

中高年齢者の活躍の場と企業の対応

JILPT報告からみた将来展望

労働政策研究・研修機構 情報解析部長 本川 明

中高年齢者は、現在どのような職種で活躍し、その将来展望はどうか。また、企業はどのような形で対応しているのか。労働政策研究・研修機構では、これらを調べた報告を「中高年齢者の活躍の場についての将来展望」と題して、七月に発表した(<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/sansyoku/suindex200408.html>)。ここでは、報告書に盛り込まれたいくつかの興味深いトピックスを紹介する。

1 中高年齢者が活躍する職種

「中高年齢者が活躍する職種」といふとき、我々は、無意識のうちに、若者向きではない、中高年齢者向きの特別な職種を思い浮かべがちである。確かに、体力や経験などに差があるので、若者向きの職種や中高年齢者向きの職種が存在することは否定できない。しかし、今回の報告では、もっと大きな要因が中高年齢者が活躍できる職種を規定していることが確認された。すなわち、職種別労働力需要である。世の中で需要が多い仕事ほど中高年齢者にとっても活躍の機会が多い。書いてみれば当たり前のことだが、この当たり前のことをまず確認することは大切と

思われる。この点を報告書に従って詳しく見ていくことにする。報告書では、主に一

九九五年と二〇〇〇年の国勢調査を用いて、二七四分の職種に基づき分析している。なお、ここで中高年齢者と

は、四五歳以上の就業者である。報告書では六〇歳以上の就業者についても分析しているが、ほぼ同様の傾向であった。

■現在多いのは農林漁業関係の職種、管理的な職種、商業やサービスの経営者、管理人類似の職種

図表1 需要の伸びが相対的に大きかった職種 (男女計)

職種番号	職 種 名	45歳以上就業者			年齢計 就業者ウエイト変化率
		2000年の人数(人)	1995-2000 増減率(%)	相対入退出率	
(T)	(合計)	(30,336,716)	(0.8)	(1.000)	(1.000)
78	外交員(商品、保険、不動産を除く)	466,639	26.9	1.084	1.158
197	その他の食料品・飲料・たばこ製造作業	382,597	33.1	1.273	1.258
18	看護婦・看護士	282,677	29.5	0.944	1.113
9	土木・測量技術者	225,564	32.0	1.030	1.168
96	他に分類されないサービス職業従事者(含旅行・観光案内)	221,222	80.7	1.705	1.889
100	その他の保安職業従事者	211,238	2.9	1.330	1.228
52	他に分類されない専門的・技術的職業従事者	146,250	20.0	1.121	1.124
155	金属工作機械作業	144,157	21.5	1.244	1.202
80	家庭生活支援サービス職業従事者	141,145	121.9	2.478	2.205
25	その他の保険医療従事者	130,079	15.0	1.020	1.258
79	その他の販売類似職業従事者	126,748	38.2	1.380	1.385
10	情報処理技術者	98,250	87.1	1.040	1.331
93	ビル・駐車場管理人	94,969	17.5	1.714	1.283
27	その他の社会福祉専門職業従事者	93,129	9.9	1.010	1.136
26	保育士	88,610	61.2	0.959	1.213
63	郵便・通信事務員	62,815	35.3	1.178	1.281
66	電子計算機等オペレーター	61,881	86.8	1.298	1.519
15	薬剤師	58,248	25.8	1.126	1.147
129	郵便・電報外務員	53,492	30.1	1.096	1.154
125	他に分類されない運輸従事者	51,354	46.7	1.474	1.462
42	デザイナー	46,206	30.9	0.985	1.154
177	その他の輸送機械組立・修理作業	34,109	26.8	1.136	1.169
11	その他の技術者	32,020	22.9	1.057	1.165
29	その他の法務従事者	25,925	12.7	1.382	1.123
36	盲学校・ろう(聾)学校・養護学校教員	22,310	57.6	1.111	1.207
19	診療放射線・エックス線技師	14,524	25.8	1.061	1.212
65	キーバンチャー	11,674	78.6	1.046	1.198
191	乳・乳製品製造作業	10,735	19.0	1.117	1.154
145	非鉄金属製錬作業	10,496	33.9	1.259	1.277
51	職業スポーツ従事者(個人に教授するもの)	10,233	-1.2	0.760	1.117

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「中高年齢者の活躍の場についての将来展望(2004年7月)」(総務省「国勢調査」から推計)

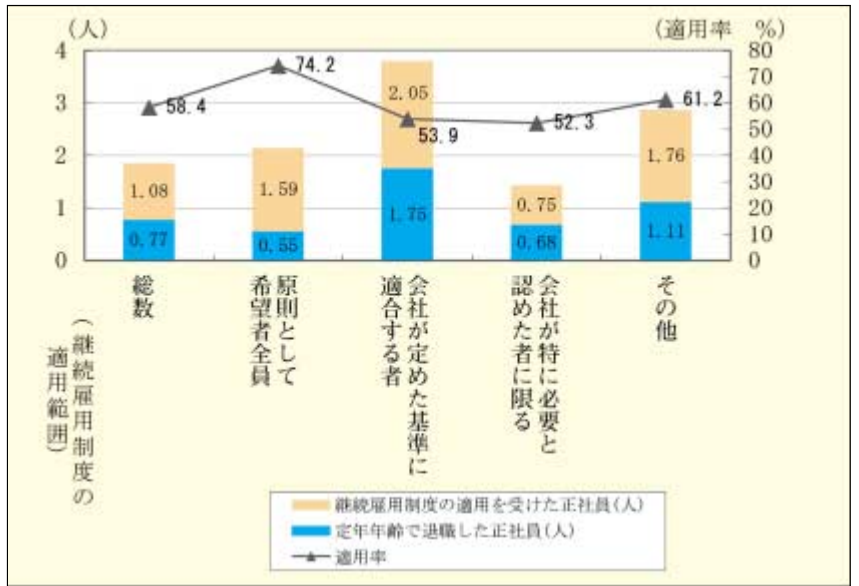
- (注) 1) 45歳以上就業者が10,000人を超え、かつ1995年から2000年までの伸び率が職業計を10%以上上回る30職種(就業者ウエイト変化率が1.1以上の職種)を掲載した。
 2) 「相対入退出率」は、高齢者が働ける職種かどうかをみる指標。これが1を上回っていれば平均以上に中高年齢者の参入が多いか退出が少ないことを表す。
 3) 「就業者ウエイト変化率」は職種として需要が伸びたかどうかをみる指標。これが1を上回っていれば平均以上にその職種の需要が伸びたことを表す。



また、年齢計に占める四五歳以上の割合が高い職種をみると、農林漁業関係の職種（農耕・養蚕業者、育林業者、伐木・造材業者、海藻・貝採取業者）、管理的な職種（会社役員、会社・団体等管理的職業従事者、管理的公務員、その他の法人・団体の役員）、商業やサービス業の経営者（小売店主、卸売店主、旅館主・支配人・番頭）、管理人類似の職種（ビル・駐車場管理人、マンション・アパート・下宿・寄宿舎・寮管理人、ボイラー・オペレーター）などが目立つ。

上に共通して掲げられている農耕・養蚕業者、会社役員、小売店主、会社・団体等管理的職業従事者は、人数も多くまた中高年齢者の比率も高いことから、現在中高年齢者が活躍している代表的な職種といえる。ただし、これらの職種は、いずれもこの五年間で

図表2 継続雇用制度の適用状況



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「中高年齢者の活躍の場についての将来展望 (2004年7月)」
 (「企業における今後の中高年齢者活用に関する調査」)
 (注) 適用率=継続雇用制度の適用を受けた正社員 / (定年年齢で退職した正社員+継続雇用制度の適用を受けた正社員)

人数が大きく減少している。今後の就業吸収力という点で注意が必要である。

■「ホームヘルパー、旅行・観光案内人、ビル・駐車場管理人、車両点検係、電子計算機等オペレーターなどで大きい伸び」

今後、中高年齢者の就業の場として期待できるかどうかをみるために、報告書では、①職種として需要が伸びているか、②中高年齢者が働ける職種か、という二つの視点を採用した。②をみる具体的な指標としては、中高年になってからの参入割合が多い職種、ある

て、需要が伸びた職種については、中高年齢者も働けるように職場で工夫や配慮がなされ、中高年齢者も自ら努力することによって、事後的に中高年齢者も働くようになったとみるべきであろう。

上の二つの視点に照らして、特に今後の伸びが期待できるのは、家庭生活支援サービス職業従事者(ホームヘルパーなど)、他に分類されないサービス職業従事者(含旅行・観光案内人)、ビル・駐車場管理人、他に分類されない運輸従事者(車両点検係など)、電子計算機等オペレーターなどである。

いは退出割合が少ない職種を選んだ。分析の結果は、著しいものであった。すなわち、年齢計で伸びが大きい上位三職種のうち、実に二六職種までが平均より中高年齢者の参入が多いか又は退出が少ないと判定されたのである(図表1)。

2 継続雇用の実態

企業は、中高年齢者の雇用に関しどのように対応しているのか。これを探るため、企業へのアンケート調査を実施した。調査時点は、二〇〇四年一月一日現在である。調査対象は、常用労働者を三〇人以上雇用する企業に属する全国の一萬一二六事業所で、うち一七〇四事業所から回答を得た。

回答企業のうち、定年制の定めがある企業は九八・一%であり、うち再雇用制度、勤務延長制度など継続雇用の制度がある企業は、八三・五%であった。

■「会社が認めたものに限る」が六六・七% ■

継続雇用制度がある企業に対して、適用の範囲を尋ねたところ、「原則として希望者全員」が二一・六%、「会

■「固定的にとらえることの危険性」

以上の結果は、中高年齢者の活躍の場を固定的にとらえることの危険性を示している。

その意味は二つある。ひとつは、現在中高年齢者が多いからといって今後中高年齢者の就業吸収力が大きいとはいえない、ということである。

もうひとつは、中高年齢者の職業能力を固定的にとらえることの危険性である。職種の需要が伸びれば、その職種における中高年齢者の就業可能性も事後的に拡大することを上の結果は示している。職業能力を固定的に考えずと、適当な工夫や配慮で中高年齢者が活躍できるようになるかもしれない分野まで見逃してしまうことになる。

社の基準に適合する者」が一〇・三%、「会社が認めたものに限る」が六六・七%だった。さらに、希望者全員に適用するとした場合の問題点を尋ねたところ、「求める成果が期待できない従業員を雇用し続けなければならなくなる」、「賃金制度の見直しが必要」、「新規採用がしにくくなる」などの回答が多かった。能力のばらつき、賃金、及び新規採用への影響が、継続雇用の三大阻害要因といえる。

■継続雇用適用率は六割弱■

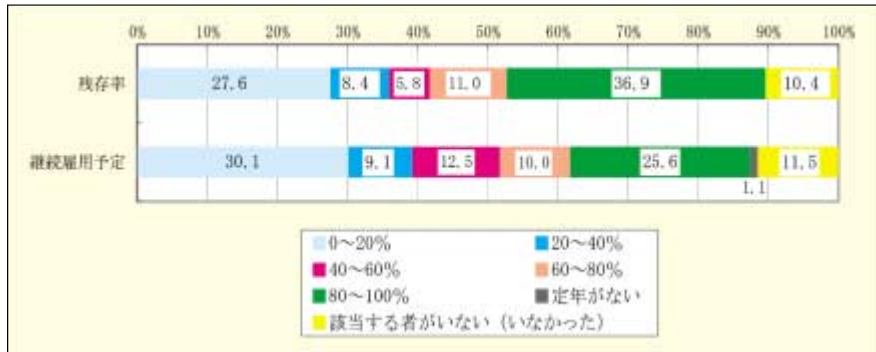
実際に何人くらいが継続雇用されているのか。調査では、二〇〇三年一月から一二月までの一年間に一社当たり一・九人が定年年齢に達し、うち一人が継続雇用されている。継続雇用適用率は六割弱(1.1÷1.9=0.58)である。適用範囲別みると、「原則として希望者全員」で七割強、「会社の基準に適合する者」や「会社が認めたものに限る」で五割強である。「原則として希望者全員」とする企業であっても、本人の希望等もあり、実際には全員が継続雇用されているわけではない(図表2)。

■嘱託やパートに身分変更、賃金や労働時間は減少、しかし所属部署は変わらない■

継続雇用制度適用後の労働条件をみると、雇用形態では、「嘱託となる」とする企業が六四・一%、「パートとなる」が九・〇%であり、「正社員のまま」は二三・〇%にとどまっている。賃金は、「減る」が八七・五%を占めている。労働時間は、「減る」が二四・

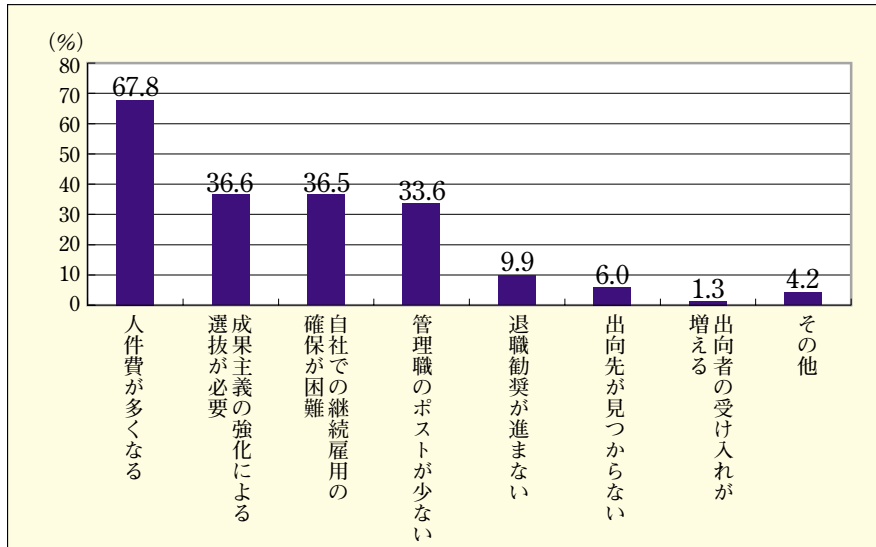
六%で「変わらない」が七五・九%となっている。一方、所属部署は、「変わらないことが多い」が九二・九%を占めている。所属部署が変わらないことが多いのは、定年年齢到達前までの知識・経験などをできるだけ発揮してもらおうという意味があるとみられる。賃金と労働時間はともに減少の傾向である。しかし、労働時間では「変わらない」が多くを占めているのに対して、賃金は「減る」ほとんどを占めている。このことからして、労働時間以

図表3 団塊の世代の残存率と継続雇用予定



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「中高年齢者の活躍の場についての将来展望 (2004年7月)」(「企業における今後の中高年齢者活用に関する調査」)
 (注) 残存率とは、10年前に在籍した団塊の世代の正社員のうち、現在も同じ企業に在籍している者の割合。

図表4 団塊の世代の正社員の処遇についての課題(複数回答)



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「中高年齢者の活躍の場についての将来展望 (2004年7月)」(「企業における今後の中高年齢者活用に関する調査」)
 (注) 課題があるとした企業についての集計。

員について、定年後にどの程度継続雇用する予定であるかを尋ねると、「〇%」とする事業所が三〇・一%と多くなっているが、ついで「八〇%」で「八〇%」とする事業所が二五・六%となっている。残存率、継続雇用予定ともに「〇%」と「八〇%」の両端に回答が集まっており、二極化の傾向が見られる(図表3)。

上に賃金が減少していると考えられる。調査では、正社員の賃金水準はどの程度が望ましいかも企業に尋ねている。それによると、五〇歳代では、望ましい賃金水準が実際の賃金水準を下回っている。雇用継続後の賃金の減少は、こうしたギャップを調整する意味合いもあると考えられる。

3 団塊の世代への対応

■残存率、継続雇用予定ともに2極化■

いわゆる団塊の世代(一九四七年か

ら一九四九年生まれ)調査時点五五歳(五七歳)の正社員について、一〇年前(当時四五~四七歳)に在籍していた者のうち現在も在籍している割合(残存率)がどの程度であるかを尋ねたところ、「八〇%」在籍しているとする事業所が三六・九%と多いが、「〇%」とする事業所も二七・六%みられた。この世代は、まだ六〇歳の定年年齢に達していないが、早期退職などにより社外に転出した例もかなりあったものとみられる。現在在籍している団塊の世代の正社



■ 4分の1程度が定年退職か

回答された残存率を調査対象事業所で単純に平均すると約五割となる。また、在籍している団塊の世代の継続雇用予定を単純に平均すると、これも約五割となる。したがって、一〇年前に在籍した人数のうち定年年齢で退職するのは、四分の一程度と見積もられる。ただ、この一〇年間で社外に転出した人たちが転出先で定年制の適用を受けているならば、この割合はもう少し膨らむことも考えられる。

■ 処遇について「課題がない」が大半

団塊の世代の正社員の処遇について課題があるかどうか尋ねたところ、「特になし」とする企業が五九・二%、「該当する正社員が少ない(またはいない)ため課題はない」とする企業が二二・

八%と大半を占め、課題があるものは一八・〇%と少ない。社外に転出した者もかなりの割合に上っていることやこの年代ではすでに昇進のピークを過ぎてきていることなどが、こうした結果につながったとみられる。ただし、五〇

〇人以上の事業所に限ってみると、三八・九%が課題があるとしている。なお、課題があるとする企業に具体的な課題を尋ねたところ、「人件費が多くなる」、「成果主義の強化による選抜が必要」、「自社での継続雇用の確保が困難」、「管理職のポストが少ない」などといった回答が多かった(図表4)。

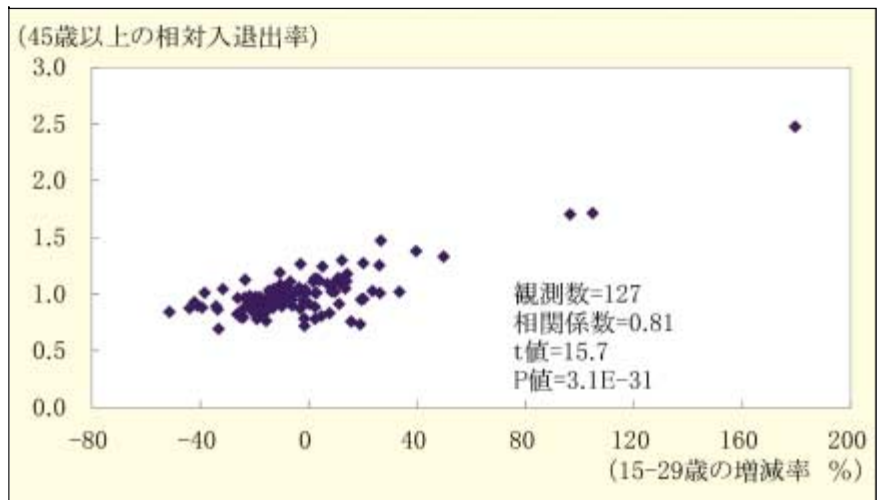
4 結び

■ 若者と中高年齢者の雇用

先にみたように、「新規採用がしにくくなる」を継続雇用の問題点として挙げる企業が多い。実際、調査では、継続雇用が多い企業ほど新規採用が少ないという結果も得られた。ただ、これは、雇用需要が停滞していた時期の調査であることに注意を払う必要がある。需要が一定の下で雇用が衝突するのは、なにも中高年齢者と若者の間に限ったことではない。

それよりも、職種別にみると、若者の労働需要と中高年齢者の労働需要に明瞭な正の相関関係あることを重視すべきと思われる(図表5)。若者と中高年齢者にある程度の代替関係が認められるにしても、雇用量を左右する主因は、職種別労働需要など別にあることをこの結果は示唆している。課題は、若者と中高年齢者のどちらを優先させるかではなく、それぞれの層ごとに、

図表5 職種別にみた若年者と中高年齢の労働需要(男女計、1995-2000年)



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「中高年齢者の活躍の場についての将来展望(2004年7月)」(総務省「国勢調査」から推計)

(注) 1) 15-29歳と45歳以上のいずれも10,000人以上の就業者がいる127職種について、1995年から2000年までの15-29歳の就業者数の増減率と45歳以上の相対入退出率をプロットした。
2) 「相対入退出率」は、高齢者が働ける職種かどうかをみる指標。これが1を上回ってれば平均以上に中高年齢者の参入が多いか退出が少ないことを表す。

やすい職場環境を工夫している、という側面があるからである。こうしたことを踏まえ、報告書では、以下の方策をミックスして中高年齢者の職業能力と就業分野のマッチングを図ることを提言している。

- ① (能力に合わせる) 需要を拡大させて多くの中高年齢者に備わっている対人能力や知的能力を発揮できるような職域を掘り起こすこと
- ② (需要に合わせる) 能力を補完して多くの職種で中高年齢者が働けるように、職場の

- ③ (能力自体の向上) 積極的に能力開発を行うこと

＜プロフィール＞

本川 明(もとかわ・あきら)

労働政策研究・研修機構 情報解析部長。

主な著書論文は「中高年齢者の活躍の場についての将来展望(第3章)」(労働政策研究報告書No.L-6、二〇〇四年)。

能力を十分に発揮できない阻害要因があればそれを一つずつ取り除いていくことであろう。

■ 職業能力とのマッチング

調査では、中高年齢者の職業能力についても尋ねているが、高年齢者に優位とみられる職業能力と実際の就業分野が必ずしも一致しているわけではないことが分かった。しかし、これは必ずしも否定すべきことではない。需要の多い職種では、各種の配慮を通じて、能力の低下を補い、中高年齢者が働き