

REPORT II

高齢者と仕事のあり方

社会研究部門 青山 正治
aoyama@nli-research.co.jp

1. はじめに

2006年4月より改正高齢者雇用安定法（以降、改正高齢法）が施行され、全事業者に高齢者雇用確保措置（以降、確保措置）が義務付けられた。これにより従前の60歳定年制度から一歩進み、2013年4月には65歳までの雇用が段階的^(注1)に確保され、働くことも可能となった。

本稿では初めに確保措置導入直後の企業・産業の状況を、次に「2007年問題」が目前に迫った「団塊の世代」の仕事や生活の意識を確認したい。その上で企業と高齢者（ここでは主に60歳以上の人）の両者にとってメリットのある、ミスマッチの少ない確保措置の質的充実を可能とする方策を検討したい。

この社会制度による仕事の選択肢の提供と同時に、高齢者も早期より自身の人生を設計し、自身の望む方向で人生を歩む努力も求められる。高齢者と企業・産業における仕事のマッチングが適切に為され、多様な形で高齢者が活躍できる高齢社会の基礎が形成されれば、やがて確実に高齢者となる中年層や若年層にとってもメリットは大きい。高齢者雇用の効果的な仕組みの構築は、「団塊の世代」に続く世代にとっても重要な課題である。

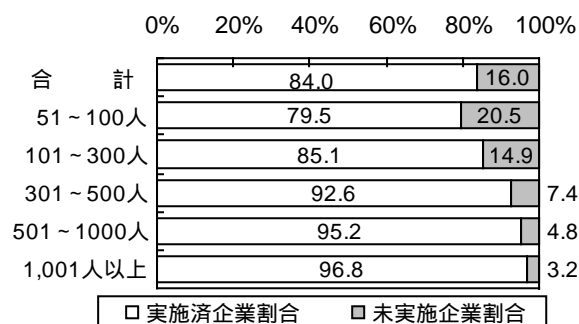
2. 企業の確保措置の実施状況

(1) 大きく3つある確保措置

改正高齢法では、確保措置として 定年の引上げ、継続雇用制度^(注2)の導入、定年の定め廃止、の大きく3つの措置のいずれかを講じることとしている。この中で、継続雇用制度には定年を伴わない勤務延長制度と定年後に再び雇用する再雇用制度がある。

改正高齢法施行直後の6月1日時点における企業規模別の確保措置実施の状況は、全体の84.0%が実施し、16.0%が未実施であった（図表-1）。実施傾向は、企業規模が大きくなるほど実施済企業の割合が高くなっている。

図表-1 企業規模別の雇用確保措置の実施状況

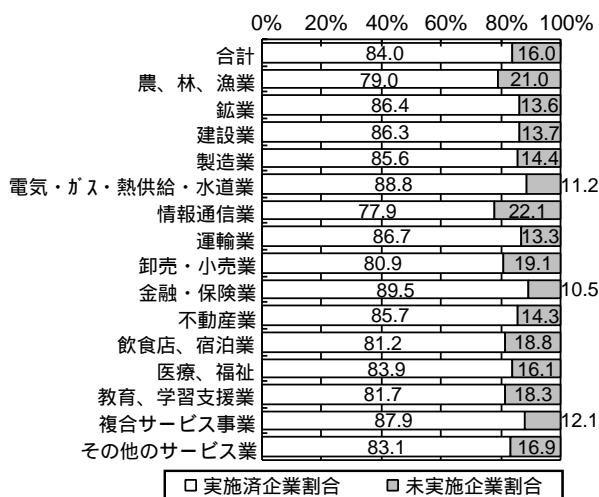


(注)51人以上の企業合計81,382社 (H.18.6.1現在)
改正高齢法による事業主の「6月1日報告」の集計結果による (H.18.10.13発表)

(資料)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」よりニッセイ基礎研究所が作成

産業別の確保措置実施の状況では、全体として8～9割の産業が実施済みである（図表-2）。集計結果からは「金融・保険業」の実施済み割合が若干高く、「情報通信業」が若干低くなっている。

図表 - 2 産業別の雇用確保措置の実施状況

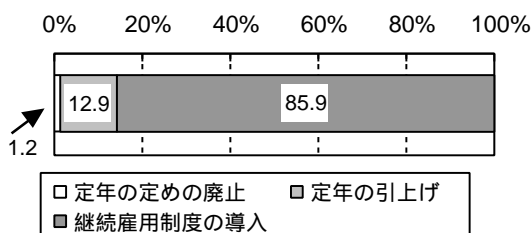


（資料）厚生労働省「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」よりニッセイ基礎研究所が作成

（2）継続雇用制度が主流

「実施済企業」の確保措置の内訳は「定年の引上げ」が12.9%、「定年の定め廃止」が1.2%であり、「継続雇用制度」が85.9%と圧倒的に多くなっている（図表-3）

図表 - 3 雇用確保措置の内訳

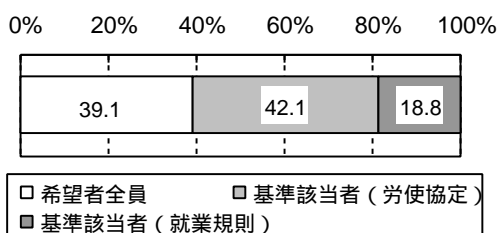


（注）雇用確保措置実施済（81,382社中68,324社）の内訳
（資料）厚生労働省「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」よりニッセイ基礎研究所が作成

この「継続雇用制度」の内訳は、「希望者全員」が39.1%、「基準該当者（労使協定）」が42.1%、「基準該当者（就業規則）」が18.8%となっている（図表-4）

改正高齢法で、措置の適用は原則として希望

図表 - 4 継続雇用制度の内訳



（資料）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」よりニッセイ基礎研究所が作成

者全員としているが、労使協定や就業規則^{（注3）}で明確な基準を設けた場合は対象者を選ぶことも可能となっている。継続雇用制度を実施している企業の60.9%は基準策定を行っているという結果である。継続雇用制度の実施率が高い理由としては、雇用条件や労働条件等を変更できる点や対象者を選ぶ事も可能であるため、企業にとっては比較的、制度導入が行いやすかったことが背景にある。

間もなく法施行後1年となるが、措置の実施に伴う様々な問題や課題も明らかになってくる事が予想される。

（3）各措置のメリット・デメリット

確保措置ごとにメリット・デメリットの両面があり、幾つかの点を検討する。「定年の定め廃止」は全従業員を対象とし、超高齢社会の究極の制度と考えられるが、現状では従業員規模が大きく、かつ中高年齢層が多い企業においては人事制度等の総合的な見直しなども必要であり、時間を要する。なお、従業員規模の小さな企業においては、安定した環境の維持という点でメリットもあろう。

「定年の引上げ」も全従業員が対象となり、安定した環境維持が可能である。この定年の廃止や引上げでは、生産性を維持・拡大するために人的資源管理の評価・処遇などの様々な工夫も必要であろう。

「継続雇用制度」には「再雇用制度」と「勤務

延長制度」がある。前者は企業の現在の制度を大きく修正することなく、「対象となる高齢者に係る基準」を設けることや定年を経ることで新たな雇用条件や勤務条件を設けることができる。後者は定年を経ず雇用契約が維持されるため、大幅に処遇条件などを変更することは難しい点や対象者の「係る基準」なども従業員の納得性の高い内容とすることが重要である。

(4) 課題解決のための工夫

今後、再雇用制度では処遇変更に伴うモチベーション低下の改善が一つの重要な課題となつてこよう。この点への対応策は産業や企業によって様々であるが、評価・処遇制度の工夫や、勤務時間や日数の短縮による対象の高齢者の状況に即した勤務制度の導入など、多様な働き方の推進も重要である。これらの制度は、既に導入済みの企業も多いと思われるが、高齢者の持つ経験や知恵が活かされることで企業と高齢者の双方にメリットが得られる環境の構築のために、働く意欲と能力を持つ高齢者が活躍できるよう、多様な働き方への取り組み強化が期待される。

今後、企業の「団塊の世代」への対応が長期的な高齢者雇用の方向性に大きく影響を与えることが考えられる。高齢者を雇用する企業の現状を知ると同時に、雇用の対象となる「団塊の世代」は定年後の仕事や生活をどのように考え、意識しているかを知ることも必要である。次に、最近の調査から概観してみる。

3. 目前に迫った「団塊の世代」の定年

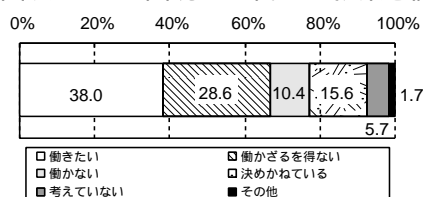
(1) 「団塊の世代」の仕事への意識

「団塊の世代」の定年退職に伴う影響、いわゆる「2007年問題」が目前に迫っている。「団塊の世代」の60歳以降の仕事に対する意識調

査^(注4)を概観し、そのあり方を検討する。

図表 - 5は企業に雇用されている「団塊の世代」の定年後の就業意識調査の結果であるが、「働きたい」と「働かざるを得ない」を合わせた「働く」が66.6%を占め、「働かない」が10.4%となっている。さらに「決めかねている」と「考えていない」が合わせて21.3%で、働くことに迷っている人も少なくない。

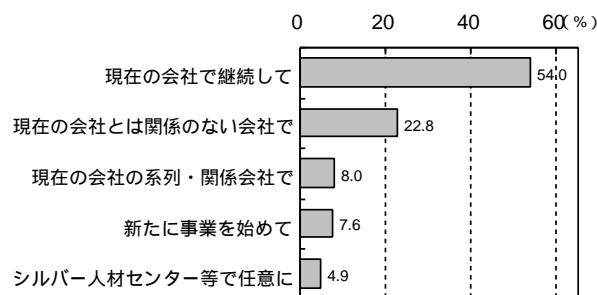
図表 - 5 「団塊の世代」の就業意識



(資料) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果」よりニッセイ基礎研究所が作成

「働く」とした人の希望する定年後の働き方は、62.0%が「現在の会社」や「系列・関係会社」を希望し、22.8%が「別の会社」と回答している。永年働いた会社で定年後も働くことを希望する人が過半数を占める一方で、別の企業で働くことを希望する人も少なくない。また「起業」を考えている人も7.6%となっている(図表 - 6)。

図表 - 6 希望する定年後の働き方 (上位5項目)

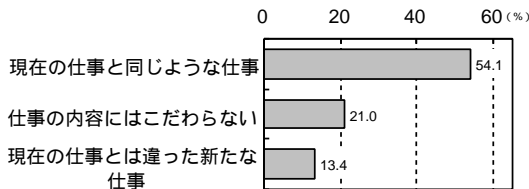


(注) 図表 - 5の「働きたい」「働かざるを得ない」と回答した人に質問
(資料) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果」よりニッセイ基礎研究所が作成

「団塊の世代」は世代イメージとして活力に溢れているとの印象が強く、新たな事業の担い手として社会の期待感も高いと思われる。

働くことを希望する人の仕事の内容への希望は、「現在と同じような仕事」が54.1%を占める一方で、「仕事の内容にはこだわらない」が21.0%を占めている（図表 - 7）

図表 - 7 定年後希望する仕事の内容（上位3項目）

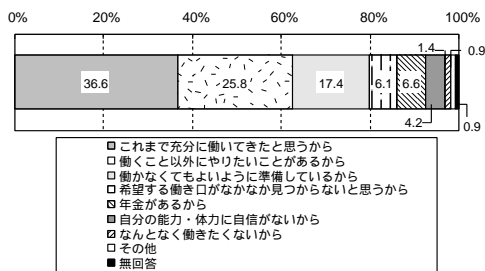


(注)「働きたい」「働かざるを得ない」と回答した人に質問
 (資料) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果」よりニッセイ基礎研究所が作成

仕事の内容への希望は、業種や職種によっても差があると推測される。基本的に高齢者の職種転換は難しい点が多いが、事務系の仕事は汎用的でもあり、適応の幅は広いものと思われる。

図表 - 5で「働かない」と回答した人の理由は、「十分に働いてきた」が36.6%を占め、次いで「働くこと以外にやりたいことがある」が25.8%を占める（図表 - 8）

図表 - 8 定年後働かない理由



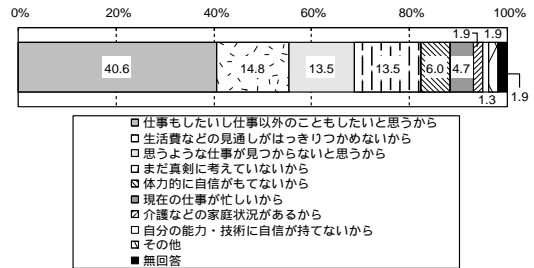
(注)図表 - 5の「働かない」と回答した人に質問
 (資料) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果」よりニッセイ基礎研究所が作成

定年前の時点での意識調査でもあり、この「働かない」とする人も、その後再就職したり、他のやりたい仕事を見つける可能性もあろう。「働かなくてもよいように準備」が17.4%で、ライフ・プランなど事前計画と準備を進めてきた人であろう。

図表 - 5で「決めかねている」と回答した人

の理由は、「仕事も仕事以外のこともしたい」という回答が40.6%で最も多く、次いで「生活費などの見通しがはっきりつかめない」が14.8%と続く（図表 - 9）

図表 - 9 定年後働くことを決めかねている理由



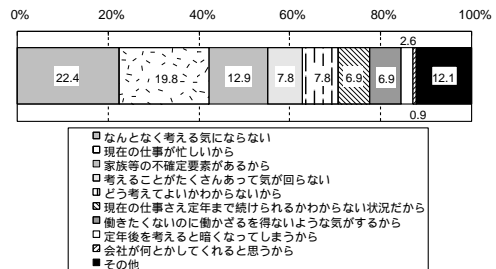
(注)図表 - 5の「決めかねている」と回答した人に質問
 (資料) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果」よりニッセイ基礎研究所が作成

この「決めかねている」との理由がワーク・ライフ・バランスやライフ・プラン（マネー・プラン）に関する悩みとなっている。また、割合は1.7%と少ないが「介護などの家庭状況」なども挙がっており、定年を迎える本人自身の事だけでなく、親の介護などの要因が今後さらに増えて来ることも予想される。

図表 - 5で「考えていない」と回答した人の理由は、「なんとなく考える気にならない」「現在の仕事が忙しい」といった消極的、回避型の回答が4割強を占めているほか、各種の不安を訴える回答が多くなっている（図表 - 10）

「考えていない」と回答した人は全体からすれば少数派であるが、定年後に関するライフ・

図表 - 10 定年後の生活について考えていない理由



(注)図表 - 5の「考えていない」と回答した人に質問
 (資料) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果」よりニッセイ基礎研究所が作成

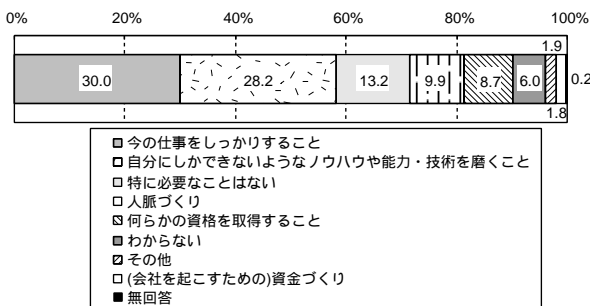
プラン等の研修や受講機会を設けることで、それらを契機に自身での検討を促すことも必要であろう。ただ、研修は50歳代や40歳代中期など、各世代に応じた内容で早い時期からの実施が望ましい点は言うまでもない。

(2) 定年後に働くための対応

このような意識を持つ「団塊の世代」が、定年後に働くために必要であると考えていることはどのような事であろうか。「働きたい」とする人は、「今の仕事をしっかりする」が30.0%、「ノウハウや能力・技術を磨く」が28.2%、「特にない」との回答も13.2%ある(図表-11)。

このように「段階の世代」の仕事への対応は、考課や評価を高めるため、さらにキャリアを磨くなどの対応を合わせると58.2%がそのように考えている。

図表 - 11 定年後働くために必要なこと



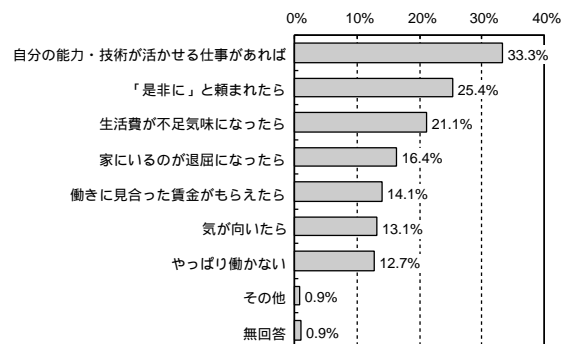
(注)図表-5の「働きたい」「働かざるを得ない」と回答した人に質問
(資料)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果」よりニッセイ基礎研究所が作成

図表-5で「働かない」と回答した人の「定年後働くために必要なこと」は「能力・技術が活かせる仕事があれば」が33.3%を占め、次いで「『是非に』と頼まれれば」が25.4%を占めている(図表-12)。

永年の経験で蓄積してきた仕事のスキルに対して、高いプライドを持っていることが窺われる。企業側が継続雇用制度等の適用をする際などの対応において気遣いが必要な点かも知れな

いと同時に、定年後に働くことが必要になった際の仕事とのミスマッチも気になる点である。

図表 - 12 定年後働く条件



(注)図表-5の「働かない」と回答した人に質問(複数回答)
(資料)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果」よりニッセイ基礎研究所が作成

4. 超高齢社会における高齢者雇用

(1) 「団塊の世代」は将来の道標

以上、「団塊の世代」の働くことへの意識を概観した。「2007年問題」に関しては、改正高齢法などが施行され、「団塊の世代」の6割が「働く」ことを考えており、また残りの人も勤務時間の短縮などの多様な働き方の導入などで、ワーク・ライフ・バランスを確保することにより人数的な確保が可能になると推測される。

このため、「2007年問題」はそれほど大きな影響を及ぼさないのではないだろうか。むしろ、「団塊の世代」が65歳以上となり、企業から完全にリタイアする2015年以降の状況の方が、企業や産業によっては技術継承などの課題が顕在化する時期かもしれない。

また、前述のとおり継続雇用の高齢者と仕事のマッチングの点もやや心配される。企業には既存業務の延長業務にくわえ、心身の加齢が進む高齢者に適した業務や職域の開発を進めることも期待される。現役世代を上回るノウハウや知識・技術を持つ高齢者には企業業績への貢献を期待すると同時に、やる気の維持を可能とする様々な工夫も求められよう。

(2) 企業と中高齢者の事前の準備

企業は確保措置を整え、今後その対象となる世代の多くが働く意識を持っている。

制度を効果的に活かし、活力ある高齢社会を形成していくには、企業と高齢者の両者に様々な対応や調整も必要である。さらに今後、高齢者となる世代には事前の準備も必要であろう。

企業は自社の経営戦略上から必要とする高齢者人材に、求める能力やキャリアなどの内容を提示することも必要であり、この点ではキャリア・パスやライフ・プランに関する研修などによる支援も検討されよう。今後、継続雇用を希望する中高年は自身の能力アップのための努力と共に自身のライフ・プランを持ち、その実現に向けた継続的な努力も求められよう。

このような両者の事前準備の基盤を形成することで、高齢者のより円滑な継続雇用が進もう。また、企業・産業の状況は様々であり、働く人の状況も様々であるため、企業・産業に適した様々な取組みが求められよう。

今後、「団塊の世代」の完全リタイアを想定した、長期の高齢者雇用の方策検討も重要となる。

5. おわりに

当面は60歳定年制と継続雇用制度等との組合せで高齢者雇用は進められると思われるが、長期的には65歳定年、さらに定年の定め廃止などについても社会全体での検討が必要とされる時期も来よう。

定年退職者の経験談や各種アンケート調査の結果などに多数接していると、その底流に高齢期の生き方について、社会全体がやや無関心であった時期が長く続きすぎたのではないかとと思われる。定年後に趣味に生きる予定が1年も続かず、地域のボランティア活動に参加したりす

る活動型の人がいれば、定年後に引きこもり状態になり体調を損なう人など、様々である。

高齢期に仕事をする目的として、ほぼ共通して高い回答率が得られる項目は、経済や家計維持の目的は大前提であるが、自身の生きがいのため、能力を活かすため、さらに健康のためといった項目がほぼ間違いなく挙げられる。さらに、社会貢献がしたいという意向の人も多い。このほかにも様々な考え方を持つ人もいるが、いずれにしても社会との接触や活動を行う事への本能的な欲求のようなものを多くの高齢者に感じずにはいられない。このため、元気な高齢者の活動意欲と社会とのミスマッチを可能な限り減らし、有償・無償などにとらわれない、多様な働き方の選択肢を双方で作り出していくことが求められよう。

将来の高齢者の仕事や働き方は、間もなく定年を迎える「団塊の世代」に象徴される高齢者の仕事や働き方、生き方によって大きく拓かれる。このことから、「団塊の世代」の持つ多様なニーズに応える工夫により、活力ある高齢社会の構築へ向けた活発な動きが期待される。

(注1) 改正高齢法の65歳までの段階的引き上げは以下のとおり。

平成18年4月1日～平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日まで	64歳
平成25年4月1日以降	65歳

(注2) 継続雇用制度

この定義は「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」。

(注3) 就業規則による当該制度の導入

事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず調わないときは、大企業の事業主は平成21年3月31日まで、中小企業の事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主）は、平成23年3月31日までの間は、就業規則等により高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしている。

(注4) 「団塊の世代」の意識調査

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「団塊の世代の仕事と生活に関する意識調査結果（平成18年5月）」より抜粋。なお、同調査は1947年（昭和22年）～1949年（昭和24年）生まれの「団塊の世代」男女に対するインターネットによる調査の集計結果であり、回収数は2,043人となっている。