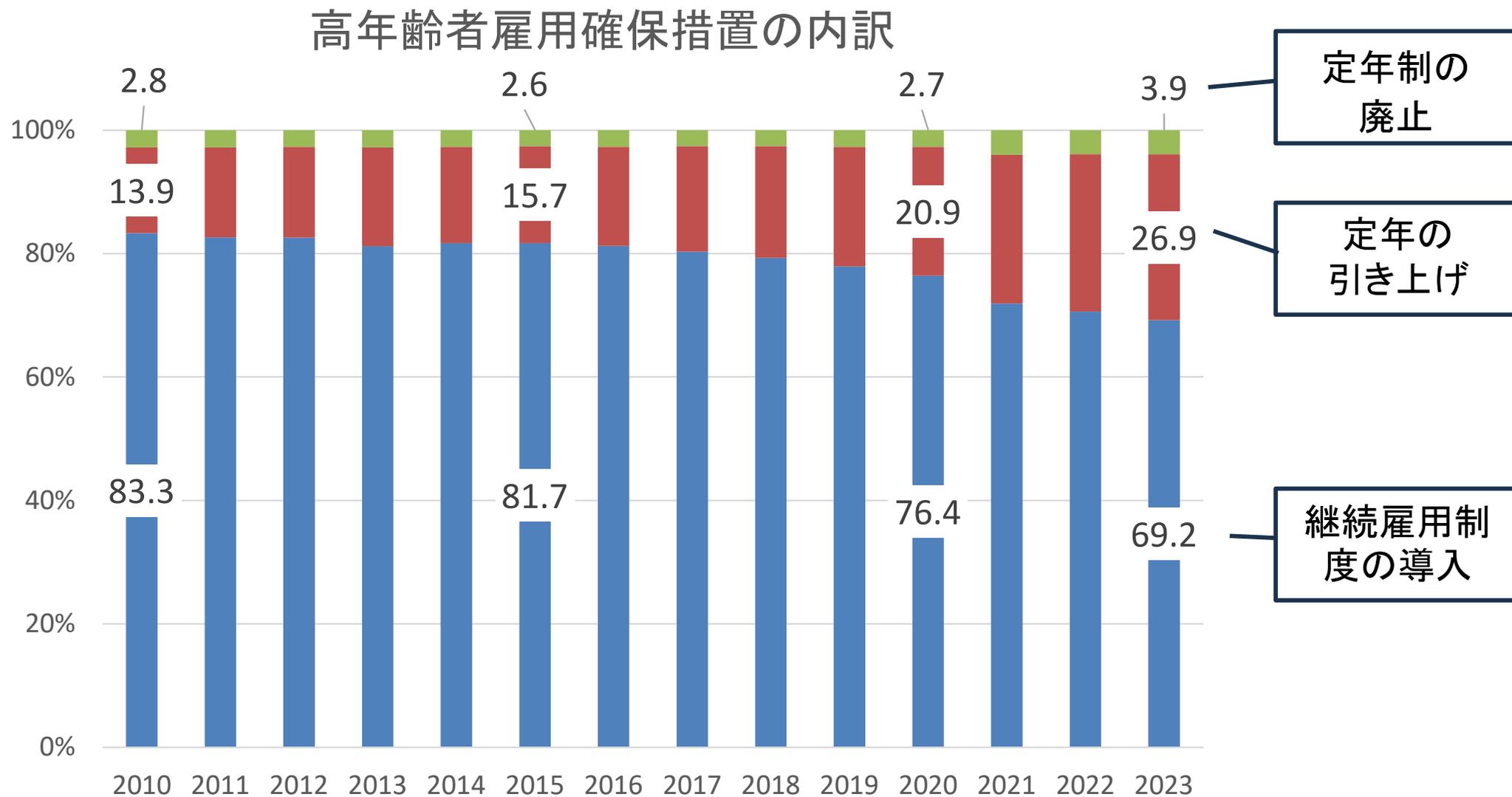
年金支給開始年齢と定年年齢の推移



1990年以降の法改正

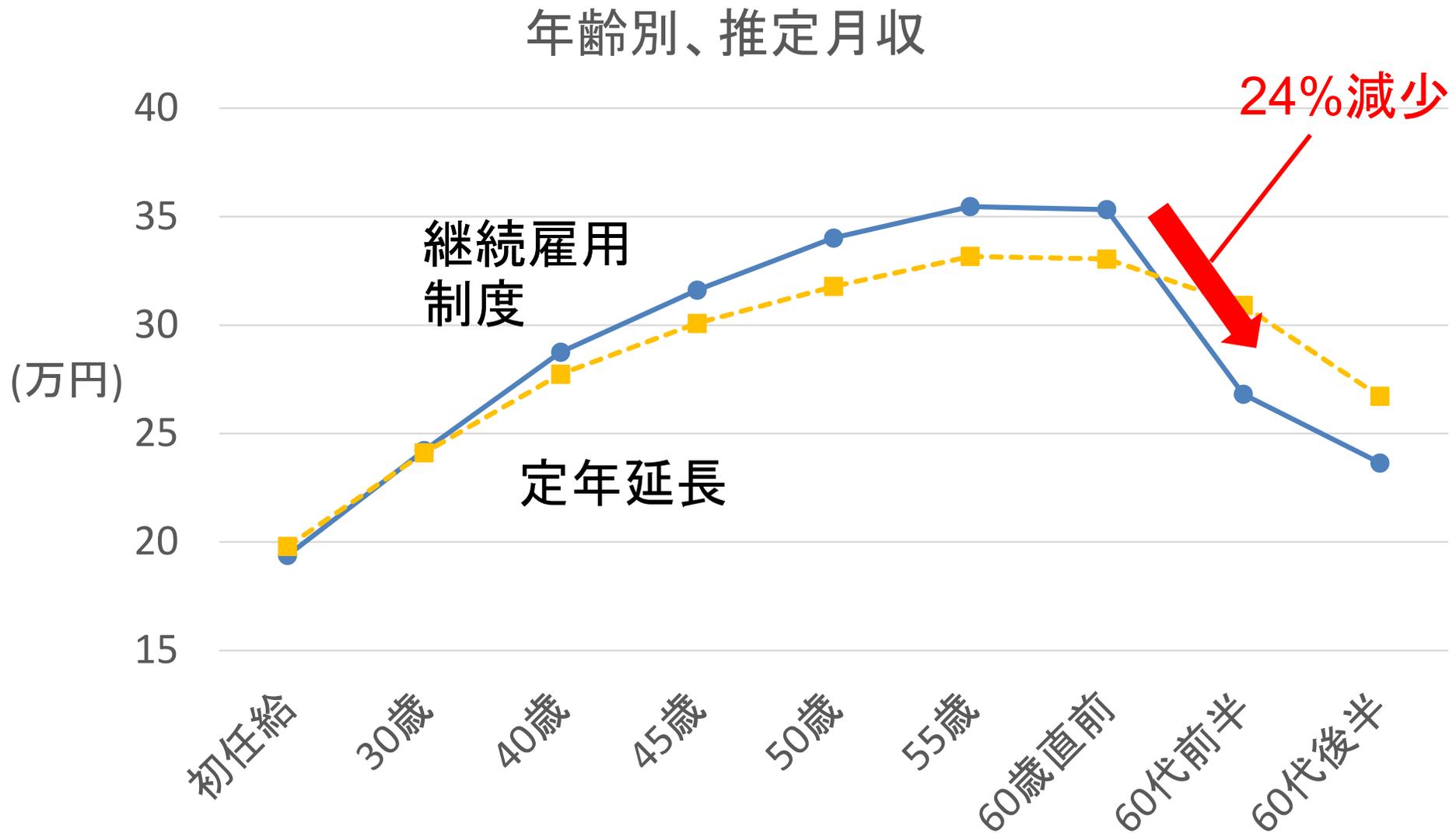
- 日本の政府は、1990年以降の法改正により、約20年かけて、希望者全員の65歳までの雇用義務化を達成。
- 法改正の効果
 - 2004年の法改正によって、大企業従業員の60～64歳の就業率は1.6%～1.9%増加 (Kondo and Shigeoka 2017)
 - 2012年の法改正によって、60～64歳の雇用率は、2012年に比べて2013年は0.14%、2014年は0.34%増加 (JILPT 2021, 第2章).
- 2020年法改正
 - 70歳までの就業機会確保の努力義務化

企業は法改正にどのように対応したのか？



出典：厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」

どの程度、継続雇用者の賃金は下がるのか？



注: 40万円 = US\$2610.40 (US\$1.00 = 153.21 yen).

出典: JILPT 2021, 第4章

企業は賃金低下の理由をどのように説明しているのか？

60歳前後の仕事内容や責任の変化

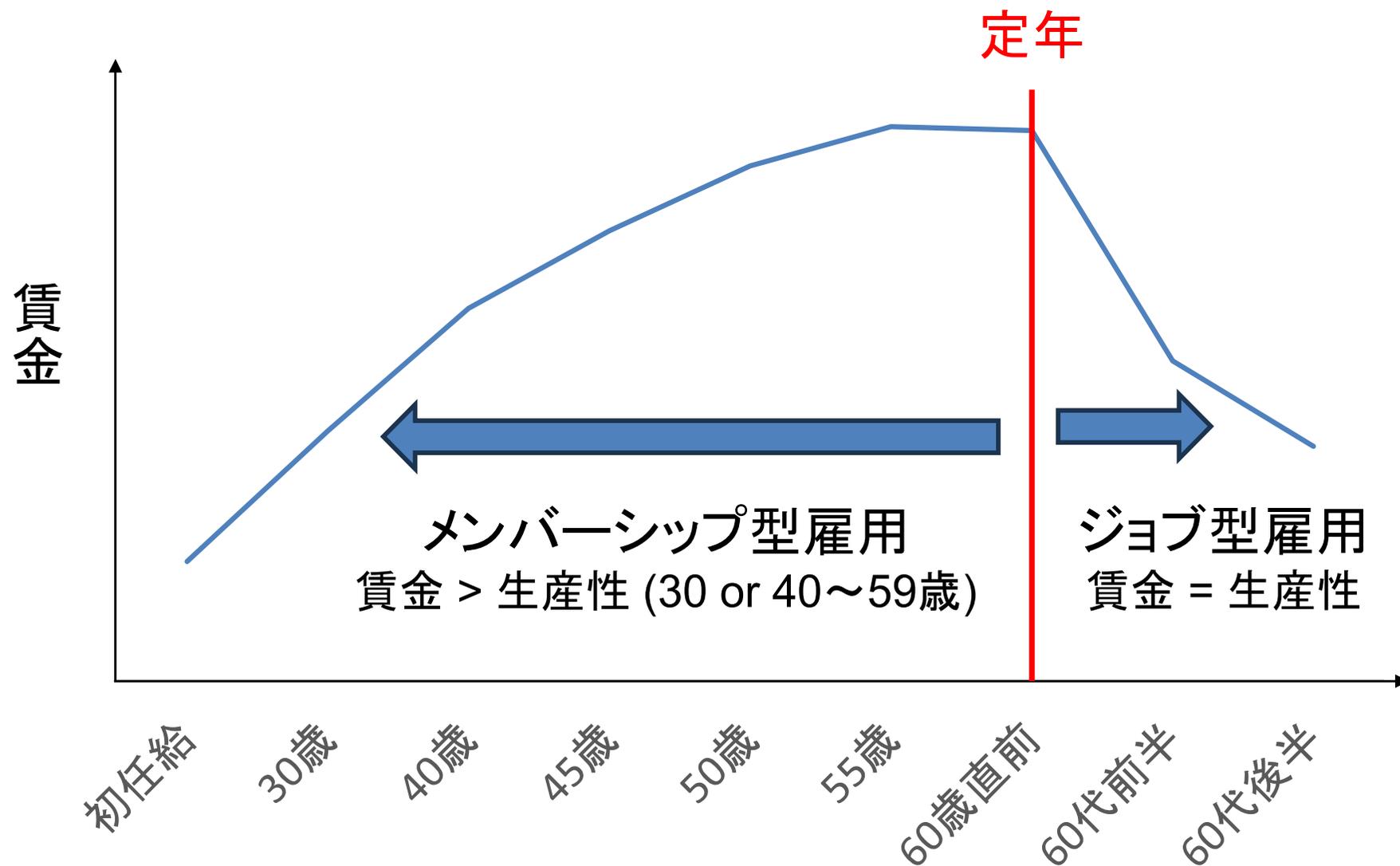
	同じ仕事 同じ責任	同じ仕事 軽い責任	同じ仕事 重い責任	一部異なる 仕事	全く異なる 仕事	その他	無回答	n
定年延長	68.0%	14.4%	0.4%	3.6%	0.2%	0.4%	13.1%	1033
継続雇用制度	36.5%	46.1%	0.4%	6.4%	0.6%	0.7%	9.3%	4218

出典:JILPT 2021, 第3章.

- どのように責任を軽くするのか？
 - 管理職の免除
 - 転勤や残業が免除されるケースもある

賃金低下を説明するもう一つの理由

2種類の人事管理システムの併用



労働者は仕事や責任の変化に納得しているのか？

- 研究目的 (JILPT 2021, 第7章)
 - 定年前後の仕事内容や責任の変化が個人の仕事満足度に与える影響を分析
- データ
 - 60代の雇用・生活調査 (JILPT)
- 結果
 - 仕事内容や責任の変化は仕事満足度に有意な影響を及ぼしていない
- インプリケーション
 - 定年前後の賃金低下に伴って仕事内容や役職、責任が変わっても、被雇用者はそれを不満には感じていない

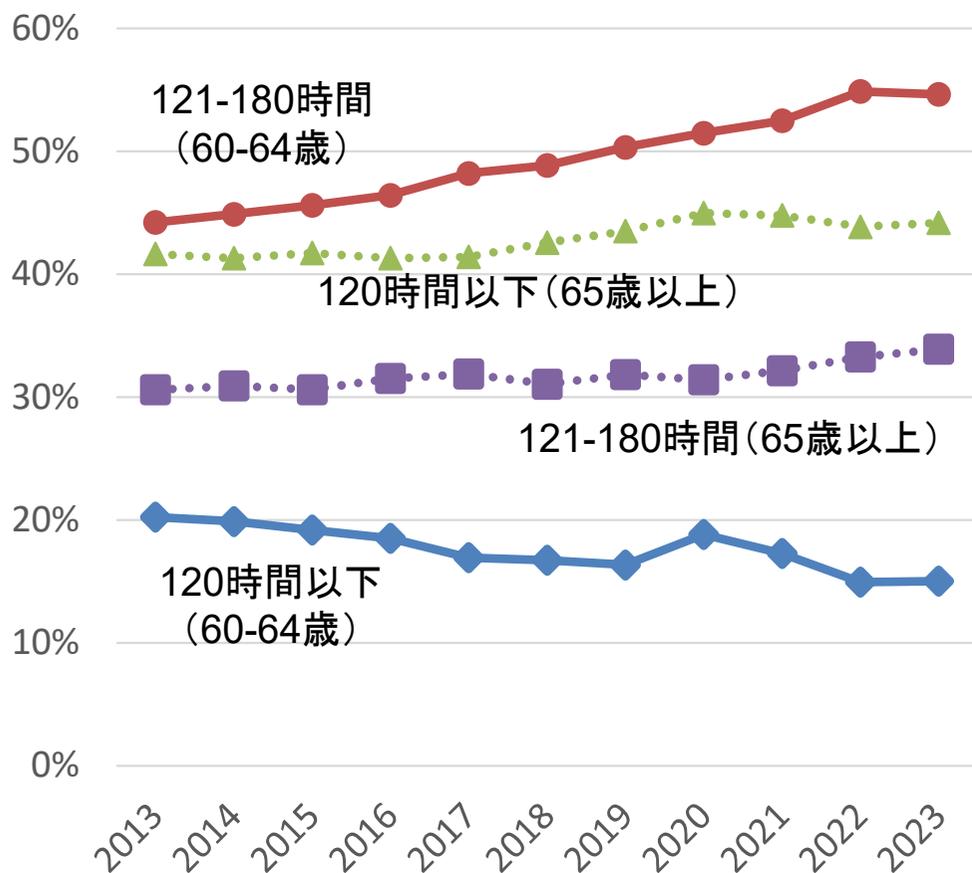
高齢者の能力開発

- 内部労働市場における能力開発の事例（情報通信業）
 - 多くの従業員（SE）は、60歳以前に管理職を外れ、現場の仕事に戻る
 - 企業主導の能力開発の方針
 - 過去に培った専門技能を当時と同じレベルに戻す
 - 新しいタイプの専門知識も必要となる場合もあるが、これはややハードルが高い
- 他方、外部労働市場における能力開発は推奨されているが、現実的に転職に結びつけることは難しい

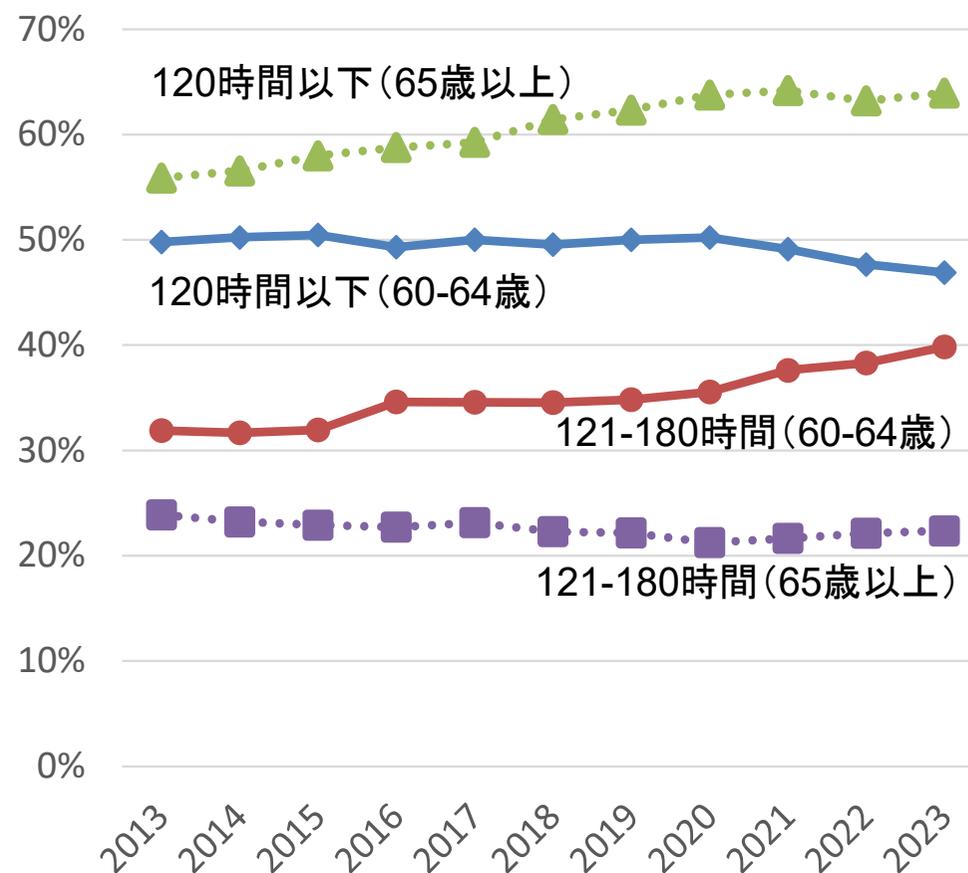
課題：多様な働き方

各年齢層の雇用者に占める短時間労働者の割合 (毎月合計労働時間別、年齢層別)

男性



女性



出典：総務省統計局「労働力調査」

多様な働き方は労働者のニーズにマッチしているのか？

- 研究目的 (JILPT 2024, 第3章)
 - 60歳以上の男性の介護の提供が働き方に与える影響を分析
- データ
 - 中高年者縦断調査 (厚生労働省)
- 結果
 - 親の介護を担っている男性は、担っていない男性に比べて、離職しやすい。
 - 親の介護を担っている男性は、フルタイムとして働くか、離職するかの二つに分かれており、パートタイムを選択する確率は低い。
- インプリケーション
 - 非正規雇用やパートタイムワークは、介護を抱えている男性にマッチしていない。

まとめ：なぜ日本の高齢者はよく働くのか？

- 労働者個人に対する政策・・・年金制度の改正による支給開始年齢の引き上げ
- 日本の高齢者雇用政策は、主に個人ではなく企業行動に影響をもたらしてきた
 - 法改正→企業に対する高齢者の雇用義務化
 - 日本の人的資源管理の特徴は、労働者の意欲を維持・促進するために、継続雇用による賃金低下に伴って、責任や負担を軽減させる点
- 課題
 - 高齢者の転職に結びつく能力開発
 - 労働者のニーズにマッチした多様な働き方の環境整備

ありがとうございました

参考文献

- Kondo, Ayako and Shigeoka, Hitoshi (2017) “The Effectiveness of Demand-Side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan,” *Industrial Labor Relations Review*, 70(4), 1008-1036.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2021）「70歳就業時代の展望と課題：企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析」労働政策研究報告書No.211.
- —————（2024）, 『高年齢者の多様な就業と生活－中高年者縦断調査を用いた二次分析－』JILPT資料シリーズNo.277.