

高齢期の働き方の多様化に向けて

～「第三の働き方」の拡充を目指して～



社会研究部門 准主任研究員 青山 正治

aoyama@nli-research.co.jp

はじめに

かつて、「2007年問題」として「団塊の世代」の60歳定年が大きく注目されたが、実際は2006年度より施行された改正高齢法の高年齢者雇用確保措置（以降では雇用確保措置）による継続雇用制度等で「団塊の世代」の離職の多くは65歳まで先延ばしされた。しかし、ついに2012年からは「団塊の世代（狭義：昭和22～24年生まれ）」が65歳に達する。

他方、年金制度は老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢引上げに続き、報酬比例部分の支給開始年齢も引き上げられた。昭和28年4月2日以降生まれ（男性）からは61歳支給開始となり、以降、順次引上げられ、昭和36年4月2日以降生まれ（男性）では65歳支給開始となる。その結果、2013年度からは60歳で定年を迎えると無年金の人が出現する（「2013年問題」）。

本稿では65歳以上の人口が社会のマジョリティーに向かう中で、雇用確保措置の現状を確認しつつ、社会の活力を維持する上でも高齢期の働き方の多様化と高齢者の持つ潜在力を融合し、そのアウトカムを地域社会などに還元できる社会的な仕組づくりを探りたい。

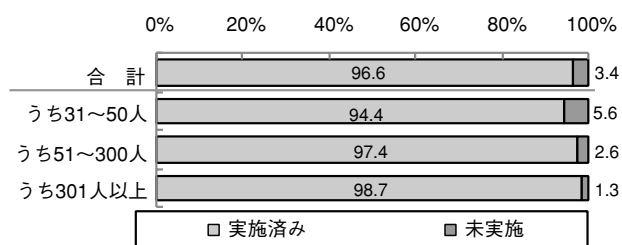
1—新たな段階を迎える高齢者雇用の現状

1 | 雇用確保措置の現状認識

改正高齢法の雇用確保措置（「定年の定めの廃止」「定年年齢の引上げ」「継続雇用制度」）の実施状況は、厚生労働省の「高年齢者雇用状況報告」が毎年公表されている。

右グラフは、2010年10月公表であるが、企業合計の状況を見ると96.6%の企業で実施済みで、うち301人以上の規模企業では98.7%が実施済みと割合が高い（図表－1）。傾向的には今年度も若干の数値改善が見込まれよう。

[図表－1] 雇用確保措置の実施状況（規模別）



(注)「合計」企業数は138,142社（31～50人：44,214社、51～300人：79,459社、301人以上：14,469社）
 (資料) 厚生労働省「平成22年高年齢者の雇用状況（2010年6月1日現在）」
 2010年10月29日発表

大きく3つある雇用確保措置の実施内容の内訳を見ると、全体の83.3%が「継続雇用措置の導入」となっており、「定年の引上げ」が13.9%、「定年の定めの廃止」は2.8%と低く、301人以上の規模企業では「継続雇用制度の導入」が93.3%と最も高くなっている（図表-2）。

さらに継続雇用制度の内容を見ると、制度適用について「希望者全員」が41.4%、各企業が設定する基準（健康や勤務態度等）への「基準該当者」が58.6%となり、この割合は301人以上の企業で77.8%と高い（図表-3）。

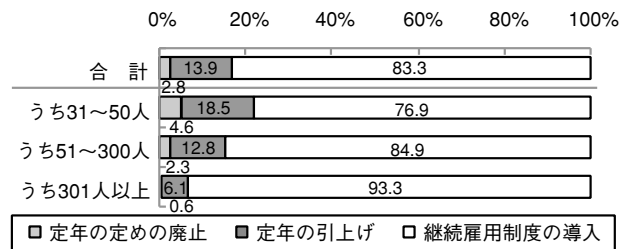
以上のように、現行法による雇用確保措置は大多数の企業で実施済みである。今後さらに企業には、継続雇用制度の内容改善の努力も期待されるが、各産業界や企業ごとの経営環境やその状況は様々に異なり、希望者全員の継続雇用制度や定年年齢の引上げは各企業の経営判断と努力に委ねられるところが大きいであろう。

2 | 定年到達者の継続雇用の状況

過去1年の定年到達者の継続雇用の適用状況を見ると、全体では「継続雇用者」は71.7%に上り、「基準非該当離職者」は2.0%である一方、継続雇用を希望しない「定年による離職者」が26.3%と定年到達者の1/4強となっている（図表-4）。なお、「継続雇用制度希望者全員」を制度化している企業でも「定年による離職者」が19.5%出ており、「継続雇用制度基準該当者」制度化企業では同29.2%に上る。

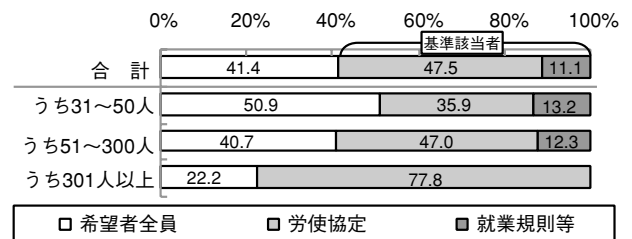
この「定年による離職者数」は、景気や経営環境の厳しさが増す傾向の中では、減少していく可能性があるが、筆者の感覚からすると予想外に高い印象であり、離職者の追跡調査やその背景分析も必要であろう。

[図表-2] 雇用確保措置の実施内容（規模別）



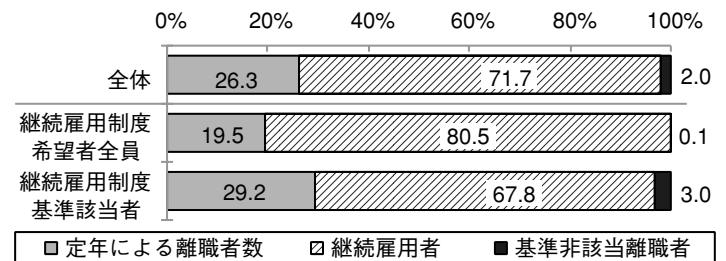
(注) 「合計」企業数は133,413社（31~50人：41,727社、51~300人：77,408社、301人以上：14,278社）
 (資料) 前に同じ

[図表-3] 継続雇用制度の内容（規模別）



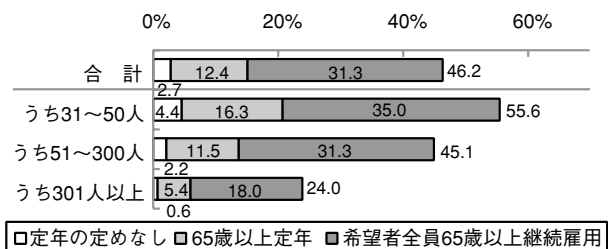
(注) 「合計」企業数は111,104社（31~50人：32,076社、51~300人：65,709社、301人以上：13,319社）
 (資料) 前に同じ

[図表-4] 定年到達者の状況



(注) 「全体」：定年到達者(46.7万人)、継続雇用者(33.5万人)、基準非該当者(0.9万人)
 「継続雇用制度希望者全員」の企業：定年到達者(12.9万人)、継続雇用者(10.4万人)
 「継続雇用制度基準該当者」の企業：定年到達者(29.7万人)、継続雇用者(20.2万人)
 (資料) 前に同じ

[図表-5] 希望者全員が65歳以上まで働ける割合



(注) 各規模別区分に該当する企業数合計を100%とした際の上記3カテゴリーの割合
 「合計」企業数(100%)は138,142社（31~50人：44,214社、51~300人：79,459社、301人以上：14,469社）
 (資料) 前に同じ

3 | 今後の高齢者雇用の方向性

無年金者出現可能性のある時代背景からすると、重要な課題は60歳代の雇用・就業の確保である。希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、「定年の定めなし」と「65歳以上定年」、「希望者全員65歳以上継続雇用」の合計が46.2%と1/2弱に達しているが、従業員規模が大きくなるにつれてその割合は低下し、301人以上の同割合は24.0%と1/4に止まっている（前頁 図表-5）。

「70歳まで働ける企業」は、中小企業を中心に全体の17.1%であり、割合としてはまだ低い状況にある。うち13.6%が「継続雇用制度」の延長等の制度面での手当てで実施されている（図表-6）。

今後、「団塊の世代」の65歳到達により、積極的な継続雇用制度の延長適用などで、70歳くらいまで働ける制度環境を拡充していくことが重要な政策課題となってくる。これらの点は、厚生労働省の「今後の高齢者雇用に関する研究会」報告書（2011年6月）において、「希望者全員の65歳までの雇用確保」や「生涯現役社会の実現のための環境整備」としても多数の施策が提言されている。

2——必要となる高齢者の就業機会拡大

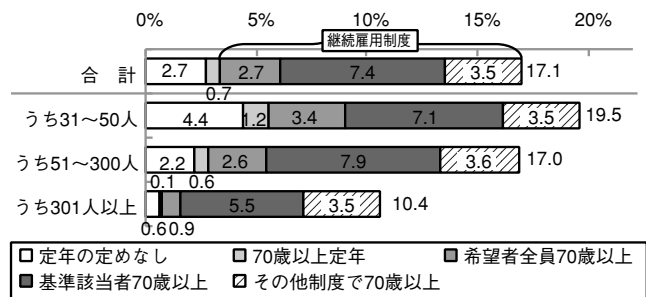
1 | 高齢者の就業・不就業の状況

「就業構造基本調査（平成19年）」で男女別に就業の状況を見ると、男性の「60～64歳」の就業率は73.1%、「65～69歳」では50.1%に低下している。女性の就業率は「60～64歳」で43.5%、「65～69歳」で28.2%と低い。また、男女とも各年齢階級の不就業者の中には「就業希望者」が多く含まれている（図表-7）。なお、不就業者の割合は「65～69歳」になると大幅に増加しておよそ2倍になるところからすると、実質的な定年年齢は、この辺りにありそうだ。

他方、日本人の健康寿命（WHO、2004年）は男性72.3歳、女性77.7歳であり、加齢に伴う様々な有訴者率は高くなるものの、70歳くらいまでパート従業員として働いていたり、様々な領域で社会活動を行う人が少なくないことは日常でも実感される。今後の課題は、男女の60歳代前後半とも常に全体の1割程度存在する「就労希望者」に就業機会をもたらすことと、既に就業している人が辞めずにすむ仕組み作りといえよう。

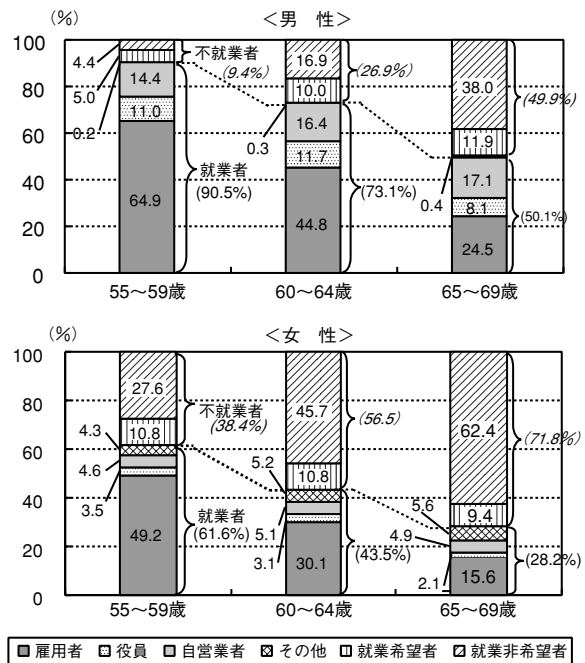
ちなみに、長期の就業率推移から高齢者の状況を見ると、「男60～64歳」の2010年の就業率は70.6%、

〔図表-6〕「70歳まで働ける企業」の割合



（注）「合計」の企業数（100%）は前図に同じ
（資料）前に同じ

〔図表-7〕高年齢者の就業・不就業状況



（注）基は総務省「就業構造基本調査」（平成19年）
（資料）内閣府「平成23年版 高齢社会白書」より作成

「女60～64歳」は同46.8%であり、男女とも年齢階級が上るにつれて就業率は低下している。特に最近の4年では「男60～64」の就業率が70%台と、高い水準にあり雇用確保措置の効果が窺われる(図表-8)。

2008年以降は「男女計」や男性の就業率が低下傾向にあるが、リーマンショック等による景気低迷が影響しているよう。今後、各年齢層の就業率を上げていくための制度見直しや、新たな就業の仕組づくりが必要となろう。

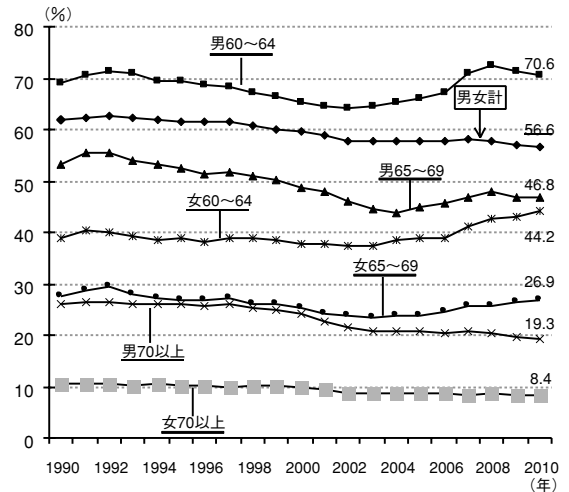
2 | 高齢者の就業意識

高齢者の就業意向は、「働けるうちはいつまでも」が36.8%で最も多く、「70歳ぐらいまで」が23.0%と高い(図表-9)。70歳あるいは、それ以上まで就労を望む割合は、合計7割に達し、非常に高い就労意欲が窺われる。

60以上の高齢者に収入を伴う仕事がしたい理由を尋ねた国際比較の結果では、日本の理由の順位は、経済的要因、健康要因、社会的要因の順となっている(図表-10)。また、日本の「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」が9.8%と他国と比較して最も低く、「仕事を通じて友人や、仲間を得ることができるから」が13.1%で相対的に高い。

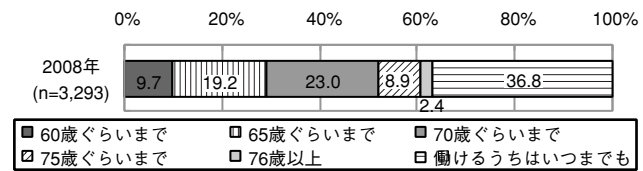
日本の「就労をしたくない理由」としては「健康上の理由で働けないから」が5割強を占める(図表-11)。各国とも年齢構成の面では、60～69歳がほぼ5割前後であることからすれば、やや高い印象もある。また、「自分に適した仕事がないから」が19.3%と欧米と比べてかなり高くなっており気になる点でもある。

[図表-8] 男女別60歳以上(5歳階級)の就業率推移



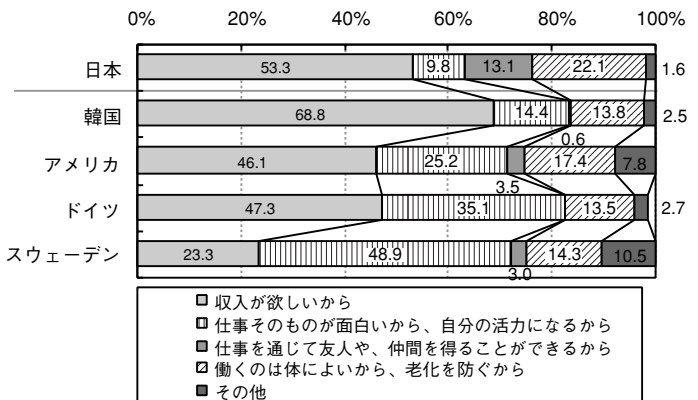
(資料) 総務省統計局「労働力調査」(長期時系列データ)より作成

[図表-9] いつまで働きたいか(60歳以上の男女)



(資料) 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成20年)

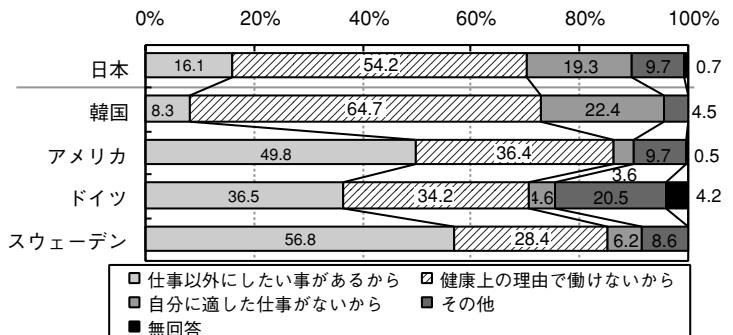
[図表-10] 収入を伴う仕事がしたい理由(国際比較)



(注1) 調査対象は、60歳以上の男女。ドイツは無回答(1.4%)があり合計が100%にならない。

(注2) 現在は仕事をしていないが、今後収入の伴う仕事がしたいと回答した人への質問
(資料) 内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(平成22年)

[図表-11] 就労をしたくない理由(国際比較)



(注) 収入を伴う仕事をやめたい、収入の伴う仕事をしたくないと回答した人への質問
(資料) 前と同じ

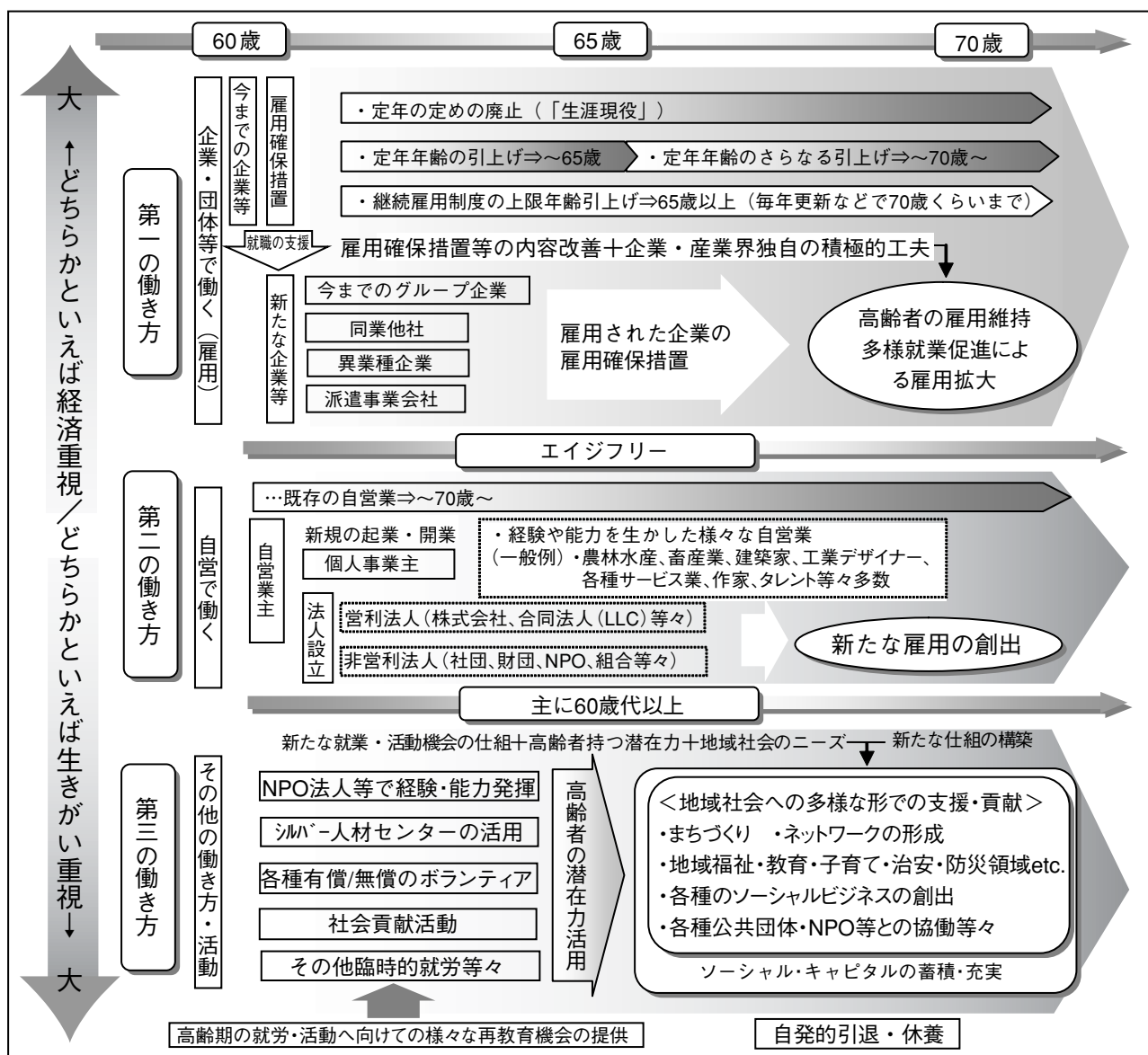
3—高齢期の新たな働き方の創出に向けて

1 | 「第三の働き方」の拡充

前章では高齢期の雇用と就業について、統計データを基に概観した。そこでの中心課題は収入を得るための働き方であった。しかし、今後さらに60歳代後半の高齢者が急増する状況を踏まえれば、経済的目的だけでなく、高齢者の持つ潜在力を多様に活用し、かつ、働き手もその活動から満足感が得られるものとして「第三の働き方」に着目する必要がある（図表-12）。なぜならば高齢者は仕事の目的として経済面のみならず、「健康の維持」や「社会参加」の面でも働くことに重要な価値を見出しているからである。すなわち、ここでの働き方は非金銭目的の色彩が強い。

そこで、筆者は経済目的での働き方について「第一の働き方」を雇用される働き方、「第二の働き方」を自営での働き方、と定義し、それに加えて非金銭目的の色彩の強い「第三の働き方」について

[図表-12] 高齢期の働き方の多様化（イメージ図）



(注) 働き方の分類や内容、縦横軸は、あくまで省略化した便宜的な配置・表記であり、イメージである。
 (資料) 筆者作成

前頁の図のとおり整理を試みた。もちろん、「第一の働き方」においては引続き、今後の「団塊の世代」の65歳到達や年金制度の改革を考えれば、60歳代後半の働く意欲と能力を持つ高齢者にも引続き活躍してもらえるよう、企業の創意・工夫が期待される場所である。より多くの60歳代の雇用確保のための継続雇用制度の上限年齢の引上げや制度適用の延長といった企業ごとの制度の改善努力が続けられることが望ましい。

「第二の働き方」は主に自営業を意識したものであるが、個人の長年培った技能や能力を活かし、自営業主として独立したり、法人を設立して新たに事業を起す働き方の展開も有り得よう。ただ昨今は経営環境が非常に厳しく、独立や起業には十分な事前準備と綿密な計画、リスク管理が必要である。

今後、特に注目したいのは「第三の働き方」を支援する仕組である。加齢の進む高齢者はより自身にとって最適のワークライフバランスで働くことを希望する人や、より自己実現を目指した地域のボランティア活動を希望する高齢者も少なくない。これら未活用の高齢者の潜在力が顕在化され地域社会などに還元されないとすれば、それは大きな社会的機会損失を放置する結果になろう。超高齢社会の日本社会にあっては看過され得ない事である。高齢期に適した多様な就業や活動が、健康維持や社会参加の機会獲得と同時に、高齢期の重要な生きがいの一つに成りえるのであればなおさらである。人的資源として活動意欲の高い高齢者をソーシャル・キャピタル（典型的にはコミュニティにおける信頼・規範・ネットワーク）形成の基盤とするため、高齢者を意識した戦略が社会に必要とされている。有形・無形の様々なアウト・カムとして高齢者の潜在力が社会に還元されることは、社会にとっても、若い世代にとってもメリットは大きかろう。

2 | 新たな活動機会の創出と高齢者の持つ潜在力の融合（むすびにかえて）

高齢者の潜在力活用に向けては、第一、第二の働き方はもとより、「第三の働き方」にも注目した形での就業・社会活動の仕組づくりが重要である。また、既に多くのNPO法人によるソーシャルビジネスや民間企業、非営利団体、シルバー人材センター、市民団体などが様々な高齢者の就業機会や社会活動の機会の提供を始めている。ただし、未だ十分な域に達したとはいえ、今後の高齢化の一層の進行を考えれば、これら既存の枠組みを超えた新たな社会デザインが必要である。

また、長期的に社会のマジョリティーを占める高齢者個人の視点からも、自身の力で超高齢社会を活性化していく気概を持つことが必要な時代が到来しつつある。営利・非営利を問わず能力発揮の道を探ることが、自分自身の成長や満足の源泉となるという発想が必要だ。他方、60歳代後半は徐々に体力が低下することも事実であり、それを補いつつ高齢者自身のビジョンを達成するための仕組として、ワークライフバランス等の仕組を上手く利用できる環境構築は必要である。日本の活力維持には、こういったところからの手当ても重要なポイントになるのではないか。

<参考文献等>

- ・内閣府「平成23年版 高齢社会白書」(2011.7)
- ・厚生労働省「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書」(2011.6)
- ・厚生労働省「平成22年 高齢者の雇用状況」(2010.10)
- ・総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」(2008.7)
- ・総務省統計局ホームページ「労働力調査」(長期データ)
- ・ニッセイ基礎研REPORT「高齢者と仕事のあり方 ー高齢者とワークライフバランスー」(2008.1)
- ・ニッセイ基礎研REPORT「高齢者と仕事のあり方」(2006.11) ほか