

第 I 部

本研究の概要

第 I 部 本研究の概要

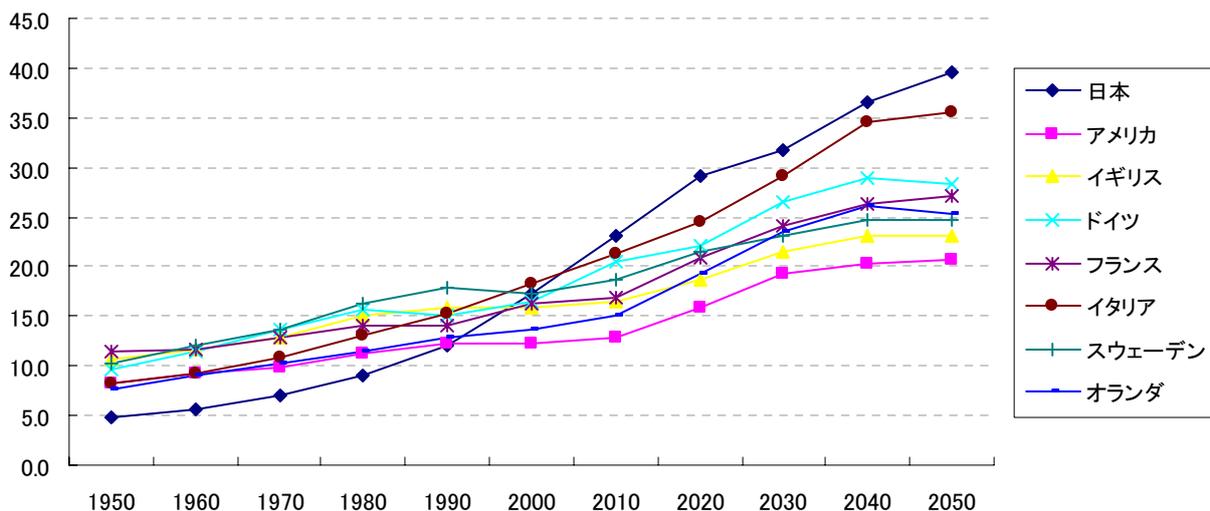
第 1 章 高まる高齢者継続雇用の必要性—本研究の背景

第 1 節 急速に進む少子高齢化と年齢別労働力構成の変化

急速に進む少子高齢化に伴い、社会保障制度の維持、技能・技術の伝承、労働力人口減少といった点への懸念が広がっている。こうした懸念を背景として、高齢者の雇用就業問題が従来にも増して、近年社会的な課題としてクローズアップされてきた。

2005年の国勢調査の結果によれば、日本の65歳以上人口は2005年10月1日時点で20.04%となり、全人口に占める割合（高齢化率）が2割を超えた。図表1-1-1は各国の高齢化率の推移の実態と推定結果を示したものである。日本の高齢化率は、1980年代まで主要先進国の中では最下位であった。しかしながら、その後急上昇しており、すでにEU諸国を抜いてトップレベルに達している。国立社会保障・人口問題研究所の『人口統計資料集（2006年版）』では、65歳以上人口の比率が10%から20%へと上昇するのにかかる期間が、アメリカ64年、イギリス80年、フランス75年、ドイツ57年であるのに対し、日本はわずか21年となっている。

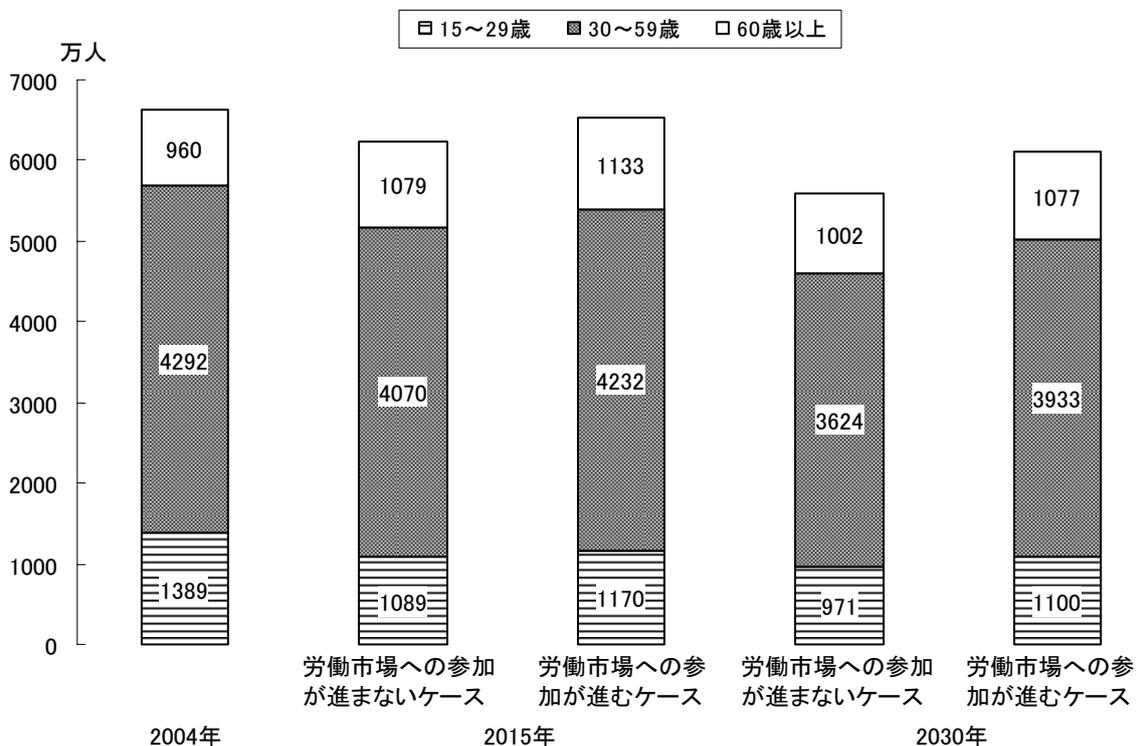
図表 1-1-1 各国高齢化率の推移（実態と推定結果）



資料出所：日本の統計は、2000年までは総務省『国勢調査』、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所、『日本の将来推計人口（平成18年12月推計）』（中位推計）。その他の国は、UN, World Population Prospects: The 2004 Revision（中位推計）より。高齢化率は、全人口のうち、65歳以上の人口が占める比率。

少子高齢化の進展は、当然労働力の年齢別構成にも大きな影響を及ぼす。厚生労働省の雇用政策研究会が2005年7月に発表した推計によれば、様々な就業支援策などにより女性や高齢者の労働市場への参加が進んだ場合でも、労働力人口は2004年の6642万人から2015年には6535万人、2030年には6109万人に減少する。うち15～29歳の労働力人口は2004年の1389万人が2030年には1100万人へと25年ほどの間に300万人弱、30～59歳の労働力人口は2004年の4292万人から2025年の3933万人へと約360万人減少すると見られている。一方、60歳以上の労働力人口は、労働市場への参加が進んだ場合には2004年の960万人から2030年には1077万人へと約120万人増加し、労働市場への参加が進まない場合でも約42万人増加する（図表1-1-2）。

図表1-1-2 年齢別労働力構成の変化



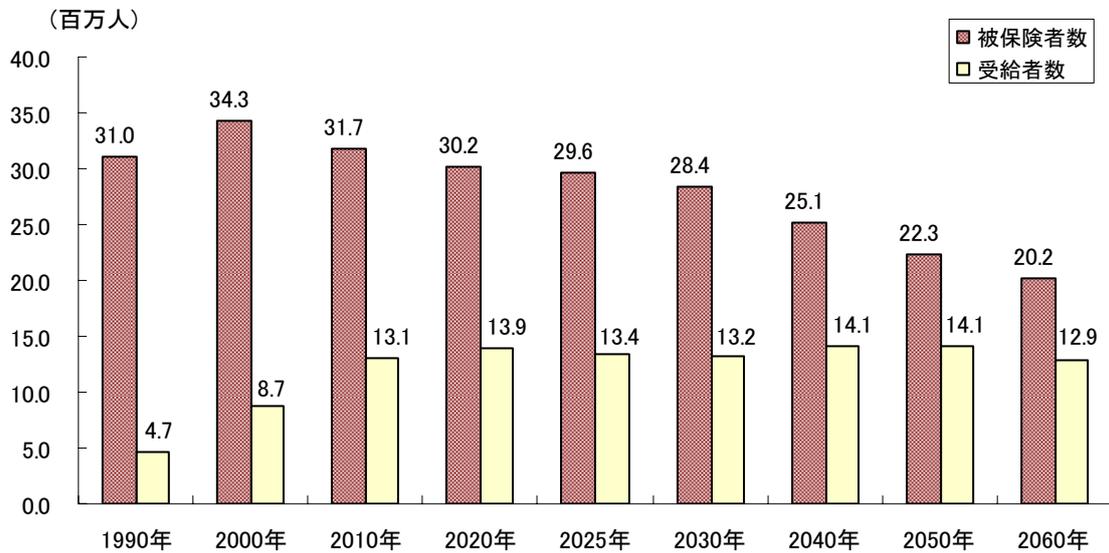
資料出所：総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」による。労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は雇用政策研究会の推計（2005年7月）による。

第2節 社会保障制度の運営をめぐる状況

少子高齢化の進行に伴う若・壮年労働力の減少及び高齢非労働力人口の増加は、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1-1-3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。1990年には被保険者6.6人で1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、2010年にな

ると被保険者 2.4 人で 1 人の受給者を支えざるをえなくなり、さらに 2030 年には 1 人の受給者を支える被保険者の数が 2.2 人と 1990 年の 3 分の 1 にまで減少する。

図表 1-1-3 被保険者と受給者の見通し



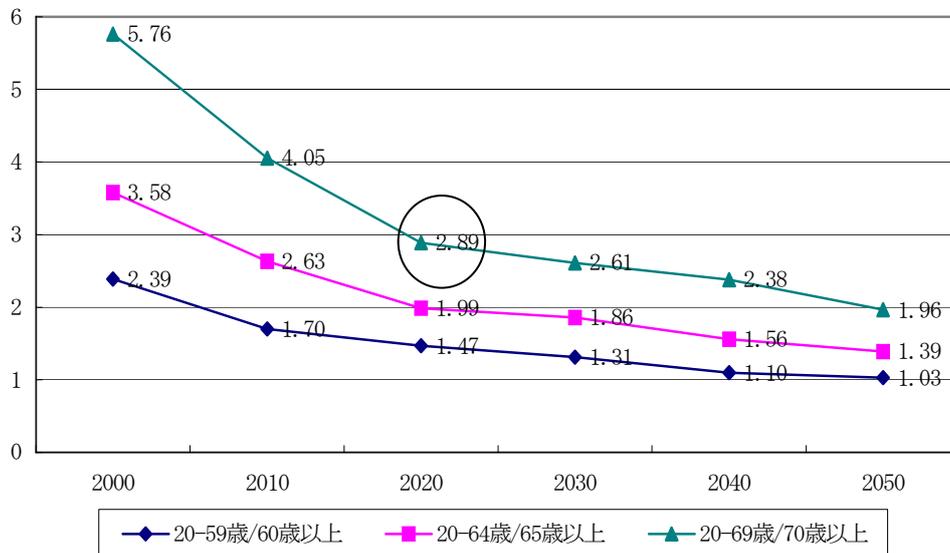
資料出所：「厚生年金・国民年金 2004 年財政再計算結果」

また、日本と EU 諸国のサポート率（＝勤労世代人口÷高齢扶養世代人口）を比較すると（図表 1-1-4）、例えば、2020 年の日本では、勤労者世代を 20 歳から 70 歳までとしても、勤労者 2.89 人で一人の高齢者（70 歳以上）を支えなければならないが、同年の EU 平均で、勤労者世代を 20 歳から 65 歳までとした 2.78 人とほとんど変わらず、日本の方が 5 歳長く働いて EU 諸国と同じになる。日本の場合は、高齢化がとくに急激なため、欧米各国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側へ回ることが必要とされていることがわかる。

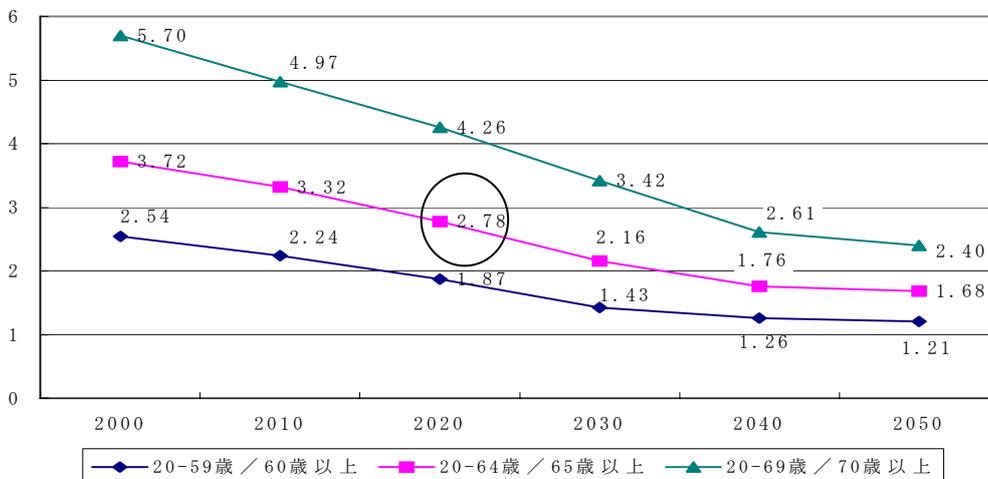
少子高齢化の進展の中で、社会保障制度を維持していこうとすれば、①消費税など他の財源を社会保障に充てる、②被保険者の保険料を引き上げる、③給付水準を引き下げる、④制度を支える被保険者を増やすとともに受給対象者を減らす（または伸びを抑える）のいずれかの手段を採ることで収支のバランスを保つよりほかない。

図表 1-1-4 サポート率（勤労世代人口÷高齢扶養世代人口）の日本・EU 比較

— 日本 —



— EU —



資料出所：岩田・藤本 [2005：3-4] より。日本は国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成 12 年 1 月推計：中位推計）』から、EU は、国際連合、World Population Prospects: 1998 版（中位推計）から作成。

1990 年代以降の年金改正を振り返ると、まず 1994 年の改正で、a)年金のスライドをそれまでの現役世代の名目賃金（税や社会保険料を控除する前の賃金）にリンクする方式から、賃金上昇率から税や社会保険料を差し引いた手取り賃金上昇率にリンクする形式、すなわちネット所得スライド方式に切り替えるとともに、b)老齢厚生年金の定額部分（基礎年金）の支給開始年齢を 60 歳から 65 歳に段階的に引上げる、こととなった。2000 年の改正では、a)65 歳以降については賃金スライドは行わず、物価上昇率だけで年金額を改定する、b)報酬比例

部分の支給開始年齢を 60 歳から 65 歳に段階的に引上げる、ことが決まった。両年の改正とも、a)は③にあたり、b)は④にあたる。次の 2004 年改正では、a)2000 年改正で凍結されていた保険料を段階的に引上げるとともに、一定水準で固定する方式の導入、b)給付水準を自動調整する仕組み（マクロ経済スライド）の導入、c)基礎年金国庫負担割合の引上げ、等がなされた。このうち、a)は②、b)は③、c)は①に相当しよう。なお、1997 年の消費税 3%から 5%への引上げは、「少子高齢化による財源の確保」が主目的とされていたので、これも①に相当しよう。

ただ、社会保障制度、とくに公的年金制度を維持していくためには、結局のところ、④の制度を支える被保険者を増やすとともに受給対象者を減らす（または伸びを抑える）ことが一番の基本であろう。高齢者の雇用・就業促進は、1994 年、2000 年の年金制度改正に基づく今後の年金支給開始年齢の引上げスケジュール（図表 1-1-5）を円滑に実現するとともに、年金財政の健全化にも資する鍵となる方策といえる。

図表 1-1-5 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 年遅れで実施される

第 2 章 60 歳以降の継続雇用に向けた取り組み

第 1 節 高年齢者雇用安定法の改正

これまで見てきた労働力人口の減少見通しや、支給開始年齢の段階的な引き上げをはじめとする公的年金制度の見直しを踏まえて、あるいは企業内における技能・技術継承の問題に対応するため、より高齢に至るまでの雇用・就業機会の確保が求められるようになった。雇用・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、2004 年に高齢者の雇用機会拡大を推進するための高年齢者雇用安定法が見直され、2006 年 4 月から、老齢基礎年金の支給開始年齢までの高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）が企業に義務付けられることとなった。ここで「雇用確保措置」とは、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、の

いずれかの措置を指す。継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められるが、労使協定により、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場合には、基準に該当しない従業員を対象としないことができる。また、事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、特例措置として、大企業は2009年3月31日まで、中小企業は2011年3月31日まで、就業規則によって継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を設け、当該基準に基づく制度を導入することが可能である。

改正高年齢者雇用安定法は、そのほか中高年齢者の再就職の促進を目的として、離職する高年齢者に対する求職活動支援書の作成・交付や、募集・採用に当たって上限年齢を設定する際の理由の明示などを企業に求めている。

(改正高年齢者雇用安定法の概要については、本報告書巻末の資料も参照されたい)。

第2節 企業の継続雇用に向けた取組み

1. 雇用確保措置義務化以前

(1) 定年制・継続雇用制度の状況

雇用確保措置の義務化により、高齢者の就業機会確保や継続雇用に向けた企業の取組みは徐々に変わっていくことが予想される。では、義務化以前はどのくらい就業機会の確保や継続雇用の取組みが行われていたのか。まずは厚生労働省が2004年に実施した『高年齢者就業実態調査』の結果を概観しておこう。

60歳以上の労働者を雇用している事業所は全体の50.5%で2000年の調査時(47.8%)に比べるとやや比率が上昇している。鉱業(68.5%)、製造業(68.1%)、建設業(64.9%)といった業種で60歳以上の労働者を雇用する事業所の割合が高く、逆に、情報通信業(23.9%)、金融・保険業(27.6%)、複合サービス業(28.7%)では低い。また事業所の従業員規模が大きいほど、60歳以上の労働者を雇用している事業所の比率が高い(5-29人:46.8%、30-99人:69.0%、100-299人:80.3%、300-999人:85.9%、1000人以上:92.4%)。

定年制が設けられているのは全体の74.4%で、そのほとんど(全体の72.6%)が全社員一律の定年年齢を定めている。また、全社員一律の定年年齢を定めている事業所のうち88.3%は、定年年齢を60歳としており、65歳以上の定年年齢を採用している事業所は8.3%にとどまる。

定年制がある事業所のうち67.5%(全体の50.2%)には、勤務延長制度または再雇用制度を設けられている。業種別では、高齢者の雇用状況とほぼ対応して、電気・ガス・熱供給・水道業(定年制がある事業所の85.0%)、鉱業(同79.3%)、製造業(同76.3%)、建設業(同76.0%)では制度を設けている事業所の割合が高く、複合サービス業(定年制がある事業所の40.2%)、情報通信業(同46.9%)では少ない。事業所の従業員規模別に見ると、5-29人規模では制度のある事業所が65.4%とやや比率が落ちるものの、30人以上の事業所では従業員規模による差が見られず、8割ほどの事業所で制度が設けられている。

再雇用制度または勤務延長制度がある事業所を 100%とした場合、再雇用制度を実施している事業所が 77.7%、勤務延長制度を実施している事業所が 40.4%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。再雇用制度を実施している事業所の比率は従業員規模が大きくなるほど高くなり（5-29 人：76.1%、30-99 人：82.9%、100-299 人：84.7%、300-999 人：90.3%、1000 人以上：96.2%）、逆に勤務延長制度を実施している事業所の比率は従業員規模が小さくなるほど高くなる（5-29 人：42.2%、30-99 人：35.1%、100-299 人：31.7%、300-999 人：24.2%、1000 人以上：14.3%）。

再雇用または勤務延長といった継続雇用制度の適用者は誰か。「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 23.3%にとどまり、4 分の 3 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。「原則として希望者全員」に適用するという事業所の比率は、情報通信業（7.8%）、教育・学習支援業（8.6%）、複合サービス事業（11.4%）、医療・福祉業（11.7%）といった産業でとりわけ低い。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 61.9%、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するもの全員」）が 13.5%となっている。

（2）継続雇用・雇用開発に向けた取り組みと高齢者の就業条件

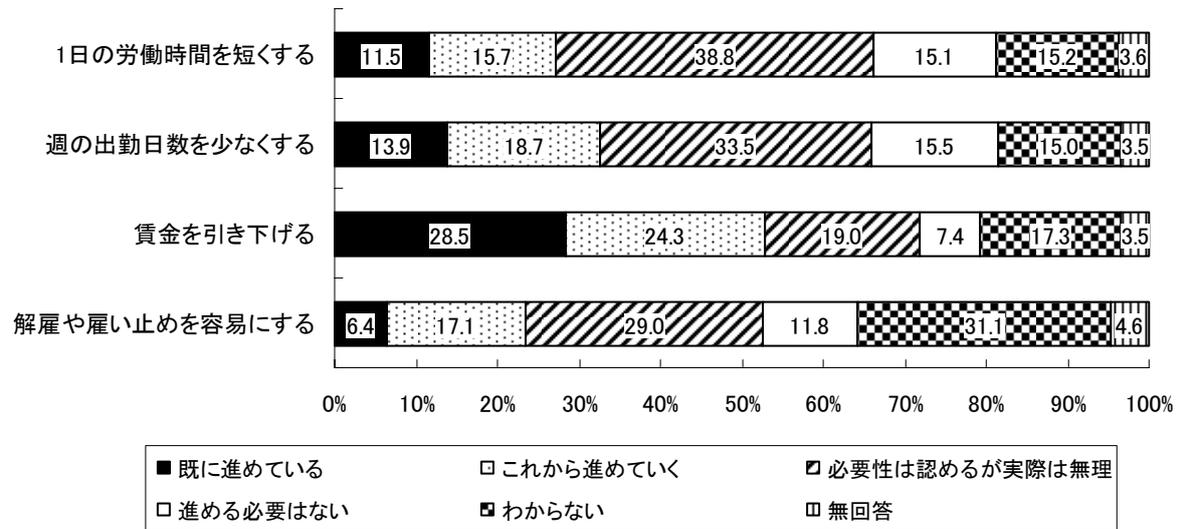
高齢者の継続雇用に関連して、企業がどのような人事労務管理を実施しているのか。また、そうした人事労務管理に規定される高齢者の就業条件はいかなる状況にあるのか。別の調査の結果から探っていくこととしよう。

財団法人高年齢者雇用開発協会が 2002 年に全国の従業員 30 人以上の企業約 18000 社を対象に実施した「企業の高齢者諸施策の実態に関する調査」（回答企業数：4416 社）によれば、定年年齢以降の高齢者の就業機会を確保する方策として取り組みや検討が進んでいるのは、高齢者の賃金の引き下げで、28.5%が既に実施、24.3%がこれから進めていくと答えている。

「週の出勤日数を少なくする」（既に実施：13.9%、これから進めていく：18.7%）「1 日の労働時間を短くする」（既に実施：11.5%、これから進めていく：15.7%）といった短時間勤務に向けた方策もある程度検討されてきているが、「必要性は認めるが、実際には無理」と考える企業も 3~4 割と少なくない（**図表 1-2-1**）。

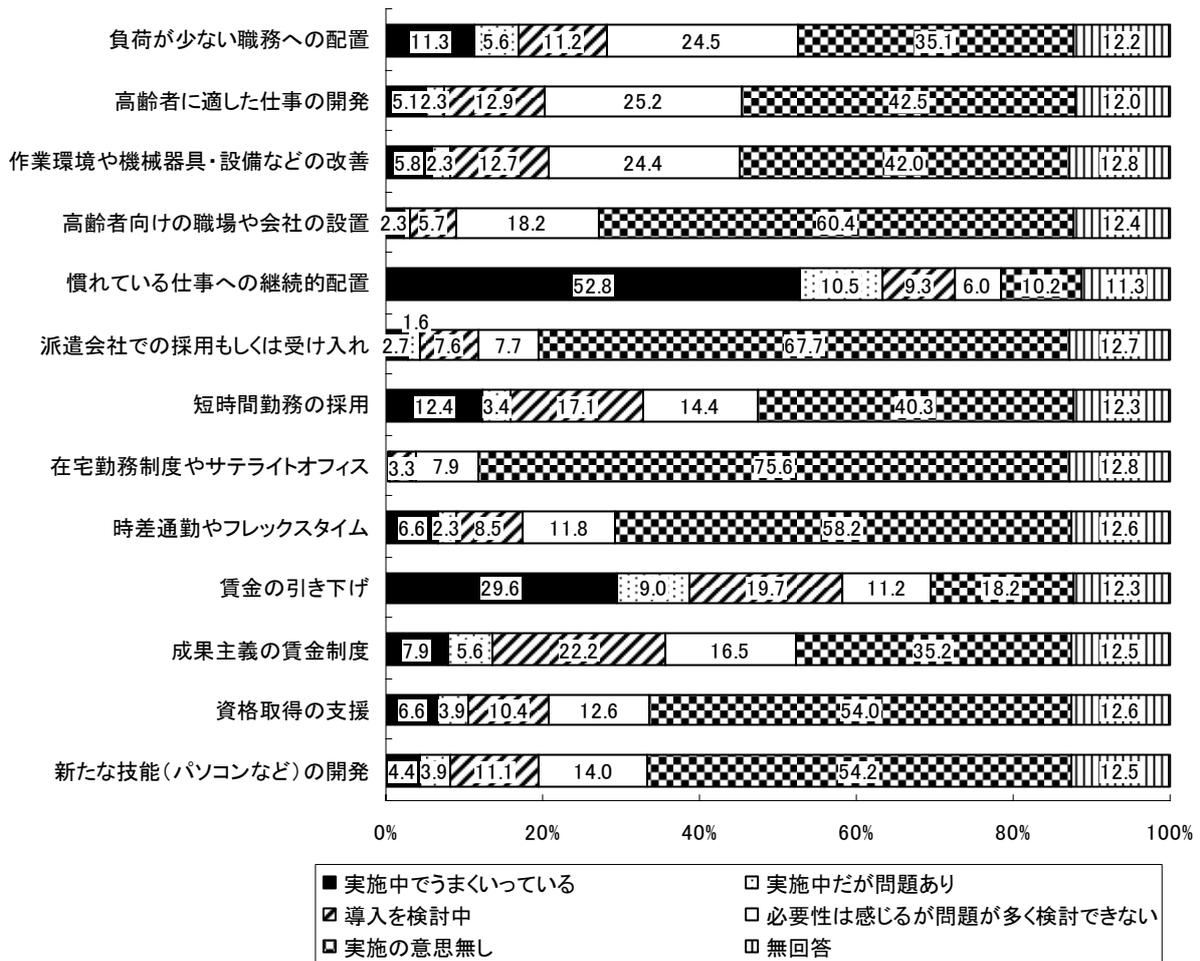
以上のような定年年齢以降の就業機会確保策に対する企業の考え方を反映して、定年年齢以降の人を対象とした個々の人事労務施策のうち、実施した企業の割合が最も高いのは、「慣れている仕事への継続的配置」（63.3%）であり、次いで「賃金の引き下げ」（38.6%）となっている。実施率が 3 割を超えているのは、この 2 つの施策だけで、勤務時間や勤務場所に関するルールの柔軟化や、高齢者に適した職務の開発、作業環境の整備、年齢とは関係なく成果ベースで処遇する処遇体系の整備といった取り組みは低調である（**図表 1-2-2**）。

図表 1-2-1 定年年齢以降の高齢者の就業機会確保に向けての取り組み・検討内容



資料出所：高年齢者雇用開発協会「企業の高齢者諸施策の実態に関する調査」（2002年）

図表 1-2-2 定年年齢以降の高齢者を対象とした人事労務施策の実施状況



資料出所：高年齢者雇用開発協会「企業の高齢者諸施策の実態に関する調査」（2002年）

慣れている仕事に継続的に配置するという回答が多いことから、回答企業が設定する継続雇用後の就業状況は、いきおい現役時と似通ったものとなる。継続雇用を実施している 3290 社のうち、継続雇用後の従業員の仕事を「定年時の仕事」としている企業は 77.0%、勤務職場を「定年時の職場」としている企業は実に 93.6%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 85.6%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 71.7%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 15%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 17.1%と 2 割にも満たず、「定年前の 6~8 割」で処遇するという企業が 45.9%、さらに水準を引き下げて「定年前の 4~6 割」で処遇するという回答が 20.3%でこれに次ぐ。

2. 雇用確保措置義務化への対応状況

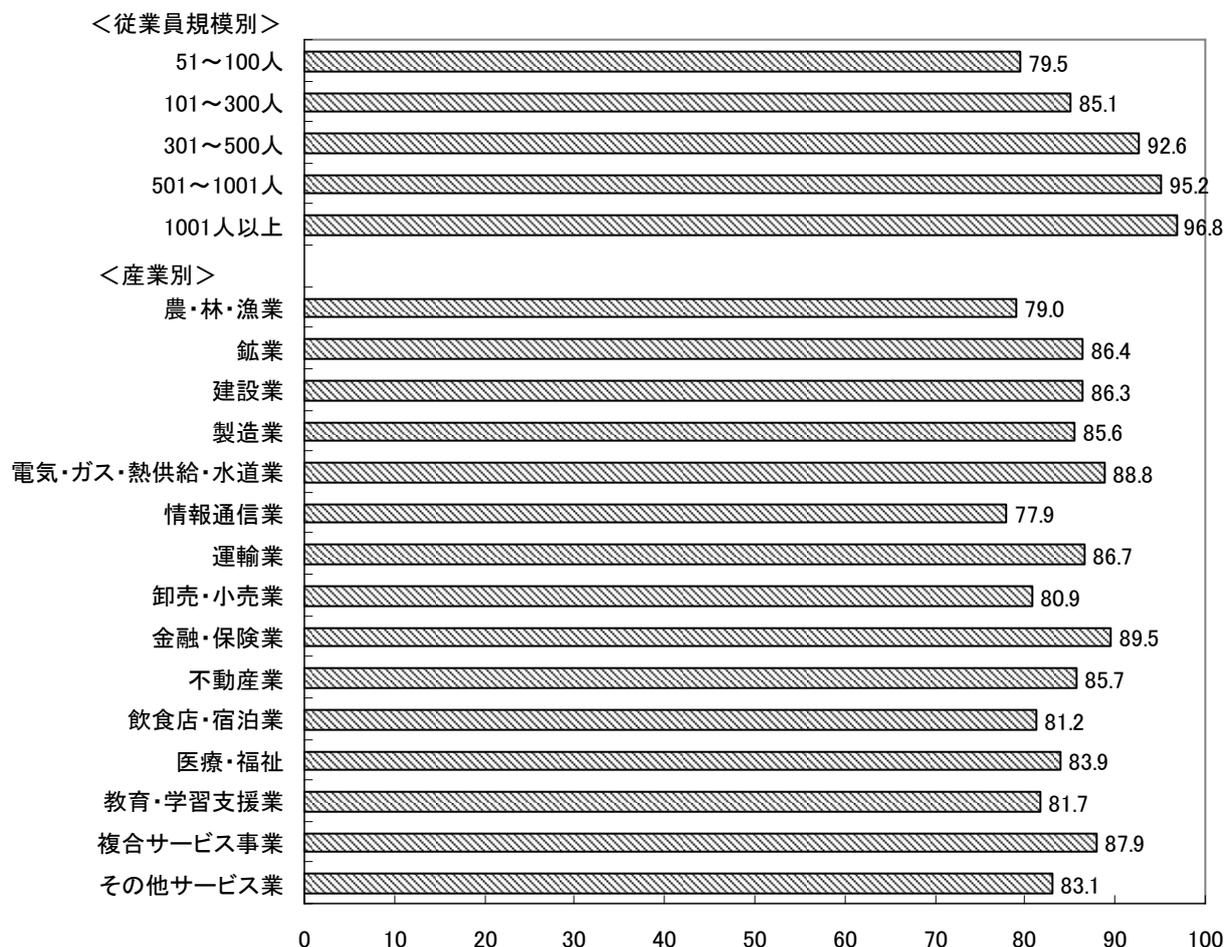
高齢者の雇用確保措置が義務化された直後（2006 年 6 月 1 日時点）の、企業の対応状況については、2006 年 10 月に厚生労働省から発表されている（「改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況について」）¹。この発表によれば、従業員 51 人以上の企業 81,382 社中、何らかの雇用確保措置を実施している企業は 84.0%、300 人以上の大企業では実施率が 90%を超え、51~100 人規模の企業でも 80%弱に達している。また、産業別では金融・保険業や運輸業等が平均よりやや上回っているのに対し、情報通信業等が平均よりやや下回っている（**図表 1-2-3**）。

雇用確保措置を実施している企業（68,324 社）のうち、85.9%は継続雇用制度を導入しており、定年引上げを実施した企業は 12.9%、定年を廃止した企業は 1.2%にとどまる。雇用確保措置の上限年齢は 65 歳以上という企業が 76.3%で、多くの企業が法律の規定するスケジュールよりも前倒しする形で上限年齢の設定を行っている。

継続雇用制度を導入している 58,665 社で、希望者全員を継続雇用するという企業は 39.1%となっており、残る 60.9%の企業は該当者に関する基準を設けている。基準を設けている企業のうち、約 7 割は労使協定で、約 3 割は就業規則によって基準を定めている。

¹ 高年齢者雇用安定法第 52 条 1 項により、事業主は毎年、6 月 1 日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされている。

図表 1 - 2 - 3 高年齢者雇用確保措置実施企業の割合 (%)



資料出所：厚生労働省「改正高年齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況について」（2006年10月）

第3章 本研究の目的と方法

第1節 雇用確保措置義務化後の高齢者向け人事労務管理に関する見通し

高年齢者の雇用確保措置が義務化されて以降、多くの企業では継続雇用制度を中心に、雇用確保措置の整備が着実に進んでいる。ただ、高齢者の雇用がどのような形で確保されることになるのかは、企業による措置の運用にかかっている。

ここまで見てきたとおり、日本企業における定年以降の従業員の継続雇用は、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て行われていることが多い。この形で雇用確保を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無く、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ると捉えられているのだろう。高年齢者雇用開発協会の調査で、

継続雇用を実施している企業の約半数が、「比較的賃金が安く活用できる」ことを継続雇用実施の理由としてあげている点からもこうした企業側の意図をうかがうことができる。

改正高年齢者雇用安定法により雇用確保措置が義務化された後も、多くの企業は、上記のような人事労務管理のパターンを維持していくというのが、最も可能性の高い事態として予想される。しかし、急速な少子高齢社会の中で、今後とも社会保障財政の健全性を確保していくためには、高齢者の就業内容が、より若い年代の労働者にできる限り近い、本格的なものとしていくことが求められる²。また、高齢者の多様な就業ニーズに合わせて、短時間・短日数勤務等様々な就業の選択肢を用意することも、就業者を増やしていくためには必要であろう。

では、企業は、こうした社会的要請にいかにして応えようとしているのか。その対応に問題点はないか。また要請に応えようとする企業が直面しているのはどのような課題か。高齢者の継続雇用に向けた社会的・政策的取組みを進めていく上で、これらの点の実態把握や検討が必要となってこよう。

第2節 先行調査からの知見－電機産業を対象としたヒアリング調査より

労働政策研究・研修機構では2004年年末から2005年夏にかけて、電機産業の企業7社を対象に、60歳以降の雇用確保措置に関するヒアリング調査を行った。電機産業は60歳以降の雇用延長に関し、2000年労働協約改定交渉で他産業に先んじて、「希望者全員の雇用継続」という理念に添う形での制度化を実現している³。他方、国内外企業とのたえまない競争による人件費削減圧力の下で、雇用延長を実現するうえでの課題も多い産業でもある。こうした産業としての特徴を踏まえると、雇用確保措置を実現していく上での課題や、雇用確保に向けた新たな取組みが、他産業に比べ鮮明に現われるのではないかと考えられる。

² 高年齢者雇用安定法改正にあたり政府が国会に提出した「法律案提案理由説明」では、「少子高齢化の急速な進行に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、高い就労意欲を有する高年齢者が社会の支え手として活躍し続けることを可能とするためには、高年齢者が、少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力が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ります。」と述べられている。改正法の目的に、「高齢労働者の生活を保障するために継続して働き続けることができるようにする（賃金を受け取ることができるようにする）目的があることは否定しえない。」（原[2006]）であろう。

³ 電機連合（全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会）は、1996年大会で雇用継続制度の内容を、「定年延長（正社員・組合員）」とする方向付けを行い、1997年大会では「65歳現役社会の実現に向け、定年年齢を厚生年金支給開始年齢と直結させるよう段階的に延長させていく」ことを確認した。その後、1999年の大会で膠着状態の労使協議の打開をめざし、「65歳への定年延長を視野に入れ、将来的なエイジレス社会構築に対応できる雇用処遇システムの確立」を目指して、当面は「65歳への雇用延長」を実現することで条件整備を図ることとした。さらに、1999年秋の組織強化月間で、次の「雇用延長3原則」を産別指針とした。①本人の就労希望に対し、会社は就業の場を提供する。②雇用延長は、少なくとも厚生年金支給開始年齢に直結させる。③身分は、社員に準じた安定したものとする（組合員籍を原則とするが、特別組合員として権利と義務において特別の取扱いとすることも認める）。

こうして、2000年春闘では、上記産別方針に基づく「65歳への雇用延長」を統一目標基準とした。要求を提出したのは106組合、要求せず協議継続が54組合で、労使協議闘争参加183組合中の9割が雇用延長に取り組んだ。2000年5月末時点で3原則をクリアした労使合意が49組合、導入に向けた継続協議が97組合であった。2004年春時点では、116組合で労使合意に至っている。この経緯について詳しくは、中尾[2005]参照。

ヒアリング調査からの知見を要約すると以下の通りである⁴。第一に現状では、継続雇用制度の対象となる従業員に限ってみても、制度の活用者は多くても2割程度であり、制度が盛んに活用されている状況とはいえない。制度の活用が少ない要因としては、①ヒアリング企業がいずれも大企業であり、退職金や企業年金が十分に支給されるため、定年後も働こうという経済的なインセンティブが作用しない、②会社側も従業員の活用状況をみて、従業員ニーズと社内の業務とのマッチングに向けたより踏み込んだ取組みを行っていない、③制度によっては、従業員が継続雇用を希望するかどうかを表明しなければならない時期と定年（あるいは60歳）までの期間が長く、定年後の就業の必要性や自分の健康状態が予測しづらいといったこと、が考えられる。

第二に、いずれのヒアリング対象企業でも、継続雇用された従業員の基本給は、継続雇用制度の適用になる前と比べて減額される。基本給の決め方は、一定水準の手取り収入を確保することを前提として、人件費を増加させないよう、定年延長の期間にあわせて徐々に減額していくというパターンと、継続雇用された従業員が担当する職務の市場賃金を推定して決定するというパターンが見られた。なお、どちらのパターンにおいても、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の併給により、継続雇用を選択した従業員が一定の生計費を維持できるよう、考慮されている。

第三に、継続雇用された従業員の担当職務については、現職継続を原則とする企業と、会社側から自社および関連会社において継続雇用後の従業員が可能な職務を提示し、従業員が合意すれば雇用を継続するという企業に分かれる。また、継続雇用後の従業員が担当する職務の開発については、社内あるいはグループ会社において適当な職務を検索し、継続雇用を望む従業員とのマッチングを図るという取組みが中心である。継続雇用制度の導入や制度活用者の出現にともない、高齢従業員がより多く、快適に働くことができるような、職務の切り出しや就業環境の整備はあまり行われていない。

第四に、継続雇用後の従業員の就業形態として、短時間・短日数勤務を設けている会社は、ヒアリング対象企業7社のうち4社であった。このうち1社では、時間単位・日単位で就業できる業務に多くの継続雇用された従業員を職種転換することで、短時間・短日数勤務の活用がかなり図られているが、そのほかの3社ではニーズが少ない、短時間・短日数勤務に見合う職務が社内になかなか見つからないといった理由で活用は低調である。

第五に、ヒアリング対象企業では、従来の定年制度や定年前の早期退職および転職を支援する制度など、個々の中高年従業員のニーズの違いを踏まえた多様なキャリア選択の手段が提供され、継続雇用制度もその中の1つとして位置づけられていることが多い。継続雇用制度は、中高年従業員のキャリアのあり方のひとつである定年後の勤続志向に道をひらくものではあるが、現時点では個々の従業員の能力・業績や、勤続する場合の様々なニーズまで踏

⁴ 詳しい調査結果は、岩田・藤本[2005]参照。

また上での運用がなされているとはいいがたい。おそらくは、年金支給年齢の繰り延べなどを主因として現れた、60歳以降の人々の生計費をいかに維持していくかという社会的要請に対し、まずは制度的に対応するというところに主眼が置かれたためであろうと推測される。従業員の60歳以降の生計維持という社会的要請にまずは対応していこうというものであったためか、現時点の継続雇用制度は、60歳以降のエイジフリー（年齢に関係のない働き方・処遇）を実現する契機とはなっていない。

第3節 本研究の目的と内容

以上の、電機産業のヒアリング調査やそのほかの調査結果などを踏まえて、高齢者の雇用確保措置に関する具体的な取組みの内容や、岩田・藤本[2005]では、今後の高齢者の継続雇用におけるいくつかの課題を提示した⁵。ただ、この調査においては、対象とした業種が電機産業のみで、他業種との実態の異同について検討が必要なことは言うまでもない。また、すでに改正高年齢者雇用安定法が成立する見込みが高まっていた時期または成立後に調査を実施したため、各企業の人事担当者や労働組合の関係者は、雇用確保措置の義務化について十分に意識していたものと考えられるが、義務化以降の企業の取組みはさらに進んだものになっているのではないかと予想される。

そこで、本研究では、まず企業を対象とするアンケート調査を実施し、雇用確保措置の内容、雇用確保措置義務化への対応の動き、雇用確保措置も含めた高齢者向け人事労務管理施策の状況などについて明らかにしようとした。また企業アンケート調査の結果を踏まえて、雇用確保措置や高齢者の活用にかかわる企業の取組みの現状をどのように捉えることができるか、さらには企業の取組みがどのような要因に左右されるのかについて考察を行った。

第4章 本報告書における調査・分析結果の概要

第1節 高齢者継続雇用の状況－企業アンケート調査結果

アンケート調査（以下、「JILPT 継続雇用調査」）は、農林水産業、鉱業などを除く業種に属する全国の従業員規模300人以上の民間企業5000社を対象に実施した。調査項目が幅広いので従業員規模300人以上規模企業に限定したが、回答率は20%を超え（22.1%、1,105社が回答）、本テーマに対する企業の関心も大きいことが伺える。調査から得られた主な知見は以下のとおりである（詳しくは第Ⅱ部参照）。

⁵ 岩田・藤本[2005]では、「多様で本格的な雇用延長」を実現するための課題として、①希望者全員の雇用延長の推進、②できるだけエイジフリーな（年齢を基準としない）雇用管理、③中高年従業員を対象とした積極的な能力開発、④個人差・個人ニーズに配慮した複線型の雇用延長、⑤多様な労使ニーズのすり合わせに向けた労使協議の積極化、⑥各関係者による実践的なグッド・プラクティスの開発・提供、⑦本格的な雇用延長を実現するための政策環境の整備、の7つを提示している。

1. 60歳以降の継続雇用制度の継続雇用の仕組み

回答企業のうち、定年制を設けている企業は99.4%で、さらにそのうちの94.3%（回答企業全体の93.7%）は60歳定年であった。また、定年制がある企業（1,098社）に60歳以降の雇用確保措置についてたずねたところ、「定年到達後の再雇用制度を導入」している企業が91.3%と大半を占める。毎年60歳に到達した従業員をどのくらい雇用しているかという実績については、過去3年間の平均で「90%以上100%未満」という企業が16.9%と最も多く、70%以上と回答した企業が約4割を占めた。

再雇用制度や勤務延長制度といった継続雇用制度を実施している企業（1,051社）に、どのような人を制度を活用して雇用しているかをたずねたところ、「原則として希望者全員」とする企業が24.6%、「継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」が72.2%であり、約4分の3は継続雇用をする従業員について基準を設けている。基準を持つ企業（759社）のなかでは、「健康上支障がないこと」（88.7%）、「働く意思・意欲があること」（83.5%）、「出勤率、勤務態度」（62.7%）、「一定の業績評価」（57.4%）、といった項目を基準としているところが比較的多い。

定年到達者のうち継続雇用制度の利用を希望する人の割合は、過去3年間の平均で「70%以上90%未満」と答えた企業が17.6%、「90%以上100%未満」という企業が16.8%で、定年到達者の70%以上が制度の活用を希望するという企業が約4割を占める。また、制度の活用実績がある企業（757社）に、制度の利用を希望した従業員のうち実際にどのくらいが継続雇用されるかたずねたところ、過去3年間の平均では「ほぼ全員」という企業が63.7%、「7割～9割」というところが20.2%で、従業員300人以上企業で継続制度の活用実績があるというところでは、希望者の大半が雇用される状況にある。

2. 継続雇用後の就業状況・労働条件

継続雇用制度を設けている企業（1,051社）に、継続雇用される従業員の雇用形態を複数回答形式で挙げてもらったところ「嘱託・契約社員」が約8割を占め、「正社員」という雇用形態を採用している企業は12.0%にすぎない。継続雇用した従業員の勤務形態としては、89.1%の企業が「フルタイム」を導入しているのに対し、「フルタイムと勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い」が22.2%、「フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ」が26.3%、「フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い」が18.7%という導入率となっている。

継続雇用後の勤務場所については（複数回答）、90.1%の企業が「通常、定年到達時と同じ事業所で、同じ部署」を挙げ、また、継続雇用後の仕事内容も71.9%の企業が「通常、定年到達時の仕事内容を継続」を最も多いケースとしている。継続雇用された従業員の社内における格付けとして最も多いケースは、「格付け制度の対象外になる」（60.0%）で、「格付けが継続」という企業は13.1%にすぎない。

継続雇用された従業員の年収（年金、公的給付なども含む）水準として最も多いのは「定年到達時の年収の6～7割程度」に設定するケースという企業が44.4%と一番多く、「定年到達時の年収の半分程度」（20.4%）がこれに次ぐ。また、企業が支払う賃金の水準決定にあたっては、「定年到達時の賃金水準」（48.0%）、「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%）、「業界他社の状況」（25.1%）といった項目を考慮するという企業が比較的多い。賞与は、「支給しない」という企業が30.3%、次いで「すべての継続雇用者に定率（一定の月数）で支給」という企業が27.1%となっている。

3. 改正高年齢者雇用安定法への対応

回答企業が高年齢者雇用安定法の改正を知って実施した対応はどのようなものであったか。「改正以前から、改正法の内容で対応済み」という企業は18.8%で、多くの企業は改正を知ってから何らかの対応を行っている。その対応の内容としては、「再雇用制度の新設」を挙げる企業が43.6%ともっとも多く、次いで「再雇用制度の変更」（32.7%）となっており、勤務延長制度の新設や変更などその他の内容についてはいずれも指摘率が3%以下にとどまる。また、製造業では「再雇用制度の変更」が多く（43.7%）、一方非製造業では「再雇用制度の新設」（46.6%）が最も多い。

改正法への対応策を講じる際に「労働組合・従業員代表等と協議した」という企業は約6割で、これらの企業における協議の中で議論の対象となった項目として指摘が多かったのは、「制度を活用できる人の選考基準」（70.1%）、「報酬の水準」（36.8%）などであった。

再雇用制度または勤務延長制度といった継続雇用制度の変更を行った企業（371社）に、変更の内容をたずねたところ、①対象者を拡大したという回答は39.1%、②継続雇用の上限年齢を引き上げた・撤廃したという企業は49.3%、③制度対象者の選考基準を新設・変更したという企業が80.1%で、選考基準について変更を加えた企業が最も多かった。

4. 高年齢（50歳以上）社員の活用・処遇に関する取組みと課題

50歳以上の高年齢従業員の活用やキャリア・処遇に関する取組みの実施状況を見ていくと、「役職定年制・任期制」（32.2%）、「高年齢社員の体力に配慮した職務への配置」（28.1%）、「高年齢社員の健康状態の改善」（27.4%）といった取組みを実施する企業が比較的多い。また「検討中」という回答が多かった取組みは、「高年齢社員に適した仕事の開発」（31.1%）、「高年齢社員の健康状態の改善」（28.6%）、「高年齢社員の体力に配慮した職務への配置」（26.4%）などである。

高年齢者の活用や継続雇用措置を実施するにあたっての課題として指摘が多かったのは、「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」（39.6%）、「管理職社員の扱いが難しい」（38.9%）、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」（24.5%）といった点であった。

第2節 高齢者継続雇用をめぐる人事労務管理

本書第Ⅲ部では、高齢者の継続雇用に伴う企業の人事労務管理、あるいは継続雇用への影響が予想される項目との関連、さらには現時点での高齢者継続雇用における課題について、JILPT 継続雇用調査の結果に基づき、分析・検討を行っている。なお、第Ⅲ部各章の分析は、本研究プロジェクトの進行途上における各人の個人的見解であることに留意されたい。

1. 企業の賃金体系と高齢者の継続雇用

企業の賃金体系は、高齢者の継続雇用の状況にどのような影響を与えているか。第Ⅲ部第1章では、先行の経済学的考察を踏まえながら、この点について統計分析を行っている。

まず、年齢・賃金プロファイルの傾きが緩やかな企業ほど、定年年齢が引き上げられる傾向が見られたものの、統計的に有意な相関ではなかった。定年年齢の引き上げ実施と統計的に有意な相関をもっていたのは新卒正社員の採用比率(正社員数比)で、比率がより高い企業ほど定年年齢の引き上げを実施する可能性が低くなる。

60歳到達者のうち継続雇用される割合は、定年到達者の賃金下落率と統計的に有意な関係を持ち、賃金下落率が大きくなるほど、継続雇用される60歳到達者の割合が下落する。この結果は、先行研究から導かれる推論とは逆の結果であるが、ここから、賃金下落率が、継続雇用を希望する60歳到達者の割合を左右している可能性が示唆される。そこで、継続雇用を希望する60歳到達者の割合を被説明変数として分析を行ったところ、賃金下落率が大きくなるほど希望者の割合が有意に低下することが明らかとなった。つまり、定年到達後の賃金下落率が大きくなると、継続雇用を回避する60歳到達者が増え、結果として継続雇用される60歳到達者の割合が低下すると見られる。

2. 高齢者継続雇用における短時間・短日数勤務の導入

JILPT 継続雇用調査の結果からも明らかのように、一部の企業では継続雇用後の勤務形態として、短時間・短日数勤務をすでに導入している。これらの企業は経営・人事労務管理や高齢者の活用においてどのような特徴をもっているのか。

統計分析の結果(第Ⅲ部第2章)、高齢従業員を対象に退職準備プログラムや生涯生活設計セミナーを実施している企業において、短時間・短日数勤務を導入する可能性がより高まることがわかった。また、自己申告や社内公募など従業員の意向に配慮した異動を行っている企業でも、短時間・短日数勤務が実施される確率が上がる。さらに、高齢者全般を、「活用のために再教育・再訓練が必要」、「病気や健康管理に特別の配慮が必要」といったように、高齢者全般にマイナスの認識をもつ傾向がより強い企業ほど、短時間・短日数勤務を導入する可能性が高い。

3. 企業年金制度と高齢者の継続雇用

企業が採用する企業年金制度は、従業員に対する配慮を反映していると考えることができ

る。すなわち給付建ての内容が濃い制度を採用している企業から拠出建ての内容の濃い制度を採用している企業の順に、より具体的には、①厚生年金基金・税制適格退職年金採用企業、②規約型・確定給付企業年金および基金型・確定給付企業年金採用企業、③確定拠出企業年金採用企業、④キャッシュ・バランスプラン採用企業、⑤企業年金制度を採用していない企業、という順番で、企業が従業員の老後生計費のことを考えなくなると推測される。

もし、採用する企業年金制度が従業員に対する配慮を反映しているのであれば、採用している企業年金制度によって、高齢者の継続雇用のあり方も変化してくるのではないか。こうした問題意識に基づき、**第Ⅲ部第3章**では、企業が採用する年金制度から、1) 従業員思いの企業、2) 従業員のことを少しは考える企業、そして3) 従業員のことを考えない企業という先験的な分類を行い、高齢者の継続雇用におけるカテゴリー間の異同を見ていった。

今回の分析における暫定的な結論として、賃金の設定などに若干の違いは見られるものの、高齢者継続雇用の制度設計や運用において、現時点では採用する企業年金による差異は認められないといえることができる。こうした結果は、雇用延長の対象となる従業員が高齢のため、現在企業が運営している年金制度の対象にならないケースが多く、現時点では企業年金制の運営と継続雇用とは互いにあまり影響しあわないために生じているものとも考えられる。

4. 高齢者継続雇用の実態と当面の課題・中長期的課題

第Ⅲ部第4章では、再び JILPT 継続雇用調査の結果を概観し、高齢者継続雇用の当面の課題と中長期的課題について検討している。2004 年の高年齢者雇用安定法の改正目的は、「少子高齢化の急速な進行に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、高い就労意欲を有する高年齢者が社会の支え手として活躍し続けることを可能とするためには、高年齢者が、少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力がある限り働き続けることができる環境の整備が必要」（法律案提案説明より）ということにある。ここでは、雇用と年金の接続がどの程度実現しているかを検討した。具体的には、①希望者全員に近い形の雇用延長が実現しているか、②それなりの労働条件、とくに賃金を得ているか、③今回の法改正が着実に雇用延長の後押しをしているか、をみた。

結果は、継続雇用希望者のうち7割以上を雇用する企業が8割強となっているなど、60歳定年後の継続雇用は着実に進展しており、また、継続雇用の対象者の範囲拡大や制度の上限引き上げなど法改正を知ってから継続雇用につき新たな対応策を取った企業が多く、法改正の影響が大きいことがわかった。しかし、継続雇用者の賃金・賞与の引下げ幅も大きく、「雇用と年金の接続により、高年齢者の生活保障が適切に図られている状況」と言えるには、今少しの努力が必要と言えよう。なお、継続雇用対象者を「原則希望者全員」とする企業と「対象者基準適合者」とする企業とで比較すると、おおむね前者の方が、高齢労働者への評価が高く、かつ高齢者の活用に積極的であることがわかった。

また、急激な少子・高齢社会の到来を迎え、「雇用と年金の接続」の次のステップは、本格

的な 65 歳までの雇用就業の実現ないしエイジフリーな（年齢を基準としない）雇用管理の着実な進展であろう。しかし現状は、①エイジフリー（年齢を基準としない）な処遇・配置については、賃金カーブのフラット化や年齢給廃止を進める企業が増加してはいるが、高齢者の積極的活用も対象としたものとはなっていない。②中高年従業員を対象とした積極的な能力開発については、企業の意識は低い。③個人差・個人ニーズに配慮した複線型の雇用延長（本格的な就業継続を求める者への対応と同時に短時間・短日数勤務を求める者等への配慮）についても、継続雇用後で、勤務形態、仕事内容は 60 歳定年前とあまり変わらないにもかかわらず、雇用期間、雇用形態、格付けは大きく変化している。他方、短時間・短日数勤務形態の導入も進んでいない。

第 5 章 今後の研究課題

改正高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。

しかし、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・短日数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、2004 年末から 2005 年夏にかけて実施した電機産業 7 社を対象とした企業ヒアリング結果から抽出された多くの課題は、今回調査結果からも引き出された。

本研究プロジェクトでは、企業を対象とした JILPT 継続雇用調査に引き続き、2007 年 2 月に従業員を対象とするアンケート調査を実施した。また今後は、継続雇用された従業員が実際に働く職場の関係者からのヒアリングも計画している。これらの調査を通じて、高齢者の継続雇用にかかる実態や課題を本報告書とは別の角度から捉えなおし、JILPT 継続雇用調査のさらなる掘り下げと併せて、課題解決にいささかでも資するような成果をできるだけ早く取りまとめたいと考えている。

<参考文献>

- 岩田克彦・藤本真[2005]『多様性に配慮した本格的な雇用延長を実現するための課題』、JILPT ディスカッションペーパー05-15, 労働政策研究・研修機構。
- 中尾和彦[2005]「電機産業の年齢別従業員構成の変化からみる雇用構造の変容」, 電機総研レポート 301 号～305 号。
- 原昌登 [2006]「高齢者雇用 ―継続雇用制度にみる政策理念」, 季刊労働法 213 号。