

特集 65歳までの高齢者雇用

——法改正にどう対応するか——



この4月から厚生年金保険の報酬比例部分の支給開始年齢が、61歳に引き上がる。支給開始年齢はその後、段階的に65歳まで引き上げられる。これに関連して改正高年齢者雇用安定法が4月から施行され、企業には60歳を超えて就労を希望する社員全員を継続雇用する義務が出てくる。現行の再雇用制度を見直したり定年延長に踏み切るなど、企業労使は対応に頭を悩ませており、その議論は2013春闘前段の最大テーマとなっていた。特集では、法改正を踏まえた高齢者雇用の現状と今後の課題についての当機構研究員による総論と、65歳現役社会に向けた有識者の提言から、65歳までの雇用のあり方を考える。併せて、グループ全体の処遇体系を再構築したNTTグループや、継続雇用後も評価で処遇を決める三菱重工、65歳定年制を導入したサントリーホールディングス、現場の声を吸い上げて60歳以降の処遇改善を実現させた倉敷化工労組の取り組みの事例から、企業労使のさまざまな対応の工夫をみていく。

主な内容

改正高年齢者雇用安定法の施行とこれからの高齢者雇用——梅澤眞一・JILPT統括研究員

65歳現役社会の現状と課題——専門家14人の意見と提言

60歳以降の雇用確保に向けた労使の取り組み——NTTグループ、三菱重工、サントリーHD、倉敷化工

7割が仕事に見合った賃金水準を重視——約半数がローンなどの支払いを懸念——基幹労連総合意識実態調査

改正高年齢者雇用安定法の施行と これからの高齢者雇用

JILPT 統括研究員 梅澤真一

第1節 はじめに

高齢者雇用問題をめぐっては、従前より二〇一三年からが本番などと言われていた(1)。その二〇一三年度がよいよ始まる。

昨年夏、これに合わせるかのように高年齢者雇用安定法が改正された。従来、継続雇用制度によって六五歳までの雇用確保措置を講ずる企業については、同法の規定に基づいて、継続雇用の対象となる労働者について、労使協定によってその対象基準を定めることができた。今回の法改正の主たる改正点は、周知のように、そうした対象労働者の基準を定めることを制度的に廃止するものである。そして改正法が施行される本年四月からは、企業は継続雇用を希望する労働者は、もれなく継続雇用しなければならなくなる。

筆者は厚生労働省のこれまでの調査結果(2)に基づいて、企業の多くはこれまで、継続雇用を希望する高齢者を実態としてほぼ一〇〇%に近く雇用してきたので、今回の法改正で新たに対応が必要となった企業は、そうした労使協定が相対的に多い大手企業のごく一部の企業に限られるものと想像していたが、最近のマスコミの報道や各種調査結果を見る限り、経済界では今回

の法改正を受けて、かなり多くの企業が自社の高齢者雇用の制度を見直した模様である。

その中には、新聞報道された情報通信大手企業のように、賃金制度にまで踏み込んで制度改善を図るとした企業もあった。賃金制度の見直しは、本稿後半でも述べるように、今後の高齢者雇用を進めていく上でその本格的な見直しの柱となる。しかし、企業が今回取り組んだ見直しの中で、賃金制度にまで踏み込んだものは恐らく少数であろうと思われる。当面、法的にはそれで問題ないわけであるが、次項以降に記すように、将来をより長期に見通す限り、筆者自身は今後一層の取組みが必要と感じている。本稿ではそうした話をしてみたい。

第2節 わが国の高齢者雇用の現状

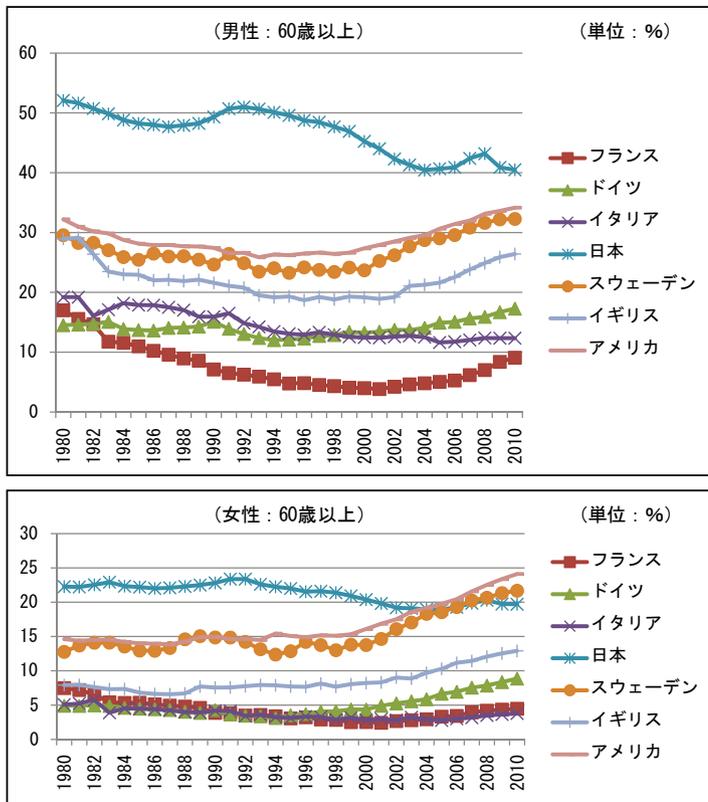
今後のわが国における高齢者雇用のあり方については、第3節以降で述べることにする。本節ではそれに先立って、ひとまずわが国の高齢者雇用の現状を簡単に概観しておきたい。

まず、わが国の高齢者の労働力率は、男子を中心に国際的に見てかなり高い水準にある(図表1)。また、わ

が国の企業における高齢者雇用の実態は制度面で見ると、定年年齢こそ今なお八割の企業で六〇歳と定められているものの、継続雇用制度によって実際に雇用される最高年齢は、九割を超える企業で制度的に六五歳以上となっている。さらに最近の高齢者の労働力率を見ると、前回の高年齢者雇用安定

法の改正(二〇〇六年四月施行)を受けて、それまで長期的に遞減傾向で推移していた六〇〜六四歳層の労働力率は、二〇〇六年あたりから急に上昇に転じている。こうした制度面に加えて、実態面(雇用量)でも、五五歳以上の高齢者は他の年齢層と比べて、雇用の伸び率は長期にわたって高くなっ

図表1 高齢者の労働力率の国際比較



資料出所: LABORSTA「Economically Active Population Estimates and Projections 1980-2020」の1980~2010年の数値を使用。(2011年9月5日現在のデータ)

ている(3)。このように、わが国の労働市場は高齢者の供給圧力を長期にわたってかなり吸収してきた、と言うことができるのではないか。

以上見たように、高齢者雇用はこれまで総じて順調に拡大してきた、ということができる。しかし国際比較をしてみると、わが国の最近の改善テンポはかなり緩慢であることが目立つ。再度、図表1をご覧いただきたい。見られるように高齢者(六〇歳以上)の労働力率は、二〇〇〇年に入った頃から多くの先進国で上昇に転じ、その後、緩やかに着実に上昇を続けている。それに比べると、わが国の高齢者の労働力率は、前述のように近年、反転上昇したといえ動きが緩やかである。そして特に女性については、労働力率は米国やスウェーデンなどよりも低い。これは、周知のように五〇歳くらいまでに労働力率に格差があることが「累積効果」として働き、その後の格差につながっているものと考えられるほか、女性の場合には高年齢期に入って、家族の介護や家庭の事情などで就労が困難になることも知られている(4)。

さらに、多くの先進国において高齢者の労働力率が大きく反転上昇しているのは、近年における社会保障制度の見直しの影響と思われる。これらの国における年金・社会保障制度の見直しは、極めて早いテンポで行われた模様である(5)。これに対してわが国は、世界でも最も急速に高齢化が進む国であり、他の先進各国から、わが国の高齢者関連の施策の成果に注目が集まっていたはずであるが、年金・社会保障制度の見直しの動きは緩やかとなって

いる(6)。

第3節 現在の高齢者雇用における主要な論点

前節で述べた雇用の現状なども踏まえつつ、現在のわが国の高齢者雇用をめぐる主要な論点を挙げてみたい(7)。

(1) 最も重要な点は、やはり雇用政策と社会保障制度との制度上の接続の問題と考える。公的年金の支給開始年齢が六五歳に引き上げられることが決まっているのに、大企業を中心に、今なお多くの企業で定年は六〇歳で、定年後は賃金が大幅に下げられて継続雇用される形が続いている。このまま「六〇歳定年、六五歳まで継続雇用」を続けていて問題がないのか、という点であろうと考える。

(2) また国全体としての一律の政策目標は別として、実質的な政策目標としても、六五歳までの雇用確保というところで問題がないかどうか。もし六五歳を超えた雇用を促進する視点もあるのであれば、それをきちんと社会全般に知らしめた方がよいのではないか。

筆者は政府の六五歳以降の雇用政策については、一部の発表等を除いて(8)、寡聞にして聞いたことがない。(当機構が二〇〇八年に実施した調査(9)で明らかになったように、当時)過半数の企業は六五歳以降の雇用について実施も検討もしてい

ないが、これはそうしたことが影響しているのではないか。わが国では六五歳以降の雇用については、社会的な認識にさえ上っていない状況なのである。それでいいのかどうか。

(3) 高齢者の中には定年到達後、自分で仕事を探して別の会社に就職する者も少なくない(10)。継続雇用制度が企業の間に着実に広まっていることは大いに評価できるが、継続雇用制度だけで高齢者の雇用確保が完全に保障されるわけではない。再就職促進の充実はなお重要な政策課題なのである(そして高年齢期の職探しは求人そのものがなく、一般に困難を極めている)。

第4節 今後の高齢者雇用の優先課題

以上の論点を踏まえて、今後の高齢者雇用の優先課題として次の三点を挙げたい。これらは筆者の今後の研究の柱でもある。簡単に述べてみたい。

(1) 賃金体系への職務給的要素の導入と運用

わが国で大企業を中心に多くの企業が、いまなお定年年齢を六〇歳に定め、六五歳まで賃金を大幅に引き下げた形での継続雇用制度を続けている最大の理由は、退職一時金の取扱いの問題に加えて、言うまでもなく「高年齢期の賃金水準が高い」ためである。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、企業は従来から暗黙裡に、一般に高齢者の賃金水準は携わっている仕事(生産性)と比べて高すぎると考えているようである。再雇用制度に関して、六〇歳までの労働条件のままでは六五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。どのくらいの賃金水準が妥当なのかわからないもの、少なくとも労働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しないだろう。

企業は賃金カーブの勾配を長期にわたって寝かせてきているが、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性は既に一部の識者が指摘してきているように、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要素を導入すること、であろうと思われる(11)。

わが国の企業における賃金体系の現状を見ると、図表2にある通りほぼ七割前後の企業で、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、この一〇年間くらいの間に急速に進んできた。

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)いるのかの点と考える。さらにわが国の企業では、「職務」内容が一見、若年者のものと同じでも、必要とする専門性や責任を負う程度が異なる

図表2 賃金体系の現状

	計	単一型体系										併存型体系					不明	複数回答					
		計	小計	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		給型	仕事給・属人給・総合給型	をもちもの	何らかの形で仕事給型をもちもの	何らかの形で属人給型をもちもの	何らかの形で総合給型をもちもの
				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		

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(平成21年版)

図表3 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
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

注：原調査では、60～64歳層と65～69歳層の二つに分けて集計している。年齢階層別の結果をご覧になりたい方は当機構のホームページでご覧頂きたい。

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)

るとして、「仕事」内容が同じとは見做されることが一般的である。したがって、特に高齢期、いわゆる仕事給をどのように制度設計するかのも重要な点である。今後、そうした制度と運用の実態を調査研究していく必要があると考えている。

(2) 65歳以降も働ける社会を目指す
て(65歳以降の働き方と生活の実態研究)

第二に、六五歳以降も働ける社会、あるいは雇用・就業ではなくても六五歳以降の高齢者が生き生きと地域の諸活動に取り組める社会を目指していく必要がある。

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。つまりわが国には健康な高齢者が極めて多いのである。こうした状況の中で、現在、多くの人たちが六五歳前後で勤労者生活から引退している。納得して引退しているのであれば別としても、さもなくばこれは社会的に見て大きな損失ではないか。

図表3をご覧頂きたい。これは筆者が昨年度担当した調査の結果で、六〇歳以上の高齢者に対して、六五歳以降の雇用について意識を尋ねたものである。まず老後、社会の支え方は仕事だけではないと考えている。身近な人たちに對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、という考え方を一部の人は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ずる調査結果である。また年金財政が厳しくなるからと言って、六五歳以降も働かねばならないと短絡的には考えていない。高齢者の九割近くの人は、弾力的に加齢とともに拡大する個人差を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。このデータ結果は高齢者の気持ちをよく言い表していると考ええる。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、またNPOでの活動や地域貢献を考えている高齢者には、そうした生き生きとした活動の機会が与えられるよう(2)、政府・自治体は支援をしていく必要があるであろう。研究の立場からも六五歳以降も働ける社会づくりを目指して、六五歳を超えた高齢者の現在の生活実態、仕事や就職活動を通じて困っていること、引退した人の本当の引退の契機、地域活動をしている人が必要としている公的支援いかん、などの実態について調査研究をしていく必要があると考えている。

(3) 高齢者自らによる職業能力の「棚卸」と高齢者の個別人事管理の推進

最後の課題である。高齢期、求人は少なく労働市場は非常に厳しい。これは前述の「生産性に比して高すぎる」賃金水準の問題に加えて、個人差が大きくなる年齢層であるため、企業が情報の非対称性ゆえに高齢者の採用に一層慎重になっていることが原因と考えられる。こうした中で、継続雇用で職場が得られればよいが、そうではない高齢者はどう自らを守ればよいか。

筆者は一部の識者が指摘しているように、労働者は一定の年齢に達したら、少なくとも自らの職歴や技能、できること(仕事)とできないこと等を振り返り(3)、転職市場の厳しい現実な

ども確認しつつ、引退までの一〇年前後の職業生活を見据えて、そうした機会に職業能力を磨き直す努力をする(そうした意識付けを自らに課す)ことが重要であろうと考える。まずは現実的で、広がり期待できるという意味で効果のある準備と考える。

企業の側も、そうした高齢者の努力が実を結びやすくなるように、高齢者の個人人事管理を徹底し、個別面接の中で高齢従業員の希望や満足度などもよく把握し、本人のやる気が出るような仕事を与えるなどして、高齢者の職業能力向上の意欲を一層高めさせることが重要と考える。筆者は今後そうした実態について調査研究をし、こうした取組みの重要性を広く社会に周知していくことが重要と考えている。

【注】

- 1 高齢者雇用をめぐる労使の当時の議論などを振り返ると、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が六一歳に引き上がる二〇一三年が、高齢者雇用の取組みの本番である、などといった議論が行われていた模様である(労働政策研究・研修機構「二〇〇九年八月」)。定年退職しても厚生年金が全く出ない雇用者が生じる時期を、一つの大きな節目と考えていたものと思われる。
- 2 厚生労働省が実施した平成二四年「高齢者の雇用状況」(六月一日現在)によると、過去一年間に定年到達して継続雇用を希望した労働者のうち、企業の定める基準に合致しないこと等を理由に離職した者は、調査対象企業全体で一・六%いた。また基準を定めている企業に限ってみると、継続雇用希望者のうちの二・三%であった。
- 3 JILPT「二〇一二」第1章参照。このこととは一見、単に労働力人口の高齢化を反映しただけのように映るが、高齢者の失業率が年齢別に見て相対的に若干改善されたことと考え合わせると、単なる量的増加だけでなく、高齢者層の雇用の改善度合いの方が相対的に高いのだと考えられる。

- 4 JILPT「二〇一二」第1章参照。
- 5 OECD「Pension Outlook」(二〇一二年)第1章によると、欧州各国や英米、豪州などにおける年金の支給開始年齢は、現行制度上、その多くが、二〇〇七年以降二〇一二年までの間に制度改正を行って決定されたものである。また英国(支給開始年齢は六八歳。まずは二〇一二年に六五歳から六六歳に引上げの予定)などは、従来の計画を六年間も前倒して引上げを決定した。
- 6 現下の厚生年金基金の問題などを見ると、社会保障制度の基盤なども気にかかる。
- 7 JILPT「二〇一二」(第1章)では以下に挙げる三点のほか、この二〇年くらいの間に高齢者雇用も構造変化を起こしており、わが国全般(自営業主・家族従業者の減少傾向が六五歳以上の高齢者の就業者数の伸びにも影響を及ぼしていること、加齢とともに雇用形態が変化する程度は近年、拡大していること、また企業では高齢者もフルタイム勤務がほとんどであり、就労希望のある未就業高齢者の過半数がパート勤務を希望しているのと比べて、大きなミスマッチが生じていること、などを指摘した。
- 8 平成二四年六月、厚生労働省の「今後の高齢者雇用に関する研究会」から、「生涯現役社会を目指して」と副題が添えられた研究報告書が発表された。また、厚生労働省は同省の事業として「七〇歳まで働ける企業の普及促進事業」を進めている。またその関連で、これまで雑誌等の中で厚生労働省が「七〇歳雇用の実現」に言及したことはあった。
- 9 JILPT調査シリーズNo.67「高齢者の雇用・採用に関する調査」(二〇一〇年)
- 10 筆者の分析によると、五五歳時点で雇用者であった者で、調査時点で働いていた(自営業を含む)六〇歳以上の者の三割(男女とも)の人は、五五歳当時の会社を辞めた後、自分で探して現在の仕事に就いていた。(JILPT「二〇一二」第1章)
- 11 なお筆者は、政府が六〇歳定年を法制化した際に導入した高年齢継続雇用給付は、賃金の低下が長期に続いているわが国において、高齢者層の賃金(収入)だけを上方に硬直的に保護している面が強いと感ずる。今回の法改正で六五歳継続雇用が完全に確立されたと見える今こそ、この種の助成は高齢者個人に対する賃金補填ではなく、高齢者雇用に本格的に取り組み企業に

対する補助として活用する方が政策的整合性は高いのではないか。(JILPT「二〇一二」終章参照)

12 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、検討の意義は大きいのではないかと。

13 このことを関係の識者は「棚卸」などと称している。

【参考文献】

1. 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」(二〇一二年)(筆者は序章、第1章、終章を執筆した)
2. 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、二〇〇八年三月
3. 笹島芳雄「生涯現役時代における賃金管理の方向」高齡・障害・求職者雇用支援機構「エルダー」二〇一二年八月号
4. 労働政策研究・研修機構「ビジネス・レバード・トレンド」二〇〇九年二月号(特に成野淑子、上林千恵子、笹島芳雄、藤村博之の諸氏の所論)
5. 労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」二〇〇九年八月号(座談会「高齢者雇用を考える」)

プロフィール

梅澤 眞一(うめざわ・しんいち)
 JILPT統括研究員
 一九八一年労働省入省。一九九七年国際労働課企画官(神戸雇用会議を担当)。二〇〇一年日本労働研究機構国際部長(兼)海外情報部長。二〇〇五年国家公務員共済組合連合会職員部長。二〇〇八年中央労働災害防止協会国際センター所長。二〇一〇年より現職(このほかOECD事務局、在タイ日本国大使館、インドネシアJICA専門家に在任勤務)。当機構における最近の研究成果(本文で紹介したものを除く)は、資料シリーズNo.99「雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察」(二〇一二年一月)、No.111「東日本大震災から1年半―記録と統計分析―」(二〇一二年一月)他。

Japanese Working Life Profile 2012/2013

—Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。(主な項目は日本語訳付き)

contents

- I. 国民経済の状況
- II. 人口・労働力
- III. 雇用
- IV. 労働移動・失業
- V. 労働条件(賃金・労働時間・その他)
- VI. 教育・能力開発
- VII. 労使関係
- VIII. 勤労者生活
- IX. 社会保障



労働政策研究・研修機構[編] 92頁 2013年1月刊 ISBN978-4-538-75012-5 定価: 1,050円(税込)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
 〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp