

これからの高齢者雇用政策  
—今から備えるべきこと—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
総合政策部門 梅澤 眞一

【要旨】

わが国の高齢者雇用政策は、これまで基本的に順調に制度改善が進められてきたと考える。特に2006年の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の改正法の施行以後、労働力率は60歳代前半層についてかなりの幅で反転上昇し、また従来、低下の一途をたどっていた60歳代後半層についても、下げ止まったかのような動きが見られており、65歳までの継続雇用の仕組みは定着したと考える。

しかし、わが国では一般に余り知られていないように思うが、欧米諸国では、にわかに進められた年金制度改正の影響を反映するかのようになり、2000年前後くらいから高齢者の労働力率は、60歳代前半層を中心に急速に反転上昇している。こうした動きと比べると、国際的に超高齢社会とされている割には、わが国の改善テンポは相対的には緩慢に感じられる。わが国でも次なる課題として、65歳を超えた雇用・就業について何らかの検討または備えが必要なのではないか。

取組みに当たっては、そうした課題を効果的に広報し、社会一般の認識を変えていくことも必要である。本文でも述べるように、高齢者は必ずしも仕事だけが生きがいとは思っていない。そうした中では、特に年金制度の仕組みが現在のまま変わらない中で、新しい働き方を広めていく場合には、その意味するところを国民にわかりやすく説明し、高齢者の行動パターンが変わるよう何らかの影響していく必要がある。社会一般の認識を変えていくのは非常に難しいことであるが、それが変わらない限り、現在の働き方が大きく変わっていくことは余り期待できないと感じる。慎重な段取りや取組み、そして明解さが求められる。

さらに、2013年度、厚生老齢年金（報酬比例部分）の支給開始年齢がついに61歳に引き上げられた。支給開始年齢は、今後3年に1歳ずつ、65歳まで順次引き上げられていく。それにも拘わらず、わが国の高齢者雇用制度は、なお大半の企業が、定年は60歳で65歳まで賃金を大幅に引き下げたの継続雇用といった仕組みのままである。60歳以降の賃金の

状況を、このままにしていっていいのだろうか。

従来、高齢者雇用の優等生であったわが国には、これらの「課題」は、やや皮肉ではあるが、恐らく年金制度の改正テンポが緩慢であることが原因のように感じる。しかしともあれ、公的年金制度が今後、現在の計画通りに維持されたとしても、60歳以降の賃金のあり方の問題はすでに生じ始めており、何らかの手当てが必要となり始めている。年金制度に変更があればなおさらである。研究機関としては、「将来の備え」に向けて熟慮を始めるべきと感じるものである。本稿はそうした観点に立って、今後の高齢者雇用政策の論点と、それを踏まえた今後の研究の方向性を整理した論考である。

わが国は世界に冠たる長寿国であり、かつ健康寿命も世界一長く、健康な高齢者が多い。したがって、政府の政策としては、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく働くことのできる社会づくりを進めることが基本であり、それには大いに根拠があると考えている。しかし、繰り返しになるが、高齢者自身は仕事ばかりに生き甲斐を感じているわけではない。老後の時間や活動に関して、高齢者の価値観や生きがいは決して一面的ではない。だからこそ、高齢者雇用政策は、そうした高齢者の微妙な心理、希望を慎重に踏まえ、念頭に置きながら、国全体として、今から十分備えのある方向へ舵を切っていく必要があると考える。これは簡単な課題ではないが、しかし生活がかかっている以上、ハードルの一部は、高齢者の「努力」で乗り越えられる部分もあるように思う。筆者としても、そうした方向性がうまく見出させるような研究を進めていきたい。

なお本稿のうち、今後の研究の方向性にかかる叙述の多くはまだ実証確認ができていない。先行研究・論考も調査しつつ、筆者が高齢者雇用の現状を踏まえて、今後の研究のあり方として構想を練っている段階のものである。それぞれの実証は、平成26年度以降計画している諸々の調査研究を通じて行われることとなる。そうした段階のものである点を予めお断りし、ご了解の上、ご覧頂きたい。

---

(備考) 本論文は執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

## 第1章 本稿の構成

要旨でも述べたように、本稿は高齢者雇用政策において今後備えるべきことを整理することを目的としており、最終章（第4章）では、研究者として今後、進めるべき政策研究の方向性（それは取りも直さず、今後の雇用政策のあるべき方向性と重なる）と研究課題について言及している。

そうした結論を導くため、第3章までの各章および補論では論理的な整理を重ねている。まず第2章で高齢者雇用の現状を概観した上で、第3章ではそうした高齢者雇用の現状から見出される政策上の論点を整理した。また巻末の補論では、筆者のそうした論点整理を相対視するための参照材料として、過去の先行研究・論考を収集し、整理した。それらの論点整理を踏まえて、第4章では今後の研究課題とその方向性を整理した。

## 第2章 高齢者雇用の現状

本章では議論の出発点を整理する観点から、高齢者雇用の現状を概観する。

なお、ここで取り上げる雇用の現状は、第3章で取り上げる雇用政策上の論点の整理に関連のあるデータに絞っている。このため、紹介するデータはかなり限定されたものとなっており、高齢者雇用の現状を包括的に紹介するような内容にはなっていないので、予めお断りする。

さて、わが国の高齢者雇用の現状であるが、数次にわたる高年齢者雇用安定法の改正を受けて、平均的な企業の高齢者雇用の仕組みとしては、定年年齢が60歳以上に定められ、

図表1 一律定年制における定年年齢

年・企業規模・産業	一律定年制を定めている企業注)						(%)
			60歳	61～64歳	65歳	66歳以上	(再掲) 65歳以上
平成20年	[ 98.4]	100.0	85.2	3.9	10.7	0.1	10.9
21	[ 98.5]	100.0	82.4	3.9	12.7	0.7	13.5
22	[ 98.7]	100.0	82.7	3.9	12.3	1.0	13.3
23	[ 98.9]	100.0	82.2	3.9	13.1	0.9	14.0
24	[ 98.8]	100.0	82.7	2.7	13.6	1.0	14.5
平成24年 企業規模							
1,000人以上	[ 98.4]	100.0	93.4	2.7	3.8	0.1	3.9
300～999人	[ 98.1]	100.0	92.1	3.1	4.8	0.0	4.9
100～299人	[ 98.7]	100.0	88.2	3.2	8.4	0.1	8.5
30～99人	[ 98.9]	100.0	79.9	2.5	16.3	1.3	17.6

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

注：[ ]内の数値は、定年制を定めている企業のうち、一律定年制を定めている企業割合である。

図表2 一律定年制における勤務延長制度、再雇用制度により雇用する最高雇用年齢の有無と最高雇用年齢

(平成24年1月) (%)

定年後の措置、 企業規模	一律定年制で定年後の制度がある企業 <sup>1)</sup>		最高雇用年齢を定めている企業 <sup>2)</sup>						最高雇用年齢を定めていない企業
					64歳	65歳	66歳以上	(再掲) 65歳以上	
<b>勤務延長制度<sup>3)</sup></b>									
計	[ 20.5]	100.0	56.3	(100.0)	(5.6)	(75.8)	(18.5)	(94.4)	43.7
1,000人以上	[ 10.2]	100.0	74.4	(100.0)	(10.3)	(80.9)	(8.8)	(89.7)	25.6
300～999人	[ 11.2]	100.0	68.8	(100.0)	(5.6)	(74.5)	(19.9)	(94.4)	31.2
100～299人	[ 15.6]	100.0	66.9	(100.0)	(6.3)	(76.5)	(17.2)	(93.7)	33.1
30～99人	[ 23.2]	100.0	53.4	(100.0)	(5.4)	(75.6)	(19.0)	(94.6)	46.6
<b>再雇用制度<sup>3)</sup></b>									
計	[ 80.7]	100.0	80.3	(100.0)	(6.4)	(88.3)	(5.2)	(93.6)	19.7
1,000人以上	[ 93.5]	100.0	92.4	(100.0)	(5.8)	(91.8)	(2.4)	(94.2)	7.6
300～999人	[ 93.1]	100.0	91.2	(100.0)	(7.5)	(89.5)	(3.0)	(92.5)	8.8
100～299人	[ 88.0]	100.0	85.4	(100.0)	(7.7)	(87.8)	(4.5)	(92.3)	14.6
30～99人	[ 77.0]	100.0	76.8	(100.0)	(5.8)	(88.2)	(6.0)	(94.2)	23.2

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成24年)

注：1) [ ]内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度または再雇用制度がある(両制度併用を含む。)企業割合である。

2) ( )内の数値は、「最高雇用年齢を定めている企業」を100とした割合である。

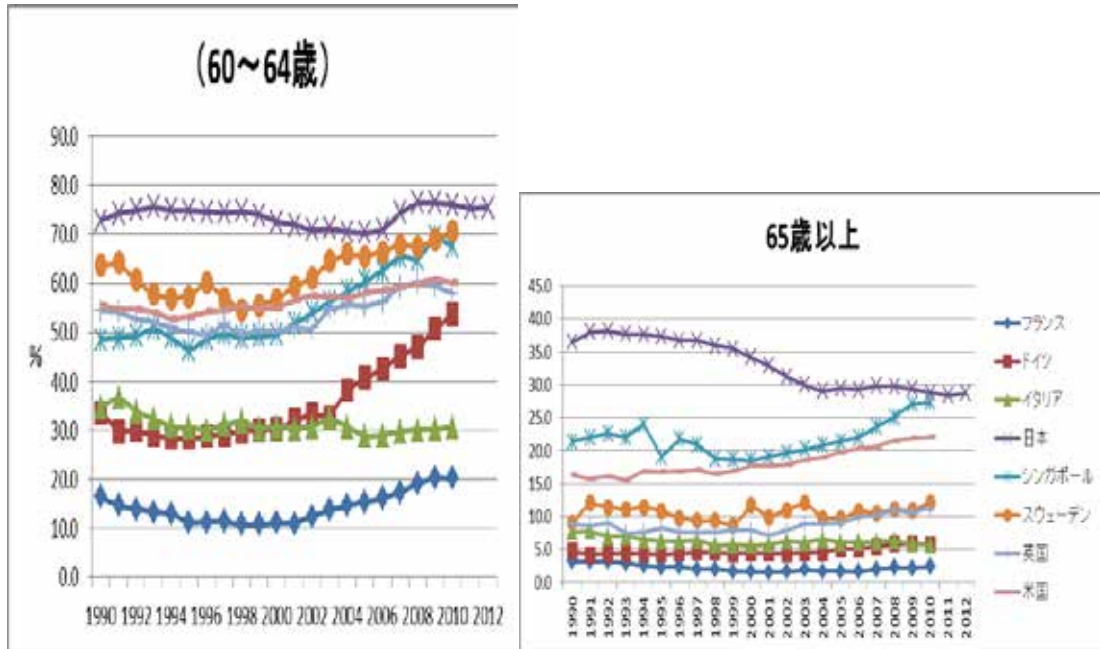
3) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には「両制度併用」を含む。

65歳までの継続雇用が定着している。そして、2013年4月施行の改正高年齢者雇用安定法によって、定年到達した高齢者は、希望すれば60歳以後、全員継続雇用されることとなった。これは大きな改善点で、希望者には制度的に、65歳まで何らかの形で雇用機会が保障されることとなった。また定年年齢は多くは60歳であるが、過去10年前後にわたる動きをみると、定年年齢が65歳以上である企業割合も徐々に増加してきており、2012年には14.5%を占めている(図表1、2)。

こうした実態は、高年齢者雇用安定法の改正の中でも、特に1998年4月に施行された60歳定年制(定年を定める場合には、60歳を下回ってはならないとの規定)、そして2006年4月に施行された、65歳までの何らかの形での雇用の確保義務(定年制の廃止、定年年齢の65歳以上への引上げ、もしくは65歳までの継続雇用のいずれかの実施の義務化)によるところが大きい。そして、わが国の高齢者の労働力率(人口に占める就業者と失業者の合算値の割合)は、2006年度施行の法改正の効果を示すかのように、2000年代後半より60～64歳層でかなりの反転上昇となったほか、65歳以上層についても、長らく逡減傾向で推移していた動きに下げ止まりの兆しが見られる(図表3、4)。

以上述べた諸点は、国の高齢者雇用政策がこれまで順調に進められてきたことの証左で

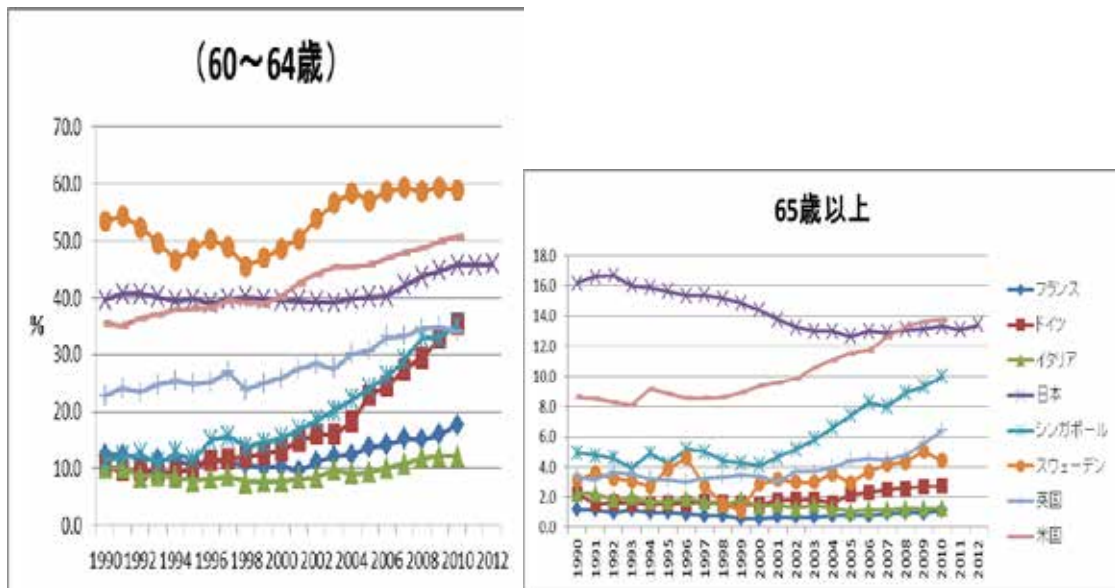
図表3 高齢者の労働力率の国際比較（男性）



(資料出所) LABORST, Economically Active population, Estimates and Projection, ILO  
 総務省統計局「労働力調査」

(注) ILO のデータ（実績値）は 2010 年まで。なお ILO は 2011 年以降、実績値ではなく予測値を掲載しているが、ここでは省略した。

図表4 高齢者の労働力率の国際比較（女性）



資料出所、注とも図表3と同じ。

あり、わが国がこれまで高齢者雇用の優等生であったことを正に物語っている。

しかし、制度的な備えとして、これで十分と言えるのかが気になるところである。今後、超高齢社会となるわが国では、例えば扶養率（就業者1人で何人を扶養するかの比率）なども急速に上昇することが予測されている。果たして、これで備えは十分なのか。

こうした観点に立って現状を見直す時、少なくとも以下の4点が気になる。すなわち、第一に国際比較すると、わが国の高齢者の労働力率は世界最高水準ではあるが、65歳以上の層については、高齢者雇用の改善テンポは緩慢に映ること、第二に、社会一般の認識として、65歳超の雇用に関しては認識・意識は非常に薄いと思われる点、第三に、（継続雇用制度の進展・定着は間違いなく成果であるが）60歳以降の高齢者の雇用の実態を見ると、2013年4月の改正高年齢者雇用安定法の施行で、希望者全員が65歳まで継続雇用されるようになった後も、自分で仕事を探して再就職している高齢者は一定程度あり、継続雇用制度の推進だけで問題のすべてが解決されるわけではないこと、そして第四に、1990年代末以降、度重なる不況を通じて自営業主・家族従事者が激減したが、それを反映して、65歳超の高齢者雇用においても、従前と異なり自営業などの比重はかなり減少し、雇用で仕事を得る人々の割合が大幅に増えていること、これである。

このうち第4の点は、雇用者として就労の場は確保されているので、そのことが即、問題となるわけではないが、雇用政策の対象範囲という点から言うと、65歳以上の層についてもその守備範囲に入って来ていると見ることもでき、従来と様相が異なっている面がある。第4の点は、そうした質的变化に注目するものである。

それでは、以下これら4点について、データでその実態を見ていくこととする<sup>1</sup>。

まず、前掲の労働力率の国際比較のデータ（図表3、4）を再度ご覧頂きたい。非常に目立った動きとして、特にドイツやスウェーデン、米国、アジアのデータとして取り上げたシンガポールなどに典型的に現れているが、2000年に入った頃からこうした国々では労働力率が急上昇している。それと比べると、わが国の労働力率の水準自体は、男性では先進国の中で最も高い水準を維持しており、また女性も米国やスウェーデンに次ぐ高さとなっているとはいえ、65歳以上の層については高齢者雇用の改善テンポそのものは緩やかである点で、これらの国々と対照的な動きとなっている。

こうした労働力率の動きの違いは、恐らく先進国やシンガポールなどで、近年、急テンポで進められてきた年金改革の影響が色濃く出ているものと思われる。そうした年金改革の動きがない（65歳までの引上げが既定路線で続いている）わが国では、動き自体は緩やかとなっている、ということであろう。参考情報として示したように、現在、OECD加盟国

---

<sup>1</sup> なお、本稿ではデータを示さないが、第4章第4節では高齢者雇用政策の大きな論点の一つとして、60歳定年で再雇用される高齢者の賃金が、定年到達時におよそ6割前後の水準にまで大幅に引き下げられている問題に関して、一つの対応策を取り上げている。賃金低下の状況の詳しいデータを知りたい方は、労働政策研究・研修機構[2010年a]、同[2010年b]および同[2012年b]あたりでデータをご覧頂きたい。

の実態としては、年金の支給開始年齢は67歳から69歳くらいに引き上げられた国が多く、そのうち、実際の引上げ過程が最も早く始まるアイルランドでは、今年2014年に現行65歳から66歳に引き上げられる予定とされている（その後、本則で定めた68歳に向けて引上げが続く）。

この点に関しては、これ以上、特に指摘することを持たないが<sup>2</sup>、今後の備えという点で海外のこうした動きに注目しておきたい。

#### 【参考】OECD加盟国の年金制度見直しの動き

- 67歳以上の支給開始年齢（男性について）の国  
従前、既に決定されていた米国<sup>3</sup>（67歳）、デンマーク（69歳）に加えて、オーストラリア、ドイツ、ギリシア、アイスランド、イスラエル、ノルウェー、スペイン（以上67歳）、アイルランド、英国（以上68歳）、イタリア（69歳）では、それぞれ2007年以降2012年までの間に新たに制度が改正された。
- 以上の12カ国のうち、実施時期が明確となっているものの中で、実施計画が最も早いのはアイルランドで、2014年にまず65歳から66歳に引き上げる計画となっている。次いで英国とオランダで、いずれも2020年にまず65歳から66歳に引き上げられる（なお英国は当初計画を6年間前倒した）。このほか、オーストラリアでは2017年から23年にかけて、65歳から67歳に引き上げられるほか、スペインでは2013年から2027年までの間に、65歳から67歳に引き上げられる計画である。  
（資料出所）OECD『Pension Outlook』（2012年）を筆者がまとめた。

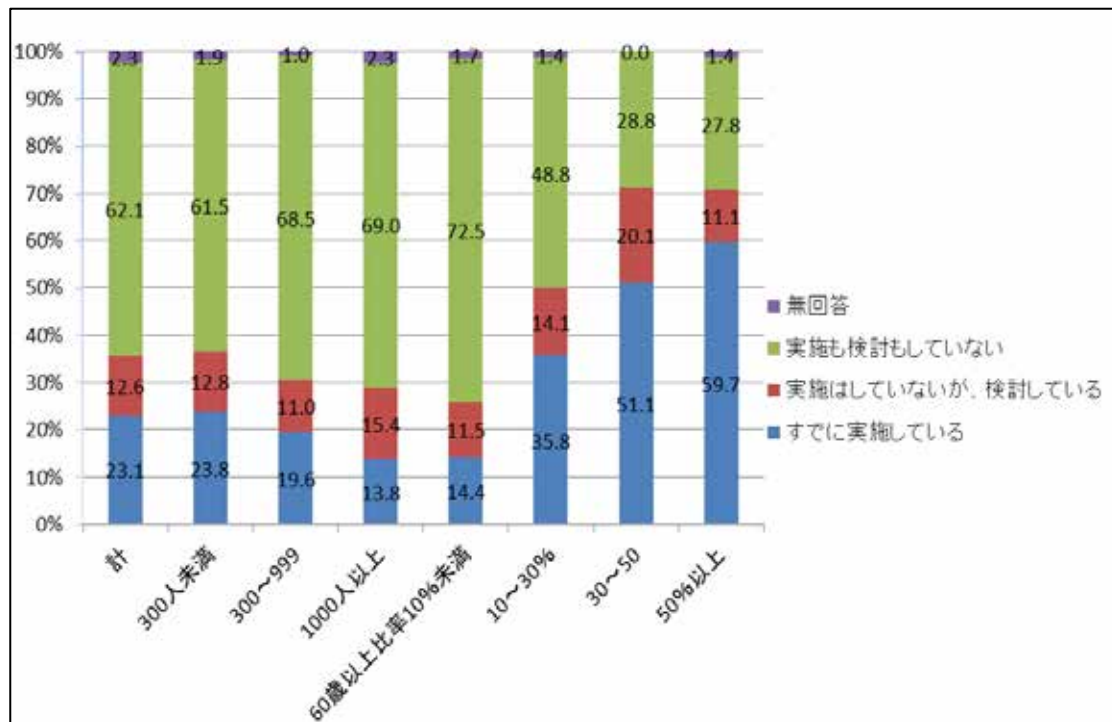
第二に、労働政策研究・研修機構（2010年a）の調査によると、調査時点である2008年当時、6割を超える企業は、65歳を超えた雇用確保措置については実施も検討もしていなかった。2013年4月、65歳までの希望者全員の継続雇用が法定化・施行される中で、企業はこれまでも、65歳までの継続雇用に積極的に取り組んではいるが、これに着実に取り組んでいけば、65歳を超えた労働者に対する雇用は、企業が別途、何らかの事情ですでに雇用している場合を除き、特には考えていないというのが、平均的な企業の実態であろう

---

<sup>2</sup> 新聞報道などによると、昨年4月、改正高年齢者雇用安定法の施行に合わせて、ごく一部の企業ではあったが、今後の必要な見直しを先取りするかのように、賃金制度にも踏み込んで大きく人事制度を見直し、65歳定年制を新たに導入した企業があった。また、労働政策研究・研修機構が厚生労働省からの要請を受けて実施した緊急調査でも、当該法改正に対応して、65歳以上に定年を定めている企業割合は、法改正前10.0%であったものが、改正後は12.9%に増加している。内訳をみると、うち3.7ポイントは従前、64歳以下だった定年と継続雇用制度を組み合わせていた事業所が占めていた[労働政策研究・研修機構2013年11月12日記者発表]。これは大いに注目された。しかし、こうした動きは今のところ、まだ一般的とはなっていない。

<sup>3</sup> なお、米国ではベビー・ブーマーの引退のピークが、わが国より長期間にわたる（約15年ほど長い）。

図表5 65歳以上の雇用確保措置の実施・検討状況（企業規模別、60歳以上比率別）



資料出所：労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」（調査シリーズ No. 67；2010年）

注：調査の実施時点は2008年である。

と想像する（図表5）。

第3章で述べるように、社会一般の認識からする限り、企業が現在こうした認識でいることには無理もないと考える。ただし、もし仮に、何らかの事由で65歳を超えた雇用の確保に取り組む必要が生じたとした場合、データに見るこうした企業の実態と、新たに取り組まなければならないハードルとの乖離は相当に大きい、と言わねばならない。

なお、厚生労働省からの要請を受けて、労働政策研究・研修機構が緊急に実施した、改正高年齢者雇用安定法の昨年4月施行後の状況調査の中で、継続雇用者が65歳以降も勤務することが可能かどうかを併せて尋ねている。その調査結果によると、大企業を含め、65歳以降も勤務は可能としている（企業規模平均で68.7%）。ただし、そのうち7割を超える企業は、その際の条件を「会社が個別に要請したとき」としている。今後、企業が65歳を超えた雇用に企業として取り組むこととなった場合に、現在のこうした状況がどのように変わっていくかが注目される（図表6-1、6-2）。

第三に、筆者の分析<sup>4</sup>によって、60歳を超えて働いている高齢者について、どのような経緯

<sup>4</sup> 労働政策研究・研修機構の調査[2010年b]の個票データを再集計して、55歳当時、雇用者であった者

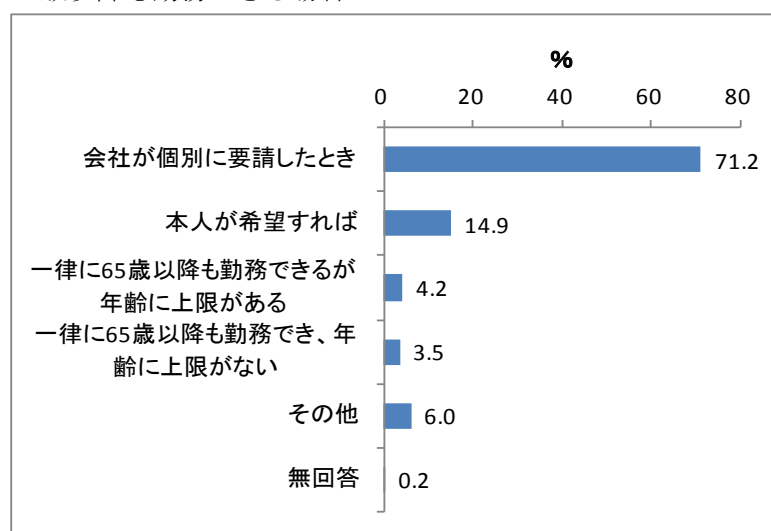


図表 6 - 1 継続雇用者の 65 歳以降の勤務の可否

	できる	できない	無回答
計 (n=6,487)	68.7	30.0	1.3
(雇用者規模別)			
50人未満 (n=370)	72.4	24.9	2.7
50～100人未満 (n=2,349)	72.7	25.9	1.4
100～300人未満 (n=2,320)	69.8	28.9	1.3
300～500人未満 (n=452)	62.4	36.5	1.1
500～1,000人未満 (n=390)	62.3	37.2	0.5
1,000人以上 (n=550)	54.9	44.9	0.2

資料出所：労働政策研究・研修機構 2013 年 11 月 12 日記者発表資料を転載（参考文献を参照）

図表 6 - 2 65 歳以降も勤務できる場合



資料出所：図表 6 - 1 と同じ。

で現在の勤め先で働くようになったのか、そのルートを見ると、確かに継続雇用制度で現在の仕事を得たという人はかなり存在するものの、同じくらいの規模で、自分で職場を探し転職したという高齢者も存在する。図表 7 - 1 にまとめた通り、55 歳当時、雇用者であった者で、調査時点で 60 歳以上で働いていた者については、男性では 32.2%が「継続雇用」によるほか、20.5%は 55 歳当時の勤め先になお勤めている（これらは、会社に定年がないなどの事情で、まだ定年を経験していない者と思われる）が、30.9%の人は「自分で探」して再就職した、としている。この、自分で探して再就職した人の約 3 分の 2 は、「失業・無業」期間を経て再就職しており、高齢期の再就職の難しさを併せ知るデータとなっている。

で調査時点で 60 歳以上であった者について、55 歳当時の職場がどう変遷して調査時点のその勤め先で働くことに至ったのか、をまとめ直したものである（図は労働政策研究・研修機構 [2012 a] からの転載）。

女性についてもほぼ同様の傾向が見てとれる。すなわち「継続雇用」は 22.1%、「同じ会社」が 37.5%と、「同じ会社」の割合がやや高い点が男性と若干異なるが、「自分で探した人は 32.1%と男性と大差ない。自分で再就職した人の内訳を見ても、男性同様、その 3分の2の人は、失業・無業の期間を経験している（図表 7-2）。

見られるように、約 3 割の人は定年後、自分で職場を探して再就職している。こうした再就職者の総てが、前の勤め先での継続雇用を忌避したわけではなく、中には、定年到達時点の勤務先には継続雇用制度がなかった場合もあるものと思われる。ただ、労働政策研究・研修機構の第 2 期研究期間<sup>5</sup>における研究で明らかにされたように、例えば賃金が低すぎると高齢者はその会社での継続雇用を望まない。そのほか様々な理由で、継続雇用を望まなかった者が含まれているかもしれない。政府の政策として、継続雇用制度を推進することは非常に重要で、高齢者がそれまで培った知識・経験を活かして働きながら、65 歳まで安定して雇用が確保される仕組みは大変実理的であり、効果的であると考えるが、それだけで労働者全体の 65 歳までの雇用確保が完全に図れるわけではない、ということである。

図表 7-1 55 歳以降の高齢者の雇用確保の変遷状況（男性）

計	失業・無業を経ずに仕事						失業・無業後、再就職	引退
	同じ会社	継続雇用	斡旋	起業	内職その他	自分で探す		
5924	3822						1010	1092
100.0%	64.5%						17.0%	18.4%
内訳	同じ会社	継続雇用	斡旋	起業	内職その他	自分で探す		
4832	990	1555	520	138	136	483	1010	
100.0%	20.5%	32.2%	10.8%	2.9%	2.8%	30.9%		

図表 7-2 55 歳以降の高齢者の雇用確保の変遷状況（女性）

計	失業・無業を経ずに仕事						失業・無業後、再就職	引退
	同じ会社	継続雇用	斡旋	起業	内職その他	自分で探す		
4206	2244						640	1322
100.0%	53.4%						15.2%	31.4%
内訳	同じ会社	継続雇用	斡旋	起業	内職その他	自分で探す		
2884	1082	637	55	8	176	286	640	
100.0%	37.5%	22.1%	1.9%	0.3%	6.1%	32.1%		

資料出所：労働政策研究・研修機構[2012 a]の 63 頁の図表 1-16、1-17 を転載した。

注：1. 「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（調査シリーズ No. 75；2010 年）の個票データの再集計である。

2. 再集計対象とした総サンプル数は男性 6,412 人、女性 4,636 人であったが、このうち帰趨が不明の者を除いて集計した。

3. 本文中にも書いたように、「同じ会社」は恐らく定年経験をしていない者と思われる。その点で継続雇用と区別される。

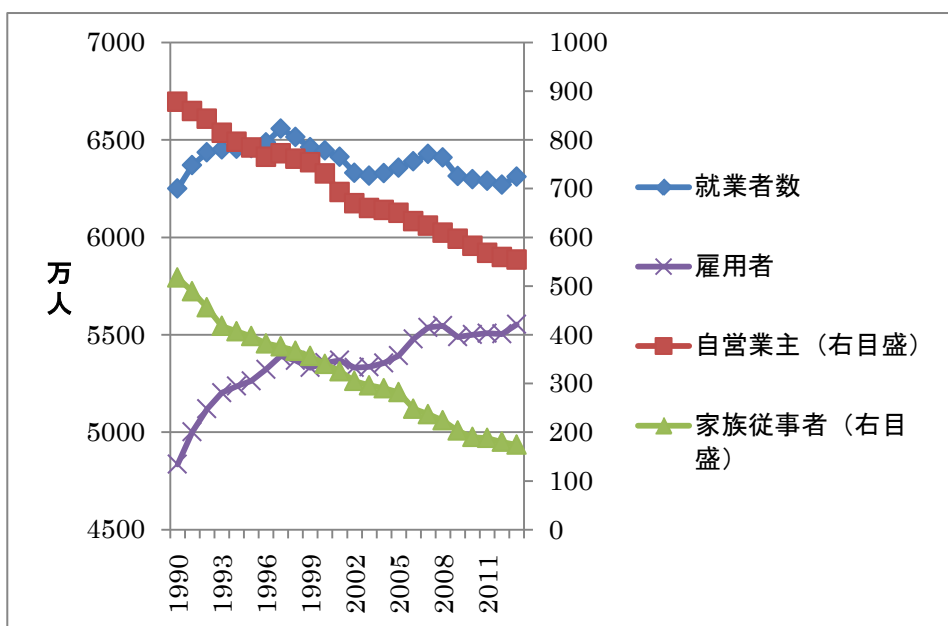
<sup>5</sup> 平成 19 年度～23 年度。

政府も力を入れて取り組んでいるところではあるが、再就職促進は今後とも一層重要な政策課題である。

第4に、1990年代末以降、度重なる不況を通じて、わが国では自営業主・家族従事者が激減し、このことにより65歳超の雇用はかなり構造が異なってきた。また、こうした度重なる不況は、高齢者の非労働力化を早めた面がある。以下、この2点について関連するいくつかのデータを眺めてみる。

まず前者の、わが国全体の自営業主・家族従事者の激減と、それによる65歳超の雇用の構造変化の点である。図表8をご覧ください。わが国では、図表が対象としている期間の前、かなり以前から、自営業主および家族従事者は長期的に減少を続けているが、同図表に見られるように、自営業主については特に2000年前後に、おそらくは当時の大不況の影響で大幅に減少した。また家族従事者も、2006年前後に大きく減少している<sup>6</sup>。こうした結果、わが国では自営業主・家族従事者比率がかなり低下をしてきている。一般に余り知られていないように思うが、他の先進国では自営業主・家族従事者比率は比較的安定している中で、わが国はイタリアと並んで同比率が長期的に低下傾向で推移している、数少ない国の一つである<sup>7</sup>（図表9）。

図表8 わが国における近年の自営業主・家族従事者比率の動き

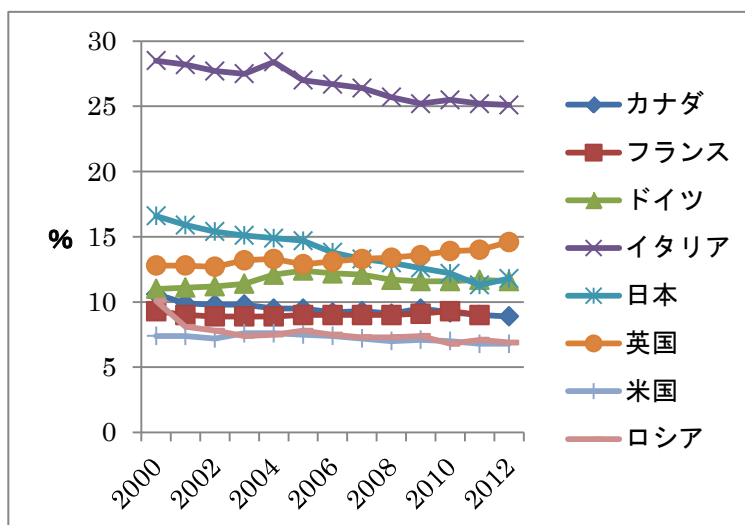


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

<sup>6</sup> 家族従事者の減少幅が2006年前後に拡大している背景は明確ではないが、あるいは、従前なら退職後に自営、家族従事者になっていたものが、雇用が継続されるようになったことの影響もあるかもしれない。

<sup>7</sup> 英国に至っては、自営業者比率はむしろ微増傾向ですらある。英国では、2000年初め以降、失業者対策として自営業を政策的に支援してきているとされるが、そうした政策が奏功したものかもしれない。注目される。

図表9 主要先進国における自営業比率の動き（軍人を除く）



資料出所：OECD データベース（ホームページ）

注：データは「軍人を除く（non-military）」。なお OECD によると、ドイツ（2004年）、日本（2009年）、英国（2003年と04年）、米国（2002年）には、表記の年でデータには不連続がある、とされている。日本については、平成19年（2007年）より2005年版国勢調査との調整に切り換わったこと、また同年より推計人口の推計方法が変更されたことなどが考えられるが、いずれも年が一致しない。OECD の上記の記述の意味は不明である。

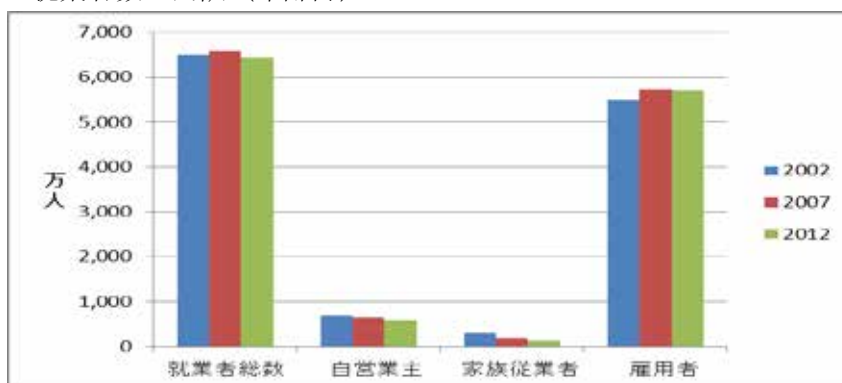
こうした結果、わが国では近年、就業者の伸びは主として雇用者の増加で確保されてきているが、それは高齢者の場合も同じ状況となっている（図表10-1から10-3までの3つのグラフ）。

また、高齢者の就業構造を産業別、職種別に見てみると、確かに2000年前後より、職種別には農林水産漁業従事者の割合が大幅に減少し、事務従事者やサービス職業従事者がかなり増えている。また、管理的職業従事者がやや減少している。現業関連の職種では、70歳以上層で販売従事者の割合が長期的にはかなり減っている<sup>8</sup>（図表11-1、2）。

一方、産業別には、農業の就業割合が大幅に減少し、サービス業で増加している。運輸業・郵便業も緩やかに上昇を続けている。これに対して、製造業や建設業では就業割合に大きな変化はない（図表12-1、2）。

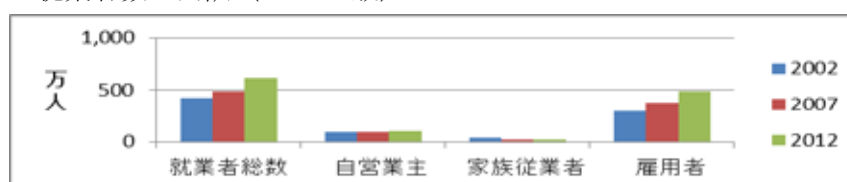
<sup>8</sup> このほか、技能工区分のデータの変化も気になるところではあるが、現在、職業分類が大きく変わっている過程にある中では、正確さに欠ける言及は差し控えておきたい。

図表 10-1 就業者数の内訳（年齢計）



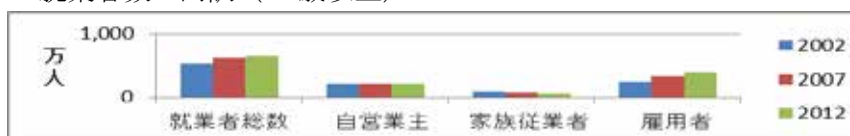
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

図表 10-2 就業者数の内訳（60～64 歳）



資料出所：図表 10-1 と同じ。

図表 10-3 就業者数の内訳（65 歳以上）



資料出所：図表 10-1 と同じ。

図表 11-1 男性 60 歳代の職業別就業構造（就業者データ）

60～64 歳	1980	1990	2000	2005	2010	
	計	計	計	計	計	計
計	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理	11.4	11.5	9.2	7.6	管理	7.2
専門技術	5.6	8.7	7.7	7.6	専門技術	9.5
事務	8.5	9.3	9.2	10.5	事務	12.2
販売	12.4	9.9	12.8	12.7	販売	11.0
農林漁業	25.1	20.0	9.9	7.1	農林漁業	6.3
運輸通信	1.9	3.2	6.3	7.9	運搬・清掃・包装	7.3
	—	—	—	—	輸送・機械運転	9.3
技能工	29.1	31.1	36.0	36.0	技能工	14.6
	—	—	—	—	建設・採掘	9.2
保安	1.9	2.2	2.4	2.9	保安	3.0
サービス	3.9	3.7	5.7	6.0	サービス	6.4
その他	0.1	0.3	0.9	1.7	分類不能	4.0
65～69 歳	1980	1990	2000	2005	2010	
計	99.9	100.0	100.0	100.0	計	100.0
管理	10.2	11.3	8.7	7.2	管理	7.8
専門技術	6.1	8.1	7.8	7.1	専門技術	8.1
事務	7.0	7.3	7.1	7.3	事務	7.6
販売	13.6	11.1	11.9	12.1	販売	10.4
農林漁業	30.4	28.9	20.2	16.2	農林漁業	10.2
運輸通信	1.1	1.6	3.9	5.6	運搬・清掃・包装	9.2
	—	—	—	—	輸送・機械運転	8.1
技能工	25.7	25.4	31.5	32.8	技能工	13.6
	—	—	—	—	建設・採掘	7.6
保安	1.7	2.1	2.4	2.8	保安	3.2
サービス	4.1	3.8	5.6	6.8	サービス	8.3
その他	0.1	0.3	0.9	2.2	分類不能	5.9

資料出所：総務省統計局「国勢調査」

図表 11-2 男性 70 歳以上の職業別就業構造（就業者データ）

70歳以上	1980	1990	2000	2005	2010	
	100.0	100.0	100.0	100.0	計	100.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	計	100.0
管理	10.7	12.4	10.1	8.4	管理	9.5
専門技術	7.8	8.4	9.7	8.8	専門技術	8.6
事務	5.1	5.0	5.2	5.3	事務	4.8
販売	16.7	15.1	13.6	12.9	販売	11.5
農林漁業	37.0	35.6	35.7	34.9	農林漁業	26.0
運輸通信	0.5	0.6	1.1	1.7	運搬・清掃・包装	6.3
	—	—	—	—	輸送・機械運転	2.9
技能工	17.6	17.5	18.3	19.8	技能工	10.7
	—	—	—	—	建設・採掘	4.0
保安	0.9	1.0	1.2	1.2	保安	1.5
サービス	3.5	3.9	4.1	4.7	サービス	6.7
その他	0.2	0.5	1.0	2.6	分類不能	7.6

資料出所：図表 11-1 と同じ。

図表 12-1 男性 60 歳代の産業別就業構造（就業者データ）

60～64歳	1980	1990	2000	計	2005	2010
	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0
計	100.0	100.0	100.0	計	100.0	100.0
農業	22.9	17.9	8.4	農業	6.2	5.5
林業	0.6	0.6	0.4	林業	0.2	0.2
漁業	1.5	1.4	1.0	漁業	0.7	0.5
鉱業	0.2	0.2	0.2	鉱業	0.1	0.1
建設業	11.6	14.8	16.7	建設業	15.0	14.1
製造業	18.0	17.2	17.8	製造業	17.3	15.8
電気ガス水道	0.3	0.3	0.4	電気ガス水道	0.3	0.5
運輸通信	3.7	4.7	7.6	情報通信	1.2	1.4
	—	—	—	運輸業、郵便業	8.9	9.9
卸売小売	18.3	14.4	16.7	卸小売	13.8	13.1
金融保険	1.5	1.6	1.4	金融保険	1.4	1.7
不動産	1.7	2.1	2.3	不動産業、物品賃貸業	2.8	3.1
サービス	17.2	22.0	24.2	学術研究、専門・技術サービス業	—	4.2
	—	—	—	宿泊業、飲食サービス業	3.3	3.6
	—	—	—	生活関連サービス業、娯楽業	—	2.6
	—	—	—	教育、学習支援業	3.1	3.3
	—	—	—	医療福祉	2.9	3.7
	—	—	—	複合サービス	0.8	0.4
	—	—	—	サービス	18.1	9.6
公務	2.2	2.4	2.1	公務	2.2	2.6
その他	0.1	0.3	0.9	その他	1.8	4.0
65～69歳	1980	1990	2000	計	2005	2010
計	100.0	100.0	100.0	計	100.0	100.0
農業	28.4	26.9	17.9	農業	14.6	9.1
林業	0.5	0.5	0.5	林業	0.3	0.3
漁業	1.5	1.4	1.6	漁業	1.2	0.7
鉱業	0.2	0.1	0.1	鉱業	0.1	0.1
建設業	10.0	10.3	14.6	建設業	12.5	11.8
製造業	15.6	15.4	13.9	製造業	14.1	13.3
電気ガス水道	0.2	0.1	0.2	電気ガス熱	0.1	0.2
運輸通信	2.5	2.8	4.7	情報通信	0.7	0.8
	—	—	—	運輸業、郵便業	5.9	7.8
卸売小売	19.3	15.8	16.0	卸小売	14.5	13.6
金融保険	1.2	1.1	0.9	金融保険	0.9	0.9
不動産	1.9	2.5	2.8	不動産業、物品賃貸業	3.2	4.1
サービス	16.5	20.5	23.7	学術研究、専門・技術サービス業	—	3.9
	—	—	—	宿泊業、飲食サービス業	3.2	3.8
	—	—	—	生活関連サービス業、娯楽業	—	3.9
	—	—	—	教育、学習支援業	2.7	2.9
	—	—	—	医療福祉	3.2	4.0
	—	—	—	複合サービス	0.7	0.2
	—	—	—	サービス	18.2	11.1
公務	2.1	2.2	2.2	公務	2.0	1.5
その他	0.1	0.3	0.9	その他	2.2	6.0

資料出所：総務省統計局「国勢調査」

図表 12-2 男性 70 歳以上の産業別就業構造（就業者データ）

70歳以上	1980.0	1990.0	2000.0		2005	2010
計	100.0	100.0	100.0	計	100.0	100.0
農業	35.2	34.1	33.8	農業	32.9	24.4
林業	0.5	0.4	0.4	林業	0.3	0.3
漁業	1.3	1.2	1.4	漁業	1.6	1.4
鉱業	0.1	0.1	0.1	鉱業	0.0	0.0
建設業	5.6	5.4	7.3	建設業	7.1	7.0
製造業	12.4	12.8	10.3	製造業	9.9	10.3
電気ガス水道	0.1	0.1	0.1	電気ガス熱	0.0	0.1
運輸通信	1.5	1.6	1.9	情報通信	0.4	0.5
—	—	—	—	運輸業、郵便業	2.2	3.2
卸売小売	21.3	20.3	16.6	卸小売	14.5	14.7
金融保険	1.4	1.0	0.7	金融保険	0.6	0.5
不動産	2.5	3.4	4.0	不動産業、物品賃貸業	4.4	5.0
サービス	15.8	17.6	20.3	学術研究、専門・技術サービス業	—	3.7
—	—	—	—	宿泊業、飲食サービス業	2.4	3.0
—	—	—	—	生活関連サービス業、娯楽業	—	3.6
—	—	—	—	教育、学習支援業	2.0	1.9
—	—	—	—	医療福祉	3.5	3.8
—	—	—	—	複合サービス	0.4	0.1
—	—	—	—	サービス	13.6	7.6
公務	2.1	1.6	1.9	公務	1.7	1.2
その他	0.2	0.5	1.0	その他	2.6	7.6

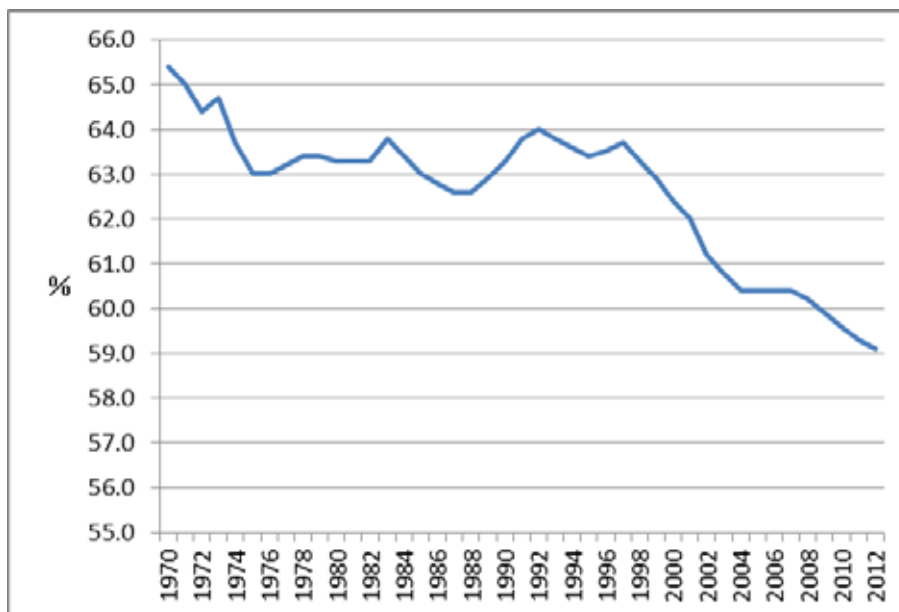
資料出所：図表 12-1 と同じ。

次にもう一つの点、つまり 1990 年代末以降の重なる不況が原因で、さもなければ働き続けたであろう高齢者が、一部早めに退職したと思われる点を見ておきたい。

図表 13 はわが国全体の労働力率（15 歳以上人口に占める就業者および失業者の合算値の割合）を示している。1970 年代半ば以降、わが国の労働力率は、変動はあっても 63～64% 水準の幅の中でずっと推移してきていたが、金融収縮に端を発する大不況が始まった 1998 年以降、一貫して低下を続けており、98 年から 2012 年までに実に 4.6%ポイントも低下した。この労働力率の低下の背景を、人口変動の効果（人口増加は労働力率のマイナス要因）、人口構造変化効果（高齢化はマイナス要因）と労働力率変化効果の 3 つに分けて要因分解してみると、見られるように 1998 年以降、女性の労働力率変化効果のみがプラス要因で寄与していたほかは、男性の労働力率変化効果、人口構造変化効果そして人口増加効果とも、すべてマイナスに寄与していた（図表 14）。特に男性の労働力率変化効果については、年齢別には、70 歳以上層が過去になく大きな値でマイナスに働いたほか、働き盛りの 55～59 歳層でもマイナスに働いた。

これは恐らく、不況による非労働力化の動きと思われる。図表 15 に見られるように、1998 年以降 2003 年あたりまで、就業者が前年比マイナスとなる中で、非労働力人口は年率 1.6～2.5% と非常に高い伸びとなった。いわゆる就労意欲喪失者（discouraged workers）の労働市場からの退出と考えられる。55～59 歳層も 70 歳以上層も、ともに不景気で非労働

図表 13 労働力率の長期動向（男女計）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 14 労働力率（男女計）の変化の要因分析

労働力率 変化幅	要因総計 (a + b + c)	労働力率変化効果(a)								人口構造 変化効果 (b)	人口増減 効果(c)
		男女計	男子	女子	(参考) 男子高齢者の寄与度 (内数)						
					55~59歳	60~64	65~69	70歳以上			
1970~75	▲ 2.7	▲ 2.6	▲ 2.21	▲ 0.07	▲ 2.14	0.03	▲ 0.06	▲ 0.04	▲ 0.13	3.19	▲ 3.58
76~83	0.8	0.7	1.67	▲ 0.63	2.29	▲ 0.02	▲ 0.10	▲ 0.12	▲ 0.09	4.68	▲ 5.62
84~97	▲ 0.1	▲ 0.1	2.72	0.33	2.39	0.13	0.01	▲ 0.09	▲ 0.08	6.21	▲ 9.05
98~2012	▲ 4.6	▲ 4.6	0.93	▲ 0.75	1.68	▲ 0.11	0.04	▲ 0.13	▲ 0.35	▲ 3.04	▲ 2.48

(注) 当該分析は、毎年の労働力率の変化幅を要因分解した上で、上記の4つの期間区分ごとに、得られた毎年の寄与度を足し合わせたものである。

ここで、 $r(t, s, g)$  を  $t$  年 ( $t=1970\sim 2012$ ) における性 ( $s: 1=男, 2=女, 添字なし=男女計$ ) 別・年齢階層 ( $g: 1=15\sim 54$  歳,  $2=55\sim 59$  歳,  $3=60\sim 64$  歳,  $4=65\sim 69$  歳,  $5=70$  歳以上。添字なし=年齢計) 別の労働力率とする。また  $P(t, s, g)$  を  $t$  年における性別・年齢階層別の人口 ( $t, s, g$  の定義は上と同じ) とする。すると、 $t$  年から  $(t+1)$  年にかけての労働力率の変化幅は、

$$r(t+1) - r(t) = \frac{\sum [r(t+1, s, g) - r(t, s, g)] \times P(t+1, s, g)}{P(t+1)} + \frac{\sum r(t, s, g) \times [P(t+1, s, g) - P(t, s, g)]}{P(t+1)} - \frac{\sum r(t, s, g) \times P(t, s, g) \times [P(t+1) - P(t)]}{P(t) \times P(t+1)}$$

と表せる。ここで、右辺の第1項目から順に「労働力率変化効果」、「人口構造変化効果」、「人口増減効果」の、それぞれの寄与度となる。【脚注、終わり】



力化したものと考えられるが、特に年金生活者の年齢に入っている70歳以上層の場合には、年齢的に考えて、仕事からの完全引退につながりやすかったのではないか。このように高齢者の場合には、その就労状況は不況に大きく（マイナスに）影響されやすい面がある。少子高齢化・人口減少社会において、経済社会の活力を維持していく上で、高齢者は重要な労働力である。そうした貴重な労働力が、意に反して非労働力化していくことのないよう、高齢者雇用政策を推進していく上では、そうした観点に立って経済動向を注視していくことが重要である。

図表 15 わが国における就業者等の動きと非労働力化の動き（対前年比、単位：％）

	15歳以上人口	就業者	完全失業者	非労働力人口
1981	1.0	0.8	10.5	0.9
1982	1.1	1.0	7.9	0.9
1983	1.3	1.7	14.7	▲ 0.1
1984	1.2	0.6	3.2	2.1
1985	1.3	0.7	▲ 3.1	2.3
1986	1.3	0.8	7.1	1.8
1987	1.4	1.0	3.6	2.0
1988	1.3	1.7	▲ 10.4	1.4
1989	1.3	1.9	▲ 8.4	0.6
1990	1.2	2.0	▲ 5.6	0.1
1991	1.1	1.9	1.5	▲ 0.2
1992	0.8	1.1	4.4	0.8
1993	0.8	0.2	16.9	1.7
1994	0.7	0.0	15.7	1.4
1995	0.6	0.1	9.4	1.2
1996	0.6	0.4	7.1	0.4
1997	0.9	1.1	2.2	0.3
1998	0.6	▲ 0.7	21.3	1.6
1999	0.5	▲ 0.8	13.6	1.7
2000	0.5	▲ 0.2	0.9	1.7
2001	0.5	▲ 0.5	6.3	1.7
2002	0.4	▲ 1.3	5.6	2.5
2003	0.3	▲ 0.2	▲ 2.5	1.3
2004	0.3	0.2	▲ 10.6	1.2
2005	0.2	0.4	▲ 6.1	0.2
2006	0.2	0.5	▲ 6.5	0.3
2007	0.3	0.6	▲ 6.5	0.4
2008	0.2	▲ 0.3	3.1	0.7
2009	0.1	▲ 1.5	26.8	0.9
2010	0.1	▲ 0.3	▲ 0.6	0.6
2011	0.0	▲ 0.1	▲ 9.6	1.0
2012	▲ 0.1	▲ 0.3	▲ 5.6	0.5

資料出所：総務省統計局「労働力調査」

### 第3章 高齢者雇用政策の主要な論点

#### 第1節 「60歳定年、65歳までの継続雇用」を続けていることの問題点

わが国では、過去十数年における法改正とそれに対する労使の真剣な対応、取組みによって、希望すれば誰でも65歳まで（継続）雇用される仕組みが出来上がってきた。これまでの労使の取組みを高く評価したい。しかしわが国の高齢化は、残念ながら今後一層急速に進展し、社会保障費などマクロ経済面に、今後ますます大きな影響を及ぼしていくもの

と思われる（もちろん、企業経営や雇用管理面などのミクロ面における影響も測り知れない）。

将来への備えという観点から考えるとき、現在の雇用制度の最大の課題は、やはり雇用の仕組みが社会保障制度と、制度的には接続しているものの、個々に見ると、特に収入の点で十分とは言い切れない場合があることと考える。

企業における現在の高齢者雇用の仕組みは、定年年齢は60歳で、その後65歳まで、多くの場合身分（雇用形態）を非正規労働者に変え、仕事の内容も若干変えて、賃金を大幅に引き下げて継続雇用する形を取っている。こうした形態が取りえたのは実質的には、在職老齢年金制度と、賃金が一定以上下がった場合に雇用保険制度から支給される高年齢雇用継続給付があったからと考える。多くの企業では継続雇用後の労働者の賃金を決める際には、これらの給付額<sup>9</sup>と賃金との総計額が定年前の賃金水準にほぼ達するよう、定年前の賃金額からこれらの給付額を差し引くようにして賃金額を決めている、と聞く。つまり、これらの公的給付（もちろん、在職老齢年金は保険料支払いという自助を前提とする給付ではある）があったからこそ、企業は継続雇用後の賃金を引き下げることができた、といえるように思う。しかし2013年度より、老齢厚生年金（厚生年金の報酬比例部分）の支給開始年齢がついに61歳に引き上げられ<sup>10</sup>、今後、3年ごとに1歳ずつ65歳まで順次引き上げられていく。60歳定年時に在職老齢年金の支給がない状態が生じ始めており、今後、65歳まで徐々に年齢は引き上げられながら、そうした支給のない状態が常態化していく。こうして60歳以降の賃金は、従業員の受取り（総）収入という観点からは、すでにあり方を見直さなければならなくなっていると考えますが、2013年度に入ってから企業の動きを見る限り、今なお多くの企業がこれまで通りの継続雇用制度を続けているように思われる。このままでいいのだろうか<sup>11</sup>。

こう述べて、筆者は即、65歳までの定年引上げが必要、などと主張するものではない。

---

<sup>9</sup> 労働政策研究・研修機構が実施した「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（労働政策研究・研修機構[2010年b]に所収）によると、在職老齢年金（老齢厚生年金）の額が減額支給されている高齢者の場合、減額後の支給額は1ヶ月当たりで約6万円余りである。調査時点で在職者であった者で、減額されずに支給された者の受給金額は集計されていないが、減額されずに厚生年金を受給した者全体（これには仕事をしていた者も含まれていることに注意）が受給した厚生年金の平均額は、加重平均を用いて筆者が試算したところでは、1ヶ月当たり9万9千円弱となる。

一方、後者の高年齢雇用継続給付は、60歳になって従前の賃金水準の75%以下に賃金下がった労働者に対して、5年以上の被保険者期間など一定の要件を満たす場合に、雇用保険制度から、下がった賃金額の一定割合が65歳まで給付（補填）される制度である。上述の調査結果によれば、同給付の支給額は月額3万円前後であり、額自体はやや少ない。これまでは、在職老齢年金の支給があったので、賃金の低い労働者も、合算すれば何とか生活ができたかもしれないが、今後は高年齢雇用継続給付だけでは60歳以降の生活を維持することは難しいのではないかと感じる。

<sup>10</sup> 経過措置として61歳から64歳までの者に支給される厚生年金は、正確には「特別支給の厚生年金」という。

<sup>11</sup> なお高年齢雇用継続給付については、筆者は見直しの必要を感じている。労働政策研究・研修機構[2012年a]終章（261～262頁）で述べたので、ここで再度詳しく述べることはしない。ご関心のある方は本書をご覧ください。

一足飛びに定年延長としなくとも、現状との中間的な取組みはあり得るように思う。ただ、少なくとも賃金を大幅に引き下げなくても継続雇用できるような仕組みづくりに、今から取組み始める必要があると考えるものである。

## 第2節 「65歳までの雇用が政策目標」との社会一般の認識という課題

政府が、何歳までの雇用確保を政策目標としているかに関しては、現在、法令上、65歳までの（継続）雇用を企業に義務づけており、また年金支給開始年齢が65歳に定められていることから、社会一般には恐らく65歳が一つの基準となっているものと認識されているように感じる。先にも見たように、多くの企業は、65歳を超えた雇用に関しては、実施もしていなければ検討もしていない状況（2008年当時）にあるが、それは上記のような一般認識の下にあって、どう考えるべきか、そもそも考える糸口や基準がないからだと思われる。

そうした社会一般の認識は、現状では制度との間に齟齬（そご）はない。公的年金は65歳から支給されるからである。しかし問題は、今後、年金制度改正があった場合である。もし途中で制度変更となった場合、高齢者の生活設計は狂い、高齢者自身が困ってしまう。そうした将来への備えという観点に立つとき、現在のこうした社会一般の認識について、何の疑問も持たないでよいのかどうか。

もし仮に、65歳を超える高齢者が、今までよりも数多く就労するような社会を目指すのであれば、どのような政策手法をもって進めるのか議論は色々あると思うが<sup>12</sup>、私見では、まずはともあれ、少なくとも上述のような社会一般の認識を、少し別の方向に変えていくことが重要であり必要のように思う。政府は、高齢者雇用政策の実質的な目標として、65歳を超えた雇用・就業にもっと弾みをつけていく考えである旨、更に広報し<sup>13</sup>、社会一般にそうした認識が広まるようにする必要があるのではないか。そうやって社会一般の認識を変えていかない限り、先にも見たように企業は65歳を超えた雇用・就業に多くは認識がなく、また後述するように、高齢者は必ずしも仕事だけが生きがいとは考えていない中では、企業も高齢者自身も、現在の雇用の仕組み、働き方を（大きく）変えていくことは余り期

<sup>12</sup> 65歳を超えて何歳までか、その年齢にもよるが、筆者は現状では、それを法律で企業に義務付ける形で推進するのは難しいと考えている（法令で行うべきことは、その前に別に存在すると考える）。ただし、65歳を超える雇用を法律で実現していくのであれば、それは別の重要な政策上の論点となろう。

<sup>13</sup> 厚生労働省は平成23年6月に、「生涯現役社会の実現に向けて」と副題が添えられた「今後の高年齢者雇用に関する研究会」の報告書を発表した。新聞にも大きく取り上げられたので、現在は社会一般の認識も少し変わったかもしれない。ただ筆者の想像では、多くの国民はそれまで厚生労働省の65歳を超えた雇用に関する考え方や取組みを知らなかったように感じている。例えば、厚生労働省は以前から「70歳企業」、つまり70歳まで働ける企業をモデル企業として育成する事業を推進している。その関連で、厚生労働省はその広報誌等の中で「70歳雇用の実現」に言及したことがある。筆者はこうした事実を、当該広報誌や関係機関のホームページなどを通じて、従前より承知している。しかし一般国民にはあまり知られていないように思う。さらに敢えて言えば、上述の報告書についても、「生涯現役社会」とはどういう社会をいうのか。方向性は基本的に明確と思うが、個々の労働者が、自分が何歳まで働くことを意味するのかと考え始めた途端に、定義がない中で、人によって区々の議論になり始めるように思う次第である。

待できないように思われる<sup>14</sup>。

公的年金が65歳で支給されている限り、65歳を超えた雇用・就業を広めていくことは、そのための政策手法などを考えると、非常に難しいことのように思う。ただ、何もしないでいて現在の状況を変えていくことは、より一層難しいように思う。大事なことは、企業と働く人々、国民一般に、まずは必要な情報と認識を伝えることではないだろうか。

### 第3節 職業能力開発の推進をめぐる

雇用・就業の拡大を考える課題である以上、若年者であれ高齢者であれ、また同じ企業に働き続けている労働者であれ、転職して新しい職場で働こうとしている人であれ、常に雇用確保の前提条件として、適切な職業能力開発の推進が不可欠となってくる。これは一般に、職場で業務遂行上、求められる技能、知識・経験が常に変化し、かつ高度化しているからで、このため、労働者は常に知識・技能を磨き、職場内の新しい技術に適応することが求められている。さらに、企業は人なりと言われるように、技術には順応するだけでなく、新しい素材や工法、技術を開発し、企業が新しい成長経路を開拓していけるよう、企業革新を主導するような人材に育てていってくれることも期待されている。したがって、高齢者雇用に関しても、職業能力開発をどう活発にしていくかが大きな論点となる。

しかし、一般にわが国の企業や個々の労働者は、人材育成や能力開発・教育訓練の重要性は認識していても、現実には日常業務が忙しくて、多くの場合、勤め先の基礎研修を受講した程度で、自ら積極的に取り組んでいるケースは余り多くないと思われる<sup>15</sup>。こうした中で理想論だけを語っていても、現実的でない面が否めない。また研究のあり方としても、抽象的、一般的な議論では、実際の、効果的な人材育成、職業能力開発の話にはつなげていかず、役に立たない。

そこで、より現実的な論点として、補論で取り上げた識者の「職業能力の棚卸」という考え方を支持したいと考えている。これは、企業の取組みを待つのではなく、(もちろん企業には、今後とも積極的に人材育成に取り組むことを求めていくが、それとは別に)労働者に直接働きかけて、より現実的に自らの職業能力を振り返ることを促す考え方である。問題は抽象的な心構えで終わることなく、個々の労働者レベルで实际的、効果的に役立つ具体的な取組み、活動につなげていけるかどうかである。この具体化が今後の研究課題となっていく。

### 第4節 60歳代前半層の雇用対策は60歳代後半層の対策にそのまま適応できるのか

これまでの、60歳代前半層を主たる対象とした雇用対策の手法は、65歳以降の雇用・就業の拡大を考える上で、そのまま活用することができるのか。これは一つの大きな

<sup>14</sup> 筆者がそう考える理由として、高齢者の微妙な就労意識がある。第4章第1節をご参照頂きたい。

<sup>15</sup> たとえば、労働政策研究・研修機構[2012年b]の調査結果を参照のこと(58頁に掲載)。

論点である。ここで、企業における 60 歳代前半層の雇用の仕組みを簡単に振り返ると、「60 歳定年、65 歳まで継続雇用」の企業では、基本的に雇用形態（身分）は、正社員グループとは別の再雇用者グループで、仕事の中身は定年到達前とはやや変えて、いわば別の労働者グループに区分し直した上で雇用する形となっている。ただし、労働時間だけは多くの場合、従前と同様、フルタイム勤務である。

こうした雇用の仕組みは、一見、65 歳以降も同じ条件で実施可能なように映る。事実、補論で紹介した今野氏は、「65 歳までの雇用制度がきちんと出来上がっていれば、70 歳までの雇用は自ずと可能だ」と話されている。ただ、現実には体力的な厳しさ、家族の介護・家の事情や本人の健康の問題、さらには 1 日の労働時間（フルタイム勤務）や週 5 日勤務が可能かどうか、などの問題は発生するような気がする。これらの問題は、60 歳代前半層の雇用では余り出て来ず、仮に出てきた場合には、個別で対応してきたのではないか。このために、雇用の仕組みとしては、表面に出て来なかったのではないか。

さらに、体力的な厳しさに関して言うと、従来、現業労働者の勤務延長の難しさが指摘されてきた。しかし実際には、60 歳で定年到達した現業労働者の多くは、（やはり業務が体力的に厳しいことなどを理由に）これまでは自主的に退職していた、などと聞いている。これは厚生年金が 60 歳から支給され、しかも大手企業の退職者であれば、60 歳から企業年金の支給もあったので、生活が成り立ったからではないかと感じる。しかし、今後は 65 歳までは厚生年金の支給はない。また企業年金も、1990 年代末以降の大不況と超低金利によって運用悪化に陥り、多くの企業では厚生年金基金を解散させ、その後、代替的な企業年金を持たない企業は増えている。こうした退職環境の中では、仕事がきついからと言って、現業労働者が今後も 60 歳くらいで仕事から引退できるかどうかは現実には正直わからない、というのが本当のところのように感じる。

しかし、こうした要因はいずれもライフ・ステージの変化に伴って、高齢者の意識や就労働機が自然に変化し、あるいは体力的な制約が自然に出てくるものである。それらを前提とした、恐らくはより柔軟な雇用の仕組みが構築されれば、その中で解決が可能と考える。

なお、一つ注意したいと考えていることは、過去の統計調査で得られたデータ結果をみると、65 歳以上の高齢者の回答結果が、64 歳以下の高齢者の回答結果と余り大きく違わない場合が多いが<sup>16</sup>、これは回答した 65 歳以上の高齢者が、現在、雇用・就業しているか、もしくは希望している人であったことが影響しているかもしれない。これに対して、筆者が今後の研究で追求しなければならない対象層は、できれば、現在すでに引退した人で、例えば 60 歳の定年到達時、または 65 歳の継続雇用終了時などに、引き続き雇用・就業を

---

<sup>16</sup> 例えば第 4 章で掲げる図表 19-1 と図表 19-2。

希望して、しかし仕事が見つからなかった（採用されなかった）人たちも含めていきたいと考えている。彼らがどう雇用・就業に準備し、どのような理由で仕事が見つからなかったのか、それを解明することが、65歳を超えた雇用・就業を拡大していくための、より重要な参考情報となるものと考えられる。

#### 第4章 今後の高齢者雇用の研究課題とその方向性

##### 第1節 基本的なあり方と念頭におくべき高齢者自身の考え方

今後の高齢者雇用の最も中心的な課題は、いうまでもなく65歳以降も働ける社会づくりをどう進めていくか、の点である。

わが国は世界で最も寿命が長く、しかも健康寿命も世界一長い。わが国には健康な高齢者が極めて多いのである（図表16、17）。したがって、わが国の雇用政策のあり方としては、65歳を超えてからも、働きたい人は好きなだけ働けるような社会を作り上げていくことが重要と考える。そうした社会を作り上げていくためには、企業における雇用制度や65歳前後で引退している人々の現状について、どこをどう見直し、あるいはどのような取り組みを始めれば効果的か、研究の方向性を探ってみたい。本章はそうした観点に立って、今後の研究課題とその方向性を3点にわたって整理したものである。

なお、65歳以降の高齢者の雇用・就業研究に当たっては、それより若い年齢層の場合と異なり、生計が成り立つのであれば、別に仕事を通じてでなくてもよく、地域での諸活動を通じて楽しく充実した生活の時間と場（居場所）を見出すことができるなら、それでももちろん構わないわけである。そして昨今、高齢者のそうした引退後の生活や地域社会と

図表16 世界の長寿国

男女平均			男性			女性		
順位	国名	平均寿命(歳)		国名	平均寿命(歳)	順位	国名	平均寿命(歳)
1	日本	83	1	カタール	83	1	日本	86
1	スイス	83	2	サン・マリノ	82	2	スイス	85
1	サン・マリノ	83	3	アイスランド	81	2	スペイン	85
3	スウェーデン	82	4	イタリア	80	2	イタリア	85
3	オーストラリア	82	4	スウェーデン	80	2	アンドラ	85
3	イタリア	82	4	スイス	80	2	モナコ	85
3	モナコ	82	4	オーストラリア	80	2	フランス	84
3	シンガポール	82	4	カナダ	80	2	シンガポール	84
3	スペイン	82	4	イタリア	80			
3	ほか7カ国	82	4	クウェート	70			

（資料出所）WHO（世界保健機関）のホームページ

（注）データはいずれも2011年。

図表 17 健康寿命の国際比較

男女平均			男性			女性		
順位	国名	健康寿命 (歳)	順位	国名	健康寿命 (歳)	順位	国名	健康寿命 (歳)
1	日本	75.0	1	日本	72.3	1	日本	77.7
2	サン・マリノ	73.4	2	アイスランド	72.1	2	サン・マリノ	75.9
3	スウェーデン	73.3	3	スウェーデン	71.9	3	スペイン	75.3
4	スイス	73.2	4	スイス	71.1	4	スイス	75.3
5	モナコ	72.9	5	オーストラリア	70.9	5	モナコ	75.2
6	アイスランド	72.8	6	サン・マリノ	70.9	6	スウェーデン	74.8
7	イタリア	72.7	7	イタリア	70.7	7	フランス	74.7
8	オーストラリア	72.6	8	モナコ	70.7	8	イタリア	74.7
8	スペイン	72.6	9	イスラエル	70.5	9	アンドラ	74.6
10	アンドラ	72.2	10	ノルウェー	70.4	10	オーストラリア	74.3

(資料出所) WHO (世界保健機関) のホームページから「疾病・負傷国別推計」(2004年)

(注) データは2002年時点の推計値。<sup>17</sup>

のつながり、活動等の問題は、地方自治体やNPOなどでも、老人福祉関係の話題の中でよく取り上げられてきている<sup>18</sup>。労働問題の研究機関である当機構では、これまでこうした課題について本格的に取り組んでは来なかったが、今後は取り上げていくことが求められよう。(なお、どのような研究にすべきかについて、現在はまだ定見がないことから、本稿ではこの研究課題については特に触れていない。)

もう一つ、同じく本論に入る前に、研究を進めるに当たって念頭に入れておくべき高齢者自身の考え方に触れておきたい。図表 18 をご覧頂きたい。これは筆者が2011年度に実施した調査の調査結果で、60歳以上の高齢者(働いている人だけでなく、引退した人も含む高齢者一般)に対して、65歳以降の雇用についてその意識を尋ねたものである。高齢者雇用と生活に係るいくつかの主要な論点に関して尋ねたものであるが、筆者はこのデータは、高齢者の気持ちをよく言い表していると考えている。

まず、高齢者は老後、社会の支え方は仕事だけではないと考えている。身近な人たちに対する関わりや何らかの地域活動を考えている人もいるであろう。また趣味では生きがいを実現できないか、との質問に対して、一部の人はこれを明確に否定している。高齢者が長い間、退職後に楽しみにしてきた趣味の活動や家族の団欒、地域活動などの存在を背後に強く感じさせる調査結果である。また年金財政が厳しくなるからと言って、65歳以降も働かねばならないと短絡的には考えていない。高齢者の9割近くの方は、むしろ加齢と

<sup>17</sup> データはやや古くなるが、他の研究機関の推計値を用いるのではなくWHOの発表データを使用したいと考えたため、同ホームページに掲載されていた当該推計データを掲示した。なお、報告書の翻訳は筆者。

<sup>18</sup> 厚生労働省でも平成25年初めに「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」を設置し、この問題を研究している。その成果は報告者にとりまとめられて、同年6月末に公表されている。

図表 18 65歳を超えた高齢者雇用のあり方

	計	非常に そう思 う	かなり 思う	どちらと もいえな い	余りそ う思わ ない	全くそ う思わ ない	無回答
男女計 (60～69歳)							
高齢者が社会を支える方法は仕事 でなくても色々ある	100	28.8	54.8	14.2	1.8	0.3	4.7
65歳を超えると個人差が大。働け ない人もいることを踏まえた仕組 みづくりを	100	44.1	43.9	9.4	2.1	0.5	4.3
年金が十分支給されないので65歳 以降も働かねばならない	100	15.4	35.5	32.5	13.1	3.5	4.4
仕事は生きがいにつながる。趣味 では実現できない	100	6.0	20.1	41.5	25.1	7.2	4.4
まだ企業を支える力になれる。高 齢者も活躍できる社会づくりを	100	29.1	46.9	17.3	5.8	0.9	4.4

(資料出所) JILPT「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(2012年)

にも拡大する個人差を弾力的に受け入れ、認めるような社会の柔軟な仕組みづくりを希望している。その一方で、多くの高齢者は今なお企業の戦力として働ける自負を持っている<sup>19</sup>。

なお、これらの意識は、男女間で比較しても、あるいは60～64歳層と65～69歳層を比較しても、ほとんど違いがない。少なくとも70歳前的高齢者については、65歳を超えた雇用については、ほぼ同様に考えていることが見て取れる(図表18-1、2)。

以上のデータ結果については、まず高齢者の意識・希望の多様性を感じる。趣味で余生を楽しもうとしている人に、強制的に働いてもらおうとしても、うまくいかないかもしれない。しかし仕事ではなく、NPOでの活動や地域貢献を考えている高齢者には、そうした生き生きした活動の機会が与えられるよう<sup>20</sup>、政府・自治体は支援をしていく必要は間違いなくありそうである。

その一方で、本稿の中心テーマである65歳を超えた就労については、年齢で強制的に辞めさせるのではなく、働きたい人はいくつまでも働ける仕組みづくりを進める必要性を強く感じさせる。また、働く意欲とこれまでの職業経歴に自信を持つ高齢者は多い。こうし

<sup>19</sup> なお、図表18中に示した各選択肢は略記してある。全文はそれぞれ「高齢者も社会を支えるべきだとは思いますが、その方法は仕事でなくても色々あり得る。65歳を超えたら、人によって自由であっていいと思う」、「65歳を過ぎると個人差が大きくなる。働けない人もいるので、それでも生活できるような社会の仕組み・制度であって欲しい」、「今後、少子・高齢化の下で年金は十分支給されないと思うので、希望するか否かに拘わらず、65歳以降も働かなければならない」、「仕事は社会との接点を提供し、生きがい・やりがいにつながる。こうしたやりがいは、趣味の世界では実現できない」、「65歳を過ぎても、まだまだ企業組織を支える力になれると思う。年齢で排除されるのではなく、高齢者もそうした活躍ができるような社会づくりを今後は進めるべきだ」の通り。

<sup>20</sup> 社会保障関係費の一層の増加が予想される中で、そうした支援は政府・自治体による公的活動の一部を地域社会に内部化させ、高齢者自身にも地域での活躍の場を提供するものであり、検討の意義は極めて大きいと考える。



図表 18-1 65歳を超えた高齢者雇用のあり方 (男性)

	計	非常に そう思 う	かなり 思う	どちらと もいえな い	余りそ う思わ ない	全くそ う思わ ない	無回答
<b>男性60～64歳</b>							
高齢者が社会を支える方法は仕事 でなくても色々ある	100	28.6	52.4	13.3	2.1	0.3	3.4
65歳を超えると個人差が大。働け ない人もいることを踏まえた仕組 みづくりを	100	40.5	44.2	9.3	2.1	0.6	3.3
年金が十分支給されないので65歳 以降も働かねばならない	100	14.3	31.6	30.3	16.0	4.5	3.3
仕事は生きがいにつながる。趣味 では実現できない	100	4.9	20.0	39.4	25.3	7.1	3.3
まだ企業を支える力になれる。高 齢者も活躍できる社会づくりを	100	25.3	43.9	18.7	7.5	1.3	3.3
<b>65～69歳</b>							
高齢者が社会を支える方法は仕事 でなくても色々ある	100	27.2	55.5	11.6	1.8	0.5	3.3
65歳を超えると個人差が大。働け ない人もいることを踏まえた仕組 みづくりを	100	36.0	47.3	10.8	2.6	0.5	2.8
年金が十分支給されないので65歳 以降も働かねばならない	100	15.4	36.0	32.4	9.0	4.4	2.8
仕事は生きがいにつながる。趣味 では実現できない	100	6.9	20.8	38.0	22.9	8.5	2.8
まだ企業を支える力になれる。高 齢者も活躍できる社会づくりを	100	27.8	49.4	13.9	5.1	1.0	2.8

(資料出所) 図表 18 と同じ。

図表 18-2 65歳を超えた高齢者雇用のあり方 (女性)

	計	非常に そう思 う	かなり 思う	どちらと もいえな い	余りそ う思わ ない	全くそ う思わ ない	無回答
<b>女性60～64歳</b>							
高齢者が社会を支える方法は仕事 でなくても色々ある	100	25.3	53.5	14.4	1.5	0.4	4.9
65歳を超えると個人差が大。働け ない人もいることを踏まえた仕組 みづくりを	100	48.2	38.8	6.9	1.4	0.3	4.4
年金が十分支給されないので65歳 以降も働かねばならない	100	16.5	36.1	30.7	10.4	1.9	4.5
仕事は生きがいにつながる。趣味 では実現できない	100	6.0	20.0	40.5	23.4	5.7	4.4
まだ企業を支える力になれる。高 齢者も活躍できる社会づくりを	100	31.4	44.8	16.2	3.1	0.2	4.3
<b>65～69歳</b>							
高齢者が社会を支える方法は仕事 でなくても色々ある	100	28.3	47.5	13.0	1.4	0.0	9.8
65歳を超えると個人差が大。働け ない人もいることを踏まえた仕組 みづくりを	100	39.3	37.9	11.2	1.8	0.2	9.6
年金が十分支給されないので65歳 以降も働かねばならない	100	12.1	35.6	33.3	7.5	1.8	9.6
仕事は生きがいにつながる。趣味 では実現できない	100	6.6	13.7	40.4	22.1	7.5	9.6
まだ企業を支える力になれる。高 齢者も活躍できる社会づくりを	100	29.0	44.3	12.6	3.7	0.7	9.8

(資料出所) 図表 18 と同じ。

た人たちは、就業意識が高いだけでなく、おそらくこれまで職場で様々な困難を乗り越えてきた実務経験の豊かな人たちであろう。今後の労働力減少時代の中で、こうした人たちが

は65歳を超えても、必ずや企業経営の戦力となるのではないか。したがって企業は、これらの労働者について適切に労働条件を設定し、高齢者のやる気が出るように仕事(や責任)の与え方にも工夫して、きちんと戦力化していくよう仕組みづくりに十分知恵を絞っていくことが求められているのである。

## 第2節 65歳以降の就労拡大のための条件と生活実態の研究<sup>21</sup> (研究課題1)

まず本節では、65歳以降も働ける社会づくりのための条件整備の研究課題を考えていきたい。基本的に究明していくべき課題は、65歳を超えた雇用・就労の促進を阻む要因は何か、労働者層としては、そうした問題はどのような人により多く生じているか、そうした要因を改善するためにはどうすればよいか、などを明らかにすることである。現在のところ、65歳を超えた雇用・就労を阻む要因としては、以下に示すように仕事上のミスマッチ、労働条件(特に労働時間と通勤時間)、そして本人・家族の健康、介護などの事情の、大きく3つを主要な研究課題として想定している。

### (1) 仕事上のミスマッチ

まずは仕事上のミスマッチである。過去の関連する調査データから、雇用・就業の決定要因としては、これが最も大きな理由・原因となるだろうと予想している。

図表19-1と19-2をご覧ください。これらの図表は、調査対象期間において仕事を希望していて仕事に就けなかった高齢者に対して、その理由を尋ねた回答結果である。いわゆる就職の阻害要因に関するデータになる。65~69歳の人の回答を60~64歳層の人の回答と比較しながら見ることで、何が見通せそうか。

見られるように、仕事に就けなかった理由として65~69歳層の高齢者が挙げたものは、男性も女性もいずれも「適当な仕事が見つからなかった」が最も多い。これに次いで「本人の健康」や、女性では「家庭の事情」も割合が高くなっているものの、圧倒的に「適当な仕事が見つからなかった」が多くなっている。

こうした構造は男女間で大きな差がないほか、60~64歳層の高齢者と比較しても(またある程度までは55~59歳層とも)大差がない。つまり、仕事を探して就職できなかった理由の第一は、65歳を超えても男女を問わず、「適当な仕事が見つからなかった」であった。

---

<sup>21</sup> 本節の内容は、労働政策研究・研修機構[2012年a]の第1章で筆者が書いたものを元に、一部加筆してまとめたものである。

図表 19-1 仕事がしたいのに就けない理由（男性）

男性	計	適当な仕事が見つからなかった(内訳は合計=100)								起業の準備中	請負注文が来なかった	本人の健康	家族の健康	家庭の事情	その他	不明	
		技能・経験が活かさない	労働時間が合わない	賃金	通勤時間	条件には拘らない	その他	不明									
55～59歳	1988年	100.0	55.8	47.4	9.1	17.7	0.4	—	25.4	—	—	37.3	—	2.9	4.0	—	
	1992	100.0	35.3	55.1	6.5	17.6	1.2	—	19.6	—	—	56.8	—	2.4	5.5	—	
	1996	100.0	57.8	68.2	5.3	12.4	2.4	—	11.6	—	—	34.8	1.0	1.6	4.7	—	
	2000	100.0	64.2	61.7	3.8	19.5	0.4	—	14.1	0.6	1.9	3.2	20.3	3.2	3.2	4.1	0.0
	2004	100.0	56.3	29.5	7.8	9.9	1.6	44.4	6.2	0.0	0.5	3.9	31.4	4.6	0.0	3.3	0.0
2009	100.0	42.8	19.4	4.6	8.7	0.0	67.4	0.0	0.0	3.6	3.9	35.7	7.1	3.5	0.0	3.3	
60～64歳	1988年	100.0	63.5	60.1	12.9	9.3	2.9	—	14.9	—	—	24.5	—	4.8	7.2	—	
	1992	100.0	50.9	53.6	11.1	17.6	6.1	—	11.6	—	—	37.4	—	6.2	5.4	—	
	1996	100.0	66.7	66.6	10.4	9.3	1.9	—	11.9	—	—	24.6	2.2	1.4	5.1	—	
	2000	100.0	70.5	67.8	8.0	5.7	0.7	—	17.6	0.2	1.4	2.0	18.4	3.2	0.7	3.6	0.3
	2004	100.0	58.9	34.1	12.1	5.4	0.3	42.1	6.1	0.0	1.7	3.1	26.3	4.4	2.0	3.6	0.0
2009	100.0	56.9	30.9	11.8	0.0	0.0	50.6	4.6	2.1	1.5	8.2	23.7	4.0	0.0	4.2	1.4	
65～69歳	1988年	100.0	53.4	52.9	12.6	3.3	2.0	—	29.2	—	—	31.5	—	6.0	9.2	—	
	1992	100.0	36.3	57.2	10.0	11.5	3.3	—	18.0	—	—	49.5	—	8.5	5.7	—	
	1996	100.0	50.4	58.3	14.5	2.9	2.8	—	21.6	—	—	37.1	5.3	2.2	5.0	—	
	2000	100.0	55.8	67.9	8.6	2.0	1.7	—	19.8	0.0	0.2	3.4	27.7	4.0	3.6	5.0	0.3
	2004	100.0	56.8	24.6	6.7	1.1	1.1	56.9	9.7	0.0	0.2	4.8	29.7	2.8	1.8	3.9	0.0
2009	100.0	43.7	29.6	4.6	2.7	2.1	46.2	7.0	7.7	0.0	12.1	28.7	6.7	1.9	4.8	2.1	

（資料出所）厚生労働省「高齢者就業実態調査」および JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」

（注）表中、「—」は、その年の調査票では当該選択肢がなかったことを示す。

図表 19-2 仕事がしたいのに就けない理由（女性）

女性	計	適当な仕事が見つからなかった(内訳は合計=100)								起業の準備中	請負注文が来なかった	本人の健康	家族の健康	家庭の事情	その他	不明	
		技能・経験が活かさない	労働時間が合わない	賃金	通勤時間	条件には拘らない	その他	不明									
55～59歳	1988年	100.0	42.0	30.1	23.9	6.5	7.1	—	32.5	—	—	18.5	—	33.7	5.8	—	
	1992	100.0	25.7	30.8	22.7	14.7	5.0	—	26.9	—	—	27.3	—	41.7	5.3	—	
	1996	100.0	42.7	31.3	30.8	6.2	5.6	—	26.1	—	—	25.3	9.9	17.0	5.1	—	
	2000	100.0	48.4	42.0	21.3	3.5	4.4	—	28.4	0.4	0.8	1.9	18.4	11.3	15.4	3.8	0.1
	2004	100.0	47.6	27.9	16.8	1.9	4.6	35.1	13.4	0.4	0.3	1.4	20.5	11.9	14.2	4.1	0.0
2009	100.0	31.9	32.9	16.5	4.0	0.0	30.5	12.5	3.7	0.0	4.2	20.0	27.7	16.1	0.0	0.0	
60～64歳	1988年	100.0	40.0	24.0	24.4	6.4	5.9	—	39.3	—	—	20.9	—	31.6	7.5	—	
	1992	100.0	22.7	34.4	16.4	15.3	7.1	—	26.7	—	—	28.8	—	44.0	4.4	—	
	1996	100.0	43.3	34.8	22.2	5.0	7.3	—	30.7	—	—	26.3	8.5	16.8	5.2	—	
	2000	100.0	48.3	45.4	14.9	2.1	5.6	—	31.3	0.7	0.3	2.9	20.8	8.4	13.6	5.5	0.1
	2004	100.0	51.7	19.3	16.4	0.6	3.3	49.3	10.8	0.0	0.2	1.5	20.7	11.1	10.9	4.0	0.0
2009	100.0	43.9	33.8	5.5	0.0	5.9	45.0	2.9	6.8	0.0	1.4	22.1	17.8	11.1	2.4	1.2	
65～69歳	1988年	100.0	34.8	22.9	16.4	7.3	7.8	—	45.6	—	—	28.4	—	27.9	8.9	—	
	1992	100.0	14.5	29.6	19.7	7.9	10.3	—	32.6	—	—	39.4	—	42.8	3.3	—	
	1996	100.0	30.1	37.8	20.4	2.2	3.4	—	36.2	—	—	36.7	11.8	17.2	4.2	—	
	2000	100.0	36.8	47.1	11.6	1.8	3.5	—	34.6	1.4	0.3	1.9	26.2	11.0	16.6	7.1	0.1
	2004	100.0	47.1	16.1	11.3	0.4	1.5	57.3	12.7	0.4	0.0	3.4	27.5	7.6	10.3	4.1	0.0
2009	100.0	29.0	4.1	9.1	0.0	4.1	66.8	15.9	0.0	0.0	4.2	34.0	15.1	12.1	4.1	1.5	

資料出所、注ともに図表 19-1 と同じ。

こうした基本構造を頭に入れた上で、以下、少し詳しくデータを見てみよう。

まず 65～69 歳層の男性では、「適当な仕事が見つからなかった」が 5～6 割を占める中で、その内訳を見ると、（ご覧のように、調査は途中から選択肢の一部が変更となっているため、慎重にデータを解釈する必要はあるが）「条件には拘らないが仕事がない」が、その 4～5 割を占めて最も多く、これに次いで 3 割前後の者が「技能・経験が活かせない」としている<sup>22</sup>。こうした状況は、割合の若干の違いはあっても、50 歳代後半層や 60 歳代前半層の男性の結果と比べても、大きな違いはない。女性の場合にも、65～69 歳の人には 3～4 割の人が「適当な仕事が見つからなかった」としており、その内訳として「条件には拘らないが仕事がない」が、その 5～6 割を占め、次いで 2 割前後の者が「技能・経験が活かせない」としており、構造自体は男性とほとんど同じである。また、50 歳代後半層や 60 歳代前半層の女性と比べても、仕事に就けない理由の構造は大きく違ってはいない。

以上の結果を踏まえると、研究の方向性としては、①絶対量として仕事がないのか。それとも質的ミスマッチが多く存在しているのか。②また、どのような職種の人でミスマッチが多く発生しているのか。③どのような職探し行動をする人、どのような職業意識・性格の人はミスマッチが少ないか、それとも、そうした心理面などは余り関係がないのか。④そして③に関連して、専門性や過去の経験・知識に拘って仕事を探した方がよいのか、それとも 65 歳を超えた仕事探しは、もっと柔軟に考えた方がよく、職種や仕事の内容に余り拘らずに探した方がよいのか。後者は人による（過去の職業経歴による）のか、それとも高齢者一般に妥当する傾向か、などの問題が主要な探究課題となるものと思われる<sup>23</sup>。

さらに、⑤企業の側の反応も重要である。今後、生産年齢人口が一層減少していく中で、人手が埋まらない企業は、求人条件を緩和したり高齢者の採用にシフトしたりして、高齢者への求人は全体として増えるのかどうか。こうした人材確保における企業側の変化も、重要な研究テーマとなるであろう。

なお探究に当たっては、企業・職場における技術面の変化と関連づけて観察する視点が重要と考える。これまでの研究で、高齢者の 60 歳定年到達後の仕事については、従前携わっていたものとはほぼ同じ仕事で、ただし責任はやや軽い立場に変わるのが一般的、とい

---

<sup>22</sup> ここで、「条件は拘らないが仕事がない」の意味することについては、「技能・経験が活かせない」と対比しての選択肢であるので、一見わかりそうに感じるが、よく考えてみると必ずしも明確でないことに気付く。すなわち、求人が量的に全くなかったことを意味するののかと言えば、おそらくはそうではなく、実際には「拘ってはいないが、（目の前の）〇〇の仕事をするまでの気はな」かったのではないかと考えられる。そう考えると、同じく「拘らない」と言っても、実際は個々の高齢者（特に、その求職動機の強さや過去の就職経験）によってその領域に違いがあるのではないかと、思われてくる。少なくとも、「条件は拘らないが仕事がない」は必ずしも量的不足を意味するのではないかもしれない。

<sup>23</sup> 第 2 章の章末で高齢者の就業構造の現状を見た際、サービス業や運輸業・郵便業では就業割合が増加し、製造業は変わっていなかった。過去の仕事に拘るか否かが、例えばこうした就業構造の変化に背景として関係しているのか否か、を調べることも作業の一つになってこよう。

った傾向がわかっているが、例えば生産現場の一部が海外に移転してしまった製造業の企業や、職場で急速に技術革新が進んでいる企業では、高齢者が従前培った知識・技術を活かすよう配慮しようとしても、それは物理的に困難であろう。そうした場合、高齢者であっても勤務場所の確保のために、海外勤務を要請される場合があるかもしれない<sup>24</sup>、耐えざる能力開発がやはり不可欠という話にもなってこよう<sup>25</sup>。

関連して近年、定年後の高齢者の活躍の場として、技術伝承のための「若年者の指導」が挙げられることがある。内需産業の場合や、従業員の年齢構成がいびつ（若手が極端に少ない）などで技術の伝承が急務となっている企業では、そうしたことは今後ともあるかもしれないが、事業構造の急速な見直しを迫られている産業や企業では、そうした余裕はないような気もする。高齢者でも高い技能、知識・経験のある人には、即戦力で引き続き忙しい職場が待っているかもしれないし、それができなければ即、「高齢者に適した職場はない」という結論になってしまうかもしれない。高齢者の仕事の問題は、やはりこうした企業内の事業構造の変革や技術革新との関連で見えていく必要がある。

## (2) 賃金、労働時間、通勤時間（60歳代前半層と後半層との違い、その1）

図表 19-1、19-2に戻って賃金、労働時間、通勤時間に関するデータを見てみよう。見られるように、賃金は65歳を超えると、労働条件としては余り拘わられなくなる模様である。もし仮に、年金の支給開始年齢が65歳より引き上げられれば、賃金水準に対する重視度はそれに応じて上がると思われるが<sup>26</sup>、相対的には、65歳を超えれば賃金の重要度はやや低いと思われる。

一方、労働時間は重要な見直し要素になるものと考えている。先の図表 19-1、19-2を60歳以上の男女について見ると、労働時間が希望と合わなかったとする割合は、男女によって異なり絶対水準も高くはないが、仕事につけなかった理由としての相対的重要度は、ほぼ20年間にわたってずっと高い状態が続いている。また図表 20-1、20-2によって、現在無業者で、就業希望のある高齢者の希望する就業形態を見ると、女性ではいずれの年齢層も、短時間勤務希望の割合が5割前後と非常に高く、また男性でも短時間勤務希望者は5割近くを占めてかなり多く、特に65～69歳層は20年間前と比べると割合は増加している。

現在、多くの企業では、高齢者であっても就業時間はフルタイムである<sup>27</sup>。そうした中

<sup>24</sup> 事実、65歳を超えた高齢者ではないと思うが、高齢者が海外生産現場の技術指導などのために海外に派遣されていることは、新聞報道などで目にするところである。

<sup>25</sup> 例えば清家は「長距離競走型の能力開発、キャリア形成」などと呼んでいる（補論第2節を参照）。

<sup>26</sup> 特に当該調査結果に関しては、各調査時点では60歳から厚生年金が支給されていたわけで、それを考え合わせると、60歳代前半層については今、調査をすれば、賃金の重要度はもう少し高い（そして今後は徐々に高まっていく）のではないかと感じる。

<sup>27</sup> 労働政策研究・研修機構[2010年a]によると、60歳代前半層の継続雇用している従業員に適用している就業時間について、フルタイム勤務とする事業所は（無回答が19.0%ある中で）全体の71.4%と、ほとんどの事業所となっている。

で以上の結果を見ると、今後 65 歳を超えた高齢者の雇用・就業を増加させていくのであれば、パートタイム勤務は今より大幅に拡充していく必要があるものと考えさせられる。

なお、筆者は通勤時間にも、ちょっとした関心を置いている。これが 65 歳を超えた雇用・就業の阻害要因になる、とまでは考えていないが、朝の通勤はちょっとした重労働である

図表 20-1 就業希望のある無就業高齢者が希望する就業形態（男性）

男性		計	普通勤務	短時間勤務	任意就業	内職	自営業主	Uターン就職	その他	不明
55～59歳	1988年	100.0	43.9	30.1	11.4	4.0	5.4	—	5.2	—
	1992	100.0	39.3	24.3	11.2	3.9	5.4	0.3	15.6	—
	1996	100.0	67.5	12.8	9.5	0.8	3.8	—	5.7	—
	2000	100.0	76.8	17.2	1.0	0.0	0.8	—	3.0	1.2
	2004	100.0	70.5	12.8	2.8	4.3	4.9	—	4.7	0.0
	2009	100.0	84.7	15.3	0.0	0.0	0.0	—	0.0	0.0
60～64歳	1988年	100.0	26.0	41.6	14.0	5.1	6.7	—	6.6	—
	1992	100.0	24.4	38.4	15.9	3.5	3.5	0.6	13.9	—
	1996	100.0	43.0	43.4	7.0	0.5	2.3	—	3.7	—
	2000	100.0	41.6	43.3	7.7	1.5	0.9	—	4.2	0.7
	2004	100.0	35.5	44.1	10.5	2.0	3.3	—	4.4	0.3
	2009	100.0	43.0	50.6	0.0	2.0	2.2	—	0.0	0.0
65～69歳	1988年	100.0	15.6	36.7	24.5	6.2	9.1	—	8.0	—
	1992	100.0	12.7	35.2	20.6	8.0	3.6	0.2	19.6	—
	1996	100.0	23.4	48.5	14.6	4.2	1.6	—	7.8	—
	2000	100.0	28.1	50.7	11.2	3.6	1.5	—	4.8	0.0
	2004	100.0	25.0	42.1	17.5	4.4	3.9	—	7.2	0.0
	2009	100.0	24.8	48.5	16.4	0.0	0.0	—	2.7	7.7

（資料出所）厚生労働省「高齢者就業実態調査」および JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」

（注）表中、「—」は、その年の調査票では当該選択肢がなかったことを示す。

図表 20-2 就業希望のある無就業高齢者が希望する就業形態（女性）

女性		計	普通勤務	短時間勤務	任意就業	内職	自営業主	Uターン就職	その他	不明
55～59歳	1988年	100.0	6.9	41.6	16.7	25.1	3.4	—	6.3	—
	1992	100.0	7.4	36.1	12.9	25.6	1.9	0.1	15.9	—
	1996	100.0	15.0	60.5	10.4	7.0	1.5	—	5.6	—
	2000	100.0	29.0	55.3	3.9	6.1	0.8	—	4.3	0.6
	2004	100.0	18.7	58.0	6.2	10.5	1.1	—	5.4	0.0
	2009	100.0	16.1	70.4	4.5	5.4	0.0	—	0.0	3.7
60～64歳	1988年	100.0	5.7	36.0	20.5	26.1	2.6	—	9.1	—
	1992	100.0	6.1	33.8	14.5	23.9	0.7	0.1	20.9	—
	1996	100.0	14.6	53.3	11.3	13.5	1.2	—	6.1	—
	2000	100.0	19.8	58.3	7.1	8.3	0.9	—	4.9	0.7
	2004	100.0	9.8	59.3	10.1	12.7	0.7	—	7.0	0.3
	2009	100.0	22.5	50.2	14.6	3.4	3.8	—	2.7	2.8
65～69歳	1988年	100.0	3.9	27.9	22.1	31.0	1.5	—	13.6	—
	1992	100.0	4.1	24.8	16.0	25.2	0.9	0.4	28.6	—
	1996	100.0	12.5	46.5	17.9	16.8	0.7	—	5.6	—
	2000	100.0	19.9	51.1	7.3	16.4	0.4	—	3.6	1.3
	2004	100.0	8.2	42.3	16.3	18.0	0.7	—	12.7	1.8
	2009	100.0	4.1	54.5	26.4	4.8	0.0	—	0.0	10.3

資料出所、注ともに図表 20-1 と同じ。

こと、そして第2章で見たように、近年、65歳を超える就業は主として雇用によって生まれていることを考え合わせると、一部の人々には重要な要素になるかもしれないと感じているものである。

図表 19-1、19-2 をよく見てみると、男性では 65～69 歳層を含め、通勤時間はほとんど問題となっていないが、女性についてはいずれの年齢区分においても、通勤時間は労働時間ほどではないが、賃金よりもやや大きいミスマッチの要因に挙げられている。

通勤時間の関連で、筆者が同じく小さな注目をしているものとして、生活時間としての通勤・通学時間のデータがある<sup>28</sup> (図表 21)。通勤・通学時間は、男性では年齢計でほぼ 25 年にわたって微減となっている中で、60～64 歳については微増傾向を示している。女性についても、年齢計ではほぼ横ばいで推移している中で、60～64 歳については同じく微増傾向となっている。

この通勤時間の動きは、現在のところは、自営業主が減って雇用者（継続雇用の者）が増える中で、60 歳代前半層の労働力率が上昇していることを反映したものと考えている<sup>29</sup>。ただし、男性については上昇の仕方がやや大きすぎるかもしれない。仮に今後、高齢者がますます雇用で仕事を得る形になっていくのであれば、通勤時間は今後増えることはあっても、減ることはないかもしれない。もしそうした場合、住居の近くで仕事が見つからなかった人が徐々に増えれば、今後は通勤時間も、高齢者（65 歳超を含む）の就労の阻害要因になってくる可能性もあるかもしれない。

図表 21 通勤・通学時間（週全体、全国） (単位：分)

	男性						女性					
	年齢計	25～59	60～64	65～69	70～74	75歳以上	年齢計	25～59	60～64	65～69	70～74	75歳以上
1986年	47	51	25	14		6	23	19	6	4		
1991	47	52	29	17	9	2	25	21	8	5	2	0
1996	44	51	30	17	8	4*	22	22	10	5	2	1*
2001	41	50	28	16	7	3*	21	23	10	4	2	1*
2006	41	51	31	15	7	3*	21	25	11	6	2	1*
2011	40	51	34	16	10	2	22	27	12	7	3	1

(資料出所) 総務省統計局「社会生活基本調査」

(注) 1. 年齢計とは 15 歳以上の総計 (平均) のこと。また 1996 年～2006 年の「75 歳以上」は、「75～79 歳」のこと。

2. 「25～59」歳のデータについては、人口で加重平均して求めた。

<sup>28</sup> このデータは通学時間も含まれた集計になっているので、通勤時間の動きと言い切ることはできないが、多くは通勤時間なのではないかと想像する。近年、定年後、大学等に通う高齢者の話は聞くものの、年齢別の平均時間を押し上げるほど、それまで無業者だった人で学校に通うようになった人が激増している、といった事実はないのではないかと。

<sup>29</sup> 一般に、雇用者よりは自営業主の方が通勤時間は短いであろう。

### (3) 体力的な厳しき、仕事の忙しき (60 歳代前半層と後半層との違い、その2)

第3章で述べた通り、体力的な問題 (肉体的に重労働な仕事や視力などの点で難しい仕事) や忙しすぎる仕事などの問題は、65 歳までの雇用問題の議論の中では特に取り上げることはなかったが、65 歳を超えた雇用・就業を考える上では取り上げて、阻害要因となり得るのかどうか、改善するためには、どのような取組みが望ましいかなどについて、研究することが必要と考えている。

### (4) 家庭の事情等の影響を受ける女性の就労

高齢女性の就労環境については女性特有の諸事情が影響しており、男性高齢者と同列で取り上げていると、見落としてしまう問題があると思われる。65 歳を超える雇用・就業のみに関係する課題ということではないが、最後に女性特有の課題としてみておきたい。女性高齢者の就労働機や意識の実態を踏まえると、どのような研究テーマが想定できるか。

先の図表 19-1、19-2 を再度ご覧頂きたい。仕事がしたいのに見つからなかった理由の中で女性に特徴的なこととして、第一に女性の場合、男性と同様に「適当な仕事が見つからなかった」と「本人の健康」が最も高い割合を占め、主要な理由となっているものの、男性とは異なりこれらの理由だけでなく、「家族の健康 (介護など)」や「家庭の事情」などもかなりの割合を占めている。特に 55~59 歳層では、「家族の健康 (介護など)」が 27.7% とかなりの割合を占めている。必ずしも 65 歳以降ということではないが、女性にはこのようにライフ・サイクル上、一定の年齢になると、家族の介護や家事など家庭内の仕事が生じ (比重が高まり)、仕事に就くことができない場合がある。

なお、こうした事情は、その時点 (55~59 歳) での就労を困難にさせるだけでなく、その後、60 歳代前半層、60 歳代後半層と年齢が高まった時、そうした家庭の事情そのものはすでになくなっていたとしても、長い不就業が高齢期に入ってから就職を尻込みさせる影響もあるかもしれない (一種の経路依存効果)。女性特有の課題として、65 歳を超えた雇用の研究に当たっては、注意してみたい。

第二に、「適当な仕事が見つからなかった」ことの内訳として、「労働時間が合わなかった」とする割合が 2 割前後を占めており、男性より 10 ポイント前後高くなっている<sup>30</sup>。これも家庭の事情の影響を受ける女性特有の状況と読むことができるように思われる。

続いて図表 22-1、22-2 をご覧頂きたい。女性が仕事をしたいと思わなくなった (引退を決意した) 理由を見ると、「家事に専念」が 3~4 割を占め、また「家族の健康 (介護など)」も 1 割を超える割合を占めている。「家族の健康 (介護など)」については、2009 年の男性 55~59 歳でも 1 割を超えているが、女性により多く見られる特徴である。

---

<sup>30</sup> さらに詳しい内容はわからないが、「その他」の占める割合が男性よりかなり高いことも目立った差異となっている。



図表 22-1 仕事をしたいと思わなくなった理由（男性）

男性	計	経済上の理由(内訳は合計=100)							本人の健康上の理由	今までの技能、経験が通用しない	適当な就職口が見つからなかった	趣味、社会活動に専念したい	家族の健康上(介護など)	家事に専念	その他	不明	
		年金、退職金で生活できる	財産収入	預貯金がある	配偶者や子供の収入がある	その他	不明										
55~59歳	1988年	100.0	5.5	71.5	8.0	—	10.3	10.2	—	78.1	2.0	2.2	3.6	—	—	8.6	—
	1992	100.0	8.0	45.7	11.1	—	43.3	0.0	—	66.4	3.2	6.0	7.3	—	—	9.2	—
	1996	100.0	1.4	*	*	—	*	*	—	74.7	2.6	5.9	5.7	0.0	1.8	7.9	—
	2000	100.0	2.3	*	*	—	*	*	*	66.5	4.0	8.5	4.0	3.4	1.8	8.3	1.1
	2004	100.0	11.0	26.4	43.6	—	12.7	16.4	0.0	58.3	1.8	5.3	6.1	2.6	2.1	12.8	0.0
	2009	100.0	22.5	25.4**	49.8**	49.7**	0.0	0.0	0.0	39.0	0.0	6.0	11.1	10.9	0.0	10.4	0.0
60~64歳	1988年	100.0	12.8	93.3	1.9	—	4.8	0.0	—	59.5	2.9	5.4	9.1	—	—	10.3	—
	1992	100.0	15.3	82.3	4.0	—	12.0	1.7	—	46.3	5.3	4.9	16.5	—	—	11.7	—
	1996	100.0	8.8	83.7	4.8	—	4.2	7.2	—	46.8	3.4	9.3	15.7	3.2	4.4	8.5	—
	2000	100.0	14.8	72.1	8.5	—	5.1	10.7	3.7	33.1	4.9	10.5	18.5	8.4	3.4	6.1	0.2
	2004	100.0	16.1	88.2	7.5	—	4.3	0.0	0.0	34.7	4.3	13.9	18.7	3.9	2.0	6.5	0.0
	2009	100.0	24.5	96**	17.3**	30.4**	20.9**	0.0	0.0	28.6	2.3	11.3	16.4	2.6	2.3	7.4	4.5
65~69歳	1988年	100.0	12.0	74.4	8.4	—	16.2	1.1	—	63.1	2.0	3.9	10.9	—	—	8.0	—
	1992	100.0	14.5	83.4	4.9	—	10.3	1.5	—	47.7	4.6	6.0	15.7	—	—	11.5	—
	1996	100.0	8.8	88.5	6.0	—	5.4	0.0	—	55.3	3.4	6.1	15.7	2.9	3.7	4.1	—
	2000	100.0	14.3	88.6	4.2	—	5.5	0.6	1.2	44.7	3.1	6.9	16.4	3.2	3.3	7.9	0.3
	2004	100.0	16.9	90.5	4.1	—	4.7	1.2	0.0	39.6	4.3	9.8	15.3	2.9	1.8	9.2	0.1
	2009	100.0	24.2	97.3**	4.9**	24.7**	2.8**	0.0	0.0	25.1	3.2	9.1	23.1	3.9	3.3	4.1	3.9

(資料出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査」および JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」

(注) 表中、「—」は、その年の調査票では当該選択肢がなかったことを、「\*」は調査結果に「サンプル数が少ない」旨、明記されていたことを、また「\*\*」は複数回答であることをそれぞれ示す。

図表 22-2 仕事をしたいと思わなくなった理由（女性）

女性	計	経済上の理由(内訳は合計=100)							本人の健康上の理由	今までの技能、経験が通用しない	適当な就職口が見つからなかった	趣味、社会活動に専念したい	家族の健康上(介護など)	家事に専念	その他	不明	
		年金、退職金で生活できる	財産収入	預貯金がある	配偶者や子供の収入がある	その他	不明										
55~59歳	1988年	100.0	10.2	37.0	16.3	—	16.7	30.0	—	44.3	0.9	3.6	13.1	—	—	27.9	—
	1992	100.0	12.5	34.4	14.2	—	14.3	37.1	—	29.8	1.4	6.7	13.9	—	—	35.8	—
	1996	100.0	1.2	40.0	15.3	—	7.0	37.7	—	24.4	1.4	4.0	8.9	5.9	49.8	4.5	—
	2000	100.0	5.0	29.4	4.5	—	64.2	0.0	1.8	22.3	0.7	2.0	12.7	7.5	45.4	4.4	0.1
	2004	100.0	6.8	19.1	4.4	—	72.1	4.4	0.0	22.9	0.7	3.1	10.0	9.7	39.4	7.2	0.2
	2009	100.0	8.0	8.8**	0.0	18.1**	91.2**	0.0	0.0	25.0	0.0	3.5	8.6	13.3	37.3	2.1	2.1
60~64歳	1988年	100.0	9.8	50.6	9.2	—	19.9	20.3	—	52.7	0.5	3.2	10.3	—	—	23.5	—
	1992	100.0	13.0	53.8	7.0	—	20.1	19.1	—	37.9	1.1	5.3	12.2	—	—	30.6	—
	1996	100.0	3.3	53.4	9.0	—	13.9	23.6	—	34.1	0.5	2.9	9.0	5.0	41.2	4.0	—
	2000	100.0	6.7	43.4	2.9	—	49.9	3.7	0.0	28.0	0.7	3.8	10.7	7.9	36.7	5.1	0.4
	2004	100.0	9.1	40.7	8.8	—	50.5	0.0	0.0	25.1	0.5	4.9	12.7	8.2	33.6	5.9	0.0
	2009	100.0	12.1	53.6**	20.2**	42.7**	45.9**	0.0	0.0	16.4	1.2	6.5	9.2	10.2	37.9	3.8	2.7
65~69歳	1988年	100.0	9.3	58.1	5.0	—	26.4	10.6	—	58.9	0.8	2.7	7.8	—	—	20.5	—
	1992	100.0	13.6	57.6	7.7	—	19.9	14.8	—	46.1	0.6	3.8	9.6	—	—	26.2	—
	1996	100.0	5.0	65.2	11.5	—	19.3	3.9	—	41.1	0.8	1.6	7.1	5.3	34.6	4.5	—
	2000	100.0	6.9	39.3	6.5	—	42.0	11.2	1.0	36.8	1.1	1.7	8.6	6.5	32.6	5.7	0.1
	2004	100.0	7.8	64.1	9.0	—	23.1	2.6	1.3	32.5	1.1	3.1	9.5	7.7	31.9	6.3	0.0
	2009	100.0	10.3	77.4**	6.3**	30.6**	38.2**	0.0	0.0	24.5	1.2	3.4	12.8	7.0	31.7	5.5	3.6

資料出所、注ともに図表 22-1 と同じ。

### 第3節 職業能力の「棚卸」に代わる、高齢期の転職の準備と転職の実態研究、および 高齢者の個別人事管理の研究（研究課題2）

研究課題の2つ目は、高齢期の職業能力開発に関わる研究である。前述の政策論点で触れたように、65歳を超える雇用・就業を促進する原動力であり、その前提条件として、やはり高齢者の能力開発の推進が求められると考えられる。

この課題について筆者は、第3章で述べたような考え方に立って、補論第4節で取り上げた学識経験者の主唱する「職業能力の棚卸」を支持する。すなわち、労働者側に一定の年齢に達したら職業技能の磨き上げの必要を意識させ、かりに職業訓練など具体的な取組みにまで進展せずとも、自らの知識・技能、それまでの職業経験を振り返らせ、自らの現状の課題を踏まえて将来への備えをさせることは、高齢者を厳しい雇用環境から守る上では、現実的で効果的な方法ではないかと考える。これまで高齢者雇用政策をめぐるのは、主として企業に取組みを求める所論が一般的であった中で、これは労働者側に働きかける施策として、新しい視点に立った考え方と考える。

その上で、具体的な備えとして、どのようなことを推進するか。これについて筆者には現時点でまだ定見がない。ただ、すでに指摘したように、定年到達時、転職する高齢者はかなり存在する。筆者はこのことに立ち返って、高齢者雇用の課題の一つをそこに見出して、「職業能力の棚卸」を高齢期の転職への備えというテーマに据え直したものである。

したがって研究課題としては、高齢期、高齢者には求人が少なく再就職環境は非常に厳しい中で、仮に勤め先の会社で最後まで勤め続けることを希望しない場合、どのようにして引退まで仕事を見出していけばよいか。自らを守るために、どのように職業能力の棚卸・職業能力を磨き直す努力（そうした意識付け）を自らに課していくべきか。転職への備えとして何をどう進めればよいか、などが研究課題となっていく。また、こうした「備え」のあり方を研究する上で、高齢期の労働者の転職の実態把握も非常に重要である。一般に人は転職の準備として、何歳くらいから何をどのように準備しているか、効果的だった準備はどのようなことか、余り効果的でなかったことは何か、今考えて何が足りなかったと考えているかなど、高齢者自身の転職にまつわる経験と考え方を情報収集していきたい。

併せて、企業は個人別のばらつきが大きくなる高齢者の職業能力や意欲をどう管理していけばよいのか。これを的確に推進する一つのあり方として、高齢者の個別雇用管理の重要性が謳われている。そうした雇用管理の好事例の情報収集を中心に、この点についても課題として研究していきたい。

### 第4節 職務給要素の導入・運用の現状と契約社員における賃金の実態研究（研究課題 3）

最後に賃金のあり方を研究することとする。これは第3章の論点整理で述べたように、現在、大企業を中心に多くの企業が、労働者の60歳定年到達後、65歳まで賃金を大幅に

引き下げて継続雇用している、その賃金引下げを止める（改善する）ための対応策の一つの方向性としての研究となる。65歳を超えた雇用・就労の拡大を目的としたものではないが、言うまでもなくその効果としては、65歳を超えた雇用・就労を含む高齢期の雇用を確実にさせるための、大きな基盤となる取組みの一つに他ならない。

定年到達時に賃金が大幅に引き下げられる最大の理由は、退職一時金の企業負担の問題に加えて、言うまでもなく「高齢期の賃金水準が高い」ためである。そして前述のように、これを可能とする、補完的な制度的仕組みとして、60歳以降に支給される在職老齢年金と、賃金が60歳以降、大幅に引下げとなった場合に雇用保険制度から一定割合を補填する公的給付（高年齢雇用継続給付）の存在がある。

従前より労働者側からは、定年前とほぼ同じ業務を行っているのに、なぜ賃金が大幅に下げられるのかと不満が出されている。しかし、企業にとっては従来から暗黙裡に、高齢者の賃金水準は携わっている仕事（生産性）と比べて、一般に高すぎると捉えられてきたのだと考える。再雇用制度に関して、60歳までの労働条件のままでは65歳まで雇用し続けることはできないので、再雇用とすることで労働条件を一旦清算するのだ、といった言い方もなされてきた。労働力を需要するのは企業であるだけに、企業の需要に見合った水準まで見直しが進まないことには、高齢者に対する労働需要は大きく拡大はしないだろう。

企業は長期にわたって賃金カーブの勾配を寝かせてきている。しかし、それでもなお不十分であるならば、この問題の改善の方向は、一つは一部の識者が指摘するように、高齢者の仕事の内容（生産性）に合わせて賃金水準を決定すること、すなわち基本的に賃金体系に職務給的（ないし仕事給的）要素を導入すること、であろうと思われる。

わが国の企業における賃金体系の現状を見ると、図表23にある通り、ほぼ7割前後の企業で、何らかの形で職務給やいわゆる仕事給の要素を含んだ体系となっている。こうした見直しの動きは、企業規模の大小を問わず、この10年間くらいの間に急速に進んできた<sup>31</sup>。

問題は人事の運用の際に、職務給的要素の賃金がどの程度実現して（適用されて）いるかの点と考える。さらにわが国の企業では、「職務」内容が一見、同じでも、年齢が高くなれば必要とする専門性や責任を負う程度は若年層とは異なるとして、いわゆる「仕事給」と称して、純粋な職務給とは異なる賃金制度と認識する側面もある。したがって、高齢期の労働者に適用されている賃金がどのように制度設計され、それが実際にどう運用されているかを調査していく必要があると考えている。

なお、企業において職務給・仕事給が一般にうまく導入され、運用されているのであれば問題ないが、懸念材料として、もしそうでない場合、あるいは運用の実態をうまく統計的に把握できなかった場合には、研究の進め方に窮することも考えられる。そうした観点から、研究に当たっては、契約社員の高齢者の賃金研究を並行して行う必要があるだろう。そ

---

<sup>31</sup> 図表23の結果について、やや蛇足ではあるが、労働関係の指標で、これほどまでに企業規模間の格差が少ないデータは極めて珍しいと考える。

図表 23 賃金体系の現状

	計	単一型体系											併存型体系					複数回答			
		計	仕事給型								属人給型	総合給型	計	仕事給・属人給型	仕事給・総合給型	属人給・総合給型	仕事給・属人給・総合給型	不明	何らかの形で仕事給型をもつもの	何らかの形で属人給型をもつもの	何らかの形で総合給型をもつもの
			小計	職務給	職能給	業績給	職務・職能給	職務・業績給	職能・業績給	職務・職能・業績給											
調査産業計	100.0	70.5	40.6	11.3	2.4	2.3	7.8	1.8	2.9	12.1	5.1	24.8	27.9	11.7	13.2	2.1	0.9	1.6	66.4	19.8	41.0
1,000人以上	100.0	75.9	64.2	4.5	3.5	3.6	10.0	5.7	11.3	25.5	1.3	10.4	23.5	11.0	10.6	0.9	1.0	0.6	86.8	14.2	22.8
100～999人	100.0	69.0	43.1	6.5	2.7	2.3	6.8	2.5	4.6	17.8	4.4	21.4	30.3	14.6	12.6	2.3	0.8	0.7	71.1	22.2	37.1
300～999人	100.0	70.9	48.6	6.1	2.2	3.3	5.7	4.3	6.3	20.7	3.5	18.8	28.7	14.6	11.3	1.7	1.0	0.4	75.6	20.9	32.9
100～299人	100.0	68.4	41.4	6.6	2.9	2.0	7.1	1.9	4.1	16.9	4.7	22.2	30.8	14.7	12.9	2.5	0.8	0.8	69.8	22.6	38.4
30～99人	100.0	70.9	39.0	13.2	2.3	2.3	8.1	1.5	2.0	9.6	5.4	26.5	27.1	10.6	13.5	2.0	1.0	2.0	64.1	19.0	43.0

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成 21 年版）

う考えるのは、高齢者では近年、契約社員がかなり増えてきており、その実態を見ると、契約期間こそ他の年齢層の契約社員と同様、1年などと短いものの、仕事の中身は比較的、専門性を活かした仕事の取り組んでいる場合も多く、報酬も相対的に高いことなどがわかってきているからである<sup>32</sup>。雇用の安定性の点では課題は残るとしても、契約更新が確実に進んでいく中では、高齢期の労働者の働き方の一つの典型的タイプになり得るかもしれない。企業がそうした雇用形態を積極的に受け入れていくのであれば、企業内での職務給・仕事給が適用される労働者としての雇用だけでなく、こうした契約社員としての雇用も、高齢者雇用のあり方の一つとして研究を展開していく意義はあるように感じている。

<sup>32</sup> 例えば、労働政策研究・研修機構[2011年]。

## 補論 学識経験者による主要な議論と論点

ここでは、2000年前後以降に発表された、高齢者雇用問題を論じた論文または論考をサーベイし、その主たるものについて内容を総括してみた。参考資料として提供する。

### 第1節 年齢差別撤廃論

2000年前後は年齢差別撤廃を主張する議論が散見された。

まず清家篤[2001]は、今後、若年人口が激減するなかで、就業構造の転換を図るには、中高年労働者が企業間・産業間を移動する必要があるが、その際に求人者の年齢制限がネックになるとして、年齢差別撤廃論を展開している。定年を経験することは就業確率を2割程度低下させる可能性があるとし、賃金の推計函数に基づいて、定年を経験して引退した高齢者は、定年を経験せずに働き続けている労働者よりも賃金が高い可能性があること、このことは、定年は能力ある労働者を労働市場から追い出している可能性を示唆していること、などと述べた。さらに、定年を境に受け取る賃金が減少することが少なくないこと、公的年金を受給している高齢者ほど、同一職種で働き続ける確率は低いことなどを述べている。

この上で氏は、企業が定年や求人者の年齢制限を採用する理由として、①（年功的）賃金構造と年齢別生産性との食い違い、②年功的な昇進制度の存在、③解雇権がかなり厳しく制限されていること、などがあるとした。この後、氏はアメリカにおける年齢差別禁止法と、アメリカで定年なしの退職管理が可能となる背景としての、年功的でない賃金体系、高齢者も一般従業員として働いている仕事の体系などの実態を紹介している。その上で、最後に再度日本の実態に立ち帰って、労使で賃金制度、昇進制度、雇用調整のあり方についてよく討議をし、年齢差別のない雇用制度を構築していく必要があること、そして最終的には法律による年齢差別禁止ルールを確立すべきであること、と結んでいる。

また森戸英幸[2001]は、当時、経済学者が（上記のように）年齢差別禁止法の制定を訴える動きを受けて、労働法学者の立場からこれに答える論としてまとめたものである。氏が当該論文の中で展開している詳細な紹介はここでは省略するが、趣旨としては、「労働者の人権保障のために、すぐにでも法律を導入する必要がある、というなら別であるが、そうではなく、定年制など日本の雇用慣行が高齢者に悪い影響をもたらしているのを除去し、意欲と能力のある高齢者の就労を促進することが第1の目的ならば、果たしてそのために年齢差別禁止という手法がベストなのか、さらに検討する必要がある」<sup>33</sup>として、導入に否定的な見解を述べている。

こうして、2000年代初めの頃には、年齢差別撤廃論が華やかに展開されたが、その後は、議論は下火となっている。

---

<sup>33</sup> かぎ括弧は筆者。

## 第2節 生涯現役社会づくりの所論

ここでの議論は、筆者の今後の研究の大きな柱となるテーマである。

まず清家は、講演<sup>34</sup>の中で以下に触れる厚生労働省の研究会報告の基底をなす議論を展開した。まず初めに、高齢化は経済社会の成功で得られた平均寿命の延びであるとした上で、日本人の健康寿命は長いので、65歳現役雇用のその先が必要になってくるとした。そしてその場合、当面は継続雇用でやむを得ないとしても、年金支給開始が65歳になった時には、社会の仕組みとして整合性を欠くかもしれないとして、長期的には労使で定年を65歳まで引き上げることを検討して頂きたい、と述べた。その上で、賃金・処遇制度は、労働者が培った能力を活かして働ける仕組みづくりと整合的なものとするよう、おそらく40歳代のころから徐々に見直すことが課題であろうこと、また、常に新しい知識や技術を身につける長距離競走型の能力開発、キャリア形成が必要であること、と述べ、生涯現役社会は生涯能力開発社会であると結んだ。

そして、本稿第3章でも紹介したように、平成23年6月、厚生労働省の「今後の高年齢者雇用に関する研究会」は、半年余りにわたって進めてきた同研究会での検討結果を発表した。これは研究者の論文などではないが、極めて重要な出来事であるので、再度掲げておきたい。「生涯現役社会の実現に向けて」と副題を添えた同報告書<sup>35</sup>は、希望者全員の65歳までの雇用確保のための方策として、法定定年年齢を65歳に引き上げる方法か、または法定定年年齢は60歳にしたままで、希望者全員について65歳までの継続雇用を確保する方法を考えること、また、併せていずれの場合にも、60歳代以前の期間を含めた、賃金や昇進・昇格などの人事管理について適切な見直しを行う必要がある、などと検討結果をまとめている。

## 第3節 定年到達後の賃金の大幅低下を問題にした所論

今野浩一郎は、高齢・障害・求職者雇用支援機構[2011年]の中で、65歳までの雇用をしっかりと実現すれば、65歳を超えた雇用問題は自ずと解決できるとして、65歳までの高年齢者を有効に活用し、報酬を適正に支払う人事制度の仕組みづくりが鍵である、と主張している。そして、65歳までの雇用は外形的、量的にはそれなりの段階に達してきているとして、残る改善点は希望者全員の継続雇用、処遇の決め方の改善、高齢者の能力発揮・活用の促進が柱となる、とした。その上で、賃金を一律に下げることには、戦力としてさほど期待していない、というメッセージが含まれていてモチベーションが下がること、また「福

---

<sup>34</sup> 労働政策研究・研修機構が2009年8月に主催した労働政策フォーラムでは、清家篤・慶應義塾長に「生涯現役社会の条件」と題して基調講演を頂いた。その内容は、同『ビジネス・レーバー・トレンド』[2009年b]に紹介されている。

<sup>35</sup> 同報告書は厚生労働省のホーム・ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fz36.html>

(新聞発表資料の画面) から見る事ができる。

祉的な雇用」といった感覚の表れとも言えるとして、一人ひとりの能力や成果、仕事の内容に見合った報酬制度にすべきだとした。この関連で、在職老齢年金についても、その存在が定年以降の賃金決定を、定年時までの賃金との差額を払う仕組みにしており、仕事、成果、能力に対応して支払う原則になっていないと主張した。

笹島芳雄は、労働政策研究・研修機構[2009年b]の中で、定年到達後、業務内容は同じなのに賃金を半減するような現在の制度では、高齢者のやる気は出ないこと、また、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付があるうちは、企業は真剣に高齢者の賃金問題を考えようとはしないことを挙げて、両制度は廃止が必要であること、また高齢者を本気で活用するため、定年到達者の働き方を特別扱いしないよう、定年前から働きに合った処遇制度にすべき、と指摘した。また、特に役職定年制にも触れており、同制度は高齢者の活用にふさわしくないとして、65歳定年制を導入した企業の事例を紹介しながら、働きに見合った処遇の重要性を重ねて主張している<sup>36</sup>。

また戎野淑子は、同じく労働政策研究・研修機構[2009年b]の中で、賃金低下は高齢者のモチベーション低下を招くこと、そして今後は生計維持にも支障をきたすこと、などと述べている。

#### 第4節 高齢者自身による職業能力の「棚卸」の必要を訴える所論

藤村博之は労働政策研究・研修機構[2009年b]の中で、2006年施行の改正高年齢者職業安定法の次の一手としては、労働者の能力と意欲がある限り、何歳まででも働ける体制整備だとして、高齢者の個人差が拡大する60歳以降は、企業による個別人事管理を着実に実施し、能力ある高齢者をきちんと活用していくことが必要であるとした。そしてその上で、企業ばかりでなく高齢者自身も、自らの保有能力を棚卸しし、何を伸ばしていけば企業にとって魅力的な労働者とあり続けることができるかを、自分で考えねばならないとした。

氏は、50歳代に入って自らの保有能力を確認し、50歳代に求められる役割を概括的に整理し、職場におけるこれからの自分の役割を方向付けることで、65歳まで働き続ける中で、新しいことの2つや3つは、まだできることに気づくとして、そうやって、年齢に関係なく、新しいことに挑戦し続ける意欲と能力を持った人を一人でも増やしていくことが、高齢社会が活力を維持していくために必要とした。

前出の今野は高齢・障害・求職者雇用支援機構[2011年]で、第3節で紹介した論点のほかに労働者自身によるキャリアの捉え直しの点にも触れており、ホワイト・カラーは40歳くらいで一度立ち止まって、65歳までのあと25年をどのような職業生活を過ごすか、

<sup>36</sup> このほか笹島[2012年]は、同論文の中でも同趣旨の議論を展開しており、再雇用制度の場合、賃金が4割程度、大幅にダウンするのは、わが国企業の賃金制度が成果主義に切り替えつつあるといっても、なお年功性の色濃い制度となっていることを示している、などと述べた。

キャリア転換も含めて将来のことを明確に捉えなおす必要があること、また、職場の人たちと水平目線で人間関係を作れる「ヒューマン・タッチ力」を伸ばし、自ら実務的な仕事ができるように努力することが重要であることを指摘した<sup>37</sup>。

このほか、正確には「職業能力の棚卸」とはやや内容が異なるが、類似の議論として、渡辺三枝子は労働政策研究・研修機構[2009年b]において、高齢者は（時期が来た時）次世代に自己の役割を受け渡すことができるよう、若い頃から自己決定力と組織コミットメント力を育て、そうやって自らのキャリア構築をし続けることが重要とした。

#### 第5節 高齢者の戦力化、高齢者の能力を再評価すべきとする所論

この論は労働政策研究・研修機構[2009年b]において、複数の識者が指摘していた。

まず高橋徳行と前出の渡辺は、高齢者の多様な就業ニーズを取り込み、あるいは生きるために不可欠な視点である、社会の一員として他者から認められることを踏まえた高齢者雇用に取り組むためには、職場の若年層や会社自身が、高齢者は会社にとって重要な戦力であると認識し、会社が高齢者を雇用することに納得することが必要などと、共通の認識を示しており、注目された。さらに渡辺は、若い従業員も高齢者雇用問題を将来の自分の問題と認識し、長期的・多角的な視野に立って対策を検討することが重要、とした。

また前出の戎野は、同じく労働政策研究・研修機構[2009年b]の中で、増加する高齢者に対して業務の絶対量はむしろ減少しているとして、60歳以降の雇用をプラス・アルファと捉える企業の現在のシステムはもう限界であり、今後は60歳以上の従業員も戦力化すべきである、と主張している。

#### 第6節 高齢者雇用における個別雇用管理の重要性を指摘した所論

上林千恵子[2008年]は、執筆当時の法制度（2006年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法）が、65歳まで希望者全員が雇用保障されるわけではなかったことを取り上げて、企業が当時採用していた継続雇用の対象者を選考する基準は、「個別主義でその個人の状況と企業のニーズを勘案した多様な要因を含んだ基準」であるとして、高齢者雇用を促進するためには個別管理が必要となっていることを主張した<sup>38</sup>。

---

<sup>37</sup> なお、以上は同雑誌中の談話として紹介されている。

<sup>38</sup> 上林はまた、労働政策研究・研修機構[2009年b]においても、高齢者は個人間格差が大きいとして、同趣旨の議論を展開しているが、特に、定年年齢の引上げのたびに定年制の持つ雇用保障機能が弱まってきたとして、個別管理が雇用保障の前提になってきている、と主張した点が注目される。



#### 【参考文献】

1. 清家篤「年齢差別禁止の経済効果—高齢化社会の人的資源活用に与える定年と求人の年齢制限の影響—」『日本労働研究雑誌』2001年1月号
2. 森戸英幸「雇用における年齢差別禁止法—米国法から何を学ぶか—」『日本労働研究雑誌』2001年1月号
3. 上林千恵子「高齢者雇用の増加と定年制の機能変化」『社会志林』54巻4号、2008年3月
4. 八代充史「定年延長と継続雇用制度—60歳以降の雇用延長と人的資源管理」『日本労働研究雑誌』2009年8月号
5. 高齢・障害・求職者雇用支援機構『エルダー』2011年6月号  
同号は「私が考える生涯現役社会のあり方」と題する特集を組んでいる。
6. 笹島芳雄「生涯現役時代における賃金管理の方向」、高齢・障害・求職者雇用支援機構『エルダー』2012年8月号
7. 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』2009年8月号（座談会「高齢者雇用を考える」）（2009年a）
8. 労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド』2009年12月号（2009年b）  
この中では、特に戎野淑子、上林千恵子、笹島芳雄、藤村博之の各氏の所論が注目された。このほか、高橋徳行、渡辺三枝子の両氏の所論も注目された。
9. 労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用・採用に関する調査』調査シリーズ No. 67（2010年a）
10. 労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用・就業の実態に関する調査』調査シリーズ No. 75（2010年b）
11. 労働政策研究・研修機構編『契約社員の人事管理と就業実態に関する研究』労働政策研究報告書 No. 130、2011年
12. 労働政策研究・研修機構 JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズ No. 1『高齢者雇用の現状と課題』（2012年a）（筆者は序章、第1章、終章を執筆した）
13. 労働政策研究・研修機構『高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査』調査シリーズ No. 94（2012年b）
14. 労働政策研究・研修機構 2013年11月12日記者発表「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果公表
15. 清家篤編著『高齢者の働き方』ミネルヴァ書房、2009年