

日本

J-I-L-P-T 研究員 藤本 真

日本の高齢者雇用—政策と現状

1. 進行する少子高齢化

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）が初めて二割を超えた。また、二〇〇二年に厚生労働省職業安定局が行った推計では、労働力人口全体は二〇〇二年の六六八九万人から、二〇一五年には六六〇〇万人に、さらに二〇二五年には六三〇〇万人へと減少し続けるという見通しが示されている。うち一五〜二九歳の労働力人口は二〇〇二年の一四

八六万人が二〇二五年には一〇八〇万人と二〇年ほどの間に約四〇〇万人減少していくと予想され、三〇〜五九歳の労働力人口は二〇〇二年の四二七三万人から二〇二五年の三九八〇万人へと約三〇〇万人減ると見られている。一方、六〇歳以上の労働力人口は、二〇〇二年の九二九万人から二〇一五年には一二七〇万人にまで増加し、その後二〇二五年にかけて減少はするものの、より若い層の労働力人口ほどは減っていないと予想されている。

少子高齢化の進行に伴う若・壮年労働力の減少は、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1は厚生労働省が発表し

ている、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・二人と一九九〇年の三分の一にまで減少する。

2. 少子高齢化に対応した制度改革

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ことが、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2）。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加算できる制度）導入、などの制度の見直しが行われた。

以上のような公的年金制度の見直し、なかでも年齢支給開始年齢の段階的な引き上げとともに、より高齢に至るまでの就業機会の確保が求められるよ

うになる。就業機会の確保にあたって大きな役割を果たすと考えられるのは、労働者がこれまで勤続してきた企業により長期にわたって雇用される継続雇用の仕組みである。

この仕組みの確立を主な目的として、二〇〇四年に高齢者の雇用機会拡大を推進するための高齢者等雇用安定法が見直された。その結果、企業は二〇〇六年四月から、老齢基礎年金の支給開始年齢までの雇用延長（定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止）が義務付けられ、継続雇用制度の対象から一部の従業員を除外するためには、労使協定を結ぶことが必要となった（ただし、大企業は二〇〇九年まで、中小企業は二〇一一年まで就業規則による一部除外が可能）。そのほか、離職する高齢者に対する求職活動支援書の作成・

図表1 被保険者と受給者の見通し



図表2 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年遅れて実施される



交付や、募集・採用の上限年齢を設定する際の理由の明示が、企業に求められるようになった。

3. これまでの継続雇用の状況と今後の課題

高齢者等雇用安定法の施行により、高齢者の就業機会確保や継続雇用の状況は徐々に変わっていくであろうが、これまでの企業の取り組みはどうであったか。まずは厚生労働省が二〇〇四年に実施した『高齢者就業実態調査』の結果を概観しておこう。

定年制がある事業所のうち六七・五%（全体の五〇・二%）には、勤務延長制度または再雇用制度を設けている。また、再雇用制度または勤務延長制度がある事業所を一〇〇%とした場合、再雇用制度を実施している事業所が七七・七%、勤務延長制度を実施している事業所が四〇・四%を占めており、

日本企業における継続雇用の主流が定年時にいったん雇用契約を打ち切った上での再雇用であることを確認することができる。

再雇用または勤務延長といった継続雇用制度の適用者については、「原則として希望者全員」という回答は、継続雇用制度を設ける事業所の二三・三%にとどまり、四分の三近くの事業所は希望者のなかから適用者を選定している。希望者のなかから適用者を選定する事業所のなかでは、「会社が特に必要と認めたものに限る」というところが六一・九%を占めており、何らかの選定基準を設けて適用者を選定しているところ（「会社が定めた選定基準に適用するもの全員」）は二三・五%に過ぎなかった。

企業が継続雇用後の就業条件をどのように設定しているかについては、財団法人高齢者雇用開発協会が二〇〇



二年に実施した「企業の高齢者諸施策の実態に関する調査」（従業員三〇人以上の企業が対象、回答企業数四四一六社）が詳細を明らかにしている。継続雇用を実施している三二九〇社のうち、継続雇用後の従業員の仕事内容を「定年時の仕事」としている企業は七七・〇%、勤務職場を「定年時の職場」としている企業は実に九三・六%に達する。所定労働時間についても、「定年前とほぼ同じ水準」と回答した企業が八五・六%を占めている。ただし、継続雇用後の身分・役職、給与・賞与といった処遇面については、変更を行う企業が大半である。身分・役職については「嘱託社員」へと移行するという企業が七一・七%で、「正社員（役職を継続）」あるいは「正社員（役職なし）」といったように、定年前と変わらず正社員として継続雇用した従業員を取り扱うという回答はいずれも一五%前後にとどまる。また、給与・賞与については、「定年前と同じ水準」で継続雇用した従業員を処遇しているところは二七・一%と二割にも満たず、「定年前の六〇八割」で処遇するという企業が四五・九%、さらに水準を引き下げて「定年前の四〇六割」で処遇するという回答が二〇・三%でこれに次ぐ。

継続雇用制度に関連する人事労務管理についてみると、現在の日本企業における継続雇用は、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った形で行われているケースが多いことがわかる。この形で継続雇用が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なく、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いと捉えられているのではないかと推測される。しかし、高齢者等雇用安定法で基礎年金支給開始年齢までの雇用延長が義務化され、またこれから多様な形で継続雇用に対する従業員のニーズが広がると予想されることから、企業側もより多くの継続雇用の実施を迫られていくであろう。その場合には、定年時と同様の就業内容を継続雇用の条件とするという、これまでの主流パターンにこだわるのが難しくなってくる。こうした事態に備えて、企業と従業員の双方にメリットとなるような人事労務管理のあり方を模索していくことが、企業にとって今後重要な課題となる。