

日本における高年齢者雇用及び関連する諸制度の推移と課題 — 定年延長と雇用継続措置を中心として —

労働政策研究・研修機構

統括研究員 浅尾 裕

はじめに

この小論では、「振り返り」が中心に行われる。すなわち、日本において 1970 年代あたりから講じられた高年齢者雇用に関する政策の推移を参照しながら、どのような政策・制度と関連しながら、日本の高年齢者雇用が進展してきたのかを整理することをめざしている。また、可能であれば、その「振り返り」作業の中から、現在に通じる課題について考察するとともに、このワークショップにおいて JILPT の同僚により行われる、現在ただいまの政策課題に対する企業の対応の現状報告に関する背景事情をより鮮明にすることに少しでも貢献できればよいと考える。

わが国における高年齢者雇用をめぐる政策課題には、大きく 2 つの問題類型が設定されてきた。相互に密接に関連してはいるものの、1 つは、労働力需給の場における高年齢者の厳しい状況であり、高年齢求職者の就職促進の問題といえる。他の 1 つは、企業において、いわゆる引退年齢に及ばない低い年齢に設定されていた定年年齢の延長をめぐる政策課題である。この小論では、主に後者の定年延長や企業の雇用継続措置をめぐる問題を中心として取り上げることとしたい。というのは、前者の問題は、この小論でとても扱いきれない別途のより特殊な問題と密接に関連した面があったこともあり、また、実際のところ、後者の問題に取り組む過程で定年に際して求職者として労働力市場に現れる高年齢者の数を減少させることを通じて、かなり解消される面が大きいからでもある¹。

以下、小論の前半では、主に政府統計データを用いて、この間における企業の定年や雇用継続措置の推移、それに関連するデータを確認的にみたうえで、後半では、その間にとられた政策・施策を一定の流れとして整理することをめざす²。その上で、政策の現段階を試論的に提示するとともに、今後の課題を展望することにトライしたい。

1. 平均寿命の伸長と公的年金支給開始年齢の引き上げ

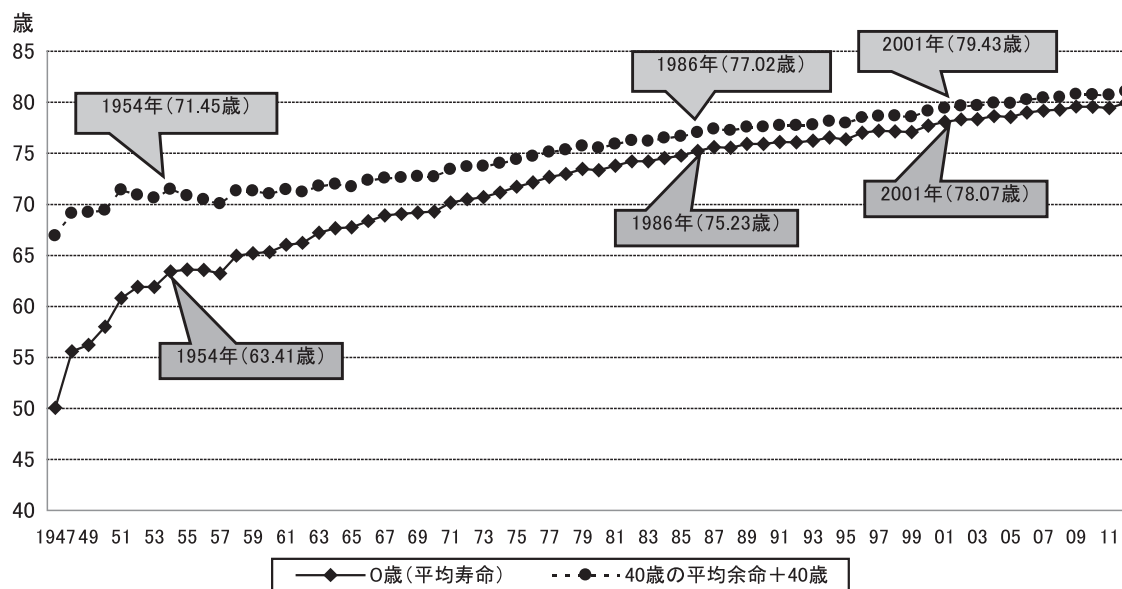
高年齢者雇用が問題となる大きな背景の 1 つとして、少子高齢化があることは既に周知の

¹ 年齢別に男性の完全失業率の推移をみると（付属図表 1－1）、かつては若年者と同程度の相対的に高い水準にあったが、55～59 歳については 1990 年代初期以降、60～64 歳については 2000 年 1 桁代の前半以降、若年者を下回って推移するようになった。とはいえ、高年齢者が失業を余儀なくされた場合には、新たな雇用の場を見つけることが相対的に困難である状況は続いていると考えられる。

² とはいえ、事態の推移と政策・施策とは密接に関連しているので、ここでいうほどに明確に分けて記述できるわけではない。

ことであるので、それについて詳細に述べる必要はないであろう³。ここでは、根源的な事実的要因の1つである平均寿命の伸長に関するデータに限って確認しておこう。

図1 日本人男性の平均寿命・40歳時平均余命の推移



資料出所：厚生労働省「生命表」及び「簡易生命表」

図1は、日本人男性の平均寿命（0歳時の平均余命）と40歳時の平均余命をみたものである。これをみると、その平均寿命は、第二次世界大戦敗戦後間もなくは50歳台であったものが、その後直線的に伸長し、1971年に70歳台となり、最新データの2012年にはほぼ80歳に達している。また、40歳の平均余命は、1951年には既に70歳台（71.40歳）であったが、その後も徐々に上昇し、2012年には81.05歳となっている。この図からは、また、平均寿命と40歳時平均余命との間に1960年代までは4歳程度以上の差がみられ、40歳未満（多くが乳児期）で亡くなる人がかなりいたことがわかるが、その後は両者の差は小さくなっており、近年では1歳強にまでに縮まっている。

平均寿命の推移との関連では、公的年金制度の支給開始年齢を確認しておきたい。後でみるように、日本において公的年金の支給開始年齢を職業生活からの引退年齢と考えることが一般的であったかどうかについては議論の分かれるところであるが、少なくとも重要な考慮要素であることは間違いがない。高年齢者の雇用をみる場合の前提的枠組みとして確認しておきたい。

企業に雇用される労働者が一般的に加入する厚生年金制度は戦前（中）にできたが、現在までに通ずる形となったのは1954年である。その際に一般的な支給開始年齢は60歳とされ

³ 関連データとして、付属図表2参照。

た⁴。従前の旧法では 55 歳であったので 5 歳引き上げられたが、経過措置として 20 年かけて段階的に引き上げられた。図 1 にあるとおり 1954 年当時、平均余命は 63 歳程度、40 歳の平均余命は 71 歳程度であった。平均的にはほぼ 10 年間強年金を受給する制度設計であったと考えられる。

その後、厚生年金の支給開始年齢が引き上げられたのは、1985 年改正（86 年施行）であるが、このときは本則で 65 歳としつつも附則において「特別支給」として 60 歳から引き続き支給されるという年金当局が名を取ったものであった。85 年当時、平均寿命は 75 歳であった。なお、このとき、国民年金に基礎年金が制度化された。厚生年金のうちいわゆる「定額部分」（年金給付のうち保険料納付期間のみに関連し、保険料納付額には関連しない部分）がこの基礎年金に移行した（これに対して、保険料納付額（計算上は平均報酬額）に関連する部分を「報酬比例部分」という。）。

厚生年金の支給開始年齢が実際にも引き上げられ始めたのは、2001 年からであった。すなわち、1941 年 4 月 2 日以降に生まれた者の定額部分の支給開始は 61 歳からとされ、以降、3 年ごとに 1 歳ずつ引き上げられた。このとき、平均寿命は 78 歳となっていた。次いで、報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げが開始されたのが、2014 年である。すなわち、1953 年 4 月 2 日以降に生まれた者の支給開始が 61 歳からとされ、以降、3 年ごとに 1 歳ずつ引き上げられることとなっており、2025 年には「特別支給」の厚生年金は廃止され、原則 65 歳支給開始が完成される。

2. 企業における定年年齢の推移

この小論の主題の 1 つである企業の定年制の状況をみておこう。

制度の面から企業における雇用管理の状況を調査した政府統計に厚生労働省「雇用管理調査」及び「就労条件総合調査」がある（30 人以上規模企業が調査対象）。それにより、企業の定年制の状況をみると、調査開始の 1968 年には 69.0%の企業が定年制を定めていた。300 人以上規模では 95%程度とほとんどの企業で定年制度があったが、100～299 人規模企業では 76.6%、30～99 人規模企業では 51.0%の導入率であった。その後、中小規模でも導入が進んだことから、調査対象計で 1991 年に 90%を上回り、最新データの 2013 年では 93.3%となっている⁵。

1968 年では、定年制のある企業のうち 74.2%が一律の定年年齢を定めていた⁶。この一律定年制の実施割合は、その後上昇し、1987 年には 90%を超え、1999 年には 97%台となり、

⁴ 女性や坑内労働者、船員はこれを下回る年齢とされるなど、年金にはさまざまな「例外」が付きものであるが、ここでは一般的と考えられる制度についてのみ記述しておきたい。

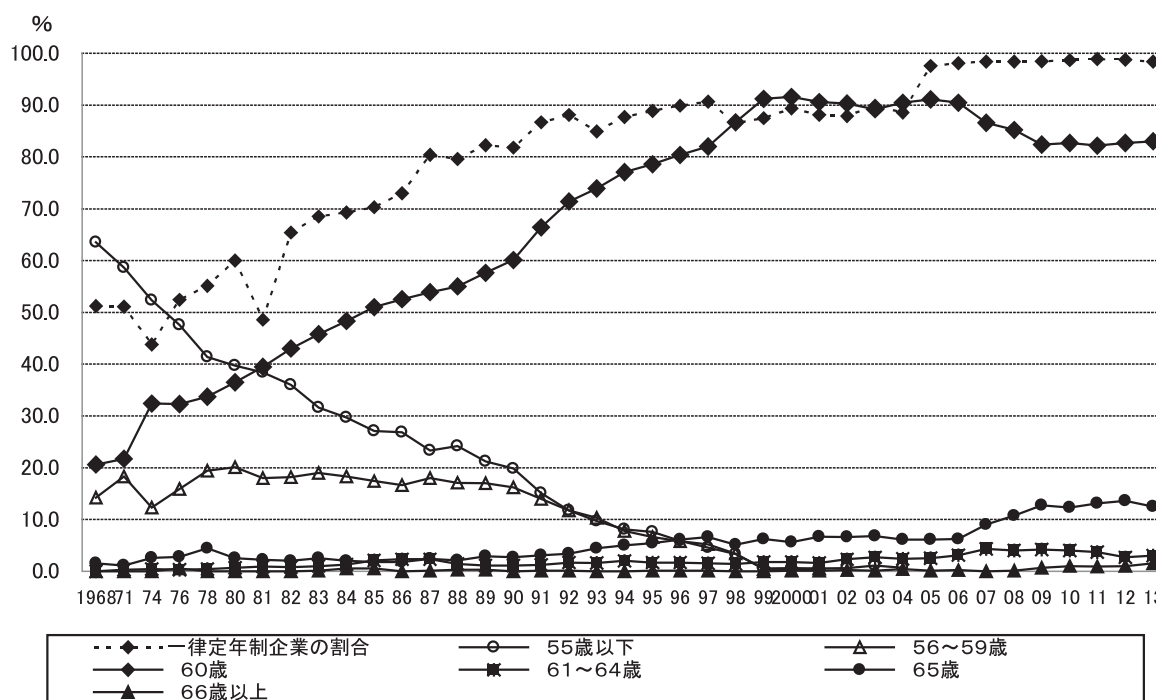
⁵ 調査データ上、定年制の導入割合のピークは 2005 年・2006 年の 95.3%であり、それ以降わずかであるが低下がみられる。小規模企業では、わずかながら定年制を廃止したところがあることが窺われる。ただし、このデータに限っていえば、2008 年に行われた調査対象企業の範囲の変更の影響もあると思われる。

⁶ 一律定年以外には、例えば職種別等のほか、男女別に定めている企業もあった。

2013 年には 98.4%と、定年制のある企業のほとんどで一律定年制が採用されている。

以上を前提として、一律定年制における定年年齢の推移をみると（図 2）、1968 年において定年を 55 歳以下（ほとんどが 55 歳）に定めていた企業が 63.5%と 3 分の 2 を占めていたが、その後比較的順調に定年年齢が延伸されていった状況をみてとることができる。

図 2 日本企業の一律定年制の定年年齢の推移



資料出所：2004 年以前：厚生労働省「雇用管理調査」、2005 年以降：厚生労働省「就労条件総合調査」

（注） 2002～2004 年は「59 歳以下」で一括して調査され、2005 年以降は 59 歳以下は調査されていない。

1980 年前は、毎年調査されていないことに留意されたい。

やや詳細にみると、1970 年代後半は 55 歳定年から 56～59 歳定年への移行がみられ、次いで 1980 年代に入って、55 歳定年の割合が順調に低下する中で 56～59 歳定年の割合が横ばいとなり、60 歳定年の割合が順調に上昇している。すなわち、この時期は、定年延長を実施した企業の少なくない部分で、55 歳定年から中間的な年齢を経由しながら 60 歳定年への漸進的な移行が進められたといえる。そうして、1985 年に 60 歳定年の割合が 51.0%と初めて半数を上回った。次いで 1990 年代には、とりわけその前半期を中心として中間的な年齢のものも含めて 50 歳台の定年企業は急速に減少し、60 歳定年企業の割合がテンポを上げて上昇した（90 年：66.1%→99 年：91.2%）。また、この頃に、水準はまだ低いものの 65 歳定年企業の割合が緩やかではあるが堅調な上昇をみせ始めている。

企業の定年年齢は、2000 年 1 桁台前半にはあまり動きがみられずに推移したが、その後半になって、60 歳定年の割合が 8～9 ポイント（05 年：91.1%→09 年：82.4%）低下する一方、

65 歳定年（同 6.1%→12.7%）を中心に 65 歳以上定年の割合（同：6.2%→13.4%）に比較的大きな上昇がみられている⁷。

日本において企業の定年年齢は、以上のような推移をしてきた。その中で、55 歳定年であったものを 60 歳定年まで引き上げてきたというのが大きな流れであり、それをこの小論では第 1 段階と呼ぶこととしたい。第 1 段階には、ほぼ 1980 年代までの時期に当たる、漸進的で緩やかな引き上げがみられた前期と、ほぼ 1990 年代に当たる、やや急速な引き上げがみられた後期とに、分けてみることもできる。また、2000 年 1 桁台半ば以降については、65 歳を中心的なターゲットとした次なる定年引き上げへの胎動がみられる。これを、大きく第 2 段階（の始まり）と呼ぶこととしたい。

現在から振り返れば、順調な推移であるといえるが、1970 年頃にあつては、制度として 55 歳の定年制が一般的であり、上述のように 70 歳台となった寿命とも乖離が大きくなりつつあり、また、60 歳である厚生年金支給開始年齢とも開きがあった。したがって、この定年年齢を引き上げていくことが大きな政策課題であった。

3. 高い高年齢期の労働参加率と引退希望年齢

周知のように、従来から、とりわけ日本の男性については、高年齢期にあつても労働参加割合が高い。ちなみに、男性高年齢者の労働力率をみると（付属図表 3-1 参照）、1970 年前後においても 55～59 歳層で 90%を超えていた。確かに 50～54 歳層に比べて 5 ポイント程度低くはなっているものの、55 歳定年が一般的であつたにもかかわらず、55 歳を超えてもほとんどの人々は労働参加していたといえる。このことは、就業率をみても同様である（付属図表 4-1 参照）。すなわち、企業の定年は、人々の職業生活からの引退時期とはあまり関係がなかったといえる。

同じ付属図表から、60 歳台男性の労働力率をみておくと、1970 年前後において、60～64 歳層は 80%をやや上回る水準、65～69 歳層では 70%をやや下回る水準となっていた。5 歳きざみで年齢が上がるほど労働参加の割合は低下するものの、低下のテンポは急激なものではなく、総じて、なだらかな引退がみられてきている⁸。

このことの 1 つの背景として、人々が考える引退年齢がもともと高いことを挙げることができる。しっかりとした統計で振り返ることができるのは図 3 にあるように 1980 年からであるが、55～59 歳の時点で人々が希望する引退年齢をみると、45%程度と半数近くが 65 歳としており、70 歳とする人も 20%程度いた。一方、60 歳での引退を考える割合は、20%程度

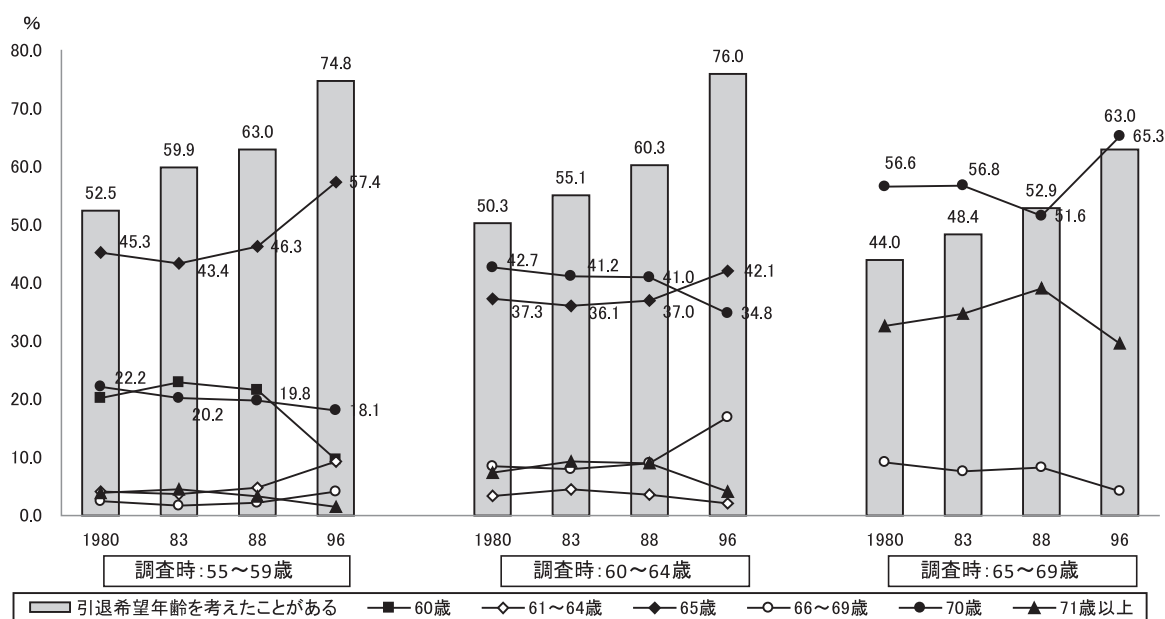
⁷ 以下では、政策対応との関係を中心にみていくこととなるが、こうした推移には、高度成長末期のバブル状況と石油危機、中程度の安定成長、円高不況後のバブル経済とその崩壊、いくたびかの金融危機、デフレ経済、リーマンショックなどといったものを背景とした経済情勢との関連もうかがわれる。企業における政策対応の実施については、ときどきの経済情勢の影響もかなり受けることに留意が必要である。

⁸ 周知のように、日本の男性高年齢期の労働参加率は、主要先進国と比べてもその水準は高いものとなっているが、詳細は割愛する。

にとどまっている。上述のように定年延長の第1段階の時期にあったことは留意する必要があるが、それでもなお、定年延長の目標であった60歳での引退を考えている人は少なく、多くの人々がそれを超えて就業することを希望していたことは確実にいうことができる。

なお、図3には、調査時に60～64歳の人、65～69歳の人の回答結果及び1996年までの時系列で同じデータを示しており、参照されたい。そこから示されていることの第一は、「引退希望年齢を考えたことがある」と回答した人の割合が上昇していたことである。そして、

図3 高齢者の引退希望年齢の推移（1980年～96年）



資料出所：厚生労働省「高齢者就業実態調査」

(注) 引退希望年齢は、「引退希望年齢を考えたことがある」と回答した人を100とした割合である。
このデータは、調査時点で就業中か就業を希望しているとした人のものである。

引退希望年齢そのものは、細やかな変動はあるものの、平均をとってみると、図3で示した時期の範囲において、55～59歳の方は65歳程度、60～64歳は68歳程度、65～69歳は71～72歳程度と、あまり変化していない⁹。

引退希望年齢については、その後統計の取り方が変化し、必ずしも接続するものではなくなったが、その後継的にJILPTが2009年に実施した調査結果をみると、表1のとおりとなっている。回答者の範囲や設問の設計の変更などには留意しなければならないが、引退希望年齢の分布には図3と大きな変化はないといつてよいと思われる。

⁹ いろいろな学問領域で外的条件と引退希望年齢との関係が取り沙汰されているが、筆者は、日本人男性は、もともと半数程度は65歳の引退、2割程度は70歳程度での引退、2～3割程度は「70歳を超えても働ける間は働きたい」とそれぞれ考えているものであり、希望である限りそれは外的条件とはあまり関係がないと考えた方がよいと思っている。これを基礎的前提に、政策方向を検討する必要があるのではないかと考えている。

表 1 高年齢者の引退希望年齢（2009 年調査）

	調査対象 高年齢者 計	引退を考えた ことがある								(%)			
			～59歳	60歳	61～64 歳	65歳	66～69 歳	70歳以 上	不詳	年齢に関 係なくいつ までも働き たい	すでに仕 事を辞めて いる	仕事につ いたことが ない	無回答
計	100.0	43.8	0.5	4.5	2.8	18.6	2.2	15.0	0.2	33.2	18.7	0.3	4.0
現在55～59歳	100.0	51.8	0.9	9.9	3.7	27.3	1.2	8.8	0.0	38.1	7.8	0.0	2.4
“ 60～64歳	100.0	46.6	0.3	1.4	4.3	23.3	2.9	14.3	0.2	32.8	15.5	0.5	4.6
“ 65～69歳	100.0	31.7	0.4	2.0	0.2	3.5	2.4	22.7	0.6	28.2	34.4	0.4	5.3

資料出所：JILPT「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（2009 年）

4. 企業における定年後の雇用継続制度

1970 年代、1980 年代において、定年延長の第 1 段階が進行する中においても、55 歳を超えて多くの人々が就業していたことの背景には、上述の高年齢者の強い就業意欲とともに、定年に達した従業員を継続して雇用する制度ないし慣行が企業にあったことがある。雇用継続の制度には、大きく分けて、①定年により雇用関係はいったん終了するものの、再雇用により実質的に雇用が継続する制度（再雇用制度）、②個別的に定年年齢の適用そのものを延伸して雇用関係を継続させる制度（勤務延長制度）の 2 つがある。また、個別企業として雇用関係は終了するものの、グループ企業への転籍などにより定年年齢以後も引き続き雇用を確保する制度・慣行も広く行われていた。

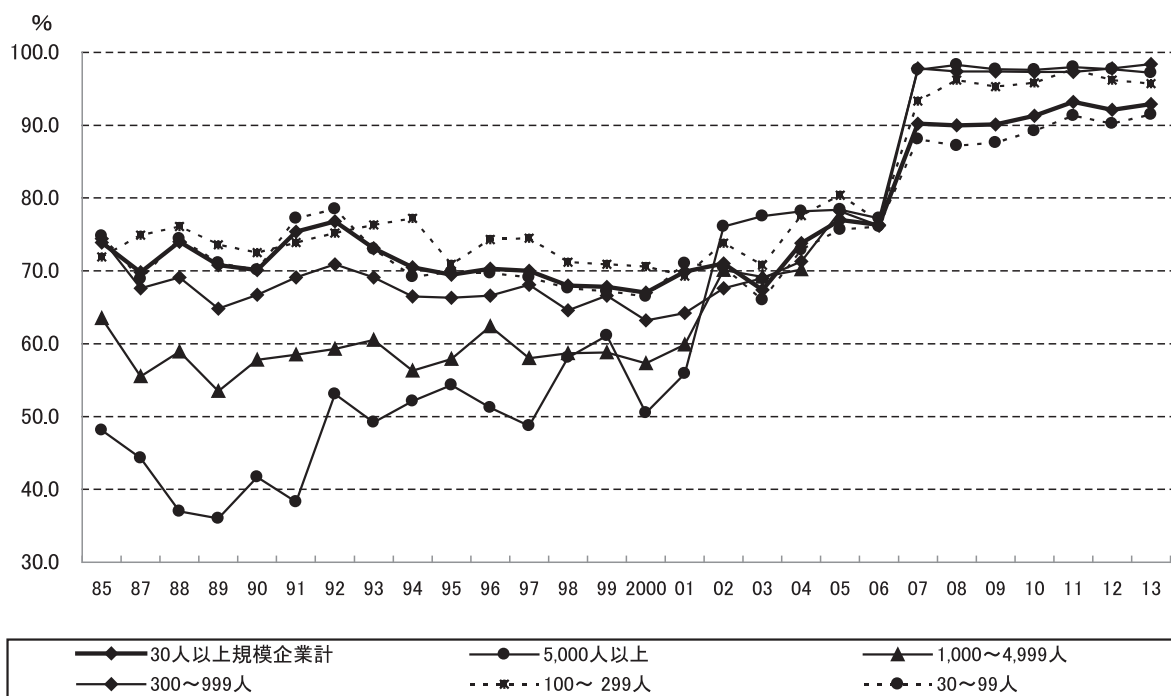
このように、働く人々にとって企業の定年が職業からの引退年齢を意味しなかったように、多くの企業では定年が雇用関係の完全な終了を意味していなかった。

定年延長の第 1 段階においては、定年年齢の延長が直接のターゲットとされたが、60 歳定年が一般化し、後述のように法的にも規整された後、第 2 段階においては、現在までのところ、定年そのものの延長は 1 つの選択肢にとどまっており、まずは、現行定年（＝多くが 60 歳）を超えて雇用を確保する上述の雇用継続制度の導入がメインのターゲットとなっている。

図 4 は、主に定年延長の第 1 段階の後期から第 2 段階にあたる 1985 年以降における、企業の継続雇用制度の状況をみたものである。1985 年時点でも多くの企業に継続雇用制度があったが、その中で相対的に整備状況の低かった大規模企業を中心に、導入が進んできたことがみてとれる。2010 年代の現時点で、60 歳定年が 60 歳での雇用終了を意味しない状況が現出しており、それが定年延長の第 2 段階の現段階であるといえる。

このことを、別のデータから確認しておこう。厚生労働省「雇用動向調査」では、離職者の離職理由が調査されているが、そのうち「定年退職」を理由とする退職者の数及びその定年退職者数の高年齢常用労働者数に対する割合の推移をみたものが図 5 である。いわゆる団塊の世代が 60 歳に到達した 2007 年や 2008 年をみても、定年退職者数に目立った増加はみられず、むしろ 2000 年 1 桁台前半よりは少なくなっている。また、常用労働者数に対する定年退職者数の割合をみても、仮に定年到達と同時に全員が退職したとすれば 20%（対 55～59 歳）又は 10%（対 55～64 歳）程度の水準となるはずであるそれぞれの割合が、かなり低い水準にとどまっている。

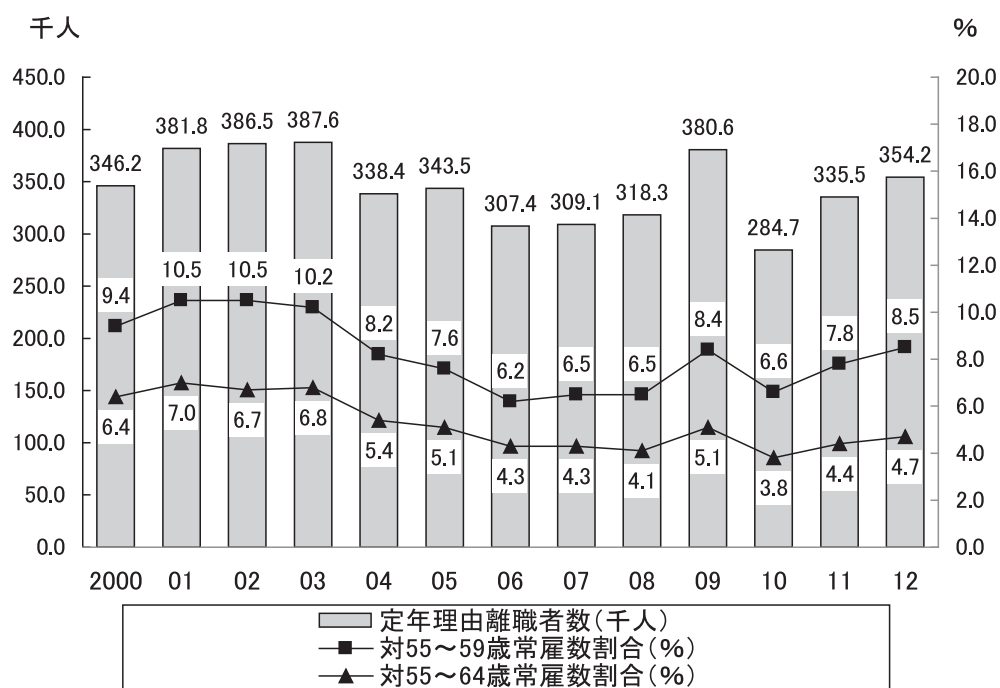
図4 継続雇用制度のある企業の割合の推移（企業規模別）



資料出所：2004 年以前：厚生労働省「雇用管理調査」、2005 年以降：厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 2005 年以降は、1,000 人以上企業は一括して集計されており、図では 5,000 人以上に接続させて表示している。

図5 定年理由退職者の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 対常雇数割合は、筆者試算。

なお、2009年には増加がみられるが、これはリーマンショック後の厳しい経済状況が反映していると考えられる¹⁰。

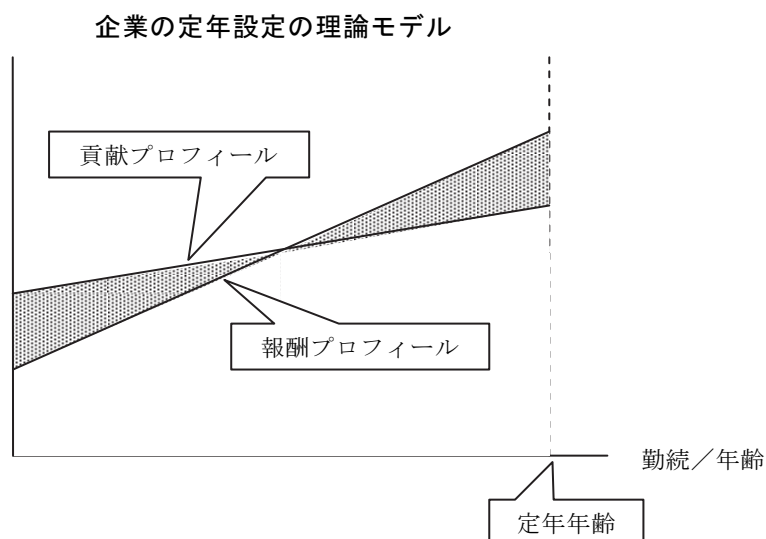
以上、この小論の前半として、主に政府統計データを用いて、この間における企業の定年や雇用継続措置の推移やそれに関連するデータを確認的にみてきた。後半では、その間にとられた政策・施策に焦点をあてながら、上述の動きと政策・施策とを関連づけながらみていくこととしたい。

5. 定年制・雇用継続制度に関する簡単な考察と賃金プロフィールの変化

(1) 定年制に関する通説的理論モデルと論点

この小論の前半から後半への橋渡しのために、定年制や雇用継続制度に関して簡単な考察をしておきたい。定年延長ないし雇用継続制度の導入を円滑に実現するために考慮しなければならない論点の提示も兼ねている。

経済学の分野、特に企業経済学（ラジアーなど）の分野では、定年制の存在理由を労働者の企業へ貢献（＝生産性）と労働者への賃金（報酬）との長期的均衡に求めるのがもっとも一般的である。すなわち、企業は労働者の定着を促進するため勤続年数に応じて逡増する賃金体系を導入し、採用後の一定の期間（若年期）には実際の生産性よりも低い報酬を設定し、勤続が長くなれば（高年齢期）逆に生産性を上回る報酬を設定する。その結果、労働者にとっては若い時期に企業に貯蓄を預け、高年齢期にその貯蓄を引き出すこととなるので、その企業に定着しようとする誘因が働くこととなる。この制度の下で、雇用期間を通じた貢献（生産性）と報酬とが同じとなる時点に定年が設定されるとする。



¹⁰ さまざまな統計調査において、2009年にその前後に比べて、継続雇用を選択しなかった割合が上昇したことが窺われている。

この理論モデル自体には、いろいろな疑問や難点がある¹¹。とはいえ、企業は利益を損なうまで雇用制度を変更しないものであることは前提とすべきであり、定年ないし定年延長に関する論点を抽出するために、有益な示唆を得ることができると思われる。

第1の論点は、賃金プロフィール（賃金カーブ）に関するものである。長期的な均衡にあるかどうかを問うまでもなく、高年齢期の賃金が相対的に高額に設定されている場合には、そのままでは定年延長を困難にさせる。別の言い方でいえば、賃金カーブが立っている企業ほど定年延長は困難といえる。したがって、定年延長に際して一定の年齢以降の賃金カーブをより寝かせる方向での調整が伴う場合が多いと考えられる。また、賃金カーブが立っていることの要因の1つとして、管理的な役職に就いていることがあるとすれば、役職にはより早期の「定年」を設けること（「役職定年制」）も1つの方策となることが考えられる。

さらに、高年齢期に、一定程度ベース賃金を引き下げること考えられる。しかしながら、この方策は、雇用形態が維持される定年延長に際して行うことは困難であることが多いと思われる。むしろ、定年に際しての再雇用により雇用形態を変える場合に行い易いと考えられる。この場合、企業の定年は、雇用関係の終期ではなく、労働条件の再調整の時期という性格に変わるものということができる。

第2の論点は、貢献プロフィール（生産性）に関するものである。上述の理論モデルの論者においてよく議論されるのは、貢献プロフィールが全体的に（図では平行移動的に）上昇すれば定年年齢を引き上げることが可能になるというものである。そうした（単純な）議論はさておき、高年齢者の生産性が相対的に高まるとすれば、定年だからといって企業の側から即座に雇用関係を終了させようとはしなくなるであろうし、定年そのものを延伸させる誘因になることも考えられる。また、高年齢者における生産性低下への懸念が、仕事そのものに関する要因というよりも、動作の俊敏さや視力低下などに基づく生活行動面の要因に起因することが少なくないが、それを補うような施設・設備的配慮を加えることにより発揮生産性を維持できる場合も考えられる。さらにまた、当該年齢層のみの生産ラインを構築し、賃金の引下げと引き替えにある程度のスピード・ダウンを許容することによって、費用生産性を維持できる場合も考えられる。このように考えれば、高年齢者の生産性を維持する工夫をしながら定年延長や雇用継続を図っていくことも政策方向の1つになると考えられる。

第2の論点については、納得的なデータを示すことは困難であるので、ここでいくつかの傍証を提示しておきたいと思う。もともと55歳とか60歳とかといった定年年齢は、中・高卒の生産現場労働者を念頭に置いて形成されてきたものと思われる。生産現場での労働は、こうした年齢が「限界」との通念があったのではないかと思われる。しかしながら、高学歴

¹¹ その多くは、彼我の経済・雇用社会の基本的前提の違いに起因するものが多いと考えられる。例えば、筆者がもっとも感じる疑問の一つは、若年期、とりわけ入職後数年間において、例外は多くあろうが、報酬よりも貢献の方が大きいということはある程度得られると思われる。そもそも筆者は、何故定年があるのかという問題設定自体に疑問を感じる。人は老い、死するものである以上、定年があるのは自然のことである。むしろ、そのことを前提として、社会や雇用の制度は設計されていると捉えるべきであると考えている。

化の中でかつては高年齢労働者の 8 割以上が中・高卒であったものが、近年では、大卒者が 3 割以上を占めるようになってきている（付属図表 6-1）。また、サービス経済化の中でかつては高年齢労働者の半数近くが第 2 次産業に就業していたものが、近年では第 2 次産業のウェイトは 3 割程度にまで低下し、第 3 次産業が 6 割以上を占めるようになってきている（付属図表 6-3）。さらにまた、職業構成においても、かつては高年齢労働者の 4 割程度が生産工程・労務作業員として従事していたものが、近年ではその割合は 2 割程度となり、多様な職業に従事するようになってきている（付属図表 6-4）。全体的な産業・職業構造の変化の中で、このような高年齢者における教育歴構成、産業・職業構成の変化が、高年齢期においても生産性を維持させながら就業可能な機会を増大させ、この間の定年延長や雇用継続を可能とさせる経済的基盤となったことは間違いないと考えられる。

（２）第 1 段階における賃金プロフィールの変化

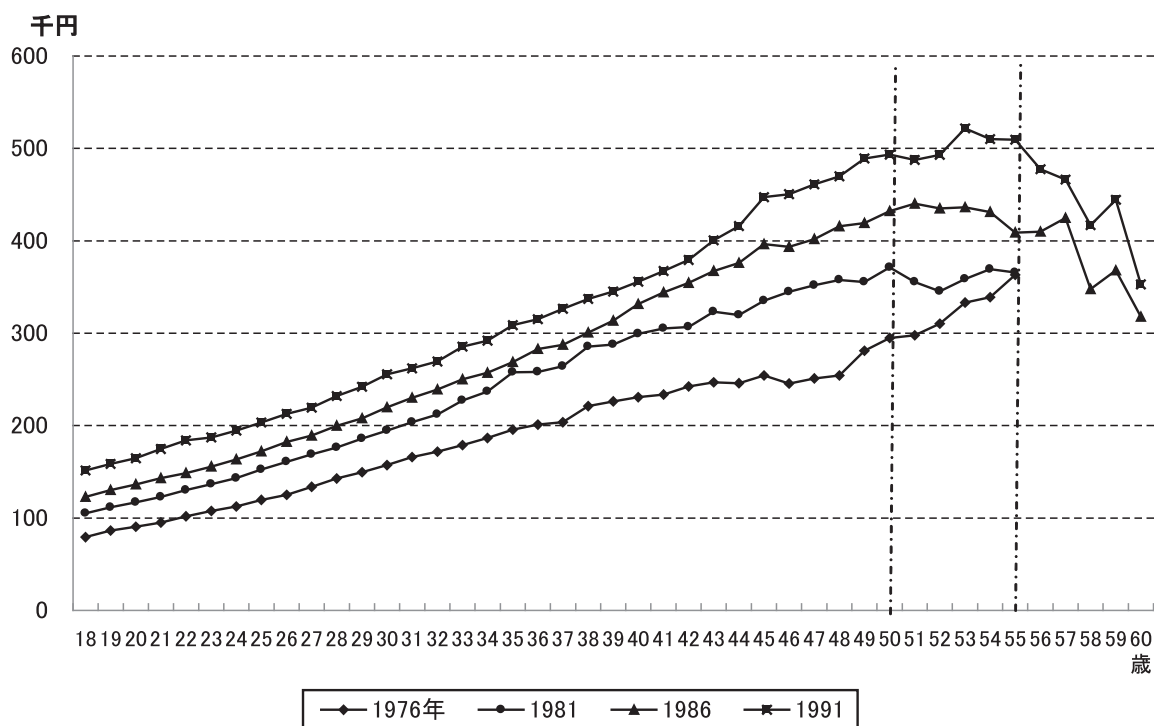
上述の第 1 の論点を受けて、賃金プロフィールの推移をみておこう。図 6 は、第 1 段階に当たる期間における高卒男性標準労働者（図の脚注参照）の所定内給与額の年齢／勤続カーブをみたものである¹²。これをみると、第 1 段階が始まってそれほど間がない 1976 年においては、ほぼ直線的に上昇する賃金カーブとなっているのに対して、1981 年には 50 歳程度まではほぼ直線的に上昇した後、50 歳を過ぎるとほぼ横ばいとなっており、1986 年、1991 年も同様のプロフィールがみられる。また、1986 年及び 1991 年については、50 歳台後半についても集計結果が公表されている。これをみると、55 歳を超えると賃金額の低下が明確にみられ、ある勾配をもって低下していることがみてとれる。

定年延長に伴って、多くの企業で 50 歳程度から賃金カーブを横ばいにするとともに、延長後の時期については、なだらかに賃金額を下げる措置をとったことが窺われる。

これに関連して、1980 年代に興味深い項目の調査が実施されているので、紹介しておきたい。それは、厚生労働省（当時は労働省）「賃金時間制度総合調査」において、中高年齢者に着目した定期昇給・ベースアップの改定内容に関する調査であり、当時この問題がかなりの関心を持たれていたことが窺われる調査でもある。図 7 でその結果をみると、実施したとする企業の割合はそれほど多いとはいえないものの、実施した内容をみると、定期昇給の額を下げたとするところが実施した企業の 7～8 割程度、定期昇給を行わなかったとするところも 2～3 割となっており、また、ベースアップの率については率を下げたとするところが 8～9 割となっている。この時期に、50 歳前後以降の中高年齢者について賃金額の調整が実施された企業が少なくないことが窺われる。

¹² この標準労働者の集計は、企業の賃金制度をおおまかに反映したものということができるが、種々の留意すべき点のある集計である、あまり細部にこだわらずに、全体的な形状をみる必要がある。

図6 標準労働者の年齢別所定内給与額カーブ（高卒・男性）
—10人以上規模企業計—

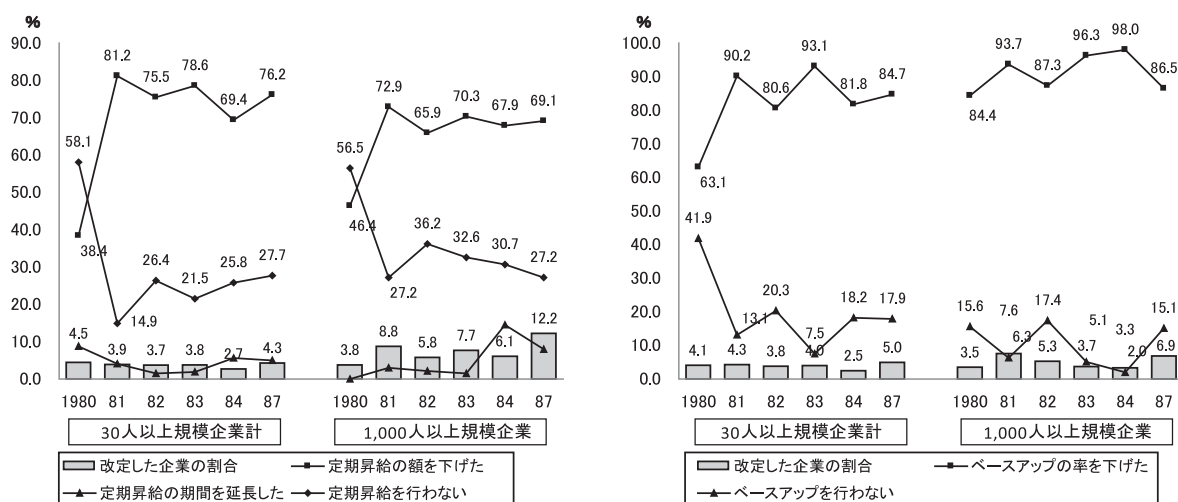


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」（各年6月）

（注） 1976年及び1981年は、55歳までのみ集計されている。

「標準労働者」とは、学卒後直ちに就職した後継続して勤務していると考えられる年齢と勤続年数との組合せに該当する者を対象として集計したものである。

図7 中高年齢層に着目した定期昇級・ベースアップの改訂内容（1980年～1987年）



資料出所：厚生労働省（旧労働省）「賃金労働時間制度総合調査」（各年年初調査）

（注） 改定内容に係るデータは、何らかの改定をした企業を100とした割合である。「定期昇給の期間を延期した」のデータ値は割愛した。

（３）第２段階における賃金プロフィールの変化

第２段階に入ってから第１段階までの時期における賃金プロフィールを、今回は大卒男性についてみたのが図８である¹³。この図では、デフレ経済の下で、賃金カーブが年を追うごとに水準がわずかながら低下していることに留意する必要がある。2001年の賃金カーブは、ある意味において、第１段階の完成型とみることができるが、50歳前半まで賃金は上昇した後、60歳まではほぼ横ばいであるとみることができる。その後、年を経るにつれて上昇から横ばいとなる年齢が総じて若くなり、2013年には50歳ないし40歳台の後半にまで低くなっていることが窺われる。また、50歳台後半になると横ばいというよりは緩やかではあるが低下傾向がみられている¹⁴。

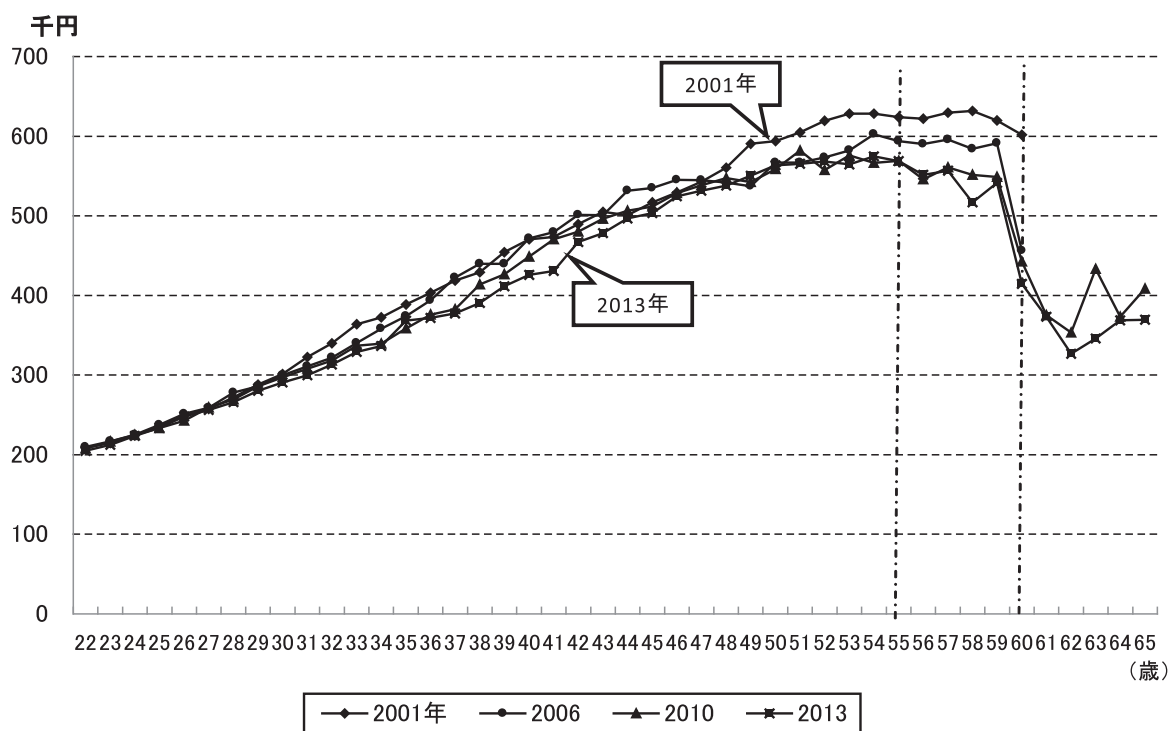
第２段階における賃金プロフィールの変化の中でもっとも特徴的であるのが、60歳前後で賃金額が滝のように急激に低下していることである。これは、第１段階にはみられなかったものである。ちなみに、2013年における59歳の賃金額（541.4千円）と61歳のそれ（369.5千円）とを比較すると額で1,719千円低下し、およそ7割の水準となっている¹⁵。第１段階が定年延長であったのに対して、第２段階は現在のところ雇用継続のための再雇用にとどまっており、雇用形態の変化が伴っていることが反映しているものと考えられる。

¹³ 高卒男性の賃金プロフィールを始め、1,000人以上規模企業や女性の場合について、付属図表5-1から5-5までに掲載しているので、参照されたい。

¹⁴ こうした変化が、賃金テーブルの書き換えによるベース賃金の変化によって生じたのか、また、例えば役職に就く割合が従来よりも低下したり、役職定年の影響であったりするかはこのデータからはなんともいえない。多分、企業ごとにいろいろな対応が行われた結果が現れていると考えるべきであろう。

¹⁵ 高卒男性についても同様にみると、455.0千円から241.5千円に低下し、およそ5割強の水準となっている。大卒男性の場合はこれよりも低下幅が小さくなっているが、これには、例えば60歳以降も役員となっている人もより多く混じっていることが考えられることも留意する必要がある。

図8 標準労働者の年齢別所定内給与額カーブ（大卒・男性）
—10人以上規模企業計—



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」（各年6月）

（注） 2001年及び2006年は、60歳までのみ集計されている。

「標準労働者」とは、学卒後直ちに就職した後継続して勤務していると考えられる年齢と勤続年数との組合せに該当する者を対象として集計したものである。

付属図表6-2にあるように、第1段階の時期には、定年延長の対象年齢に当たる55～59歳層において、男性有業者に占める正規社員（正規の職員・従業員）の割合が、1987年の51.7%から1992年60.0%、2002年61.2%と上昇しているのに対して、第2段階に入っては、その対象年齢である60～64歳層において、正規社員の割合は2002年の26.9%から2007年27.2%、2012年27.8%とほぼ横ばいで推移しており、代わって「契約社員・嘱託」の割合が目立って上昇している。

6. 日本における高年齢者雇用対策の流れ素描

これ以降のこの小論の後半では、この間にとられた関連の政策・制度に焦点をあてて、「振り返り」を行っていきたい。筆者は、経済や経営の視点から経済社会をみることを性癖としているので、経済社会の変化は、さまざまな課題を認識した人々の生業的で意識的な取組の結果として実態の変化がまずあって、それが政治過程に反映することを通じて成立する政策・制度が事態をより促進し、やがて法的にも社会的に定着すると考える。そのため、この小論のような構成をとっているが、別の見方をする方々にとっては必ずしもわかり易いとはいえないかも知れない。ご容赦いただければ幸いである。

まずは、手短に、日本の高年齢者雇用対策の流れを素描したうえで、次の7. 及び8. で定年延長・雇用継続に関する施策内容をやや詳細に紹介することとしたい。

雇用促進に関して、年齢により区切った層を対象としたまとまった政策・制度は、1963年に職業安定法の中に中高年齢者（当時は、35歳以上）の就職促進に関する一連の規定が盛り込まれたのが最初であったといえる。これは、経済成長を背景に新規学卒者を中心とする若年労働力に対する旺盛な需要と比べて中高年齢者に対する企業の採用意欲は弱く、就職環境が厳しい状況にあったことが背景となっていた。中高年の就職環境の厳しさは、その直前に大きな課題となった炭鉱離職者の産業間職業転換対策の過程でも強く意識されることとなった。加えて、第二次世界大戦敗戦後に失業者対策としてとられた失業対策事業（簡易な公共土木事業での失業者の就労機会の提供事業）対象者がなかなか一般雇用へ転換せずに滞留し、中高年期を迎え始めており、その就職促進を図るとの意図も強く併せもつものであった。

それを発展的に1つの独立した法律としたものが、1971年の「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」（以下「中高年雇用促進法」という。）である。この法律も、中高年齢者（同法では45歳以上と定義された。）に関する厳しい労働力需給に対処することをめざした就職促進・支援のための政策・制度であるといえる。「求職手帳」制度に基づくきめ細かな職業指導等のほか、中高年齢者に適した職種別の雇用率が設定されるなどにより、就職促進が図られた。中高年雇用促進法は、1976年に大きな改正が行われ、職種別の雇用率に代えて、企業単位の高年齢者雇用率が努力義務として規定された。雇用率は6%とされたが、考え方としてこれは、ストックとしての割合から設定される障害者の雇用率とは異なり、現在雇用されている高年齢者はそのまま雇用された上で失業している高年齢者が雇用率未達企業に雇用された場合に限界的な企業の雇用率として設定されたものであり、就業促進を強く意図されたものであった。また、（中）高年齢者を雇い入れた事業主に対しては、1970年代後半において「中高年齢者雇用開発給付金」として特に手厚い助成措置が講じられたが、その後特定求職者雇用開発助成金として他の雇入れ促進対象者類型とともに統合され、現在に至っている。

一方、雇用対策法に基づく「雇用対策基本計画」において、定年延長が雇用政策の重要課題として設定されるようになった。すなわち1973年に石油危機発生直前に策定された「第

2 次計画」において初めて「定年延長」が政策課題として記述され、定年延長推進に労働行政が積極的に取り組み始めた。次いで、「第 4 次計画」では「1985 年度に 60 歳定年を一般化」することを目標に掲げた。このように、定年延長は重点的な政策目標としてまずは設定され、推進されるようになり、こうして定年延長の第 1 段階は開始された。

第 1 段階の政策・施策は、その前期においては、上述の目標設定のほか、雇用保険法に基づく「定年延長奨励金」支給という助成措置を軸としたものであった。そして、60 歳定年企業の割合が 50%を超えた年の翌年 1986 年に中高年雇用促進法が全面的に改正され、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）となり、その中で 60 歳以上定年が努力義務として規定された。これにより、定年延長ないし雇用継続に関する政策が法律レベルで規定されることとなった。ここから、第 1 段階の後期に突入する。それと同時に、1988 年策定の「第 6 次計画」において、「65 歳程度までの継続雇用の推進」が政策課題として盛り込まれ、早くも 1989 年の法改正によりその趣旨の努力義務規定が盛り込まれた。そして、第 1 段階の締めとして、1994 年の法改正により 60 歳以上定年が真正な法的義務規定となった（施行は 1998 年）。

この間、雇用保険法に基づく助成措置は、第 1 段階前期の終了とともに「定年延長奨励金」が廃止され、後期に入って、60 歳を超えた雇用の確保に対する助成措置に重点が移行した。また、雇用保険法の被保険者に対する給付の一環として、1995 年に「高年齢雇用継続給付」制度が創設された。これは、60 歳以降に継続雇用された場合等において、賃金額が従来の賃金額に比べて一定割合（創設時は 85%、現在は 75%）を超えて低下することとなった場合に、その低下分に応じて一定の補填給付を行うものである。

なお、2001 年の雇用対策法の改正に際して、原則として求人（採用）条件に年齢を付することを禁止する規定が盛り込まれた。

第 2 段階を迎え、2000 年の高年齢者雇用安定法改正により、定年後の雇用確保の措置として継続雇用と併せて定年の引上げが並列して規定され、総称として「高年者雇用確保措置」という名称が規定されたが、この改正では努力義務という性格は維持された。次いで、2004 年改正により、定年そのものの廃止を含めた 65 歳までの「高年者雇用確保措置」が真正な法的義務規定とされた（施行は 2006 年）。ただし、この段階では希望者全員を対象とすることについて、一定の基準を設けることができるとする経過措置が設けられていた。この経過措置が外されたのが 2012 年の法改正によってであり、2013 年 4 月から施行されている。

こうした 2000 年以降の法改正動向は、上記 1. で述べた厚生年金の支給開始年齢の引き上げプロセスと密接な関連をもっており、各改正において付された経過措置は当該支給開始年齢の引き上げプロセスを踏まえたものとなっている。

現在は、65 歳までの希望者全員の雇用確保が企業に義務づけられた段階である。そして今後は、第 1 段階と同様に、65 歳までの継続した就業が一般的となる中で 65 歳までの定年延長を強い助成措置を伴いながら誘導し、それが一般化した段階で努力義務になり、やがては

真正な法的義務とされる経過をたどりながら、第2段階が進展していくことが予想される。その目標は、厚生年金の支給開始年齢が65歳に完全に移行する2025年が1つの目安となろう。

とはいえ、1. でみたように日本人の平均寿命は80歳に達している。高年齢者の雇用や就業問題は65歳で途切れるわけではなく、政策の軽重はあるとしても、65歳以上を展望しながら検討し、進められる必要があり、プレ第3段階にも入っているとも考えることが求められる。

7. 第1段階における政策・制度の内容

第1段階における主な政策・制度の内容を簡単に紹介したい。

第1段階前期において、企業の自発的な定年延長を奨励するために制度化されたのが、「定年延長奨励金」である。雇用保険法施行規則に規定された条文は、非常にシンプルであるのでそのまま掲げる。

（定年延長奨励金）

第104条 労働協約又は就業規則により定められている定年が昭和48年〔1973年〕4月1日以後においてその改定又は変更等により56歳以上の年齢に引き上げられた事業所の事業主であつて、当該引き上げ前の定年を超える年齢の被保険者（定年の適用を受けている55歳以上65歳未満の者であつて、当該事業主に継続して1年以上雇用されているものに限る。以下この条において「対象被保険者」という。）を雇用するものに対して、対象被保険者が最初に生じたときから当該最初に生じた対象被保険者が引き上げ後の定年に達することとなるときまでの期間について、当該期間において雇用している対象被保険者の数に応じて支給するものとする。

すなわち、例えば55歳定年が60歳に引き上げられた場合には、引き上げ後初めて56歳となった社員が出た年からその社員が60歳定年に達する年までの期間について、毎年、56歳以上の社員数に助成単価（当初30万円）を乗じて得られる額の助成金が支給された。この助成方式は、その後、企業の制度変更に係る助成措置において踏襲されていくこととなる。なお、雇用保険法に基づく関係助成措置の一覧を図9に整理しているので、参照されたい。

次いで、第1段階前期を締めくくる1986年・高年齢者雇用安定法における定年関係条文を掲げる。

（定年を定める場合の年齢）

第4条 事業主は、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該年齢が60歳を下回らないように努めるものとする。

この際において、同時に大臣による定年引き上げの要請やその計画作成命令、従わない企業の公表制度なども規定された。

そして第1段階を締めくくる1994年改正・1988年施行の定年関係条文は、次のとおりである。

図 9 雇用保険法に基づく定年延長・雇用継続措置等の促進に関する助成措置の推移

助成金・奨励金の名称	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
定年延長奨励金(昭和48年～)	104	104	104	104	104												
継続雇用奨励金(昭和50年～)	105																
高齢者雇用確保助成金		105	105	105	105	105	105	105	105								
定年退職者等雇用促進助成金				105の2	105の2	105の2	105の2	105の2	106								
高齢者短時間雇用助成金				105の3	105の3	105の3	105の3										
高齢者雇用特別奨励金							105の3	107									
高齢者多数雇用奨励金							104	104	104	106	106	106	106	106	106	106	
高齢者雇用環境整備奨励金														105	105	105	105
継続雇用制度導入奨励金										104	104	104	104	104	104	104	
定年退職予定者等再就職援助促進助成金										105	105						
継続雇用移行準備奨励金												105	105				
高齢期就業準備奨励金														107	107	107	107
継続雇用定着促進助成金																	104
継続雇用制度奨励金																	104
多数継続雇用奨励金																	104

助成金・奨励金の名称	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
高齢者雇用環境整備奨励金	105	105	105	105												
継続雇用制度導入奨励金																
定年退職予定者等再就職援助促進助成金																
継続雇用移行準備奨励金																
高齢期就業準備奨励金	107	107														
継続雇用定着促進助成金	104	104	104	104	104	104	104	104	104							
継続雇用制度奨励金	104	104	104	104	104	104	104	104	104							
多数継続雇用助成金	104	104	104	104	104	104	104	104	104							
雇用確保措置導入支援助成金							104	104	104							
在職者求職活動支援助成金			106	106	106											
求職活動支援給付金			106	106	106											
再就職支援体制整備奨励金			106	106	106											
在職求職高齢者等受入給付金			106	106	106											
定年引き上げ等奨励金										104	104	104	104	104	104	
中小企業定年引き上げ等奨励金										104	104	104	104	104	104	
雇用環境整備助成金										104						
70歳定年引き上げ等モデル企業助成金											104					
高齢者雇用モデル企業助成金												104	104			
高齢者職域拡大等助成金														104	104	
中小企業高齢者雇用確保実現奨励金											104	104				
高齢者雇用確保充実奨励金													104	104		
高齢者労働移動受入企業助成金															104	
高齢者雇用安定助成金																104

資料出所：「労働総覧」（労働関係法規集）から筆者作成。数字は、雇用保険法施行規則の条番号である。なお、一部に掲載を割愛したものがある。

（定年を定める場合の年齢）

第8条 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該年齢は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

真正の法的義務となるとともに、坑内労働などごく限られたものであるが例外を認める規定が置かれている。

両者の間の1990年改正において、第1段階から第2段階への移行を象徴するような規定がおかれた。

（定年後の再雇用）¹⁶

第4条の5 事業主は、定年（60歳以上65歳未満のものに限る。）に達した者（次条において「定年到達者」という。）が当該事業主に再び雇用されることを希望するときは、その者が65歳に達するまでの間、その者を雇用するように努めなければならない。ただし、職業能力の開発及び向上並びに作業施設の改善その

¹⁶ 「再雇用」という見だしは、1994年改正において「継続雇用」に改められている。

他の諸条件の整備を行ってもなおその者の能力に応じた雇用の機会が得られない場合又は雇用を継続することが著しく困難となった場合は、この限りでない。

また、これと併せて、公共職業安定所長が、高年齢者を雇用する事業主に対して職業能力の開発・向上、作業施設の改善などの諸条件の整備の実施に関して必要な勧告することができ、この制度も導入されている（法第4条の6）。

先に挙げた「定年延長奨励金」は、60歳定年が努力義務となった1986年に廃止されたが、その後の第1段階における助成措置は、「高年齢者雇用確保助成金」など60歳定年以後の継続雇用（61歳以上への定年引上げを含む。）の促進やその後の退職者の雇用促進を目的としたものが実施された。その中で、施設・設備の設置・整備など計画的な職場改善を伴うものに対する助成も実施された（「高年齢者雇用特別奨励金」）。

8. 第2段階における政策・制度の内容

1998年に60歳定年が真正の法的義務となり、それ以降本格的に第2段階となったといえるが、2000年法改正により先の「定年後の再雇用」の条項を改正して、それを画するような規定が第4条の2（現在の第9条につながる）として盛り込まれた。

（定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置）

第4条の2 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、当該定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は改善その他の当該高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）を講ずるよう努めなければならない。

現在まで第2段階において中心的な対応措置となっている「高年齢者雇用確保措置」が法律において規定された。次いでこれが、2004年改正により次のように法的義務として規定された（施行は2006年4月1日）。

（高年齢者雇用確保措置）

第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引き上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

- 2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、

前項第2項に掲げる措置を講じたものとみなす。

ただし、これには2つの経過措置が付されていた。1つは、確保措置の対象となる高年齢者の年齢であり、本則では「65歳」とされているが、これを平成18年4月1日から平成19年3月31日までは62歳、平成19年4月1日から平成22年3月31日までは63歳、平成22年4月1日から平成25年3月31日までは64歳として適用されることとされた。これらの年齢は、上記1.で述べた厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引き上げスケジュールに対応するものである。経過措置の他の1つは、第9条第2項の規定に関して、労使協定にまでいられない場合であっても就業規則で当該基準を定めることで足りるものとされた。希望者全員の継続雇用の責務が労使協定によらずに就業規則でできることとされたものである。

なお、2004年法改正においては、上記の規定に違反して雇用確保措置を講じていない事業主に対する指導、助言及び勧告ができる旨の規定も盛り込まれた。

そして、2012年改正により、先の第2項に規定されていた一定の基準による適用除外が削除され、希望者全員の雇用確保措置が真正の法的義務とされた¹⁷。その際、定年後に係会社等で引き続き雇用することも継続雇用に含まれることが明記された。一方、第10条について、第2項の勧告に従わない場合の公表制度が導入された。

法制度としては、以上のような状況にある。このような状況の下で、それぞれの企業がどのように対応しようとしているかは、JILPTの同僚の報告に委ねたい。

この間における関係の助成制度の状況をみると、2006年まで「継続雇用定着促進助成金」による継続雇用制度の導入・定着のための助成措置を中心として、施設・設備の設置・整備など計画的な職場改善を伴う60歳以上の高年齢者雇用に対する助成である「高年齢者雇用環境整備奨励金」なども実施された。また、高年齢者を短時間勤務労働者として雇用する場合についても特に規定して、その促進が図られている。雇用確保措置が法的義務とされた翌年の2007年以降は、中小企業を対象とした定年の引き上げ又は定年の廃止をメインの助成対象とする「定年引上げ等奨励金」が実施されている。その中で、枝分かれの助成措置として、70歳までの雇用モデル企業や職域拡大の取組への助成、中小企業団体への助成、職業紹介事業者を通じた高年齢者の労働移動の受入れ助成などが実施された。そして、希望者全員の雇用継続が法的義務となった2013年には、助成措置は整理され、「高年齢者雇用安定助成金」という、再び施設・設備の設置・整備など計画的な職場改善を伴う場合の高年齢者雇用助成をメインとする助成措置のみとなっている。

しかしながら、定年延長の第2段階が65歳定年の一般化をめざしたものであるとすれば、まだまだ道半ばであると思われる。2025年には、厚生年金の支給開始年齢は完全に65歳にまで引き上げられる。そのスケジュールを横に見ながら、新たな動きが始まることとなろう。

¹⁷ ただし、改正法施行の際（2013年4月1日）現に旧第2項により「基準」が設定されていた場合には、一定の期間なおその効力を有するとされた。その一定期間とは、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げスケジュールに対応した期間が設定されている。

65歳までの雇用継続が一般化するとともに、いずれまた、65歳への定年延長に対する手厚い助成措置の導入から次のサイクルが廻り始める時期が来ることが予想される。

9. 補論／使用従属関係を越えて

かつては、定年年齢といった雇用をめぐる制度に関して立法化を図ることは慎重に対処された。政府目標の設定とそれに基づく執拗な情宣活動と助成措置の実施を通じて事実を先行させたうえで、最終的に法的整備を図るといった慎重さが、現在では、かつてに比べれば薄らいだように感じられる。それはまた、行政のせいばかりでなく、政治過程に起因するところが大きいのかも知れない。

希望すれば65歳まで、とにかく職業生活を継続することが保障される社会が来ようとしている。しかし、人生80年（以上）時代に、65歳で社会的活動をすべて止めてしまうことは「もったいない」とも感じられる。こうしたことを背景に「生涯現役社会」、「エイジフリー社会」などをめざし、そのために「年齢差別禁止法」の導入を唱導する人も少なくない。

確かに、今後、65歳を超えた年齢層を視野において、その就業促進が課題の1つとなることも間違いがないと思われる。しかしながら、定年年齢や雇用継続年齢を55歳から60歳へ、60歳から65歳へと延伸させてきたこれまでの延長線上でよいかどうかについては、60歳定年がいまだ一般的である現在の時点で、今一度慎重に考えてみる必要があるように思われる。

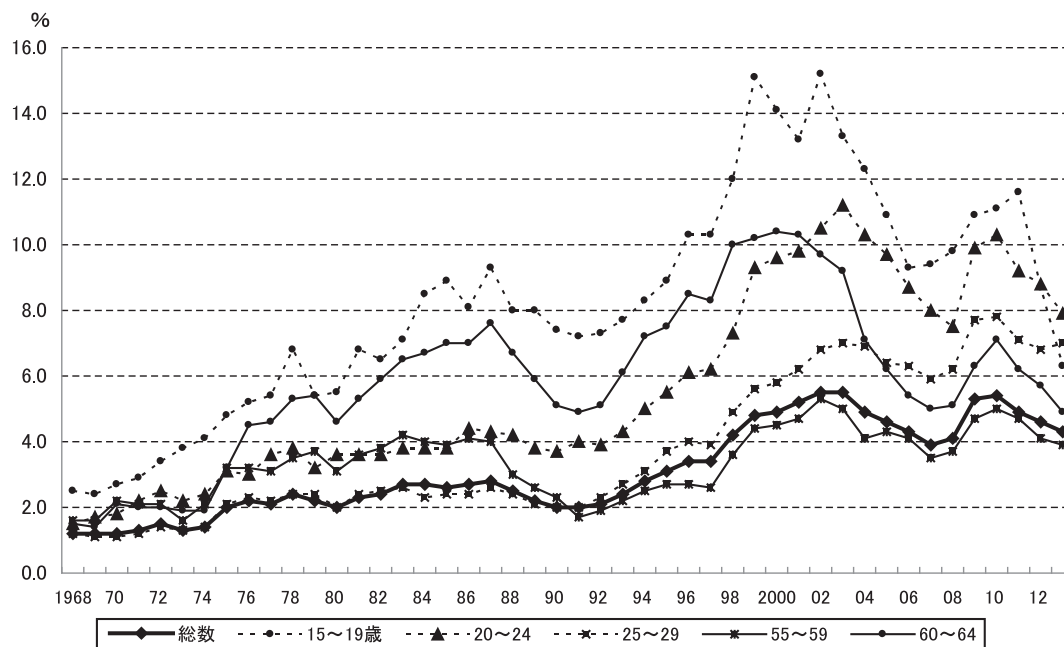
「生涯現役・・・」と唱える人々は、その多くが、厳しい使用従属関係、使用者の指揮命令の下で就業してきておらず、今後もそのような立場にはなりそうにない人々である場合が多い。それゆえ、ある意味で安易に「生涯現役」、「定年のない企業社会」などと主張できている面がないだろうか。しかし、長年使用従属関係の下で就業してきた労働者が、高年齢期においても使用者の指揮命令の下でのいわゆる雇用労働を続けていくことの是非も考えられてよい。「是非」というよりも、困難といってもよいかも知れない。高年齢者には、長年の勤務で培われた経験と知識から、経営者と同等ないしある局面についてはそれを上回る判断力が備わっていることも考えられる。その場合求められるものは、例えば、指揮命令ではなく相談による仕事・業務の決定と遂行過程の高度な裁量性であるが、その代わり、賃金（報酬）の相当程度の減少を代償として容認するといった働き方である。典型契約類型でいえば、雇用と請負と委任と（事務管理と）をあるウェイトで加重平均したような性格の「契約」とする必要があるのではないか、と思われる。

現実の事態の推移において、そこで注目したいのが「嘱託」という契約である。古くからの習慣・慣行に従って定年後の雇用継続に際して、「嘱託」という名義が使用されてきているのであろうが、結果的に一つの可能性を窺わせる。「年齢差別禁止法」といった注目を集めやすいものを考察・検討するのもよいが、この間における「嘱託」という働き方について、社会経済的ないし法的な考察・検討も同様に求められていると思われる。

<付属資料>日本における高年齢者雇用関係データ

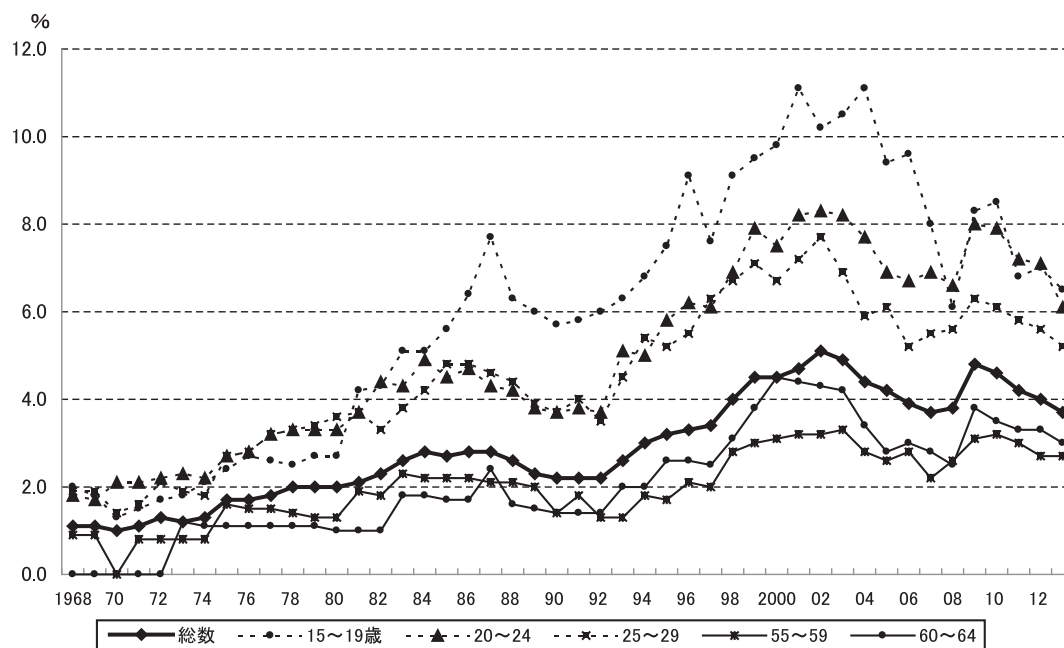
1. 失業率の推移

付属図表 1-1 年齢別完全失業率の推移（男性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

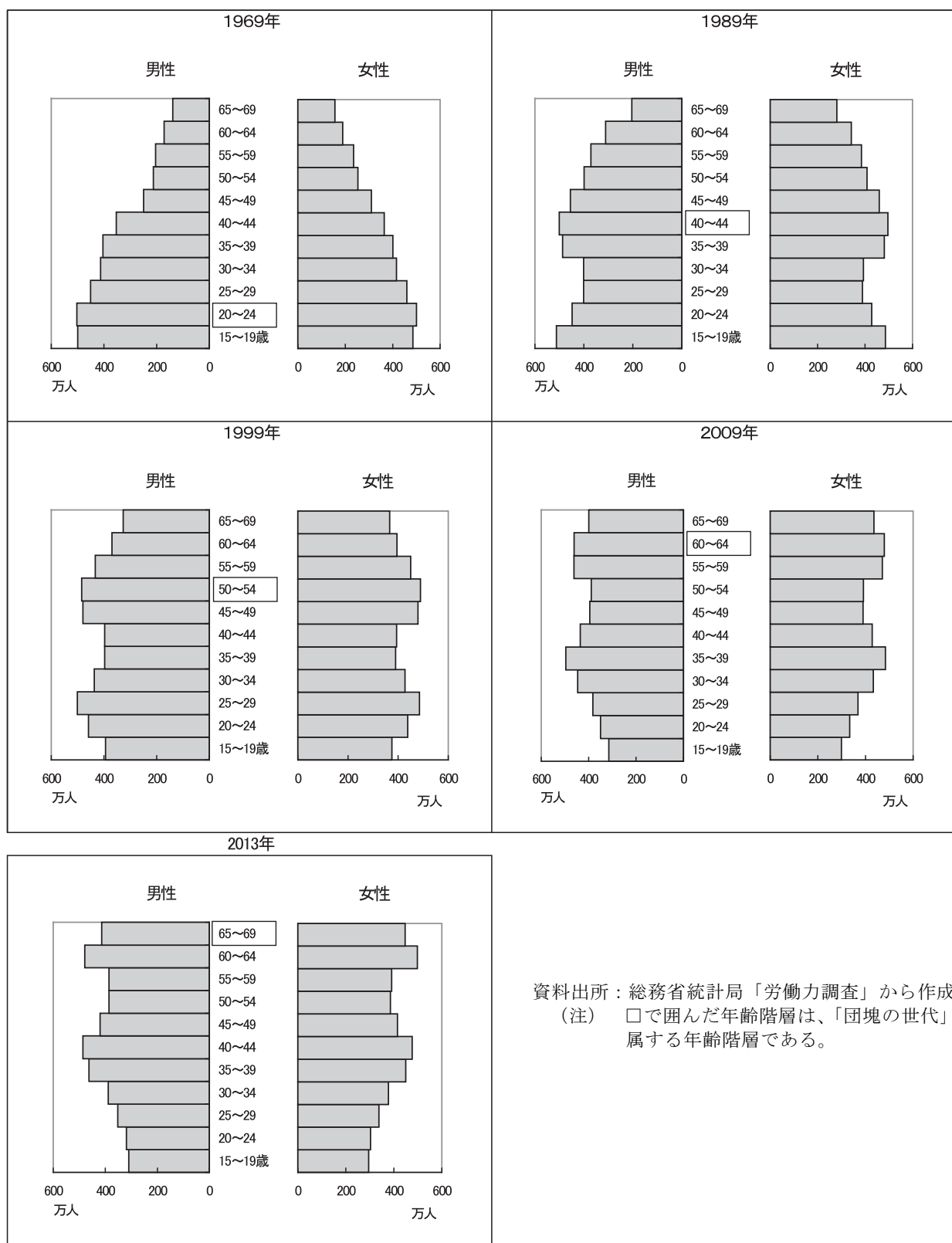
付属図表 1-2 年齢別完全失業率の推移（女性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

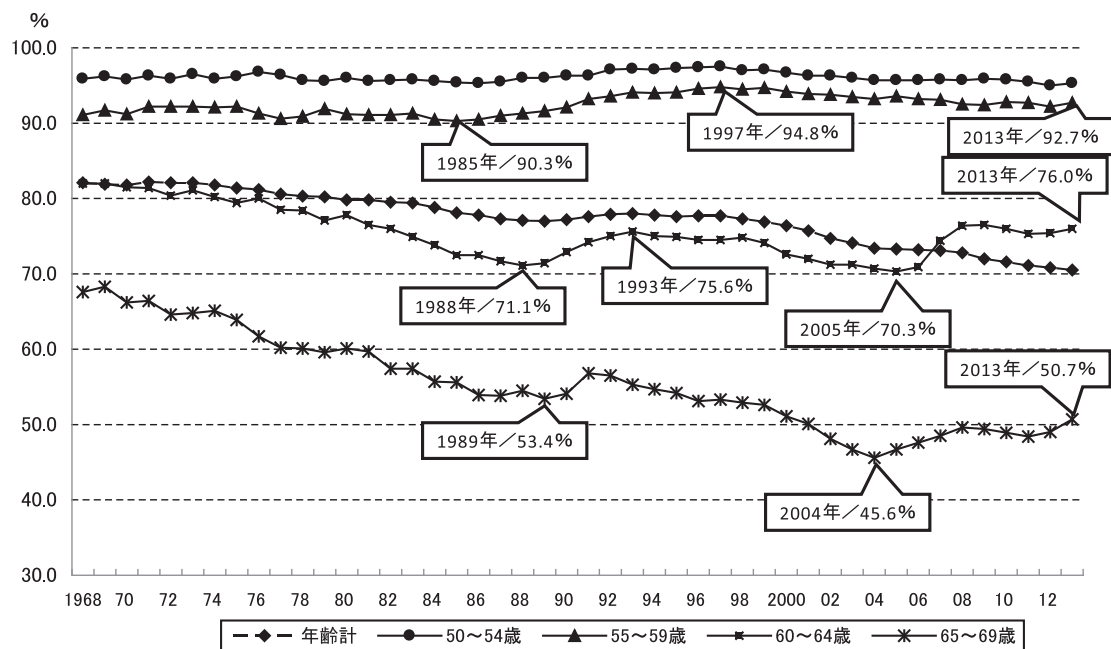
2. 年齢別人口数（15～69 歳）

付属図表 2 男女、年齢階層別人口



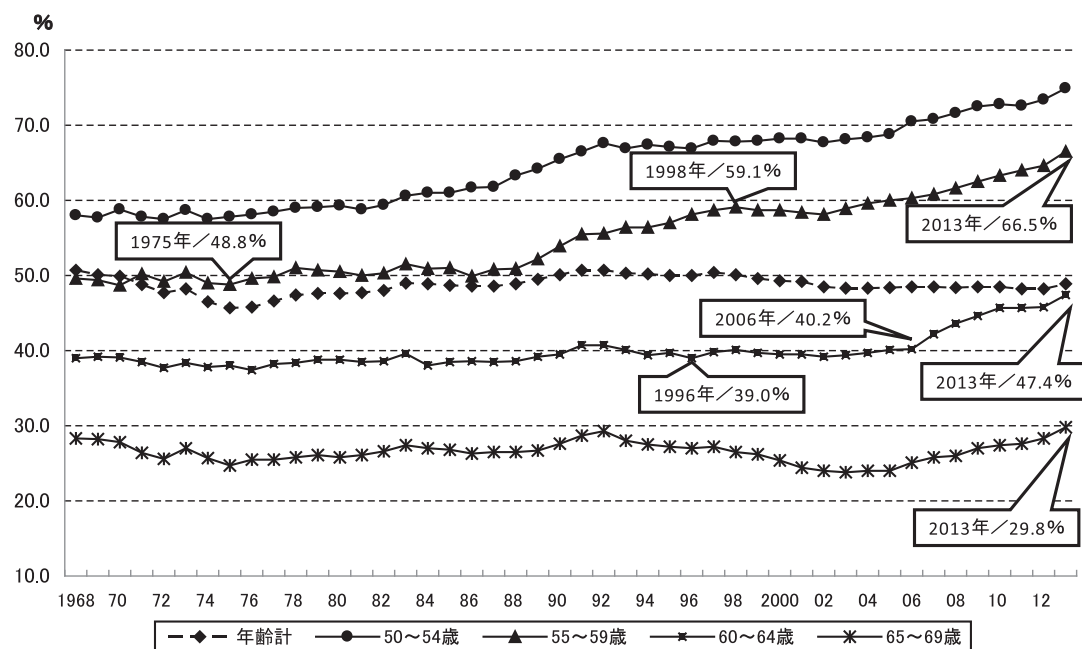
3. 労働力率の推移

付属図表 3-1 年齢別労働力率の推移（男性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

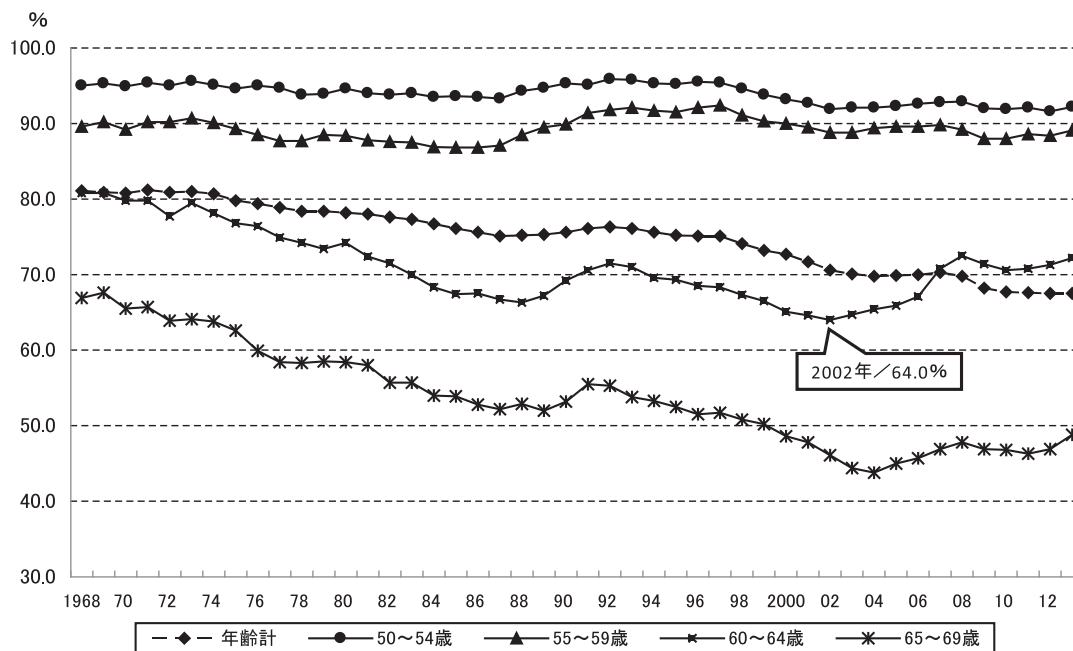
付属図表 3-2 年齢別労働力率の推移（女性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

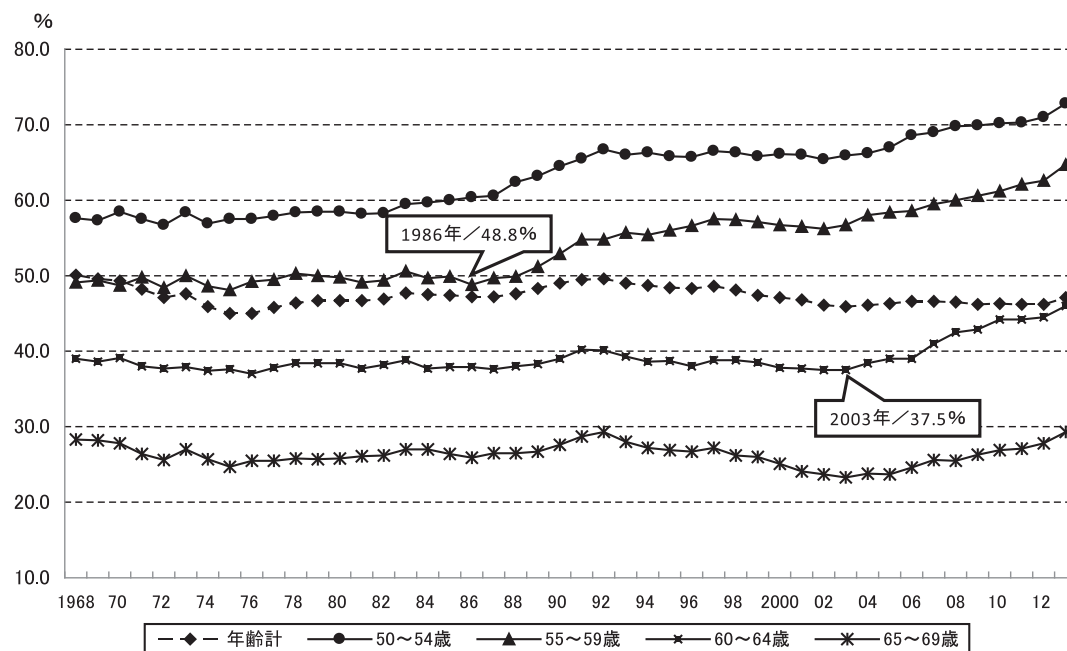
4. 就業率の推移

付属図表 4-1 年齢別就業率の推移（男性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

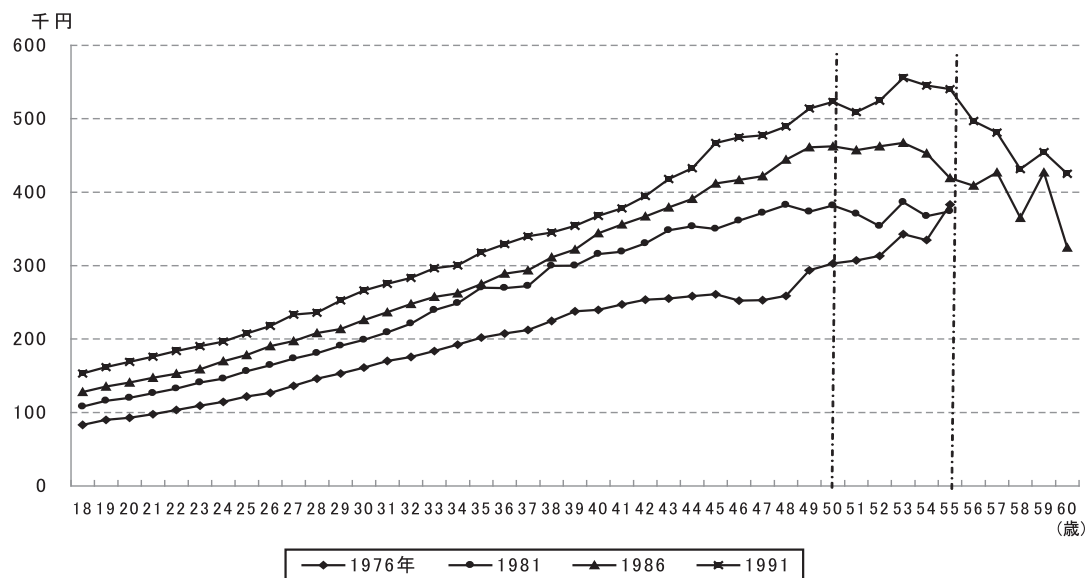
付属図表 4-2 年齢別就業率の推移（女性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

5. 賃金カーブの推移

付属図表 5-1 標準労働者の年齢別所定内給与額カーブ
(高卒・男性) —1,000人以上規模企業—

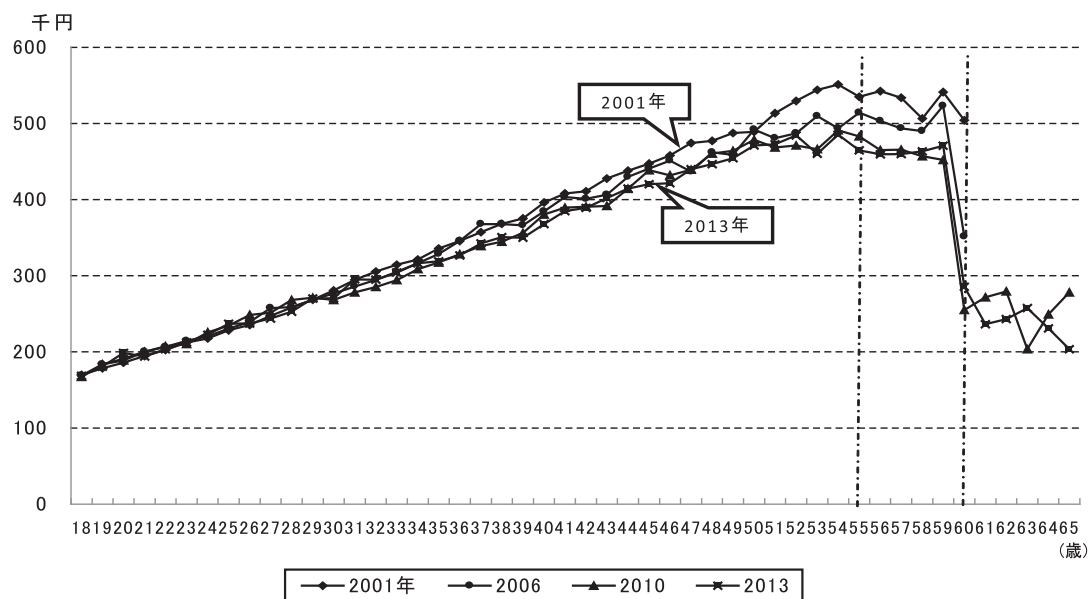


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」(各年6月)

(注) 1976年及び1981年は、55歳までのみ集計されている。

「標準労働者」とは、学卒後直ちに就職した後継続して勤務していると考えられる年齢と勤続年数との組合せに該当する者を対象として集計したものである。

付属図表 5-2 標準労働者の年齢別所定内給与額カーブ
(高卒・男性) —1,000人以上規模企業—

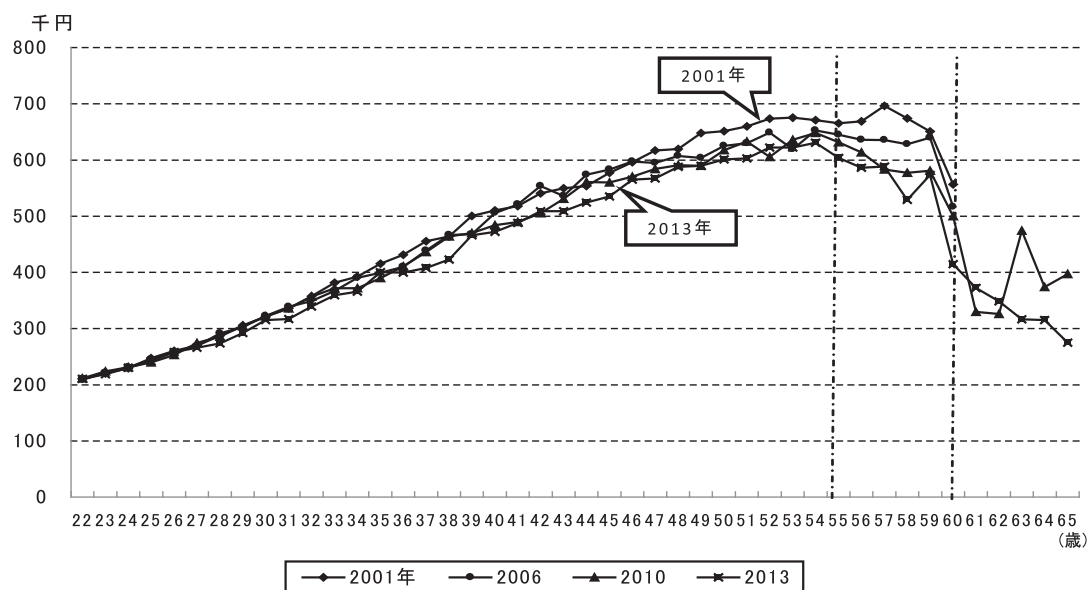


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」(各年6月)

(注) 2001年及び2006年は、60歳までのみ集計されている。

「標準労働者」とは、学卒後直ちに就職した後継続して勤務していると考えられる年齢と勤続年数との組合せに該当する者を対象として集計したものである。

付属図表 5-3 標準労働者の年齢別所定内給与額カーブ
(大卒・男性) —1,000人以上規模企業—

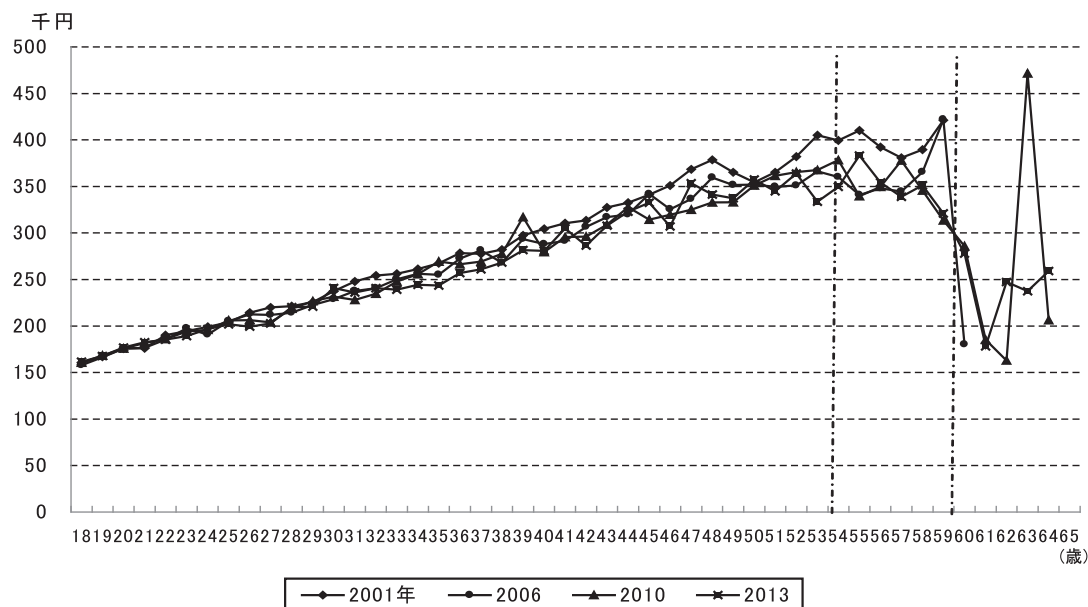


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」(各年6月)

(注) 2001年及び2006年は、60歳までのみ集計されている。

「標準労働者」とは、学卒後直ちに就職した後継続して勤務していると考えられる年齢と勤続年数との組合せに該当する者を対象として集計したものである。

付属図表 5-4 標準労働者の年齢別所定内給与額カーブ
(高卒・女性) —1,000人以上規模企業—

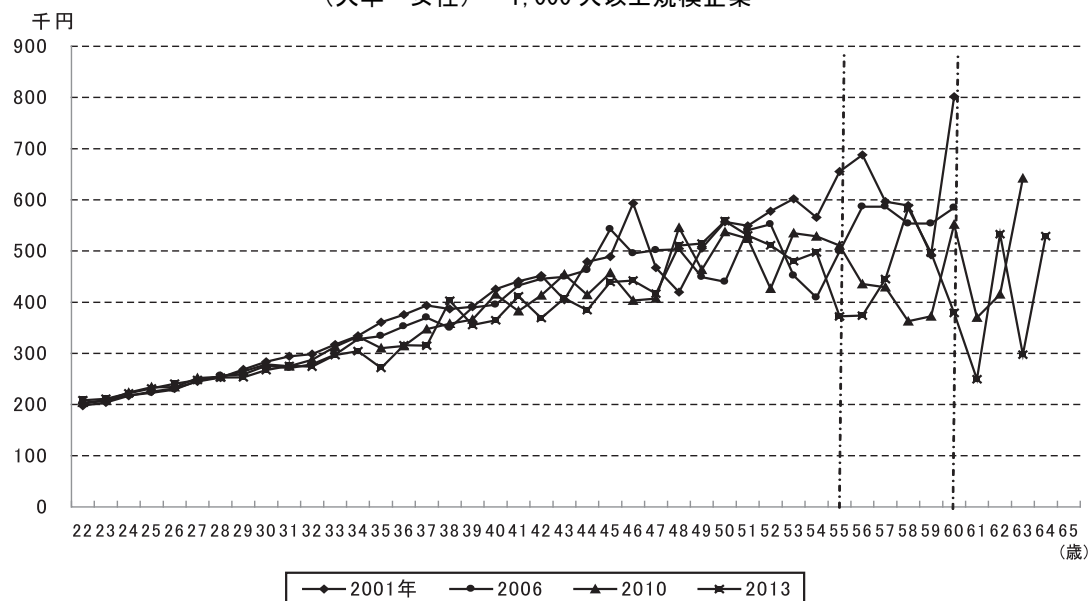


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」(各年6月)

(注) 2001年及び2006年は、60歳までのみ集計されている。

「標準労働者」とは、学卒後直ちに就職した後継続して勤務していると考えられる年齢と勤続年数との組合せに該当する者を対象として集計したものである。

付属図表 5-5 標準労働者の年齢別所定内給与額カーブ
(大卒・女性) —1,000人以上規模企業—



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」(各年6月)

(注) 2001年及び2006年は、60歳までのみ集計されている。

「標準労働者」とは、学卒後直ちに就職した後継続して勤務していると考えられる年齢と勤続年数との組合せに該当する者を対象として集計したものである。

6. 高年齢期の就業・雇用構造

付属図表 6-1
高年齢男性有業者の教育歴構成の推移

	(%)				
	1987年	1992年	2002年	2007年	2012年
<50~54歳>					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
卒業生	99.7	99.4	99.6	98.5	99.6
小学・中学	40.5	33.1	19.8	10.0	5.7
高校・旧制中	41.2	46.0	48.0	43.3	46.0
専門学校				5.9	4.2
短大・高専	2.7	2.9	4.9	3.1	3.3
大学	15.3	17.3	26.8	33.4	36.7
大学院				2.3	3.2
在学者	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
<55~59歳>					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
卒業生	99.6	99.5	99.5	98.2	99.5
小学・中学	48.3	40.3	28.3	16.1	10.6
高校・旧制中	38.8	40.6	45.1	47.1	46.7
専門学校				4.9	2.7
短大・高専	4.1	2.6	3.9	2.8	3.1
大学	8.5	16.0	22.2	25.1	33.5
大学院				1.6	2.5
在学者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<60~64歳>					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
卒業生	99.7	99.5	99.6	97.6	99.5
小学・中学	53.2	45.5	37.2	24.8	18.0
高校・旧制中	29.5	36.8	42.6	43.5	48.7
専門学校				4.0	2.1
短大・高専	8.0	4.6	3.0	2.0	2.7
大学	8.9	12.6	16.7	21.0	25.5
大学院				1.5	1.8
在学者	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

付属図表 6-2
高年齢男性有業者の雇用・就業形態構成の推移

	(%)				
	1987年	1992年	2002年	2007年	2012年
<50~54歳>					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自営業主	22.9	18.4	15.5	13.2	10.6
家族従業者	0.5	0.5	0.5	0.4	0.3
雇用者	76.5	81.1	83.8	86.2	88.8
会社などの役員	10.2	11.5	10.5	9.6	8.4
会社などの役員を除く雇用者	66.3	69.6	73.3	76.5	80.4
正規の職員・従業員	61.6	66.7	67.5	69.5	72.7
パート	0.5	1.2	0.9	1.2	1.3
アルバイト	0.8	1.7	1.4	1.2	1.7
労働者派遣事業所の派遣社員	0.1	0.5	0.2	0.8	0.7
契約社員・嘱託	0.8	0.0	1.9	2.7	3.3
その他	2.6	1.8	1.3	1.1	0.8
<55~59歳>					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自営業主	27.7	22.1	18.9	15.9	13.6
家族従業者	0.6	0.4	0.4	0.3	0.3
雇用者	71.7	77.5	82.6	83.6	85.9
会社などの役員	10.9	12.9	13.0	12.1	10.5
会社などの役員を除く雇用者	60.8	64.6	69.6	71.5	75.4
正規の職員・従業員	51.7	60.0	61.2	61.3	64.7
パート	0.9	2.2	1.4	1.9	2.1
アルバイト	1.2	2.4	1.7	2.0	2.3
労働者派遣事業所の派遣社員	0.1	2.3	0.2	0.7	0.6
契約社員・嘱託	3.6	0.1	3.3	4.3	4.7
その他	3.3	2.3	1.6	1.2	1.1
<60~64歳>					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自営業主	38.6	31.9	26.8	22.3	21.1
家族従業者	3.5	1.9	0.7	0.4	0.4
雇用者	57.9	66.1	72.4	77.1	78.2
会社などの役員	13.3	13.9	15.5	16.0	13.4
会社などの役員を除く雇用者	44.6	52.3	56.9	60.9	64.8
正規の職員・従業員	26.4	40.2	26.9	27.2	27.8
パート	2.5	8.1	5.9	7.5	6.6
アルバイト	3.0	4.0	5.5	5.6	5.2
労働者派遣事業所の派遣社員	0.2	9.6	0.5	1.1	0.9
契約社員・嘱託	8.5	0.2	14.7	17.2	21.9
その他	4.1	3.4	3.1	2.2	2.4

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

付属図表 6-3 高齢男性雇用者の産業構成

(%)

	1987年					1992年				
	15歳以上計	50～54歳	55～59歳	60～64歳		15歳以上計	50～54歳	55～59歳	60～64歳	
計	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	
一次産業	1.4	2.2	2.3	2.5		1.1	1.4	1.7	2.2	
二次産業	42.2	46.4	44.7	40.7		41.8	47.3	46.5	42.1	
建設業	13.0	14.8	16.2	17.8		13.0	13.2	15.9	19.6	
製造業	28.1	30.7	26.9	22.4		27.7	33.0	29.8	22.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	0.9	1.5	0.6		1.1	1.1	0.9	0.5	
三次産業	56.5	51.4	52.9	56.8		57.1	51.4	51.8	55.6	
通信業	1.7	1.7	1.5	0.7		1.6	1.6	1.1	0.7	
運輸業	8.4	10.5	8.6	4.6		8.1	10.8	9.9	6.6	
卸売業	8.7	7.6	6.1	6.8		8.5	8.5	7.6	6.5	
小売業	7.4	4.8	4.3	5.8		7.5	5.3	4.9	5.6	
飲食店	2.1	0.8	0.6	1.0		1.9	0.8	0.7	0.8	
金融・保険業	3.2	3.1	2.9	2.3		2.9	2.8	2.8	2.0	
不動産業	1.0	1.2	1.6	2.5		1.1	0.9	1.3	2.4	
サービス業	18.3	16.0	21.9	30.0		19.5	14.9	18.6	27.6	
医療業	1.4	1.0	1.1	1.7		1.5	1.0	1.1	1.3	
教育	3.8	4.7	6.2	5.3		3.5	3.6	4.6	5.0	
公務(他に分類されないもの)	5.4	5.3	5.2	2.9		5.1	4.9	4.2	2.8	
分類不能の産業	0.2	0.1	0.1	0.2		0.8	0.9	0.7	0.7	

	2007年					2012年				
	15歳以上計	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	15歳以上計	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
一次産業	1.1	1.1	1.1	1.5	2.1	1.3	1.1	1.2	1.9	2.4
二次産業	35.3	36.7	37.9	34.9	33.0	33.8	34.7	34.9	32.8	29.2
建設業	11.4	12.6	13.9	13.9	13.7	10.3	10.6	11.6	13.5	13.4
製造業	23.0	22.7	23.1	20.4	19.0	22.7	22.9	22.1	18.7	15.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	1.4	1.0	0.6	0.3	0.9	1.3	1.3	0.7	0.3
三次産業	63.6	62.3	61.0	63.6	64.8	64.8	64.1	63.9	65.3	68.5
情報通信業	4.8	3.7	3.1	2.6	1.6	4.2	3.4	2.5	1.6	1.2
運輸業	7.7	8.4	10.4	10.4	9.1	8.3	9.5	9.5	10.7	10.1
卸売業	6.7	7.4	7.1	6.5	6.2	6.1	7.4	6.2	5.9	5.7
小売業	8.3	6.2	6.2	6.8	7.5	9.9	9.0	8.6	8.0	8.0
飲食店	2.5	1.3	1.2	1.2	1.1	2.6	1.1	1.3	1.2	1.4
金融・保険業	2.3	3.2	2.3	1.7	1.0	2.3	3.0	2.9	1.9	1.1
不動産業	1.5	1.1	1.7	3.2	4.3	1.5	1.2	1.4	3.0	4.0
医療、福祉	3.6	3.1	2.6	3.1	4.4	4.7	3.8	3.9	4.3	5.5
教育、学習支援業	3.9	4.9	4.1	3.8	3.6	3.9	5.5	5.4	4.2	4.2
サービス業(他に分類されないもの)	12.2	10.4	11.9	17.2	19.2	6.9	5.7	7.5	11.3	13.6
公務(他に分類されないもの)	5.1	8.1	6.0	2.6	1.6	5.0	6.8	7.0	3.4	1.9
分類不能の産業	3.1	2.6	2.6	2.8	3.4	3.3	2.9	3.0	3.4	4.2

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

(注) 三次産業の内訳で掲げた産業は主なものであり、すべての区分を網羅してはいない。

付属図表 6-4 高年齢男性雇用者の職業構成

(%)

	1987年				1992年				2007年				
	15歳以上計	50～54歳	55～59歳	60～64歳	15歳以上計	50～54歳	55～59歳	60～64歳	15歳以上計	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	11.1	8.1	9.3	8.5	12.3	8.1	8.2	8.5	13.3	12.8	10.1	7.7	7.2
管理的職業従事者	6.8	9.0	11.0	15.2	6.5	11.6	13.5	15.7	4.8	6.8	9.0	11.2	11.7
事務従事者	16.2	18.2	17.7	14.8	16.0	16.8	15.6	14.3	15.6	19.0	17.7	14.4	10.8
販売従事者	14.4	10.3	8.2	8.9	14.5	11.6	9.0	7.2	14.4	13.3	11.6	10.9	8.3
サービス職業従事者	3.5	6.3	6.7	7.7	3.8	1.9	2.3	4.2	5.5	3.0	3.2	4.6	6.6
保安職業従事者	2.5	1.3	2.1	2.9	2.4	1.9	2.0	3.5	3.1	3.9	3.6	3.9	4.6
農林漁業従事者	1.1	1.4	1.8	2.7	0.9	1.1	1.5	2.4	1.1	1.0	1.0	1.4	2.0
運輸・通信従事者	7.1	6.4	4.7	2.4	6.6	9.5	8.7	4.7	5.8	6.3	8.4	9.4	9.0
生産工程・労務作業従事者	37.1	38.7	38.4	36.8	36.3	36.6	38.5	38.7	33.5	31.4	33.2	33.9	36.4
分類不能の職業	0.2	0.2	0.1	0.2	0.8	0.9	0.7	0.7	2.9	2.5	2.4	2.6	3.3

	2012年				
	15歳以上計	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	15.0	15.4	13.1	10.1	9.2
管理的職業従事者	3.7	4.7	6.6	8.0	10.8
事務従事者	15.5	21.3	20.0	16.6	11.0
販売従事者	14.0	14.3	11.6	10.0	9.6
サービス職業従事者	6.4	3.1	3.8	5.0	7.1
保安職業従事者	3.3	3.7	4.2	3.9	4.8
農林漁業従事者	1.2	1.0	1.1	1.8	2.1
生産工程従事者	18.3	15.6	16.1	14.8	12.6
輸送・機械運転従事者	6.7	7.3	8.4	10.4	11.3
建設・採掘従事者	6.6	6.0	7.1	8.0	7.3
運搬・清掃・包装等従事者	6.1	4.9	5.3	8.3	10.3
分類不能の職業	3.2	2.8	2.8	3.1	3.9

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」