

継続雇用制度と長期的な高齢期の就業

- 近づく改正高年齢者雇用安定法施行 -

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

1. 変わる高齢者雇用の制度環境

定年制度の見直しや継続雇用制度の導入の義務化を定めた改正高年齢者雇用安定法が、2006年4月1日に施行される。その主な概要は、図表 - 1 の通りである。

図表 - 1 改正高年齢者雇用安定法の概要

【2006年4月1日から施行】

少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持するためには、高い就労意欲を有する高齢者がその知識・経験を活かし社会の支え手として活躍し続けることが重要であると考えます。そのためには、高齢者が、少なくとも男性の年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備が必要であるため、今回、高年齢者雇用安定法を改正しました。

定年(65歳未満のものに限ります。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳(注1)までの安定した雇用を確保するため、
定年の引上げ
継続雇用制度(注2)の導入
定年の定め廃止
のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければなりません。
ただし、事業主は、労使協定により、の継続雇用制度の対象となる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したときは、の措置を講じたものとみなします。

(注1) この年齢は、男性の年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女ともに平成25(2013)年4月1日までに段階的に引き上げていくものとしました。

I	平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
II	平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
III	平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳
IV	平成25年4月1日以降	65歳

(注2) 継続雇用制度は、「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き雇用する制度」をいいます。

(注) 厚生労働省のリーフレットより一部を抜粋

上記の詳細な内容については厚生労働省ホームページ内の各種リーフレットを参照のこと

(資料) 厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/index.html>)

継続雇用制度には、定年に到達した人を退職させることなく引き続き雇用する「勤務延長制度」と定年に達した人をいったん退職させた後に、再び雇用する「再雇用制度」がある。現在のところ、産業界では後者の再雇用による継続雇用制度を検討する企業が多いようである。また、従来は企業側の要望による継続雇用などが中心であったが、来年度からは、希望者全員に対して対応する義務が生じる点などが従来と異なる点である。このため、企業は継続雇用制度の「対象となる高年齢者に係る基準」などの検討を進めている。この基準については、「観点：意欲、能力等ができる限り具体的に測るものであること〔具体性〕」、「観点：必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予測することができるものであること〔客観性〕」の2つの観点に留意して策定されることが望ましいとされている。今後、段階的に企業の継続雇用の上限年齢

継続雇用などを中心であったが、来年度からは、希望者全員に対して対応する義務が生じる点などが従来と異なる点である。このため、企業は継続雇用制度の「対象となる高年齢者に係る基準」などの検討を進めている。この基準については、「観点：意欲、能力等ができる限り具体的に測るものであること〔具体性〕」、「観点：必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予測することができるものであること〔客観性〕」の2つの観点に留意して策定されることが望ましいとされている。今後、段階的に企業の継続雇用の上限年齢

図表 - 2 就業希望者¹⁾の就業希望理由別の割合

(%)

	失業している		収入を得る必要が生じた		知識や技能を生かしたい		社会に出たい		時間に余裕ができた		健康を維持したい		学校を卒業した		その他	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
全 体	33.1	10.2	16.6	31.3	10.8	10.2	7.2	11.5	4.9	13.9	11.9	6.7	1.9	0.7	13.2	15.2
15～59歳 ²⁾	43.3	11.0	18.3	33.1	8.9	10.8	8.7	12.6	2.7	14.0	1.7	2.8	2.9	0.8	13.2	14.8
60～64歳	24.9	8.8	14.0	22.3	13.1	6.7	5.2	6.4	9.0	16.1	21.6	24.0	0.0	0.0	12.1	15.4
65～69歳	10.7	4.4	14.2	21.0	14.7	6.5	4.5	4.8	9.7	12.9	32.7	30.5	-	-	13.2	19.3
70～74歳	5.5	2.0	12.6	19.8	14.2	7.1	4.4	4.4	8.1	9.3	40.4	35.9	-	-	14.3	20.8
75歳以上	3.3	1.9	10.9	17.4	17.9	8.3	2.6	4.4	5.3	8.6	41.5	36.3	-	-	18.1	22.0

¹⁾：「就業希望者」の定義は、15歳以上の無業者のうち「何か収入になる仕事をしたいと思っている者。」

²⁾：5歳階級のデータを合算して計算

(資料) 総務省「就業構造基本調査(平成14年)」(統計局ホームページ <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/index.html>)より作成

が引き上げられ、2013年4月からは65歳となる。なお、高齢者雇用の先進的な企業においては、既に65歳までの再雇用を実現している企業もある。法律の施行時期もおおよそ半年後に迫り、検討や対応が急がれている。

将来、結果的に、働く能力や意欲の高い定年退職者に対して活躍する場が提供されよう。一方で、産業界・企業ごとの様々な特性から職種などにより継続雇用のための十分なポストを確保することが難しい場合なども予想され、ワークシェアリングや多様な働き方の工夫など、様々な取り組みへの努力が求められよう。

2. 高齢者と就業

これらの動きは、基本的に年金の支給開始年齢引き上げに対応したものであるが、それだけではなからう。図表 - 2は5年毎に実施される「就業基本構造調査(2002年)」の男女別就業希望者の就業希望理由別の割合である。今後、前述の法施行により「失業している」や「収入を得る必要が生じた」とする60～64歳の率は徐々に改善も期待されよう。また特に後者の女性の比率が全体的に高い。平均寿命の点からも、高齢期の働く意欲の高い元気な女性の就業は、今後社会全体で検討する必要性もあろう。

また特徴的な点として、就業希望者の就業希望理由として、男女とも「健康を維持したい」、

「知識や技能をいかしたい」とする率が年齢とともに上がっている。前期高齢者(65～74歳)の7～8割は元気高齢者と言われ、今後「団塊の世代」の定年が始まり、この世代の全体が前期高齢者の仲間入りをする2015年頃にかけて、上記のような意向の高齢者が増加して行く時期を目前に控えている。将来的に法改正により65歳までの継続雇用が定着して行こうが、「知識や技能を生かしたい」という人の率は変わらないと仮定しても、そのように思う高齢者の数は今後10年で大幅に増加してこよう。

少子高齢化の進行と、さらに人口減少が始まる社会状況において、これら定年後さらに継続雇用終了後の元気な高齢者の就業は、社会の活力を維持する上で、長期的な課題である。

企業において収益に寄与する高齢期前の人々の社会的な雇用環境の充実と同時に、長期的に高齢期の人々にも一定の就業が可能となる環境の構築も必要であろう。「生きがい」として、さらに「健康を維持」する上で何らかの社会的な「役割」を実感できる多様な概念の高齢者に適した、新たな「仕事」を、ボランティア組織やNPO法人などで創造していくことは、今後の活力ある高齢社会を構築して行く上で、多面的な効用を生み出す可能性がある。

来年度の法施行が高齢期の就業動向の多様化への契機となることに期待したい。