
第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

人口の高齢化が急速に進展する中で、高年齢者の就業の場をいかに確保していくかは、活力ある社会を築く上で、重要な課題である。

我が国の高年齢者の就業意欲は諸外国に比べて高い水準にあるが、高年齢者の就業機会は十分とはいえない。高年齢者が働くことを通じて充実した生活を送ることができるよう、就業環境を整備していくことが、高齢化が進展する今、求められている。

本章では、第1節で、高齢化の進展と高年齢者の雇用、就業の動向を概観し、第2節で、企業の高齢化に対応するための雇用管理、人事労務管理の現状を確認する。第3節で、多様な就業機会の可能性、諸外国における現状、施策をみた上で、高年齢者就業の課題、対策の方向性について考察する。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

本節では、高齢化の進展下、高年齢者の労働市場における位置づけとその就業行動の特徴について検討する。まず、第1項で、高齢化とマクロ経済との関係を見た上で、高年齢者就業対策の重要性を確認する。その上で、第2項以降、高年齢者の労働力供給の動向、就業構造、雇用環境等について、分析を進める。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

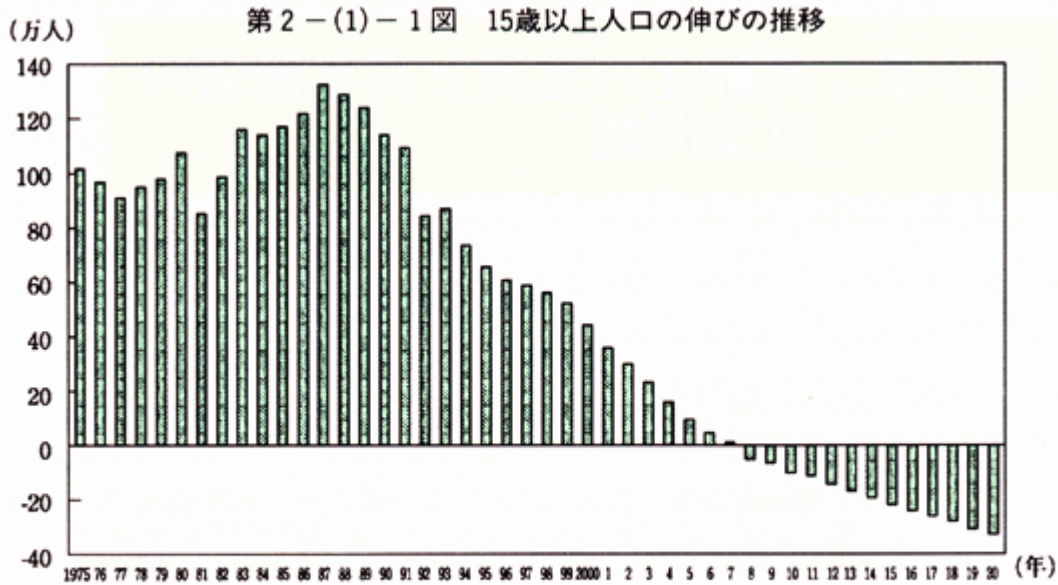
第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

1) 高齢化の進展と高年齢者就業への対応の重要性 (高齢化の進展がもたらす労働力率の低下)

我が国では、出生率の低下により、1988年(昭和63年)以降、15歳以上人口の伸びはおおむね鈍化傾向にある。今後についても、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、15歳以上人口の伸びの鈍化は続き、2008年には減少に転ずると見込まれている(第2-(1)-1図)。

第2-(1)-1図 15歳以上人口の伸びの推移



資料出所 1996年までは、総務庁統計局「労働力調査」、1997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」(1997年1月中位推計)

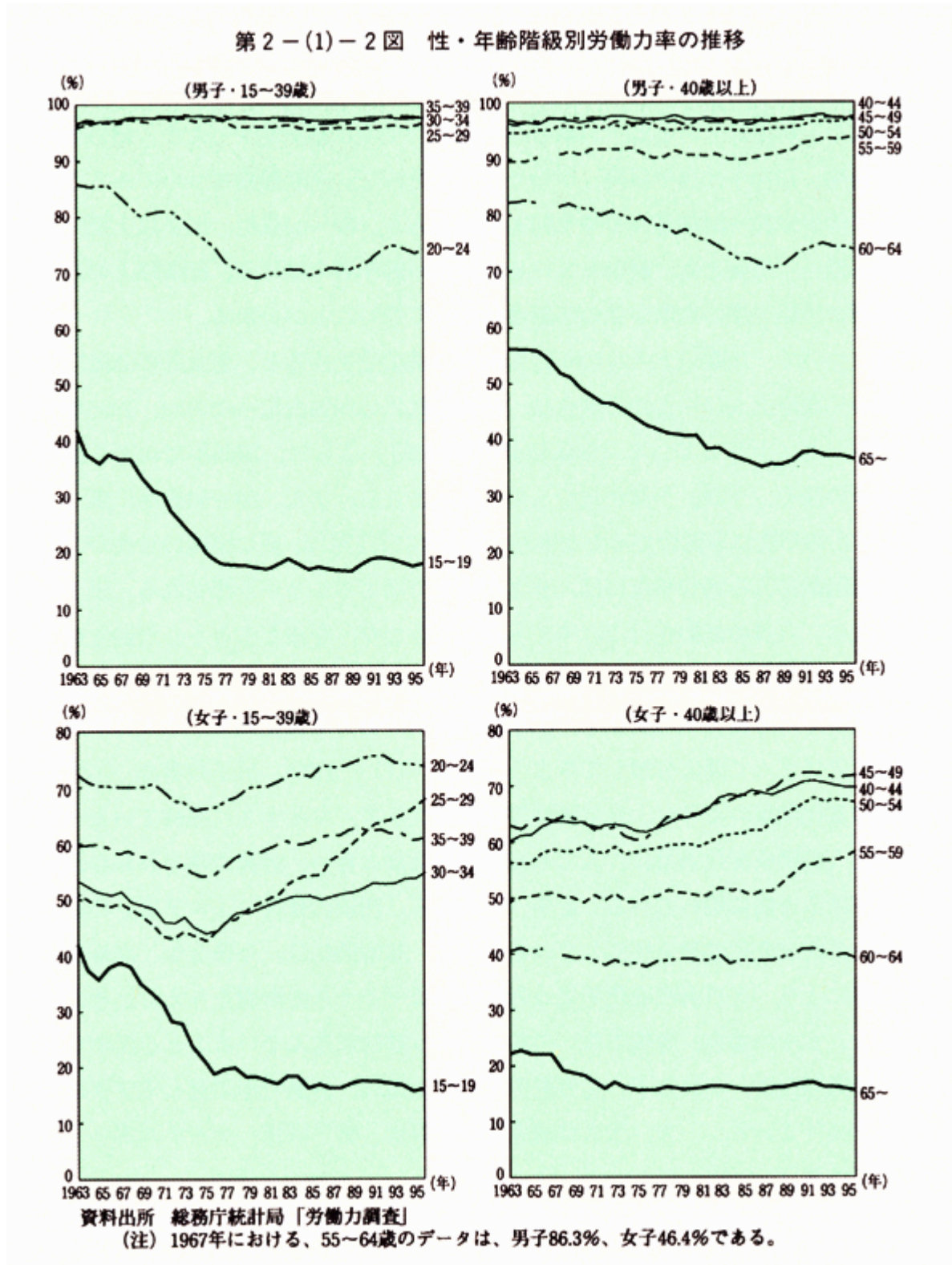
こうした15歳以上人口の伸びの変化は、労働市場にどのような影響を与えるのであろうか。15歳以上人口の減少は、労働力人口の減少、すなわち、労働力供給の減少をもたらす。さらに、こうした15歳以上人口の動きが、人口の年齢構成変化を伴う場合、具体的には、高齢化を伴う場合、人口全体の稼働率ともいべき労働力率の低下をもたらす。

マクロ(年齢計)の労働力率は、1)各年齢階級における労働力率の水準と2)人口の年齢階級別構成により決まる。1)の例としては、高学歴化の進展により、若年層の労働力率が低下することにより、マクロの労働力率が低下するケースがあげられる。2)については、人口の高齢化に伴い、相対的に労働力率の低い高年齢層の割合が増加し、マクロの労働力率が低下するケースが考えられる。

以下、それぞれのデータの動きを追ってみよう。

1)について、男子の年齢階級別の労働力率の動きをみると、25～54歳層では、95%以上の高い水準を維持している一方で、高年齢層では、55～59歳層は90%台前半、60～64歳層はおおむね70%台、65歳以上層は30～40%台で推移している(第2-(1)-2図)。女子の場合、20～24歳層が最も高く、35～54歳層がそれに続く。育児期である25～34歳層はこれまでやや水準が低かったが、他の年齢層同様、1970年代後半以降、かなりの上昇をみた。高年齢層についてみると、55～59歳層は30～34歳層をやや上回る水準であり、60～64歳層、65歳以上層の水準は低い。男女とも、就学している者が多い若年層を除けば、60歳以上の高年齢層の労働力率の水準が他の年齢層に比べて低いことが分かる。

第2-(1)-2図 性・年齢階級別労働力率の推移



2)について、15歳以上人口の年齢階級別の構成比をみると、男女計の55歳以上層の15歳以上人口に占める割合

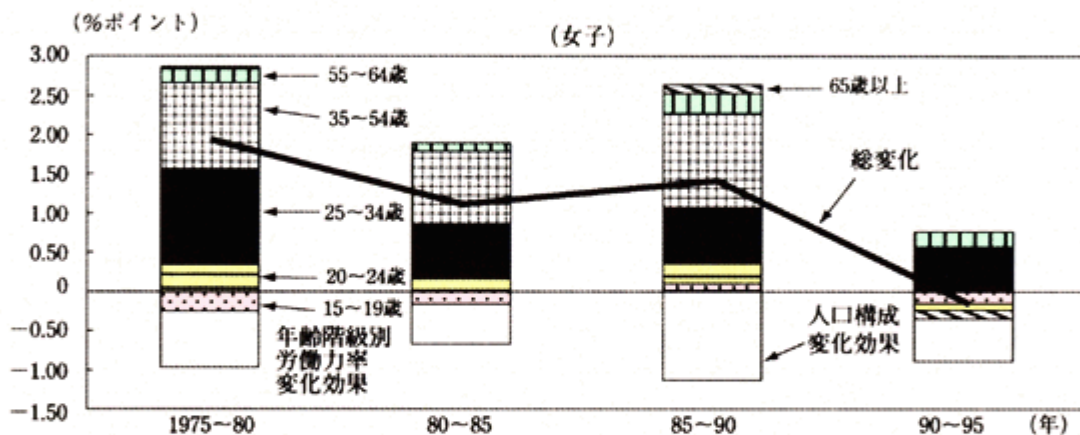
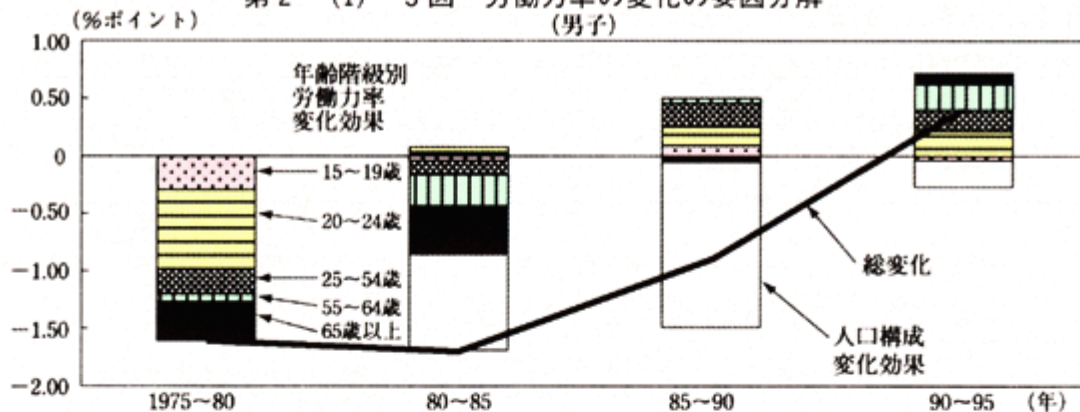
合は、1970年代には20%台だったのが、1996年には32.6%に上昇している(付属統計表第84表)。さらに、2006年に40%を超え、その後も、当面、上昇が続くものと見込まれる。また、60～64歳層に限つても、1970年代に5%台だった水準が、1996年に7.2%に、更に団塊の世代がこの年齢階級に入る2010年代には、9%台にまで高まることが予想される。以上のように、人口の高齢化はこれまでも進んできたが、今後ともこうした動きが続くと考えられる。

これまでの労働力率の変化を、1)年齢階級別労働力率変化効果、2)人口構成変化効果によって要因分解してみよう(第2-(1)-3図)。男子の場合、1)労働力率変化効果の寄与が、景気動向等によりプラス、マイナスに振れている一方、2)人口構成変化効果は、人口の高齢化の進展に伴い、労働力率をおおむね押し下げる方向に働いている。近年、いわゆる「団塊の世代ジュニア層」の動向が人口構成変化効果を攪乱しているものの、基本的には、今後とも、高齢化の影響により、人口構成変化効果は労働力率にマイナスの影響を与えらる。女子の場合、労働市場への参入がすう勢的に進んでいることを反映して、景気動向にかかわらず、1)労働力率変化効果は、労働力率に対してプラス寄与を続けている。一方、2)人口構成変化効果は、男子同様、マイナス寄与となっている。

こうした人口構成変化効果が今後のマクロの労働力率に与える影響を数量的に把握するため、各年齢階級の労働力率の水準を1996年データに固定して、国立社会保障・人口問題研究所の中位推計人口(1997年1月)を使って、今後の労働力率を試算すると、労働力率の低い高年齢層が増加するため、1996年の男子77.7%、女子50.0%であるのが、2000年同77.5%、48.9%、2010年同75.5%、45.9%、2020年同72.8%、43.9%と低下していく。すなわち、年齢階級別の労働力率に変化がなくても、マクロの労働力率は低下することが見込まれる。

第2-(1)-3図 労働力率の変化の要因分解

第2-(1)-3図 労働力率の変化の要因分解 (男子)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」
 (注) 要因分解については以下のとおり。

$$\bar{a} = \frac{\sum N_i a_i}{N} \quad \text{より}$$

$$\Delta \bar{a} = \underbrace{\frac{\sum (N_i + \frac{\Delta N_i}{2}) \Delta a_i}{N + \Delta N}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (a_i + \frac{\Delta a_i}{2}) \Delta N_i - \bar{a} \Delta N}{N + \Delta N}}_{\text{人口構成変化効果}}$$

N: 15歳以上人口 a: 労働力率
 (—は年齢計、添字iは各年齢別を表す)

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

1) 高齢化の進展と高年齢者就業への対応の重要性 (高齢化の進展がマクロ経済に与えるインパクト)

こうした高齢化に伴う労働力供給の変化が、マクロ経済に及ぼす影響を検討しよう。15歳以上人口の伸びの鈍化、さらにはその水準自体の低下があっても、人口構成が変化しないと仮定した場合、労働力人口の伸びの鈍化、水準の低下は起こるが、マクロの労働力率は変化しない。国民(ここでは15歳以上人口)1人当たりの生活水準を表すとみられる1人当たりの大質GDPの伸びは、労働生産性(労働力人口1人当たりの実質GDP)の上昇率と労働力率の上昇率により決まる。人口構成が変化しない場合、労働力率は変化しないので、労働生産性が一定とすれば、15歳以上人口の伸びの鈍化により経済成長率が鈍化しても、1人当たりの実質GDPは変化しない。また、この場合、労働力人口と非労働力人口のバランスも変化しないので、1人当たりの扶養人口も変化しない。

しかしながら、さきにみたように、人口の高齢化は今後とも進むことが見込まれており、これに伴いマクロの労働力率が低下すれば、労働生産性が上昇しなければ1人当たりの実質GDPは減少し、人口の稼働部分の割合が減少するため、1人当たりの扶養負担は増大する方向に進むと考えられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

1) 高齢化の進展と高年齢者就業への対応の重要性 (迫られる高年齢者就業への対応)

こうした高齢化の進展がもたらす労働市場における課題は何だろうか。

労働力人口に占める高年齢層(55歳以上)の割合は、高年齢層の人口構成比率の上昇のみならず、1980年代後半以降の高年齢層の労働力率の上昇の影響もあり、1996年現在、22.2%に達しており、労働市場における高年齢層の存在は大きい。しかしながら、第4項で触れるように、その就業環境は恵まれたものとはいえ、今後とも、増大が見込まれる高年齢者の職業生活の充実を図るために、その就業環境の整備は重要である。

一方、高年齢者の就業環境の整備は、今後のマクロ経済を考える上で重要である点も無視できない。さきほど触れたように、高齢化の進展は、マクロの労働力率の低下を通じて、1人当たり実質GDPの減少に伴う国民の生活水準の低下、扶養負担の増大という影響を与える可能性がある。これに対しては、我が国経済の生産性向上を図ることが必要であることはいままでもないが、高年齢者の能力を有効に活用していくことも重要である。我が国の高年齢者の労働力率は、国際的にみて高い水準にありながら、彼らをめぐる就業環境は厳しく、また、就業意欲を持ちながらそうした就業環境の悪さを悲観して、求職活動をしていない層も多い。高年齢者の高い就業意欲を無駄にすることなく就業に結びつけ、その能力発揮を図ることは、労働力率低下がもたらすマイナスの影響への有効な対策となり得る。

すなわち、高年齢者の就業環境の整備は、高年齢者自身の充実した職業生活を実現する上で不可欠のものである一方で、結果として、マクロ経済にもプラスの影響を与えるという点でも重要な課題である。

次項以降では、高年齢者の雇用・就業の現状について分析を進めることとする。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

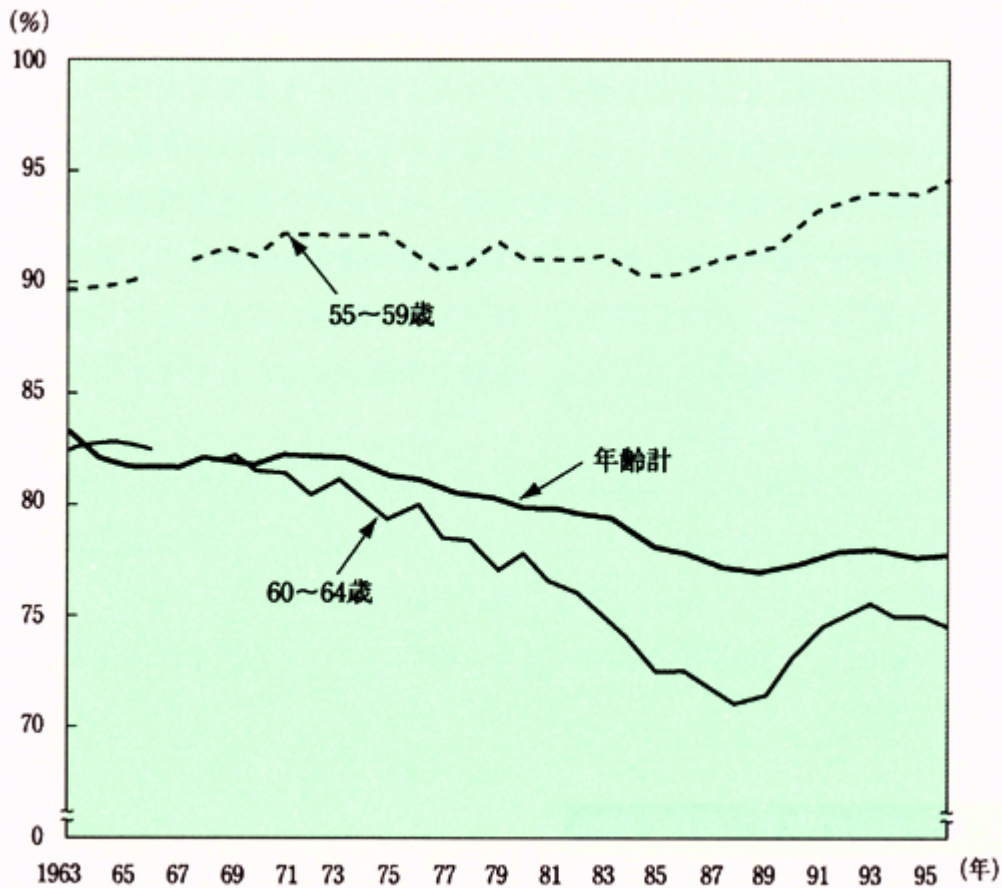
(近年上昇をみせた男子高年齢者の労働力率)

第2節でみるように、60歳以上定年制をとる企業は9割近いが、希望者が65歳まで働ける企業はまだ少なく、当面の課題として、この60歳台前半層の就業機会の確保が重視されているところである。そこで、本項では、男子60～64歳層を中心に、高年齢者の労働力供給の動向をみることにする。

男子60～64歳層の労働力率の動きを時系列でみると、1960年代には80%を超える水準にあったが、1970年代半ばにかけて緩やかに低下した後、1980年代後半にかけては、10%近い大幅な低下をみせた。しかし、1988年の71.1%を底に上昇に転じ、1996年には74.5%と1980年代前半の水準に戻している(第2-(1)-4図)。なお、55～59歳層の労働力率は、1980年代半ばまで、90～92%でほぼ横ばい状態であったが、60歳定年制の普及を背景にその後上昇し、1996年には94.6%と壮年層の水準に近づいている。

第2-(1)-4図 高年齢者の労働力率の推移

第2-(1)-4図 高年齢者の労働力率の推移 (男子)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

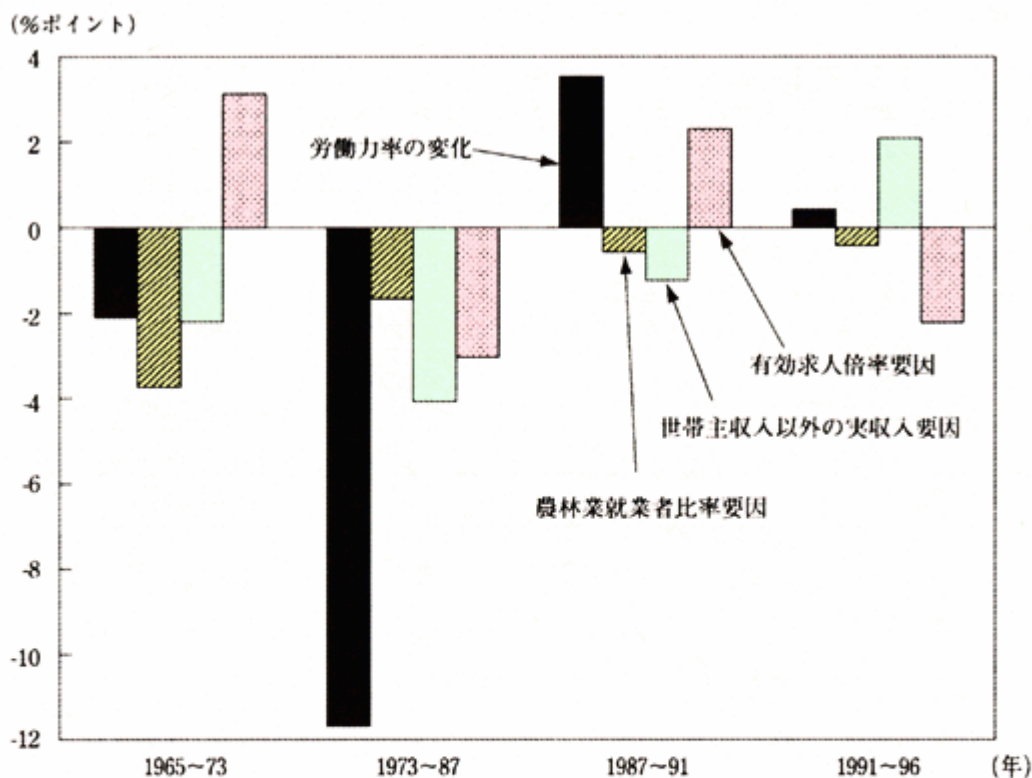
(注) 第2-(1)-2図と同じ。

こうした男子60~64歳層の高年齢者の労働力率の時系列的な動きは、どのような要因に規定されているのだろうか。高年齢者の労働力率の水準に影響を与える要因として考えられるものの中に、1)自営業要因、2)仕事以外の収入要因、3)労働力需給要因がある。そこで、これらを代理する指標として、農林業就業者比率(男子)、世帯主の年齢が60~64歳層の世帯における世帯主収入以外の実収入(消費者物価指数で実質化したもの)、有効求人倍率(男女計)を取り上げ、これらの水準によって男子60~64歳層の労働力率を説明する回帰式を推計し、各要因がどの程度の影響を与えているかについてみた(第2-(1)-5図)。

まず、高度経済成長期の1965~1973年の間には、労働力率は2.1%ポイント低下したが、これには、有効求人倍率の上昇がプラスの寄与をしている一方で、農林業就業者比率の低下がマイナスの影響を与えている。第1次石油危機後の1973~1987年の間には、労働力率は11.6%ポイントと大幅に低下したが、これには、世帯主収入以外の実収入の増加及び有効求人倍率の低下がマイナスの影響を与えている。バブル期を含む、1987年から1991年にかけて、労働力率は一転して3.5%ポイントの上昇をみたが、これには、農林業就業者比率の低下及び世帯主収入以外の実収入の増加によるマイナスの影響が小さくなる一方、有効求人倍率の上昇がプラスの影響を与えている。1991年から1996年間に、労働力率はほとんど変化がなかったが、有効求人倍率の低下がマイナスの、世帯主収入以外の実収入の減少がプラスの影響を与えている。なお、農林業就業者比率のマイナス寄与は次第に縮小し、世帯主収入以外の実収入のマイナス寄与は1973~1987年に大きく、有効求人倍率の寄与は景気動向に左右されているという特徴がある。

第2-(1)-5図 男子60~64歳の労働力率変化に与える影響

第2-(1)-5図 男子60～64歳の労働力率変化に与える影響



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」「家計調査」「消費者物価指数」、労働省「職業安定業務統計」をもとに、労働省政策調査部労働経済課にて試算。

(注) 要因分解式は、次式による。

$$LR = 79.887109 + 0.400264AGR - 0.000062IEH + 2.312087AOR$$

(26.9312) (3.4023) (-3.7187) (2.3376)

$R^2 = 0.81$ D.W. = 0.42 計測期間は、1963～96年である。

LR：男子60～64歳層の労働力率、AGR：農林業就業者比率（男子）、IEH：世帯主の年齢が60～64歳層における世帯主の収入以外の実収入（消費者物価指数で実質化）、AOR：有効求人倍率（男女計）

以下では、高年齢者の労働力率に影響を与えてきたこれらの要因の動向について、詳細にみていくこととする。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

(低下する自営業主・家族従業者比率)

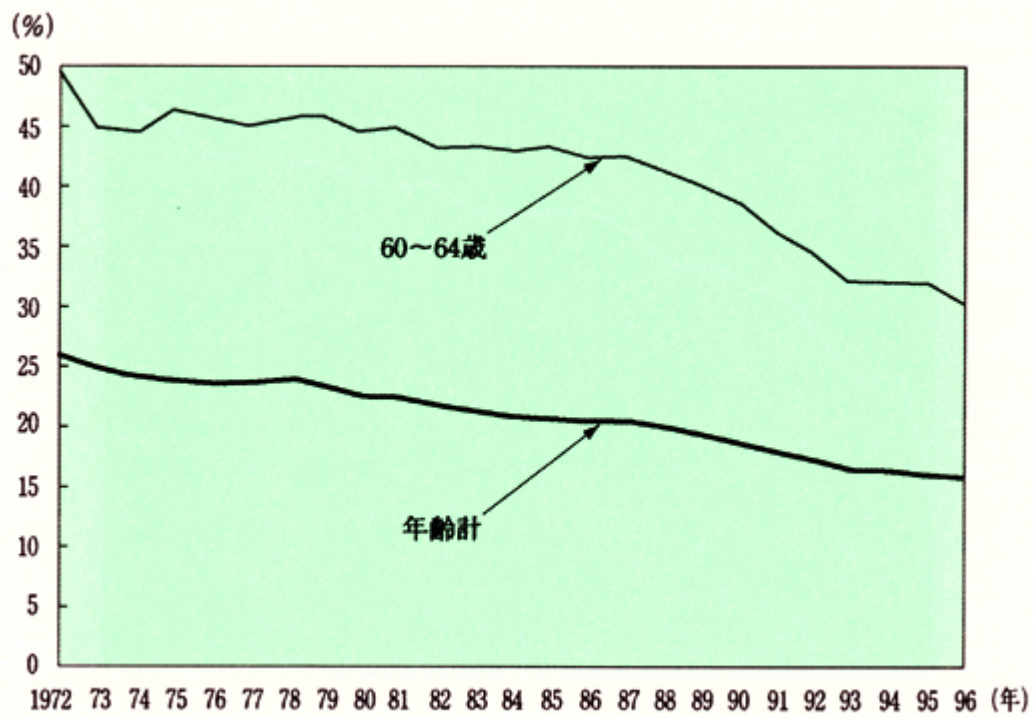
一般に、自営業は、雇用者と異なり定年もなく、労働時間の自由もききやすいので、高年齢者にとって働きやすい就業環境といえる。総務庁統計局「労働力調査」(1991年)により、世帯の種類別に男子55～64歳層の労働力率をみると、自営業世帯(耕地10アール以上の世帯を除く)では96.2%、農業者世帯(耕地10アール以上の世帯)では91.5%、雇用者世帯では89.3%となっており、自営業における高年齢者の労働力率の高さが確認できる(付属統計表第85表)。

しかし、こうした高年齢者が働きやすい就業機会である、自営業の比率は低下している。自営業主・家族従業者比率の推移をみると、長期的に低下しており、こうした動きが、1980年代後半までの男子高年齢者の労働力率のすう勢的な低下に影響を与えたと考えられる(第2-(1)-6図)。ただし、1980年代初めから後半にかけて雇用者世帯における労働力率は低下しており、こうした影響も無視できない。とはいえ、さきにみたように、自営業世帯、農業者世帯の労働力率の水準の高さを考えると、自営業の長期的な減少が高年齢者の労働力率に対する大きな低下要因であったことは確かであろう。

近年、高年齢者がこれまで培ってきた能力をいかして、ベンチャービジネスを起こすなどの動きがみられるが、これは、自営業における新たな可能性を拓くものとして期待ができる。こうした動きについては、第3節で触れることとする。

第2-(1)-6図 自営業主・家族従業者比率の推移

第2-(1)-6図 自営業主・家族従業者比率の推移（男子）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

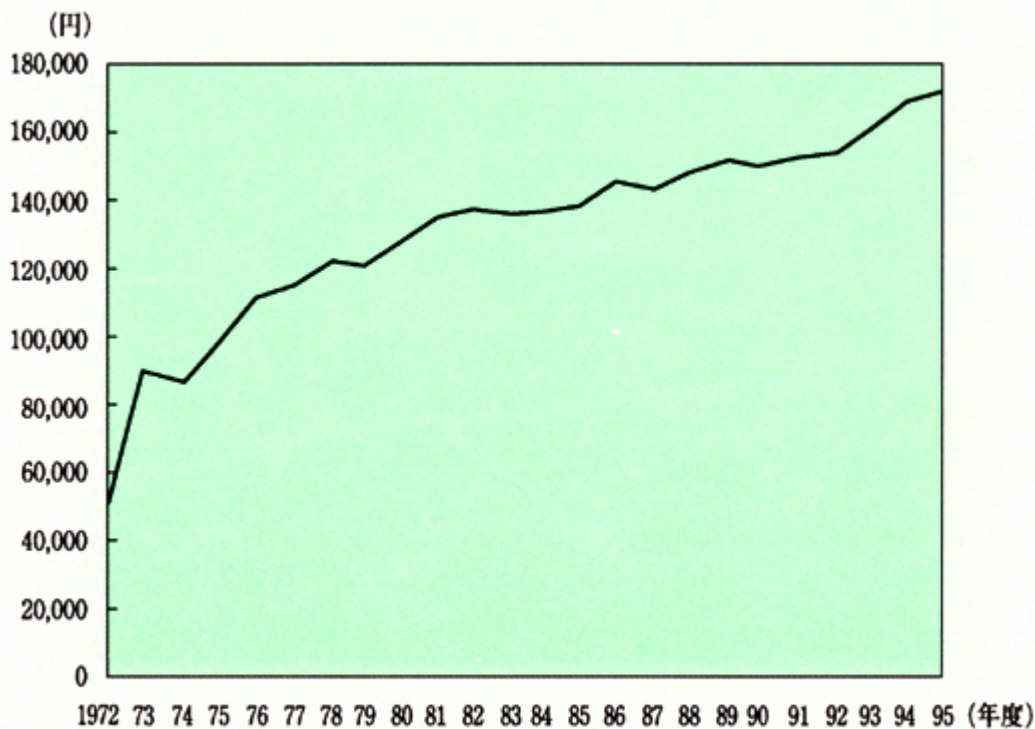
(充実する年金制度)

年金収入、配偶者の収入、資産収入などの、本人の仕事以外の収入の水準が高まれば、高年齢者自身にとって、就労するかしないかの選択の自由、すなわち、引退の自由が拡大する。したがって、仕事以外の収入の増加は、他の要因を無視すれば、高年齢者の労働力率の低下に寄与すると考えられる。

消費者物価指数で除した、1人当たり老齢年金月額(厚生年金保険)の推移をみると、給付額の増加、物価スライド制の導入を主な内容とする1973年の年金制度改革を境に大きく伸びた後、ほぼ毎年増加している(第2-(1)-7図)。また、年金制度の成熟化とともに、老齢年金受給権者数も増加している。こうした年金制度の充実が、さきの要因分解でみたように、1970年代から1980年代にかけて、高年齢者の労働力率を引き下げる原動力となったものとみられる。しかし、1990年代前半において、さきの要因分解では、世帯主収入以外の実収入要因が低下し、労働力率にプラスに働いている。この原因としては、年金収入は伸びている一方で、バブルの崩壊に伴う資産収入の減少や、雇用環境の悪化に伴う配偶者の収入の減少があったことが考えられる。

第2-(1)-7図 1人当たり老齢年金月額(厚生年金保険)の推移

第2-(1)-7図 1人当たり老齢年金月額（厚生年金保険）の推移



資料出所 社会保険庁「事業年報」、総務庁統計局「消費者物価指数」

(注) 厚生年金保険について、老齢年金の平均年金月額（年度末）を消費者物価指数（年度）で除したものである。

なお、年金を始めとした、仕事以外の収入については個人によりばらつきがあるが、年金等の経済環境が個人の就業選択に与える影響については、後に詳細に分析することとする。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

(バブル期における労働市場環境の好転)

第4項でみるように、高年齢者の雇用機会は乏しく、労働力需給は著しい緩和基調にある。しかし、労働市場全体が引き締められれば、企業には若年者を始めとした労働力不足を補う必要性が生じ、高年齢者の活用が進み、その結果、高齢者の就業環境も好影響を受ける。実際、バブル期を含む、1980年代後半から1990年代初めにかけて、高年齢者の有効求人倍率も年齢計ほどではないが上昇をみた。こうした高年齢者の就業機会の増加は、彼らの就業意欲を高め、それが労働力率の上昇につながったと考えられる。

1980年代後半以降の労働力率の上昇は、こうした労働力需給の引き締めりという要因以外に、第2節で触れるように、この時期、定年年齢の引上げを始めとした、高年齢者の雇用環境の整備が進んだことも影響していると考えられる。

60歳以上定年制度実施企業割合は、1980年39.7%、1990年63.9%、1996年88.3%と、1980年代の10年間の24.2%ポイントの上昇に相当する伸びを、1990年代の6年間で達成している。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の累次の改正もあり、1990年代に入ってその伸びが加速したものと考えられるが、こうした制度面も含めた環境整備が、人手不足が去った現在に至るまで60～64歳層の高い労働力率を維持させていると考えられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向 (その他の要因)

年金制度の充実などにより高年齢者の生活にゆとりが生じ、仕事以外の社会活動、趣味等を重視する傾向が強まっている。総理府「生涯学習とボランティア活動に関する世論調査」(1993年11月)によると、ボランティア活動に対する関心は、男子では、年齢が高まるほど上昇する傾向にある。一方、高齢化の進展に伴い、家族の介護に携わる必要がある高年齢者の数も増加すると考えられる。こうした社会の成熟化に伴う高年齢者の仕事以外の活動への力点の移行は、仕事からの引退を促し、労働力率を低下させる方向に働くと考えられる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

(高年齢者の就業・引退選択を左右する健康,経済状況)

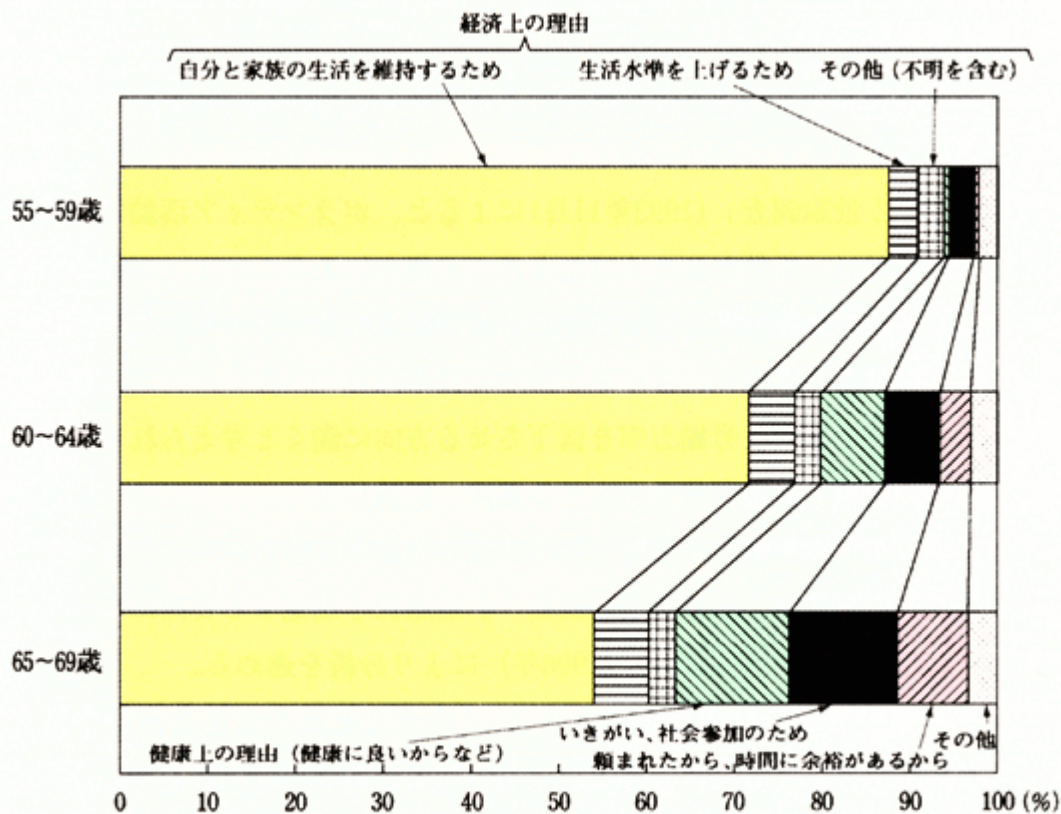
これまで,男子高年齢者の労働力率の時系列の動きに影響を与えた要因を分析してきた。以下では,高年齢者の就業・引退選択を規定する要因について,労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)により分析を進める。

男子高年齢就業者の就業理由をみると,「自分と家族の生活を維持するため」,「生活水準を上げるため」等の経済上の理由をあげる者が最も多い。年齢階級別にみると,55~59歳層では,こうした経済上の理由が9割を超えるが,60~64歳層では,それが最も多い理由ではあるが,8割にまで低下し,「健康上の理由(健康に良いから)」,「いきがい,社会参加のため」等の割合が相対的に増加し,就業理由が多様化する(第2-(1)-8図)。これは,60~64歳層では,在職老齢年金の支給等,仕事以外の収入が増加することにより,経済的に余裕ができるためであると考えられる。ただし,そうした中でも,7割もの就業者が就業理由として経済上の理由のなかでも「自分と家族の生活を維持するため」をあげている点には留意すべきである。

一方,男子高年齢者の不就業者の不就業理由(仕事をしたいと思わなかった理由)をみると,「病気,けがのため」,「肉体的につらくなったから」等の「健康上の理由」が最も多い。男子60~64歳層の健康状態別就業率をみると,「元気」が77.6%,「あまり元気でない」が61.5%,「病気がち,病気」が24.3%となっており,健康状態が高年齢者の引退の大きな要因であることが分かる。「健康上の理由」のほかには,「年金・退職金で生活ができるようになったから」等の「経済上の理由」,「趣味,社会参加活動に専念したいから」等があがっている。60~64歳層について,55~59歳層と比較すると,「経済上の理由」,「趣味,社会活動に専念したいから」の割合が増加し,「健康上の理由」の割合が相対的に低下する(第2-(1)-9図)。これは,年金を始めとした仕事以外の収入の増加を背景に,様々な理由による引退を選択することが可能になっていることを示していると考えられる。なお,60歳台においては,「趣味,社会活動に専念したいから」をあげた者が,「経済上の理由」をあげた者のほぼ2倍弱存在する点は高年齢者の引退理由の多様化を示すものとして注目される。

第2-(1)-8図 高年齢就業者の就業理由

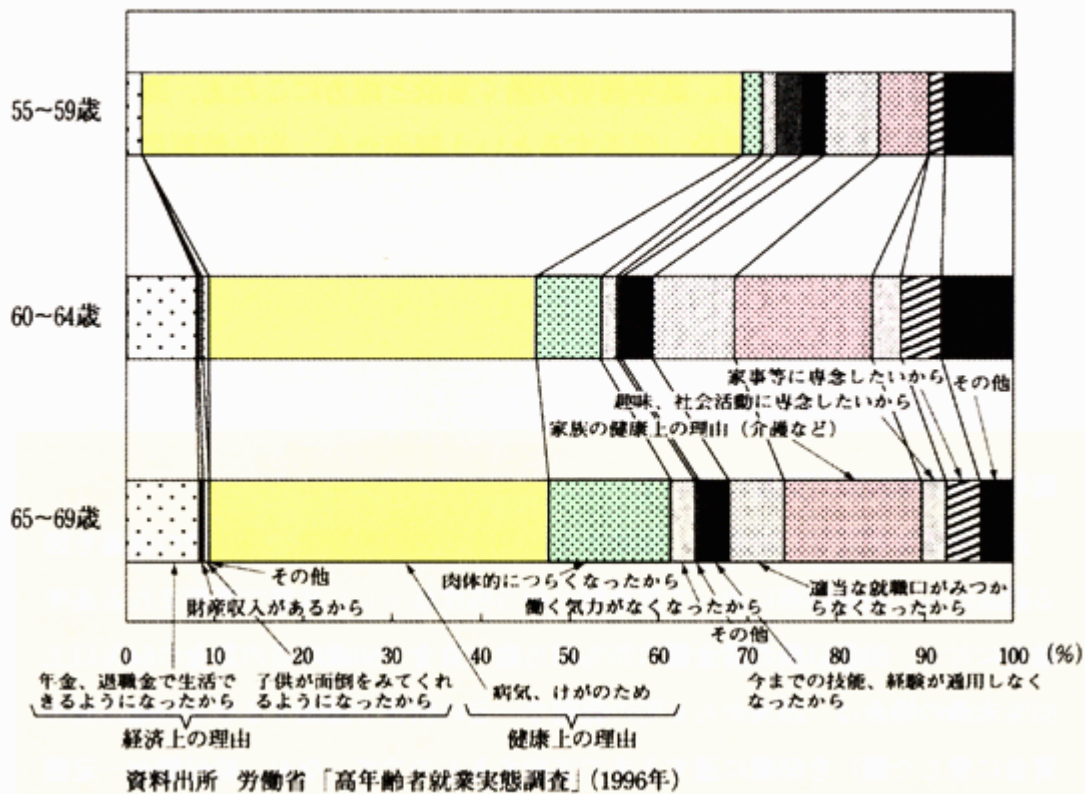
第2-(1)-8 図 高年齢就業者の就業理由 (男子)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)

第2-(1)-9 図 高年齢不就業者の不就業理由

第2-(1)-9図 高年齢不就業者の不就業理由(男子)



以上のデータから、高年齢者の就業・引退選択は、主として、健康上の理由及び経済上の理由という要因に左右されるものの、生きがいや社会参加といった意識の面も影響を与えていることが分かる。こうした要因は、就業時間、すなわち、フルタイム就業かパートタイム就業かという就業形態の選択にも影響を与えていると考えられるが、これについては、第3節で触れることとする。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

(高年齢者をめぐる経済環境)

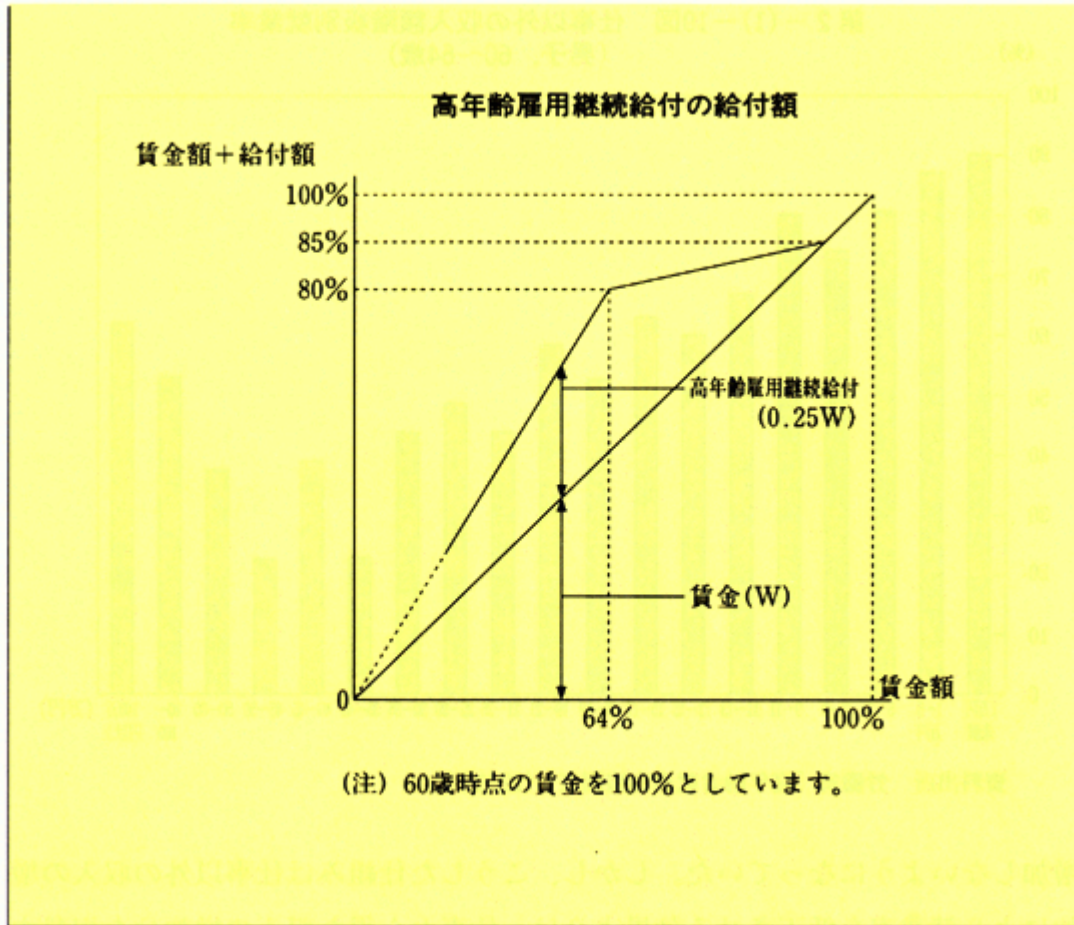
次に、高年齢者の就業・引退を規定する要因である、経済的理由についてやや詳しくみてみよう。

高年齢者の場合、本人の仕事から得た収入と、年金収入、配偶者、子供からの収入等本人の仕事以外から得た収入とを合わせて、生計を立てているケースが多いと考えられる。まず、本人の仕事から得た収入についてみると、高年齢者の場合、定年後、再雇用されても、別の企業に再就職しても、賃金の低下が生ずるケースが多い。こうした賃金の低下は、高年齢者の就業意欲にマイナスの影響を与え、就業率を低下させると考えられる。そうした点を踏まえ、1994年の雇用保険法の改正では、高年齢者の働く意欲と能力にこたえ、高年齢者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するという観点から、高年齢雇用継続給付制度が創設された(困み参照)。

高年齢雇用継続給付制度について

高年齢雇用継続給付制度は、60歳から65歳までの継続雇用、再就職の促進を図る観点から、60歳時点に比べて賃金額が相当程度低下した状態で雇用される高年齢者に対し、60歳以後の賃金額の25%相当額(賃金が60歳時点の賃金の64%以上85%未満の場合は、25%から0%の範囲で一定の割合で逡減する率を60歳以後の賃金に乗じた額)を65歳に達するまで支給するものです。なお、給付額が一定額以下のときは、支給されません。

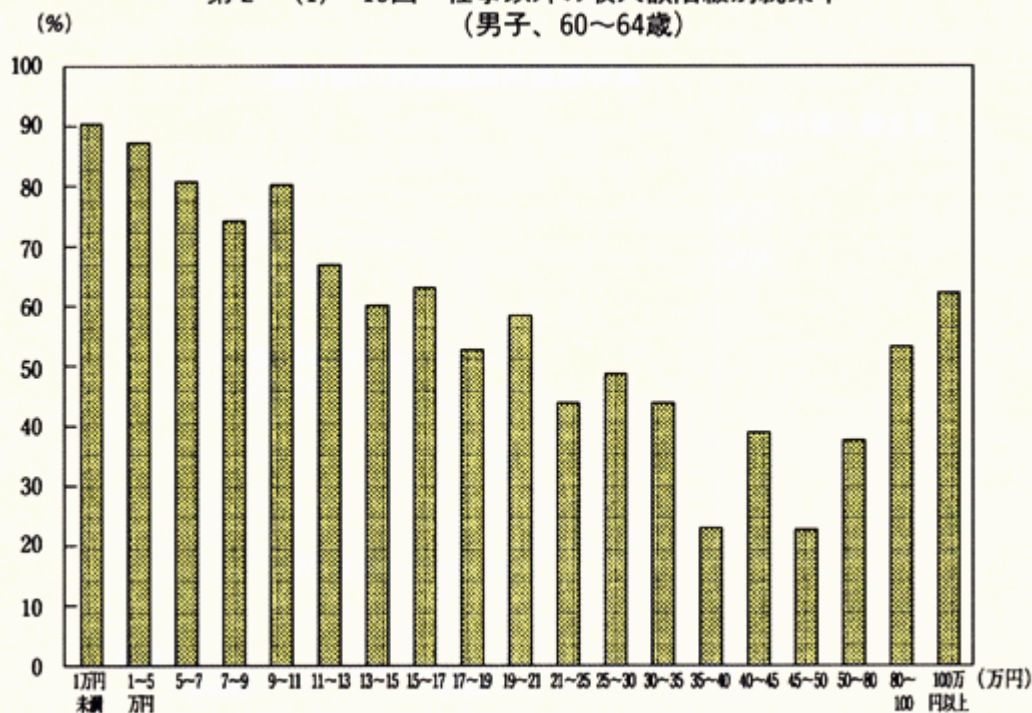
高年齢雇用継続給付の給付額



次に、仕事以外の収入についてみる。男子60～64歳層についてみると、仕事以外の収入が40万円未満の場合、おおむね、仕事以外の収入が多いほど、就業率が低下する関係にあり、仕事以外の収入は、高年齢者の就業意欲にはマイナスに働くと考えられる(第2-(1)-10図)。

こうした仕事以外の収入のなかでも、60歳以後も働きながら年金を受給することのできる在職老齢年金制度は、仕事から得た収入に連動してその額が決まるという点でやや異質なものであるが、これもまた、男子60～64歳層における就業行動を規定する大きな要因と考えられる。本来、老齢年金は、老後の生活保障を目的とするものであり、その趣旨から、従来は、在職老齢年金制度においても、賃金が増加すれば、その分、年金が支給停止となり、その結果、賃金額が9.5万円～25万円層においては、賃金と年金を合わせた総収入額がほとんど増加しないようになっていた。しかし、こうした仕組みは仕事以外の収入の増加により就業率を低下させる効果よりは、仕事から得た収入の増加分を相殺する効果により高年齢者の就業意欲を阻害するものであったため、1994年の厚生年金制度の改正により、賃金が増大するにつれ、賃金と年金を合わせた総収入額も増大する仕組みに改められた。「高年齢者就業実態調査」をみると、男子60～64歳層の仕事からの収入が10～25万円層の2割強が、1994年の厚生年金制度の改正を受けて、「新たに就業した」、「勤務先の月収が増加した」としており、制度改正の就業面に対するプラスの影響が認められる。

第2-(1)-10図 仕事以外の収入額階級別就業率

第2-(1)-10図 仕事以外の収入額階級別就業率
(男子、60～64歳)

資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)

男子60～64歳層の総収入額(仕事から得た収入+仕事以外から得た収入、月収ベース)をみると、平均値は30～35万円層、中位値は25～30万円層にあるが、80万円以上層の割合が4.2%ある一方、9万円未満層の割合も7.3%を占める(付属統計表第86表)。一方、必要とする総収入額が10万円未満でよいとする者の割合は0.3%にすぎず、富裕な高年齢者が存在する一方、経済的に厳しい環境に置かれている高年齢者も少なからず存在しているといえる。なお、第1章第3節で指摘したように、高年齢層ほど年間収入の格差が大きくなる傾向がある。

また、高年齢者の支出面をみると、住宅ローンの返済費、仕送りなどの教育費の有無が、程度は小さいが、就業率の差を生んでいる(付属統計表第87表)。前者については、ローン支払期間の長期化が、後者については高学歴化が、高年齢者に新たな負担を負わせ、就業の必要性を高めている可能性がある。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

(国際的にみて高い男子高年齢者の労働力率)

次に、高年齢者の労働力率の国際比較を行うことにより、我が国の高年齢者の労働力供給の特徴を検討してみよう。

我が国の男子高年齢者の労働力率は、アメリカ、イギリス、ドイツ、及びフランスのそれと比べると、55～59歳層、60～64歳層とも、一貫して高い水準にある。また、先述したように、我が国では、1980年代後半まで労働力率は横ばいあるいは低下傾向にあった後上昇に転じているが、他の諸国ではおおむね現在に至るまで低下傾向が続いている(第2-(1)-11図)。

このように我が国の高年齢者の労働力率が国際的にみて高い背景として、1)我が国では自営業に従事している者の割合が高いこと、2)勤労観に違いがあること、3)欧州諸国では早期引退制度を導入している国が多いこと等が指摘される。以下、これらの要因について検証してみよう。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

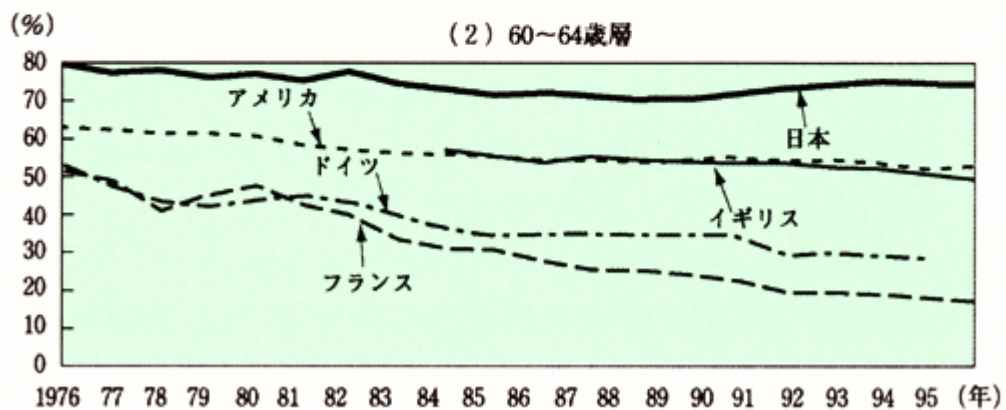
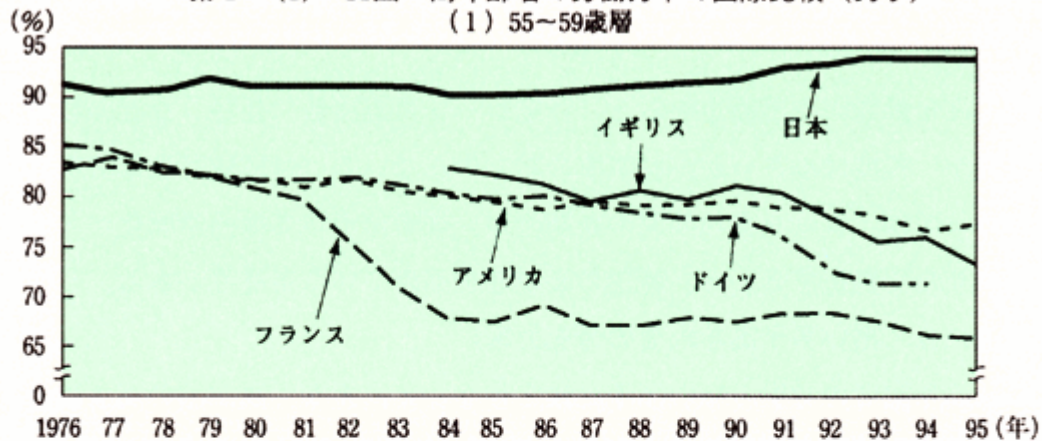
2) 高年齢者の労働力供給の動向

(高い水準とはいえない自営業主比率)

第1の自営業主比率については、そもそも、我が国の男子就業者(60～64歳層)の自営業主比率が、諸外国と比較して高いとは必ずしもいえない。我が国の場合、アメリカ、旧西ドイツよりは高いが、イギリスとは同程度、フランス、イタリアよりは低い水準である(第2-(1)-12図)。また、男子60～64歳層について、日本及び先進諸国における自営業主比率と労働力率との関係を見ると、自営業主比率が高いほど労働力率も高いという関係はみられない。さきにみたように、我が国の労働力率の時系列データについては、自営業主・家族従業者比率の推移との関係が認められたが、先進諸国のクロスセクションデータについては、そのような関係は認められない。したがって、自営業主比率により、我が国の労働力率の高さを説明することはできない。

第2-(1)-11図 高年齢者の労働力率の国際比較(男子)(1)55～59歳層

第2-(1)-11図 高年齢者の労働力率の国際比較 (男子)
(1) 55~59歳層



資料出所 OECD "Labour Force Statistics 1974-1994"

(注) 1990年以前は旧西ドイツ地域のみであり、1991年以降は旧東ドイツ地域も含むものである。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

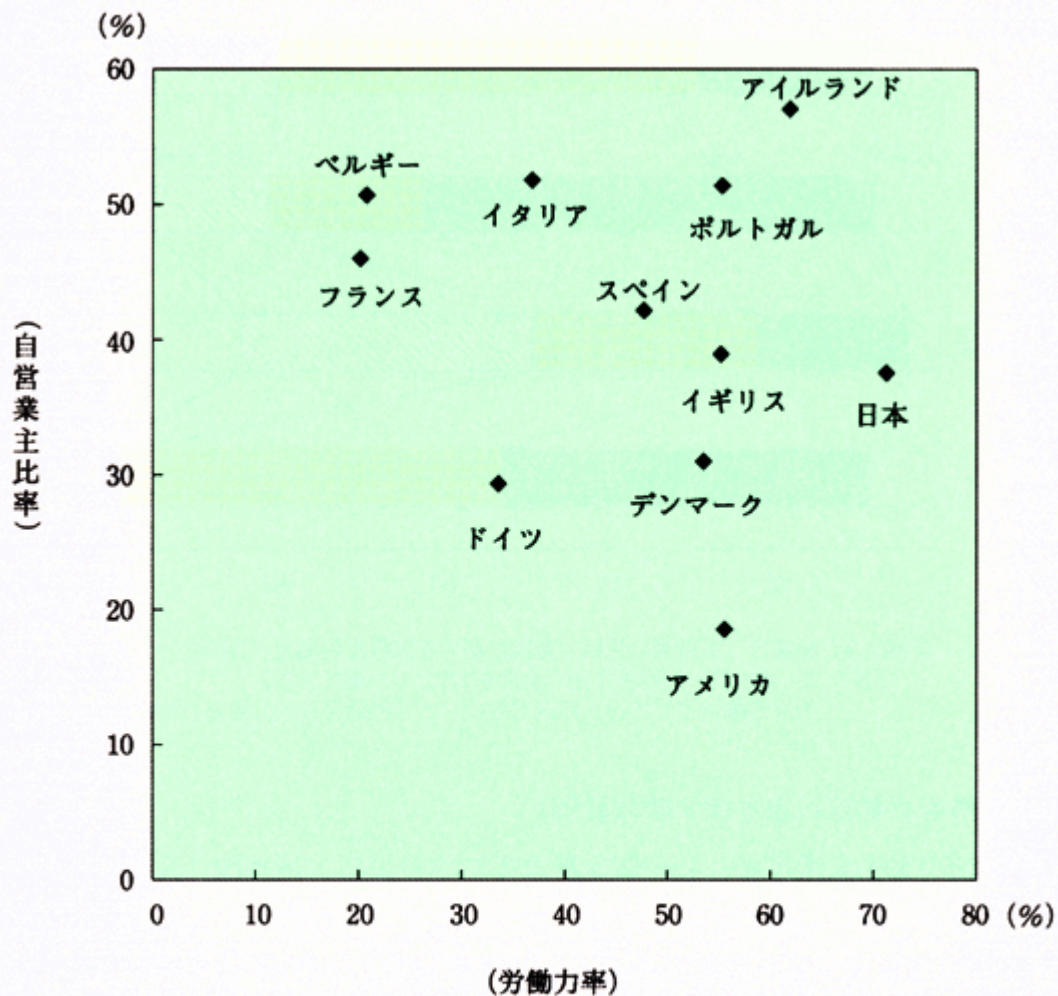
(高年齢者の勤労観の違い)

第2の勤労観について、60歳以上の男子が、職業生活から引退すべき年齢として、何歳ぐらいがよいと考えているかをみると、65歳以上とする者の割合は88.1%である一方、他の諸国では、韓国同78.7%、アメリカ同71.5%、ドイツ同47.6%、タイ同38.4%と小さくなっている(第2-(1)-13図)。我が国の場合、公的年金制度の内容が他国に比べて遜色ないにもかかわらず、引退年齢を65歳以上とする者が8割以上いるという事実は、間接的にではあるが、高年齢者の労働意欲が国際的にみて高いことをうかがわせる。

なお、アジア諸国の男子高年齢者(60～64歳層)の労働力率をみると、我が国(1996年)の74.5%に対して、韓国(1992年)が71.0%と高いものの、シンガポール(1995年)は46.3%、香港(1995年)は50.7%であり、文化が似通ったアジア地域においても、我が国の労働力率は高い水準にある。

第2-(1)-12図 高年齢者の労働力率と自営業主比率の関係

第2-(1)-12図 高年齢者の労働力率と自営業主比率の関係（男子、60～64歳）

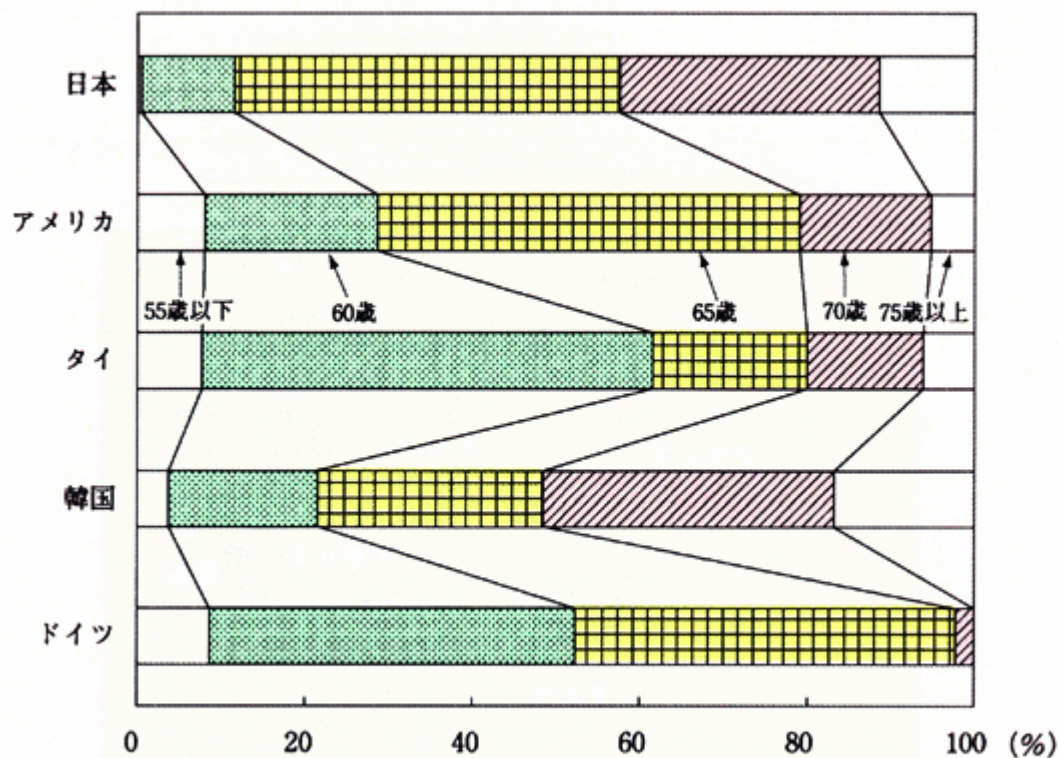


資料出所 労働力率：日本 総務庁統計局「労働力調査」
 EU諸国 EUROSTAT “Labour Force Survey”
 アメリカ U.S.Department of Labor,Bureau of Labour Statistics
 “Employment and Earnings”
 自営業主比率：OECD “The Transition from Work to Retirement”
 日本のみ総務庁統計局「労働力調査」

- (注) 1) 労働力率は、1988年の数値である（アメリカのみ1990年）。
 2) 自営業主比率は、日本は1989年、他国は1990年の数値である。
 3) ドイツは旧西ドイツ地域。

第2-(1)-13図 高年齢者の考える望ましい退職年齢

第2-(1)-13図 高齢者の考える望ましい退職年齢（男子）



資料出所 総務庁「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(1995年)

(注) 1) その他、無回答を除き合計を100とした値である。

2) 「75歳以上」は、「75歳ぐらい」、「80歳ぐらい」を合わせたものである。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

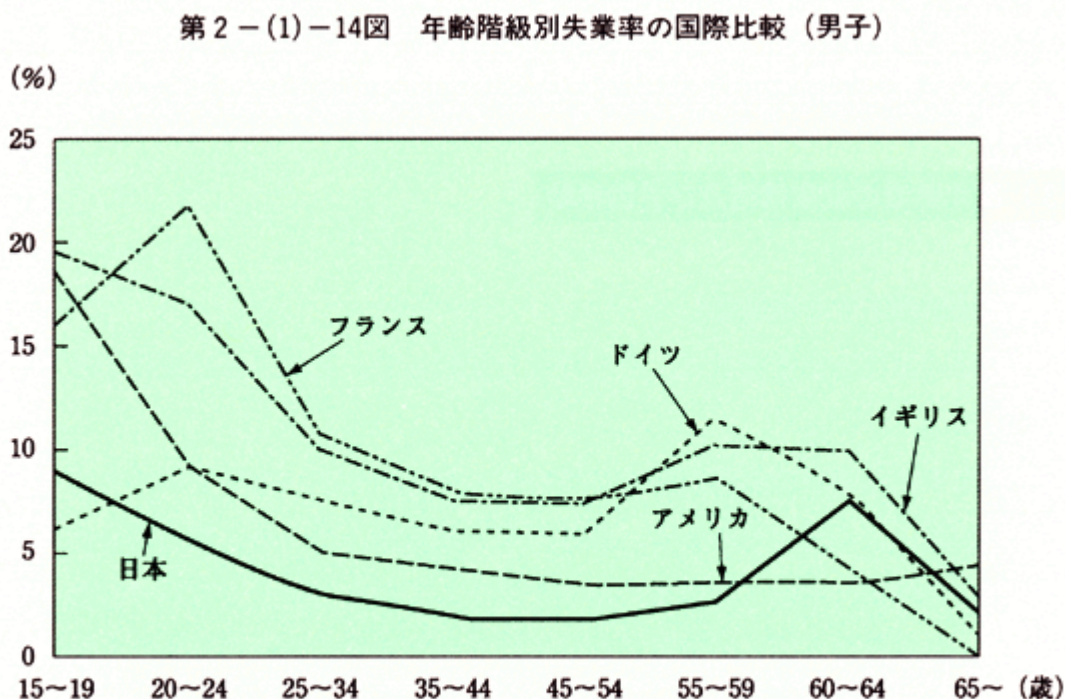
2) 高年齢者の労働力供給の動向

(高年齢者の早期引退を促す欧州諸国)

我が国の完全失業率は、55～59歳層までについては、諸外国に比べて低い水準にあるが、60～64歳層については、必ずしも低いとはいえない。我が国の場合、55～59歳層から60～64歳層にかけて完全失業率が上昇し、他の諸国の場合、55～59歳層から60～64歳層にかけて同水準ないしは低下する(第2-(1)-14図)。

この背景には、欧州諸国では、若年層の失業が深刻であり、それへの対応として、政策的に高年齢者の早期引退が促進されてきた経緯がある。また、そうした政策展開と併せて、いったん失業した場合長期失業を余儀なくされる厳しい就業環境への懸念が、早期引退の選択を促すことになり、こうしたことが、高年齢者の完全失業率の低下と労働力率の低下という結果として表れているものと思われる。

第2-(1)-14図 年齢階級別失業率の国際比較



資料出所 OECD "Labour Force Statistics"

(注) 1) ドイツのみ1994年、他は1995年の数値。

2) アメリカ、イギリスの15～19歳の数値は、16～19歳のものである。

また、アメリカでは、雇用における年齢差別禁止法があるが、繰上げ減額年金の受給が可能な62歳から65歳までの間に引退する高年齢者が一般に多いといわれている。

欧米諸国の60～64歳層の労働力率が低いのは、さきにみた勤労観に加え、こうした高年齢者をめぐる制度の影響が大きいと考えられる。なお、欧米諸国における年金制度、早期引退制度などについては、最近変化の動きもみられるが、これについては第3節で詳述する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

2) 高年齢者の労働力供給の動向

(国際的に高いとはいえない女子高年齢者の労働力率)

我が国の女子高年齢者の労働力率を、アメリカ、ドイツ、フランス及びイギリスと比較すると、55～59歳層では、ドイツ、フランスよりは高いが、アメリカ、イギリスとは同水準、60～64歳層では、欧州諸国よりは高いが、アメリカとはほぼ同水準である(付属統計表第88表)。女子の場合、男子にみられたような、我が国の高年齢者の労働力率の際立つた高さはみられない。なお、55～59歳層については、どの国についても上昇傾向にあり、女子の労働市場への参入が進んだ影響がうかがわれる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

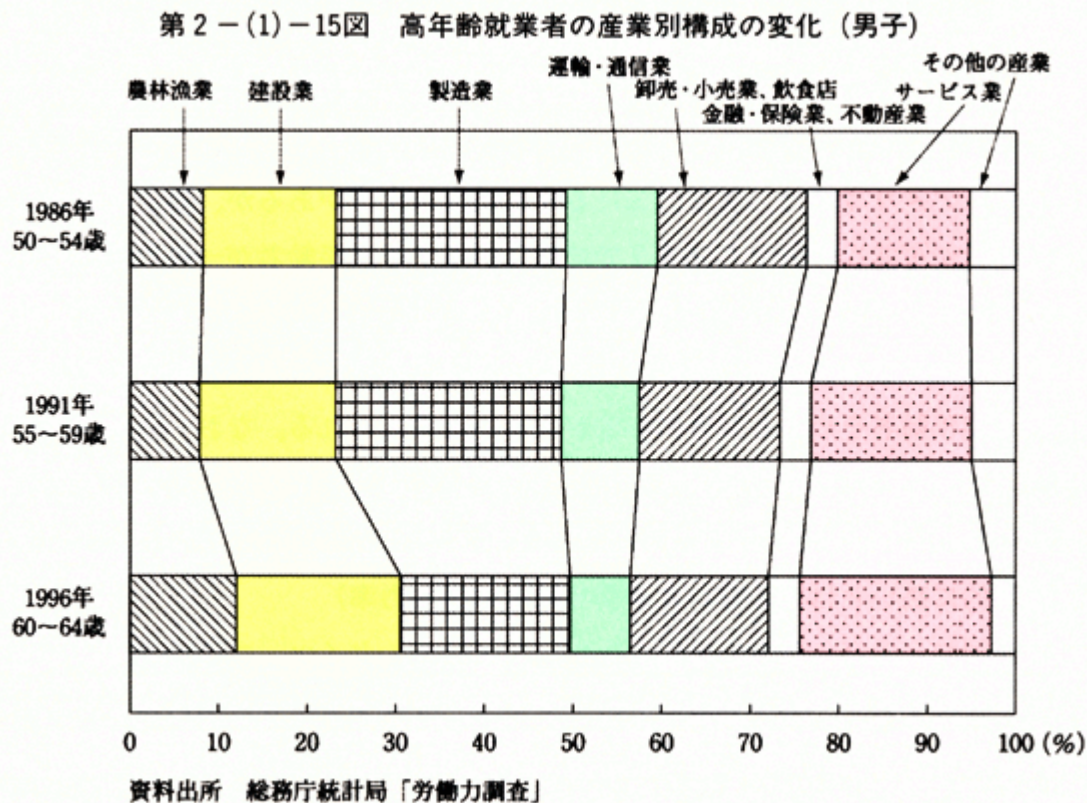
3) 高年齢者の就業構造及び労働移動

(構成比が低下する製造業)

高齢期における就業構造は、それ以前と比較して、どのように変化するのであろうか。

男子高年齢就業者の産業別構成について、コーホート(生年を同一とする集団)の加齢による変化をみると、農林漁業、建設業、サービス業の割合が高まる一方、製造業、運輸・通信業の割合が低下している(第2-(1)-15図)。また、50～54歳層から55～59歳層にかけてはサービス業の割合の高まりを除けばあまり変化はないが、55～59歳層から60～64歳層にかけての変化は大きい。これは、多くの企業が定年年齢を60歳としていることが背景にあると考えられる。なお、以上の傾向は、雇用者ベース(農林漁業を除く)でみても、おおむね同様である。

第2-(1)-15図 高年齢就業者の産業別構成の変化

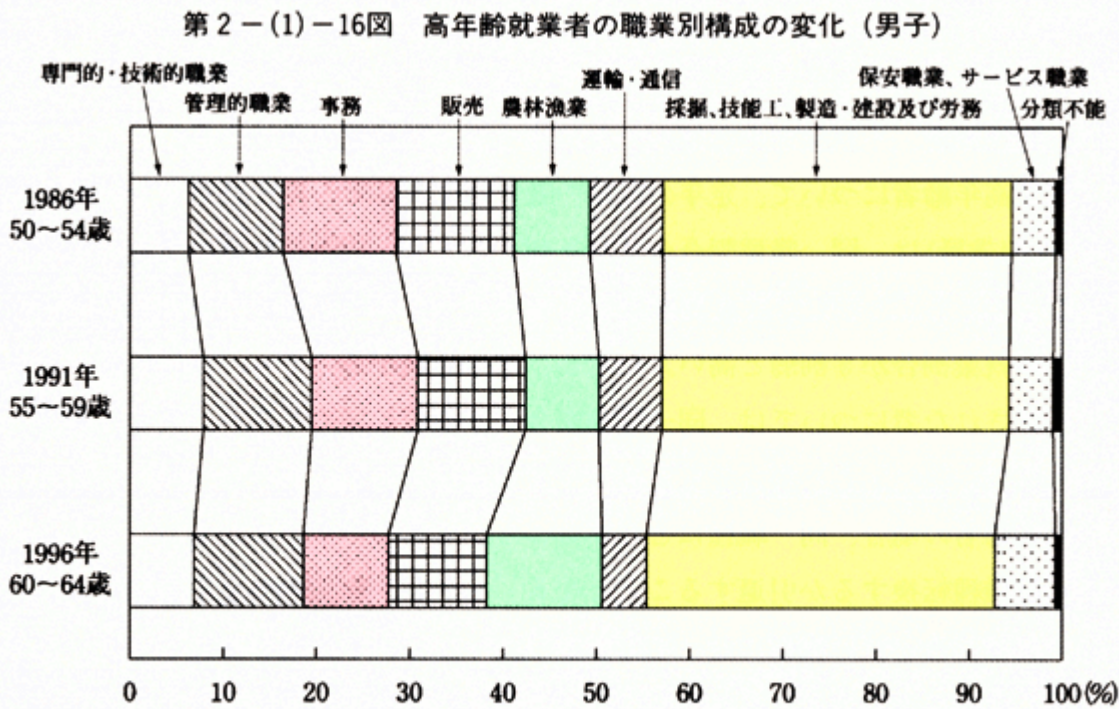


次に、男子高年齢就業者の職業別構成について、コーホートの加齢による変化をみると、管理的職業従事者、農林漁業作業員、保安職業従事者、サービス職業従事者の割合が高まる一方、事務従事者、運輸・通信従事者等の割合は低下する(第2-(1)-16図)。なお、構成比の高い採掘作業員、技能工、製造・建設作業員及び労務作

業者の割合は加齢によりほとんど変化しないが、このカテゴリーに分類される者のなかには、製造業で働く者と建設業で働く者が混在しており、産業構成の変化から判断すると、前者の割合は低下、後者の割合は上昇していると考えられる。

こうした産業別、職業別の就業者構成の加齢による変化は、各産業、職業における引退規模の違いと、産業、職業間の労働移動とによって規定されると考えられる。

第2-(1)-16図 高年齢就業者の職業別構成の変化



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

3) 高年齢者の就業構造及び労働移動

(定年を期に引退,職種転換を余儀なくされる高年齢者)

このような高年齢者の引退,労働移動の実態について,「高年齢者就業実態調査」により詳しくみることとする。男子高年齢者について,55歳当時に就いていた職種ごとに,1)55歳当時の職種と同一の職種に現在も就いている割合(同一職種割合),2)55歳当時とは別の職種に就いている割合(異なる職種割合),3)現在就業していない割合(不就業割合)をみてみよう。男子55~59歳層では,どの職種についても,不就業割合は低く,また,8割前後が同一職種に就いている。しかし,男子60~64歳層では,職種によりばらつきがあるものの,不就業割合及び異なる職種割合が高まり,同一職種割合は3~6割に低下する(第2-(1)-17図)。

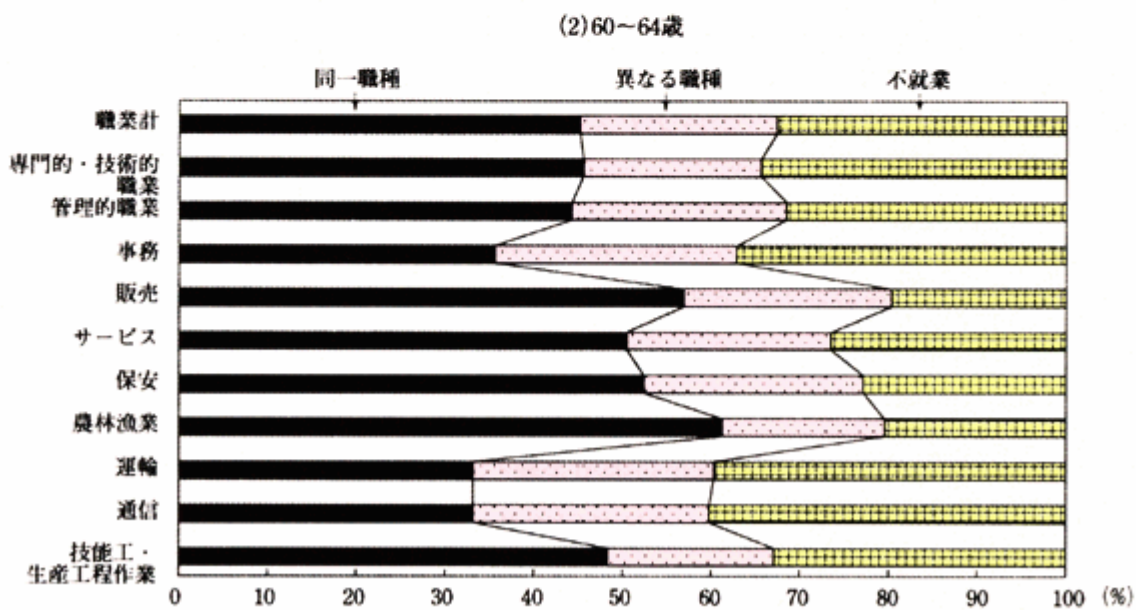
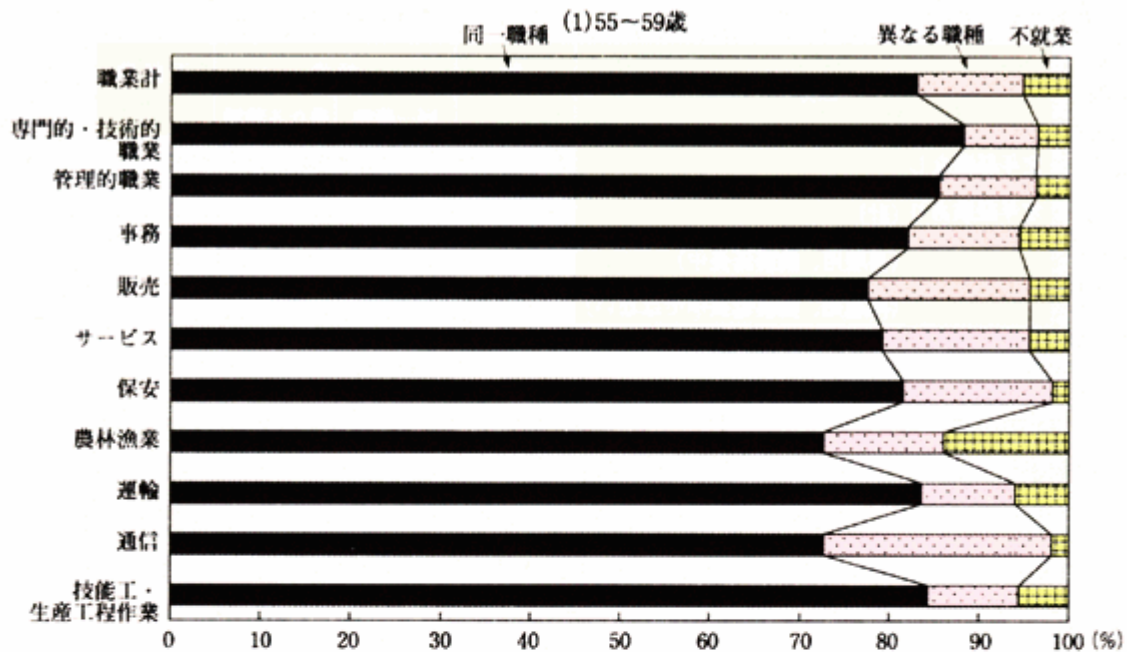
男子60~64歳層について,職種別にみると,同一職種割合が3割台と低い事務関係,運輸関係,通信関係では不就業割合が4割前後と高い。一方,同一職種割合が5割を超える販売関係,サービス関係,保安関係及び農林漁業関係では,不就業割合が2~3割と低い。一方,職種ごとの異なる職種割合をみると,同一職種割合,不就業割合のばらつきに比べて,職種間の差は小さい。男子高年齢者について,定年の経験の有無別にみると,定年経験がない場合(60~64歳層)は,同一職種割合が6割を超える一方,不就業割合は2割弱と低くなっている。しかし,定年経験がある場合には,同一職種割合が3割に満たず,不就業割合が5割弱と高い。ただし,定年経験があっても,再雇用又は勤務延長された者については,同一職種割合が8割弱と極めて高い。異なる職種割合については,どの場合でも,あまり変わらない(第2-(1)-18表)。

高年齢者の場合,同一職種にとどまることができないケースが多く,その場合には職種転換するか引退することとなる。しかし,職種転換をする割合は,同一職種割合が低い職種においてもあまり高くなく,不就業を選択するケースが多くなる。このことは高年齢期における職種転換の難しさを示唆している。

また,いったん定年を迎えると,再雇用又は勤務延長される場合を除き,引退又は職種転換という困難な選択を迫られるケースが多い。

第2-(1)-17図 55歳当時の職種別現在の就業状況

第2-(1)-17図 55歳当時の職種別現在の就業状況 (男子、55~64歳)



資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)

第2-(1)-18表 定年経験の有無別,再雇用・勤務延長の状況別55歳当時の職種との変化状況

第2-(1)-18表 定年経験の有無別、再雇用・勤務延長の状況別55歳当時の職種との変化状況（男子高年齢者）

(単位 %)

区分	計	就業		不就業
		同一職種	異なる職種	
定年経験なし	100.0	64.3	16.3	19.4
定年経験あり(計)	100.0	26.9	25.9	47.3
(再雇用、勤務延長中)	100.0	78.8	20.5	0.6
(再雇用、勤務延長中ではない)	100.0	20.3	26.6	53.2

資料出所 労働省「高年齢者就業実態調査」(1996年)

(注) 定年経験なしは、60～64歳層である。

一般に、職業間移動は産業間移動より困難を伴うが、高年齢期の職業間移動はそれまでの長いキャリアを断絶し、新たな職業能力の獲得を必要とするという点で問題が大きいと考えられる。実際、引退を選択できず、就業を続けるために職種転換が必要な場合には、全く畑違いの分野に進むケースも多い。事務職の職種転換先をみると、ホワイトカラー的職種である専門的・技術的職業関係及び管理的職業関係のみならず、ブルーカラー的職種を含め様々な職種に移動していることが分かる(付属統計表第89表)。

このような、職業別の引退規模の違い及び職業間の労働移動が一般的な定年年齢である60歳を境に生じる就業者の職業別構成の変化を引き起こしているといえる。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

3) 高年齢者の就業構造及び労働移動

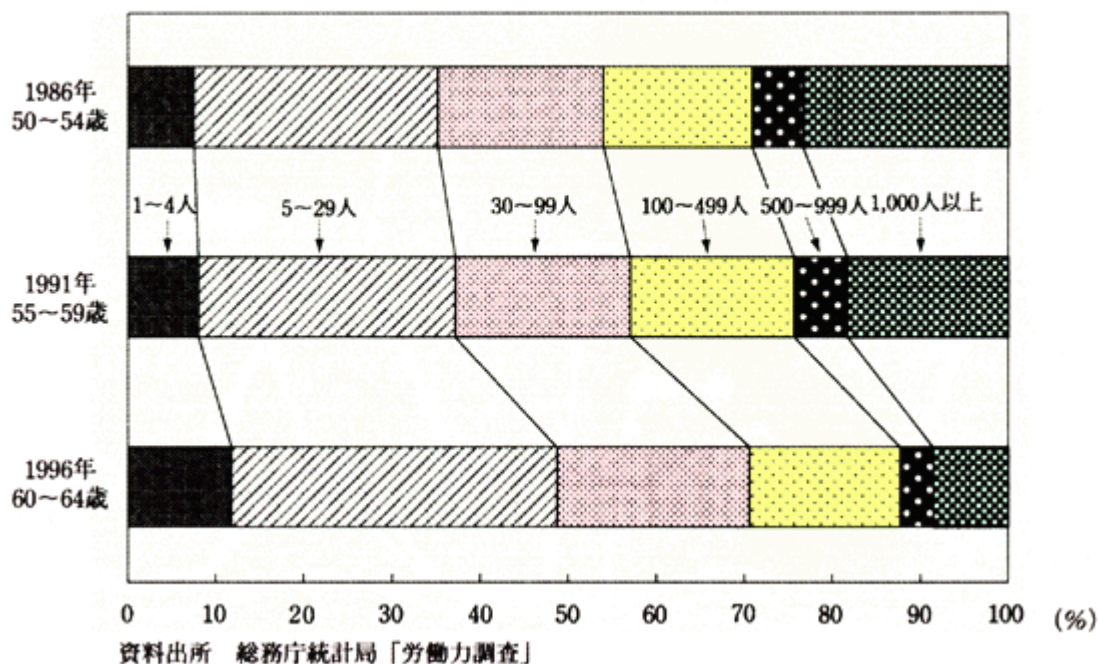
(50歳台においても高い大企業から中小企業への移動割合)

男子高年齢就業者のうち、非農林業雇用者の従業者階級別の構成について、コーホートの加齢による変化をみると、1,000人以上規模の企業の割合が低くなる一方、100人未満規模の企業の割合が上昇する(第2-(1)-19図)。産業、職業別構成の変化の場合、50～54歳層から55～59歳層にかけての変化はそれほど大きくはなかったが、企業規模の変化については、50歳台における変化も大きい。

企業規模間の労働移動の状況を見ると、55歳当時1,000人以上規模で働いていた雇用者で、55～59歳層においても就業している場合、全体の3分の1以上が100人未満規模の企業に移動している(付属統計表第90表)。

第2-(1)-19図 高年齢非農林業雇用者の従業者階級別構成の変化

第2-(1)-19図 高年齢非農林業雇用者の従業者階級別構成の変化(男子)



こうした動きは、大企業において、多くの企業が定年年齢と定めている60歳以前の段階で、早期退職優遇制度などによる定年前の退職や出向がかなりの規模で行われていることを示唆する。大企業におけるこうした高年齢者の雇用管理制度と労働移動との関係については、第2節で詳細に検討する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

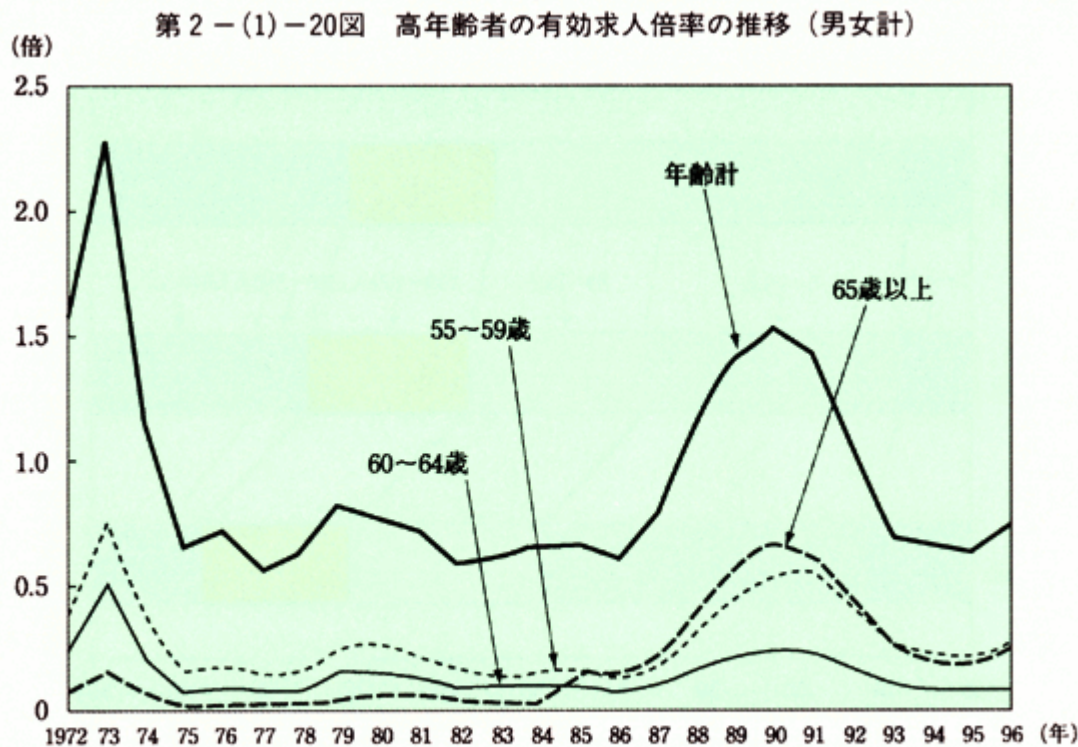
第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

4) 高年齢者を取り巻く雇用環境 (厳しい高年齢者の雇用環境)

第2項でみたように、我が国の高年齢者は高い就業意欲を持っているが、それが労働市場においてどの程度満たされているだろうか。それを確認するため、本項では、高年齢者を取り巻く雇用環境についてみることにする。

高年齢者をめぐる労働力需給について、有効求人倍率の動きをみると、55～59歳層、60～64歳層とも、年齢計よりかなり低い水準で推移している(第2-(1)-20図)。バブル期を含む、1980年代後半から1990年代初めにかけて、人手不足や定年延長の進展等を背景に、55～59歳層では相当程度の改善をみたが、60～64歳層については、改善はしたものの、最も水準の高くなった1990年ですら、0.25倍にとどまっている。

第2-(1)-20図 高年齢者の有効求人倍率の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

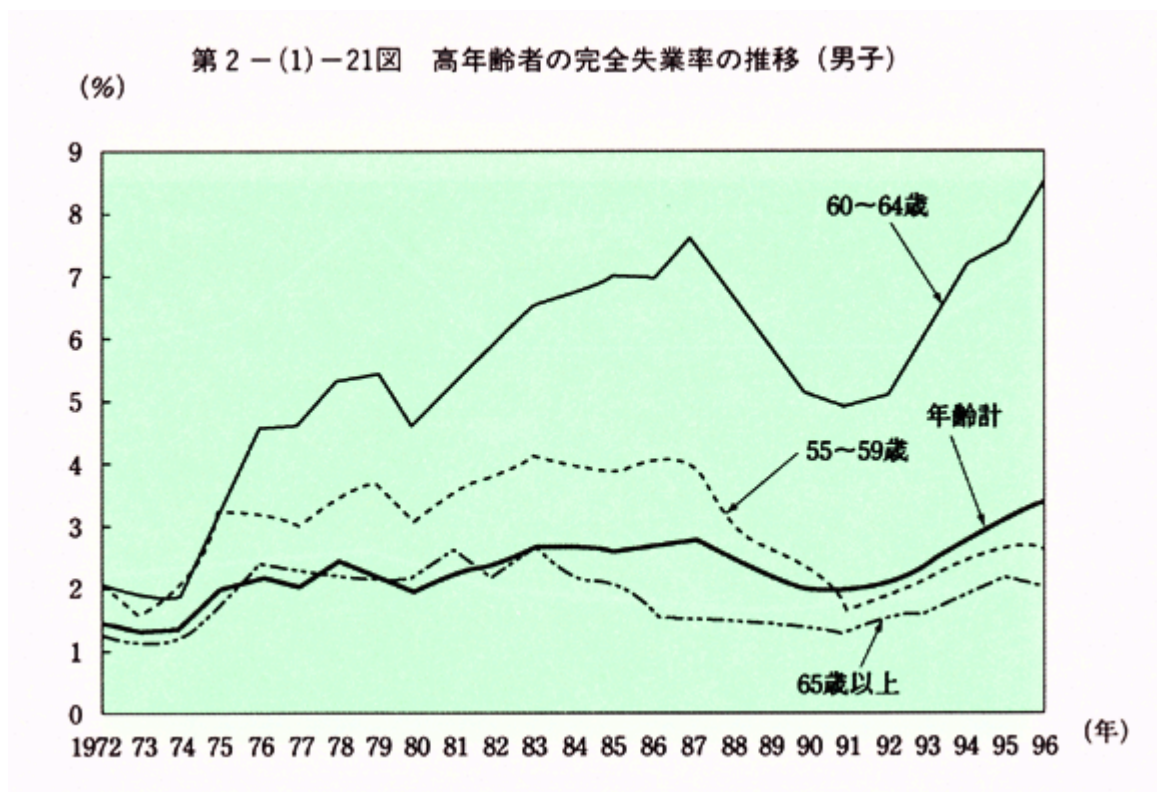
(注) 1) 各年10月の値である。

2) 82年とそれ以前は厳密には接続しない。

完全失業率(男子)の水準をみると、55～59歳層については、1970年代後半以降、3～4%台で推移したが、バブル期において大きく低下した(第2-(1)-21図)。1992年以降、上昇に転じているが、1996年では2.7%と年齢

計よりも水準は低くなっている。一方,60~64歳層については,1970年代後半以降急激な上昇を続けた後,バブル期に5%程度まで低下したが,その後再び上昇し,1996年においては8.5%と年齢計の2倍以上という高水準になっている。

第2-(1)-21図 高年齢者の完全失業率の推移



完全失業者の状況を少し詳しくみてみよう。完全失業率の水準については,高年齢層(55~64歳)とともに,若年層(15~24歳)も高いが,その内容はかなり異なっている。完全失業者(離職による者)の前職の離職理由をみると,若年層では,自発的理由による者が多く,高年齢層では,定年等を含む非自発的理由による者が多い(付属統計表第91表)。また,失業期間が1年以上の者が完全失業者に占める割合をみても,高年齢層が若年層よりも一貫してかなり高い水準にある(付属統計表第92表)。

第II部 構造転換期の雇用・賃金と高齢化への対応

第2章 高齢化の進展と高年齢者の就業問題

第1節 高齢化の進展と高年齢者の雇用・就業の動向

4) 高年齢者を取り巻く雇用環境

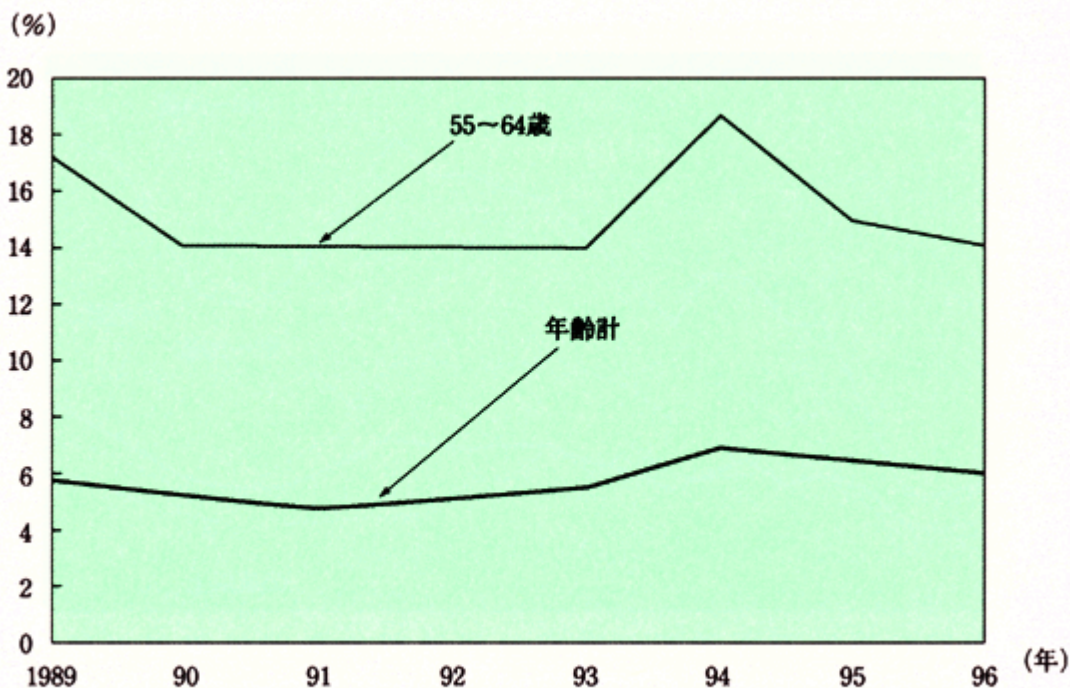
(高いディスカレッジドワーカーの割合)

このような高年齢者をめぐる雇用環境の厳しさの中で、働くことをあきらめてしまった者の存在も無視できない。いわゆるディスカレッジドワーカー(非労働力人口のうち、就業を希望しており、かつ求職活動をしていない理由として適当な仕事がありそうにないとする者)が非労働力人口に占める割合をみると、高年齢層は、年齢計と比較して、高い水準にある(第2-(1)-22図)。

さらに、適当な仕事がありそうにないとする理由をみると、若年層では「勤務時間等が合わない」が最も多く、労働条件面でのミスマッチが意欲喪失の中心的な要因とみることができる。一方、高年齢者については、「自分の知識・能力に合わない」、更に近年「今の景気や季節では仕事がありそうにない」という者が多くなっている。「自分の知識・能力に合わない」というのは、仕事の内容を選ぶ傾向が強いということであるが、高年齢者がこれまで長年キャリアを積んできた者であることを考えると、そのキャリアをいかして働きたいというのは、当然の考え方といえる。また、キャリアを通して自らの適性を十分把握できていることもこうした回答の多さにつながっているものと考えられる。また、「今の景気や季節では仕事がない」については正に高年齢者の雇用機会の少なさを示すものであり、若年層にはこの回答が相対的に少ないのと対照的である(付属統計表第93表)。

第2-(1)-22図 高年齢者の非労働力人口に占めるディスカレッジドワーカーの比率の推移

第2-(1)-22図 高年齢者の非労働力人口に占めるディスカレッジドワーカーの比率の推移 (男子)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

以上から分かるように、60～64歳層を中心とした高年齢者をめぐる雇用環境は、景気動向に左右される面があるものの、他の年齢層に比べて相当厳しいものがある。こうした状況は、高年齢者の高い就業意欲に対して、雇用機会が質・量ともに十分提供されていないことによるものである。第1項でみたように、今後、労働力人口に占める高年齢層の割合が増大することを考えると、高年齢者の就業環境の整備がより一層重要となる。

第2節では、企業が高年齢者に対して雇用機会を十分に提供できないのはなぜかを考えるために、高年齢者をめぐる、企業の雇用管理、人事労務管理の諸制度の現状をみることにする。