
第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

わが国では今後とも他に例をみないほど急速に人口が高齢化していくが、そのなかでいかに高年齢者の雇用・就業の場を確保していくかは活力ある高齢者社会をつくるためにもつとも重要な課題である。

わが国の高年齢者の就業意欲は国際的にみても高いが、失業率の高さや求人倍率の低さにみられるように雇用・就業の場は十分ではない。

高年齢者の雇用確保のための政策として、60歳定年を一般化するための努力が続けられた。60歳までの定年の延長のためには労使および行政が引き続き努力することが必要とされるが、近年定年延長は着実に進展し、60歳定年は主流になってきたといえよう。これにともなつて、失業率のピークも50歳台後半層から60歳台前半層に移ってきている。また、被用者年金の支給開始年齢の引上げについて、「長寿社会における老後の所得保障の在り方を考える場合に避けて通れないものであり、準備期間を設けつつ、段階的に進めていくこととする」という旨の閣議決定がなされた(平成元年3月28日)。こうしたことを考えると、今後60歳台前半層の雇用の確保を図ることが、大きな課題となってくるものと考えられる。

企業における高年齢者の雇用をみると、定年年齢の引上げのほかに、定年年齢に到達した者に対する勤務延長制度や再雇用制度等高年齢者の雇用確保のための制度がある一方、早期退職優遇制度や退職出向など定年年齢に到達する前に企業を離れる制度も拡がってきている。

今後、60歳台前半層までの継続雇用を行うためには、人事処遇制度、賃金・退職金制度を大幅に改定するとともに、高年齢者の職業能力の維持・向上のための能力開発、高年齢者に適した職場開拓などが必要である。

高年齢者の就業・引退行動は高年齢者の生活と密接な関係を持っている。60歳台前半層は50歳台層に比して健康、労働能力、就業志向等の面で個人差が拡大し、就業ニーズが多様化すると考えられる。こうした点も60歳台前半層の雇用対策を考える上で考慮する必要がある。

本章では、まず第1節で高年齢者の労働力率と失業の動向をみた上で、第2節で高年齢者の雇用・就業の実態を概観する。第3節では、定年延長と勤務延長制度、再雇用制度等による企業における高年齢者雇用の実態を分析した後、第4節では、これらの高年齢者の雇用の質的側面を賃金、労働時間といった労働条件でみていく。第5節では、60歳台前半層へ継続雇用を行うために何が障害となっており、企業が高齢化に対してこれまでどのような対応をしてきたかを分析することにより、今後のこの層の雇用を確保していくための課題を明らかにしていく。最後に、第6節で60歳台前半層を中心とする高年齢者の生活の実態を就業・引退行動との関連で分析する。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(1) 高年齢者の労働力供給と失業の動向

1) 高年齢者の労働力供給の動向

(高年齢者の労働力人口の動向)

高年齢者の労働力人口は、絶対的にも相対的にもかなり増加している。55歳以上の労働力人口は男女計で、昭和43年の736万人から63年は1,191万人と約1.6倍に増加している。

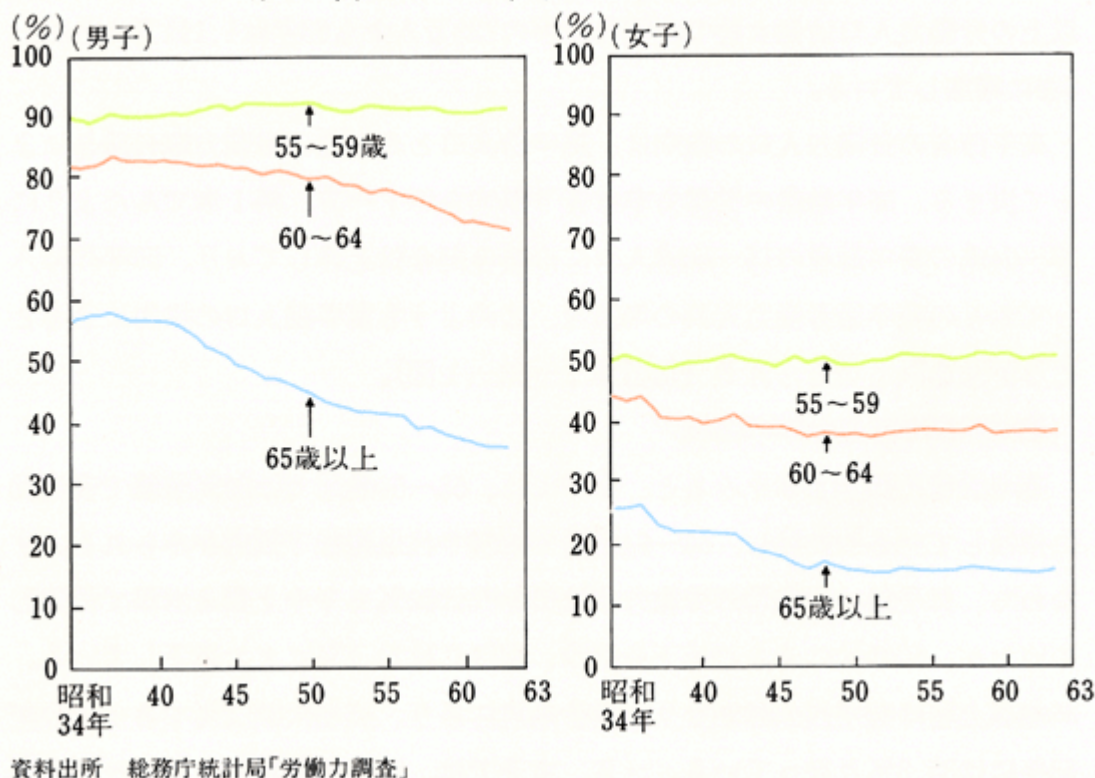
高年齢者の労働力人口の動向は、高年齢人口とその層の労働力率の動きによって決まる。高年齢者の労働力率は低下傾向を示す一方、第1章でみたように、55～64歳の高年齢者の15～64歳人口に占める割合は上昇しており、50年代に入ってからの高年齢労働力人口の増加は、このような高年齢人口の増加によるところが大きいと考えられる(前出第1-(2)-1図)。

(高年齢者の労働力率の動向)

高年齢者の労働力率をみると、男子では、55～59歳層では90%前後で安定的に推移しているのに対し、60～64歳層では50年代以降低下傾向がみられる。すなわち、男子60～64歳層の労働力率は40年代は80%をやや上回る水準で推移していたが、50年代に入ると低下を続け、63年には71.1%にまで低下している。65歳以上層は40年代以降かなりの減少傾向にあり、43年に52.1%であったのが63年には35.8%となっている。一方、女子では、55～59歳層および60～64歳層の労働力率は40年代以降それぞれ50%前後および40%弱の水準で安定的に推移している。女子65歳以上層は40年代には低下したが、その後は横ばいで推移している(第2-(1)-1図)。

第2-(1)-1図 性、年齢別高年齢者の労働力率

第2-(1)-1図 性、年齢別高年齢者の労働力率



(男子高年齢者の労働力率低下の背景)

時系列でみた男子高年齢者の労働力率の低下の背景にある要因は、「昭和62年労働経済の分析」で分析したようにつぎのようにまとめられよう。

- 1) 一般に、自営業主や家族従業者は雇用者と異なり定年というような就業を妨げる労働需要側の要因がなく、就業形態の自由もききやすい。実際、自営業主世帯や農業者世帯では雇用者世帯に比べ高年齢者の労働力率は高く、自営業主・家族従業者比率の低下ないしは農業者世帯や自営業主世帯のウェイトの低下といった要因が男子高年齢者の労働力率の低下をもたらした面もある。しかし、最近では60歳以上層の雇用者世帯における労働力率の低下もかなりの程魔寄与しているものとみられる。
- 2) 高年齢者に対する雇用機会は後にみるように相対的に乏しく、労働力需給も緩和状態にあり、こうした就業機会の少なさが高年齢者の労働力供給の減退をもたらしている可能性も否定できない。
- 3) 厚生年金保険における老齢年金の1件当たり実質受給額は40年代末から急速に改善されてきており、こうした仕事以外収入の増加が高年齢者の労働力率の低下に影響した面もあつたものとみられる。
- 4) 健康状態は個々の高年齢者の就業・引退行動を規定する一つの大きな要因とみられるが、高年齢者全体として時系列的に悪化しているとは考えにくく、健康要因によって男子高年齢者の労働力率の時系列的な低下傾向を説明するのはやや困難があると思われる。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(1) 高年齢者の労働力供給と失業の動向

2) 高年齢者の労働力率の国際比較

(労働力率の国際比較)

わが国の高年齢者の労働力率をアメリカ、西ドイツ、フランスおよびイギリスと比較してみると、男子ではこれらの国に比べてかなり高くなっている。また、50歳台後半層に比べて60歳台層でその差は大きくなっている。時系列的に比較してみると、どの国でも男子高年齢者の労働力率は低下しているものの、わが国に比べて欧米諸国においてその低下幅が大きい。また、50歳台前半層に比べて、60歳台前半層の方が低下幅の差が大きくなっている。さらに、アメリカよりも欧州諸国で特に大幅に低下している。

一方、女子では、わが国の高年齢者の労働力率は60歳台層で欧米諸国と比べて比較的高いものの、男子ほどの差はなく、50歳台後半層ではアメリカ、イギリスとほぼ同程度となつている。時系列的にみると、50歳台後半層ではどの国も横ばいで推移しており、大きな違いはないが、60歳台層ではわが国とアメリカではほぼ横ばいで推移しているのに対し、欧州諸国では低下がみられる(第2-(1)-1表)。

第2-(1)-1表 性、年齢別高年齢者の労働力率の国際比較

第2-(1)-1表 性、年齢別高年齢者の労働力率の国際比較

	男 子 (単位 %)								
	55 ~ 59 歳			60 ~ 64			65 歳 以 上		
	1973年	1979	1987	1973	1979	1987	1973	1979	1987
日 本	92.1	91.9	91.0	81.0	77.1	71.7	46.7	41.1	35.6
アメリカ	85.3	81.1	79.1	67.3	60.7	54.3	21.6	19.1	15.7
西ドイツ	85.1	80.9	74.7	64.8	40.9	30.9	14.1	7.4	5.0
フランス	82.7	82.3	67.3	64.4	45.1	25.7	15.8	9.0	4.7
イギリス	93.0	90.8	81.0	82.6	73.0	53.3	17.5	10.3	7.9

	女 子 (単位 %)								
	55 ~ 59 歳			60 ~ 64			65 歳 以 上		
	1973年	1979	1987	1973	1979	1987	1973	1979	1987
日 本	50.4	50.7	50.8	38.3	38.8	38.5	16.9	15.6	15.4
アメリカ	47.7	48.2	51.9	33.9	33.5	32.9	8.4	7.8	6.9
西ドイツ	36.3	37.3	36.5	17.6	11.3	10.4	5.6	3.2	2.1
フランス	43.1	45.9	44.6	33.1	24.0	18.0	6.8	4.3	1.9
イギリス	51.4	53.8	53.5	28.7	21.5	18.2	5.6	3.4	2.8

資料出所 OECD "Labour Force Statistics"

(わが国の男子高年齢者の労働力率が高い背景)

わが国の男子高年齢者の労働力率が欧米諸国に比べ高く、その低下幅が小さい背景として、しばしばあげられるのは、1)わが国の自営業主、家族従業者比率が高いこと、2)欧米諸国の雇用・失業情勢が厳しいこと、3)欧州諸国で早期引退制度が導入されたこと、4)勤労観に違いがあること、等である。以下では、これらの要因についてみてみよう。

1) わが国の男子高年齢者の自営業主・家族従業者比率はこれらの国と比べてそれほど高くない。例えば男子60～64歳層でみるとわが国は、アメリカ、イギリスおよび西ドイツに比べて高いものの、フランスと比べると低い。さらにわが国、アメリカおよびEC諸国について、男子55～59歳層および60～64歳層の自営業主、家族従業者比率と同年齢層の労働力率の関係をみても明確な相関関係はみられない。したがって、自営業主・家族従業者比率の違いをもつてわが国男子高年齢者の労働力率が高いことを説明するのは困難をとまなう(付属統計表第2-1表)。

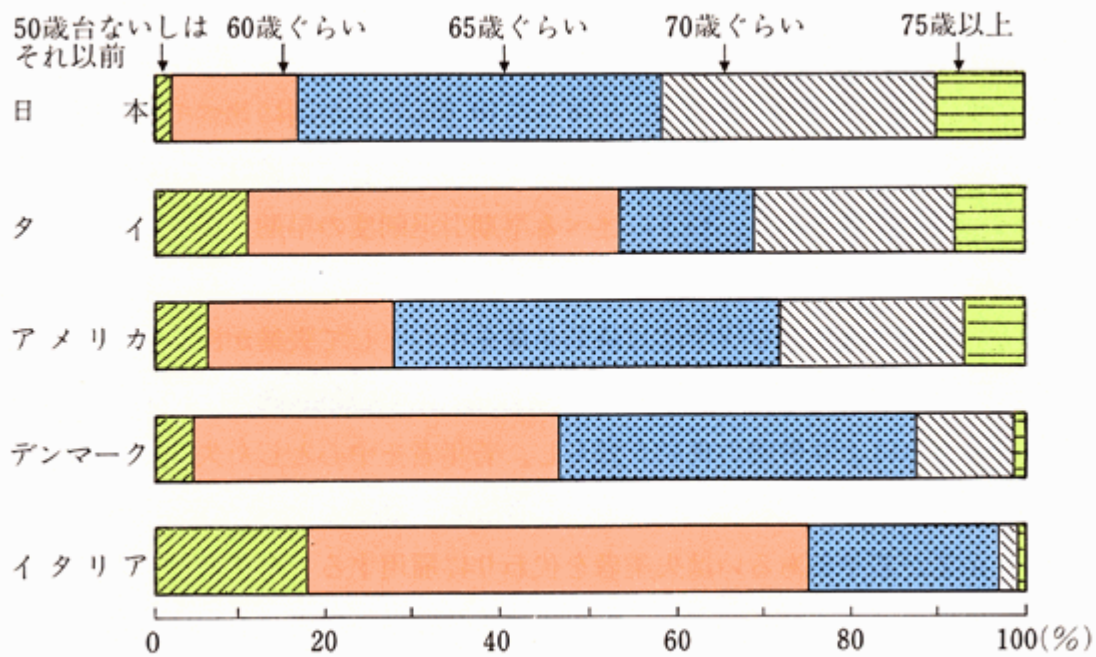
2) 第2次石油危機(1979年)後、欧米諸国は雇用・失業情勢が大きく悪化し、多くの失業者を出した。これと比較してわが国の場合は比較的失業率の上昇も小さく、回復も早かった。こうした雇用・失業情勢が高年齢者の労働力率に影響している可能性がある。OECD, Quarterly Labour Force Statistics(1988年IV)の調整済失業率(OECDが国際比較可能なように定義等を調整した失業率)を1980～87年の期間について平均してみると日本2.5%、アメリカ7.6%、西ドイツ6.1%、フランス8.9%、イギリス10.5%とわが国に比べて欧米諸国で高くなっている。失業情勢の特に厳しかった欧州諸国では高年齢者は一度失業すると長期失業者となり、つぎに述べる早期引退制度の早期引退を選択した者も多かつたことが指摘されている。

3) 欧州諸国では1970年代半ば以降若年層を中心として失業が深刻化し、これに対処するために早期引退制度が導入された。この制度は高年齢者を早期に引退させることにより労働力供給を減らし、若年者を中心とした失業者の雇用を促進しようとするものである。より具体的には、国によって若干の差はあるものの、企業が若年者あるいは失業者を代わりに雇用することを前提として、その企業に雇用される高年齢者が正規の年金支給開始年齢よりも前に引退し、年金の支給が受けられたり、あるいは高年齢者が一定期間以上長期に失業している場合に正規の年金支給開始年齢よりも前に引退し、年金の支給が受けられる制度などがある(付属統計表第2-2表)。また、アメリカでは企業年金に早期引退制度を導入している例が多くみられる。欧米諸国におけるこれらの制度の導入は最近の男子高年齢者の労働力率の低下に寄与しているものと考えられる。

4) 各国の勤労に対する意識の差も高年齢者の労働力率に大きな違いをもたらすものと考えられる。総務庁老人対策室「老人の生活と意識」(1986年)によって、日本、タイ、アメリカ、デンマーク、イタリアの5カ国において、職業生活から引退すべき年齢として、何歳ぐらいがよいかと考えているかを各国の60歳以上の男子についてみると、わが国では「65歳ぐらいあるいはそれ以上」とする者の割合が約80%もいるのに対し、アメリカ約70%、デンマーク約50%、イタリア約25%と他の国では少なくなっており、同じアジアの国のタイでも50%弱と低くなっている(第2-(1)-2図)。こうしたわが国の高年齢者の勤労意欲の高さが国際的にみた労働力率の高さにかなり寄与しているものと考えられる。

第2-(1)-2図 各国の職業生活から引退すべき年齢の比較

第2-(1)-2図 各国の職業生活から引退すべき年齢の比較(男子)



資料出所 総務庁老人対策室「老人の生活と意識」(1986年)
 (注) 「その他」、「無回答」を除く。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

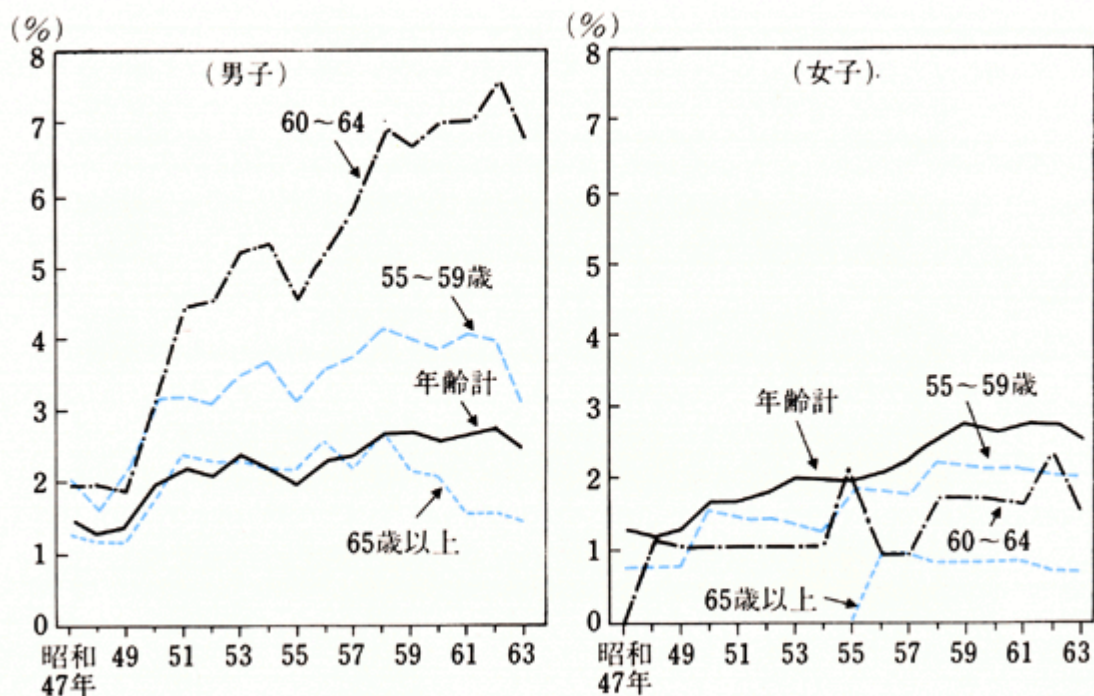
(1) 高年齢者の労働力供給と失業の動向

3) 高年齢者の失業の動向

性、年齢別の高年齢者の完全失業率の動向をみると、男子では昭和50年代以降55～59歳層の完全失業率は緩やかな上昇傾向を示しているのに対し、60～64歳層では顕著な上昇がみられ、63年には6.7%となつている。また、男子65歳以上層の完全失業率は他の高年齢層より低く、58年をピークに低下傾向に転じている。一方、女子高年齢者の完全失業率は、男子に比べかなり低い水準でほぼ横ばいで推移している(第2-(1)-3図)。このような男子55～64歳層における完全失業率の上昇の背景には、高年齢者の就業意欲の高きに対し、求人倍率の低さや企業における中高年齢層の過剰感の高さにみられるように高年齢層に対する労働力需要が低いことがあると考えられる。例えば、年齢別の有効求人倍率をみても、55歳以上の高年齢者では0.3倍台以下の水準が続いており、63年においてもやや上昇したものの55～59歳層では0.31倍、60～64歳層で0.16倍となつている。また、60～64歳層の完全失業率の顕著な上昇の背景には、後にみるように定年延長の進展にともない、50歳台後半層の雇用確保が進むなかで、完全失業率のピークが50歳台後半層から60歳台前半層へ移行したこともあげられる。定年延長が進むなかで、定年後の失業が問題となつてきているとみられ、定年後、とりわけ65歳程度までの雇用確保が重要となっている。

第2-(1)-3図 男女別高年齢者の年齢階級別完全失業率の推移

第2-(1)-3図 男女別高年齢者の年齢階級別完全失業率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

また、総務庁統計局「労働力調査特別調査」(63年2月)により失業者の失業期間について年齢別にみると、男女年齢計で失業期間が「3か月未満」のものは42.2%、「6か月以上」40.5%となっているのに対し、55歳以上では「3か月未満」27.0%、「6か月以上」62.2%となっており、他の年齢層に比べ高年齢層の失業期間は長くなっている。

こうした60～64歳層を中心とした高年齢層の失業状況は、国際的にみても高い労働力率にみられるような高い就業意欲にもかかわらず、雇用機会が不足していることによるものであり、高年齢者の雇用確保の重要性を示すものといえる。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

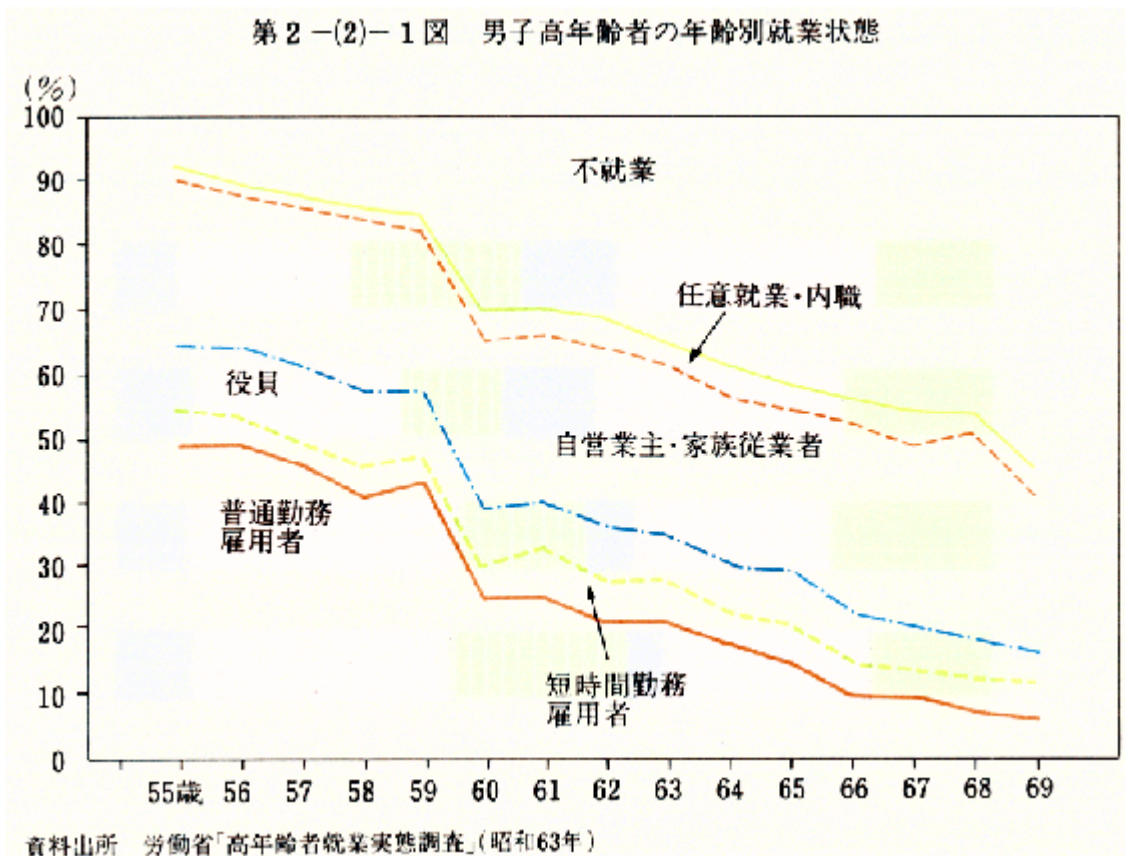
2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(2) 高年齢者の雇用・就業等の実態

1) 高年齢者の就業状態

男子高年齢者の年齢別就業状態をみると、雇用者割合は50歳台後半の約70%から60歳台後半以降の約40%へと減少していく。雇用者のなかでも、正規職員は60歳台以降急速に減少し、特に60歳台前半層を中心にパートや嘱託などが増加する。こうした年齢別の就業状態の変化は、年齢の高まりにともなう職業生活からの引退過程を反映しているものと考えられる。高年齢者の職業生活からの引退過程は、高年齢者個人の就業ニーズや健康、収入面等にかかなりの個人差があるとみられることから多様であると考えられる。定年にともない転職する者、定年後も同じ企業に嘱託等として再雇用される者、フルタイム勤務でなく短時間勤務を選択する者などのほか、定年により完全に就業から引退する者、自営業に転職する者等も増加するとみられる。労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)によって普通勤務(毎日普通勤務で仕事をした)の雇用者(会社や団体の役員を除く)の高年齢者全体に占める割合の変化をみると、年齢が高まるにしたがって低下しており、特に59歳から60歳にかけて43.9%から25.6%へと大幅な低下がみられる。一方、60歳台前半になると短時間勤務(毎日短時間勤務で仕事をした、毎日ではないが定期的に仕事をした、あるいはときどき仕事をした)の雇用者や任意就業(近所の人や会社などに頼まれたりして、任意に行う仕事をした)等がやや多い(第2-(2)-1図)。

第2-(2)-1図 男子高年齢者の年齢別就業状態



(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

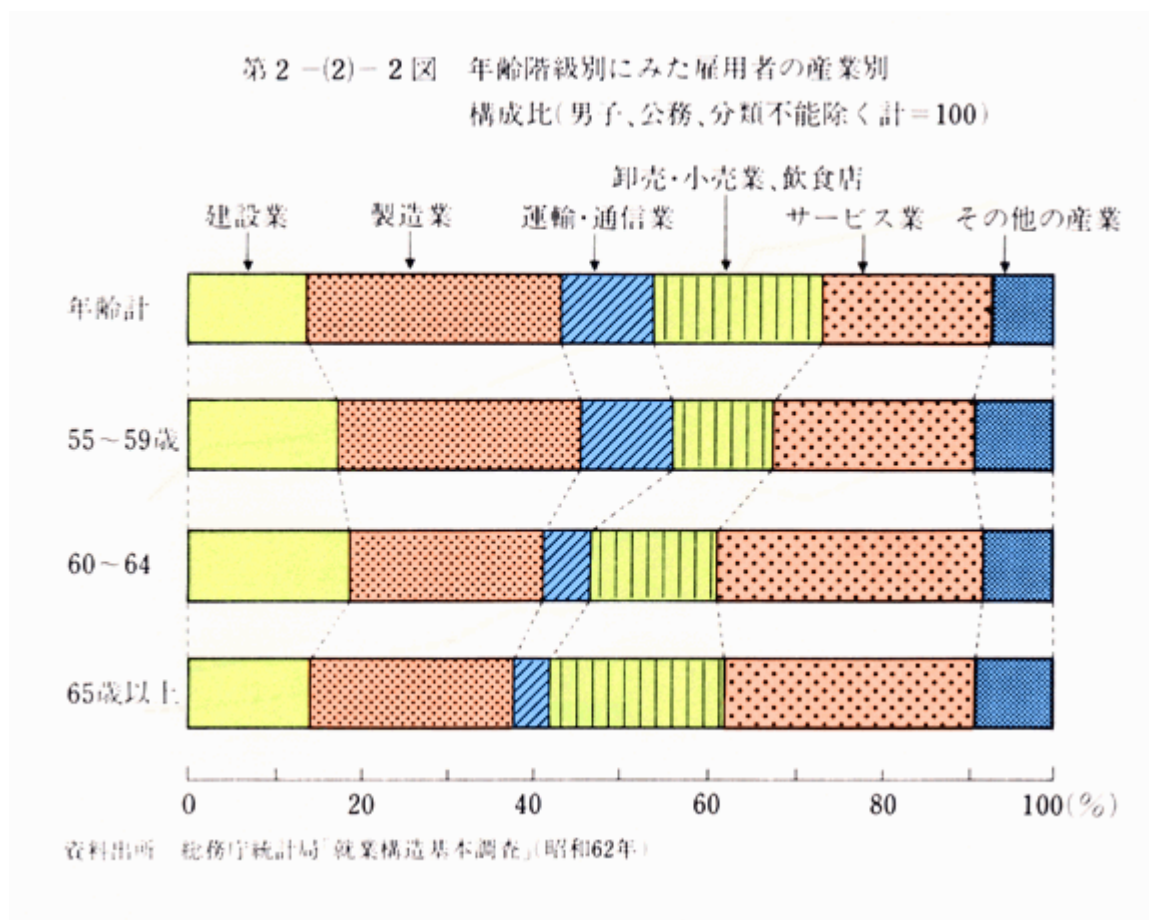
2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(2) 高年齢者の雇用・就業等の実態

2) 産業別、職業別にみた高年齢者の雇用構造

総務庁統計局「就業構造基本調査」(62年)により、男子雇用者の産業構成を年齢別にみると、55歳以上の高年齢者についてはサービス業、製造業の構成比が高い。総務庁統計局「国勢調査」(60年)によると、製造業のなかでは一般機械(製造業における同年齢層の雇用者全体の11.3%)、金属製品(11.1%)、輸送用機器(10.2%)などの業種で、またサービス業では、教育(49.2%)、桂物サービス業、警備業等その他の事業サービス業(24.0%)、専門サービス業(9.9%)、医療業(8.6%)などでそれぞれ多くなっている。一方、これを年齢の高まりにともなう変化でみると、サービス業、建設業では、高齢になるほど年齢別の雇用者計に占める割合が高くなっている一方、製造業、運輸、通信業ではその割合は低下している(第2-(2)-2図)。

第2-(2)-2図 年齢階級別に見た雇用者の産業別構成比



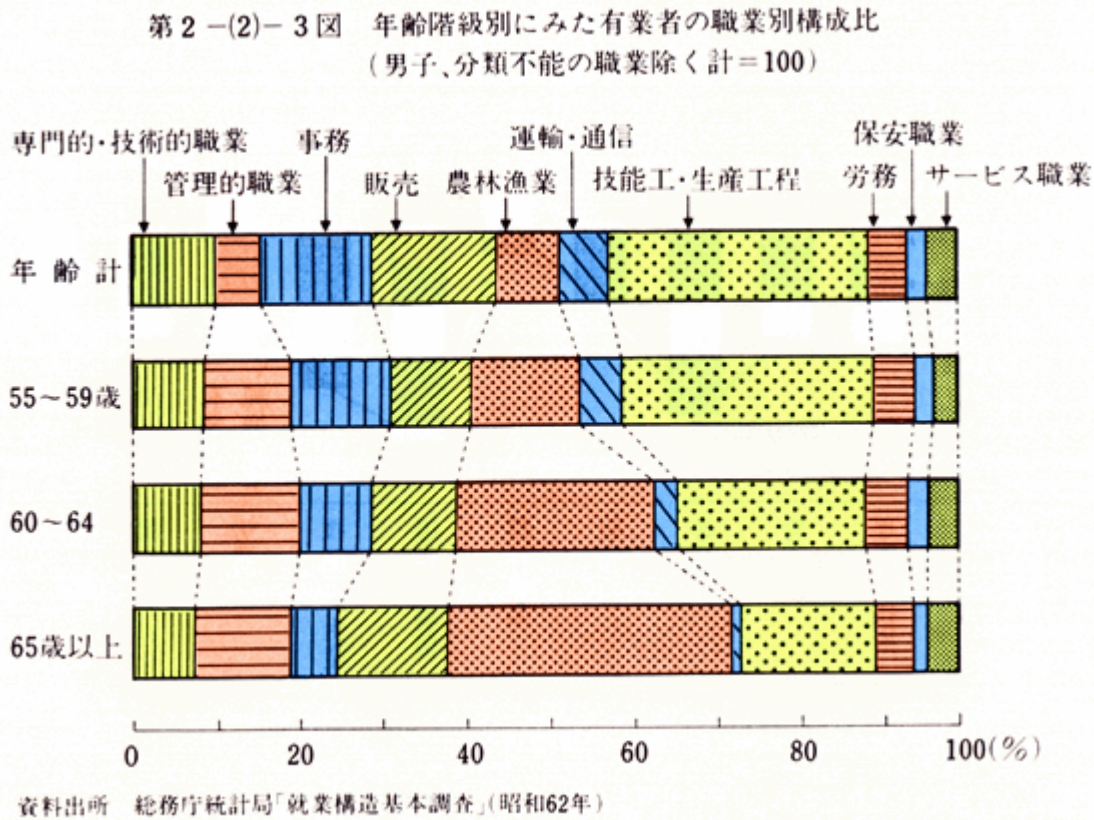
こうした加齢にともなう高年齢者雇用の産業構成の変化は、転職による産業間移動によるよりも、定年等にともなう引退(ここでは、離職後無業となった者から、新規入職者を引いたものの大きさでみており、以下本項において「純離職者」という。)の規模が産業別にやや異なることによる面が大きいと考えられる。こうした実態を「就業構造基本調査」(62年)によってみると、1)55歳以上の高年齢者については、どの産業も

純離職者が他産業への転職者を上回っている。その度合いはサービス業でより小さく、製造業で大きい傾向にある。また、有業者に対する純離職者の比率でも同様の傾向にある。2) 転職による他産業との流入をみてみると、製造業、運輸・通信業では流出超過となっているのに対し、建設業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業では流入超過となっている(付属統計表第2-3表)。

このように高年齢者の雇用吸収の場としてはサービス業等があげられる。これは、こうした産業では高年齢者でも業務の専門性、技能や体力等の点で働くことが可能な職域が存在することや、若年層の労働力の確保が難しい分野もあるためと考えられる。

一方、「就業構造基本調査」(62年)により職業別にみても同様に、加齢にともなう引退、職種の変化による職業構造の変化がみられる。同一年齢階層に占める有業者の職業構成をみると、高年齢層では農林漁業作業員、技能工・生産工程作業員、管理的職業従事者、販売従事者の割合が高い。加齢にともなう変化をみると、年齢が高くなるにしたがって技能工、生産工程作業員、運輸、通信作業員の割合が低下する一方、農林漁業作業員、労務作業員、サービス職業従事者、保安職業従事者の割合は高くなっている(第2-(2)-3図)。

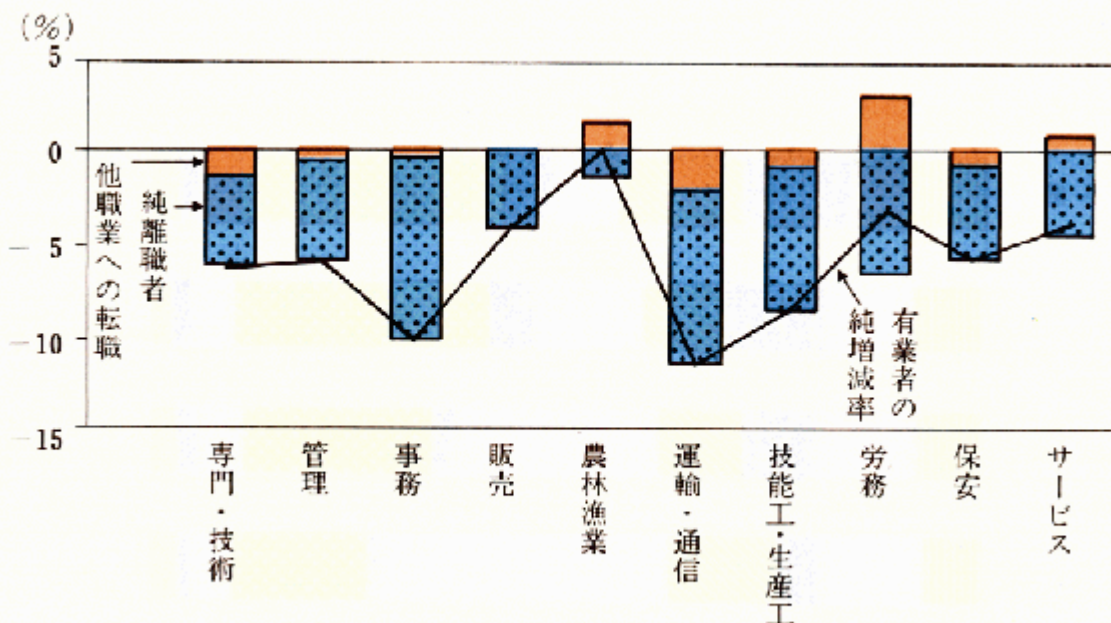
第2-(2)-3図 年齢階級別に見た有業者の職業別構成比



このような職業構成の変化は、純離職者の大きさが職業別に異なるところが大きい。同調査により55歳以上の高年齢者の転職等実態をみると、農林漁業作業員を除いた職業ではいずれも有業者の減少のほとんどは純離職者の大きさによっている。一方、農林漁業作業員や労務作業員、サービス職業従事者では他職業からの転職者がこれら職業からの転職者を上回っている(第2-(2)-4図)。

第2-(2)-4図 転職、入・離職による職業別高年齢有業者の増減率

第2-(2)-4図 転職、入・離職による職業別高年齢有業者の増減率
(男子55歳以上、昭和61~62年の1年間)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)
(注) 各職業の1年前の55歳以上男子有業者計に対する流入者数から流出者数を引いた純流入者数の比率。正値は純増を示す。

以上のように産業、職業いずれの構成についても、その変化は引退による無業者の増加によるところが大きく、高年齢者の産業、職業間の移動は農林漁業作業者の一部を除いてはそれほど大きくないことを示している。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

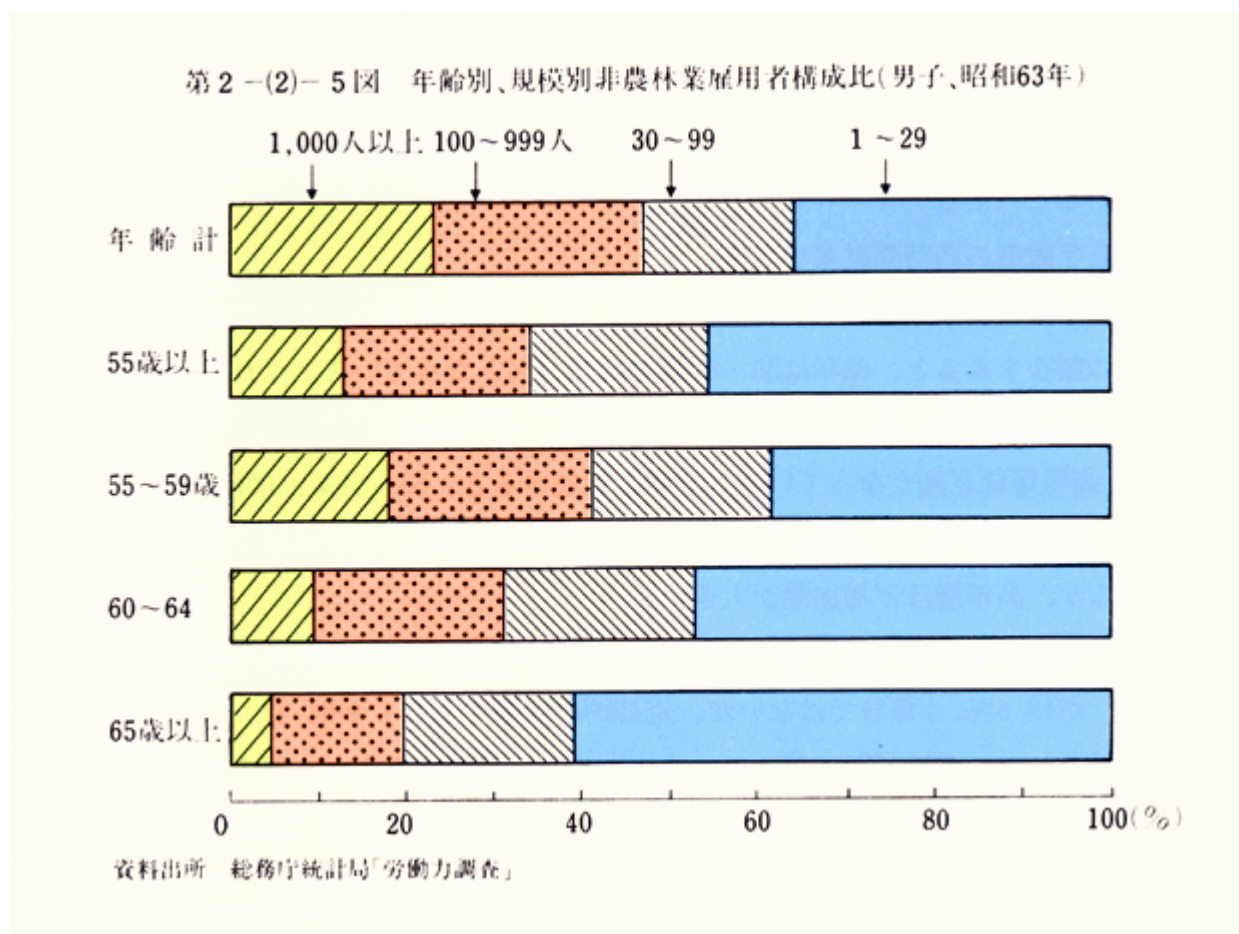
2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(2) 高年齢者の雇用・就業等の実態

3) 規模別にみた高年齢者雇用の動向

総務庁統計局「労働力調査」によって、年齢別の男子非農林業雇用者(官公を除く)の企業規模別構成比をみると、55歳以上の高年齢層では1~99人規模65.5%と年齢計の52.6%に比べて、規模の小さい企業の割合が高くなっている。この傾向は年齢が高くなるにしたがって顕著になっている。なかでも30人未満の小規模企業で働く者の割合は60~64歳層で47.1%、65歳以上層では61.4%に達している(第2-(2)-5図)。40年代後半以降のやや長期の動向をみると、1,000人以上規模の大企業でも、50年代後半以降の定年延長の進展を反映して55~59歳の雇用者数は増加しており、同年齢層の雇用者に占める1,000人以上規模の大企業の雇用者の割合も47年の17.0%から63年の18.7%へとやや高まってきている。また、60~64歳の雇用者については、同じく1,000人以上規模の大企業の雇用者割合は47年の9.2%から63年には9.8%とほぼ横ばいで推移している。

第2-(2)-5図 年齢別、規模別非農林業雇用者構成比



つぎに、コーホート別の雇用の動向を規模別にみると、1,000人以上規模の大企業では、50歳台前半層から後半層に移行する時に大きく減少し、50歳台後半の雇用者数は前半であった時に比べて約60%となる。一方、

中小企業では雇用が減少しはじめるのは、50歳台後半から60歳台前半にかけてであり、大企業に比べて5歳程度遅くなっている(第2-(2)-1表)。

第2-(2)-1表 企業規模別、年齢別コーホート変化率

第2-(2)-1表 企業規模別、年齢別コーホート変化率
(男子・非農林業雇用者、昭和58～63年)

(昭和58年=100)

企業規模	40～44歳	45～49	50～54	55～59
	↓	↓	↓	↓
	45～49	50～54	55～59	60～64
1,000人以上	91.6	92.1	61.0	32.3
100～999人	103.0	101.7	97.8	59.5
30～99	102.1	97.8	100.0	71.0
1～29	98.0	100.0	96.1	80.0

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 数値は、例えば58年の50～54歳の雇用者数を100として63年に55～59歳になった時の雇用者数の指数。

こうした動きは、主として早期退職優遇制度などによる定年前の退職、出向、あるいは定年後の転職等にもなって大企業から中小企業へ雇用が移動することによると考えられる。このように高年齢者の雇用の大部分は中小企業で担われているといえる。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(2) 高年齢者の雇用・就業等の実態

4) 高年齢者の短時間就業の実態

「高年齢者就業実態調査」特別集計によって男子就業者に占める短時間勤務の者の割合をみると、63年は55～69歳では23.1%となっている。これを、雇用者について年齢別にみると、55～59歳が7.5%、60～64歳19.5%、65～69歳27.7%と高年齢層ほど高くなっている。58年と比較すると、55～59歳2.0%ポイント、60～64歳7.2%ポイント、65～69歳7.5%ポイント上昇とどの年齢層でも増加しているが、高年齢層ほど増加幅が大きい。

男子短時間雇用者の内訳をみると、55～69歳で「毎日、短時間勤務で仕事をした」が19.8%、「毎日ではないが、定期的に仕事をした」が64.4%、「ときどき仕事をした」が15.8%となっている。これを年齢別にみると、どの年齢層でも「毎日ではないが、定期的に仕事をした」がもつとも多いが、50歳台後半に比べて60歳台でやや少なくなっており、60歳台では代わりに「毎日、短時間勤務で仕事をした」の割合が高い(付属統計表第2-4表)。

また、55歳以上の男子短時間就業者について職業構成をみると、農林漁業作業者が28.9%を占めてもつとも多いが、技能工・生産工程作業者が23.4%、専門的・技術的職業従事者9.3%、管理的職業従事者7.8%、販売従事者7.2%、労務作業6.8%、事務従事者5.0%などとなっている。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(2) 高年齢者の雇用・就業等の実態

5) 高年齢者の労働災害等

労働災害の発生状況を休業4日以上死傷者数で見ると、50年代初めにやや増加したものの、53年以降大幅に減少している。そのなかで、労働力人口の高齢化を反映して、50歳以上の高年齢労働者の占める割合は高まってきており、52年度の29.8%から62年度には38.6%となっている。また、1,000人当たりの休業4日以上死傷者数の割合により労働災害発生率(61年度)をみると、20～29歳層4.0、30～39歳層4.8、40～49歳層6.3、50歳以上層7.7と高年齢者の労働災害発生率は他の年齢層に比べ高くなっている。労働省「高年齢労働者の安全衛生に関する実態調査」(59年。常雇30人以上の製造業事業所の生産労働者を対象とした調査。)によって50歳以上の高年齢労働者に多い事故の型をみると、「転倒、激突」によるものが他の年齢層に比べ高くなっているほか、「動作の反動、無理な動作」、「墜落、転落、踏み抜き」によるものも34歳未満の労働者に比べ相対的に高くなっており、加齢にともなう運動機能、感覚機能の低下との関連性がうかがわれる。

一方、高年齢者の健康状態については、一般に加齢にともなって高血圧、糖尿病、心疾患等の持病をもつ者が多くなる。また、労働省「労働者の健康状況調査」(62年)により、ふだんの仕事での身体の疲労の状況を見ると、ふだんの仕事で身体が「とても疲れる」とする高年齢者は、男子50～59歳9.0%、60歳以上9.5%と30歳未満15.2%、30～39歳14.8%、40～49歳14.3%に比べ少ない。ふだんの仕事での神経の疲労の状況を見ても、「とても疲れる」とする50歳以上の高年齢者は、働きざかりの中年、若年層に比べて少なくなっている。一方、仕事、職業生活上における不安、悩み、ストレスについてみると、男子50～59歳では「定年後の仕事、老後の問題」で不安、悩み、ストレスを感じている者が53.1%と「職場の人間関係の問題」(43.0%)、「仕事の質、量の問題」(40.4%)に比べ多くなっている。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(3) 定年延長と企業における高年齢者雇用の実態

前節までは、わが国における高年齢者の雇用、失業の実態をマクロ的に概観した。本節では、企業レベルでの高年齢者雇用の実態をみていくことにする。

企業における高年齢者雇用の確保への取組みとしては、定年延長が着実に進展し、60歳定年が一般化してきたことがあげられる。また、定年到達後も勤務延長制度、再雇用制度あるいは再就職斡旋などにより雇用確保が図られている。

一方、定年延長が進展するなかで、定年前に企業を離れる者も大企業を中心にかなり多い。この背景には、早期退職優遇制度や出向の増加などがあると考えられる。そこで、この節ではまず定年延長の実態をみた後、勤務延長制度、再雇用制度あるいは定年到達者の再就職の実態といった定年到達後の高年齢者雇用の実態を分析し、さらに早期退職優遇制度や出向による定年前の退職等の高年齢者雇用への影響をみることにする。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(3) 定年延長と企業における高年齢者雇用の実態

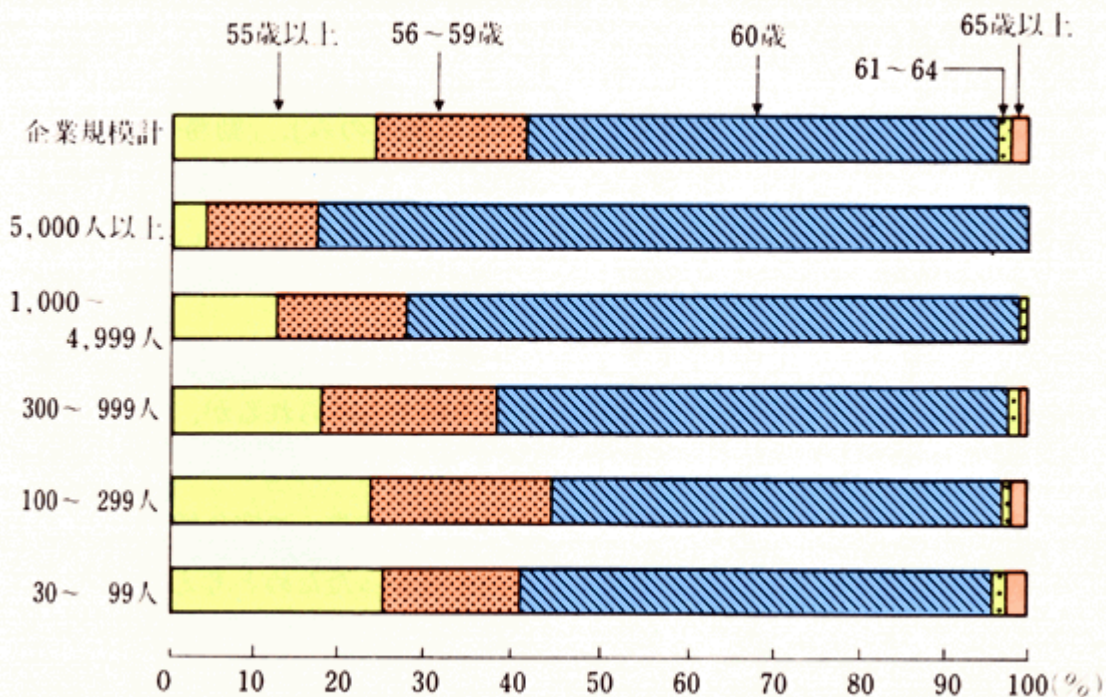
1) 定年延長の進展

労働省「雇用管理調査」によって定年制を定めている企業割合をみると、昭和63年では88.3%となっている。企業規模別にみると、300人以上規模の企業ではいずれの規模でも99%とほとんどすべての企業で定年制が定められている一方、100～299人規模で97.2%、30～99人規模で84.3%となっている。51年には5,000人以上規模の企業で99.6%、1,000～4,999人規模で98.4%、300～999人規模で96.1%、100～299人規模で90.1%、30～99人規模で66.8%であつたことと比較すると、50年代以降300人未満の企業でも定年制度が広く普及したことがわかる。

つぎに、定年制を定めている企業のうち一律に定めているものについて定年延長の実態をみると、50年代後半以降、定年延長はかなりのテンポで進展している。51年には「定年55歳以下」とする企業がもつとも多く、一律定年制を定める企業全体の47.6%を占めていたが、63年には24.2%に低下した。一方「定年60歳」とする企業は、51年には32.3%にすぎなかつたのに対し、60年には初て過半数を超え、63年には55.0%となっている。この傾向は特に大企業において著しいものがあり、51年には「定年60歳」とする企業は5,000人以上規模18.2%、1,000～4,999人規模18.5%にすぎなかつたものが、63年にはそれぞれ82.4%、71.1%と大多数を占めるに至っている(第2-(3)-1図)。なお、平成元年には「定年60歳」とする企業は57.6%(60歳に定年年齢を改定することが決まっているものまたは検討中であるものを含めると72.9%)となっている。

第2-(3)-1図 一律定年制,年齢別における定年年齢別企業割合

第2-(3)-1図 一律定年制における定年年齢別企業割合



資料出所 労働省「雇用管理調査」(昭和63年)

また、こうした企業の定年制度の適用を受ける労働者数の実態をみるために、労働省「高年齢者就業実態調査」(63年)を特別集計して一律定年制の企業に働く常用労働者の定年年齢別構成比をみると、55歳以下16.4%、56~59歳15.4%、60歳64.6%、61歳以上3.6%となっており、定年年齢を60歳以上に定めている企業に働く常用労働者は、全体の7割近くを占めている。

50年代後半以降、定年延長が着実に進展したことの背景としては、1)60歳定年制の普及・一般化が必要であるという社会的コンセンサスが醸成されるなかで、労使が積極的に取り組んだこと、2)さらに、61年10月1日から施行された改正後の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」で、60歳定年が事業主の努力義務とされるとともに、定年年齢が60歳未満の企業に対しては60歳以上に引き上げるよう指導が行われてきたことがある。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(3) 定年延長と企業における高年齢者雇用の実態

2) 勤務延長・再雇用制度と定年到達者の雇用の実態

(勤務延長制度と再雇用制度)

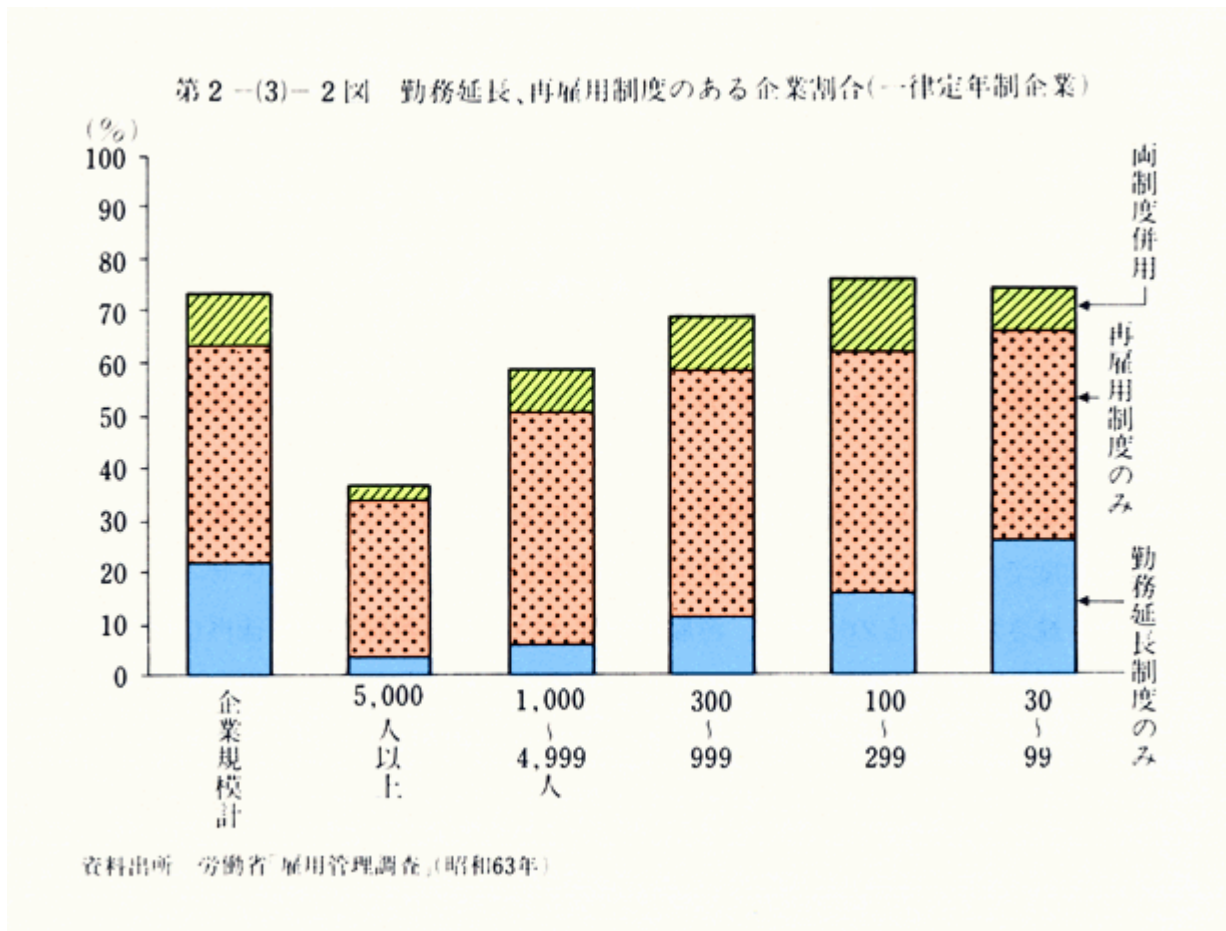
定年年齢に到達した労働者を引き続き雇用する制度として勤務延長制度と再雇用制度がある。

勤務延長制度ないし再雇用制度は、いずれも定年到達者の雇用を延長、継続する制度であるが、一般には、勤務延長制度が定年到達者を退職させることなく引き続き雇用するのに対し、再雇用制度はいったん離職させた後再び雇用するものとして区別されている。こうした形式的な雇用契約上の取扱いの違いを反映するように、労働条件面でも仕事の内容や労働時間、あるいは退職金の額の算定などの点でも両者は取扱いが若干異なっている。

(勤務延長・再雇用制度の推移)

「雇用管理調査」によって勤務延長・再雇用制度をみると、勤務延長・再雇用制度のある企業の割合は、一律定年制を定めている企業のうち63年(こ74.0%となっている。このうち、制度別には「再雇用制度のみ」、「勤務延長制度のみ」、「両制度の併用」の順となっている。一方企業規模別には、企業規模が大きくなるほど勤務延長・再雇用制度のある企業割合は低くなっている(第2-(3)-2図)。

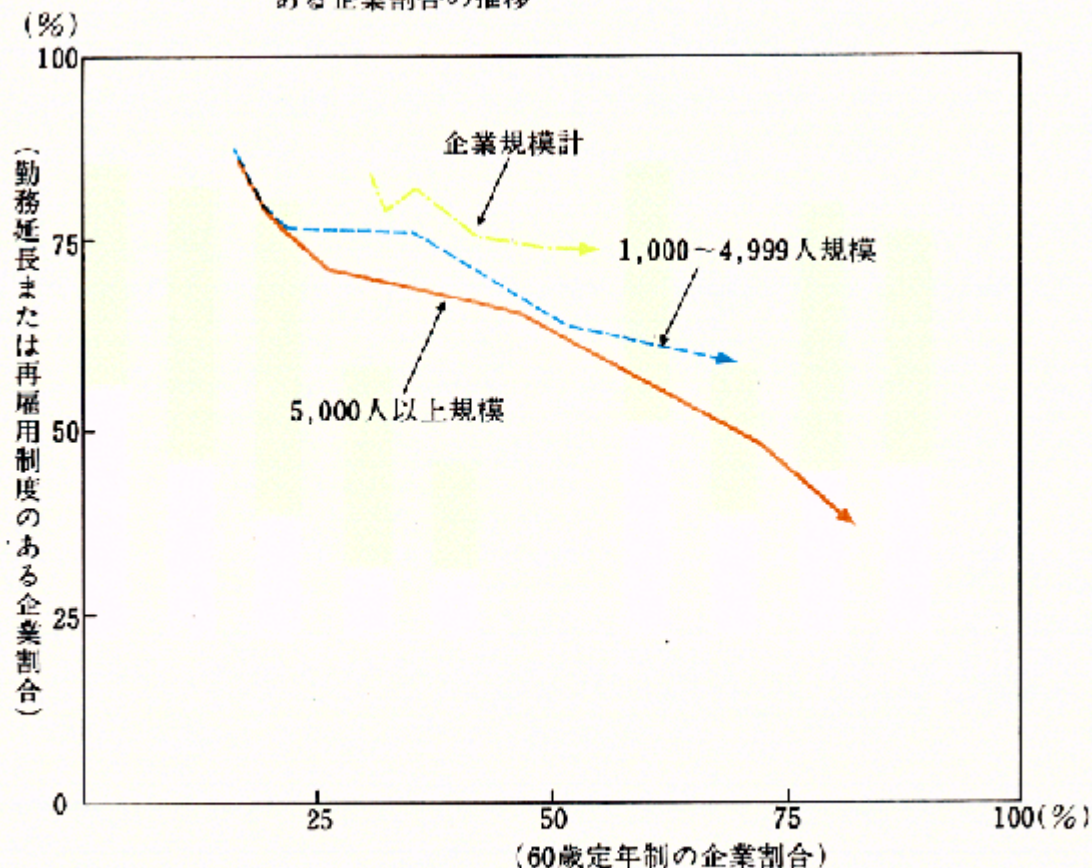
第2-(3)-2図 勤務延長、再雇用制度のある企業割合



勤務延長・再雇用制度のある企業の割合は、50年代以降定年延長の進展のなかでしだいに減少している。この傾向はどの規模でもみられるが、大企業ほど定年延長が急速に進展し、60歳定年制が大多数の企業で実施されるなかで大きく減少している。これは、大企業ほど50年代以降、60歳への定年延長を勤務延長・再雇用制度を取り込む形で実施する傾向が強かつたためと考えられる(第2-(3)-3図)。

第2-(3)-3図 定年制度の改善との関連でみた勤務延長または再雇用制度のある企業割合の推移

第2-(3)-3図 定年制度の改善との関連でみた勤務延長または再雇用制度のある企業割合の推移



資料出所 労働省「雇用管理調査」

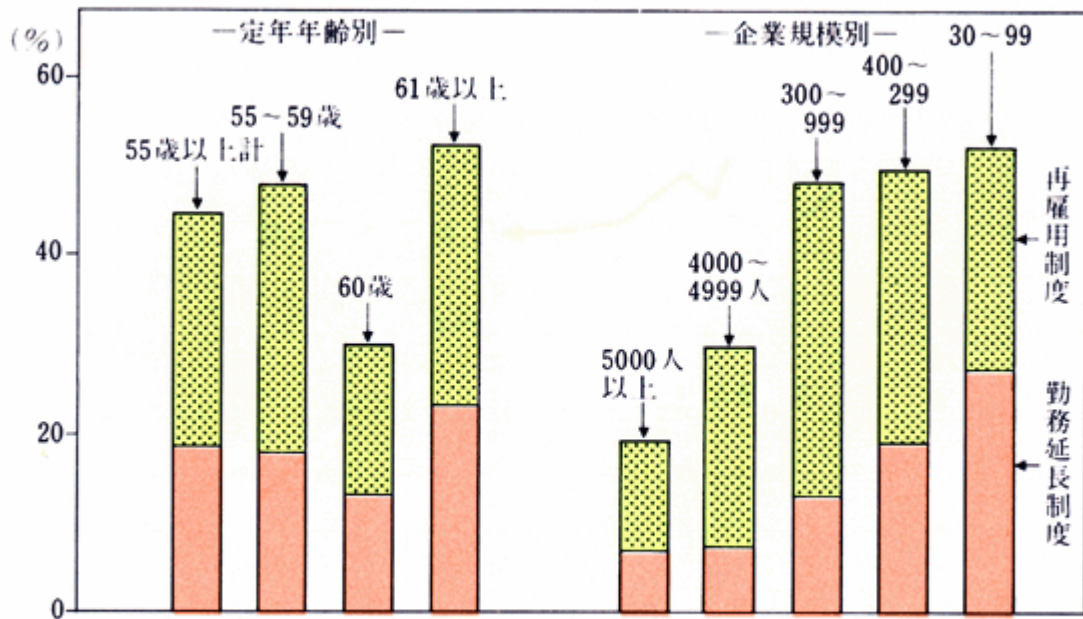
- (注) 1) 図中各点は昭和51年を始点とし、順に53、55、57、60、63年(終点)の各年を示す。
 2) 60歳定年制の企業割合は一律定年制を定めている企業についてのデータ。勤務延長または再雇用制度のある企業割合は、それぞれ60、63年については一律定年制の企業の、51~57年分については一律定年制を含む定年制のある企業のデータ。

(勤務延長・再雇用制度の労働者への適用状況)

「高年齢者就業実態調査」(63年)によって、まず定年到達者のうちどのくらいの割合の者が勤務延長・再雇用制度の適用を受けているかをみると、55歳以上の者では定年到達者の19.0%が勤務延長の、また、25.9%の者が再雇用制度の適用をそれぞれ受けており、合わせて44.9%を占めている。年齢別にいずれかの制度の適用を受けた定年到達者の割合をみると、60歳においてもっとも適用割合が低く、61歳以上でもっとも高くなっている。また、企業規模別にみると、規模が大きい企業ほど適用割合が低くなっている(第2-(3)-4図)。

第2-(3)-4図 定年到達者に対する勤務延長・再雇用制度の適用割合

第2-(3)-4図 定年到達者に対する勤務延長・再雇用制度の適用割合
(定年制ありの企業、労働者割合)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)

(注) 適用者割合は、過去1年間に勤務延長または再雇用された者の過去1年間の定年到達者(過去1年間に勤務延長または再雇用された者の数を含む)に対する比率である

これをすでにみた勤務延長または再雇用制度のある企業の割合と比べると、適用割合はかなり小さくなっている。また、先にみた勤務延長または再雇用制度のある企業割合を、55歳以上の規模別常用労働者数でウェイトづけることにより、55歳以上の常用労働者全体に占める勤務延長または再雇用制度のある企業で働いている者の割合をみるとほぼ70%となり、定年到達者で実際に適用される労働者の割合(約45%)との間にかなりの差がある。この差については、健康状態を理由とする引退や他企業への再就職等のケースがあることを考慮したとしても、なお制度がある企業において適用される労働者が選別されている事実を示していると思われる。

「雇用管理調査」(63年)によって、勤務延長または再雇用する場合の適用の範囲をみると、勤務延長制度と再雇用制度でやや異なるが、「会社が特に必要と認めた者に限る」とする企業が制度のある企業全体の50%弱を占めつつも多く、「原則として希望者全員」とするものは30%前後にすぎない。このほか、20%弱の企業では「会社が定めた基準に適合する者全員」としている。企業規模別には、大企業ほど「会社が特に必要と認めた者に限る」または「会社が定めた基準に適合する者全員」とするものの割合が高い傾向がみられる(付属統計表第2-5表)。

また、雇用職業総合研究所「高年齢者の求職活動と雇用に関する実態調査」(58年)によって勤務延長、再雇用者の決定基準の内容をみると、「役職などの地位」や「勤続年数」とする企業割合はきわめて低く、勤務延長、再雇用の前提条件としての「健康状態」をもつとも重視(80.8%)した上で、「職務内容の専門性、高技術性」(72.4%)や「会社への貢献度」(62.6%)とする企業が多い。

(役職、仕事の内容の変化)

勤務延長、再雇用制度が適用される場合の役職の変化をみると、勤務延長と再雇用制度ではやや異なっており、再雇用で変化するとする企業が多い。「雇用管理調査」(63年)によって役職の変化をみると、勤務延長では29.3%の企業で、また再雇用では52.7%の企業でそれぞれ変化するとしている。勤務延長では規模間で目立った差がないのに対し、再雇用では大企業ほど変化するとする企業割合が高くなっているが、30~99人規模の企業でも48.3%と半数近くが変化するとしており、変化しないとする企業の21.5%を上回っている。一方、仕事の内容については、変化しないとする企業が多く、勤務延長で71.0%、再雇用で60.0%と多くの企業で変化しないとしている。一方、変化するとする企業は勤務延長で10.3%、再雇用で16.9%といずれも少なくなっている。企業規模別にみても、規模によって程度の違いはあるものの、同じく勤務延長、再雇用と

も変化しないとする企業割合が変化するとする企業割合を上回っている。

(勤務延長,再雇用制度による継続雇用年齢)

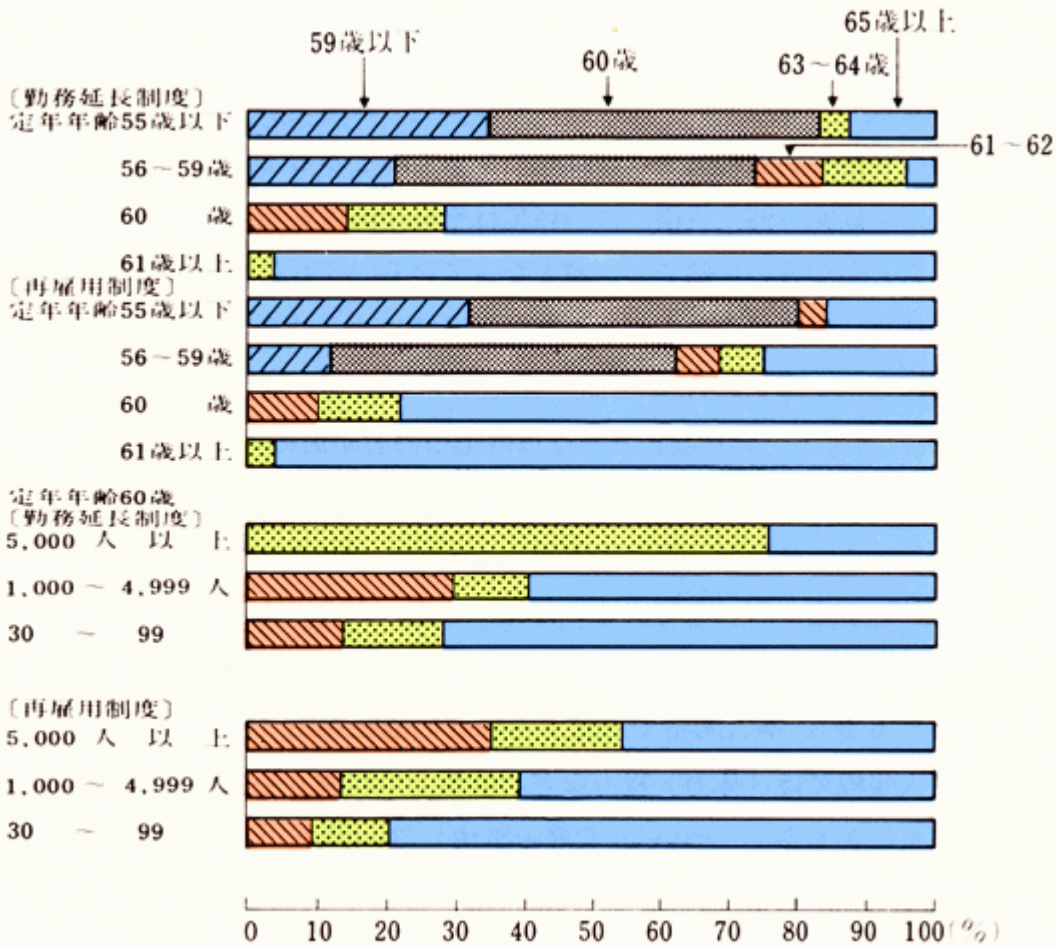
つぎに,勤務延長,再雇用制度によって何歳まで雇用が継続されるのかをみてみよう。

まず,「雇用管理調査」(63年)によって勤務延長,再雇用制度において最高雇用年齢を定めている企業割合をみると,定めているのはほぼ40%の企業で,残る60%の企業では定めがない。しかし,企業規模別にみると,30~99人規模の企業で40%に満たないのに対し,5,000人以上規模ではほぼ80%,1,000~4,999人規模でも50~60%の企業で定めがあり,大企業ほどより多くの企業で最高雇用年齢を定めている。

定めのある企業についてその定められた最高雇用年齢の状況を定年年齢別にみると,定年年齢が55歳以下および56~59歳の企業では最高雇用年齢を60歳とする企業が50%を占めてもつとも多く,61歳以上に定めている企業は20~30%程度となっている。これに対し,定年年齢が60歳および61歳以上である企業では,65歳以上に最高雇用年齢を定めている企業がそれぞれ70%および90%以上を占めている。このように,勤務延長・再雇用制度による最高雇用年齢は定年年齢と関連している面が大きい,企業規模別にみるとやや状況が異なっている。60歳定年制を採用している企業についてみると,5,000人以上規模では最高雇用年齢を65歳以上に定めている企業は勤務延長制度,再雇用制度とも過半数に達せず,勤務延長制度を設けている企業の75.0%が63~64歳に,また再雇用制度で35.2%の企業が61~62歳にそれぞれ最高雇用年齢を定めているなど継続雇用期間が2~3年間という企業も多くなっている。これに対し,30~99人規模では最高雇用年齢を65歳以上に定めている企業は勤務延長制度で71.5%,再雇用制度で79.0%と多くが65歳以上としている(第2-(3)-5図)。

第2-(3)-5図 企業規模別,定年年齢階級別勤務延長,再雇用制度の最高雇用年齢別企業割合

第2-(3)-5図 企業規模別、定年年齢階級別勤務延長、再雇用制度の最高雇用年齢別企業割合



資料出所 労働者「雇用管理調査」昭和63年

(退職形態別にみた退職年齢)

以上みた企業による勤務延長・再雇用制度における最高雇用年齢の実態の結果,労働者全体としては実際に勤務延長・再雇用された後何歳で退職しているのか。ここでは「高齢者就業実態調査」(63年)によって,企業規模を考慮した労働者数に基づく勤務延長・再雇用後の退職年齢の実態を定年退職者の退職の実態と併せてみることにする。

まず,定年制のある企業についてみると,定年退職の場合も勤務延長,再雇用後の退職の場合も,いずれも退職者の過半数を60~64歳層の者が占めている。しかし,勤務延長,再雇用後の退職の場合には,65~69歳層の者も20%前後占めるなど定年退職者(同9.9%)よりも高齢まで雇用される者が多いことから,平均退職年齢は勤務延長後退職の者で62.9歳,再雇用後退職の者で62.5歳となっている。定年退職者の平均退職年齢が60.6歳であることから,平均的には定年退職後2年間前後勤務延長ないし再雇用されて退職するパターンがうかがわれる。企業規模別にみると,勤務延長後退職した者の場合には,1,000人以上規模の企業(退職時の勤め先)で63.0歳と30~99人規模(63.0歳)と格差がみられない一方,再雇用後退職の場合には,1,000人以上規模で61.7歳と,30~99人規模(62.9歳)に比べても,さらに勤務延長後退職の場合に比べても退職年齢がやや若くなっている。一方,定年退職の場合には,1,000人以上規模の企業では61歳以上での退職者は全体の14.0%にすぎず,60歳での定年退職者が46.9%を占めつつも多いほか,55~59歳での退職者が39.1%を占めており,平均退職年齢は59.8歳と30~99人規模(61.2歳)に比べやや若くなっている(第2-(3)-1表)。

第2-(3)-1表 退職者の退職年齢別分布

第2-(3)-1表 退職者の退職年齢別分布

(単位 %)

	55歳以上計	55～59歳	60歳	61～64	65～69	70歳以上	平均退職年齢
(定年による退職)							
企業規模計	100.0	33.3	35.0	18.4	9.9	4.5	60.6(歳)
1000人以上	100.0	39.1	46.9	7.3	4.5	2.2	59.8
30～99人	100.0	25.7	29.4	25.8	13.4	5.6	61.2
(勤務延長後退職)							
企業規模計	100.0	16.8	12.3	40.4	21.8	8.7	62.9
1000人以上	100.0	15.0	16.9	33.4	22.9	11.8	63.0
30～99人	100.0	12.3	12.1	46.1	22.9	6.7	63.0
(再雇用後退職)							
企業規模計	100.0	21.1	18.7	33.0	17.3	10.0	62.5
1000人以上	100.0	17.2	38.7	26.9	9.0	8.2	61.7
30～99人	100.0	21.5	11.5	35.0	18.9	13.1	62.9

資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)

以上の結果は、大企業については62～63歳ぐらいまで勤務延長・再雇用された後退職するというもので、すでにみた勤務延長・再雇用制度のある企業における雇用延長年齢の制度的実態にほぼ相当するものとみることができるが、中小企業(ここでは30～99人規模)については平均で63歳前後の退職と制度面の実態に比べるとやや若い年齢での退職となっている。これについては、中小企業では勤務延長・再雇用中の者のうち期間満了前に自己都合で退職する者が多いことが原因として考えられる。「高年齢者の求職活動と雇用に関する実態調査」(58年)によると、勤務延長または再雇用中の者が退職する場合について、30～99人規模の企業ではその75.7%が本人希望時としており、期間満了で一般に退職とする企業は24.3%にすぎない。これは、300人以上規模の企業で本人希望時とした企業が44.4%であるのに比べると、本人の自己都合で退職する勤務延長・再雇用中の労働者が中小企業でかなり多いことを示している(付属統計表第2-6表)。本人希望で退職する場合の退職理由(複数回答)をみると、30～99人規模では「体力・視力などの健康上の理由」をあげる企業が90.9%を占めてもつとも多く、ついで「家庭の事情」(34.5%)、「まだ働けるが引退してのんびりする」(29.1%)となっている。

(再就職斡旋)

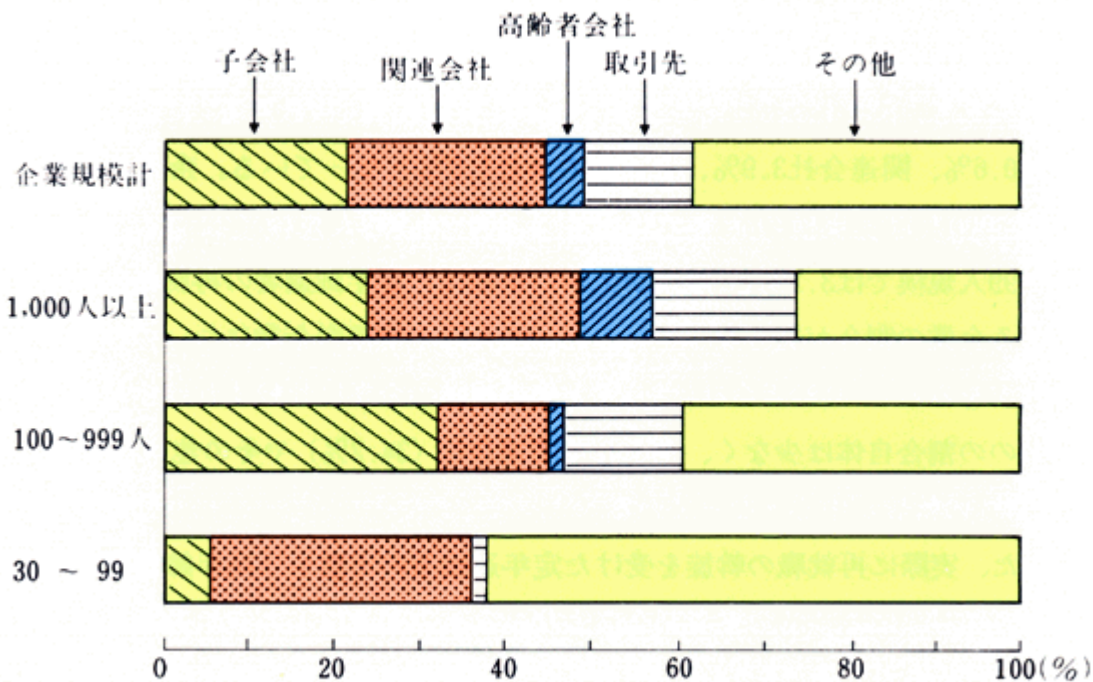
勤務延長制度ないし再雇用制度と並んで定年到達者に対して講ずる措置として再就職の斡旋がある。「雇用管理調査」によって、再就職の斡旋をした企業割合をみると、63年には5.1%となっている。斡旋先別(複数回答)には、高齢者会社0.6%、関連会社3.9%、その他の会社1.5%となっている。企業規模別には、5,000人以上規模の企業で35.8%、1,000～4,999人規模で22.3%に対し、30～99人規模では3.3%と、規模が大きい企業ほど定年到達者の再就職斡旋を実施する企業の割合が高くなっている。5,000人以上規模の企業について斡旋先別の状況を見ると、高齢者会社は3.8%と他の規模の企業に比較すれば相対的に高いものの割合自体は少なく、主として関連会社(34.2%)やその他の会社(22.4%)への斡旋が中心となっている。

また、実際に再就職の斡旋を受けた定年退職者の実態を「高年齢者就業実態調査」(63年)によって労働者割合によりみると、50歳以上の定年退職者のうち再就職斡旋された者は6.1%となっている。企業規模別に斡旋率をみると規模が大きいほど斡旋率が高いという特徴がみられる。しかし、上でみた企業割合と比べると大企業ではかなり斡旋率が低くなっており、再就職の斡旋を行う企業でも対象者が限られていることがうかがわれる。

再就職を斡旋された定年退職者について再就職先をみると、「その他」の38.5%を除くと関連会社が23.1%でもつとも多く、ついで子会社(21.3%)、取引先(12.5%)となっている。一方、高齢者会社に再就職した者は4.5%と少ないが、企業規模別にみると、1,000人以上規模では8.4%とやや割合が高くなる(第2-(3)-6図)。

第2-(3)-6図 定年退職者の再就職先構成比

第2-(3)-6図 定年退職者の再就職先構成比(50歳以上、定年制ありの企業)



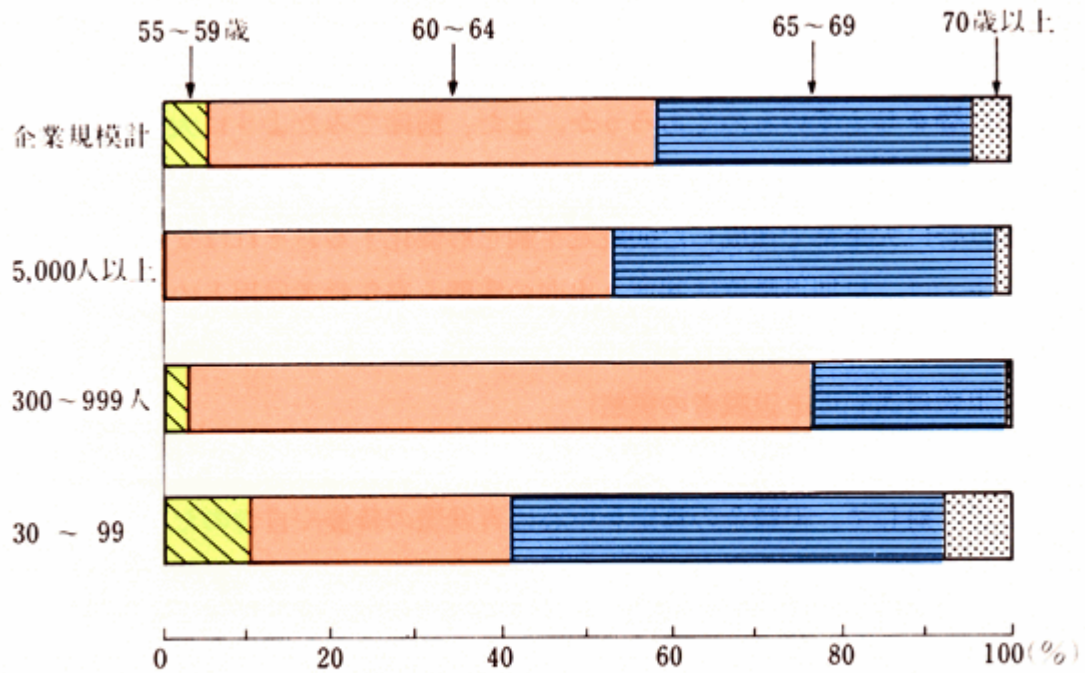
資料出所 労働者「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)

さらに、再就職先に斡旋された労働者が一般に何歳まで雇用されるかをみると、60~64歳とする企業が定年退職者の再就職斡旋をする企業全体の52.6%を占めてもつとも多く、企業平均で62.9歳となっている。企業規模別には、5,000人以上規模の企業で60~64歳とする企業が52.7%、平均63.0歳であるのに対し、30~99人規模では65~69歳とする企業が51.0%と過半数を占め平均でも64.1歳と、中小企業ほど雇用保証年齢が高い企業が多い。ただし、300~999人規模の中堅企業では平均61.8歳と、雇用保証年齢が相対的に低いとする企業がやや多くなっている(第2-(3)-7図)。

以上みたように、60歳定年が普及するにともない、60歳への定年延長に取り込まれる形で勤務延長・再雇用制度のある企業割合は大企業を中心に減少傾向にある。また、勤務延長・再雇用制度を適用するに当たっては、企業が必要とする者に限る等選別が行われることから、定年退職者のうち実際に勤務延長・再雇用される者の割合は、勤務延長、再雇用制度そのもののある企業割合よりも30%ほど低い。勤務延長・再雇用によって雇用される最高限度は、60歳定年の企業の場合には65歳とする企業が大多数を占めているが、大企業では62~63歳ぐらいまでという企業も多い。しかし、一方で中小企業では勤務延長、再雇用されても自己都合で期間満了以前に退職する者が多いことから、実際に勤務延長、再雇用された労働者が退職する平均退職年齢はいずれの企業規模でもほぼ63歳ぐらいになっている。

第2-(3)-7図 再就職斡旋によって定年退職者が再就職先で雇用保証される年齢

第2-3-7図 再就職斡旋によって定年退職者が再就職先で雇用保証される年齢



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)
(注) 1) 不明を除くものを100とした企業構成比である
2) 企業規模は定年到達時の企業の規模である。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(3) 定年延長と企業における高年齢者雇用の実態

3) 早期退職優遇制度,出向等と定年前退職者の実態

(定年前退職者と出向)

定年延長が進展する一方で,定年前に退職する者が増加している。

「高年齢者就業実態調査」によると,調査時点から過去1年間における55～69歳の定年前退職者の同年齢の在籍常用労働者に対する比率(定年制のある企業のみ)は58年の3.3%から63年の4.5%へと上昇している。この傾向は特に大企業で著しく,1,000人以上規模では,58年の4.4%が63年の6.9%とこの5年間で2.5%ポイントも上昇している。また,過去1年間の55歳以上の退職者に占める定年前退職者の割合は63年25.3%と4人に1人が定年前に退職している。大企業ほどこの割合は高く,1,000人以上規模では,31.0%とほぼ3人に1人が定年前に退職している。

このように定年前退職者が増加している背景には,大企業を中心として早期退職優遇制度による退職者が増加していることが考えられる。また,定年前退職者のほかに,大企業を中心として出向という形で企業を離れる者が増加している。

早期退職優遇制度による定年前退職や出向の増加は,高年齢者の雇用にどのような影響を与えているのだろうか。また,前節でみたように大企業において50歳前半から後半にかけて40%もの高年齢者が企業を離れていた。これらの増加は特に大企業で進展した60歳定年制を形骸化するおそれはないだろうか。以下では,早期退職優遇制度と出向の実態を高年齢者雇用との関連でみることにしたい。

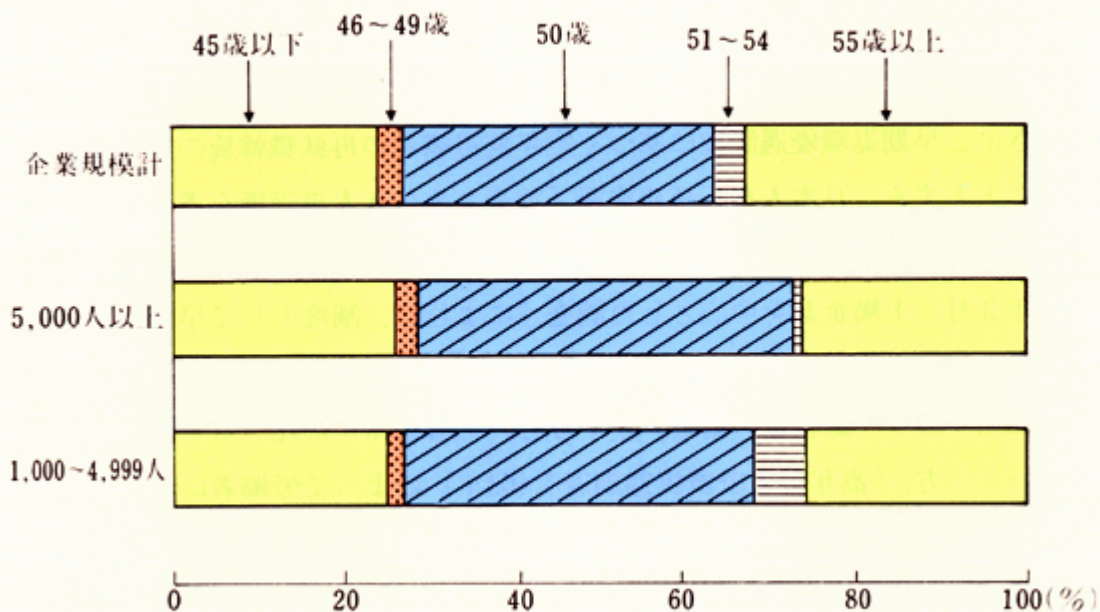
(早期退職優遇制度と退職者の実態)

早期退職優遇制度は,定年前に企業の定めた一定の条件のもとに自己都合退職した者に対して,退職金の算定を中心に再就職の斡旋や自営のための資金援助など一定の優遇措置を採る制度である。

「雇用管理調査」(62年)によって早期退職優遇制度を実施している企業割合をみると,5,000人以上規模の企業で50.1%,1,000～4,999人規模の企業で39.8%,30～99人規模の企業で1.0%と大企業ほど高くなっている。制度を適用し始める年齢をみると,もつとも多いのは50歳で全体の36.9%を占めている。これについて多いのは55歳以上とする企業(32.4%)であるが,大企業では50歳とする企業(5,000人以上規模で25.6%)と同じ割合の企業で45歳以下としており(同規模で25.6%),大企業では適用開始年齢がかなり若い企業が多い(第2-(3)-8図)。

早期退職に当たっての優遇措置は,主として退職金算定において行われる。退職金の額の算定に当たっては,一般的に退職事由によって支給率が異なる取扱いが行われている。自己都合で退職した場合には定年や会社都合で退職した場合よりも支給率は低い取扱いがされることが多いが,早期退職優遇制度においては大部分の企業で定年または会社都合での退職の場合の支給率を適用するという優遇措置となっている。退職金の額の算定に当たって用いる勤続年数については,退職時の勤続年数をそのまま用いるとする企業が大多数であるものの,上記の優遇支給率を用いて得られた額に別途さらに加算支給をとする企業も70%を超えている(付属統計表第2-7表)。

第2-(3)-8図 早期退職優遇制度がある企業における適用開始年齢別企業割合



資料出所 「労働者」雇用管理調査(昭和62年)
 (注) 「不明」を除いたものを100とした割合である

こうした早期退職優遇制度による定年前退職の実態を「高年齢者就業実態調査」(63年)によってみる。定年制のある企業において同制度によって退職した者の数の同年齢の在籍者数に対する比率をみると、50歳以上の労働者全体については1.0%、55~59歳層では2.0%で、同年齢の退職者全体に占める割合でみると、それぞれ8.7%、15.9%となっている。企業規模別にみると、大企業では利用度は多くなっており、1,000人以上規模の企業で对在籍者比率が50歳以上計で2.4%(55~59歳層では4.6%)、同年齢の退職者全体に占める割合でみると、20.7%を占めている。年齢別には、50~54歳層で退職者全体の40.4%、55~59歳層では同じく30.5%を占めている。

また、これらの労働者が早期退職優遇制度によって定年前に退職した理由(複数回答)を男子雇用者であった者についてみると、55歳以上全体では「退職金を含めて収入面で有利」とするものが47.5%でもっとも多く、ついで「会社に勧められて」(38.4%)、「体力面で自信がない」(26.9%)、「より若いうちに転職」(13.2%)となっており、「人事・昇進面で不満があった」とするものは8.6%となっている。このうち55~59歳層に限ってみると、ほぼ同様な傾向となっているなかで、「より若いうちに転職」とするものは21.4%とやや高くなっている。

つぎに、早期退職優遇制度に基づく定年前退職者の再就職斡旋の実施状況を見ることとする。日本人事行政研究所「将来あるべき人事管理を考えるための基礎調査—採用・昇進・退職管理の企業別実態とその将来展望についての調査」(62年3月。上場企業を中心とした調査。)によれば、制度として早期退職者を優遇している企業(全体の46.0%)のうち、「再就職の斡旋」をするという企業は23.0%であり「退職金の割増」をするもの(81.0%)に比べると割合はかなり低い。一方、「高年齢者就業実態調査」(63年)によって労働者について再就職斡旋状況を見ると、早期退職優遇制度によって退職した50歳以上の労働者のうち30.8%が退職前企業の再就職斡旋によって再就職している。年齢階級別には、50~54歳層でもっとも高くなっており、55~59歳層、60~64歳層の順となっている。企業規模別には、5,000人以上規模の企業で33.7%、30~99人規模で24.7%と中小企業でやや低くなっている。再就職斡旋先別の状況を企業構成比で見ると、子会社とする企業が38.2%を占めてもっとも多く、ついで関連会社(33.8%)となっている。企業規模別には、子会社ないし関連会社に再就職斡旋をしたとする企業割合は、1,000人以上の規模の企業で36.9%、39.6%と、大企業ほど高くなっている。このように、前項でみた定年退職の場合に比べ再就職斡旋率はかなり高くなっているが、再就職先で雇用保証される最高年齢は企業平均で61.2歳と各規模とも定年退

職者の場合に比べて年齢が低くなっている。

(出向)

定年前に高年齢者が企業を離れる形態として、定年前退職のほかに出向がある。出向は、企業内労働力の高齢化や企業の経営の多角化、新規分野への進出による企業グループの拡大等により増加している。出向によって高年齢者は同じ企業グループ内の関連会社等に移動するが、どれくらいの数の高年齢者が移動し、出向先で何歳くらいまで雇用が確保されるのであろうか。

出向には、出向元との雇用関係、出向期間等の違いから種々の形態のものがある。出向元への復帰が予定されているかどうかに着目すれば、1)出向元に復帰することが予定されていないもの(退職出向)、2)出向期間が定められており、出向期間が終わると出向元に復帰することが予定されているもの(一時出向・休職出向)、3)出向元に復帰するかどうか未定のもの(その他の出向)に分けられる。出向期間が定まっており、出向元に復帰することが確かな場合は、出向元企業を一時的に離れているだけであり、また出向元に戻ってくる者のことを考えあわせれば出向元企業の高年齢者の雇用者数への影響は小さいと考えられる。しかし、出向元への復帰が未定のその他の出向のなかには、出向期間中に出向先へ移籍する場合もあり、特に高年齢者の場合はこのケースが多いと考えられる。したがって、以下では、退職出向とその他の出向を合わせて退職出向等とし、50～69歳層の高年齢者についてこれを分析する。

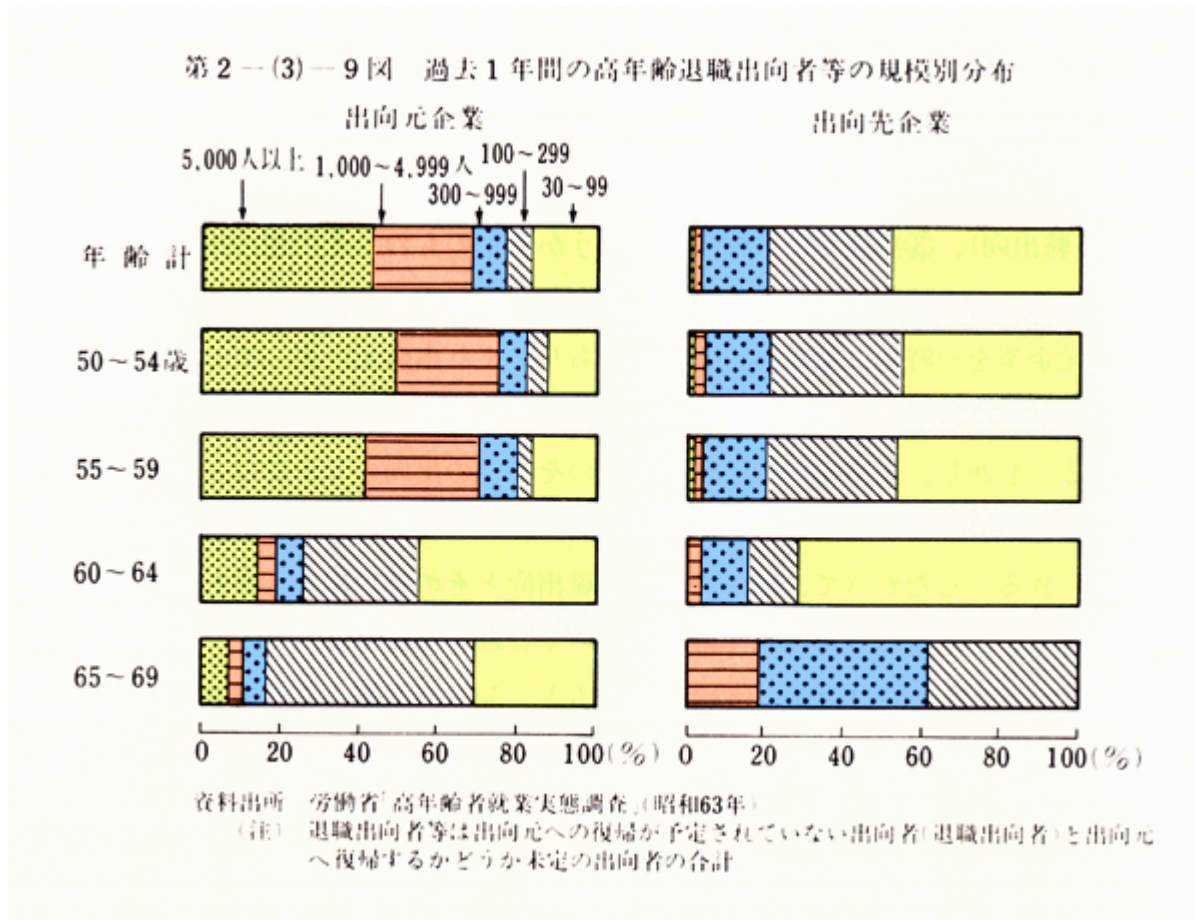
「高年齢者就業実態調査」(63年)によると、50～69歳層の高年齢者における過去1年間(62年6月1日～63年5月31日)に出向した退職出向等で出向した者の在籍常用労働者に対する比率は、企業規模計(30人以上)で0.6%である。

規模別にみると、1,000人以上規模1.5%、100～999人規模0.2%、30～99人規模0.3%と大企業で際立って高くなっている。

また、年齢別に高年齢者の退職出向等をみると、50～69歳層の出向者のうち50～54歳層49.1%、55～59歳層42.8%、60～69歳層8.1%となっており、出向者の大半は50歳台であり、しかも50歳台後半より前半で多くなっている。

出向者の出向元企業の規模別構成をみると、1,000人以上規模で70%近くを占めており、しかもそのなかでも5,000人以上規模が全体の約40%を占めている。すなわち、出向者の大半は大企業からの出向者であるといえる。年齢別にみると、50歳台では大企業が大半を占めているものの、60歳台になると30～99人規模、100～299人規模といった中小企業の割合が70%以上を占めるようになっている。一方、出向先の企業の規模別に出向者の割合をみると、30～99人規模約50%、100～299人規模30%と中小企業の割合が圧倒的に高い。年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて小規模企業の割合が高くなる。すなわち、高年齢者の退職出向等は大半が大企業から中小企業への出向で、しかも年齢が高くなるにつれて出向先の企業の規模は小さくなっている(第2-(3)-9図)。

第2-(3)-9図 過去1年間の高年齢退職出向者等の規模別分布



(出向先での雇用保証年齢)

出向先での雇用は何歳くらいまで確保されるのであろうか。退職出向者について出向元の企業の規模別に、出向先の企業で何歳くらいまで雇用が保証されるかをみると、出向先で雇用が保証される年齢は平均して62.8歳となっている。これを出向元企業の規模別にみると、規模が大きくなるほど低くなっており、30~99人規模64.0歳、100~999人規模63.1歳に対して、1,000人以上規模の大企業では60.5歳とほぼ出向元の定年年齢と同程度の年齢となっている。また、1,000人以上規模の大企業について退職出向者の雇用保証年齢別の分布をみると、65歳以上まで雇用が保証されている者は約10%にすぎず約半数は60歳までであり、60歳未満の雇用保証年齢の者も約20%いる(付属統計表第2-8表)。

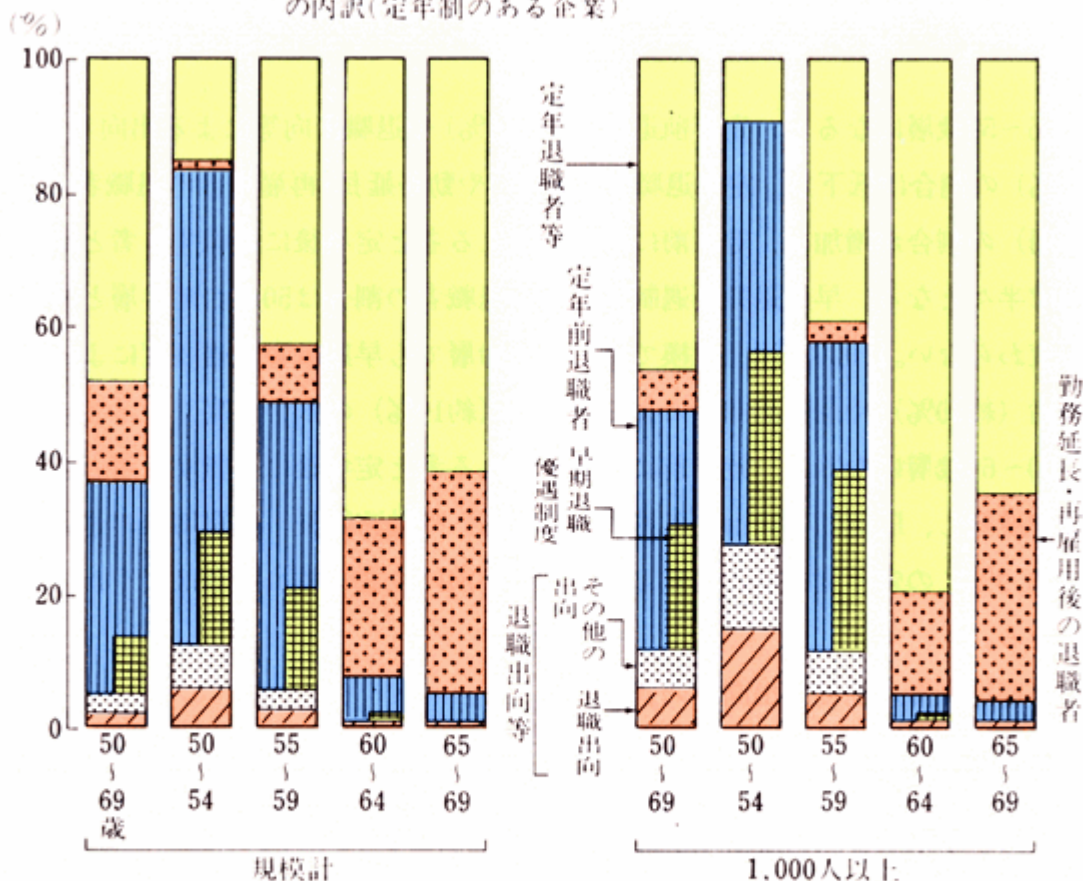
(退職者等の退職形態)

以上みてきたように、高年齢者が企業を退職する場合には、定年退職、勤務延長、再雇用後の退職、早期退職優遇制度等による定年前の退職、退職出向等、種々の形態がある。

第2-(3)-10図 は、これらをまとめて年齢別に男子高年齢者の過去1年間の退職者の退職形態別内訳を示したものである。これによると、各年齢層の退職形態の特徴はつぎのようにまとめられる。

第2-(3)-10図 退職形態別過去1年間の退職者等

第2-(3)-10図 退職形態別過去1年間の退職者等(退職者と退職出向者等の合計)の内訳(定年制のある企業)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)
 (注) 1) 「定年退職者等」には「定年退職者」、「その他(非定年制適用者)」を含む
 2) 「退職出向」は出向元に復帰することが予定されていない出向
 3) 「その他の出向」は出向元に復帰するかどうか未定の出向

1) 50~69歳の全退職者の内訳をみると、定年退職者等約50%、勤務延長・再雇用後の退職者約15%、定年前退職者約30%(うち早期退職優遇制度による退職者10%弱)、退職出向等による出向者約5%となっている。

2) 1,000人以上規模の大企業でみると、規模計に比べて定年退職者等の割合はほぼ同じであるが、勤務延長・再雇用後の退職者の割合が小さい一方、定年前退職者(なかでも早期退職優遇制度による退職者)および退職出向等による出向者の割合が大きい。

3) 年齢別にみると、年齢が高くなるにしたがって定年退職者等や勤務延長・再雇用後の退職者の割合が大きくなり、逆に定年前の退職者や退職出向等による出向者の割合は小さくなる。

まず50~54歳層では、定年前退職者がもつとも多く約70%を占めており、そのうち早期退職優遇制度による退職者は全体の約15%となっている。また、退職出向等による出向者も他の年齢層に比べて多く、ほぼ定年退職者と同程度の割合(15%前後)となっている。特に1,000人以上規模では早期退職優遇制度による退職者と退職出向等による出向者の割合(合計で約60%)が高くなっている。

55~59歳層になると、定年前退職者(約45%)や退職出向等による出向者(約5%)の割合は低下し、定年退職者(40%)や勤務延長・再雇用後の退職者(10%弱)の割合が増加し、定年前に企業を離れる者と定年後に退職する者との割合が、ほぼ半々となる。早期退職優遇制度による退職者の割合は50歳台前半層とあまり変わらない。1,000人以上規模ではこの年齢層でも早期退職優遇制度による退職者(約30%)や退職出向等による出向者(約10%)の割合が高くなっている。

60~64歳層になると、定年前に企業を離れる者と定年後に退職する者との関係が逆転し、圧倒的多数が定年

退職(68.2%)や勤務延長・再雇用後の退職者(23.9%)の定年退職後の退職となり、定年前に企業を離れる者はごくわずかとなる。

(早期退職優遇制度,出向等の背景)

中高年齢労働者の出向の増加の背景として大きな影響を及ぼしているものは、企業内の従業員の年齢構成の高齢化とそれとともに深刻化したポスト不足であると考えられる。

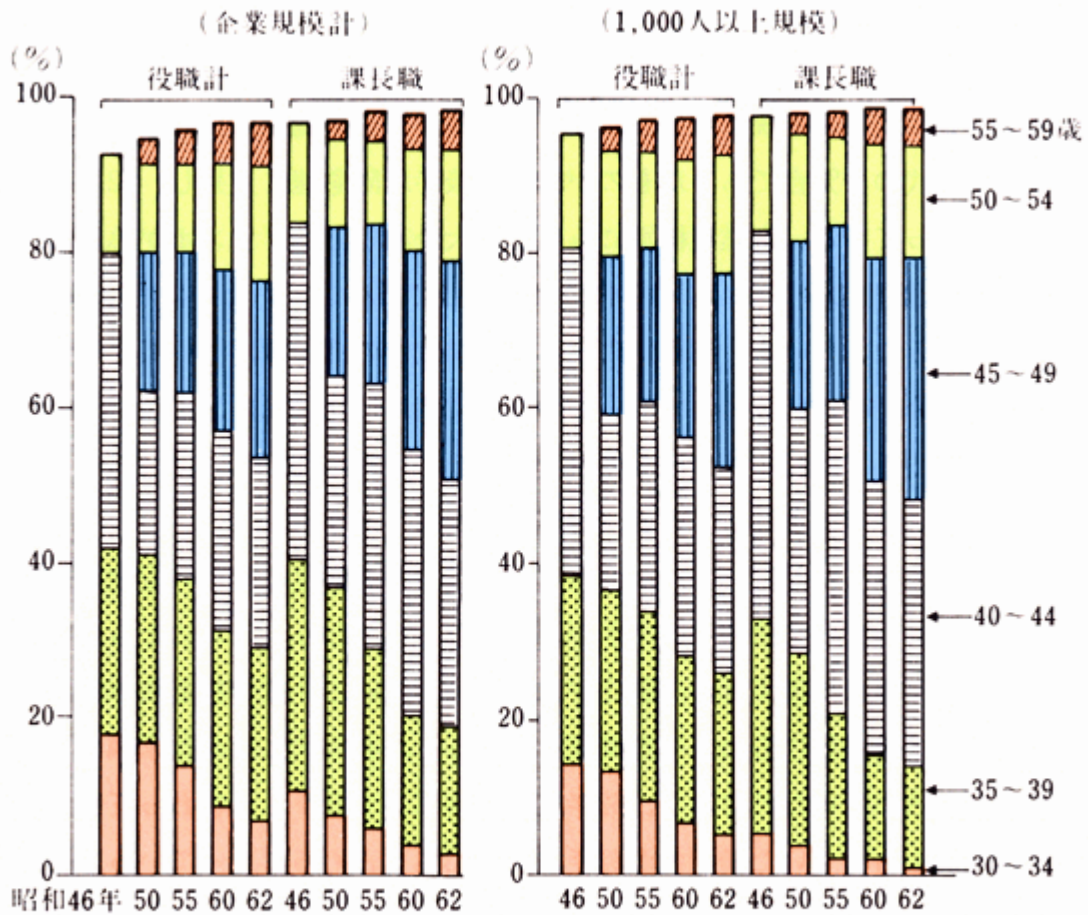
企業内の年齢構成の高齢化の状況をマクロデータ(総務庁既計局「労働力調査」)から類推することとすると、労働力人口の高齢化は50年代以降急速に進み、雇用者全体に占める45歳以上の割合は47年の23.4%から62年には34.4%へと上昇しているが、この間に1,000人以上規模の大企業においても同18.8%から28.3%へと急速に高齢化が進んでいる。こうしたなかで、企業においては増加する管理職適齢層を処遇するためにできる限りポストを設けて処遇している。労働省「賃金構造基本統計調査」によって役職者の全労働者に占める割合をみると、40年代の6%台であつたものが50年代後半以降急速に上昇し、62年には11.1%となっている。企業規模別にみると、大企業ほど上昇テンポが急速で、1,000人以上規模の企業では、40年代には10%台で推移していたのに対し、62年には16.9%となっている。年齢別にみると、40歳台の課長職について全労働者に占める割合が40年代8%台であつたのが、62年には16.0%に、また、50歳台の部長職については40年代には5%台であつたのに対し、62年には9.3%へと50年代後半以降急速に上昇している(付属統計表第2-9表)。

しかし、こうした対応にもかかわらず、労働力の高齢化は経済の安定成長期への移行とあいまって深刻なポスト不足をもたらしており、これとともにない役職就任年齢が遅れて役職者の高齢化が急速に進んでいる。「賃金構造基本統計調査」によって役職計に占める年齢構成比をみると、40年代には40歳未満の者が40%ほどを占めていたのに対し、62年には28.4%まで低下し、代わって40年代には40%弱を占めていた40歳台が62年には37.3%を占めるに至っている。役職別には、特に企業の間管理職である課長職において高齢化がより急速に進展しており、40年代には40歳未満がほぼ40%を占めていたのが、62年には19.4%まで低下し、代わって40歳台が同時期に45%前後から59.9%へと大幅に増加している。こうした動きは、いずれの企業規模でも同じようにみられるところとなっている(第2-(3)-11図)。

こうしたことから、50年代以降中高年齢労働者の過剰感が急速に高まっており、特に大企業においては処遇など人事労務管理の観点から早期退職優遇制度の適用や出向の増加につながつたものと考えられる。

第2-(3)-11図 役職者の年齢構成比の推移

第2-(3)-11図 役職者の年齢構成比の推移



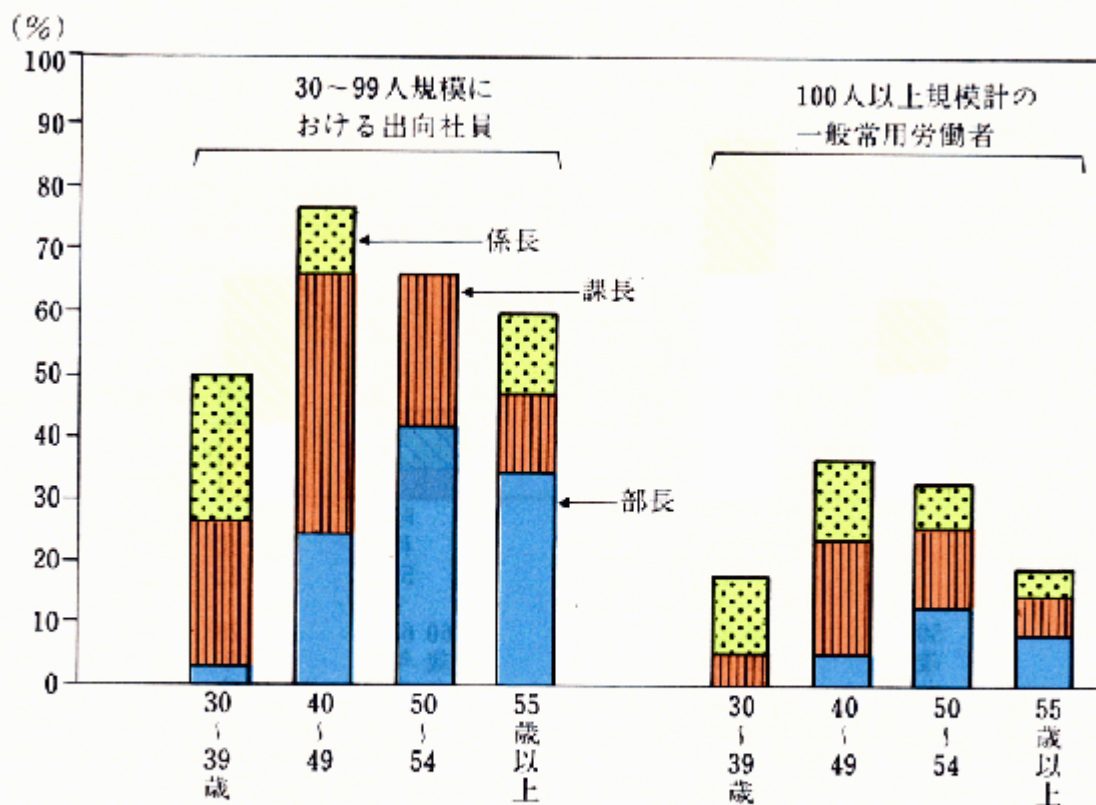
資料出所 労働者賃金構造基本統計調査

- (注) 1 「役職計」の項は、部長、課長、係長の総計における年齢構成比である
 2 昭和46年の40歳以上の年齢は「40～49歳」と「50～59歳」の年齢区分。

ポスト不足に対応して、出向が中高年齢労働者を処遇する一環として行われている実態をみるために、出向者を多く受け入れている中小企業について、労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によって出向先での役職者割合をみると、40～49歳および50～54歳では企業規模30～99人の企業に出向した者で出向者のそれぞれ77.1%、67.0%を占めており、出向者を含む労働者全体についての平均的な役職者割合(同じく62年の「賃金構造基本統計調査」に基づく事業所規模100人以上に係るデータで、それぞれ37.0%、33.2%)と比べてこれを大幅に上回る高い割合となっている(第2-(3)-12図)。

第2-(3)-12図 中小企業における出向社員の役職者割合

第2-(3)-12図 中小企業における出向社員の役職者割合



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)特別集計
「賃金構造基本統計調査」(昭和62年)

- (注) 1). 出向社員に係る規模は出向を受け入れている企業の規模である。
2). データの制約から、ここでは一般常用労働者の役職者割合については100人以上の事業所規模計のデータを示した。

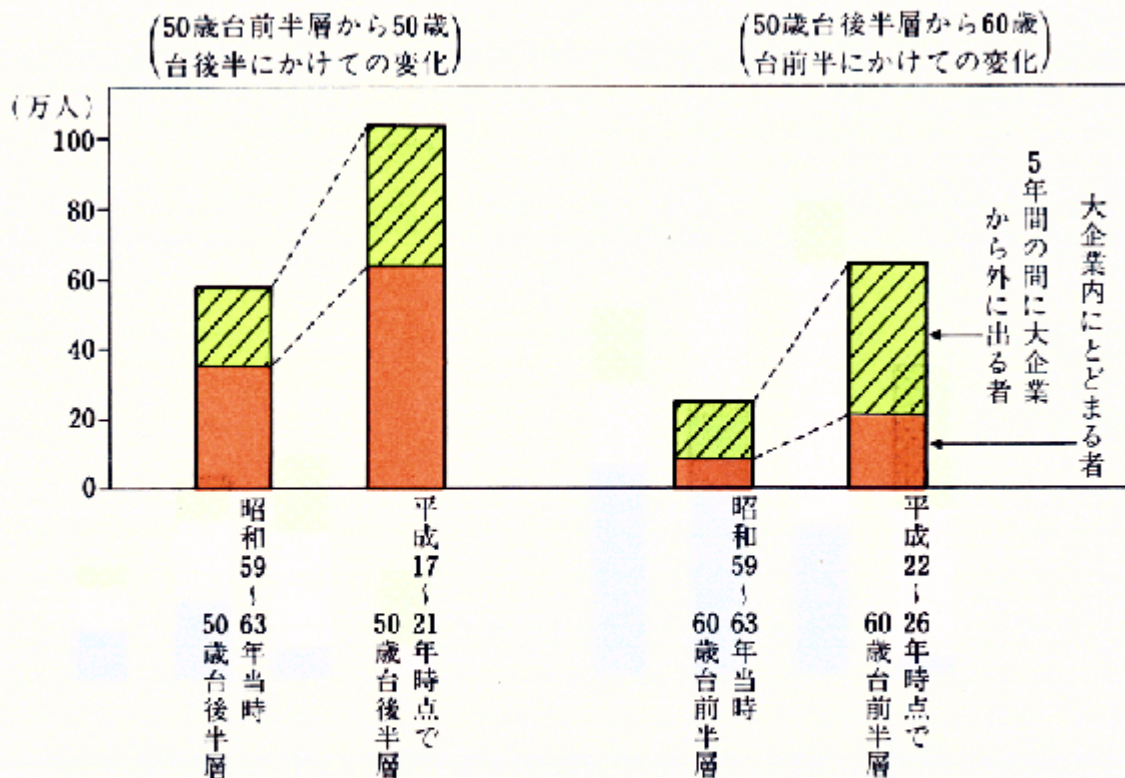
(高齢化の量的インパクトと人事労務管理システムの見直し)

大企業では、定年前の早期退職優遇制度や出向などを実施しており、高年齢者は大企業から中小企業に移動している。第2節で述べたように、コーホート別に雇用の動向をみると、1,000人以上程度の大企業では50歳前半層から後半層にかけて雇用者数は約60%に減少する。こうした雇用の減少が仮に今後も続くとした場合、今後高齢化が一層進んだ時にはどのくらい中小企業に雇用が移動することになるのか。

まず、50歳前半層から後半層にかけての変化についてみると、昭和54~58年平均で大企業には58万人が雇用されていたが、その5年後59~63年平均で35万人の雇用が継続されており、大企業から23万人が中小企業へ移動している。平成22~26年に60歳前半を迎えるいわゆる団塊の世代を含む層について上記と同様の割合で減少すると推計してみると、104万人から64万人へと減少し、40万人が移動することとなる。また、50歳後半から60歳前半にかけての変化についてみると、54~58年平均の25万人が8万人に減少した。これに対して、上記の団塊の世代を含む層で64万人から21万人へと43万人減少することとなる(第2-(3)-13図)。

第2-(3)-13図 大企業における高年齢雇用者の帰すう

第2-(3)-13図 大企業における高年齢雇用者の帰すう
(1,000人以上規模、非農林業)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1) 大企業に雇用されているコーホート(同一出生集団)の5年後の状態を示す。
 2) 平成17～21年および同22～26年時点のデータは労働省労働経済課試算。
 3) 昭和59～63年における大企業の企業内に残る高年齢者の比率が今後も続くと仮定して試算した。すなわち、昭和t年(平成年間を昭和に換算)の5歳ごとの年齢階級でi番目の階級の1,000人以上規模における非農林業雇用者数(L_t)は次式により推計。

$$L_t = L_{t-1} \times \sum_{i=59}^{63} \left(L_i / L_{i-1} \right) / 5$$

これまでの大企業での高年齢労働者の減少ペースが今後も続くと仮定した場合の上記の結果は、高齢化がもつとも進展する平成20年代には今までよりもかなり多くの労働者を中小企業等に移動させるとともに、大企業内でも高年齢労働者をかなり増加させねばならないことを示している。この高齢化の量的インパクトは、大企業の現行の人事労務管理システム、そして中小企業においてすでに大企業から多くの出向者を受け入れている現状を考えると、多くの困難をとまうものと考えられる。

今後、平成一桁台半ば以降若年労働力人口が急速に減少することが予想されているなかでは、大企業においても中高年齢労働者について、企業グループ等でその雇用確保を図るばかりでなく、大企業本体においても継続雇用が図れるよう人事労務管理システムの見直しを図ることが必要である。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(4) 高年齢者の労働条件

前節までに、定年延長、勤務延長、再雇用制度、出向等種々の形態の高年齢者の雇用の実態をみてきた。高年齢者の雇用において賃金や労働時間などの労働条件はどうなっているのか。そして、60歳台前半層を中心とする高年齢者の雇用の確保にはこうした労働条件面からみて、どのような形態の雇用が望ましいといえるのだろうか。本節では、こうした高年齢者の雇用の質的側面をみてみたい。

なお、本節では主として男子高年齢者のうち雇用者として就業している者に分析を絞った。また、賃金の制度的側面および退職金については、一括して次節第3項で取り上げている。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(4) 高年齢者の労働条件

1) 賃金の実態

(定年前後における賃金の変化)

まず、労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)特別集計によって定年前後の男子高年齢雇用者の賃金(仕事収入)がどう変化するかをみると、55歳当時雇用者であつた者で現在も雇用者である者は、55～69歳の年齢計では月当たり平均29万円となっている。このうち定年を経験していない者は月当たり平均33万円、定年経験者全体では平均20万円となっており、定年経験によって賃金に約40%の格差が生じている。これを年齢別にみると、高齢になるほど定年経験の有無による賃金格差が大きくなる傾向がみられる。

このうち、定年退職後勤務延長ないし再雇用が適用された者について、55～69歳平均でみると24万円で定年経験者全体の平均額よりも高くなっている。年齢別には55～59歳で26万円、60～64歳で22万円、65～69歳で21万円となっている。一方、定年退職後別会社に再就職した者は、55～69歳平均で18万円と勤務延長、再雇用の場合と比べて低くなっている。年齢別にみても、勤務延長ないし再雇用された者よりもいずれの年齢でも低くなっている(第2-(4)-1表)。

つぎに、高年齢者のなかには第1章や第2章第2節でみたように、1日当たりの労働時間の短い者や週当たりの労働日数の少ない短時間雇用者が他の年齢層に比べ多くなっている。そこで、普通勤務雇用者と短時間雇用者別に平均仕事収入額をみると、55～69歳平均で普通勤務雇用者は30万円であるのに対し、短時間雇用者は17万円と低くなっている。年齢別にみても、各年齢とも普通勤務雇用者と比べ低く、60%前後の水準となっている。特に、定年後退職した者の賃金が低いことが特徴である。短時間雇用者について、定年をまだ経験していない者、定年到達後も勤務延長・再雇用制度の適用を受けている者および定年後に転職した者に区別してみると、55～69歳の平均で定年未経験者は21万円となっているのに対して、勤務延長、再雇用者は14万円、定年後転職者は12万円となっており、短時間雇用者の場合には特に定年を経験した後かなり大幅に賃金が低下することがうかがえる(付属統計表第2-10表)。

第2-(4)-1表55歳ユーザーでたった者の平均仕事収入

第2-(4)-1表 55歳当時雇用者であった者の平均仕事収入
(男子雇用者)

(単位 万円)

年齢階級	定年未経験者	定年経験者	
		勤務延長・再雇用	別会社再就職
55～69歳	33	20	18
55～59	33	22	21
60～64	33	19	16
65～69	36	18	16

資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)特別集計

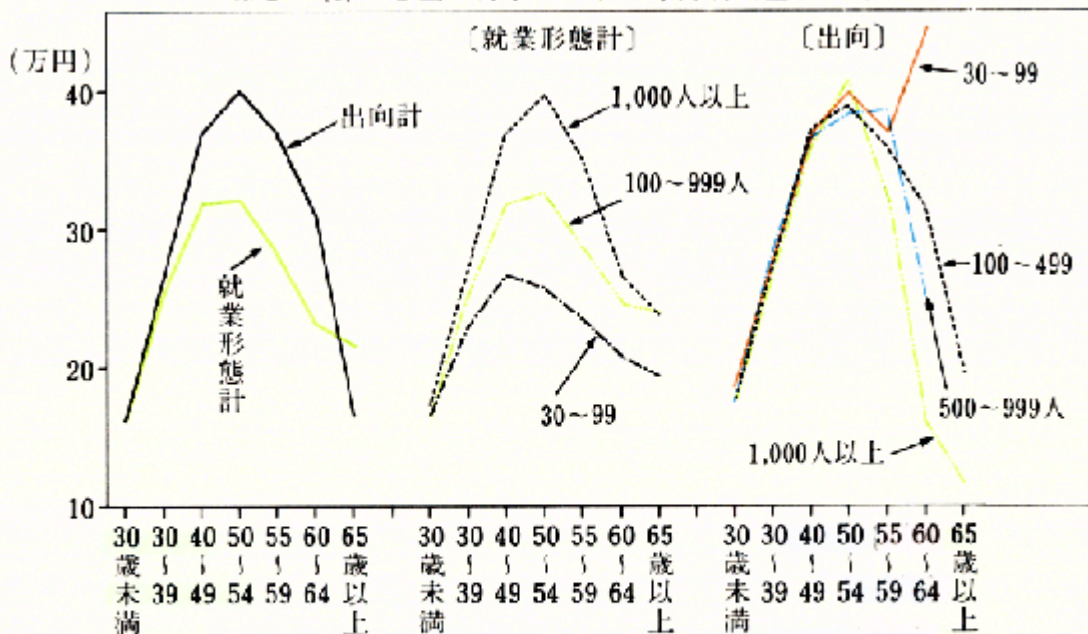
(注) 仕事収入は昭和63年5月の給料、諸手当等の総額(税控除前)である。

(出向者の賃金)

労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)によって出向者の年齢別賃金(所定内給与)をみると、各年齢階級とも出向者の賃金額は1,000人以上規模の大企業における平均的な賃金(62年の労働省「賃金構造基本統計調査」ベース)にほぼ相当する水準となっており、1,000人未満の規模の中小企業(同)と比べるとかなり高い額となっている。しかも、出向者の賃金の企業規模間格差(出向先企業の規模)をみると、平均的な労働者については大きな規模間格差がみられるのと異なり、60歳ぐらいまではほとんど規模間格差はみられない(第2-(4)-1図)。こうした背景には、出向の場合、出向元の賃金制度の適用を出向後も引き続き受けることが多いことがあるものと思われる。雇用職業総合研究所「系列会社に対する出向・転籍等に関する調査」(61年)によって系列会社への出向の場合の賃金の取扱いをみると、出向者を出した企業の79.7%で出向元の賃金制度が適用されるとしており、出向先の賃金が適用されるのは、6.1%にすぎない。

第2-(4)-1図男子出向者の年齢別賃金

第2-(4)-1 図 男子出向者の年齢別賃金(月給)



資料出所 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(昭和62年)特別集計
「賃金構造基本統計調査」(昭和62年)

- (注) 1) 出向に係るデータは「就業形態の多様化に関する実態調査」の特別集計に、就業形態計のデータは「賃金構造基本統計調査」にそれぞれ基づく。
2) 出向に係る規模は出向先の企業のもの、また就業形態計に係る規模は企業規模である。

以上みられるように、定年到達によって基準内賃金は平均で約60%に低下する。しかし、低下の程度は同一企業で勤務延長・再雇用によって継続雇用される場合は70%弱で平均に比べて小さく、退職して別会社に再就職した時得られる賃金に比べ20~30%高い賃金となっている。これは、第5節でみるように勤務延長・再雇用制度を適用する場合には、基準内賃金等の見直し、引下げが行われるものの、離職して別会社に再就職するよりはなお高い賃金を得ることができることを示している。また、短時間勤務で得られる賃金をみると、普通勤務に比べ相対的に賃金が低いなかで、特に定年到達後には勤務延長、再雇用される場合も含めてかなり賃金は低くなっている。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

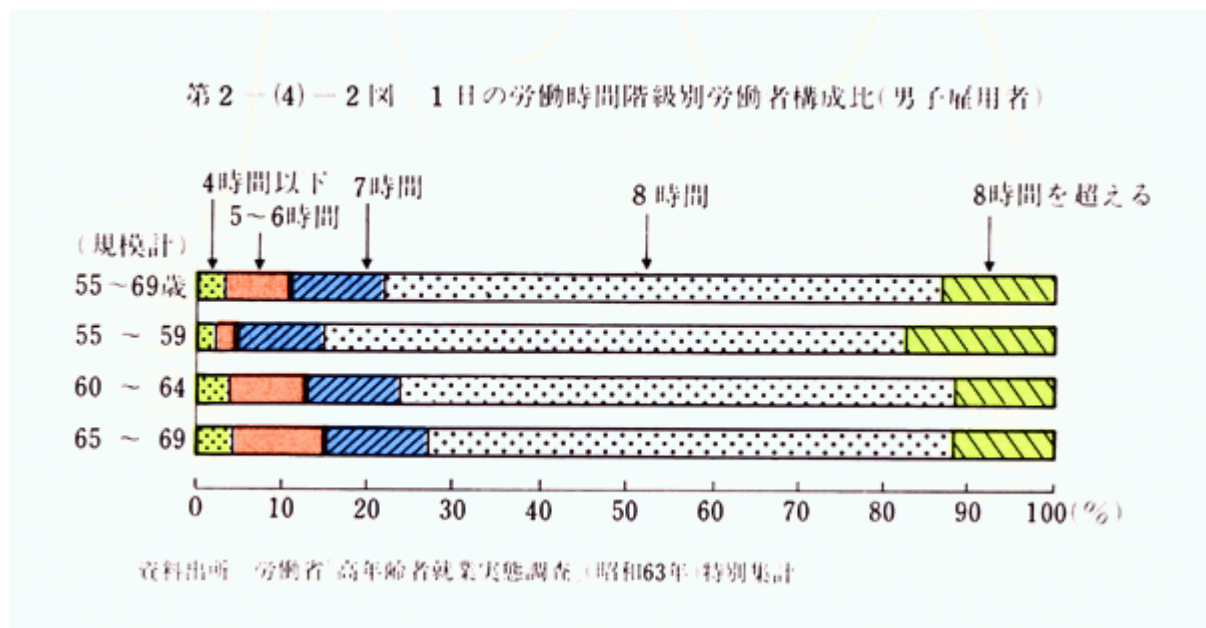
2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(4) 高年齢者の労働条件

2) 労働時間の実態

「高年齢者就業実態調査」(63年)特別集計によって、55～69歳の男子高年齢労働者の労働時間をみると、1日平均で8.0時間、週平均労働日数5.5日となっている。年齢別に1日当たり労働時間(所定外労働時間を含む)と週平均労働日数をみると、それぞれ55～59歳で8.2時間と5.6日、60～64歳で7.8時間、5.3日、65～69歳で7.5時間、5.1日となっており、高齢になると労働時間、週労働日数ともやや短くなるものの、普通勤務とほとんど変わらない勤務形態の者が多くなっている。

第2-(4)-2図 1日の労働時間階級別労働者構成者比



1日当たりの労働時間について、労働時間階級別の労働者構成比をみると、年齢が高くなるにしたがって7時間台以下の短時間雇用者の割合がやや多くなるが、55～69歳平均で21.6%にすぎず、8時間の普通勤務(8時間を超える者も含む)が大半を占めている(第2-(4)-2図)。また企業において、一般労働者より1日の労働時間または週の所定労働日数を短縮して雇用されている者の1日当たりの平均労働時間をみると、55～69歳で6.7時間となっている。

労働省「雇用管理調査」(63年)によって、勤務延長、再雇用制度が適用される場合の週所定労働時間の取扱いの変化をみても、勤務延長制度の場合で「1日の所定労働時間が短縮する」とするものが1.3%、「出勤日数が減少する」2.3%、「両者の併用」1.9%であり、再雇用の場合もそれぞれ2.7%、1.8%、5.5%と短時間になるとする企業割合はきわめて低くなっている。

また、実際に勤務延長、再雇用された者について、「高年齢者就業実態調査」(63年)特別集計によってみると、一般労働者より1日の労働時間または週の所定労働日数を短縮して雇用されている者の割合は、勤務延長されている者で55～59歳1.8%、60～64歳2.4%、再雇用されている者では55～59歳4.8%、60～64歳7.8%と低

くなっている。

なお、所定外労働時間の実態を「賃金構造基本統計調査」によってみると、62年男子の年齢平均では月間18時間であつたが、55～59歳の高年齢者では13時間、60～64歳で8時間、65歳以上で6時間とかなり少なくなっている。

以上みられるように、高齢期になるにしたがって短時間勤務形態の労働者は若干増加するものの、ほとんどは普通勤務かそれに近い形態の勤務が多い。勤務延長や再雇用をする場合にも、1日当たりの労働時間や週当たりの労働日数を短縮する取扱いが行われるのは少なくなっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(5) 継続雇用への条件と課題

第3節では、企業における高年齢者の雇用確保という観点から、定年制度さらには勤務延長・再雇用制度の実態および定年前退職と出向の実態をみた。昭和50年代の安定経済成長時代に入って、企業の人事労務管理をめぐる様々な制約が増加したにもかかわらず、一方で企業内の労働力の高齢化の進展に対しては、60歳定年制の普及、一般化といった積極的な制度改善の取り組みがみられた。

しかし、その一方で、大企業を中心として早期退職優遇制度、出向など60歳以前に企業から退職が増加する現象もみられた。

これから21世紀初頭にかけて、第1章でもみたように人口、そして労働力人口の高齢化が急速に進むことが予想されており、来たるべき高齢者社会に備えて、今後60歳台前半までの高年齢者の雇用の確保が重要な課題となっている。本節では、今後一層の継続雇用を図るには、どのような克服すべき課題があるのか、そしてそれに対してどういう対応策があるのかということ、これまで企業に行ってきた高齢化対策の検討を踏まえて探っていきたい。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(5) 継続雇用への条件と課題

1) 60歳台前半層への継続雇用の課題

(継続雇用への取組みの実態)

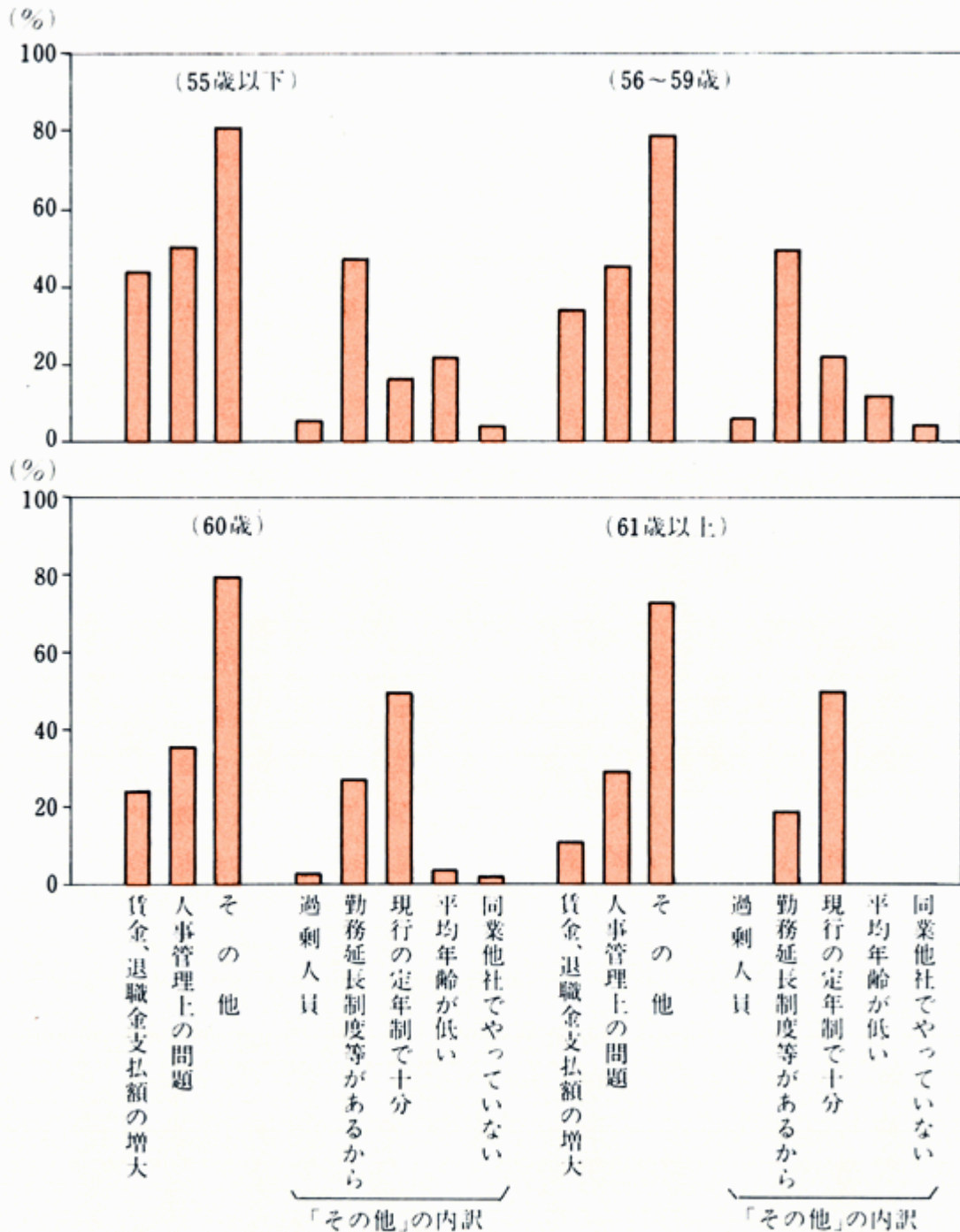
60歳までの定年延長は、50年代以降着実に進んできたが、さらにそれを越えた60歳台前半層までの継続雇用については、60歳までの定年延長よりも多くの困難をともなうものであり、企業の取組みも全体としてまだ進んでいない。

60歳台前半層の雇用を確保する問題についての企業の中長期的な立場にたつた基本的な考え方を労働省政策調査部「昭和63年度第3回産業労働モニター報告」(63年11月)によってみると、多くの企業では60歳以上の高年齢者は個人差が大きいのので一律の延長は反対としており、重要性は認識しつつも60歳台前半層への定年延長は実施困難ないし慎重に対応するとしている。さらに、60歳台前半層の継続雇用については、勤務延長、再雇用制度の適用あるいは再就職の斡旋で対応するとしている企業が多くなっている。

定年延長が60歳を超えて進まない原因の一つとして、企業あるいは労使の取組み姿勢、意識の面も考えられる。労働省「雇用管理調査」(60年)によって定年延長をしなかつた理由をみると、定年年齢が低い企業では賃金・退職金問題、人事管理面の問題、勤務延長、再雇用制度があるからという理由をあげる企業が多い。一方、定年年齢が60歳を超えると、賃金、退職金問題や人事管理面の問題をあげる企業割合はかなり減り、代わって「現行の定年制で十分」であるからとするものがほぼ半数を占めてもつとも多い理由となる(第2-(5)-1図)。

第2-(5)-1図定年年齢階級別定年延長をしなかつた理由

第2-(5)-1図 定年年齢階級別定年延長をしなかった理由(企業割合、複数回答)



資料出所 労働省「雇用管理調査」昭和60年

(注) 「勤務延長制度等」とは「勤務延長制度または再雇用制度」のことを示す。

一方、勤務延長・再雇用制度によって60歳前半層までの継続雇用を図る取組みもあまり進んでいない。「雇用管理調査」(63年)によって、定年年齢が60歳以上である企業のうち定年到達者を勤務延長・再雇用する制度のない企業の割合をみると、49.9%と約半数あり、このうち今後同制度を新設する予定のあるものは1.0%ポイントにすぎない。企業規模別には、前述のように大企業ほど、勤務延長・再雇用制度のないものが多く、5,000人以上規模の企業では全体の71.5%を占め、しかも71.1%とほとんどの企業では今後も新設予定がないとしている。

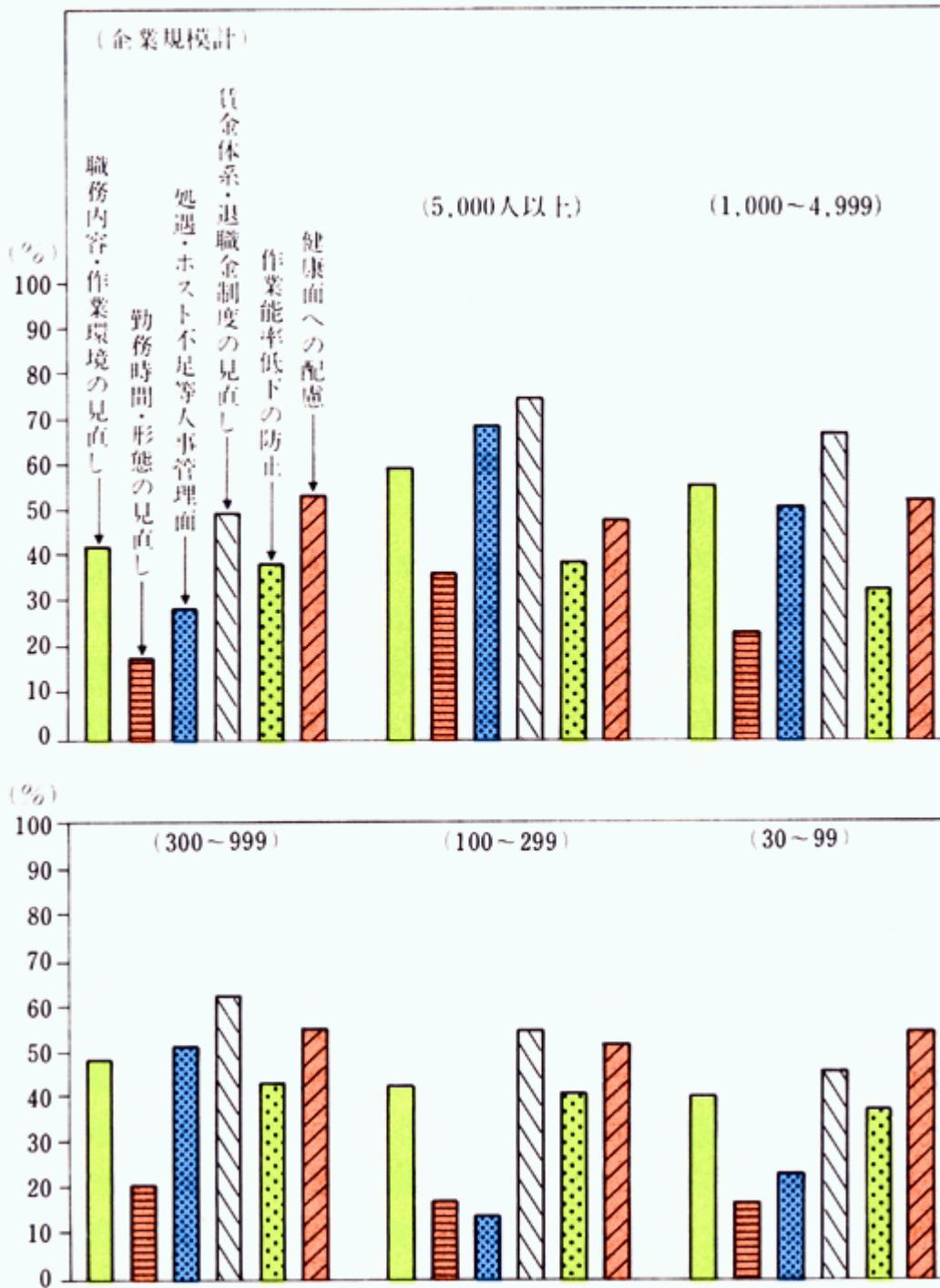
(継続雇用の課題)

今後、60歳台前半層への一層の雇用の継続を促進するには、どのようなことがその障害になると考えられているであろうか。

「雇用管理調査」(63年)によって企業が60歳台前半層への雇用延長を実施するに当たって課題と考えるものをみると、もつとも多いのは「健康面への配慮」で、ついで「賃金体系・退職金制度の見直し」、「職務内容、作業環境の見直し」となっている。これを企業規模別にみると、中小企業では「健康面への配慮」が多いが、大企業では「賃金体系、退職金制度の見直し」とする企業がもつとも多く、ついで「処遇・ポスト不足等人事管理面での問題」、「職務内容、作業環境の見直し」などと、人事労務管理面での見直しと対応の充実に必要性和が高いとしている(第2-(5)-2図)。

第2-(5)-2図企業規模別60歳台前半層への雇用延長のための課題

第2-(5)-2図 企業規模別60歳前半層への雇用延長のための課題
(企業割合、複数回答)



資料出所 労働省 雇用管理調査(昭和63年)

しかし、定年年齢別にみると、課題の優先順位や各課題をあげる企業割合に違いがみられる。「職務内容、作業環境の見直し」についてはほぼ40%の企業が課題にあげており、定年年齢別にもほとんど格差がない。一方、「賃金体系、退職金制度の見直し」および「処遇、ポスト不足等人事管理面での問題」については、定年年齢が高くなるにしたがって企業割合が低くなる傾向があり、定年延長が進んでいる企業ほど改善が進んでいることかうがかわれる。しがし、同時にその低くなる程度は、「賃金体系・退職金制度の見直し」では10%ポイント程度で課題にあげる企業割合も高いのに対し、「処遇・ポスト不足等人事管理面での問題」では20%ポイントを超えて低下しており、定年年齢61歳以上の企業では処遇・ポスト面を定年延長の障害とする企業は9%となっている。「健康面への配慮」については、逆に定年年齢が61歳以上になると

課題にあげる企業割合が高まっている(付属統計表第2-11表)。

こうしてみると、60歳台前半層への継続雇用を図る上で、60歳台前半層の高年齢者に適した職務、作業環境の整備、賃金制度等の見直しは大きな課題であることがうかがわれる。そして、処遇制度の見直しが進めば、60歳台前半層の雇用問題は処遇の問題という側面よりはむしろ健康や作業環境など働く条件面での配慮がより重要となるものと考えられる。

以下では、人事処遇制度および賃金・退職金制度の見直しならびに高年齢者の適職開拓の問題の3つの観点から、現在の継続雇用への取組みの実態を分析することとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(5) 継続雇用への条件と課題

2) 人事処遇制度の改定と中高年齢労働者の能力開発

(高齢化と年功的人事処遇制度の行きづまり)

40年代末までの人事管理制度は、単純化すれば年功的昇進に基づいた終身雇用制度で、管理職志向型の人事処遇、教育体制として特徴づけることができよう。中高年齢労働者は、企業内でおおむね課長以上の管理職として位置づけられ機能した。労働者は採用時から退職時までの企業内の地位の向上、昇進によって仕事への動機づけを与えられ、昇進へ向けての競争と効率化が促進された。

しかし、こうしたシステムは50年代に入ってから様々環境変化のなかで行きづまりをみせている。わが国経済は、50年代以降成長率は大幅に鈍化したものの、技術革新の急速な進展、サービス経済化にともなう財、サービスの高付加価値化と経営の多角化、さらに円高やアジアNIESの成長等により、企業間の競争は一層厳しくなっている。こうした企業をめぐる環境変化のなかで、企業内の雇用管理の状況にはより戦略的分野や新事業部門あるいは国際化に関係する部門における高度な知識、技術をもつた人材の需要の拡大、大幅な不足と中高年齢労働者を中心として配置、処遇に困難な層の人員過剰問題とが同居する傾向がみられるようになった。「雇用管理調査」(63年)によると現在の雇用管理上の問題点として「高齢化に伴う中高年現業職員の配置および処遇」をあげる企業は全体の42.0%と多く、「戦略部門、新事業部門での人材難」も27.6%の企業で問題にあげられている。一方、「高齢化・高学歴化に伴う中高年ホワイトカラーの配置および処遇」は企業規模計では7.1%と少ないが、企業規模別にみると5,000人以上規模の企業では49.1%、1,000~4,999人規模で33.0%を占めている。これは、中高年ホワイトカラーの問題が主として大企業で問題となっているためで、どの企業規模でも40%前後の企業が問題としてあげた前掲の中高年ブルーカラー(現業職員)の問題とはかなり性格を異にしている。同様に、「国際化に伴う海外業務および海外派遣の人材の不足」についても5,000人以上規模で32.6%の企業が問題としてあげるなど主として大企業における問題となっている。

企業の雇用管理についてその基本的な考え方をみると、企業規模計では「既存の制度で十分対応でき、改めて中高年向けの制度は考えない」(40.1%)を除けば、「定年まで年功昇進を維持する」とする企業が17.2%ともつとも多く、「出向・転籍を推進する」とするのは6.5%にすぎない。しかし、大企業ではほぼ30%の企業で「管理職定年制の採用、充実を図る」とした上で、「選択定年制(早期退職優遇制度)の採用・充実を図る」はか「中高年社員の出向・転籍を推進する」とする企業が多くなっており、社外に中高年齢労働者を排出することを中心とした考え方になっていることがうかがえる(付属統計表第2-12表)。

第3節でみたように、現実にも特に大企業において60歳定年制が進む一方で、早期退職優遇制度による定年前の退職や退職出向等が増加している。そしてこの背景には高齢化にともなう役職ポストの不足があることをみた。

大企業のホワイトカラーの中高年齢労働者を中心とするこうした役職ポストの不足は、役職ポストへの昇進を仕事の動機づけとするような従来の人事処遇制度が行きづまりをみせていることを意味している。従来の年功的人事処遇制度においては、労働者はまず新規学卒者として組織の末端に配属され、配置転換を繰り返して、職務上の知識・経験と管理調整能力を向上させながらゼネラリストとしてのキャリアを形成し昇進していく。中高年齢者はこうしたキャリア形成の延長上に位置しており、高齢化が進むなかで中高年齢期において管理職として処遇するためには役職ポストを増やすか、年功的昇進のスピードを落とすしかない。しかし、オイルショック以降企業の成長スピードが低下するなかで役職ポストを増加することは

組織効率の上から問題があり、また、昇進の遅れは労働者のモラルの低下につながる。

こうした事態に対して、企業は早期退職優遇制度の導入や退職出向等による転出を図ることのほかに、資格制度あるいは専門職制度などの新しい人事処遇制度を導入している。以下では、50年代以降企業が労働者の高齢化とそれにとまなうポスト不足に対して本格的に導入した資格制度や専門職制度の実態をみていき、今後の課題を探る。

(資格制度と専門職制度)

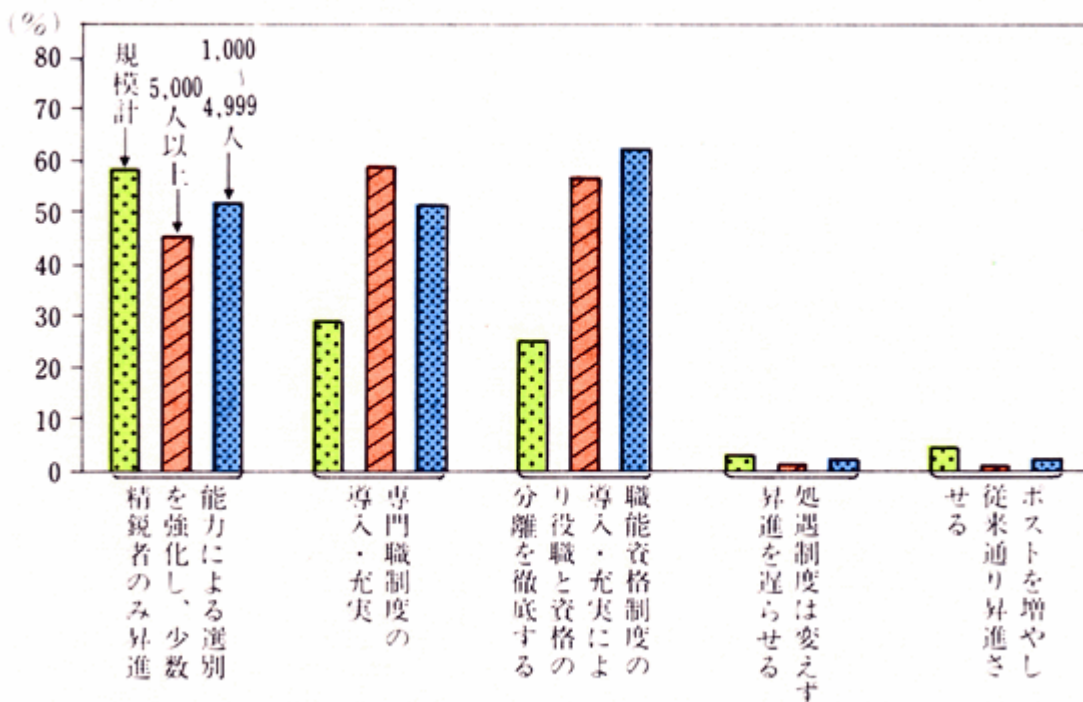
50年代に入ってからポスト不足に対して、まず一部の企業では部課制を廃止、するなど組織を再編成し、処遇をより弾力的に実施しやすいように努めた。

雇用職業総合研究所「企業の組織、業務遂行方法に関する調査」(60年)によると、5,000人以上規模の企業では特定部門であるか否かにかかわらず課以下の組織がないとした企業割合は25.8%に達しており、「課はあるが係がない」をも含めると53.6%と過半数を占める。300~999人規模の中小企業でも同様に「課はあるが係がない」を含めると35.2%の企業で何らかの形での組織のスリム化が図られている。

一方、より一般的には資格制度を導入し、資格と役職を分離することにより、ポストの増加による組織の硬直化の回避に努めた企業が多い。「雇用管理調査」(63年)によると、大企業では従来から、そして今後の処遇方針として「専門職制度の導入・充実」や「職能資格制度の導入・充実により役職と資格の分離を徹底する」とする企業が多くなっている(第2-(5)-3図)。また、資格制度がある企業は企業規模計でほぼ4社に1社の割合となっている。特に役職ポスト不足が深刻である大企業では、1,000人以上規模の企業でその80%以上で資格制度が導入されている(付属統計表第2-13表)。

第2-(5)-3図 今後の処遇面での人事管理の方針

第2-(5)-3図 今後の処遇面での人事管理の方針(企業割合、3つ以内複数回答)



資料出所 労働者雇用管理調査(昭和63年)

資格制度は本来職務遂行能力に基づいて労働者に資格を付与するという考え方に基づいたものであるが、そのなかで昇格は、特に役職者については能力をより重視する形で管理・運用されている。「雇用管理調査」(62年)によれば、全体の約70%を占める多くの企業で、役職者については職務遂行能力を基準として運

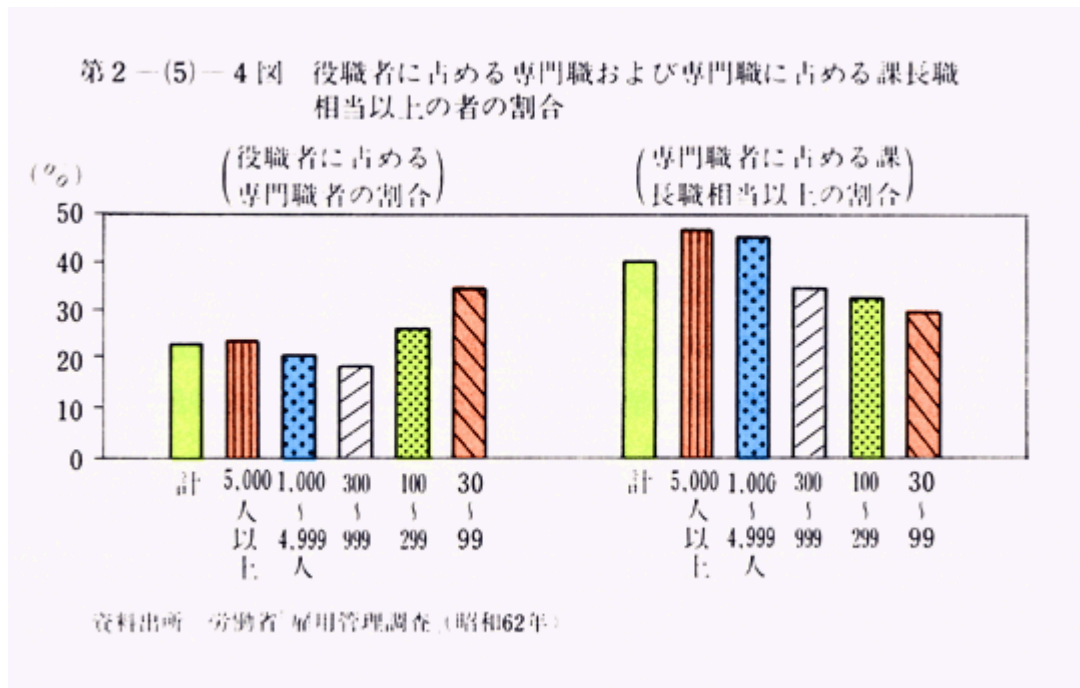
用しているとしており、年齢・勤続年数、学歴によつた企業や一般的能力とした企業等よりもかなり高い割合となっている。特に大企業ほど能力的要素をより重視する取扱いをしており、5,000人以上規模の企業では職務遂行能力を基準としている企業は83.6%を占める。なお、一般職については、役職者の場合に比べると職務遂行能力が重視される度合いはそれほど大きくなく、企業規模計では全体の37.8%の企業で重視するとしており、年齢、勤続年数、学歴によつた企業とほぼ同じ割合となっている。このほか、一般的能力を基準としているとした企業も全体の20.8%と役職者に比べ高くなっている。しかし、企業規模別には特に5,000人以上規模の企業では、職務遂行能力をあげるものが57.2%と年齢、勤続年数、学歴や一般的能力をあげる企業割合よりもかなり多い(付属統計表第2-14表)。

(専門職制度の導入の実態)

資格制度の導入と並行して、専門職制度を導入する企業が増えている。「雇用管理調査」(62年)によつて専門職制度のある企業割合をみると、大企業ほど割合が高く5,000人以上規模の企業で43.5%、1,000~4,999人規模で32.9%となつており、企業規模計では13.0%となっている。また、「企業の組織・業務遂行方法に関する調査」(60年)によつて専門職制度の導入時期をみると、中高年齢労働者のポスト不足・処遇問題が特に50年代に入つてから深刻化し始めたことを反映して、いずれの企業規模でも50~60%の企業が50年代以降としている。企業規模別にみると、5,000人以上規模の企業では45年以前にすでに導入していた企業が34.1%を占めるなど比較的早くから取り組んでいた企業も多いものの、300~999人規模の中堅企業では専門職を導入している企業の33.3%が50年代後半以降の導入としているなど、比較的取組みの歴史の浅い企業も多い。

専門職制度のある企業のうち約70%の企業で資格制度があるとしており、専門職制度が資格制度の創設に付随して、人事処遇制度の見直しの一環として導入されていることを示唆している。企業規模別には、1,000人以上規模の大企業では90%近くの企業で資格制度があるとしている。また、役職者のなかで正規にはライン管理職ではなく専門職である者を管理職待遇として処遇している企業が少なくない一方、専門職のうち管理職相当の者の割合が高くなっており、専門職制度が処遇制度上役職制度に代わる位置づけとなっていることを示している。「雇用管理調査」(62年)によつてまず管理職待遇の専門職の割合をみると、企業規模計では役職者全体の23.1%となっている。一方、専門職全体に占める課長職相当以上の者の割合をみると、ほぼ40%に達する。企業規模別には、大企業で専門職がライン管理職に相当するものとして処遇されていることを反映して、割合が高くなっている(第2-(5)-4図)。

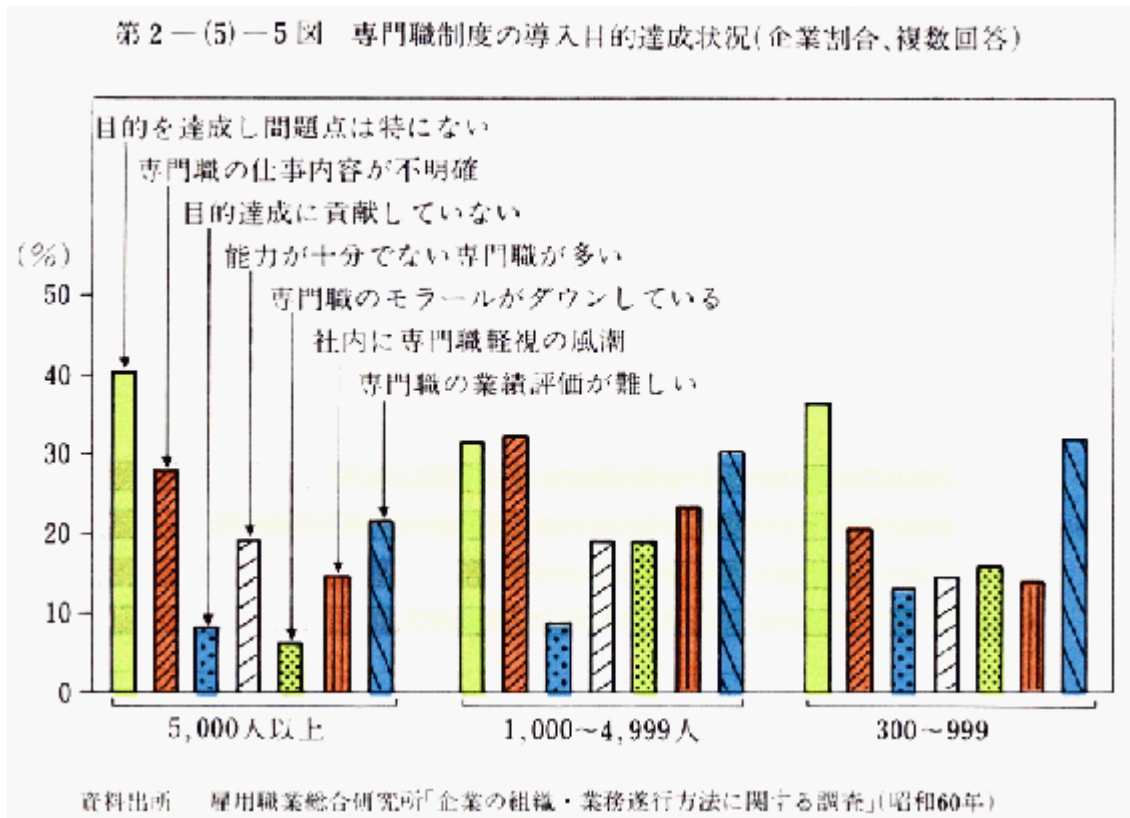
第2-(5)-4図 役職者に占める専門職および専門職に占める課長職相当以上の者の割合



(企業からみた専門職制度の問題点)

専門職制度の導入による所期の目的の達成状況を企業がどう考えているかを「企業の組織・業務遂行方法に関する調査」(60年)によってみると、企業規模によってやや異なるものの、ほぼ全体の30~40%の企業では所期の目的を達成し問題点はないとしている。しかし、「専門職の仕事内容が不明確」、「専門職の業績評価が難しい」、「社内に専門職軽視の風潮がある」、「能力が十分でない専門職が多い」などという問題をあげる企業もほぼ20~30%を占めている(第2-(5)-5図)。これらの問題点は、専門職が役職者になれない者の処遇制度として導入された面が強く、専門職制度本来の活用を図る観点から専門職にどんな能力を要求しどんな役割を期待するのかといった人事制度全体のなかでの専門職の位置づけが必ずしも明確に定められていないことを示唆している。

第2-(5)-5図 専門職制度の導入目的達成状況



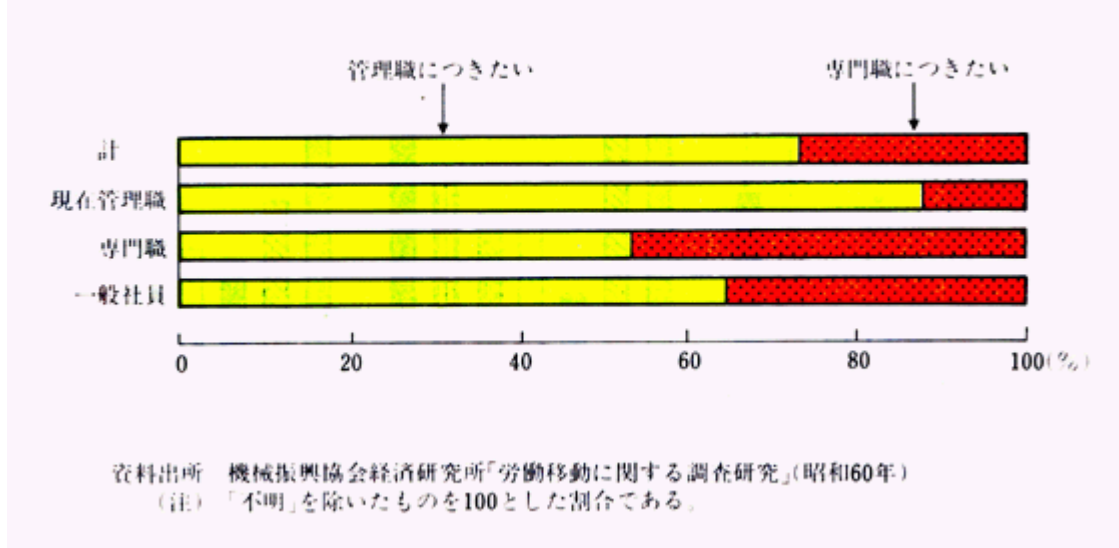
(労働者からみた専門職制度の問題点)

一方、労働者の意識をみると、専門職制度に対しておおむね積極的な評価をする者が多いものの、専門職に就く者の半数以上がなおライン管理者を志向しているなど、専門職制度の運用面では労働者の意識との間にずれがみられる。

機械振興協会経済研究所「労働移動に関する調査研究」(60年)によると、まず専門職制度については「高い能力をもつた人を活用する制度」と積極的に評価する労働者が51.7%と過半数を占めている。年齢別には、50歳台の高年齢者で積極的評価をする者の割合がやや高くなっている。しかし、その一方で、「第2の役職制度である」とする者も30.0%を占めており、必ずしも積極的に評価し切れない面を労働者が感じていることを示している。また、専門職とライン管理職のいずれを希望するかについては、73.4%の労働者が管理職に就くことを希望しているが、このうち現在専門職に就いている者でも53.6%と過半数の者が管理職志向となっている。なお、役職者、専門職以外の一般社員についてみると、34.8%の者が専門職に就きたいとしており、まだ管理職志向が強いものの若年層を中心に専門職志向の者が徐々に生まれていることがうかがわれる(第2-(5)-6図)。

第2-(5)-6図 専門職を希望する労働者の割合

第2-(5)-6図 専門職を希望する労働者の割合



専門職を志望する者が専門職の仕事のどのような性質、側面を積極的に評価して志望しているかをみると、現在専門職の者については「ラインのように組織として仕事をやるのではなく、自ら仕事に取り組めるのでやりがいがあり、達成感が得られるから」とする者が全体の71.4%を占めてもつとも多く、これについて「高度な専門的な仕事ができるから」とする者が50.6%と積極的な動機によるとみられる者が多くなっており、「管理職の仕事に向いていないから」とか「それ相応の権限と収入が保証されるから」などのやや消極的な動機とみられる志望者は比較的少ない。こうした動機別の志望者割合は、現在管理職にある者で専門職を志望する者においてもほぼ同様の状況となっている。これに対し、管理職を志望する者についてみると、現在専門職の者においては「高度な仕事ができるから」とする者が46.1%を占めてもつとも多く、ついで「権限や責任が増えるから」となっている。特に、現在管理職に就いている者の志望理由と比べてみると、現在専門職に就いている者のうち管理職を志向している者については、「高度な仕事ができるから」とする者の割合がやや高くなっているなど、専門職の仕事の内容、さらに権限、責任の大きさについて不満を抱いていることを示唆する結果となっている。

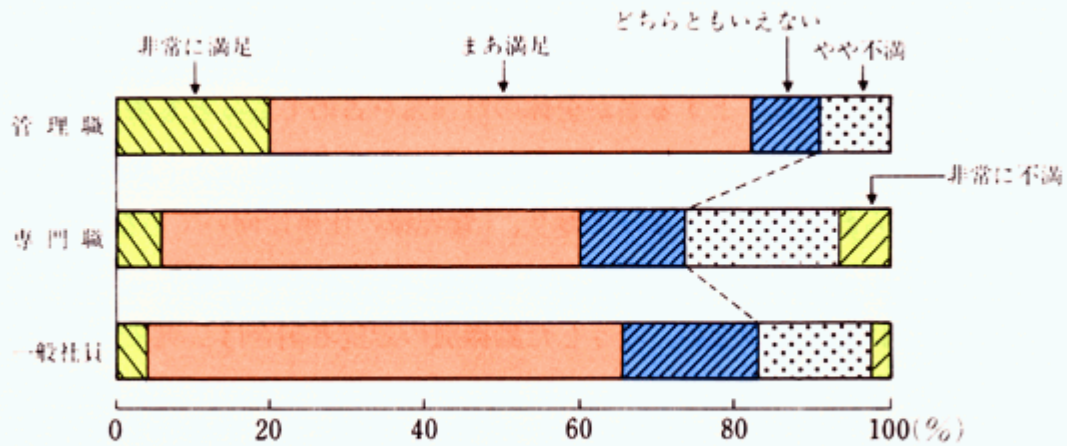
こうしたことを反映して、現在の仕事に対する満足度をみると、現在専門職の者においては「非常に満足」または「まあ満足」とした者の割合はいずれも管理職よりも少なく、「やや不満」または「非常に不満」とした者の割合は26.6%と管理職(9.2%)および一般社員(17.4%)のいずれよりも多くなっている(第2-(5)-7図)。

以上のことをまとめると、専門職制度の問題点は、専門職制度が単に処遇上の制度として導入される面が強く、専門職の権限や責任の範囲あるいは専門性の内容が不明確であったり、労働者の側もライン管理職志向が強いといった面があるといえよう。

労働省人事・労務管理研究会「高齢化等の下での人事制度に関する専門委員会報告書」(63年)では、以上のような資格制度、専門職制度導入の問題点を踏まえた上で、今後高年齢者を活用し、雇用の確保を図っていくためには、全員をゼネラリストとして育成処遇する現行の人事管理の延長では解決不可能であり、また、他の活用方策を考える場合でも高年齢者だけを切り離してそのための処遇制度を作っても組織全体のなかで円滑に機能せず、高年齢者の職務開発を含めて組織全体の職務編成を再編成し、それに合わせて労働者の若年期からの生涯にわたるキャリアパスの再構築を図っていく必要があるとしている。

第2-(5)-7図労働者の現在の仕事に対する満足度

第2—(5)—7図 労働者の現在の仕事に対する満足度



資料出所 機械振興協会経済研究所「労働移動に関する調査研究」昭和60年

(能力開発の課題)

専門職制度を中高年齢労働者の雇用確保のためにうまく機能させるためには制度を単に導入するだけではなく、中高年齢労働者を期待された高度な専門的職務を十分にこなす能力をもつたスペシャリストとして養成することが必要である。一般に、専門職制度の見直しに関連して、専門職の能力開発面の改善が遅れていることがしばしば指摘されるところであるが、こうした状況の改善のためには、専門職にどのような専門的能力を期待するのか、制度の具体的なねらいを明確にすることが大切であるとともに、そうした専門能力をどのように向上育成していくかの具体的な能力開発の方策の検討が肝要である。

「高齢化等の下での人事制度に関する専門委員会報告書」(63年)では、専門職制度においては採用年次を基本とする集団管理と異なり、個々に仕事の役割分担を考え、業務遂行の目標を設定してこれを評価し、これらを職業生涯のキャリア形成に乗せる個別管理が必要とした上で、そのためには目標管理に加えて、自己申告制度と個人の能力の将来評価を組み合わせ、ジョブ・ローテーションの節々で個人の意欲・能力に合った適切な能力開発を実施し、職業生涯を通じて職業能力の幅と深さを高めていく、いわゆる経歴発展計画の導入が必要であるとしている。

今後の能力開発について企業がどのように考えているかを「雇用管理調査」(63年)でみると、「技術の変化や職種の転換に伴い、その都度該当社員の教育訓練を行う」(40.9%)、「技術の変化や職種の転換に対応するため、若年層社員の能力開発を重点的に行う」(39.1%)、「社員全員にふさわしい職務再編成を行い、社員の能力を活用する」(35.6%)とする企業の割合は比較的高いものの、「社員に一職種以上の専門能力を徹底的に身に付けさせる」(13.0%)や「中高年ホワイトカラーの能力開発を重点的に行う」(3.2%)とする企業割合は低い。

高年齢者の能力の維持、向上は活力ある高齢者社会の形成、高年齢者の雇用確保のための基本的要件である。高齢期において高い職業能力を維持するために、若年期から専門的能力も含めて計画的に能力の幅を拡げ、質を高めていく生涯能力開発の観点からの能力開発への積極的な取組みが求められている。また、このためには企業や個人に対し、教育訓練に関する各種情報の提供や相談・援助活動の充実を図ること等が望まれる。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(5) 継続雇用への条件と課題

3) 賃金・退職金制度の管理

50年代に入ってから企業のにおける抜本的な人事労務管理制度の見直しは、資格、処遇制度ばかりでなく、賃金・退職金制度においても進展した。50年代に入ってから企業をめぐる環境をみると、経済成長率が大幅に鈍化したことに加えて企業内労働力の高齢化が進んだが、そのなかで定年延長などの形での雇用の継続が行われてきた。このため、賃金・退職金問題は、1)年齢構成の高まりにともなう賃金・労働費用の増加にどう対処するか、2)定年延長等雇用の長期化に対応した制度上の適応をどうするかということである。以下では、企業においてこれまで賃金・退職金制度面では、どのような見直しが行われてきたかについてみることにする。

(賃金制度の改定の実態)

企業における賃金制度の改定の実施状況を労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(62年)によってみると、賃金制度の改定を実施した企業は60年からの3年間で4社に1社の割合となっている。企業規模別には大企業ほど改定した割合が高く、1,000人以上規模の大企業で39.1%となっている(付属統計表第2-15表)。

賃金制度の改定の内容をみると、手当の項目を変更した企業が12.4%でもつとも高いが、基本給を構成する項目の配分方法を変更したとする企業が10.9%、基本給の項目を改定したものが6.4%と基本給に関連した改定を行つたものも多くなっている。中高年層に着目してベースアップ率を下げたりベースアップを行わないこととするなどの改定をしたもの5.0%、同じく定期昇給額の引下げ、つぎの定期昇給までの期間の延長や定期昇給を行わないなどとする改定をしたもの4.3%となっている。企業規模別にみると、1,000人以上規模の大企業では、手当の項目を変更した企業や基本給を構成する項目の配分方法を変更した企業が多いものの、中高年層に着目して定期昇給の額等を改定したとする企業割合も比較的高くなっている(前出付属統計表第2-15表)。

基本給の項目を増やすか減らして改定したもののうち、増やしたものは78.6%を占めている。増やした企業の内訳を項目別(複数回答)にみると、職務給を増やしたとする企業が41.7%、職能給を増やしたものが60.3%をそれぞれ占めている。

一方、基本給の構成項目の配分方法を改定した企業についてその改定内容(複数回答)をみると、仕事の要素を導入またはその配分割合を高めたとする企業が61.9%と年齢・勤続などの要素を強めたとする企業割合(44.2%)よりも高くなっている。企業規模別には、規模が大きいものほど仕事の要素を導入またはその配分割合を高めたとする企業割合が高く、1,000人以上規模の企業では83.6%となっている。

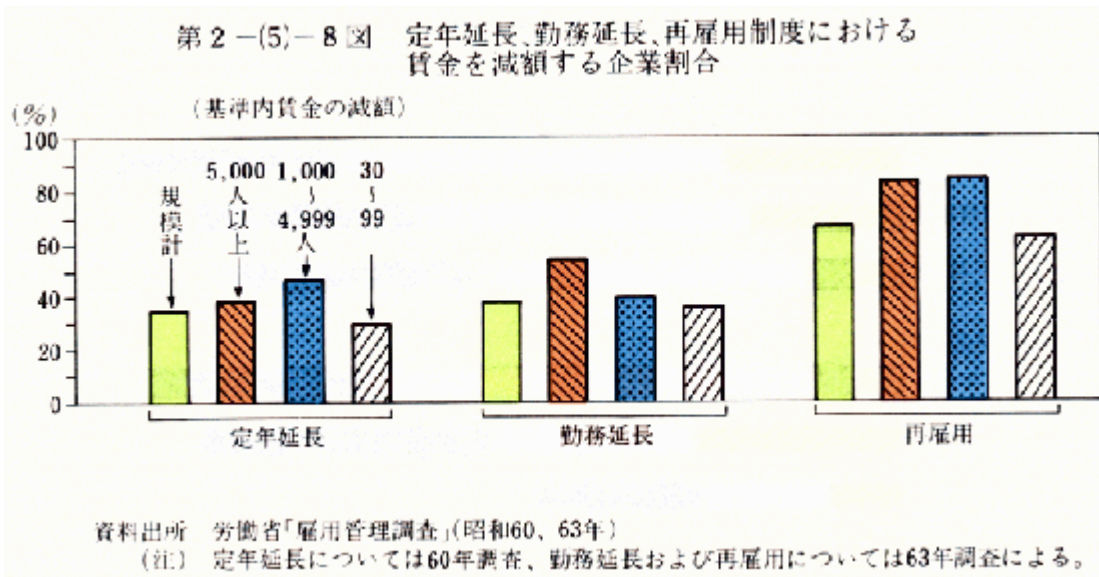
(定年延長、勤務延長・再雇用にともなう基準内賃金の変化)

つぎに、定年延長など継続雇用をするのにもなつて行つた賃金制度の見直しについてみる。

まず、「雇用管理調査」(63年)によって基準内賃金(すなわち所定内給与)でみた賃金の減額状況を見ると、基準内賃金を減額するとする企業は定年延長が適用される場合で企業全体の35.5%、勤務延長の場合で38.7%、再雇用の場合で66.6%となっており、制度別には特に再雇用制度の場合に減額するとする企業の割合が多い。企業規模別には、一般に大企業の方が減額する企業の割合が高くなっている(第2-(5)-8図)。ま

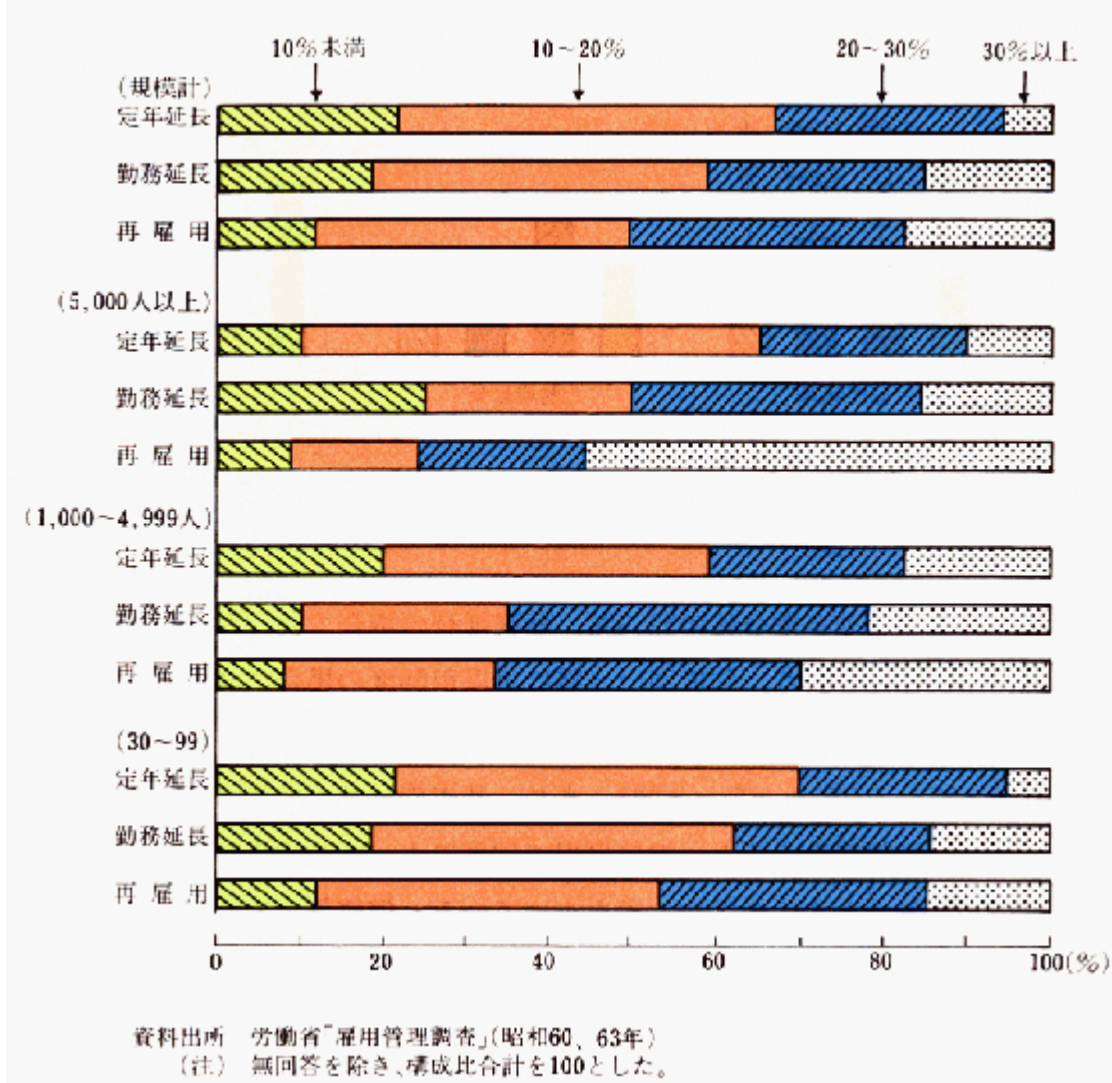
た、基本内賃金が減額するとした企業についてその減額率をみると、継続雇用の制度によってやや異なるものの、10%台ないし20%台とする企業が大半を占めている。継続雇用の制度別には、定年延長の場合には30%以上減額になるとする企業割合は6.4%にすぎず、10%未満とする企業が21.5%、10%台とする企業が44.8%と比較的減額率が低い企業が多いのに対し、勤務延長、さらには再雇用制度になるにしたがって減額率の高い企業が多くなる。再雇用の場合でみると、10%未満とする企業は11.3%にすぎず、代わって30%以上減額するとする企業割合が17.5%と高くなっている。再雇用制度の場合について企業規模別にみると、大企業ほど減額率の高い企業割合が高く、30%以上減額するという企業は5,000人以上規模の企業で55.6%となっており、30~99人規模における15.1%と比べ割合がかなり高くなっている(第2-(5)-9図)。

第2-(5)-8図 定年延長、勤務延長、再雇用制度における賃金を減額する企業割合



第2-(5)-9図 規模別、制度別にみた賃金減額率の状況

第2-(5)-9 図 規模別、制度別にみた賃金減額率の状況(基準内賃金、企業割合)



(定年前後における定期昇給等の取扱い)

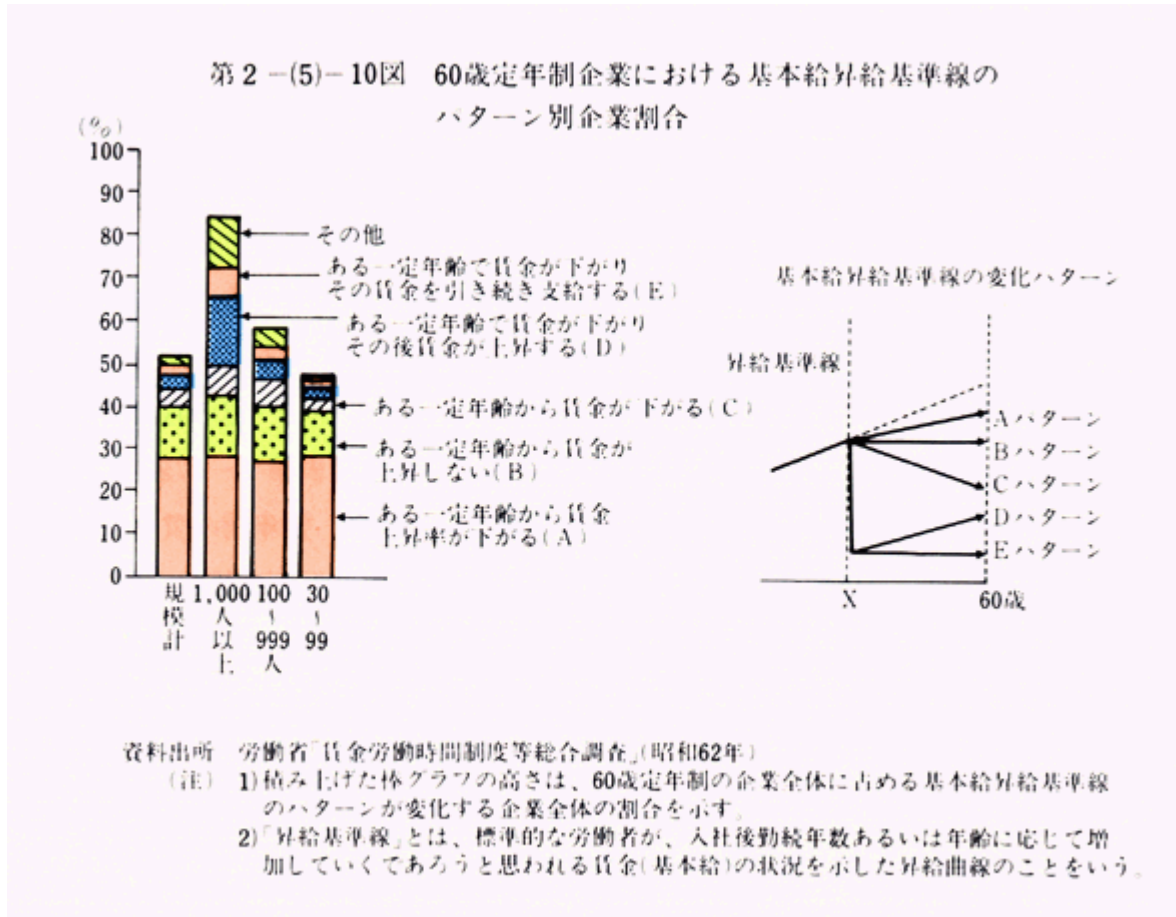
つぎに、定期昇給、ベースアップ、賞与等が定年到達前後でどのように取り扱われるかを労務行政研究所「高齢者処遇に関する実態調査」(61年)によってみることにする。

まず、定年到達時前の一定期間について、定期昇給は「原則行わず」とする企業も全体の29.4%を占めるものの、「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」とする企業が40.6%で「減額したものを適用」とする企業(16.1%)を合わせると過半数に達する。企業規模別には、減額して適用する場合を含めて定期昇給を行うとする企業はいずれの規模でも少なくとも過半数近くを占めているが、「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」とするものの割合は大企業ほど少なく、3,000人以上規模の企業では「原則行わず」(31.9%)や「マイナス定昇を適用」(7.4%)とする企業が相対的に多くなっている(付属統計表第2-16表)。ベースアップの取扱いについてみると、定期昇給の場合より実施する企業の割合が高い。「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」とする企業は65.2%を占め、「減額したものを適用」する企業を合わせると全体のほぼ90%を占める。いずれの企業規模でもほぼ同様の状態となっている。最後に賞与についてみると、「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」とする企業はさらに多く82.1%を占め、その他の企業でもそのほとんどが「一定の月数など減額したものを適用」(16.5%)とするとしている(付属統計表第2-17表)。

以上のような定期昇給を中心とした賃金の取扱いの結果、定年前の賃金(基本給)の昇給カーブは変化すると考えられる。「賃金労働時間制度等総合調査」(62年)によると、52.6%の企業で基本給のカーブは変化するとしている。このうち、変化するパターン別には「ある一定年齢から賃金上昇率が下がる」とする企業が27.6%ともつとも多く、ついで「ある一定年齢から賃金が上昇しない」が12.1%となっている。「ある一定年齢から賃金が下がる」を含め、ある一定年齢から何らかの形で賃金が下がるとする変化パターン(第2-(5)-10図中C,D,Eパターンの合計)の企業は存在するものの、10.4%と相対的には少ない。企業規模別に

みると、ある一定年齢から「賃金上昇率が下がる」ないし「賃金が上昇しない」とする企業割合では規模間で差がほとんどない。しかし、ある一定年齢から賃金が何らかの形で下がるとする企業割合をみると大企業ほど高く、1,000人以上規模の企業では29.5ポイントを占めている(第2-(5)-10図)。なお、賃金カーブの変化する年齢を企業平均でみると、「賃金上昇率が下がる」場合で平均49.3歳、「賃金が上昇しない」場合で52.1歳、「賃金が下がる」場合で53.0歳などとなっており、賃金抑制の程度の大きいものほど(第2-(5)-10図中AパターンからEパターンに向かうほど)年齢が高くなる形となっている。

第2-(5)-10図 60歳定年制企業における基本給昇給基準線のパターン別企業割合



つぎに、定年到達後の取扱いとして、まず再雇用期間中の取扱いをみると、定期昇給については「原則行わず」とする企業が71.1%と大多数を占めており、減額して適用するものを含めても何らかの形で定期昇給を適用するという企業は11.4%にすぎない。企業規模別には、大企業ほど定期昇給を「原則行わず」とする企業が多く、3,000人以上規模の企業では87.9%を占めている。一方、ベースアップの取扱いをみると、「原則行わず」とする企業が37.8%を占めてもつとも多く、ついで「減額したものを適用」となっており、「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」とする企業は14.0%にすぎない。ただし、定期昇給の場合の取扱いと比較すれば、減額して適用する場合を含めて何らかの形でベースアップを行うとする企業割合は30%ポイントも高くなっている。企業規模別には、大企業ほど減額して適用する場合を含め何らかの形でベースアップを行うとする企業割合は高く、3,000人以上規模の企業では54.6%と過半数を占めている。賞与の取扱いについては、「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」とする企業は11.8%にすぎず、定年到達前の取扱いとかなり状況が異なる。しかし、減額したものを適用する場合も含めて何らかの形で賞与を支給する企業は全体の4分の3で、定期昇給やベースアップの取扱いと比べると適用する企業割合が高くなっている。こうした取扱いは、企業規模別にみてもほとんど格差がない(前出 付属統計表第2-16, 17表)。

また、勤務延長期間中の取扱いをみると、まず定期昇給については「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」とする企業は17.1%、「減額したものを適用」する企業は22.9%となっており、何らかの形で適用するとする企業は定年到達時前の取扱いよりも少ないものの、再雇用期間中の取扱いと比べるとかなり高くなっている。ベースアップについては、「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」する企業は31.4%と再雇用期間中の取扱いよりも割合が高くなっているが、一方「原則としてベアは行わない」とする企業も37.1%と

なっており、企業によって取扱いがやや異なっている。また、賞与の取扱いをみると、「一般従業員と(ほぼ)同じものを適用」する企業は47.1%、「減額したものを適用」する企業は35.3%となっており、定期昇給の場合と同様、何らかの形で適用する企業は定年到達時前の取扱いよりも少ないものの、再雇用期間中の取扱いと比べると高くなっている(前出 付属統計表第2-16, 17表)。

(退職金制度の改定)

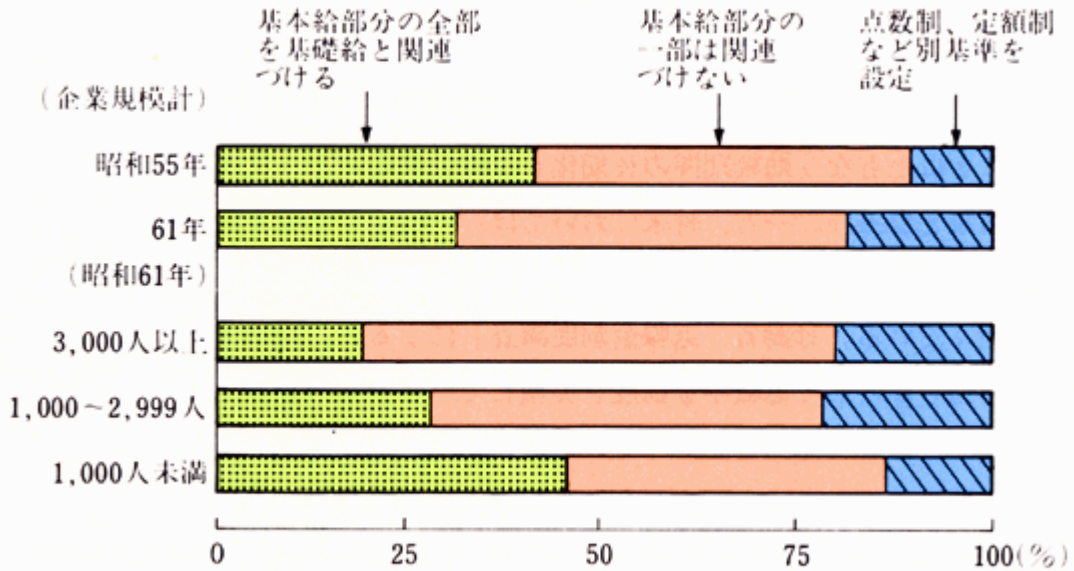
これまで賃金制度に関連して述べた賃金コストを抑制する取組みは、退職金についても同様にみられる。退職金の問題は、高齢化にともない退職者自体が増加するという問題のほかに、定年延長等にもない勤続年数が伸び、支給額も増加するということがある。したがって、まず退職金算定基礎給をどのように定めるか、また高齢期のある一定年齢以後の定期昇給やベースアップが算定基礎給に反映されるのか否かが見直しの対象となる。さらに、定年延長が進んでいることにもなう勤続期間の長期化を退職金算定にどう反映させるかが見直しの対象となろう。一方、将来においては、一層定年退職者数の増加が予想されることから、退職金原資を事前に積立て、退職金コストの平準化を図る年金化が進んでいる。労働省「退職金制度調査」によると、退職金制度がある企業のうち何らかの形で退職年金制度を実施している企業の割合は、50年の32.9%から60年には48.1%へと高まっている。年金制度別構成をみると、「調整年金(厚生大臣の許可を受けて厚生年金保険法でいう老齢年金の報酬比例部分を企業年金で代行する制度)のみ」とする企業は60年に8.3%、「適格年金(国税庁長官の承認を得て、税法上、事業主の掛金を損金として取り扱うことが認められている年金制度)」によるものが80.1%などとなっており、適格年金によるものが多くなっている。適格年金によるもののうち、適格年金制度のみによるものが82.8%で、残りは調整年金等との併用としている。本項では退職金の年金化の問題については詳しく取り上げず、退職金制度に係るその他の改定についてその実態をみることにする。

(退職金算定基礎給と算定時点の見直し)

「高年齢者処遇に関する実態調査」によって、まず退職金算定基礎給の取扱いをみると、50年代後半以降「基本給部分の全部を基礎給と関連づける」とする企業割合はかなり減少して61年には31.9%となる一方、「基本給部分の一部は関連づけない」とする企業の割合が高まっており、61年には50.0%となった。また、割合自体はこれらと比べて小さいものの、「点数制、定額制など別基準を設定」しているとする企業もかなり増加しており、61年には全体の18.1%を占めている。企業規模別には、大企業ほど「基本給部分の一部は関連づけない」とする企業が多い(3,000人以上規模の企業では61年で60.9%)ほか、「別基準を設定」しているとする企業も相対的に多くなっている(同19.5%)(第2-(5)-11図)。

第2-(5)-11図 退職金算定基礎給と賃金との関係

第2-(5)-11図 退職金算定基礎給と賃金との関係(企業割合)



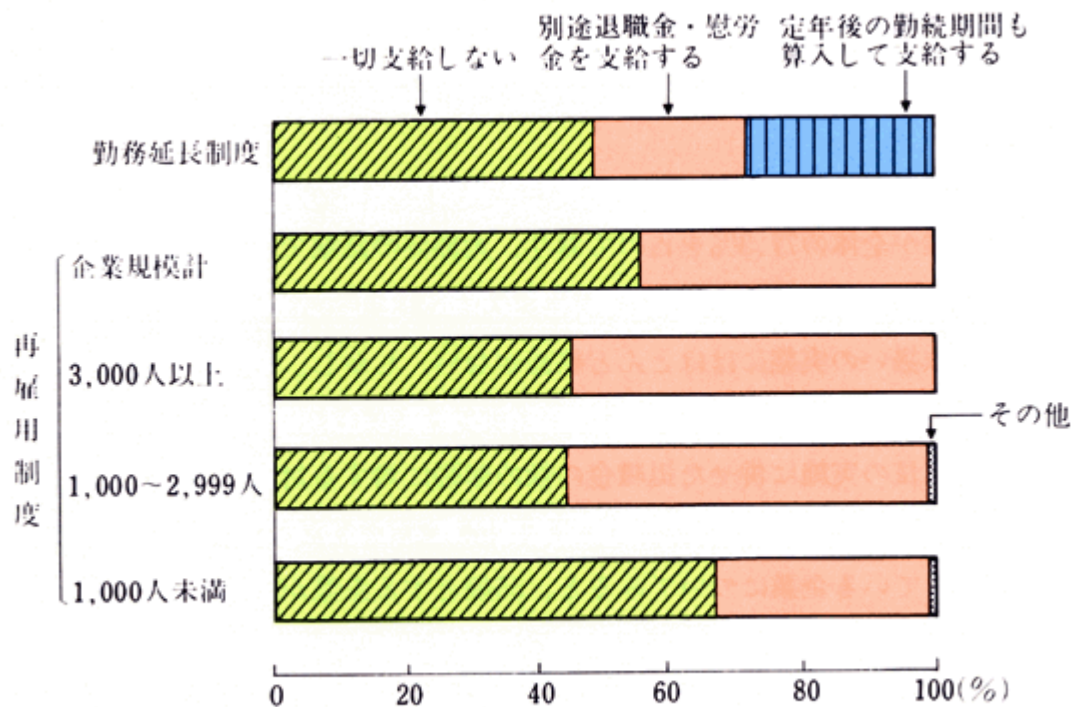
資料出所 労務行政研究所「高年齢者処遇に関する実態調査」(昭和61年)

つぎに、高年齢者の定期昇給あるいはベースアップと算定基礎給との関係を見る。まず、定期昇給の取扱いについては、「全部が基礎給にはね返る」とする企業が全体の49.2%とほぼ半数に及んでいるものの、「一部が基礎給にはね返る」として一部しか繰り入れないとする企業も29.1%を占めるほか、「賃金増額と基礎給とは無関係」とする企業も15.2%となっている。企業規模別には、大企業の方が「全部が基礎給にはね返る」とする企業割合が小さく、「一部が基礎給にはね返る」とする企業割合が大きくなっている。一方、ベースアップの取扱いをみると、「全部が基礎給にはね返る」とする企業は30.9%にすぎず、「一部が基礎給にはね返る」とするものが34.2%、「賃金増額と基礎給とは無関係」とするものが24.9%などとなっており、定期昇給の取扱いと比較すると、基礎給に繰り入れる程度が弱い企業が一層多くなっている。企業規模別にみると、いずれの規模でも同様の傾向がみられるなかで、特に3,000人以上規模の大企業ほど「全部が基礎給にはね返る」とする企業が少なく、代わって「一部が基礎給にはね返る」とする企業が多いほか、「賃金増額と基礎給とは無関係」とする企業が多くなっている。また、定期昇給の場合とやや異なっている点として、「その都度労使協議する」として弾力的な運用を図っている企業が多くなっており、3,000人以上規模の企業では全体の14.7%を占めている(付属統計表第2-18表)。

つぎに、退職金の算定時点に係る取扱いの実態をみると、定年時点で算定するとする企業が全体の77.3%を占めており、大部分の企業では定年退職までの勤続期間全部を退職金算定の対象に算入する取扱いをしている。企業規模別にみてもその取扱いの実態にはほとんど格差がない。しかし、定年前の時点または旧定年制度の定年年齢のいずれかで算定する企業も合わせて20.5%を占めており、定年延長の実施に併せた退職金の額の膨張に対する対策とみることもできる。この場合に、何歳時点までを算定基礎に算入するかをみるために60歳定年制を採用している企業についてみると、55歳とする企業が55.6%を占めてもつとも多く、ついで56歳(18.1%)、58歳(13.9%)などとなっており、従前55歳定年制を採用していた企業割合が高かったことを反映した結果と考えられる。一方、定年後勤務延長または再雇用の適用を受ける場合のその期間の退職金の取扱いについては、ほぼ半数の企業が「一切支給しない」としている。残りの企業の取扱いについては勤務延長制度と再雇用制度とでかなり異なっており、再雇用制度を導入している企業ではほとんどすべてが「別途退職金・慰労金を支給する」としているのに対し、勤務延長制度を導入している企業では「定年後の勤続期間も算入して支給する」とする企業も全体の27.0%を占め、「別途退職金・慰労金を支給する」とする企業割合(24.3%)よりもむしろ多くなっている(第2-(5)-12図)。

第2-(5)-12図 勤務延長、再雇用期間中の退職金の扱い

第2-(5)-12図 勤務延長、再雇用期間中の退職金の扱い



資料出所 労務行政研究所「高年齢者処遇に関する実態調査」(昭和61年)

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(5) 継続雇用への条件と課題

4) 継続雇用と高年齢者の職場開拓,健康管理

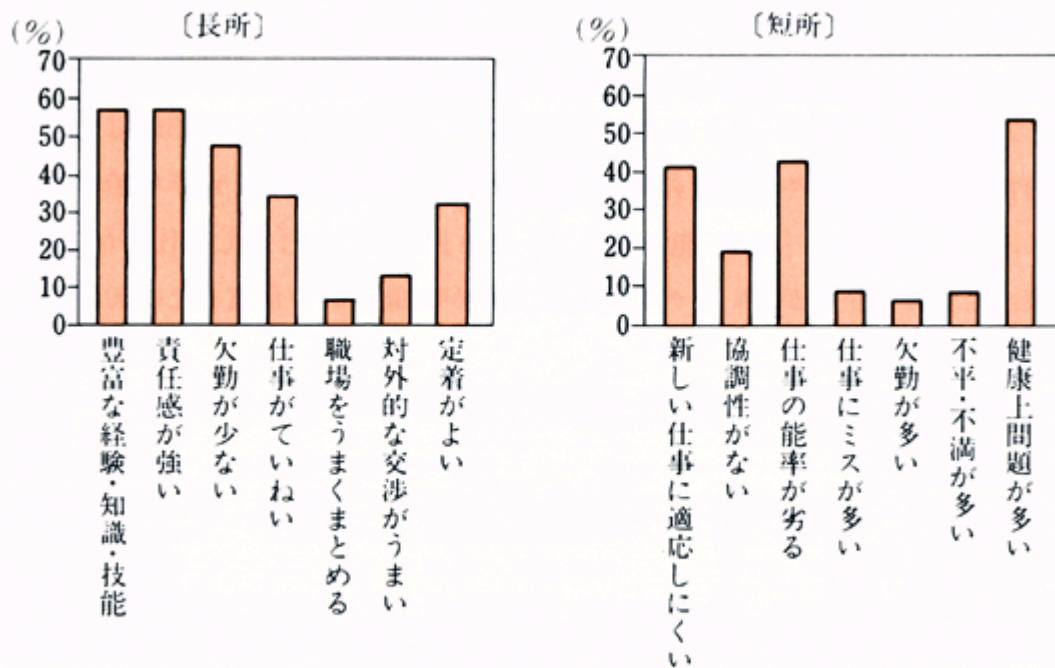
(高年齢者に適した職場開拓の実施状況)

60歳台前半層の雇用の確保を図るためには,以上の2つの項で取り上げた制度的な人事処遇面での対応,賃金・退職金制度の見直しばかりでなく,働く高年齢者に適した職場環境を整え,職務の再設計の実施なども含め高年齢者に適した職場開拓を推進することが必要である。本節の冒頭でもみたように,60歳を超える継続雇用を図るためには,職務内容,作業環境の見直しが賃金・退職金制度の見直しと並んで,より重要な問題になるものと考えられる(前出 付属統計表第2-11表)。

職務内容,作業環境の見直しを図るに当たって,何よりも基本とされるべきことは,高年齢労働者の豊富な経験・知識・技能が積極的に活かされるように措置がとられることであると考えられる。雇用職業総合研究所「高年齢者の求職活動と雇用に関する実態調査」(58年)によって企業が高年齢労働者を一般にどう考えているかをみると,短所として「健康上問題が多い」とする企業が53.6%と多いほか「仕事の能率が劣る」や「新しい仕事に適応しにくい」とする企業も多いものの,長所として「責任感が強い」と並んで「豊富な経験・知識・技能」があるとする企業も過半数を占めている(第2-(5)-13図)。一方,高年齢労働者の側でも自分の培ってきた職業経験を活かせるという面を重視している。同調査によって,再就職した高年齢者が再就職先を決定した時の選定理由をみると,「経験・能力・適性を生かせる」からとした者が49.4%を占めてもつとも多くなっている。なお,同調査によると,再就職先選定理由として「通勤に便利」や「他に適当な会社や仕事がなかった」とする者も比較的多い。このことは,第2節で触れたように高年齢者の再就職環境がきわめて厳しく,希望どおりの再就職が困難であることを反映しているだけでなく,職探しの際に高年齢者があくまで自分に適した仕事や会社であるかどうかを重要な選定基準としていることを反映した結果であるといえよう。同調査によって,再就職した男子高年齢者について再就職のために仕事を探し始めて6ヵ月以上経過した時点で労働条件(職種・仕事の内容,賃金・収入,労働時間休日,勤務形態,雇用形態,通勤時間・手段,再就職先での地位,企業の安定性の8項目)のうち何を重視したかをみると,「職種・仕事の内容に非常にこだわった」とする者が30.7%でもつとも高い。年齢別にみても,55~59歳で33.6%,60~64歳で29.7%,65歳以上で27.7%の者が「非常にこだわった」としており,いずれの年齢階級でも再就職先を決めるに当たって仕事の内容,自分に適した仕事であるかどうかの点が最後まで重要な選定基準であったことを示している。

第2-(5)-13図 企業からみた高年齢者の長所と短所

第2-(5)-13図 企業からみた高年齢者の長所と短所(企業割合、3つ以内複数回答)

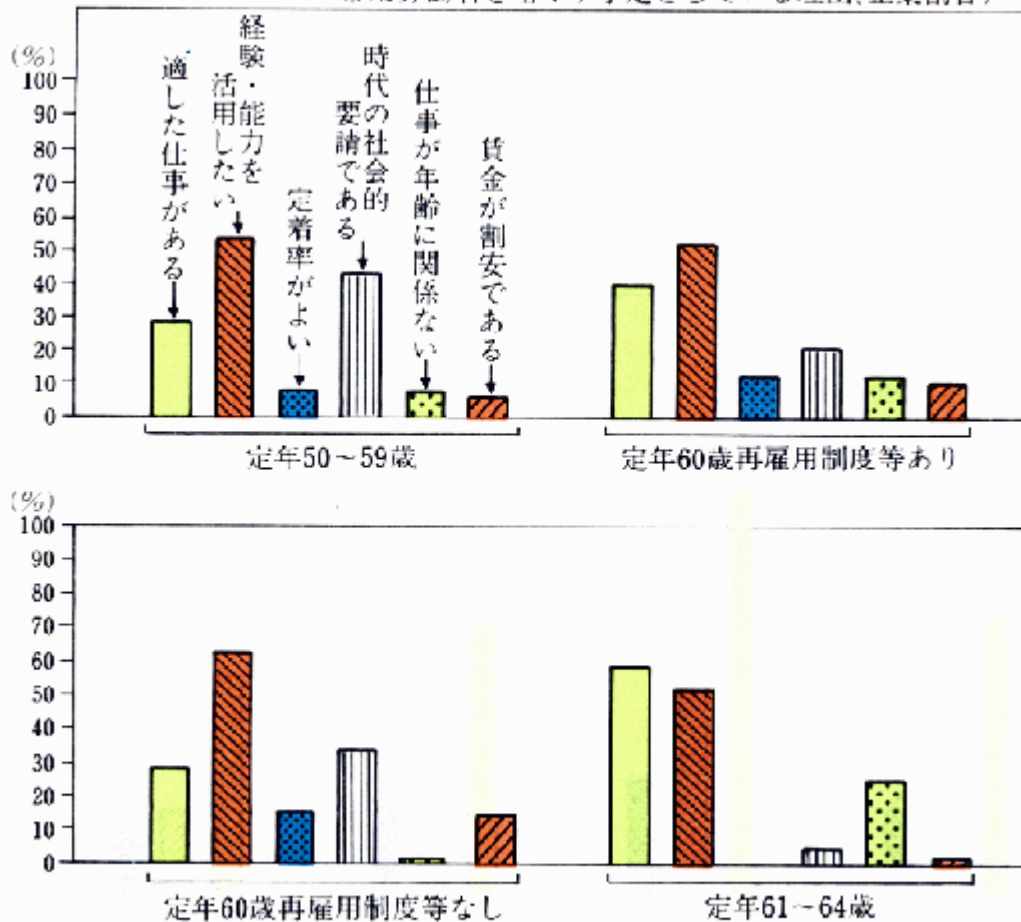


資料出所 雇用職業総合研究所「高年齢者の求職活動と雇用に関する実態調査」(昭和58年)

60歳台前半層への継続雇用が進んでいる企業には、一般に高年齢者の経験・技能を活かすために積極的に高年齢者に適した職場開拓等を進めている企業が多くみられる。労働省「高年齢者就業実態調査」(63年)によって55歳以上の高年齢常用労働者を増やす予定のある企業について、その理由を定年年齢の階級別にみると、総じて「経験・能力を活用したい」あるいは「適した仕事がある」を理由にあげる企業が多いものの、定年年齢が60歳未満の企業または60歳で勤務延長、再雇用制度のない企業では、「時代の社会的要請である」という他律的理由をあげる企業の方が「適した仕事がある」をあげたものよりも多くなっている。これに対し、定年年齢が61歳以上の企業や60歳で勤務延長、再雇用制度のある企業では「時代の社会的要請である」からとする企業はほとんどなくなり、代わって「適した仕事がある」を理由にあげる企業がかなり多くなる。また、特に定年年齢が61歳以上の企業では「仕事が年齢に関係ない」からとする企業も多い。こうした実態は、中小企業ばかりでなく大企業でもほぼ同様の傾向となっている。このように、高年齢者の継続雇用の制度がより充実している企業では、高年齢者の経験・能力を積極的に評価し、活性化を図るように努めている(第2-(5)-14図)。

第2-(5)-14図 定年年齢別今後2年間で高年齢(55歳以上)常用労働者を増やす予定としている理由

第2-(5)-14図 定年年齢別今後2年間で高年齢(55歳以上)常用労働者を増やす予定としている理由(企業割合)



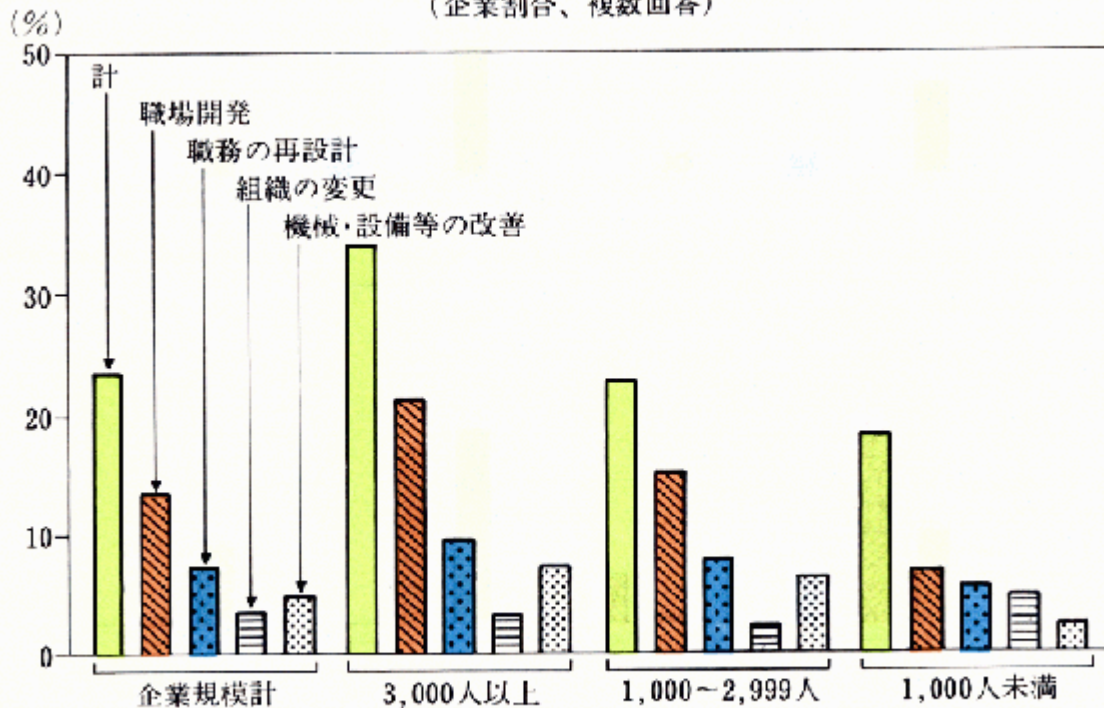
資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)特別集計
 (注) 「再雇用制度等」とは再雇用制度または勤務延長制度のことを示す。

中高年齢者向けの職場開発等の実施状況を「高年齢者処遇に関する実態調査」(61年)でみると、職場開発、職務再設計、組織の変更や機械等職場環境の改善のいずれかを実施している企業は全体の23.6%とあまり多くの企業では実施されていない。企業規模の大きい企業でやや割合が高いとはいえ、3,000人以上規模でも34.0%にすぎない。内容別にみると、「職場開発」を実施した企業がもつとも多いが13.3%にとどまっております。職務の再設計は7.3%、機械・設備等の改善も4.9%となつていいる。「職場開発」を実施した企業は、大企業でやや実施割合が高いものの、3,000人以上規模の企業で21.3%と5社に1社の割合にとどまっています(第2-(5)-15図)。

高年齢者向け職場開拓の代表例として高齢者会社がある。高齢者会社は、一般的には親会社の資本出資比率が5割を超える子会社のうち、主として高年齢者を雇用することを目的として設立されたもので、特に50年代に入つて設立されるようになった。高年齢者の雇用を大きな設立目的の一つとしているために、高年齢者に適した職場の開拓がかなり進められている。しかし、「雇用管理調査」(63年)によると、定年到達者に対する措置として高齢者会社に再就職の斡旋をとする企業は全体の0.6%、5,000人以上規模の大企業でも3.8%にすぎず、高齢者会社への再就職斡旋はあまり進んでいないことがうかがえる。

第2-(5)-15図 中高年齢者向け職場開発等の実施状況

第2-(5)-15図 中高年齢者向け職場開発等の実施状況
(企業割合、複数回答)



資料出所 労務行政研究所「高年齢者処遇に関する実態調査」(昭和61年)

(高齢者社会に対応した健康管理の推進)

すでにみたように、60歳台前半層への継続雇用の課題として「健康面への配慮」をあげる企業が多い。加齢にともなう心身機能の低下の防止には、健康の維持向上が基本となる。したがって、高年齢者の雇用の確保のためには「健やかに働いて健やかに老いる」という目標に沿って「健康づくり」に取り組む必要がある。健康づくりは、高齢期になつて初めて進めても効果があるものではなく、各年齢段階ごとの健康づくり、健康管理対策等生涯を通じた対策が必要である。また、健康づくりというととくく身体的機能強化のみに目を向けられがちであるが、心身両面からの総合的な健康づくり、すなわちトータル・ヘルスケアとして展開することが重要である。

こうしたことから、現在中高年齢労働者の健康づくり運動(シルバーヘルスプラン)が提唱され、普及・定着運動が進められているが、さらにこれを推進するため、63年10月1日施行された改正後の労働安全衛生法では、労働者の健康保持増進を図るための措置を継続的かつ計画的に講ずることを事業主の努力業務とされたところである。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(6) 高年齢者の生活と多様な就業ニーズ

高年齢者の就業は生活面と深くかかわりあっている。高齢期には、子供の独立等により教育費や住宅ローンなどのライフサイクル上の支出が減少するとともに、健康、職業能力等に個人差が大きくなり、就業に対するニーズも多様なものとなってくる。この節では高年齢者の生活の実態を主に就業との関連で分析し、就業・引退行動の背景にある要因について検討する。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(6) 高年齢者の生活と多様な就業ニーズ

1) 高年齢者の生活を取りまく環境

(高齢期の長期化と高年齢者世帯の世帯構成の変化)

わが国は、かつてないスピードで高齢者社会へと進んでいるが、高齢化は個人個人にとってみれば寿命の伸長であり、高齢期の長期化を意味する。厚生省「生命表」により60歳時点での平均余命(60歳からあと平均何年生きられるかを示す指標)をみると、昭和62年には男子19.9年、女子24.0年となっている。

これを40年と比べると、この22年間でそれぞれ4.7年、5.5年長くなっている。

こうした高齢期の伸長にともない、この長くなった高齢期をどのように就業と引退生活に配分し、どのような形で生活を維持していくかという問題が重要となってくる。また、これは社会的にみれば扶養と非扶養のバランスをどのようにとっていくかという問題である。

近年、わが国の世帯構成は核家族化等にもない急速に変化してきた。総務庁統計局「国勢調査」により、世帯主の年齢階級別に1世帯当たり世帯人員の推移をみると、60～64歳層では45年の4.0人から60年では3.1人となり、65～69歳層でも45年の4.0人から60年には3.0人と世帯規模は縮小している。これは子供との同居率が低下したことが主な要因である。厚生省「国民生活基礎調査」によって高年齢者の子供との同居率(60歳以上人口に占める同居者の割合)の推移をみると、55年の66.7%から62年には60.5%へと低下している。また、60歳以上の者のいる世帯での単独世帯及び核家族世帯(夫婦のみの世帯、夫婦と未婚の子のみの世帯、片親と未婚の子のみの世帯)の割合をみると、55年の43.8%から62年には49.5%へと拡大している。こうした核家族化の進展は高年齢者世帯において、生計維持に高年齢者自身の収入の重要性が高まっていることをうかがわせる。

第II部 高齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

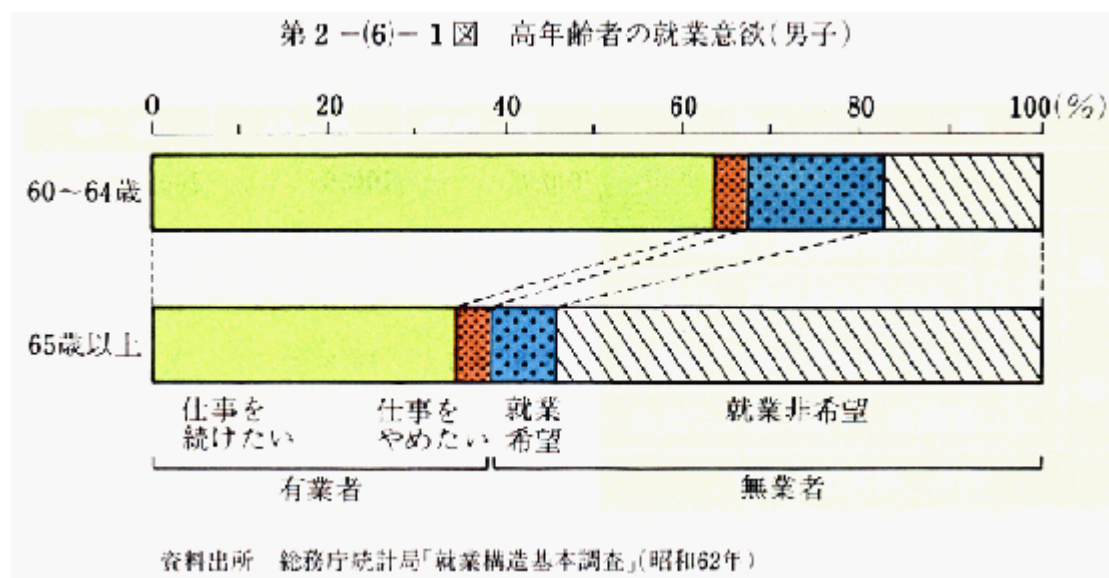
2 高齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(6) 高齢者の生活と多様な就業ニーズ

2) 高齢者の生活設計に関する意識

高齢者自身の就業や生計費の源泉に対する意識を種々の調査でみると、60歳台前半層までは就業意欲も高く、仕事収入で生計を維持しようとしていることがうかがえる。総務庁統計局「就業構造基本調査」(62年)によって男子60～64歳について有業者の就業の継続を希望する者および無業者で就業を希望する者を合わせると全体の約8割が就業することを望んでいる。65歳以上になるとこれが約4割に低下する(第2-(6)-1図)。また、総務庁老人対策室「老人の生活と意識に関する国際比較調査」(61年)によって望ましい生活の源泉が何と考えているかをみると、男子60～64歳では「働けるうちに自分で準備」(56.5%)が過半数を超えており、「社会保障でまかなうべき」(34.0%)や「家族が面倒をみるべき」(6.5%)を大きく上回っている。さらに、労働省「高齢者就業実態調査」(63年)によって、男子高齢者について就業者の就業理由と、不就業者で就業を希望している者の就業希望理由をみると、60～64歳では「自分と家族の生活を維持するため」とする者が就業者と不就業者で就業希望する者を合わせた全体の約6割となっている。65～69歳ではこれが約4割に低下している。

第2-(6)-1図 高齢者の就業意欲



現在若年あるいは中年の者について将来高齢者になった時の就業に対する意識をみても高い就業意欲がみられる。総理府広報室「長寿社会に関する世論調査」(61年9月)によると、20～59歳の男子では60歳以降「仕事をしたい」とする者は77.6%を占めており、この内訳をみると「できるだけ長く仕事をしたい」とする者が50.8%、「65歳ぐらいまで」が18.3%、「70歳ぐらいまで」が8.5%となっている。さらに年齢別にみると、年齢が高くなるにしたがってできるだけ長く就業したいと望む者が増えており、今後20年間に60歳台となる現在の40歳台、50歳台では「できるだけ長く仕事をしたい」と「65歳ぐらいまで」および「70歳ぐらいまで」を合わせると全体の8割を超えている(付属統計表第2-19表)。

「人生80年時代の勤労者生活に関する調査」(61年、労働省委託調査)により、20～59歳の者が老後夫婦2人

で生活する場合、毎月の生活費がどれくらいかかると考えているかをみると、「20万円程度」とする者が男女とももつとも多く、それぞれ29.7%、27.0%を占める。ついで多いのが「25万円程度」(男子21.8%、女子16.7%)となっており、老後生活には大半の者がおおむね20～25万円程度を見込んでいる。

以上のような生活設計に関する意識に対して、現実の収入源および就業・不就業のタイプ別にみると、60歳台前半層では主な生活収入が「自分の収入で主に仕事収入」が42.3%、「自分の収入で主に年金その他かつ就業」が15.0%、「自分の収入で主に年金その他かつ不就業」が16.8%、「配偶者、子供の収入」が15.1%となっている。これに対し、60歳台後半層では「自分の収入で主に仕事収入」が25.9%に低下し、「自分の収入で主に年金その他かつ就業」が16.4%、「自分の収入で主に年金その他かつ不就業」が28.9%、「配偶者、子供の収入」が18.2%と上昇している。すなわち、60歳台を通じて自分の収入で生活している者が大半を占めるが、60歳台前半では主に仕事収入によっている者がそのうちの60%近くを占め、就業している者も約80%となっているのに対し、60歳台後半になると、主に仕事収入によっている者が大幅に減少し、主に年金その他の仕事以外の収入によって生活している者が増加している(第2-(6)-1表)。

第2-(6)-1表 生活収入の類型別高年齢者の分布

第2-(6)-1表 生活収入の類型別高年齢者の分布(男子)

(単位 %))

項 目			55～59歳	60～64	65～69
計			100.0	100.0	100.0
健 康	主 に 自 分 の 生 活	主に仕事収入、就業者	77.2(90.9)	42.3(57.1)	25.9(40.5)
		主に年金その他、就業者	4.2(4.9)	15.0(20.2)	16.4(25.6)
		主に年金その他、不就業者	3.5(4.1)	16.8(22.7)	21.7(33.9)
	主に配偶者、子供の収入で生活		7.6	15.1	18.2
病気、病気がちの者			7.5	10.7	17.7

資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)特別集計

(注) ()内は「主に自分の収入で生活」の者の合計を100とした割合である。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(6) 高年齢者の生活と多様な就業ニーズ

3) 高年齢者の生活の実態

(高年齢者世帯の家計収支)

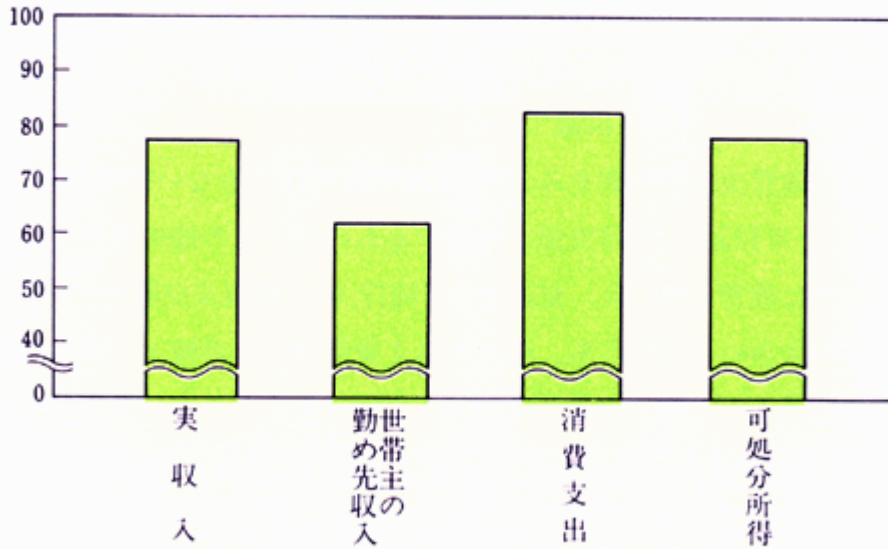
世帯の家計はライフサイクルに応じて変化するが、特に勤労者世帯では、定年期を経過する前後で世帯の収入、支出は大幅に減少する。以下では総務庁統計局「家計調査」(63年)により勤労者世帯が高齢期に移行する時の家計の変化について、50歳台前半層と60歳台前半層の比較でみていくことにする。

世帯の実収入は50～54歳を100として60～64歳では77.3に低下し、このうち、世帯主の勤め先収入は62.0とほぼ6割に低下する。これは定年後に雇用形態や就業形態が変化し、多くの場合賃金が低下するからである。一方、消費支出は50～54歳の100に対して60～64歳では82.7となっており、実収入に比べその差は小さい。また、消費支出の内訳をみると、年齢間移行にともない保険医療(50～54歳層を100として125.5)では支出が増加するものの、その他の費目では支出は低下する。特に教育(同8.6)、交通通信(同77.0)、被服及び履物(同78.9)などでその差が大きい。このうち、教育では1世帯当たり高校・大学在学者数が50～54歳の0.53人から60～64歳では0.03人に減少するため家計負担は大きく軽減する。また、消費支出以外でも契約に基づく支出である土地家屋借金返済(同48.3)でその差が大きくなっているが、これは住宅ローン返済世帯割合が50～54歳の37.5%から60～64歳の17.5%へ低下することによる面が大きい。この比較では、世代間の生活様式等の違いは考慮していないという点に留意する必要があるが、こうした家計支出の減少は50歳台前半から60歳台前半へ年齢が移行すると、子供の独立にともない教育費等の支出が減少するほか、住宅ローンの支払減などライフサイクル上の支出が減少するためである。

このように、支出面で家計負担は軽減するが、世帯主の勤め先収入の減少を主因として世帯の実収入は支出を上回って減少する。このため、平均消費性向は50歳前半層の75.6%から60歳前半層80.2%へ上昇している。しかし、なお世帯収支は黒字を維持している(第2-(6)-2図)。

第2-(6)-2図 年齢間移行にともなう収入・支出の変化

第2-(6)-2図 年齢間移行にともなう収入・支出の変化
(昭和63年、50～54歳=100とした60～64歳の指数)



資料出所 総務庁統計局「家計調査」

(高年齢者世帯の収入、貯蓄保有額の世帯間のばらつき)

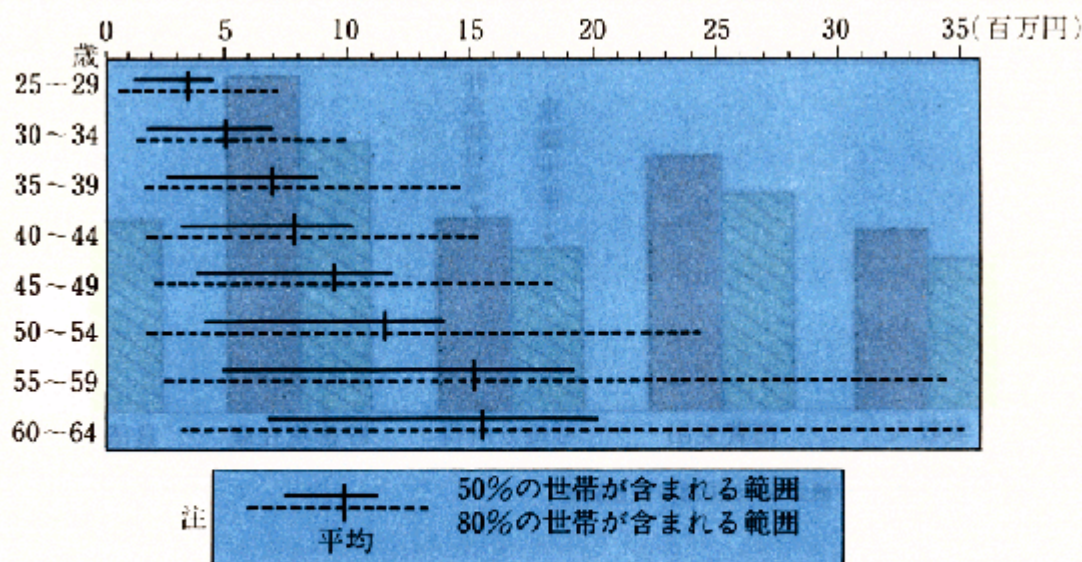
「家計調査」(63年)により、世帯主の年齢階級別に年間収入階級間の世帯の分布状況をみてみよう。年間収入十分位階級(世帯を年間収入の低い方から並べて10等分したもの)別に世帯の分布をみると、世帯主の年齢が30歳台前半の世帯では第I～第III階級、つまり、年間収入の低い層への集中度がかなり高いが、世帯主の加齢とともにピークは高所得層へ移行し、同時にピーク周辺への集中度も低下する。50歳台前半になると、高所得層(第VIII～X階級)への集中度は約5割に上昇する。これが60歳台前半層になると、世帯割合は低所得層で上昇し、中所得層で低下するため、おおむね低所得層と高所得層に2分された分布をとるようになる。これは、高年齢者世帯では定年後の雇用形態や就業形態の変化にともない、賃金に大きな開きができることに加え、財産収入、事業収入といった他の所得でも世帯間の格差が大きいことによるものとみられる(付属統計表第2-20表)。

また、総務庁統計局「貯蓄動向調査」(63年)により、勤労者世帯の世帯主の年齢階級別に貯蓄現在高の世帯分布をみると、年齢が高くなるほど世帯間の貯蓄保有額にばらつきがみられ、特に60歳台前半層ではばらつきの幅はもつとも大きく、中位数(分布を2分した点、63年は1,093万円)の前後50%の範囲に世帯が含まれる貯蓄現在高の幅は660万円から2,037万円、80%の世帯が含まれる幅は320万円から3,511万円となっている。このように高年齢者世帯での収入および貯蓄保有額の世帯間格差は他の年齢層に比べきわめて大きいといえる(第2-(6)-3図)。

一方、負債現在高の分布をみると、住宅取得期にあたる30歳台後半から40歳台後半でのばらつきがもつとも大きくなっている。50歳台以降はばらつきがやや縮小するが、60歳台前半層ではなお4分の1の世帯で600万円を超える負債を抱えている。

第2-(6)-3図 世帯主の年齢階級別貯蓄の分布状況

第2-(6)-3図 世帯主の年齢階級別貯蓄の分布状況(昭和63年末)



資料出所 総務庁統計局「貯蓄動向調査」

(注) 各年齢階級に区分した世帯を貯蓄保有額の小さい方から順に並べ、中位数(分布を2分した点)から、それぞれ前後計50%、80%に含まれる世帯の貯蓄保有額の範囲を示したものである。なお、「平均」はそれぞれの年齢階級における貯蓄保有額の平均を表している。

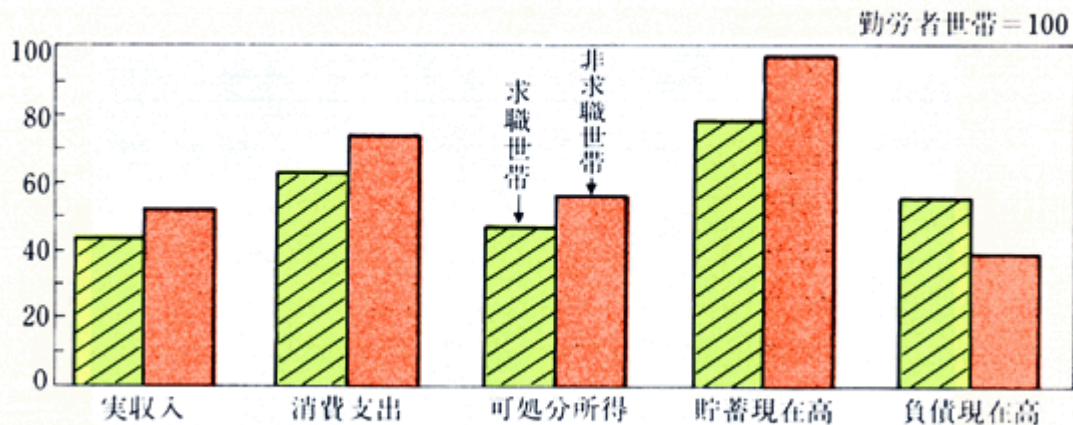
(高年齢無職世帯の家計)

つぎに、総務庁統計局「全国消費実態調査」(59年)により、高年齢者(世帯主の年齢が60~69歳)世帯における家計収支を世帯主が勤労者の世帯、無職で仕事を探している世帯(以下、求職世帯)および無職で仕事を探していない世帯(以下、非求職世帯)に分けて比較してみると、勤労者世帯の実収入を100として求職世帯は43.8、非求職世帯は52.6となっており、世帯主の勤め先収入の有無の差を反映して勤労者世帯との差はきわめて大きい。また、実収入の内訳を構成比でみると、勤労者世帯では世帯主の勤め先収入が54.5%ともつとも高く、ついで財産収入や社会保障給付などの他の経常収入が21.4%、世帯主、妻以外の他の世帯員収入が14.9%となっているのに対し、求職世帯では他の経常収入が72.8%、非求職世帯では同77.0%と大半を占めており、社会保障給付への依存度が高い。一方、消費支出を比較すると、勤労者世帯を100として求職世帯が63.1、非求職世帯が74.1となっており、支出面でもかなり差はあるものの実収入に比べるとその差は小さい。このような収支の差は消費性向の差となつて表われており、平均消費性向は勤労者世帯の84.4%に対し、求職世帯が114.0%、非求職世帯が112.7%といずれも家計収支は赤字となっている。

つぎに、求職世帯と非求職世帯について、貯蓄現在高および負債現在高を比較すると、非求職世帯ではほぼ勤労者世帯と同程度の貯蓄を保有し、求職世帯でも勤労者世帯の約8割の貯蓄を保有している。一方、負債現在高はいずれも勤労者世帯を下回るが、特に非求職世帯で負債保有額が少ない。また、無職世帯のうち、仕事を探している世帯では、収入、支出および貯蓄現在高においていずれも水準が低く、生活面ではきびしい状況にあるといえよう(第2-(6)-4図)。

第2-(6)-4図 高年齢者世帯(世帯主の年齢60~69歳)における勤労者世帯と無職世帯の収支等の比較

第2-(6)-4図 高年齢者世帯(世帯主の年齢60~69歳)における勤労者世帯と無職世帯の収支等の比較(昭和59年)



資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」

以上みてきたように、高年齢者世帯の間には所得等を中心に大きな格差が存在することがうかがえた。

第II部 高年齢者雇用と女子パートタイム労働の現状と課題

2 高年齢者の雇用・就業および生活の現状と課題

(6) 高年齢者の生活と多様な就業ニーズ

4) 高年齢者の就業,引退行動

高齢期には加齢にともなう職業能力や気力の衰え,健康状態,あるいは年金等の仕事以外収入等が就業・引退行動に大きな影響を与えていると考えられる。

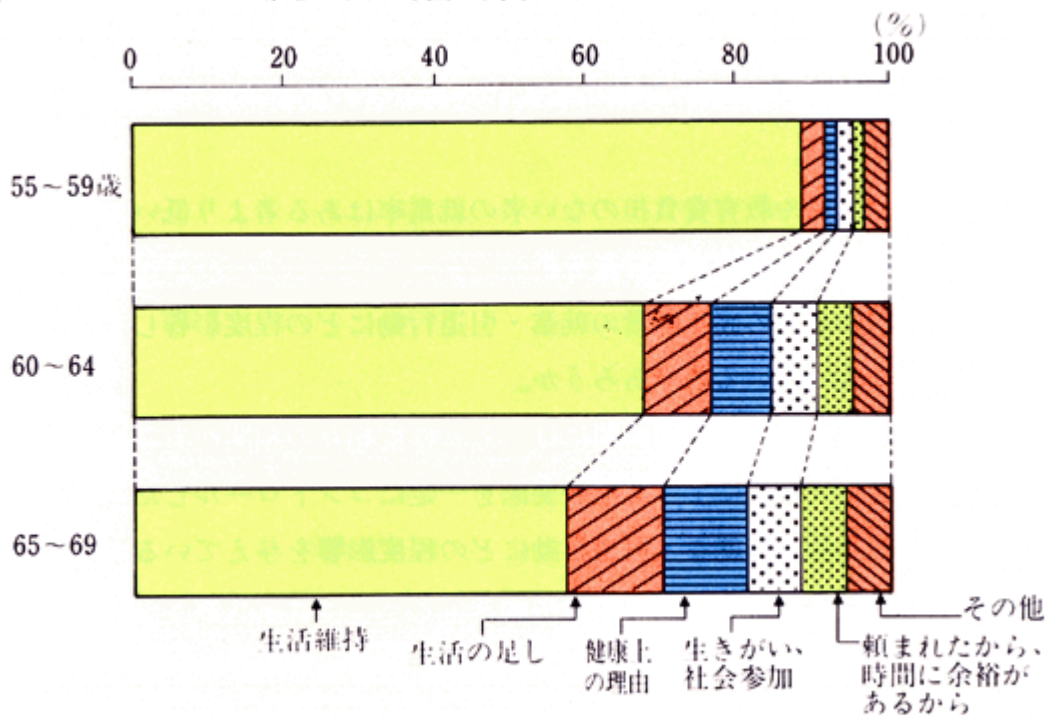
以下では,こうした高年齢者の就業・引退行動の背景にある要因を分析する。

(高年齢者の就業・引退の理由)

まず,高年齢者の就業あるいは引退の理由をみてみよう。「高年齢者就業実態調査」(63年)により,男子高年齢者の就業の理由をみると,「自分と家族の生活を維持するため」という理由をあげた者がもつとも多く,55~69歳で約8割を占める。これを年齢階級別にみるといずれの年齢階級でも理由としてはもつとも多いが,高齢になるほど少なくなる。反面,60歳以上では「生活の足しにするため」という理由をあげる者の割合が高まるほか,「健康のため」(健康によいから),「いきがい・社会参加」および「頼まれたがら・時間に余裕があるから」とする者の割合が高くなっている(第2-(6)-5図)。

第2-(6)-5図 高年齢者の就業理由

第2-(6)-5図 高年齢者の就業理由(男子)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)

一方、同調査によって男子高年齢者の不就業者について仕事をしたいと思わなくなった理由別割合をみると、「病気、けがのため」、「肉体的につらくなったから」といつた「健康上の理由」による者がもつとも多く、55～69歳で6割強を占めている。ついで「年金・退職金で生活できる」といつた「経済上の理由」、「趣味・社会活動に専念したい」とする者が多く、それぞれ1割程度となっている。年齢別にみると「健康上の理由」をあげる者の割合は55～59歳でもつとも高く、ついで65～69歳、60～64歳の順となっている。これに対し「経済上の理由」や「趣味・社会活動に専念したい」をあげた者の割合は年齢が高くなるにしたがって高くなっている(付属統計表第2-21表)。

すなわち、高年齢者の就業・引退行動には生活維持の必要性、年金・退職金、さらに、いきがいや社会参加あるいは勤労観といつた精神的要因などが影響していることがうかがえる。

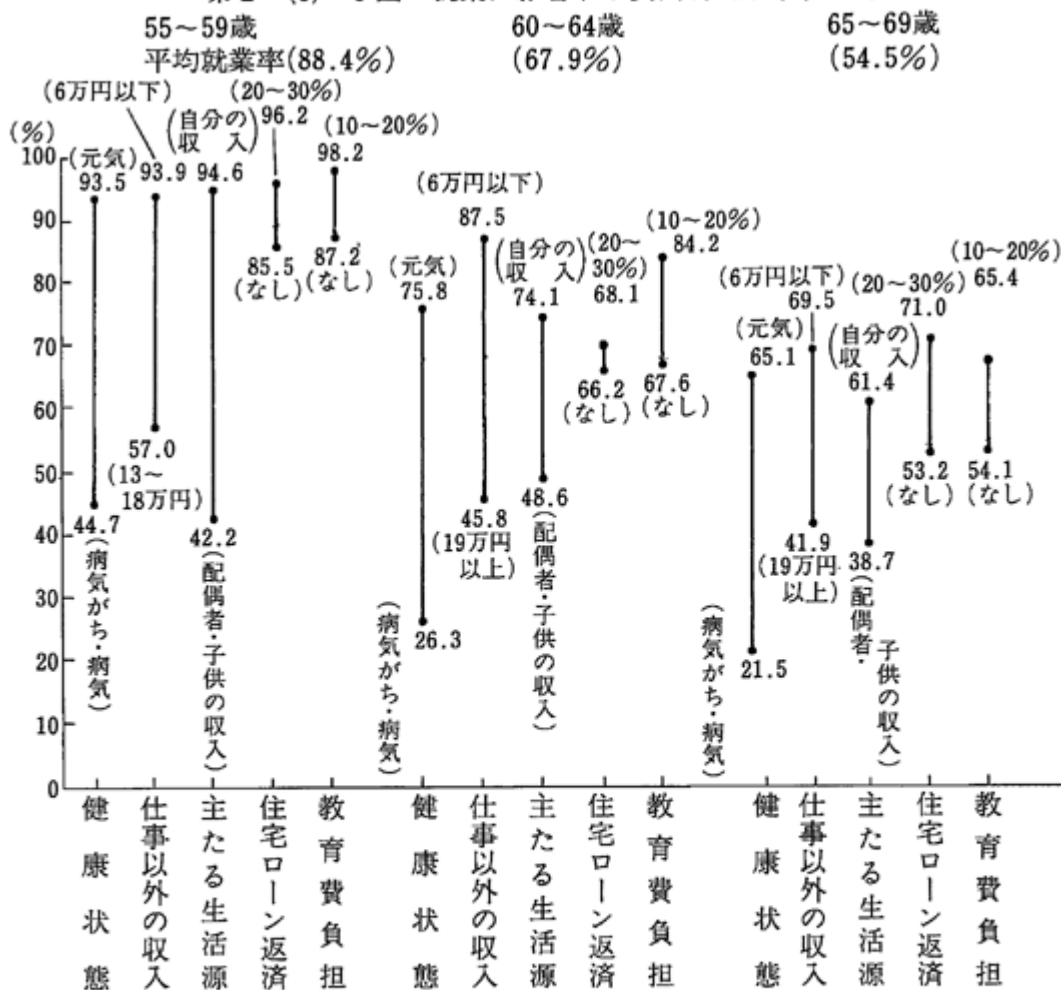
(要因別就業率)

つぎに就業に影響を与えると考えられる要因によって、実際に就業率がどのようになっているかをみてみよう。

健康状態、仕事以外の収入、主たる生活源、住宅ローン返済の有無、教育費負担と就業率の関係をみると、どの年齢階級においてもこれらの要因と就業率の間に一般的に予想される傾向が表われている(第2-(6)-6図)。

第2-(6)-6図 就業に影響する要因別就業率

第2-(6)-6図 就業に影響する要因別就業率(男子)



資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」(昭和63年)

(注) 1) 図中の数字はそれぞれの要因における就業率を表している。

例えば55~59歳における健康状態が「元気」な者の就業率は93.5%であり、「病気がち・病気」の者の就業率は44.7%である。

2) 住宅ローン返済、教育費負担の値は本人の収入に対する比率。

すなわち、

- 1) 健康状態が「病気,病気がち」の者の就業率は「元気」な者より低い。
- 2) 仕事以外の収入が多い者の就業率は少ない者の就業率より低い。
- 3) 主たる生活源が「配偶者・子供の収入」である者の就業率は「自分の収入」である者より低い。
- 4) 住宅ローン返済や教育費負担のない者の就業率はある者より低い。

(就業・引退行動の規定要因の計量分析)

こうした要因は個々の高齢者の就業・引退行動にどの程度影響しており,どの要因が強く働いているのであろうか。

これをみるためには,各要因の間には,ある程度相互の相関があるものもみられるので,計量モデルによって他の要因を一定にコントロールした上で,各要因が個々の高齢者の就業・引退行動にどの程度影響を与えているかを測定する必要がある。この場合,個々の高齢者にとっては就業状態と不就業(引退)状態の2つしか現実には起こりえないので,就業・引退行動を表す指標として,当該高齢者が就業する確率(以下,

就業確率)を用いる。また、各要因の就業・引退行動への影響の度合いは、各要因の就業確率に対する弾性値(各要因を表す指標の値が1%変化したとき、それによって就業率が何%変化するかを示した値)でみることができる。

第2-(6)-2表は賃金収入、住宅ローン返済額と教育費負担額の合計、健康状態、年齢を説明変数とし、就業確率を被説明変数とする計量モデル(プロビットモデル)を「高年齢者就業実態調査」(63年)の個票に当てはめて推計し、各説明変数の就業確率に対する弾性値を示したものである。これによると、例えば仕事以外の収入が1%増加した時、60~64歳の高年齢者の就業確率は0.23%低下する。第2-(6)-2表の結果をまとめると、

- 1) 経済的要因のなかでは賃金率や仕事以外の収入の弾性値が比較的大きく、就業確率に与える影響が大きい。他の世帯員収入や住宅ローン・教育費の影響は比較的小さい。
- 2) 賃金率や仕事以外の収入の就業確率への影響の度合いは、年齢階級が高くなるほど大きい。
- 3) 非経済的要因のなかでは健康状態の弾性値は5%の有意水準でどの年齢階層でも有意である。しかし、年齢の方は55~59歳と65~69歳では有意であるが60~64歳では有意でない。すなわち、健康状態の変化が高年齢者の就業・引退行動に影響を与えることは確かにいえるが、年齢の影響は60歳台前半層についてははつきりしない。

第2-(6)-2表 高年齢者の就業確立に対する所要因の弾性値

第2-(6)-2表 高年齢者の就業確率に対する諸要因の弾性値(男子、63年)

年 齢	定数項	賃金率 (時間当 たり仕事 収入)	仕事以外 の収入	他の世帯 員収入	住宅ロー ン返済額 +教育費	健康ダミー (「健康」= 0、「病気、 病気がち」 =1)	年 齢
55~59歳	0.674 (6.28)	0.0389 (7.40)	-0.0168 (-19.78)	-0.00813 (-3.59)	0.0399 (9.91)	-0.0128 (-29.87)	-0.535 (-5.05)
60~64	0.999 (2.55)	0.228 (8.93)	-0.236 (-20.69)	-0.00918 (-1.15)	0.0353 (6.84)	-0.0629 (-19.58)	-0.669 (-1.71)
65~69	2.29 (3.44)	0.502 (9.97)	-0.309 (-12.78)	-0.00703 (-0.55)	0.0305 (4.49)	-0.120 (-14.78)	-2.167 (-3.26)

資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」特別集計

- (注) 1) 計量モデル、計算方法等については付注1を参照
 2) 弾性値は各説明変数の平均値での値。
 3) ()内はt-値。

非経済的要因では、健康ダミー(健康状態を表すダミー変数)のように0か1かの値をとるため、その影響度は弾性値でみるよりは他の説明変数を一定にして、健康ダミーの値を変化させた時就業確率がどの程度変化するかでみた方がむしろ適切である。第2-(6)-3表は健康状態が「元気」から「病気、病気がち」へ変化した時と年齢が平均年齢より1歳高まった時に、就業確率がそれぞれ何%ポイント変化するかをみたものである。これによると、健康状態が「元気」から「病気、病気がち」へ変化した時の就業確率の低下幅は非常に大きく、約40~50%ポイント低下する。すなわち、健康状態が「病気、病気がち」になることにより、高年齢者の4~5割は引退するようになる。年齢別には、50歳台後半よりは60歳台の方が影響が大きく、特に60歳台前半層では過半数の者が引退する。年齢が1歳高まった時の就業確率の低下は0.8~2.1%ポイントと比較的小さい。年齢別には、50歳台後半と60歳台前半ではほとんど変わらないが、60歳台後半になると年齢の就業確率への影響は大きくなる。

第2-(6)-3表 健康状態および年齢の変化にともなう高年齢者の就業確率の変化

第2-(6)-3表 健康状態および年齢の変化にともなう高齢者の就業確率の変化
(男子、63年) (単位 %)

年 齢	就業確率(健康状態)		就業確率の 差	就業確率(年齢)		就業確率の 差
	「健康」 ①	「病気・病 気がち」 ②		各年齢階級での 平均年齢 ③	平均年齢+1歳 ④	
55～59歳	96.0	58.4	-37.7	94.9	94.0	-0.9
60～64	79.8	28.5	-51.3	75.3	74.5	-0.8
65～69	72.2	27.5	-44.7	64.8	62.7	2.1

資料出所 労働省「高齢者就業実態調査」特別集計

(注) 1) 第2-(6)-2表の計量モデルの推計値を用いて算出。

2) 他の説明変数が平均値での就業確率の変化。

以上にみられるように、年齢の影響が比較的小さいということは、加齢にともなう職業能力の低下や気力の低下が比較的小さいことを示唆している。

こうした就業確率への各要因の影響の度合いは、高齢者の職歴によっても変化する。すなわち、

1) 60～64歳男子について55歳当時雇用者であった者となかった者を比較すると、住宅ローン・教育費、健康状態については就業確率への影響にそれほど差はないものの、貸金率、仕事以外の収入や他の世帯員収入については、55歳当時雇用者であったの方が影響の度合いが大きい。

2) また、55歳当時雇用者であった者のうち、ホワイトカラー職種に就いていた者とブルーカラー職種に就いていた者とを比較すると、仕事以外の収入、他の世帯員収入、住宅ローン・教育費、健康状態については、ブルーカラー職種に就いていたの方が就業確率への影響度合いが大きい(付属統計表第2-22表)。

(短時間雇用の選択)

高齢者の就業を望む者のなかには、体力の衰えなどから普通勤務ではなく、短時間雇用や任意就業を望む者もある。また、労働者の引退過程で、普通勤務からいきなり引退するよりは、短時間雇用を経て段階的に引退する方が望ましいとする見方もある。そこで以下では、短時間雇用について労働供給の側から分析する。

高齢者の側から、短時間雇用か普通勤務の雇用かを選択する際には、いろいろな要因が影響しているものと考えられる。こうした要因をみるために、要因別に短時間雇用者比率(雇用者中の短時間雇用者の比率)をみると、

- 1) 年齢別には、年齢が高くなるほど短時間雇用者比率が高い。
- 2) 健康状態別には、「元気」で低く、「あまり元気でない」または「病気・病気がち」で高い。
- 3) 仕事以外収入が多いほど短時間雇用者比率が高い。
- 4) 主な生活収入では「主に自分の収入」で短時間雇用者比率が低く、「主に配偶者の収入」または「主に子供の収入」で高い(第2-(6)-4表)。

すなわち、年齢、健康状態、年金等の仕事以外収入の額、主な生活収入が自分の収入かどうかといった要因が、短時間雇用の選択に影響していることがうかがえる。

第2-(6)-4表 就業に影響する要因別短時間雇用者比率

第2-(6)-4表 就業に影響する要因別短時間雇用者比率(男子)

(単位 %)

項 目		55～59歳	60～64	65～69
計		7.5	19.5	27.7
健康状態	元 気	6.5	18.2	27.3
	あまり元気でない	13.4	23.8	25.3
	病気がち、病気	12.1	34.2	48.2
仕事以外の収入	0～6万円	6.3	11.8	23.5
	7～12	13.7	23.2	27.1
	13～18	14.8	28.0	30.9
	19～	17.0	32.2	28.7
主な生活収入	主に自分の収入	7.2	18.6	26.5
	主に配偶者の収入	21.8	29.5	24.1
	主に子供の収入	34.6	37.4	43.3
ローン住宅	あ り	4.2	16.7	27.6
	な し	9.3	20.3	27.8

資料出所 労働省「高年齢者就業失態調査」(昭和63年)

男子高年齢者の短時間雇用者比率は、先にみたように55～59歳が7.5%、60～64歳19.5%、65～69歳27.7%と高年齢層ほど高くなっている。5年前と比較すると55～59歳2.0%ポイント、60～64歳7.2%ポイント、65～69歳7.5%ポイントとどの年齢層でも上昇しているが、高年齢層ほど上昇幅が大きい。

また、不就業者で就業を希望する者の希望就業形態をみると、雇用者として就業を希望している者のうち、短時間雇用を希望する者の割合は、男子55～59歳40.7%、60～64歳61.5%、65～69歳70.1%と60歳台では6～7割に達している。また、5年前と比較すると、この割合はどの年齢層でも上昇している。

このように、高年齢者の短時間雇用は、雇用者に占める割合でも、就業を希望する不就業者の希望就業形態でも近年増加している。

しかし、短時間雇用に対する高年齢者の就業希望は十分に満たされているとはいえない。

第2-(6)-5表は普通勤務雇用者や不就業者のなかで短時間雇用を希望する者を含めて、短時間雇用を希望する者の雇用者に対する比率を示したものである。この比率は年齢とともに上昇している。これを、実際に短時間雇用者として就業している者の雇用者に占める割合と比較するとほぼ2倍弱になっている。すなわち、実際に短時間雇用に就いている者のほかにほぼこれに匹敵する数の短時間雇用希望者が存在しているわけで、その需給ギャップは著しく大きい。

この原因は、高年齢者の短時間雇用志向に対し、需要面での対応が遅れていることにあると考えられる。

第2-(6)-5表 年齢別にみた短時間雇用者比率

第2-(6)-5表 年齢別にみた短時間雇用者比率(男子)

(単位 %)

項目	計	55～59歳	60～64	65～69
①短時間雇用者	13.2	7.5	19.5	27.7
②短時間雇用希望者	23.9	9.2	40.8	59.4

資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(昭和63年)

(注) ① 短時間雇用者/雇用者

② (短時間雇用者+普通勤務雇用者から短時間雇用者になりたい者-短時間雇用者から普通勤務雇用者になりたい者+就業希望者中短時間雇用希望者)/雇用者

(高年齢者の高い就業意欲と多様な就業ニーズ)

本節では、高年齢者の生活と就業・引退行動について分析した。

高齢期の就業に対する意識をみると、現に高年齢者である者も将来高年齢者となる比較的若い層においても、65歳程度まで就業を希望する者が多い。また、高年齢者の実際の生活収入源をみても60歳台前半層では、自分の収入で、しかも就業による収入で生活を支えている者が多い。

一方、高年齢者の就業・引退行動には種々な要因が影響を与えている。年金等の仕事以外の収入、他の世帯員の収入、住宅ローンや教育費負担等の経済的要因のなかでは特に仕事以外収入の影響の度合いが大きい。また、健康状態、年齢等の非経済的要因では、健康状態の影響が大きいといえる。しかも、自営業者であつたか、あるいは雇用者であつたかとか、どんな職種に就いていたかといった過去の職歴によっても高年齢者の就業、引退行動は影響を受ける。また、生きがい、社会参加あるいは勤労観といった精神的要因も影響している。

さらにここでは検討しなかつたが、貯蓄等の資産の保有額や地域といった要因も作用していよう。

しかも、こうした要因は普通勤務の就業と引退という二者択一的な就業、引退行動にのみ影響を与えるのではなく、短時間勤務等の中間的、段階的就業形態の選択にも影響を与えている。高年齢者の場合には、このような要因が個々の高年齢者の間での差が大きい。いいかえれば個々の高年齢者の間で就業ニーズのばらつきが大きいといえる。

しかし、短時間雇用希望者数と実際の短時間雇用者の間に著しい乖離がみられるように、高年齢者の多様な就業ニーズに就業機会が見合っていないといえる。

(参考)高年齢者雇用、就業対策の現状

第1章でみたように、今後は昭和50年代を上回るスピードで急速に高齢化が進展するものと予想され、活力ある長寿社会を維持・発展させていくためには、高年齢者の高い就業意欲を活かしその能力を発揮できる雇用・就業システムを構築する必要がある。こうした状況に対し、政府はまず61年4月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」を制定(同10月施行)し、60歳定年を努力義務とするとともに、定年年齢が60歳未満の企業に対しては、60歳以上に引き上げ継続雇用を図るよう指導を行っている。さらに、高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえながら、60歳定年を基盤に企業グループを含め65歳程度までの継続雇用を推進することが必要であることから、平成元年度からの事業として、21世紀初頭を展望した高齢者社会における雇用、就業構造、雇用安定に向けて労使が取り組むべき課題、国の施策の方向を示す「長寿社会雇用ビジョン」を策定することとしている。

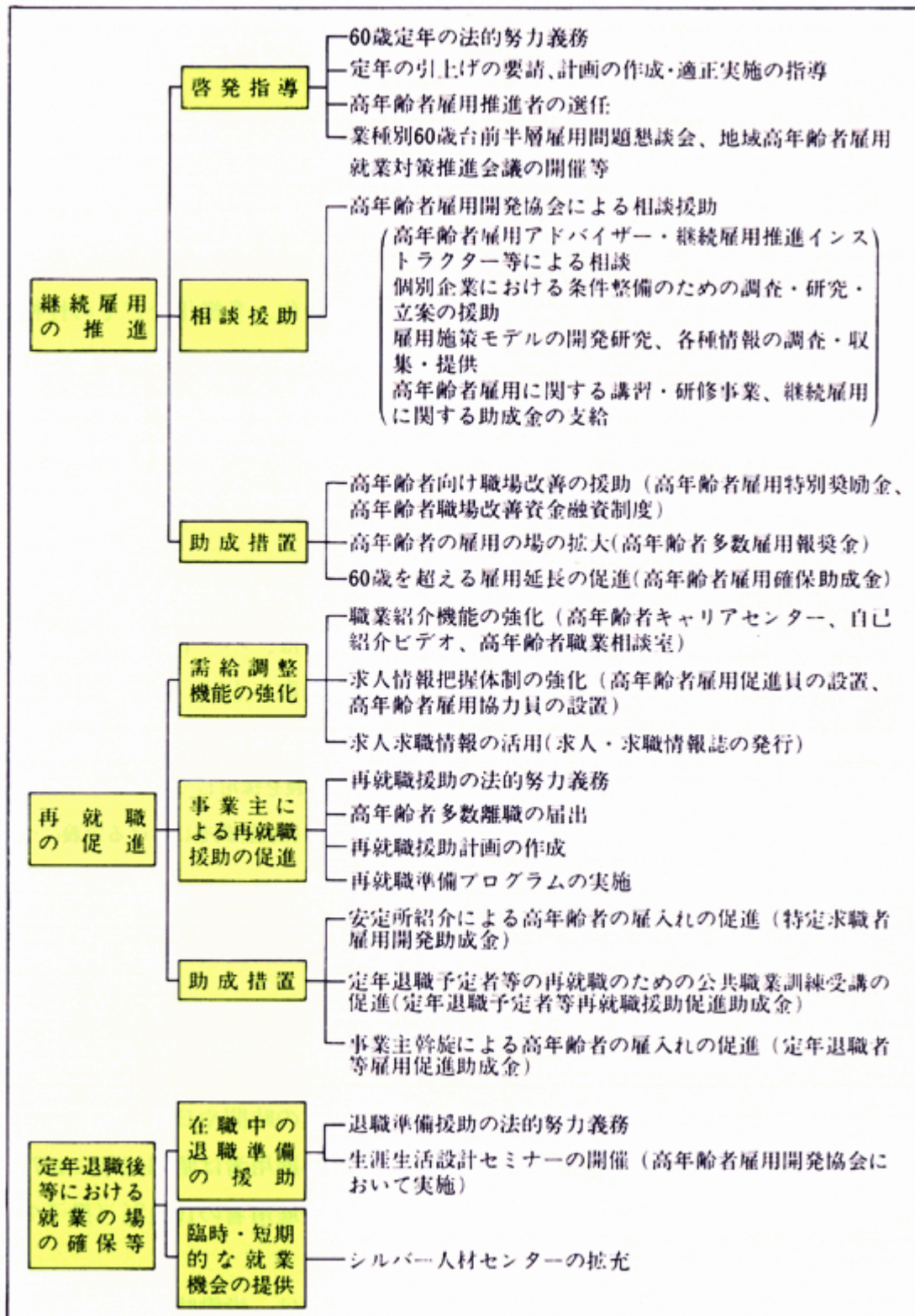
また、平成元年度から「高年齢者キャリアセンター」を創設することとしており、高年齢労働者の専門能力、経歴等の情報の収集および雇用ニーズのとりまとめ、事業主相互の話し合いの斡旋等により定年退職予定者等の円滑な再就職の促進を図ることとしている。

このほか、高年齢者を多く雇用する事業主や60歳を超えて雇用延長制度を導入する事業主等に対する助成措置、生涯能力開発給付

金制度による労働者の職業生涯を通じた体系的な能力開発の推進,自己紹介ビデオ等による職業紹介の充実,シルバー人材センターの拡充を図っているほか,高齢者雇用開発協会を通じた各種相談援助事業や高齢者の職域拡大,安全衛生確保のためのME機器等の研究開発等を実施している。

高齢者雇用・就業対策の体系

高齢者雇用・就業対策の体系



(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare