

## 特集

# 高齢者の雇用開発と就業実態

— 改正高年齢者雇用安定法施行から1年 —



改正高年齢者雇用安定法の完全施行により昨年四月から、年金（定額部分）の支給開始年齢が六五歳に段階的に引き上げられるのにあわせて、定年の引き上げ・廃止や継続雇用制度の導入が求められるようになった。施行一年を経て、企業の制度整備はどこまですすんだのか。また今年から「団塊の世代」の定年退職が始まるなか、制度を利用する側の受け止め方はどうなのか。特集ではJILPTの調査をもとに六五歳まで働ける労働市場の整備状況と高齢者の就業実態をみる。

JILPT研究員 藤本 真

## 高齢者の継続雇用促進に向けた取り組みとその背景

### 1. 高まる高齢者就業機会確保の必要性

～ 少子高齢化とそれに伴う課題

高齢者の継続雇用や就業機会確保の問題は、着実に進む少子高齢化に伴い、労働力人口減少、社会保障制度の維持、あるいは企業内における技能・技術の伝承といった点への懸念が広がることによって、近年社会的にクローズアップされてきた。

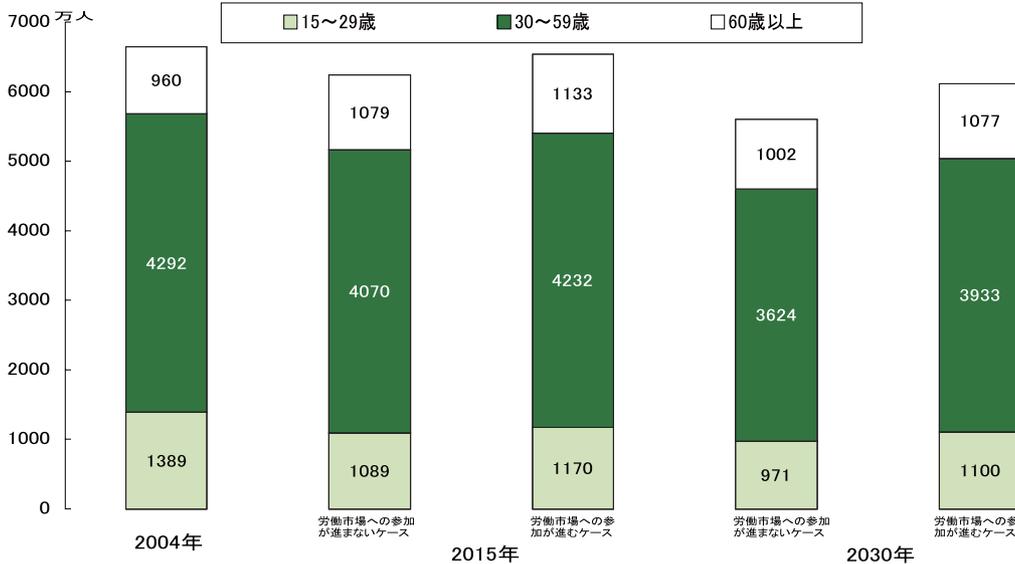
日本の六五歳以上人口は二〇〇五年一〇月一日時点で二〇・〇四%となり、全人口に占める割合（高齢化率）が二割を超えた。少子高齢化の進展は、当然労働力の年齢別構成にも大きな影響を及ぼす。厚生労働省の雇用政策研究会が二〇〇五年七月に発表した推計によれば、様々な就業支援策などにより女性や高齢者の労働市場への参加が進んだ場合でも、労働

力人口は二〇〇四年の六六四二万人から二〇一五年には六五三五万人、二〇三〇年には六一〇九万人に減少する。うち一五〜二九歳の労働力人口は二〇〇四年の一三八九万人が二〇三〇年には一一〇〇万人と二五年ほどの間に三〇〇万人弱、三〇〜五九歳の労働力人口は二〇〇四年の四二九二万人から二〇二五年の三九三三万人へと約三六〇万人減少すると見られている。

一方、六〇歳以上の労働力人口は、労働市場への参加が進んだ場合には二〇〇四年の九六〇万人から二〇三〇年には一〇七七万人へと約一二〇万人増加し、労働市場への参加が進まない場合でも約四二万人増加する（図表1）。

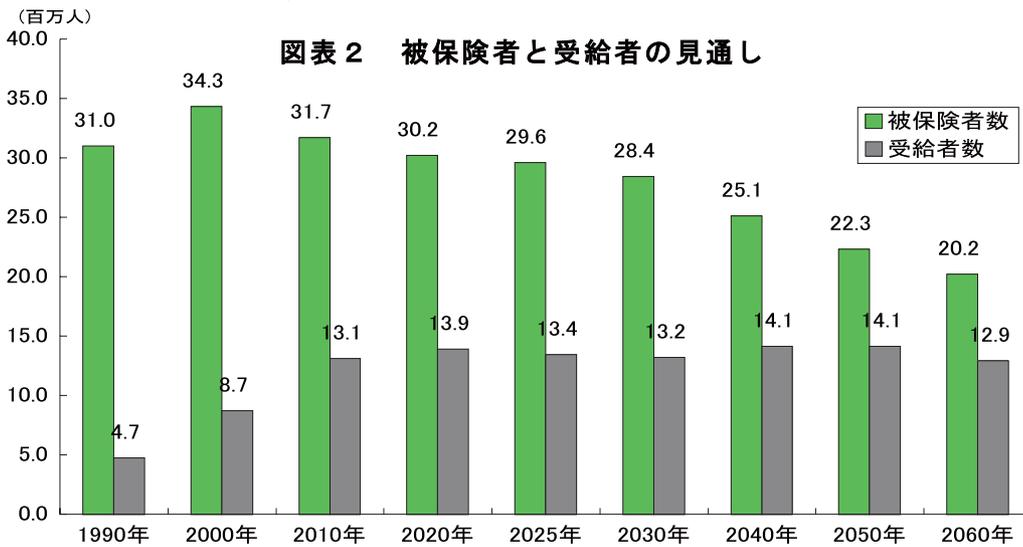
少子高齢化の進行に伴う若・壮年労働力の減少及び高齢非労働力人口の増加は、社会保障制度、とりわけ公的年金制度を揺るがすことが懸念される。図表2は厚生労働省が発表している、

図表1 年齢別労働力構成の変化



資料出所：総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」による。労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は雇用政策研究会の推計（2005年7月）による。

図表2 被保険者と受給者の見通し



資料出所：「厚生年金・国民年金2004年財政再計算結果」

図表3 公的年金支給開始年齢引き上げのスケジュール

基礎年金部分		報酬比例部分	
2001年	61歳	2013年	61歳
2004年	62歳	2016年	62歳
2007年	63歳	2019年	63歳
2010年	64歳	2022年	64歳
2013年	65歳	2025年	65歳

注) 女性は上記のスケジュールから5年遅れで実施される

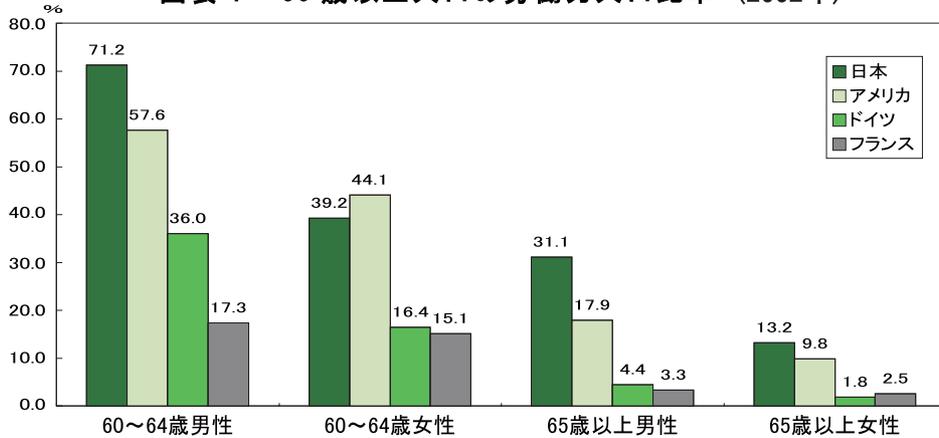
厚生年金保険の被保険者数と受給者数の長期見通しである。一九九〇年には被保険者六・六人で一人の受給者を支えていたが、現状の制度が続くと仮定した場合、二〇一〇年になると被保険者二・四人で一人の受給者を支えざるをえなくなり、さらに二〇三〇年には

一人の受給者を支える被保険者の数が二・一人と一九九〇年の三分の一にまで減少する。少子高齢化の進行に伴い予想される問題に対応するため、日本では関連する制度の改革が相次いで行われた。公的年金制度については、負担と給付

のバランスをとるため、一九九四年に老齢基礎年金部分の支給開始年齢を二〇〇一年から段階的に引き上げるのとが二〇〇〇年には報酬比例部分(老齢厚生年金)の支給年齢を二〇一三年から段階的に引き上げていくことがそれぞれ決まった(図表3)。さらに

二〇〇四年には、①将来の保険料水準を固定した上で、その範囲内でまかなえるように給付水準を調整する仕組みの導入、②六〇歳代前半の在職老齢年金について在職中の一律二割支給を廃止、③六五歳以降の老齢厚生年金について繰下げ制度(II支給開始年齢を遅らせることで一年あたりの支給額を計算できる制度)導入、などの制度の見直しが行われた。少子高齢化によって労働力不足の懸念が生じたり、社会保障制度の見直しが進められたりする中で、「社会の支え手」としての高齢者の存在が重要視されるようになる。欧米諸国に比べ

図表4 60歳以上人口の労働力人口比率 (2002年)



資料出所：日本、アメリカ、ドイツについてはILO“LABORSTA”。  
フランスについてはOECD“LABOUR STATISTICS PORTAL”。

て高い労働力人口比率（図表4）に反映されているように、日本の高齢者は高い就業意欲を持っている。経済社会の活力をこれからも維持していくためにも、この高い就業意欲をもつ高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かせるよう、高齢者の就業機会の確保につながる環境の整備を行うことが、政策的・社会的課題として認識されるようになった。

## 2. 高齢者雇用確保措置の義務化

～二〇〇四年高齢者雇用安定法の改正

労働者がこれまで勤務してきた企業にできるだけ長く雇用されるように制度を整備し、広げていくことは、再就職が非常に困難な中高年労働者の状況を改善することとともに、より高齢に至るまでの就業機会の確保に大きく寄与する。一九九八年九月に労働省（現・厚生労働省）が策定した「高齢者等職業安定対策基本方針」では、向こう一〇年程度の間、原則として希望者全員が、その意欲・能力に応じて六五歳まで働くことができる制度の普及を図ることが政策目標として打ち出された。また、同年、高齢者の雇用機会拡大を推進するための高齢者雇用安定法が改正され、六五歳までの雇用確保に向けた措置（以下、「雇用確保措置」とされた。しかし、二〇〇四年の「高齢者就業実態調査」によれば、定年制を定めている事業所のうち六七・五％は定年後の継続雇用のための制度を設けていたものの、原則として希望者全員を継続雇用するという事業所の一五・七％にとどまって

いた。そこで企業における六五歳までの雇用確保措置の定着を進めるという目的から、二〇〇四年六月に高齢者雇用安定法の改正が行われ、二〇〇六年四月より、図表3に示した老齢基礎年金の支給開始年齢までの雇用確保措置が企業に義務付けられることとなった（1）。

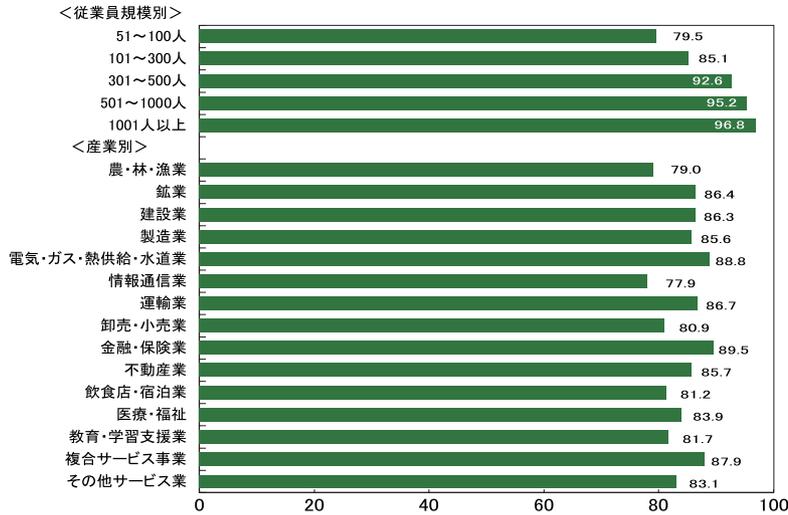
ここで「雇用確保措置」とは、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を指す（高齢者雇用安定法九条）。継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められるが、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者についての基準を定め、この基準に基づく制度を導入した場合には、基準に該当しない従業員を対象としないことができる。また、事業主が労使協定のために努力



したにもかかわらず協議が調わないときは、特例措置として、大企業は二〇〇九年三月三十一日まで、中小企業は二〇一一年三月三十一日まで、就業規則によって継続雇用制度の対象となる高齢者についての基準を設け、この基準に基づく制度を導入することが可能である。基準について、厚生労働省は「会社が必要と認めたものに限る」、「上司の推薦がある者に限る」といった内容では基準がないに等しく法改正に趣旨に反するおそれがあるとしている。基準は、意欲、能力などができる限り具体的に測るものであること（主体性）や、必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見できること（客観性）といった要件に留意して策定されるのが望ましいとされる（2）。

高齢者の雇用確保措置が義務化された直後（二〇〇六年六月一日時点の、企業の対応状況については、二〇〇六年一〇月に厚生労働省から発表されている「改正高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」）（3）。この発表によれば、従業員五人以上の企業八万一千三百八十二社中、何らかの雇用確保措置を実施している企業は八四・〇％、三〇〇人以上の大企業では実施率が九〇％を超え、五～一〇〇人規模の企業でも八〇％弱に達している。また、産業別では金融・保険業や運輸業等が平均よりやや上回っているのに対し、情報通信業等が平均よりやや下回っている（図表5）。雇用確保措置を実施している企業（六万八千三百二十四社）のうち、八五・九％は継続雇用制度を導

図表5 高齢者雇用確保措置実施企業の割合 (%)



資料出所：厚生労働省「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」(2006年10月)

雇用確保措置が義務化される以前の日本企業における定年以降の従業員の継続雇用は、仕事の内容や就業時間は定年前とほぼ同様、その上で処遇については定年前から水準を引き下げるといふ形で行われているケースが多かった。この形で雇用確保を十分に実現できれば、適職開発や新たな作業方法の導入など継続雇用に伴う様々な施策を新たに実施する必要が無く、しかもこれまでよりも低い人件費負担で同様のアウトプットを期待できるため、企業からすれば最も継続雇用のメリットが大きくなると捉えられていたからであろう。雇用確保措置が義務化

入しており、定年引上げを実施した企業は一二・九%、定年を廃止した企業は一二・二%にとどまる。雇用確保措置の上限年齢は六五歳以上という企業が七六・三%で、多くの企業が法律の規定するスケジュールよりも前倒しする形で上限年齢の設定を行っている。

また、継続雇用制度を導入している五万八六五社のなかで、希望者全員を継続雇用するという企業は三九・一%、残る六〇・九%の企業は該当者に関する基準を設けている。基準を設けている企業のうち、約七割は労使協定で、約三割は就業規則によって基準を定めている。

### 3. 今後の高齢者継続雇用に向けた取り組みは？

雇用確保措置が義務化されてきた経たない時点で、大半の企業で雇用確保措置が実施されており、高齢者雇用安定法の改正をきっかけに、六五歳までの継続雇用が広がっていくための制度的な基盤の整備はかなり進んだといえよう。ただ、高齢者雇用安定法には賃金など、継続雇用後の従業員の労働条件については特に規制がなく、継続雇用が働く高齢者のニーズを踏まえながら十分に広がっていくかどうかは企業の制度運用にかかっている。

された後も、多くの企業は、上記のような人事労務管理のパターンを維持していくというのが、最も可能性の高い事態として予想される。しかし、少子高齢化が進む中で高齢者により一層の活躍を求めるには、企業はこれまで主流であった高齢者に対する処遇のあり方を見直し、仕事の内容や能力に即したものに変わっていくことが今後徐々に必要となってくるのではないかと同時に、個々の労働者の意欲や体力などが拡大する高齢期の多様な就業ニーズにより一層配慮することも、高齢者の活用を広げようとするなかで、企業に求められていくであろう。

人事労務管理の変化がどのように進んでいくのか。人事労務管理の見直しを進める中で企業が直面しているのはいかなる課題か。従業員は自社の高齢者をめぐる人事労務管理の動向について、どのように評価しているのか。今後の高齢者の継続雇用に向けた社会的・政策的取り組みを考えていく上では、これらの点の実態把握や検討もまた必要となつてこよう。

#### 〔注〕

- 二〇〇四年の改正では、高齢者雇用確保措置の義務化のほか、再就職が困難な中高年労働者の状況改善を目的として、解雇等により離職する高齢者が希望した場合の求職活動支援書の作成・交付(第一七条一項)や、募集・採用に当たって六五歳以下の上限年齢を設定する際の理由の明示(第一八条の二)などが、企業に義務付けられている。
- 厚生労働省ホームページ掲載の「改正高齢者雇用安定法Q&A」より。
- 高齢者雇用安定法第五二条一項により、事業主は毎年、六月一日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされている。

#### 〈プロフィール〉

ふじもと まこと

労働政策研究・研修機構 研究員(人材育成部門)。最近の著作・論文として、『現代日本企業の人材マネジメント』(共著、近刊)、「事業再生過程における人事労務管理と雇用・労働条件の変化―事例調査をもとに―(日本労働研究雑誌 五四八号、二〇〇六)など。産業社会学専攻。

