

高齢者雇用の現状と課題



生活研究部門 松浦 民恵
(東京大学社会科学研究所特任研究員)

1——はじめに

日本の高齢者^(注1)の労働力率、労働意欲の高さは国際的にも有名である。引退を可能とする公的年金制度が整備されている先進国で、60～64歳、65歳以上の男性^(注2)の労働力率(2006年)をみると、日本は各70.9%、29.2%と、たとえばアメリカ(各58.6%、20.3%)、イギリス(各56.1%、10.0%)、フランス(各19.5%、1.6%)などと比べて非常に高くなっている^(注3)。

また、少子・高齢化の進行にともない労働力人口が減少局面に入るなかで、高齢者は、政策的にも、企業の人事戦略上も、有望な労働力供給源として期待されつつある。

このように、高齢者も働くことを期待される時代になりつつある昨今、高齢者の就業の現状はどのようになっているのであろうか。

本稿では、高齢者の就業を取り巻く現状を概観したうえで、その課題を整理し、対応策について考察したい。

2——高齢者が働く場合の条件

1 | 就業からの引退過程

まず、就業者はどのタイミング(年齢)で、どのような過程を経て、就業から引退へと分岐していくのだろうか。

ニッセイ基礎研究所では、1997年から2005年まで隔年計5回にわたって、60歳前後の男性(全国)を対象とした「中高年パネル調査(暮らしと生活設計に関する調査)」を実施してきた^(注4)。5回の調査全てについて協力を得られたのは742サンプルである。まず、この5回分の調査をプールしたデータ(742サンプル×5回分)で、年齢別に男性の就業の変化をみることにしたい。

50歳以降95%前後を堅持している就業率は、58歳で87.7%と初めて9割を切り、60歳で73.8%へと急落し、62歳で68.2%とさらに低下していく。一方、サンプル全体に占める自営等の割合をみると、60歳前後も3割前後のまま推移し、大きな変化はみられない。

これらの結果から、①60歳前後の就業率の劇的な変化は専ら雇用者に関する事象であること、②60歳時点の就業率の変化が最も大きいものの、その前後5年間程度、58～63歳ぐらいの就業率の変化も大きいことがわかる([図表-1])。

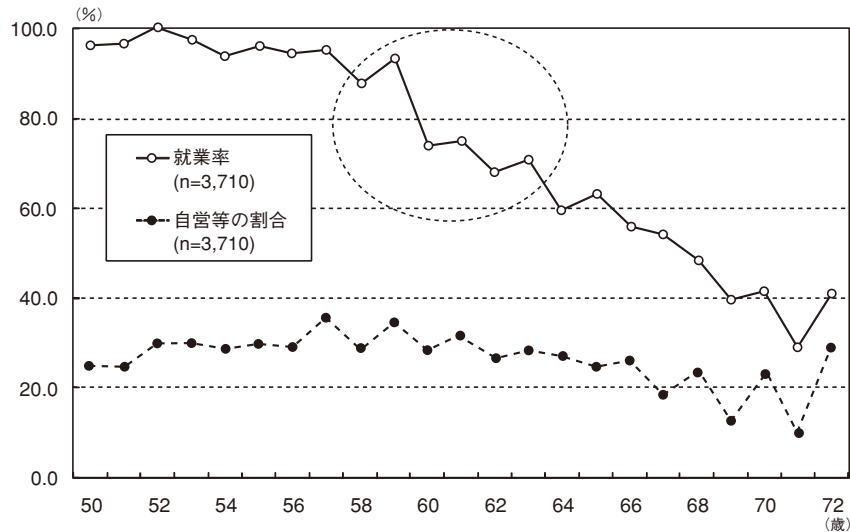
2 | 引退過程における働く条件の変化

そこで、特に58～63歳の期間に注目し、その働く条件がどのように変化していくのかを詳しくみていきたい。

上述の中高年パネル調査の回答者742サンプルのうち、58・59歳、60・61歳(2年後の調査)、62・63歳(4年後の調査)の3時点全てにおいて回答を得ているのは274サンプルである。

このうち「継続就業」(同じ勤め先(自営等の場合は同じ事業)を継続している)は、58・59歳～60・61歳の2年間では60.9%、58・59歳～

【図表-1】 年齢別にみた男性の就業変化



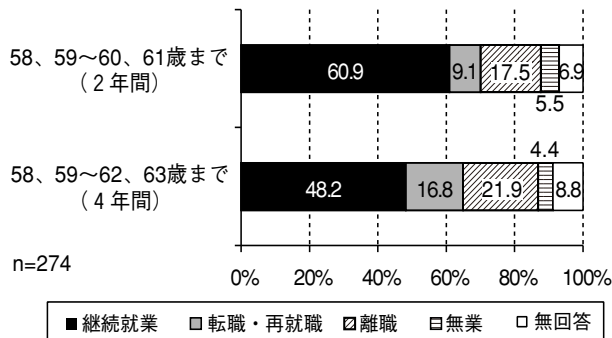
(注1) 1997～2005年調査まで計5回のデータを使用。

(注2) 「自営等の割合」は、「商店、工場、農業などの自営業主」、「家族従業（家業などの手伝い）」、「自由業（開業医・弁護士・著述業・個人教師など）」を合わせた割合。

(資料) ニッセイ基礎研究所「中高年パネル調査」より作成。

62・63歳の4年間では48.2%となっている。一方、「転職・再就業」（勤務先（事業）を変更している、もしくは一度仕事を辞めたが再就業している）は2年後には9.1%だが、4年後には16.8%まで上昇している（[図表-2]）。

【図表-2】 60歳前後の就業変動



(注) 5回の調査期間中に、58～62歳あるいは59～63歳を迎えた調査対象者274サンプルについて。「中高年パネル調査」の分析については以下同様。

(資料) ニッセイ基礎研究所「中高年パネル調査」より作成。

高齢者が働き続ける場合には、同じ勤務先（事業）を継続するか、転職もしくは一度就業を中断して再就業するか、が一つの重要な選択となる。そこで、60歳前後の就業変動（継続就業か転職・再就業か）別に、60歳前後の2年間もし

くは4年間で、働く条件がどの程度変化するかを分析してみたい。

転職・再就業の場合は「非正社員」としての就業が過半数を占めるが、継続就業の場合は「非正社員」の割合が1割を切っている。雇用者について職種の変化をみると、転職・再就業は「ホワイトカラー以外」が過半数を占めるが、継続就業の場合は「ホワイトカラー以外」が4割弱にとどまり、継続就業の8割前後が58・59歳時点と同じ職種（ホワイトカラー、ホワイトカラー以外の区分）で雇用されている。一方、役職や勤務先規模については、継続就業か転職・再就業かにかかわらず、4年後には半数弱が「役職なし」となり、6～7割が従業員数299人以下の企業で勤務している。さらに勤務形態をみると、継続就業の場合は4年後に至っても「フルタイム」が6割を超えているが、転職・再就業においては4年後には過半数が「フルタイム以外」の勤務形態となっている。このように、転職・再就業のほうが働く条件により大きな変化がみられ、勤務形態が柔軟になっている様子が読み取れる（[図表-3]）。

[図表-3] 60歳前後の就業変動別にみた働く条件の変化

2年間の就業変動	調査数	60・61歳時点 就業形態				
		合計	自営	正社員	非正社員	
継続就業	167	100.0	47.9	40.7	9.0	
58・59歳時点 就業形態	自営	76	100.0	96.1	1.3	1.3
	正社員	73	100.0	2.7	89.0	8.2
	非正社員	14	100.0	21.4	14.3	57.1
転職・再就業	25	100.0	16.0	24.0	52.0	

4年間の就業変動	調査数	62・63歳時点 就業形態				
		合計	自営	正社員	非正社員	
継続就業	132	100.0	51.5	31.8	9.8	
58・59歳時点 就業形態	自営	68	100.0	89.7	5.9	1.5
	正社員	51	100.0	5.9	74.5	9.8
	非正社員	10	100.0	20.0	0.0	70.0
転職・再就業	46	100.0	17.4	21.7	52.2	

2年間の就業変動	調査数	60・61歳時点 職種			
		合計	ホワイトカラー	ホワイトカラー以外	
継続就業	80	100.0	58.8	36.3	
58・59歳時点 職種	ホワイトカラー	49	100.0	83.7	12.2
	ホワイトカラー以外	29	100.0	17.2	75.9
転職・再就業	17	100.0	35.3	64.7	

4年間の就業変動	調査数	62・63歳時点 職種			
		合計	ホワイトカラー	ホワイトカラー以外	
継続就業	49	100.0	53.1	36.7	
58・59歳時点 職種	ホワイトカラー	30	100.0	80.0	13.3
	ホワイトカラー以外	17	100.0	5.9	76.5
転職・再就業	30	100.0	46.7	53.3	

2年間の就業変動	調査数	60・61歳時点 役職			
		合計	役職あり	役職なし	
継続就業	80	100.0	48.8	33.8	
58・59歳時点 役職	役職あり	49	100.0	71.4	14.3
	役職なし	24	100.0	4.2	79.2
転職・再就業	17	100.0	35.3	58.8	

4年間の就業変動	調査数	62・63歳時点 役職			
		合計	役職あり	役職なし	
継続就業	49	100.0	34.7	46.9	
58・59歳時点 役職	役職あり	28	100.0	57.1	25.0
	役職なし	15	100.0	0.0	80.0
転職・再就業	30	100.0	36.7	46.7	

2年間の就業変動	調査数	60・61歳時点 勤務先規模			
		合計	299人以下	300人以上・官公営	
継続就業	80	100.0	60.0	31.3	
58・59歳時点 勤務先規模	299人以下	51	100.0	80.4	7.8
	300人以上・官公営	27	100.0	25.9	74.1
転職・再就業	17	100.0	64.7	29.4	

4年間の就業変動	調査数	62・63歳時点 勤務先規模			
		合計	299人以下	300人以上・官公営	
継続就業	49	100.0	65.3	24.5	
58・59歳時点 勤務先規模	299人以下	35	100.0	80.0	5.7
	300人以上・官公営	13	100.0	30.8	69.2
転職・再就業	30	100.0	70.0	26.7	

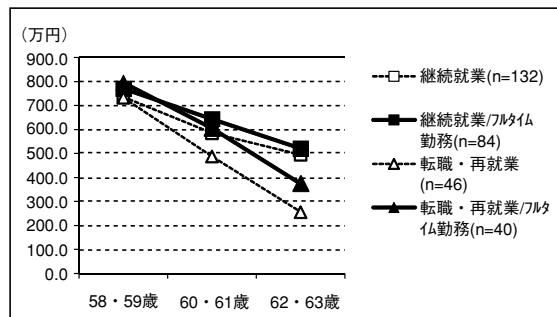
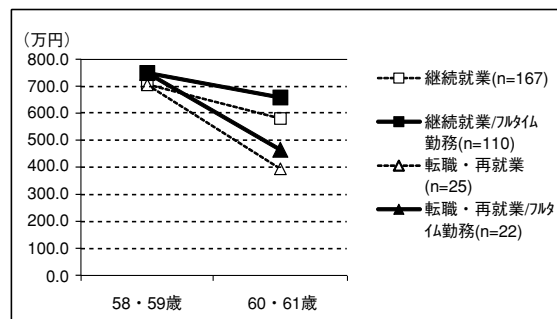
2年間の就業変動	調査数	60・61歳時点 勤務形態			
		合計	フルタイム	フルタイム以外	
継続就業	167	100.0	63.5	35.3	
58・59歳時点 勤務形態	フルタイム	110	100.0	77.3	21.8
	フルタイム以外	55	100.0	34.5	63.6
転職・再就業	25	100.0	52.0	48.0	

4年間の就業変動	調査数	62・63歳時点 勤務形態			
		合計	フルタイム	フルタイム以外	
継続就業	132	100.0	60.6	39.4	
58・59歳時点 勤務形態	フルタイム	84	100.0	76.2	23.8
	フルタイム以外	46	100.0	30.4	69.6
転職・再就業	46	100.0	45.7	54.3	

- (注1) 働く条件の変化をみていることから、就業者のみの結果を掲載している（「この間に離職した者」、「この間ずっと不就業の者」は掲載していない）。「中高年パネル調査」の分析については以下同様。
- (注2) 表側、表頭で内訳の合計が合わないのは、「その他」、「無回答」を掲載していないため。
- (注3) 職種について、ホワイトカラーには「管理職」「専門職」「技術職」「事務職」を、ホワイトカラー以外には「販売・サービス職」「技能職」「保安職」「運輸通信職」「その他」を含む。
- (資料) ニッセイ基礎研究所「中高年パネル調査」より作成。

勤め先年収については、継続就業、転職・再就業ともに、60歳前後で大きく低下している。60歳前後の4年間における勤め先年収の変化をみると、継続就業（フルタイム）の場合は771万円から521万円へ、転職・再就業（フルタイム）の場合は796万円から375万円へと、継続就業は7割弱、転職・再就業は5割弱の水準に低下している（[図表-4]）。

[図表-4] 60歳前後の就業変動別にみた勤め先年収の変化



- (注) 勤め先年収については、調査時点（12月）の昨年度の年収についてたずねている。
- (資料) ニッセイ基礎研究所「中高年パネル調査」より作成。

3—働く条件がこうなっている背景

1 | 60歳定年制と65歳までの雇用確保措置

60歳前後の数年間で、働く条件がこのように大きく変化する背景には、定年制をはじめとする日本の雇用政策がある（[図表-5]）。定年については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高年齢者雇用安定法」と呼ぶ）第8条で「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない」と規定されており、実際日本の企業の約8割は60歳定年制を採用している^(注5)。

一方、1994年度公的年金改革では定額部分の、1999年度の改革で報酬比例部分の支給開始年齢引き上げが決定された後、65歳までのつなぎ期間の問題が指摘されてきた。そこで従業員の65歳までの雇用を確保するために高年齢者雇用安定法が改正され、「定年の引上げ」、「定年の定め

の廃止」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの雇用確保措置を講じることが、2006年4月より企業に義務づけられた。厚生労働省の発表資料^(注6)によると、こうした雇用確保措置の実施割合は92.7%に及び、従来に比べて高齢者雇用が進んだことは間違いない。しかし、その内訳は「継続雇用制度の導入」が85.8%を占め、「定年の定め」の廃止は2.1%、「定年の引上げ」は12.1%にとどまっている。すなわち、改正高年齢者雇用安定法施行後も、大多数の企業が60歳定年制を採用しているという状況は続いている。

また、改正高年齢者雇用安定法施行後の影響に焦点を当てた（独）労働政策研究・研修機構（以下、JILPTと呼ぶ）の「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（労働政策研究報告書No.83、2007年4月）^(注7)も、改正法の効果について「改正高年齢者雇用安定法の施行により、企業の継続雇用の対象は拡大し、実際に継

[図表-5] 高齢者雇用に関する政策の変遷

	関連する主要な法律	政策の動き・法律改正の内容
1973年	雇用対策法改正	● 第2次雇用対策基本計画（1973年閣議決定）において「60歳を目標として定年の延長を推進する」と規定 ● 雇用対策法において定年延長の促進を国の施策として明記
1976年	中高年齢者等雇用促進法(注)改正	● 第3次雇用対策基本計画（1976年閣議決定）において「60～64歳については、定年後の再雇用、勤務延長を含め再就職を促進する」と明記 ● 中高年齢者等雇用促進法において高年齢者雇用率制度を創設
1979年	—	● 雇用審議会において定年延長の立法化について検討開始（→1985年に「60歳定年の努力義務」として答申） ● 第4次雇用対策基本計画（1979年閣議決定）において「60歳定年が一般化するよう努める」と明記
1986年	中高年齢者等雇用促進法改正 （＝高年齢者雇用安定法制定）	● 60歳定年の努力義務を規定
1990年	高年齢者雇用安定法改正	● 定年後の再雇用の努力義務を規定
1994年	高年齢者雇用安定法改正	● 60歳定年の義務を規定（1998年4月施行）
1999年	—	● 第9次雇用対策基本計画（1999年閣議決定）において、「向こう10年程度の間において、65歳に向けて定年年齢を引き上げていくことが必要」と明記
2000年	高年齢者雇用安定法改正	● 定年（65歳未満の場合）の引上げ、継続雇用制度の導入等高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置（高年齢者雇用確保措置）の努力義務を規定
2001年	雇用対策法改正	● 事業主の募集・採用における年齢制限禁止の努力義務を規定
2004年	高年齢者雇用安定法改正	● 高年齢者雇用確保措置の段階的義務化（2006年4月施行） ● 65歳未満の上限年齢による募集・採用時における理由の提示の義務化
2007年	雇用対策法改正	● 事業主の募集・採用における年齢制限禁止の義務化

（注）正式な法律名は「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」である。

（資料）征矢（1997）、厚生労働省資料より筆者が作成。

続雇用される従業員も増加した。つまり、60歳以降の雇用機会の拡大という観点から見た場合、改正高年齢者雇用安定法は、高齢者の更なる活用に貢献しているといえる」と評価する一方で、「①再雇用制度を採用した企業が非常に多く、継続雇用者の賃金・賞与の低下幅が大きい、②短時間・短日勤務導入企業はいまだ少ない、③50歳以上の高年齢社員を対象とした教育訓練は少ない」等多くの課題が依然として残されていると指摘している。

2 | 高齢者雇用を阻害する日本の雇用システム

多くの企業が、高齢者雇用について、法で要求されている最低限の対応（60歳定年制と65歳までの継続雇用制度）にとどめる背景には、日本の雇用システムの事情がある。一つ目の事情として、日本においては解雇権濫用^(注8)の法理によって従業員の解雇が非常に限定的に運用されてきたことがある。整理解雇についても①人員削減の必要性、②人員削減の手段として解雇を選択することの必要性、③解雇対象者の選定の妥当性、④解雇手続の妥当性、といったいわゆる4要件が必要とされてきた。このような解雇規制のもとで、定年年齢の引き上げや定年制の廃止を行うと、企業の人員調整の余地はさらに大きく狭められることになる。したがって、企業は定年制という人員調整のカードを手放そうとしない。

もう一つは賃金に関する年功的な制度もしくは運用である。年功序列賃金は伝統的な日本の雇用システムの柱の一つであり、実際多くの企業がこのような賃金制度・運用をとってきた。つまり、勤続年数の長い従業員は役職を与えられ、賃金の水準も高いという構図が一般的で、一度上がった賃金を下げるといような労働条件の不利益変更も、法律や判例によって一定の制約が設けられてきた^(注9)。このような事情が、

定年を延長もしくは廃止することは高コストの従業員の増加につながり、人件費の効率化という観点からマイナスであると捉える企業が少なくない所以だと考えられる。

3 | 公的給付の影響

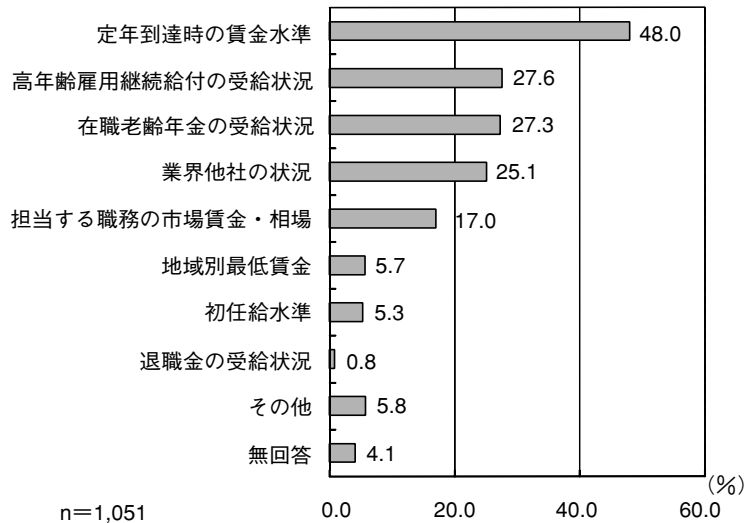
雇用政策や雇用システムのみならず、公的年金制度を始めとする公的給付の仕組みや水準も、高齢者雇用のあり方に大きな影響を及ぼす。

清家・山田（2004）も指摘しているように、公的年金は「二つの経路」で就業行動を抑制する。一つ目は「所得効果」であり、「年金という非勤労所得によって引退することが可能になるということ」を意味する。もう一つは「給付にともなう収入制限の効果」であり、「年金をカットされないように就業をあきらめたり、あるいは就労時間を抑制する」といった行動を指す。

年金支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられることによって、65歳までの就業行動の抑制は大きく緩和された。一方、在職老齢年金については、1994年度公的年金改革で、勤労収入と公的年金の基本月額合計が22万円を超えた後の、年金額のカット幅を漸減的にする改正が講じられたものの、就業行動への抑制効果は依然として観察されている（清家（2006））。

公的年金等の公的給付は、企業の高齢者に対する労働条件設計にも大きな影響を与えている。前述のJILPT（2007）の調査によると、企業が継続雇用者の賃金水準決定にあたって特に考慮した点として、ほぼ4社に1社が「高年齢雇用継続給付の受給状況」（27.6%）、「在職老齢年金の受給状況」（27.3%）をあげている（[図表-6]）。また、44.4%の企業は、継続雇用者の年収水準を、年金や高年齢雇用継続給付も含めた額で、定年到達時の年収の6~7割程度になるように設定している（[図表-7]）。

【図表-6】賃金水準を決めるにあたって企業が特に考慮した点

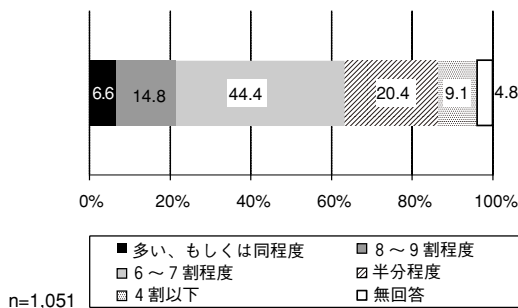


(注1) 複数回答。

(注2) 継続雇用制度を導入している企業について。

(資料) JILPT「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」、労働政策研究報告書No.83。

【図表-7】定年到達時と比べた継続雇用後の年収水準（年金や高年齢雇用継続給付を含む）



(注) 継続雇用制度を導入している企業について。

(資料) JILPT「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」、労働政策研究報告書No.83。

4——高齢者雇用の課題と考え得る対応策

最後に、これまで述べてきた高齢者雇用の現状を踏まえ、その課題と対応策について考察することとしたい。

1 | 政策的な対応

社会保障国民会議が2008年6月に公表した第一分科会（所得確保・保障（雇用・年金））中間とりまとめ「社会保障制度健全化の鍵は現役世代の活力」では、高齢者雇用について、「希望すれば年齢にかかわらずいつまでも働き続けることのできる仕組みにしなければならない」と述べ

ている。そして、必要な政策対応として、「定年制や在職老齢年金」のような「就労を過度に抑制する機能を見直し、働き方に中立的な制度となるよう検討する必要がある。年金の支給開始年齢引き上げに対応して、年金が65歳支給になる時点では、定年年齢もそこまで引き上げることなども含めて検討すべきである。また少なくとも65歳までは雇用が確保される条件を早急に整備しなければならない」と提言している。さらに、「社会全体に見られる高齢者＝65歳という年齢基準の見直しについて検討することや、既に募集・採用について一部の例外を除き年齢差別が禁止されているが、これを超えてより一般的な雇用における年齢差別禁止法制について検討することも必要である。こうした方策に加え、高齢者雇用を促進するために、たとえば高年齢層の雇用者比率が一定以上の企業を認定し、優遇策を講じるといったことも検討に値しよう」というように、具体的な対策に言及している。

雇用政策や年金等の公的給付を、高齢者雇用の中立的にすることは、高齢者雇用の条件整備として不可欠だといえよう。また、高齢者雇用を促進するような施策も、現状を打開していく

うえではある程度有効である。ただし、高齢者が当たり前のように働けるような社会を創るためには、前述の雇用システムの見直しも必要となろう。55歳定年制を20年程度の期間をかけて60歳定年制に上げた1998年に比べて（前出[図表-5]）、昨今の労働力不足は高齢者雇用の追い風になっているものの、経営環境は一段と構造的に厳しくなっている。このようななかで、政策として65歳までの雇用確保をさらに進めていくには、解雇や労働条件不利益変更の規制、企業の年功序列賃金をどう考えるかという議論を避けては通れないだろう。

2 | 企業の処遇体系

労働力の確保がより難しくなるなかで、高齢者雇用は、法への対応というよりも、むしろ企業の人事戦略としても重要なテーマだといえる。従業員が年齢にかかわらず活躍できるような企業になるためには、仕事・役割・貢献度等年齢以外の条件を基軸とした賃金制度、多様な働き方やキャリアパスなど、処遇体系の抜本的見直しが必要となる。

日本経団連は2007年5月に「今後の賃金制度における基本的な考え方—従業員のモチベーションを高める賃金制度の構築に向けて—」を発表し、「年齢や勤続年数に偏重した賃金制度から、仕事・役割・貢献度を基軸とする賃金制度とすることが望ましい」との提言を行った。さらに、2008年5月に「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度の構築・運用に向けて」で、賃金制度の設計・運営の留意点など具体的な考え方を示し、そのなかで「65歳までの継続雇用等を推進するには、60歳に至るまでの賃金を仕事・役割・貢献度を基軸としたものに改めることが必要である」と述べている。経営者団体が賃金制度についてこのようなスタンスを示したことは、高齢者雇用の促進に向けて有意義なことだと考

えられる。

しかしながら、同報告書は「高齢者の場合、能力・健康の両面で個人差が一般に大きく、本人に適した仕事は60歳の前後で異なりうる」、「他方、定年後再雇用者は、有期雇用従業員であることから、そうした長期的な期待役割は求められていない。したがって、仮に定年の前後で仕事自体が同じ場合であったとしても、将来の期待度の違いを反映する企業では、定年後再雇用の賃金については、こうした仕事・役割・貢献度以外の賃金要素も勘案しつつ、長期雇用従業員の賃金と差をつけることが適当である」と結んでいる。つまり、60歳前後で、また有期雇用であること等を理由に賃金制度の考え方をを変えることを容認し、60歳以降で賃金水準が低下することの妥当性を主張しているように読めるわけであるが、この論拠にどれだけの高齢者が納得できるだろうか。

仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度を前提とすれば、そもそも60歳定年を設ける必要性は低くなるはずである。個人差が大きいという一方で、60歳で一律に労働条件を下げることは、論拠が乏しいだけでなく、高齢者の仕事に対するモチベーションを低下させる懸念が大きい。今後、労働力人口がさらに減少していくことが予想されるなかで、高齢者でも、有期契約雇用者でも優秀な人材を集めて最大限活用できる企業が競争に勝ち残っていくとすれば、高齢者雇用における賃金制度をはじめとする処遇体系には、まだまだ工夫の余地が大きいといえそうである。

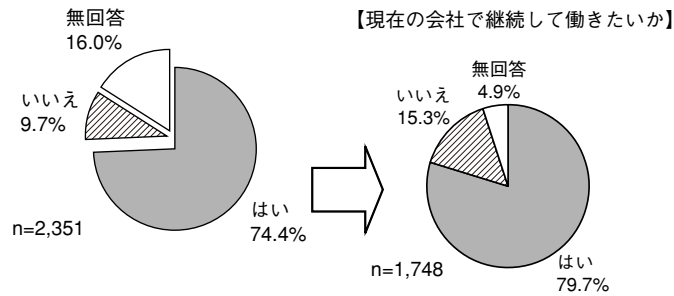
3 | 高齢者の就業意識

高齢者自身は、高齢者雇用の現状をどう見ているのであろうか。

JILPTは、前述のJILPT（2007）でのアンケート調査の対象企業に勤務する、57～59歳の正

【図表-8】 定年後の就業意向、継続雇用制度利用意向

【定年後も収入のある仕事を続けたいか】



(注) 定年後の就業意向は「自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられている」という回答者について。継続雇用制度の利用意向は、そのうち「定年後も収入のある仕事を続けたい」回答者について。

(資料) JILPT「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査—」、JILPT調査シリーズNo.17。

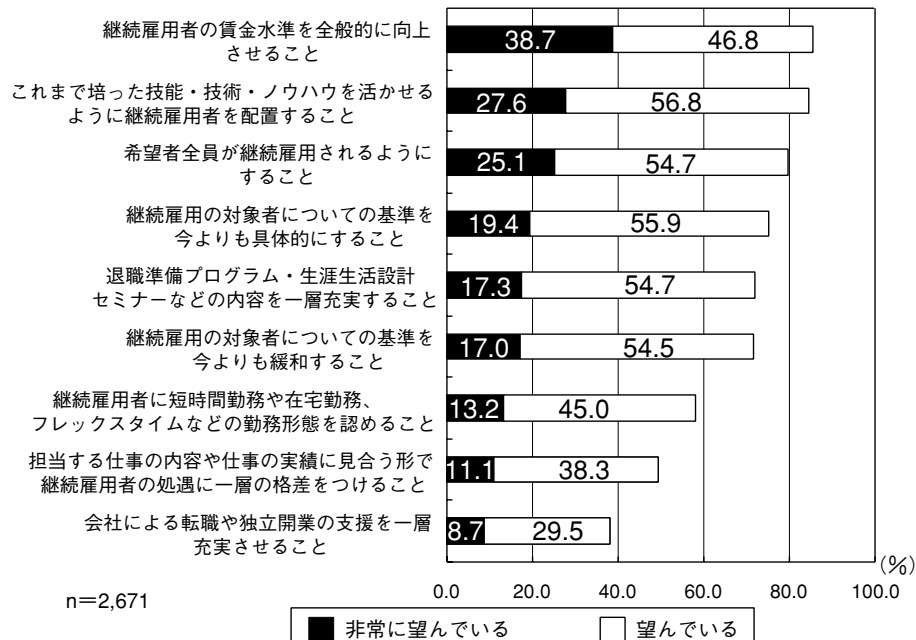
社員に対して「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」^(注10)を実施している。これによると、60歳定年制かつ継続雇用制度を採用している企業の従業員の74.4%は、定年後も収入のある仕事を続けたいと回答し、そのうち79.7%が現在の会社で継続して働きたいと考えている。このように、継続雇用への高齢者の期待は大きい(【図表-8】)。

高齢者の立場から継続雇用制度の課題を探るために、同調査で継続雇用制度に対する要望に

関する設問の回答をみると、「継続雇用者の賃金を全般に向上させること」(「非常に望んでいる」、「望んでいる」の計85.5%)、「これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせるように継続雇用者を配置すること」(同84.4%)、「希望者全員が継続雇用されるようにすること」(同79.8%)が上位3位にあげられている(【図表-9】)。

現状では、60歳を境にこれまでと全く異なった仕事に配置されるケースが少なくないが、これは企業と従業員の双方にとってマイナスにな

【図表-9】 継続雇用制度に対する要望



(資料) JILPT「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査—」、JILPT調査シリーズNo.17。

る懸念が大きい。実際、「これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせる」ことを多くの高齢者が望んでいる。

一方、「賃金水準の全般的な向上」や「希望者全員の雇用」については、高齢者の要望としては理解できるが、客観的にみるとやや疑問がある。これまでみてきたように、継続雇用の賃金水準は、従来の年功序列賃金の延長線上としてみると大きく低下するが、転職・再就業の場合の賃金水準と比べるとずっと高い。昨今の厳しい経営環境のもとで、企業が年功序列賃金の延長線上で、高齢者の「賃金を全般に向上させる」可能性は低い。同調査で「担当する仕事の内容や仕事の実績に見合う形で継続雇用者の処遇に一層の格差をつけること」を望む割合は49.4%と、これらに比べると低い。限られた財源のなかで賃金水準を議論せざるを得ないなかでは、むしろこのような形で、一部の高齢者の処遇が確保される方向性のほうが現実的だと考えられる。

5——まとめ

少子高齢化の進行のなかで、高齢者雇用は政策として引き続き促進されていくことだろう。また、労働力人口の減少に対応しながら厳しい競争に勝ち抜くために、企業としても高齢者の効果的な活用がより重要となってくることだろう。このようななか、特に65歳までの高齢者の雇用は、今後も増加していくことが予想される。

そして、企業、従業員の双方が次のように変化していけば、高齢者雇用は双方にとってより意義の大きいものとなるだろう。

企業は、60歳を境に一律に労働条件を低下させるのではなく、年齢にかかわらず、仕事・役割・貢献度を基軸とするなど、高齢者を含む多様な人材の納得を得られるような処遇体系を整備していく必要がある。仕事・役割・貢献度に応

じて賃金水準が低下した場合の再挑戦の機会や、仕事・役割・貢献度を軽減して能力開発や家庭生活に重心を置く期間を持てる等、多様な働き方やキャリアパスを準備することも重要だろう。

企業がこのような処遇体系を整備することは、従業員の立場からみると、年齢に頼らずにすむだけの仕事能力が求められるということであり、効果的な能力開発が今後より重要になると考えられる。高齢者についても、仕事・役割・貢献度が高い者の賃金水準は現在より上昇するかもしれないが、そうでない場合は現在よりさらに低下する可能性が高い。年齢にかかわらず活躍できる人材となるためには、早い段階から長い職業人生を見据え、自らキャリア・マネジメントを行う必要がある。こうした自らのキャリア・マネジメントの結果が、高齢期の働き方に反映されることになるのである。

【参考文献】

- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』、日本経済新聞社
- 清家篤（2006）『エイジフリー社会を生きる』、NTT出版
- 征矢紀臣（1997）『高齢者雇用対策の推進』、労務行政研究所
- 武石恵美子・松浦民恵（2001）「中高年ライフコース研究（その3）—中高年パネル調査を通じて（就業分析）」、ニッセイ基礎研究所『ニッセイ基礎研レポート2001年7月号』
- 武石恵美子（2004）「高齢期における就業からの引退過程と生活意識」、ニッセイ基礎研究所『ニッセイ基礎研所報Vol.30』
- ニッセイ基礎研究所（2002）『多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書（厚生労働省委託調査）』
- ニッセイ基礎研究所（2007）『定年前・定年後』、朝日新聞社
- 日本経団連（2008）『仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度の構築・運用に向けて』、日本経団連事業サービス
- 松浦民恵（2007）「中高年男性の就業意識の中での引退—サラリーマンの定年後の生きがい形成に向けて」、日本キャリアデザイン学会『キャリアデザイン研究第3号』
- JILPT（2007）「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」、労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書No.83』
- JILPT（2008）「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査—」、労働政策研究・研修機構『調査シリーズNo.47』

- (注1) 何歳以上を高齢者と呼ぶかについては議論のあるところだが、雇用に焦点をあてる本稿では、約8割の企業が定年年齢としている60歳を一つの基準とし、60歳以上の者を高齢者と呼ぶこととする。
- (注2) 定年退職者の大半が男性であることから、本調査は男性を対象として実施した。
- (注3) 高齢・障害者雇用支援機構『高齢社会統計要覧（2008）』、OECD “Labour Force Survey” より。
- (注4) 「中高年パネル調査」は、1933年（昭和8年）から1947年（昭和22年）生まれの全国に住む男性（1997年当時50～64歳）を対象とし、第2回以降の調査については、前回調査（2年前）の回答者を追跡調査している（第1回はエリア・サンプリング法による無作為抽出）。調査方法は訪問配布・訪問回収法である。
- (注5) 厚生労働省「就労条件総合調査」（2007年）によると、定年制導入企業（93.2%）で一律定年制を導入しているのは98.4%で、そのうち定年年齢を60歳にしている企業は86.6%である。
- (注6) 厚生労働省が2007年10月に発表した資料「～65歳までの高齢者雇用確保措置は着実に進展、今後は「70歳まで働ける企業」の普及・啓発～（平成19年6月1日現在の高齢者の雇用状況）」より。
- (注7) この研究では、全国の従業員数300名以上の民間企業5,000社を対象として2006年10月にアンケート調査を実施している。有効回収数は1,105社（有効回収率は22.1%）である。
- (注8) 2007年に制定された労働契約法第16条には、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と明記された。
- (注9) 労働契約法第9条には「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない」と規定され、従来は判例によって示されてきた不利益変更の必要条件が第10条で明記された。すなわち、労働条件の不利益変更については、変更後の就業規則の周知に加え、不利益の程度や変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等が合理的であることが必要となる。
- (注10) 企業5,000社に10票ずつ、計50,000票配布し、回答を得られたのは2,671人（有効回収率5.3%）。